



Forsvaret: Likestillingens fortropp, baktropp og kamparena

Resultater fra de kvalitative studiene av militære maskulinitetskulturer
Oxford Research i samarbeid med professorene Ulla-Britt Lilleaas og Michael Kimmel

Oxford Research er et skandinavisk analyseselskap som dokumenterer og utvikler kunnskap i analyser, evalueringer og utredninger slik at politiske og strategiske aktører kan få et bedre grunnlag for sine beslutninger. Oxford Research ble etablert i 1995 i København og har selskap også i Norge og Sverige samt kontor i Brussels.

Se www.oxford.no for mer informasjon om selskapet.

Oxford Research:

SVERIGE

Oxford Research AB
Box 7578
Norrländsgatan 12
103 93 Stockholm
Telefon: (+46) 702965449
office@oxfordresearch.se

FINLAND

Oxford Research OY
Heikinkatu 7,
48100, Kotka,
Finland
GSM: +358 44 203 2083
jouni.eho@oxfordresearch.fi

NORGE

Oxford Research AS
Østre Strandgate 1
4610 Kristiansand
Norge
Telefon: (+47) 40 00 57 93
post@oxford.no

DANMARK

Oxford Research A/S
Falkoner Allé 20, 4. sal
2000 Frederiksberg C
Danmark
Telefon: (+45) 33 69 13 69
Fax: (+45) 33 69 13 33
office@oxfordresearch.dk

BELGIA

Oxford Research
c/o ENSR
5, Rue Archimède, Box 4
1000 Brussels
Phone +32 2 5100884
Fax +32 2 5100885
secretariat@ensr.eu

Tittel:	Maskulinitetskultur i Forsvaret
Undertittel:	Resultater fra de kvantitative studiene
Oppdragsgiver:	Forsvarsdepartementet
Prosjektperiode:	August 2011-desember 2013
Prosjektleder:	Senioranalytiker Dag Ellingsen
Forfattere:	Ulla-Britt Lilleaas og Dag Ellingsen
Kort sammendrag:	Dette er en rapport som gir resultatene fra flere kvalitative studier som har som mål å finne maskulinitetskulturer som hemmer eller fremmer kjønnslikestilling i Forsvaret. Dette er gjort gjennom informantintervjuer med særlig kunnskapsrike personer på sentrale utviklingsposter i Forsvaret og to case-studier: En fra en hæravdeling i Nord-Norge, en annen fra en rekruttutdanning i Sjøforsvaret. Det siste caset førte også til en egen studie av kjønnslikestilling på et Kystvaktfartøy.
Forsidebilde:	www.flickr.com Soldatnytt, Kakebu

Forord

Forsvarsdepartementet har tatt initiativ til en større forskningssatsing på likestilling mellom kjønnene i Forsvaret. Flere forskningsmiljøer er involvert. Oxford Research i samarbeid med professorene Ulla-Britt Lilleaas og Michael Kimmel har et treårig prosjekt knyttet til forståelsen av maskulinitetskulturer i Forsvaret og hvorvidt de hemmer eller fremmer kjønnslikestilling. Prosjektet har pågått i perioden 2011-2013.

Denne rapporten er hovedrapporten i dette prosjektet. En kvantitativ studie publiseres samtidig. Sammendraget fra denne er vedlegg i denne rapporten

Senioranalytiker Dag Ellingsen i Oxford Research har vært prosjektleder for hele forskningsprosjektet. Professor Ulla-Britt Lilleaas har gjort hoveddelen av datainnsamlingen, og stått for mye svært viktig relasjonsarbeid mot Forsvaret. Dette er en viktig del av en studie som dette. Lilleaas og Ellingsen har sammen skrevet rapporten. Professor Michael Kimmel har kommentert og kvalitetssikret de deler av rapporten som har vært presentert på engelsk, blant annet på en konferanse i regi av Forsvarsdepartementet 11.6 2012.

Flere researchere i Oxford har transkribert våre mange intervjuer, mange takk til Kristine Torgersen, Helene Cecilie Christiansen, Anne Margrethe Sørli, Fredrik L. Ellingsen og Marthe Sandved.

Underveis i arbeidet med rapporten har vi hatt god dialog med Forsvarsdepartementet. Våre hovedkontaktpersoner har vært seniorrådgiverne Hanna Helene Syse og Alvhild Winje Myhre. Oppdragsgiver har kommet med mange nyttige innspill til arbeidet. En stor takk også til alle de soldatene og deres befal som tålmodig har stilt opp for oss.

Konklusjoner, vurderinger og anbefalinger i delrapporten står fullt og helt for Oxford Researchs regning. Vi håper at den kunnskap som gis vil komme til nytte. Vi takker til alle som har bidratt med innspill og kommentarer.

Kristiansand, 31/1-2014



Harald Furre

Adm. dir.

Oxford Research AS

Innhold

Kapittel 1. Sammen drag	8
1.1 Mandat og problemstillinger	8
1.2 Delprosjektene i studien	9
1.2.1 Det kvalitative forprosjektet	9
1.2.2 Det kvantitative prosjektet	9
1.2.3 De to case-studiene	9
1.3 Metode og data	9
1.4 Hovedfunn	9
1.4.1 Det kvalitative forprosjektet	9
1.5 Case nr 1 fra Hæren	10
1.6 Case nr 2 fra Sjøforsvaret	11
1.7 Oppsummering og innspill til policy	12
1.8 Innspill til videre forskning	12
Kapittel 2. Innledning og bakgrunn	13
2.1 Innledning	13
2.2 Problemstillinger	13
2.3 Tidligere studier	15
2.4 Sentral teoretisk litteratur	16
2.5 Flere maskuline kulturer	17
2.5.1 Hvordan finne maskulinitetskulturer?	18
2.5.2 Kroppen som kjønnsososiologisk tema	18
2.5.3 Militær profesjonsidentitet	19
2.6 Seksuell trakassering	19
2.6.1 Trakassering i militæret, arbeidslivet ellers og i videregående skole	20
2.6.2 Undersøkelser av trakassering i militæret	20
2.6.3 Undersøkelser av trakassering i videregående skole	20
2.7 Prosjektene som inngår i studien	21
2.7.1 Det kvalitative forprosjektet	21
2.7.2 Det kvantitative prosjektet	21
2.7.3 De to case-studiene	21
2.7.4 Erfaring fra endring av andre mannsdominerte arbeidsplasser	21
2.7.5 Erfaringer fra andre lands forsvar	21
Kapittel 3. Den kvalitative forstudien	22
3.1 Problemstillinger	22
3.2 Metode	22
3.3 Kjønnets sosialisering før forsvaret	23

3.4	Hvem er skikket til å være i Forsvaret?	24
3.4.1	Uniformen som kjønnskamp	26
3.4.2	Oppsummerende betraktninger	27
3.5	Hva kjennetegner negative mannskulturer?	27
3.5.1	Ytringsformene	27
3.5.2	Hvor trives kulturene best?	28
3.5.3	Håndtering av trakassering	29
3.5.4	Kulturendringer?	30
3.6	Finnes det lite gunstige kvinnekulturer?	32
3.7	Kvotering som virkemiddel og skjellsord	34
3.8	Karriere og familie	35
3.9	Ledelse som avgjørende	36
3.10	Inntrykk så langt	37
Kapittel 4.	De to casestudiene	39
4.1	Casestudiene	39
4.1.1	Institusjonell etnografi som metode	39
4.2	To Case	40
4.2.1	Case 1: Hærvdelingen	40
4.2.2	Case 2: Rekruttutdanningen i Sjøforsvaret	41
4.2.3	De ulike fasene i forskningsprosessen	41
4.3	Feltarbeid og funn i case 1	43
4.3.1	Hva fant vi i Nord?	45
4.4	Case- 2: Sjøforsvaret	56
4.4.1	Hva vi fant i case 2	57
Kapittel 5.	Generelle funn og temaer	73
5.1	Negative, ekskluderende maskuliniteter	73
5.2	Positive, inkluderende maskuliniteter	73
5.3	Struktur og kultur som hemmer eller fremmer	74
5.3.1	Seksuell trakassering	74
5.3.2	Hegemonisk maskulinitet og homososialitet	74
5.3.3	Når alt skal løses på laveste nivå	75
5.3.4	Fysikk og kropp	76
5.4	Fellesrommene som middel for å motvirke negative kulturer	76
5.4.1	Kontakt-teori	77
5.5	Høyere kvinneandel som mål eller middel	77
5.5.1	«Tokenism»	77
5.6	Kjønnlikestilling versus mangfold	78
5.6.1	Guttejenter og jentejenter	78
5.6.2	«Mangfold» som avsporing	79

5.7	Mestring og disiplinering	79
5.8	Innspill til policy og videre forskning	81
5.8.1	Økt bruk av fellesrom	81
5.8.2	Større kontinuitet på flere plan	81
5.8.3	Kvalitetssikring av ledelseskulturer	81
5.8.4	Nye rollemodeller	82
5.8.5	Bedre seleksjon inn gjennom kjønnsnøytral verneplikt	82
5.8.6	Utforske jentenes holdninger og verdier	82
5.8.7	Evaluerer tiltaket for bedre rapportering av trakassering	82
Kapittel 6.	Referanser	84
6.1	Dokumenter brukt i analysen	86
Kapittel 7.	Vedlegg	88
7.1	Intervjuguide	88
7.2	Sammendrag kvantitativ delrapport	89
7.2.1	Metode	89
7.2.2	Generelle holdningsmønstre	89
7.2.3	Holdninger til likestilling	90
7.2.4	Risikovilje og homofobi	90
7.3	Sammendrag Linn V.B. Andersens masteroppgave om likestilling og mangfold i politiet	90
7.4	Sammendrag Benedicte Beccer Brandvolds masteroppgave om andre lands forsvar	95

Tabelliste

Fant ingen figurlisteoppføringer.

Figurliste

Fant ingen figurlisteoppføringer.

Kapittel 1. Sammendrag

1.1 Mandat og problemstillinger

Fra slutten av 1980-årene har det vært et uttalt politisk mål å øke kvinneandelen blant alle grupper i Forsvaret, uten at tiltakene som har vært iverksatt har resultert i den ønskede effekten. Dette er bakgrunnen for at Stortinget og Forsvarsdepartementet i 2011 ønsket forskning som kan bidra til økt kunnskap om hvordan Forsvaret kan ta vare på kvinner, samt øke kvinneandelen og sørge for flere kvinner i militær ledelse. Det overordnede målet i det utlyste prosjektet er å øke kunnskapen om sammenhengen mellom maskulinitetskulturer i Forsvaret, og i hvilken grad disse bidrar eller står i motsetning til å rekruttere og beholde kvinnelig personell.

Oxford Research i samarbeid med professorene Ulla-Britt Lilleaas og Michael Kimmel ble juni 2011 tildelt kontrakten til det militærsosiologiske prosjektet "Maskulinitetskulturer i Forsvaret. En studie med fokus på økt rekruttering til Forsvaret." Studien ble påbegynt sommeren 2011. Ved utgangen av 2011 ble det levert en foreløpig rapport fra forstudien høsten 2011.

Forprosjektet hadde en kvalitativ og en kvantitativ del. Den kvalitative delen utgjøres av et sett intervjuer med sentrale informanter i Forsvaret og rapporteres i kapittel 3 i denne rapporten. Den kvantitative delen var en spørreskjemaundersøkelse, den blir publisert i en egen rapport som kommer ut samtidig med denne (Ellingsen, Berg og Lilleaas 2014).

Mer detaljert var problemstillingene i utgangspunktet disse:

Hvor kan man lokalisere kulturene?

Hvem bærer på verdier og holdninger som er negative til likestilling i Forsvaret? Er det slik at enkelte av meningsbærerne klarer å skape et bilde av at holdningene er mer unisone enn de egentlig er? Kan det eksistere kollektive misforståelser?

Er det holdninger, verdier og kulturelle uttrykk hos menn i Forsvaret som er eneste problem? Eller finnes kvinnelige kulturforsterkere ("dette har vi klart, det må dere også tåle") eller kvinnelig individualisering (kvinner knytter seg til menn for ikke å bli oppfattet som en del av et kvinnekollektiv) som forhindrer samlet kvinnelig motmakt?

Er kulturene **institusjonelt eller individuelt** forankret? Kan vi se en generell maskulinitet, eller en særegen profesjonsforankret maskulinitet? Er dette noe som "sitter i veggene"? Eller er det slik at de mannlige rekruttene og befelselevne bærer på en kultur fra videregående skole og oppvekst generelt, men som får friere utløp på brakka og på øvelse.

Det er også av betydelig interesse å se etter **kultur nedfelt i struktur**. Tidvis kan struktur bære preg av "størknet kultur", det vil si at kulturelle oppfatninger blir en del av eller ligger til grunn for strukturen, og dermed får et tydeligere preg av noe uomgjengelig. Er det slik vi kan tolke de rigide holdningene til de fysiske kravene i Forsvaret?

Hva kjennetegner hendelser eller kulturelt trykk som reduserer trivselen og øker sjansen for frafall eller forkortelse av tenkt karriere. Hva kjennetegner seksuell trakassering? Hva vet man fra tidligere forskning? Hvor mye er seksuell trakassering? Hvor mye handler om mobbing overfor folk som ikke klarer de fysiske kravene?

Hvilke typer maskulinitet ser vi? Vi har i vår opprinnelige skisse pekt på tre former: Hegemonisk maskulinitet, marginalisert maskulinitet og "retromaskulinitet".

Hvordan? Skjer for eksempel den seksuelle trakasseringen åpent og uten nyanser? Eller har man mer subtile ytringsformer?

Når utløses handlingene, i hvilken kontekst? Er de hendelsesutløst, eller bærer de preg av å være mer av et vedvarende trykk?

Går det an å snakke om et samspill mellom mobber og mobbeobjekt? Er det noen jenter som blir mobbeobjekter fordi de ikke har blitt tilstrekkelig realitetsorientert om hva som forventes i Forsvaret. Det er problematisk hvis disse jentenes atferd kan gi grunnlag for vandrehistorier om hvordan jenter "egentlig" oppfører seg i militæret.

Hva rapporteres av negative hendelser som kan være tegn på likestillingsnegative kulturer? Vi tenker her på seksuell trakassering, mobbing osv. Hvordan følges slike handlinger opp?

Det er viktig å se på disse problemstillingene som tentative. Flere av dem har vist seg svært fruktbare i

det videre arbeidet, mens andre har kommet mer i skyggen, og atter nye har dukket opp i dette relativt eksplorerende forskningsprosjektet.

1.2 Delprosjektene i studien

1.2.1 Det kvalitative forprosjektet

Denne studien var tenkt som en test på hvor vi skulle sette inn støtet i hovedstudien. Vi har intervjuet 13 personer på framskutte poster i Forsvaret, og fått viktige pekepinner på hvor og hvordan vi skal jobbe videre, samtidig som studien har gitt en rekke funn med egenverdi. Prosjektet rapporteres i kapittel 3 i denne rapporten.

1.2.2 Det kvantitative prosjektet

Prosjektet består av en spørreskjemaundersøkelse rettet mot to representative utvalg av menn i og utenfor militæret. Undersøkelsen har tatt sikte på å posisjonere de to gruppene og underkategorier av dem i det generelle holdnings og verdilandskapet. Videre er dette en tilnærming til deres holdninger til kjønnslikestilling generelt og i Forsvaret og andre enkjønnete organisasjoner spesielt.

Prosjektet er formidlet i en egen rapport (Ellingsen, Berg og Lilleaas 2014). Sammendraget er vedlegg til denne rapporten.

1.2.3 De to case-studiene

Dette er kjernen i prosjektet, og er et kvalitativt prosjekt der vi følger rekrutter fra to avdelinger i Hær og Sjøforsvar gjennom hele førstegangstjenesten. Dette rapporteres i kapittel 4 i denne rapporten.

1.3 Metode og data

I den kvalitative forstudien intervjuet vi tilsammen 13 ansatte i Forsvaret fra ulike våpengrener samt tillitspersoner for både rekrutter og befal. Blant informantene er seks kvinner og syv menn. De yngste er i begynnelsen av tyve-årene, de eldste er i slutten av femtiårene. Hovedtyngden er i aldersgruppen 45 til 55 år. Informantenes militære rang varierer fra løytnant til oberst/brigader, og de ble rekruttert gjennom snøballmetoden.

I de to casene intervjuet vi nær 70 personer totalt, med utgangspunkt i semistrukturerte intervjuer med 20 vernepliktige: 10 gutter og 10 jenter. I tillegg kommer deltakende observasjon, epostvekslinger, SMS med mer.

Vi ønsket å foreta en kartlegging av de relasjonene som kvinnene og mennene vi rekrutterte inngår i, og den metoden vi har benyttet er inspirert av Institusjonell etnografi (IE) som er utviklet av den canadiske sosiologen Dorothy Smith (2005). I følge Smiths forskningsprogram er det viktig å starte med '*problemet*', som i dette prosjektet er å identifisere mannskulturer som fremmer eller hemmer at kvinner føler seg velkommen i Forsvaret. For Smith er det et uttalt mål å starte med enkeltmenneskets erfaringer – som i vårt tilfelle er kvinnene og mennene vi har rekruttert, for så å gjøre en grundig kartlegging av relasjonene som oppstår/eksisterer omkring dem (Smith 2005). På den måten sikres det også at vi får et aktørperspektiv. I casestudiene har vi fulgt Smiths råd, og foretatt en enklere utgave av hennes forskningsprogram. Det er kort sagt å tegne kart over de relasjonene vi finner, og kople erfaringene til gutter og jenter i førstegangstjenesten på de aktuelle tjenestestedene til ledelsens handlemåter, som igjen kan være basert på disiplin og omsorg. Metoden er grundigere beskrevet i kapittel 4.

1.4 Hovedfunn

1.4.1 Det kvalitative forprosjektet

Fra intervjuene med de 13 sentralt plasserte informantene av begge kjønn vil vi ta med oss noen sentrale funn, temaer og perspektiver inn i casestudiene. De viktigste funnene er kanskje de som i størst grad handler om de unge guttene og jentene i førstegangstjeneste.

Fortellingene de har med seg: Det er gutter som «vet» mest om det de går til, og informantene deres vil ofte være eldre slektninger som forteller noe utdaterte skrytehistorier. Hva betyr dette i møtet med de daglige trivialitetene på rekruttskolen og i førstegangstjenesten?

Fysiske krav i fokus: Førstegangstjenesten og særlig rekruttskolen er orientert mot det som regnes som militære basisferdigheter: Gå langt og bære tungt. Dette blir knyttet opp til militær profesjonsidentitet, og gir kvinner med svakere fysikk betydelige handikap. I tillegg finnes det fremdeles i bruk uniformer og utstyr som kan hindre kvinner i å utnytte sitt potensiale.

Negative mannskulturer finnes og blir formidlet av umodne menn i alle aldre som særlig bruker humor som våpen. Disse kulturene er vanskelige å forholde seg til for både kvinner og menn. Uønsket seksuell

oppmerksomhet og regelrett trakassering er ingredienser i de kulturelle ytringsformene.

Positive mannskulturer som utgjøres av menn som ser verdien av å ha kvinner i Forsvaret, og som beskytter dem mot de som trakasserer.

Håndtering av negative hendelser skal i Forsvaret gjøres i størst mulig grad «på lavest mulig nivå» og muntlig. Hva betyr dette for organisasjonens læring?

Negative og positive kvinnekulturer blir omtalt, ofte utsatt for splitt og hersk-problematikk.

Ledelse som avgjørende. En ledelse som ønsker likestilling må formidle dette tydelig fra dag en og i alle ledd, samt håndtere negative handlinger kontant og tydelig.

Kvoteringsmyter og lite familievennlig karrierepolitikk hindrer kvinner i å komme oppover.

De eldre mannlige informantene har et mer positivt forhold til likestilling enn de yngre.

1.5 Case nr 1 fra Hæren

Hæravdelingen i nord er et case som byr på mange positive inntrykk ut fra vårt ståsted. Avdelingen er valgt mye fordi den har vært blant de første til å innføre fellesrom for gutter og jenter. Stedet ser ut til å få inn rekrutter som har et noenlunde realistisk bilde av hva tjenesten kan by på, i den grad man kan ha det når man ikke har vært i militæret før. Rekruttene virker motiverte og selekterte ut fra motivasjon og til dels fysikk. De kommer rett fra videregående skole og en russtid der flere har opplevd en seksualisert og alkoholisert kultur. Det ser imidlertid ikke ut som denne kulturelle «bagasjen» får dominere livet som rekrutt, snarere virker det som man relativt hurtig nullstiller slike erfaringer i møte med et nytt sosialt system med tydelige krav og en bratt læringskurve.

Livet på fellesrommene skildres stort sett i svært positive ordelag. De skaper bedre relasjoner mellom kjønnene enn det mange har opplevd i skolen, og også en bedre situasjon enn det vi seinere finner i enkjønnete rom (case 2). Fellesrommene ser ut til å «avkjønne» relasjonen mellom gutter og jenter, relasjonen blir mer som den i en søskenflokk. Sammen med uniformeringen bidrar fellesrommene til å redusere kjønnsforskjellene og også de sosiale forskjellene. Vi finner heller ikke de mange konfliktene

mellom jenter med forskjellige ambisjoner for tjenesten som det vi fant i case nr 2. Dette kan skyldes forskjeller i seleksjon, men også fellesrommene som i mindre grad gir rom for slike kontroverser.

Riktignok skjerper guttene seg på flere vis på grunn av jentenes nærvær, men det er samtidig viktig å se at jentenes nærvær på fellesrommene er preget av at de er der på guttas premisser. Gutta er i flertall, og ofte vil jentenes målsetning nettopp være å bli «en av gutta».

Fysisk yteevne er absolutt i fokus på dette tjenestestedet, men temaet ser ikke ut til å bli «kjønnet» i den grad som vi opplevde i case nr 2. Dette vil antakelig skyldes høyere fysisk nivå hos både gutter og jenter på denne avdelingen, samtidig som hard tjeneste gjør at mange får betydelig opptrening på et tidlig tidspunkt. Det er også bevissthet rundt at andre typer kompetanse enn å gå langt og bære tungt kan ha verdi. På denne måten blir ikke koblingen mellom fysisk yteevne og militær profesjonsidentitet så viktig som vi så i case 2, og dette med fysikk blir mindre av en kjønnsmarkør eller markering av kjønnsidentitet.

Ledelsen i avdelingen i nord ser ut til å legge godt til rette for at stedet framstår som rimelig vellykket ut fra våre mål. Det er tidlig og tydelig beskjed om at trakassering, unødig seksuell oppmerksomhet og lignende ikke blir tolerert. Man er flink til å redusere de konfliktene som kan oppstå når rekruttene etter endt opplæring skal fordeles på forskjellige typer tjenester og oppgaver. I denne prosessen blir ganske mange jenter tildelt ansvarsfulle posisjoner der de opplever stor mestring. Ellers er man generelt opp-tatt av å ikke gjøre dette med kjønn til for mye av en sak.

Under vår første intervjurunde oppstår det en svært interessant sak som tydelig viser hvordan en negativ maskulinitet kan gi seg utslag. En guttegruppe under ledelse av en dominerende person søkte å seksualisere relasjonen til en av jentene på deres rom. Når sjekkingen ikke fungerte, fikk hun i stedet en negativ rolle som også ble omtalt i seksualiserende termer, og på måter som klart brøt med hennes krav på respekt og intimgrenser. Vi har sett på dette i termer av *seksualiserende maskulinitet*.

Hendelsen ble imidlertid ikke tolerert av andre gutter på et nærliggende rom som ble kjent med hva som skjedde. De rapporterte hendelsen videre, noe som ga betydelig negativ oppmerksomhet for han som ledet behandlingen av jenta. Vi kaller denne

rapporteringen, og dermed avstandstagning fra de andre guttene, for *solidarisk maskulinitet*. Kombinert med en ledelse som fulgte opp den negative hendelsen, viser dette hvordan et sosialt system kan takle slike problemer.

Jenteandelen på dette stedet er vesentlig lavere enn i case 2, noe som reiser spørsmålet om dette stedets relative suksess kan skyldes en blanding av seleksjon av jentene som får komme inn, samtidig som jentene nærværet er så vidt beskjedent at det i mindre grad truer den maskuline dominans, de blir jo «en av gutta».

1.6 Case nr 2 fra Sjøforsvaret

Det er lett å lese dette caset som et slags «worst case», mens case 1 nærmest blir en slags «best case» egnet for benchmarking. Det vil være en gal oppfatning. Vi vil gjerne understreke at case nummer 2 ga et inntrykk av en rekke motiverte, fornøyde soldater og befal som har levd innenfor et system som de har hentet mye ut av: Godt kameratskap, mestring, nedtoning av kjønnsforskjeller og sosiale ulikheter. Vi har funnet gode eksempler på mannlige soldater og befal som har gjort det de har kunnet for å beholde sine kvinnelige kolleger, for eksempel gjennom å verdsette dem og oppmuntre dem. Vi håper vår nokså detaljerte gjennomgang av våre funn bekrefter vår oppfatning av et variert bilde begge steder.

Vi har altså ingen ambisjon om å evaluere de to casene opp mot hverandre, men ønsker mer å sette opp en del erfaringer som kontraster, en form for konstruksjon av idealtyper til glede for framtidige prosjekter og for å lette lesernes tilegning av et komplekst stoff.

Vi finner en betydelig svakere forhåndskunnskap om tjenesten hos en del av rekruttene i case 2, og kanskje særlig blant jentene. Det er viktig å understreke at forkunnskapen var litt svakere hos noen av våre informanter, men de var til gjengjeld opptatt av å skaffe seg en bratt læringskurve; dette skal vi klare! Manglende forkunnskap ble snarere presentert gjennom de få, men viktige, historiene som flere av intervjuobjektene fortalte oss om andre. Historiene om særlig jenter som ikke «skjønnte hvor de var» og som ikke holdt mål i de andres øyne, forteller oss om noen få jenter som var dårlig forberedt og som delvis dermed ble til vandrehistorier. Dette kan tyde på at seleksjonen inn til tjenesten har vært noe mindre av et nåløye enn i case 1.

Historiene om disse «upassende» jentene handler

særlig om fysisk kapasitet: De henger ikke med, de tåler ikke motgang, gjørme, tunge sekker osv. Men historiene handler også om en jenterolle som mange mener ikke passer inn blant vernepliktige jenter: De er opptatt av sminke, de sutrer for mye, de er guttegærne osv.

En del både gutter og jenter tar med seg deler av kulturen fra videregående skole og den generelle ungdomskulturen inn i militæret, et kjønsspill som handler om sjekking, sminking, lite gjennomtenkte bilder på Facebook, pumping av muskler og framheving av seg selv.

Spørsmålet om fysiske krav til soldatene blir også fortolket i termer av kjønnsulikhet. Det er jentene som omtales som de som ikke duger, selv om det faktisk er klare eksempler på at en del gutter også sliter, forteller informantene. Forskjellene mellom kjønnene i dyktighet blir mye av et gjennomgående tema i våre intervjuer i case 2. Veldig mye tid brukes på å snakke om vandrehistorien om hun som måtte bæres rundt på bære i et løp.

Vi finner også klare eksempler på *seksualiserende maskulinitet*. På rekruttskolen er det en serie regler for å lære standard militærprosedyrer, og tilegningen av veldig mye basal kunnskap er oversatt til en terminologi der kvinnelige kjønnsorganer spiller hovedrollen. Vi lærer at disse kulturytringene stammer fra en mannsdominert befalsskole på stedet, der man utdanner befal som bringer disse reglene videre til rekruttene. I motsetning til i case 1 ser vi ingen klare eksempler på at mannlige soldater eller befal griper inn med mottiltak mot en maskulinitet som de opplever som uheldig og uønsket i forhold til de kjønnsrelasjonene de trives med i tjenesten. Det betyr ikke at ikke mange gutter også her setter stor pris på felleskapet mellom kjønnene, men opposisjon synes vanskeligere (å få øye på).

I forlengelsen av caset, om bord på et kystvaktfartøy, hører vi om en leder som går langt over streken i forhold til menige kvinnelige soldater, uten at dette ser ut til å ha noen tydelig innflytelse på hans videre karriere. Spesielt interessant er kanskje delcasen med et kystvaktskip. Her finner vi først en situasjon og konstellasjon med opplevd (og observert) kjønnslikestilling og mestring, som snus til en situasjon som er så belastende at den faktisk har påvirket to jenter til å avblåse en videre karriere i Forsvaret. Dette er vel det eneste, men samtidig svært interessante, eksempelet vi har på at en negativ maskulin kultur åpenbart svekker eller eliminerer kvinners videre interesse for videre karriere.

Vi får også kjennskap til en kultur og et fenomen som bør utforskes videre: De rene jenterommene blir av mange beskrevet som svært konfliktfylte. Konfliktens årsak synes i første omgang å være forskjellige interesser i forhold til hva man vil prioritere i tjenesten. Men hvorfor blir konfliktene så vanskelige å håndtere, og hvorfor blusser de opp gang på gang?

Eksempelet med befalsutdanningen som bringer videre mannsjåvinistiske regler inn i rekruttutdanningen, forteller om en ledelse som både er splittet og på noen punkter uinformert. Også den viktige historien om båten som «skiftet kultur» sier noe om en ledelse som ikke ser ut til å ha den oversikten de tror at de har.

1.7 Oppsummering og innspill til policy

De negative maskulinitetene vi har funnet, er nesten unntak forankret i en eller annen form for seksualisering av kvinners kjønnsorganer og seksualliv. Ytringsformen er mer eller mindre humoristisk. For det meste er trakasseringen av verbal karakter. Den seksualiserende maskuliniteten fungerer innenfor en kontekst der den framstår som hegemonisk, og som en maktbekreftende form for homosialitet blant gutter/menn.

Noen ganger blir hegemoniet brutt av andre menn som ikke ønsker nærværet og effektene av slik trakassering, en kulturell ytring som vi kaller solidarisk maskulinitet. Et slikt brudd vil forsterkes, eller er kanskje avhengig av, en ledelse som tar affære.

Vi peker på mange positive funksjoner av fellesrommene, og vi ser at de i gode tilfeller kan være med på å bryte ned forutsetningene for negativ maskulinitet. Vi ser også at de kan være en motvekt mot rene jenterom der det kan utvikle seg betydelige konflikter som igjen slår tilbake på jentene. Samtidig som vi advarer mot å innføre fellesrom uten at tiltaket er forankret i en ledelse som ser hvordan det kan fungere kontaktskapende og «avkjønnende». Ledelsen må også ha oversikt, og kunne intervensere hvis det oppstår uheldige hendelser.

Den seksuelle trakasseringen vi ser, fremmes av en ledelsesfilosofi der man signaliserer tydelig at konflikter og andre problemer skal løses på «lavest mulig nivå». Filosofien er verdifull i forhold til å trene på en krigssituasjon der det må handles raskt og på stedet, men fungerer negativt i forhold til behovet for å få de negative eksemplene «opp» i organisasjonen.

Vi er skeptiske mot å se høy kvinneandel som et mål i seg selv, eller som et middel som gjør at resten av prosessen nærmest går av seg selv. Det er risiko for at høye andeler trigger ytterligere motstand mot likestillingsprosjektet, og særlig hvis seleksjonen av kvinner gjør at det kommer inn for mange som «ikke vet hva de går til». I så måte tror vi den kjønnsnøytrale verneplikten som skal innføres i 2015 kan bli et godt middel til enda strengere seleksjon inn av skikete og motiverte rekrutter av begge kjønn.

Samlet kan man få understreket verdien av å ha kvinner i organisasjonen gjennom en blanding av top-down-bestrebelse (lederskap og seleksjon), strukturelle grep (fellesrom) og bottom-up-aktiviteter (solidarisk maskulinitet).

1.8 Innspill til videre forskning

Det er selvfølgelig mange temaer innenfor militær kjønnsosologi som er utforsket eller lite behandlet. Her vil vi imidlertid peke på tre temaer og problemstillinger som ligger i forlengelsen av vårt prosjekt:

1. En bredere kvalitativ studie av fellesrommenes funksjon, som kan tydeliggjøre hva det er som gjør at de fungerer positivt eller negativt, og hvilke forutsetninger som kreves for at de skal ha den ønskede effekt.
2. Forsvaret har innført nye rutiner for håndtering av saker som omfatter mobbing og seksuell trakassering¹. Det bør gjøres en evaluering av hvordan dette prosjektet har fungert. Er det kommet opp noen saker? Er de blitt løst på tilfredsstillende vis? Har de skapt kunnskap som er blitt brukt til å implementere ny policy for å unngå utslagene av en negativ maskulinitet?
3. Hvilke verdimønstre og holdninger har de jentene og kvinnene som er inne i militæret som vernepliktige eller befal? Er de forskjellige fra dem vi finner utenfor militæret? Hvor like eller forskjellige er de fra det mønsteret som vi fant i vår survey blant gutter og menn i og utenfor militæret?

¹ Veiledning for håndtering av saker som omfatter mobbing og seksuell trakassering fastsettes til bruk i Forsvaret. Oslo 01.september 2011. Tom Simonsen Direktør, Sjef Forsvarsstaben/Personellavdelingen

Kapittel 2. Innledning og bakgrunn

2.1 Innledning

Fra slutten av 1980-årene har det vært et uttalt politisk mål å øke kvinneandelen blant alle grupper i Forsvaret, uten at tiltakene som har vært iverksatt har resultert i den ønskede effekten. Allerede i 1995 lanserte Forsvarsdepartementet ' Handlingsplan for rekruttering av kvinner' og i år 2000 ble' Handlingsplan for økt kvinneandel' utgitt av Forsvarets overkommando. Dette arbeidet ble fulgt opp av Forsvarsdepartementet som fastsatte et strategisk mål om at kvinneandelen skulle øke til 15 prosent totalt, og 25 prosent ved befalsskolene, innen 2008. I Forsvarssjefens årsrapport fra 2006 vises det til at i militære stillinger er kjønnsbalansen skjev på alle nivåer. I St.meld. nr. 36 (2006-2007) fremgår det at regjeringen vil ha et moderne fleksibelt forsvar som kan håndtere et bredt spekter av oppgaver. Her pekes det på at større mangfold i organisasjonen, dvs. bedre kjønnsbalanse, vil gjøre Forsvaret enda bedre i stand til å møte de sikkerhetsutfordringene man står overfor, både nasjonalt og internasjonalt.

Dette er bakgrunnen for at Stortinget og Forsvarsdepartementet i 2011 ønsket forskning som kan bidra til økt kunnskap om hvordan Forsvaret kan ta vare på kvinner, samt øke kvinneandelen og sørge for flere kvinner i militær ledelse. Det overordnede målet i det utlyste prosjektet er å øke kunnskapen om sammenhengen mellom maskulinitetskulturer i Forsvaret, og i hvilken grad disse bidrar eller står i motsetning til å rekruttere og beholde kvinnelig personell.

Oxford Research i samarbeid med professorene Ulla-Britt Lilleaas og Michael Kimmel ble juni 2011 tildelt kontrakten til det militærsosiologiske prosjektet "Maskulinitetskulturer i Forsvaret. En studie med fokus på økt rekruttering til Forsvaret." Studien ble påbegynt sommeren 2011. Ved utgangen av 2011 ble det levert en foreløpig rapport fra forstudien høsten 2011.

Forprosjektet hadde en kvalitativ og en kvantitativ del. Den kvalitative delen utgjøres av et sett intervjuer med sentrale informanter i Forsvaret og rapporteres i kapittel 3 i denne rapporten. Den kvantitative delen var en spørreskjemaundersøkelse, den blir publisert i en egen rapport som kommer ut samtidig med denne (Ellingsen, Berg og Lilleaas 2014).

2.2 Problemstillinger

Grovt sagt hadde de foreløpige inntrykkene fra særlig den kvalitative delen av forprosjektet vært en klar bekreftelse på at det eksisterer maskulinitetskulturer i Forsvaret som fungerer negativt i forhold til likestillingsprosjektet. Vi har også fått noen, dog litt varierende, tilbakemeldinger på hvor disse kulturene er mer eller mindre sterkt forankret. Men fra begge prosjekter, og kanskje særlig den kvantitative, så vi klare spor av likestillingsorienterte mannskulturer i Forsvaret.

I det videre arbeidet i prosjektet så vi det som viktig å arbeide langs to linjer: Det viktigste er å gå dypere inn i de kulturene som den likestillingsnegative maskuliniteten fungerer innenfor. Dette gjør vi gjennom casestudier fra antatt mer eller mindre likestillingspositive eller -negative militære kulturer. Men samtidig må vi gå videre i det mer deskriptive, kvantitative arbeidet med å se på omfang og uttrykksformer. Dette gjorde vi ved å gå videre på den kvantitative undersøkelsen, samtidig som vi ønsket å gå inn i det som foreligger av arkiv- og registerdata på feltet. Tilnærmingen til arkiv- og registerdata har imidlertid måttet vike av to grunner: Det har vært svært vanskelig å finne data i det hele tatt, samtidig som det øvrige arbeidet har gitt betydelig inspirasjon til å forfølge disse studiene grundigere. Mangelen på registerdata er i seg selv et funn, og bekrefter et hovedinntrykk fra de to case-studiene: Forsvaret legger vekt på en muntlig kultur som samtidig har som mål at mest mulig skal løses på lavest mulig nivå.

Mer detaljert var problemstillingene i utgangspunktet disse:

Hvor kan man lokalisere kulturene?: Dette utgjør den mer deskriptive, kartleggende delen av arbeidet. Vi ønsker å lokalisere kulturuttrykkene både i tid (rekruttskole, resten av førstegangstjenesten, tillitsvalgtes arbeid, befalsopplæring, arbeid som befal i forskjellige faser) og rom (øvelse, leir, fritid og i forhold til type arbeidsoppgaver eller fritidsaktiviteter). Hvor mye har andelen og antallet kvinner i forskjellige enheter å si?

Hvem bærer på verdier og holdninger som er negative til likestilling i Forsvaret? De negative holdningene i Forsvaret er helt klart ikke et unisont fenomen,

men noen ser ut til å være meningsbærere. Er det slik at enkelte av meningsbærerne klarer å skape et bilde av at holdningene er mer unisone enn de egentlig er? Kan det eksistere kollektive misforståelser? Med dette mener vi: Er det slik at jenter/kvinner opplever uønsket maskulin atferd og holdninger fra noe de opplever som en enhetlig gruppe menn, samtidig som de på tomannshånd med mange menn opplever en større aksept? Og på den annen side: Opplever mange menn (feilaktig) at de er alene om å mislike den behandling noen jenter/kvinner får, samtidig som realiteten er at bare noen få veldig tydelig negative menn får skape et inntrykk av manglende mannlige aksept for kvinner.

Er det holdninger, verdier og kulturelle uttrykk hos menn i Forsvaret som er eneste problem? Eller finnes kvinnelige kulturforsterkere ("dette har vi klart, det må dere også tåle")² eller kvinnelig individualisering (kvinner knytter seg til menn for ikke å bli oppfattet som en del av et kvinnekollektiv) som forhindrer samlet kvinnelig motmakt? Dette er et funn vi ser i våre foreløpige kvalitative studier, samt i amerikansk empiri (Kimmel 2000, Diamond og Kimmel 2004). Her vil vi også gå videre i forhold til begrepet "umodne menn".

Er kulturene **institusjonelt eller individuelt** forankret? Kan vi se en generell maskulinitet, eller en særegen profesjonsforankret maskulinitet? Er dette noe som "sitter i veggene"? Eller er det slik at de mannlige rekruttene og befalselevne bærer på en kultur fra videregående skole og oppvekst generelt, men som får friere utløp på brakka og på øvelse. En parallell til denne forståelsen finner vi i Michael Kimmels bok "Guyland" (2008), der livet på amerikanske campuser har fellestrekk med hva som blir skildret fra Forsvarets brakker. Kan man omtale vår tids ungdomskultur som en særlig seksualisert kultur? Ser man også spor av en egen institusjonalisert og mediert mobber/"utdritter"/utstøter-kultur som formidlet gjennom reality-TV? Sagt på en annen måte: Kan vi vekselvis se Forsvaret som en instans som reflekterer ekstern kultur, som har sin egen kultur, eller som forsterker/svekker kulturelle tendenser ellers?

Det er også av betydelig interesse å se etter **kultur nedfelt i struktur**. Tidvis kan struktur bære preg av "størknet kultur", det vil si at kulturelle oppfatninger blir en del av eller ligger til grunn for strukturen, og dermed får et tydeligere preg av noe uomgjengelig.

² Vi har ikke funnet denne typen «kulturforsterkere» i denne studien. Men etter «nakenbadingshistorien» seinhøsten 2011 var det en god del kommentarer av denne typen i avisenes nettkommentarer.

Er det slik vi kan tolke de rigide holdningene til de fysiske kravene i Forsvaret? Eller hvordan skal det lite familievennlige systemet med stadig beordring til forskjellige tjenestesteder i inn- og utland tolkes?

Hva kjennetegner hendelser eller kulturelt trykk som reduserer trivselen og øker sjansen for frafall eller forkortelse av tenkt karriere. Hva kjennetegner seksuell trakassering. Hva vet man fra tidligere forskning? Hvor mye er seksuell trakassering? Hvor mye handler om mobbing overfor folk som ikke klarer de fysiske kravene?

Hvilke typer maskulinitet ser vi? Vi har i vår opprinnelige skisse pekt på tre former: Hegemonisk maskulinitet (Connell 1995), marginalisert maskulinitet (Connell 1995) og "retro-maskulinitet" (Kimmel 2009, Langeland 2013). Se kapittel 2.4 for en videre utdypning.

Hvordan? Skjer for eksempel den seksuelle trakasseringen åpent og uten nyanser? Eller har man mer subtile ytringsformer? Det er nærliggende å tro at mye skjer under navn av humor – som gjør trakasseringen uangripelig fordi det er noe man "må tåle"?

Når utløses handlingene, i hvilken kontekst? Er de hendelsesutløst, eller bærer de preg av å være mer av et vedvarende trykk? Dukker de særlig opp for eksempel i etterkant av øvelser hvor man har levd under stort press? Eller i situasjoner der man skal sortere kandidater for videre tjeneste?

Går det an å snakke om et samspill mellom mobber og mobbeobjekt? Er det noen jenter som blir mobbeobjekter fordi de ikke har blitt tilstrekkelig realitetsorientert om hva som forventes i Forsvaret. En analyse av jenter som velger bort befalsskoleutdanningen viser for eksempel at en del av de kvinnene som trekker seg, gjør det fordi de ikke hadde forventet våpenaktiviteter og øvelser i skogen (Thorshaug-Wang 2010). En ting er at Forsvaret burde spart disse jentene for bortkastet tid på grunn av manglende realitetsorientering, men mer problematisk er det hvis disse jentenes atferd kan gi grunnlag for vandrehistorier om hvordan jenter "egentlig" oppfører seg i Militæret. Dette er et problem som er kjent og adressert av Forsvarsdepartementet (Iverksettingsbrevet for Forsvaret, 2011), der man som tiltak vil at jenter allerede i Ungdomsskolen skal bli kjent med Forsvaret som arbeidsplass.

Hva rapporteres av negative hendelser som kan være tegn på likestillingsnegative kulturer? Vi tenker her på seksuell trakassering, mobbing osv. Hvordan følges slike handlinger opp? Nedfeller det seg spor i

registre og arkiver? Hva kan vi lese ut av disse dataene? Dette handler både om å kartlegge ytringsformer, men også om å se hvordan uønskete handlinger faktisk kartlegges og sanksjoneres i Forsvaret.

Det er viktig å se på disse problemstillingene som tentative. Flere av dem har vist seg svært fruktbare i det videre arbeidet, mens andre har kommet mer i skyggen, og atter nye har dukket opp. Vi mener det bør være slik i et prosjekt der vi ønsker å være eksplorerende. Vi ønsker å utnytte vår opprinnelige utenforposisjon i forhold til Forsvaret og forsvarsforskningen, sammen med vår lange erfaring på kjønnsforskningsfeltet, til å prøve å se på feltet med mest mulig åpne øyne.

2.3 Tidligere studier

I det siste tiåret er det gjort en rekke kvalitative og kvantitative studier av kjønn og mangfold i Forsvaret. Et viktig datatilfang har vært prosjektet «Forskning på årskull» i regi av Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). Her har man blant mye annet spurt kvinner hvorfor de har valgt å slutte i Forsvaret. I en artikkel i Norsk militært tidsskrift, peker Frank Brundtland Steder (2010) på at Forsvaret ser ut til å ha vanskeligere for å beholde enn å rekruttere kvinner. Frafallet er mye større blant kvinner enn menn underveis i karrieren. Steder peker på tre hovedårsaker:

1. Forsvaret som «springbrett»: Mange kvinner velger seg en periode i forsvaret som et ledd i en karriereplan som ender opp i et annet yrke, og da særlig utdanning til politi eller sykepleier.
2. Individuelle vurderinger og beslutninger: Videre karriere i Forsvaret blir ikke ønskelig fordi man velger å prioritere barn og familie, andre utdannings- eller jobbtillbud dukker opp, eller Forsvaret krever utenlandsopphold for en fremtidig karriere
3. «Den tredje, og tristeste forklaringen til at kvinner forlater Forsvaret, er at de ikke føler seg velkomne. De opplever baksnakking og å bli snakket nedlatende til, de får kontinuerlig negative ytringer mot seg, og de mobbes og utsettes stadig for ufrivillig seksuell oppmerksomhet. Risikoen for at kvinner blir seksuelt trakassert er tre ganger så stor i Forsvaret som i andre yrker (Aftenposten 24.07.2009). Gjennom vårt arbeid har vi påvist at flere og flere kvinner opplever ubehageligheter og trakassering i hver-

dagen. Mange velger å slutte (Steder 2010, side 22).»

Det er særlig innenfor frafallsårsak tre at vårt prosjekt befinner seg for å identifisere de eventuelle negative mannskulturene som gir slike negative opplevelser at kvinner slutter. Det vil imidlertid i mange tilfeller, utover ren trakassering og mobbing, være vanskelig å skille frafallsårsak 2 og 3 fra hverandre. Velger kvinner å forlate Forsvaret fordi Forsvaret har trekk som ikke passer med deres livsplaner, eller er det negative, konservative mannskulturer i Forsvaret som har «designet» et forsvar med et karrieresystem som ikke er tilpasset en moderne arbeidsdeling mellom kvinner og menn?

Sosialantropolog Anne Ellingsen har også vært deltager i årskull-prosjektet ved FFI, og intervjuet i den sammenhengen befal og soldater i førstegangstjeneste i Hæren, inkludert «vår» hæravdeling i Nord. Hun påpeker ledelsens betydning:

«I samtalene var det slående i hvor stor grad personlige egenskaper hos lederen så ut til å påvirke klimaet i avdelingene. Mens kvinner i noen avdelinger følte seg svært godt ivaretatt, fikk vi også høre historier om grov trakassering. Klimaet så ut til å være uten sammenheng med oppgavene som skulle løses i avdelingen.» (Ellingsen 2012, side 31)

Det har vært gjort en rekke studier med kjønnsfokus på Forsvaret i de siste tiår. Her vil vi innledningsvis konsentrere oss om de studiene der man har funnet maskuline kulturer eller uttrykksformer som er interessante for vårt formål.

En av de studiene som tydeligst presenterer en mannskultur der kvinner ikke er ønsket, må være Totlands antropologiske studie av en tropp fra Telemarksbataljonen i trening hjemme og i felt i Afghanistan. Mye av kulturen i disse leirene handler om å skille den arketyriske mannen fra det kvinnelige. En god historie er en historie som latterliggjør kvinner eller menn med feminine trekk. Det er viktig å gjøre ting som man nødvendig gjør når det er kvinner til stede, for eksempel høylytt fising. Porno omtales uhemmet. Den kulturen som skildres er på sitt mest ekstreme mer preget av humoren blant 14-15-åringene enn blant eldre tenåringer.

Et hovedpoeng i disse mennenes selvoppfattelse, er at kvinner i deres nærhet under utenlandsoperasjoner ville skape et konstant sexpress, i og med at de er avskåret fra sosialt liv med kjærester, sjekking på

byen og lignende. Det formidles en biologiserende forståelse av menns behov for sex som noe man «må ha mye av», og at dette behovet i flere situasjoner vil gjøre det vanskelig å ha kvinner i sin nærhet. Det er interessant å se disse standpunktene i forhold til erfaringene med fellesrom i Hæren, for eksempel i vårt case i en hæravdeling i Nord. Også her er rekrutene i lang tid nokså avskåret fra sosial omgang med andre enn militære, selv om man selvfølgelig ikke har det presset som i perioder vil være til stede under en utenlandsoperasjon. Det hevdes også at "gutter er gutter" og nærmest ikke kan la være å bli kåte og tent på en jente – kultur blir lett til natur. Det blir også hevdet at det er farlig å ha kvinner og menn på samme lag. I skarpe situasjoner vil gutta ta helterollen og ta mer hensyn til jentene enn til laget når skarpe situasjoner oppstår.

Telemarksbataljonen er på mange måter en mytiskapende mannsbastion med beskjedent kvinnelig innslag. Dermed skapes lett en selvoppfatning som et sted der kvinner ikke kan nå opp, og et fristed for menn. Det er fristende å se en del mannlig atferd i ordinære avdelinger som en form for dyrking av denne typen fellesskap som Telemarksbataljonen kan by på.

Det er også interessant å merke seg at soldatene i denne bataljonen snakket om den øvre ledelsen som noe annet og dårligere enn dem selv. Lederne visste «ingenting».

Harsviks mastergrad (2010) er i likhet med Totlands analyse en sosialantropologisk studie, men med Garden som utgangspunkt. Et hovedfunn i denne analysen er at jenter som vil ha en grei tjeneste i Garden må være der på gutters premisser, de må ha som mål å bli «en av gutta». Hun finner at plasseringen på egen jenterom reduserer jentenes kunnskap om hva som skjer, og hun finner en del seksualiserende regler for hvordan man skal håndtere våpen etc, noe vi ser mye av i case 2.

Rones og Fasting (2013) viser gjennom et case fra en befalsskole hvordan de mannlige lagkameratene vurderer en kvinne på laget som er fysisk sterk, men hun har tatt en feil lederavgjørelse under en øvelse (i likhet med mange andre). Denne feilen gjør at hun blir vurdert bak menn som alt i alt er vesentlig svakere enn henne. Vi finner også slike eksempler på at kvinner har et smalt handlingsrom hvis de vil unngå kritikk eller nedvurdering.

Hovde (2010) har sett på mannlige militære ledere holdninger til kvinner i Forsvaret. Han finner få som

argumenterer for kvinners militære fortrinn eller kvalifikasjoner. Hovedargumentet for å ha kvinner der, er at de bedrer arbeidsmiljøet. Dette kan lett oppfattes som at kvinner er pynt på et ellers utrivelig miljø, at de er der som en form for sosialarbeidere, sosialt lim etc Dette er et interessant funn som kan problematiseres på minst tre måter. For det første vil en forbedring av arbeidsmiljøet i seg selv være et godt bidrag for enhver virksomhet og i så måte være velkomment. For det andre kan kvinner tjene på å få en fot innenfor døra på denne måten, for å vise at de duger når de får anledning. For det tredje er arbeidsmiljøet et vidt begrep. I enkel forstand kan det forstås som hygge på arbeidsplassen, trivsel ol. I en mer utvidet forstand kan det bety at man føler seg bedre når for eksempel diskusjoner blir bredere og tar hensyn til flere argumenter, når avgjørelser og interessekamper blir mindre preget av en macho lederstil.

Gustavsen (2010) sammenligner holdningene til Forsvaret generelt, og kvinner i Forsvaret spesielt, blant en gruppe amerikanske soldater i Luftforsvaret og en tilsvarende gruppe norske soldater. Holdningene til kvinner i Forsvaret er gjennomgående positiv, og kvinner tillegges en rekke evner: De er bedre «multi-taskere», bedre «tenkere», har gode sosiale ferdigheter og er gode organisatorer, samtidig som de er tøffere mentalt. Kvinner er også med på å balansere et arbeidsmiljø som ellers blir i tøffeste laget.

Den avgjørende forskjellen mellom de norske og amerikanske soldatene som Gustavsen har intervjuet, er motivasjonen for å gå inn i Forsvaret: Hos de norske informantene er det individuell realisering og karriere som er viktigst, amerikanerne er opptatt av lojalitet til nasjonens ære og interesser. Vi antar det betyr at denne særegne norske motivasjonen krever at Forsvaret har noe å by på overfor den enkelte, samtidig som den kanskje kan få en del mindre militært interesserte gutter og jenter til å prøve noe som virkelig «gjør seg på CV-en».

2.4 Sentral teoretisk litteratur

Militæret er i likhet med idrett, en unik arena for å studere maskulinitetskulturer (Barrett 2001). Ikke bare fordi det er en arena dominert av menn, men også fordi dette er en institusjon som har spilt en sentral rolle i utformingen av maskulinitet ellers i samfunnet (Connell 2001, Kimmel 2001). Det er i militæret unge menn har blitt sekundærsosialisert til

å bli 'ekte menn' i overensstemmelse med det vi i dag kaller tradisjonell maskulinitet. Skuespilleren John Wayne deltok i krigsfilmer fra annen verdenskrig og var i mange år inkarnasjonen på en ekte mann, – innadvendt, uredd, sterk, disiplinert, risikoorientert, – Sylvester Stallone fulgte opp som Rambo – på denne måten har det lenge vært en allianse mellom militæret og hva som defineres som maskulint (Barrett 2001). Dette er en maskulinitet som kan sies å ha mistet noe av sitt hegemoni – særlig hvis vi ser til utviklingen i det norske samfunnet generelt. I et moderne samfunn med begge kjønn i arbeid trenger man i mindre grad denne endimensjonale maskuliniteten, og idealet går mer i retning av en mannsrolle som passer inn i Regjeringens likestillingspolitikk (St.meld.8 (2008-2009), Menn, mannsroller og likestilling).

Det samme synes å gjøre seg gjeldende i Forsvaret – vi tolker det slik at man vil ha en mer moderne og mangfoldorientert kultur hvor det er plass til både kvinner og menn. Denne orienteringen begrunnes og oppsummeres i tre hovedaspekter, rettighets- og legitimitetsaspektet, nytteaspektet og mangfold (St.meld. nr. 36: 6). I et samfunn der kvinner og menn skal ha like rettigheter og muligheter, må Forsvaret tilby det samme for å ha legitimitet. Forsvaret har i dag mer krevende og komplekse oppgaver og det stilles høye krav til både befal og soldater. Skal Forsvaret kunne løse sine oppgaver både nasjonalt og internasjonalt, være nyttig, er det blant annet nødvendig med bedre balanse mellom kjønnene i organisasjonen. Økt integrering av kvinner vil være et viktig ledd i arbeidet med å endre Forsvaret og tilpasse det til et moderne samfunn. I et mangfoldig samfunn vil institusjoner tjene på å utnytte de ressursene som mangfoldet byr på.

En militær sosialisering har historisk sett gått ut på "å gjøre gutter til menn" (Barrett 2001), hvor rekruttene lærer seg verdier som disiplinert opptreden og respekt for militær rang og tradisjon. Ritualer er en del av sosialiseringen, og i følge flere amerikanske studier lærer rekruttene seg at kvinner er upassende i militæret fordi de mangler aggresjon, disiplin og engasjement (Barrett 2001). I farlige situasjoner er det tøft å ta sjanser – "it's a part of the boys club" (Barrett 2001). Her utvikles rutiner der det kreves at personellet blir testet for fysisk tøffhet, mot, aggressivitet, utholdenhet og styrke. Dette er en kultur som er fundamentert på å skille de svake fra de sterke. I denne kulturen betyr maskulinitet forskjell – det vil si at maskulinitet er det samme som å ikke gi seg så lett, og feminitet oppfattes som det motsatte: Kvinner assosieres med å gi seg fort, dvs. det samme som

svakhet. I Barretts studie fant han at offiserene fortalte historier om hvordan de kvinnelige offiserene under tester "klappet sammen", "ga seg over" eller "kollapset" fordi de ikke var sterke og tøffe nok. Mennene framstilte seg selv som de som var villige til å "leve og dø sammen" og å "legge sine liv i hverandres hender". Det handlet om å ha en sterk kropp og en mental styrke hvor man ikke lar seg stoppe av egen redsel, men klarer å le av den. Offiserene fryktet at hvis kvinner skulle inn i de samme kamposisjoner, ville de ikke makte å fungere under det samme presset som menn.

Barrett skildrer en særlig maskulin amerikansk militærkultur, basert på vervede styrker. Men noe av denne formen for maskulin praksis har man funnet i en rekke studier av sportsutøvere på elitenivå og i mannsdominerte organisasjoner/arbeidsplasser (se for eksempel Lilleaas og Widerberg 2001). Som eliteutøver/spiller må du kunne bedømme 'farlige' situasjoner, være karakterfast, modig, tåle smerte og kontrollere følelser (Sabo 1992, Lilleaas 2004, 2007). Det som gjelder i militæret er å ha en kropp som behersker fremgangsrik prestasjon under sterkt press.

Fra studiene av elite-idrettsmenn vet vi også om utpreget maskuline språkformer og –ytringer, såkalt garderobespråk. Vi antar at dette kan være språkformer som også finnes i militæret, og som helt klart har et kvinne-ekskluderende potensiale.

2.5 Flere maskuline kulturer

Det moderne norske forsvar inneholder mange forskjellige maskuline kulturer. En maskulin kultur eller en form for maskulinitet er strengt tatt bare kjennetegnet av at den er definert som noe som er typisk mannlig, det vil si at den knyttes til mannlige handlinger, holdninger og verdier (Connell 1995 og 2001). Med et slikt bredt utgangspunkt vil det også finnes mange maskuline kulturer eller maskuliniteter med klare positive verdier. Vårt fokus i dette forskningsprosjektet er på den typen maskuliniteter som med sine ytringsformer stenger for kvinners deltakelse i militæret, som fungerer ekskluderende. I et endringsorientert forskningsarbeid som dette er det viktig å lokalisere disse kulturene og identifisere deres ytringsformer. Det er imidlertid også viktig å se på disse kulturenes røtter, verdigrunnlag eller motivasjon, i den grad dette er mulig innen rammene av et prosjekt som dette.

Vi vil i utgangspunktet si at det er en empirisk jobb å identifisere de maskuliniteter som i dag er gangbare

i det norske forsvaret, og særlig de som fungerer ekskluderende for kvinner. Med basis i eksisterende begrepskonstruksjoner og andre empiriske studier, er det imidlertid rimelig å peke på noen mulige kategorier:

1. Hegemonisk maskulinitet er en maskulinitetsform som per definisjon har en maktposisjon i det den definerer en attraktiv eller rådende maskulin ytringsform (ref Connell 1995). I vårt tilfelle vil den i mange tilfeller bli toneangivende fordi den på mange måter tas for gitt. Den typiske militære er en mann, en besluttsom, tøff, fysisk og psykisk sterk mann. Det er også interessant at hegemoniet gir kulturbærerene en styrke som gjør at mange menn blir tause når det hegemoniske budskapet uttrykkes, selv om de i og for seg kan være skeptiske til det som uttrykkes.
2. Marginalisert maskulinitet knytter seg til maskuline ytringsformer som er eller står i fare for å bli utryddet eller svekket. Den fysiske sterke, utholdende kroppsarbeidermannen kan være et eksempel. I takt med rasjonalisering, automatisering og globalisering innen industrien er denne mannen mindre aktuell som arbeidskraft i den vestlige verden. En form for taktikk for menn som ønsker å opprettholde verdigheten for denne typen maskulinitet er å definere arbeidsoppgaver eller yrker som å være av en type som bare menn kan bekle (Connell 1995).
3. "Retro-maskulinitet". Her jakter man på en verdifull "opprinnelig" maskulinitet som man ønsker å beholde i en verden som man oppfatter som stadig mer feminisert. En nærliggende strategi er å nedvurdere kvinner og deres handlinger og verdier, samtidig som man ser kvinner som truende (Kimmel 2009, Langeland 2013). En mindre tydelig protest kan ligge i en kraftig oppvurdering av antatt kvinnelige egenskaper som omsorg for barn, en oppvurdering som må resultere i at kvinner forankres på klassiske kvinnearenaer (Ellingsen og Lilleaas 2010).

Et argument kan være at motivasjonen bak og plasseringen av den maskuline kulturen kan være uinteressant, så lenge den fungerer ekskluderende for dem som rammes. Her må man imidlertid se verdien av å studere kulturene og deres forankring nærmere for på den måten å stå best mulig rustet i et endringsperspektiv. På mange måter er maskulinitetsform nr 1 vesensforskjellig fra form 2 og 3. Den første framstår som en trygg og selvsikker maktform, de to andre kan lettere tolkes som utslag av avmakt.

2.5.1 Hvordan finne maskulinitetskulturer?

Det vil alltid være vanskelig å konstatere at man står overfor noe som har status av en kultur. I antropologisk sammenheng kreves det ofte langvarig og tett kontakt med en kultur før man definerer kulturen. Vi bedriver klassisk intervjuarbeid, oppholder oss i perioder sammen med soldater, befal og sivile i militæret, men vil hele tiden ha status som forskere og noen som kommer utenfra. Som regel vil vi måtte forholde oss til andres utsagn om for eksempel det de ser som negativ mannlig atferd, og derfra søke å slutte oss til om det vi hører om kan sies å være et utslag av en kultur.

I realiteten må vi nok nøye oss med å si at vi står overfor sosiale handlinger, ofte definert av andre, som vi og/eller våre intervjuobjekter setter inn i en sosiokulturell, profesjonskulturell eller kjønnskulturell kontekst.

Vi har en pragmatisk definisjon av begrepet kultur, med en fare for at begrepet kan bli svært omfattende. Der er vi imidlertid i godt selskap: I følge Marianne Gullestad er kultur noe langt mer enn bare verdier og preferanser. Kultur handler om ideer, verdier, moral, kommunikasjon, symboler, tanke-mønstre, handlingsskjemaer – for å nevne noe av det hun tar opp i boken *Kultur og hverdagsliv* (1989). Kultur og hverdagsliv tilhører det hun kaller "det skjulte samfunn". Denne forståelsen av kultur og hverdagsliv innebærer to dimensjoner: den daglige organiseringen av oppgaver og virksomheter og hverdagslivet som erfaring. Det innebærer å beskrive samfunnet nedenfra og da med et kjønnsanalytisk perspektiv. Det betyr "kunnskap om hvordan kjønnsroller oppstår og en grunnleggende forståelse av de ulike samfunnsmessige konsekvenser det å være kvinne og mann fører med seg – i politisk liv, arbeidsliv og hjemmeliv" (Gullestad 1989, s 21). Hun er i likhet med Smith opptatt av aktiviteter – det som gjøres. Kultur er det som gjøres og hvordan.

Vi har vært på jakt etter maskuline kulturer og kjennetegn ved dem, vi har også funnet noen feminine kulturer (men vi kan ikke si med sikkerhet at disse er de dominerende eller hegemoniske). Det vi kan si noe om er hvordan kulturene/delkulturene kommer til uttrykk og hva de gjør med forholdet mellom kvinner og menn, mellom menn og mellom kvinner i en militær kontekst.

2.5.2 Kroppen som kjønnsososiologisk tema

I flere studier finner man at mannskroppen er grunnleggende involvert i konstruksjonen av den maskuli-

ne identiteten (Drummond 2001, Connell 1995). Innenfor maskuline idretter (Messner 1992, Barrett 1996, Lilleaas 2007) og mannsdominerte arbeidsplasser som er fysisk krevende eller risikoorienterte, vil kroppen ha en helt spesiell betydning. Kroppen er en del av spillet i idretten, og for å takle den kroppen som bygges opp blir toleransen for risiko og skader legitimert gjennom etablering av ære, prestisje og som et ledd i teambuildingen (Lilleaas under arbeid). Connell (1995) hevder at den vestlige varianten av "true masculinity" innebærer en forståelse av maskroppen som "naturlig" aggressiv og ukontrollerbar, med en medfødt drift for å være voldelig.

Både den mannlige ingeniør- og lederkroppen (Lilleaas og Widerberg 2001), idrettskroppen (Lilleaas 2007) og soldatkroppen må herdes for å tåle påkjennningene, og som vi har vært inne på tidligere har maskulinitet bare betydning gjennom sitt motstykke i det feminine – den harde og herdede kroppen mot den svake kvinnekroppen. Dette er en prosess som foregår gjennom en fellesskapsfølelse som kan oppstå mellom menn i situasjoner der aktiviteten styrker en maskulin identitet hos deltakerne, også kalt «male bonding» (Eng 2000). Poenget her er at dette er en kultur der menn anerkjenner menn, og en gyldiggjøring av maskuline verdier. Kvinner har liten betydning i denne sammenhengen.

En del av disse prosessene kan plasseres under merkelappen "homofobi" (Kimmel 2001). Nedvurderingen av det kvinnelige blir her en nedvurdering av det som oppleves som feminin mannlighet.

2.5.3 Militær profesjonsidentitet

Dette er et sentralt begrep, og vi ser det som en blanding av en essensialistisk oppgavebasert forståelse av hva som er militære kvalifikasjoner, og hva som er mer av en kulturell konstruksjon basert på tradisjon. Begrepet er sentralt fordi det for mange beskriver ufravikelige standarder for innholdet i militær virksomhet. Hvis maskuliniserte standarder utgjør noe av essensen i denne identiteten peker det hen mot en svært vanskelig endringsprosess. Dette temaet vil derfor være en viktig del av intervjuene med informantene.

På den annen side skjer det betydelige endringer i innholdet i norsk militær praksis som kan befordre endringer i profesjonsidentiteten. For eksempel kan økt fokus på deltakelse i fredsbevarende virksomhet internasjonalt skape grobunn for en identitet der tradisjonelt kvinnelige ferdigheter får økt verdi.

Dette temaet vil særlig bli tydeliggjort i alle de sammenhenger hvor man kobler militære ferdigheter til fysiske krav.

2.6 Seksuell trakassering

Denne formen for trakassering er regnet som et av de utslagene av negative mannskulturer som kan medføre at kvinner ikke går inn i Forsvaret, eller forlater denne arbeidsplassen tidligere enn ønsket. Selve begrepet er relativt omfattende. Forsvarsstaben utarbeidet i 2011 en «Veiledning for håndtering av saker som omfatter mobbing og seksuell trakassering». Her defineres «seksuell trakassering» i tråd med likestillingslovens §8a³ som uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer. Både Forsvarsstaben og likestillingslovens definisjon legger vekt på at atferden er uønsket av den som rammes. I tillegg må atferden fremstå med en viss alvorlighetsgrad også etter en objektiv vurdering.

Forsvarsstabens veiledning utdyper definisjonen med å skrive at «Seksuell trakassering kan være alt fra enestående til systematiske hendelser eller voldtektsforsøk og voldtekt.» Dette gir en svært vid definisjon. Veilederen inndeler seksuell trakassering i tre hovedgrupper:

- a) **Verbal trakassering** som kan være «nærgående kommentarer om kropp, klær eller privatliv, «spøk» med seksuelle undertoner og forslag eller krav om seksuelle tjenester eller seksuelt forhold. Dette kan også være i form av uønskede telefonhenvendelser, tekstmeldinger, elektronisk post eller brev med seksuelt innhold.»
- b) **Ikke-verbal seksuell trakassering** kan være nærgående blikk, blotting, visning av bilder etc
- c) **Fysisk trakassering** omtales som for eksempel «uønsket berøring, «plukking», voldtektsforsøk eller voldtekt.

Det essensielle i vår sammenheng er at de aktuelle kvinnene selv opplever dette som nedverdiggende handlinger, påført dem av kolleger som de inngår i et arbeidsfellesskap med, og som gir dem signaler om at de er uønsket eller i det minste mindre verdt på arbeidsplassen. Vi tror i praksis at definisjonen av

³ Lov om likestilling mellom kjønnene

disse handlingene innsnevres gjennom to viktige faktorer:

«Tåle-kulturen i Forsvaret». Som ansatt på en mannsdominert arbeidsplass blir det ofte vist til at man som kvinne må tåle vitser og kommentarer. Dette er en del av kulturen, og man blir lett oppfattet som prippen hvis man reagerer. Dermed inntre gjerne en selvsensur som gjør at bare saker med en viss alvorlighetsgrad eller særlig høy frekvens vil bli rapportert videre.

«Idealet om håndtering på laveste nivå». Det blir svært ofte nevnt av både tillitsmenn og befal at saker og konflikter i Forsvaret ideelt sett skal håndteres lengst mulig ned i hierarkiet. På denne måten vil bare de groveste sakene finne veien oppover i hierarkiet og bli kjent på de øvre ledernivåene.

2.6.1 Trakassering i militæret, arbeidslivet ellers og i videregående skole

Det dukker mer eller mindre jevnlig opp historier som forteller om det som oppleves som trakassering av kvinnelige soldater og befal, og vi finner også klare indikasjoner på slike handlinger i vårt materiale. Vi vil først gå gjennom noen undersøkelser der man har søkt å vurdere nivået av seksuell trakassering i militæret. Deretter vil vi se på noen undersøkelser som har sett etter de samme handlingene i samfunnet i stort.

Et viktig poeng vil være at Forsvaret må analyseres som en arbeidsplass med en del generelle kjennetegn som man forbinder med betydelige innslag av seksuell trakassering, og særlig viktig er mannsdominansen både i dag og historisk. Dette må ikke tolkes som en legitimering av slik trakassering, men snarere som en påpekning av at man må se på mer generelle forståelsesmåter og virkemidler.

Vi har et liknende perspektiv når vi søker å trekke på det man vet om seksuell trakassering, mobbing med mer i videregående skole. Vi vil i flere sammenhenger argumentere for at Forsvaret må tolkes i lys av både å være en særegen sosial institusjon, men også som befolket av et stort antall individer av begge kjønn som kommer fra blant annet en interessant skolekontekst og nokså rett inn i militæret. Derfor er det interessant å sammenlikne disse uønskede handlingene og det miljøet de skaper, i lys av de samhandlende individenes tidligere erfaringer fra videregående skole.

2.6.2 Undersøkelser av trakassering i militæret

Forskere fra SINTEF har i to rapporter (Øren og Bjerkan 2011, Øren og Leistad 2012) analysert data fra Forsvarets helse- og miljøundersøkelser fra 2004 til 2011 for å se på forekomsten av uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering. Funnene er sammenlignet med hva Statistisk sentralbyrå finner i sine levekårsundersøkelser. Andelen utsatte for slike hendelser er høyere blant forsvarets ansatte enn sysselsatte generelt, men kontrollerer man for kjønn og alder er forskjellene mer beskjedne. Unge kvinner er klart mest utsatt for slike negative hendelser, og slik er det også i Forsvaret.

Dette er selvfølgelig ingen grunn til å bagatellisere problemet. Forekomsten av slike hendelser er mer enn høy nok til å måtte tas alvorlig, og er altså en viktig grunn til at kvinner slutter i Forsvaret slik vi har sett over. Rapportene fra SINTEF sammenligner imidlertid forskjellige yrker uten å ta høyde for hvem man omgås i de forskjellige yrkene, og som dermed kan være utøvere av de uønskete seksualiserte hendelsene. Kvinner som jobber i helsesektoren og i serviceyrker er mere enn eller like utsatte for disse hendelsene som de ansatte i Forsvaret. Men for de to førstnevnte yrkesgruppene er det rimelig å anta at klienter, pasienter eller kunder står for betydelige andeler av trakasseringen eller den uønskete oppmerksomheten. I Forsvaret vil det i langt høyere grad være kolleger eller overordnede som står som utøvere. Vi antar at dette vil kunne være både mer krenkende, samt at det vil øke kvinnes følelse av at de ikke er velkomne på arbeidsplassen.

Kanskje mest interessant i rapportene fra SINTEF er påvisningen av om lag like høye andeler utsatte unge kvinner i Forsvaret og på de mannsdominerte håndverker-arbeidsplassene. Dette tyder på at nettopp problematikken med arbeidsplasser dominert av det ene kjønn gir grobunn for særlig negative arbeidsmiljøer.

Vernepliktsundersøkelsen, gjengitt samme sted, forteller om svært høye andeler utsatte blant jentene som er inne til førstegangstjeneste. Dette er imidlertid en undersøkelse med et stort og svakt dokumentert frafall. Funnene må imidlertid kunne fungere som en viktig pekepinn på et betydelig problem.

2.6.3 Undersøkelser av trakassering i videregående skole

Både gutter og jenter vil gjennom skolegangen og ellers ha betydelig risiko for å ha erfart seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet. I en

undersøkelse av erfaringene blant elever i videregående skole i Sør-Trøndelag er konklusjonen at:

Resultatene fra denne undersøkelsen viser at seksuell trakassering og krenkelser/overgrep, er til dels svært utbredt blant skoleungdom. Spesielt synes de mindre alvorlige former for trakassering å være utbredt. Studien viser at seksuell trakassering finner sted i og utenfor skolens kontekst, at både gutter og jenter utsettes for dette, og at jenter og gutter trakasseres av begge kjønn. Samtidig er andelen gutter som rapporterer at de trakasseres andre, større enn andelen jenter, og andelen jenter som opplever å bli trakassert, større enn andelen gutter. (Bendixen og Kennair 2008, side 31).

Studiens resultater viser et omfang av seksuell trakassering som på mange måter sammenfaller med resultatene fra andre studier i Norge og Sverige på samme aldersgruppe.

2.7 Prosjektene som inngår i studien

Vi vil her bare gi en kort presentasjon av de studiene som inngår i vår portefølje. Hver studie vil ha en mer omfattende presentasjon av metodikk og datatilfang i detalj. Felles for presentasjonen av den kvalitative forstudien og de to case-studiene er bruken av mange og tidvis forholdsvis lange sitater fra informantene. Dette er en bevisst presentasjonsmåte. Vi sitter på en omfattende empiri med mange nyanser og gode observasjoner, og vi oppfatter det som viktig at rapportens lesere får ta del i dette.

2.7.1 Det kvalitative forprosjektet

Denne studien var tenkt som en test på hvor vi skulle sette inn støtet i hovedstudien. Vi har intervjuet 13 personer på framskutte poster i Forsvaret og fått

viktige pekepinner på hvor og hvordan vi skal jobbe videre, samtidig som studien har gitt en rekke funn med egenverdi. Prosjektet rapporteres i kapittel 3 i denne rapporten.

2.7.2 Det kvantitative prosjektet

Prosjektet består av en spørreskjemaundersøkelse rettet mot to representative utvalg av menn i og utenfor militæret. Undersøkelsen tar sikte på å posisjonere de to gruppene og underkategorier av dem i det generelle holdnings og verdilandskapet. Videre skal vi forstå deres holdninger til kjønnslikestilling generelt og i Forsvaret og andre enkjønnete organisasjoner spesielt.

Prosjektet rapporteres i en egen rapport (Ellingsen, Berg og Lilleaas 2014). Sammendraget er vedlegg til denne rapporten.

2.7.3 De to case-studiene

Dette er kjernen i prosjektet, og er et kvalitativt prosjekt der vi følger rekrutter fra to avdelinger i Hær og Sjøforsvar gjennom hele førstegangstjenesten. Dette rapporteres i kapittel 4 i denne rapporten.

2.7.4 Erfaring fra endring av andre mannsdominerte arbeidsplasser

Denne studien er blitt utført som et mastergradsprosjekt av cand. polit. Linn V.B. Andersen (2013). Et sammendrag av funnene er vedlegg i denne rapporten.

2.7.5 Erfaringer fra andre lands forsvar

Denne studien er blitt utført som et mastergradsprosjekt av cand.polit Benedicte Beccer Brandvold (2013). Et sammendrag av funnene er vedlegg i denne rapporten.

Kapittel 3. Den kvalitative forstudien

3.1 Problemstillinger

Disse innledende informantintervjuene hadde som hovedformål å legge grunnlaget og peke ut retningen for vårt toårige hovedprosjekt. Forprosjektet ga imidlertid en rekke faglige inntrykk med stor egenverdi. Informantenes utsagn må også tillegges betydelig vekt i kraft av deres sentrale plasseringer i Forsvaret. Vi ser derfor disse informantintervjuene som en del av vår *metodiske triangulering*, der vi bruker to kvalitative og en kvantitativ innfallsport til mange av de samme problemstillingene.

Et viktig, men problematisk funn i vår kvantitative studie, er at mange av de eldste informantene viser en mer positiv holdning til kvinner og kjønnslikestilling i Forsvaret spesielt og samfunnet generelt enn de yngre respondentene (Ellingsen, Berg og Lilleaas 2014). Dette er problematisk fordi vi jevnlig blir møtt med et argument om at de (tilsynelatende) likestillingsorienterte «snakker oss etter munnen». Vi vil derfor, blant mye annet, se på inndelingen eldre/ynge informanter også her. Men først og fremst er denne forstudien metodisk eksplorerende i den forstand at den kretser rundt en del temafelter, men uten å ha en klar hypotese- eller teoritestende funksjon.

3.2 Metode

I denne kvalitative forstudien intervjuet vi tilsammen 13 ansatte i Forsvaret fra ulike våpengrener samt tillitspersoner for både rekrutter og befal. Blant informantene er seks kvinner og syv menn. De yngste er i begynnelsen av tyve-årene, de eldste er i slutten av femtiårene. Hovedtyngden er i aldersgruppen 45 til 55 år. Informantenes militære rang varierer fra løytnant til oberst/brigader, og de ble rekruttert gjennom snøballmetoden. Det vil si at vi startet med et navn som vi fikk fra oppdragsgiver og nøstet videre derfra. I en analyse som dette kan det være problematisk å la oppdragsgiver definere startpunktene for vår undersøkelse, men vi oppfatter at oppdragsgivers representanter har en genuin interesse i at vi får en kritisk tilnærming, og tilsvarende informanter. Samtidig oppfatter vi informantene som sentrale for våre problemstillinger i kraft av de roller de har og/eller har hatt i Forsvaret. Vi har også vansker med å se at våre

informanter idylliserer forholdene i Forsvaret, snarere framstår mange av dem mer kritiske enn det vi selv er blitt etter flere års datainnsamling i dette feltet. I tillegg kommer at vi begge er forskere med bakgrunn i en kritisk fagtradisjon.

Vi spurte alle informantene våre om hvem de mente kunne bidra til å opplyse det feltet vi skulle ut og undersøke, og med mange navn på blokka var vi i stand til å velge de vi var mest interessert i å komme i kontakt med. Noen av disse fikk vi ikke tak i, enten fordi de var på internasjonale oppdrag eller fordi de var stasjonert i utlandet.

Det er foretatt såkalte informantintervjuer, av en semistrukturert karakter, det vil si at vi hadde laget en intervjuguide med spørsmål vi ønsket svar på. Men guiden ble på ingen måte fulgt slavisk, viktigere var å følge retningen i informantenes fortellinger. Intervjuguiden sikret imidlertid at en del problemstillinger ble dekket, og at noen kontrollspørsmål ble stilt. Intervjuene varte fra en til to og en halv time. Ingen sa nei til å bli intervjuet, og et gjennomgående inntrykk er at informantene deltok med betydelig engasjement i samtalen.

Intervjuene har fokusert på følgende hovedtemaer og -spørsmål:

- Hvilket inntrykk de har av mannskulturer i Forsvaret.
- Hvilke forventninger de tror soldatene møter, og hvilke holdninger soldatene har med seg inn i førstegangstjenesten.
- Hvordan de ser på fordeler og ulemper ved å ha kvinner i Forsvaret.
- Hvilket inntrykk de har av omfang og utbredelse av mobbing og seksuell trakassering.

Under intervjuene har en del temaer krystallisert seg ut som særlig sentrale. Vi vil presentere dem i en form for prosess-perspektiv, etter som hvor de dukker opp i løpet fra før man går inn i Forsvaret til man eventuelt er med og kjemper om høyt rangerte stillinger. Temaene vil være:

- Kjønnet sosialisering før og til forsvaret

- Hvem er skikket til å være i Forsvaret? Her vil temaet fysikk være sentralt, samt spørsmålet om soldaten eller befalet som generalist eller spesialist.
- Hva kjennetegner negative mannskulturer? Her vil seksuell trakassering være et viktig tema, samt bruken av humor som våpen. Vi ser også på mer positive mannskulturer, samt potensielle endringsagenter.
- Finnes det lite gunstige kvinnekulturer? Mange rapporterer om manglende solidaritet.
- Kvotering som virkemiddel og skjellsord. Blir kvinner foretrukket på urettmessig grunnlag – eller er dette blitt en påstand med sviktende grunnlag, og som samtidig rettfærdiggjør mobbing av kvinner som kommer i høyere posisjoner?
- Karriere og familie
- Ledelsens ansvar

Vi vil ikke gi noen uttømmende beskrivelse av alle de oppfatninger vi fant om et bredt spekter av temaer. I stedet vil vi fokusere på noen hovedinntrykk som dannet seg etter å ha gjennomført alle de 13 intervjuene. Vi vil legge vekt på funn som ikke daterer seg for langt tilbake i tid. Mange av informantene er svært erfarne som befal, og derfor kan noen av historiene og inntrykkene som formidles være flere tiår gamle. Men noen av dem vil imidlertid være viktige fordi de viser tradisjoner som har eksistert.

3.3 Kjønnen sosialisering før forsvaret

De som går inn i en tjeneste i Forsvaret har en kulturell bagasje. Den påvirker hva de forventer av den tjenesten de går inn i. Mange av våre respondenter er opptatt av tre aspekter som hører inn under dette temaet: Det er gutter som øver seg på å bli soldater. De lærer om forsvaret gjennom historier som ofte er fortalt av tidligere generasjoner. Historiene de blir fortalt er sterkt farget av spesielle sider ved tjenesten.

En yngre informant forteller:

'Det gutter starter å forberede seg på når de er 14 – 15 år gamle er at Forsvaret er en machokultur. De begynner å drømme om at alle bare er ute og

kriger i skogen, kjører tanks og løper rundt med sekk. Men det er jo ikke sånn det foregår i dag. Det som skjer er at du må vaske hele tiden, og mange blir veldig skuffet over det'.

Hverdagen i Forsvaret blir altså triviell, og fylt med oppgaver som ikke regnes som macho.

Fortellingene om Forsvaret som spres i befolkningen er ofte heltehistorier, og spres fra menn til gutter forteller en annen yngre informant:

«.. og da forteller de gjerne om de tøffeste øvelsene, og drar på litt ekstra'.. 'Gikk en måned i strekk uten mat, søvn og drikke osv...!» 'Gutter får råd og tips, de får tanker og idéer fra en eldre fetter, bror, pappa... en eller annen som har vært i førstegangstjenesten og forteller dem om hvordan deres tjeneste var. Det betyr mye'.

Og da er vi ved sakens kjerne, sier de, og her er de unge og eldre helt enige i at de mannlige rekruttenes drar med seg forestillingene om hva som venter dem - fra det sivile samfunnet.

Flere tror at unge menn er påvirket av foreldregenerasjonen som har tjenestegjort i Forsvaret for lenge siden. Et befal i slutten av 50-årene har denne kommentaren:

'Da jeg var 20 år var det ingen kvinner som tjenestegjorde i systemet, og da var det nok enda mer dyrking av en mannskultur som la vekt på den store, sterke og tøffe machomannen. Og så tror jeg at jeg og min generasjon og de som jeg hadde som unge mannskaper, som nå er fedre og er på vei til å bli bestefedre, de bringer med seg dette. Det tror jeg er en kultur som jentene våre i dag sliter med'.

En mannlige ansatt som kjenner kjønnsproblematikken svært godt sier dette:

'Det er nok fortsatt slik at Forsvaret ikke er en arbeidsplass som det er naturlig for kvinner å søke seg til. Vi har diskutert dette mange ganger – og unge leker jo indianer og cowboy, eller krig og sånn – og det er hovedsakelig gutta som gjør det. Det er jo det...'

Det er gutter som øver seg mest på å bli en del av Forsvaret. De leker krig, de blir fortalt lite realistiske historier om krig og militærtjeneste, og dette er bagasje de har med seg inn i Forsvaret. I disse historiene er det lite plass til jenter og til dagligdagse og kjedelige gjøremål. Dette at de som kommer inn i Forsvaret har mye med seg i bagasjen er et viktig perspektiv i denne rapporten, og vil bli poengtert flere ganger. Forsvaret har mange og

lange tradisjoner «som sitter i veggene», men får hvert år inn nær 10 000 nye personer som bringer med seg nye perspektiver og ikke minst erfaringer, blant annet om hvordan kjønnete relasjoner skal være både i og utenfor Forsvaret.

3.4 Hvem er skikket til å være i Forsvaret?

Diskusjonen om skikkethet handler i stor grad om to ting: Hvilke fysiske minstekrav skal man stille? Og skal man stille de samme kravene til alle, også de som i tjenesten ikke skal «bære langt og tungt»? Under det hele ligger ideen om «den generaliserte soldat» som skal kunne brukes til det meste, kontra mer spesialiserte styrker og funksjoner der mentale, intellektuelle, sosiale og fysiske kvalifikasjoner kan veies ulikt. Temaet er svært sentralt i forhold til kjønn i Forsvaret og dukker hyppig opp i det kvalitative forprosjektet:

De tillitsvalgte for de vernepliktige har både egne og nære erfaringer fra tjenesten, og reiser mye rundt og snakker med jenter og gutter som gjør sin førstegangstjeneste. På rekruttskolen er fysisk dugelighet sentralt i trening og seleksjonsprosesser. En starter med å fortelle om sin egen erfaring under rekrutten med jenter som «ikke duger»:

‘Vi hadde noen jenter som ikke klarte å henge med, og da er jo troppsmentaliteten sånn at de ikke skal med (underforstått: hadde det vært en gutt måtte han ut). Men sånn var det jo ikke, jentene skulle med. De var med på øvelser og hvem var det som måtte ta storsekken (ca. 30 kg) da? – jo det var meg... Jeg er 1.73, og ikke spesielt svær som du ser. Det går greit å bære mitt eget utstyr, men når jeg i tillegg må bære en sekk til så blir det mye, men jeg tok det.. for sånn var det bare’.

Denne unge mannen ble veldig engasjert under samtalen og hadde mye på hjertet:

‘Mens jentene ble bedt om å bare være der, og de ble motivert, og motivert. Det irriterte oss forferdelig at de fikk spesialbehandling og at vi gutta måtte bære deres sekker. Vi hadde tre jenter som bar utstyret sitt, de var til og med mye sterkere enn flere av gutta. Og de irriterte seg like mye som oss. Det ble konflikter mellom jentene på grunn av det’.

At noen jenter får det de kaller spesialbehandling er kimen til en del frustrasjon og aggresjon fra guttenes side, og de mener at de fysiske kravene må opprettholdes slik at jenter klarer å bære sekken sin sjøl. ‘Det må være likt for jenter og gutter,

sier de. Dette var et kjent budskap for oss forskere⁴. I tillegg påpeker de at dette skaper intern uro også blant jentene, noe vi skal komme tilbake til.

De unge informantene fra tillitsmannsapparatet mener også at de fysiske kravene må opprettholdes, men her er det mer snakk om rettferdighet, mer enn nødvendighet: ‘det må være likt for jenter og gutter.... Så jeg mener at de fysiske kravene må variere ut i fra hvilken stilling soldaten skal inn i’. Et befal har også observert de unges frustrasjon:

Gutta mener at jenter sutrer og klager og at de må bære det jentene ikke klarer. Gutter som ikke klarer å bære sekken sin blir bedt om å slutte, mens jentene får bli. Når jentene som får lov å fortsette ikke er fysisk sterke og utholdende nok, hevdes det at dette fører til at det blir et A-lag og et B-lag.

De unge tillitsvalgte guttene så ikke hva som skjedde før de kom i en annen posisjon. Tidligere ble de rasende, irriterte og sinte på jentene, med avstanden til egne erfaringer og den kunnskapen de har tilegnet seg gjennom arbeidet som tillitsvalgte ser de nå mer nyansert på jentenes situasjon. De har diskutert og reflektert mye over det som skjedde under deres rekruttperiode. Disse gutta ser for eksempel nå – noe så banalt - at jentene kunne prestert mye bedre og vært langt mer utholdende i situasjoner som krever det, hvis de hadde hatt bedre utstyr tilpasset kvinnekroppen.

Blant de mer erfarne informantene er tonen noe mer avslappet på dette feltet:

‘Jeg tror fysikken i mange sammenhenger er overdrevet. Med min kroppsbygning så har jeg altså aldri kunnet løpe 3000-meter veldig fort. Men jeg har kunnet svømme langt, og jeg har kunnet gå langt. Men kravene våre ligger på 3000 meter. Og jeg har klart meg aldeles glimrende. Det er det å balansere de ulike kravene, og se at noen er trenbare og løper. Jeg er altså ingen hjort. Og hvis kravet er 12 minutter på 3000 meter, i dag ville jeg aldri klare det.’

Mange av våre «eldre» menn ser poenget med ikke ensidig å tenke på de fysiske kravene, men de har ofte med en reservasjon på slutten av resonnementet:

‘Det var jo en kjønnsdebatt der helt på begynnelsen... eller på slutten av 90-tallet, tror jeg det var.

⁴ Som en aller første forberedelse i dette prosjektet, hadde vi sommeren 2011 en gruppesamtale med fem unge menn med militærtjenesten nokså nylig avtjent. Et tydelig felles budskap fra denne gruppen var frustrasjonen over de jentene som ikke holdt mål og bare var til byrde.

Men man så at det var ikke noe poeng i å ha det, fordi den ryggsekken den veier like mye den, om du er mann eller kvinne. Så det må jo heller være en funksjonell seleksjon, tenker jeg. Det er jenter som er like sterke som oss gutta, og kan gå like langt, men det er kanskje ikke majoriteten. Man skaper i alle fall grobunn for litt gnisninger hvis man skal kvotere inn personell som da ikke i utgangspunktet har de fysiske forutsetningene for å løse oppgaven.'

Fysikk er også et sentralt tema når vi snakker med flere av de kvinnelige informantene, og seleksjon på fysikk kan ofte gi ubehagelige og ubønhørlige følger for den som ikke når opp:

'Det er så mye fokus på det fysiske, og det å prestere – holde ut og å være beinhard... Jenter er jo ikke sånn. Skal forsvaret ha jenter som ikke er menn så må de fokusere på helt andre ting. Da må de ta inn de vestkant-jentene der, og som er veldig kvinnelige kanskje.. og som er veldig feminine, som har andre meninger, andre holdepunkt.. har et annet ståsted enn vi som er litt mere mandige, ikke sant... Og det ser jo jeg at Forsvaret mister. Hun slutta jo tvert – hun ble jo fryst ut... Prøvde ikke en gang å fortsette i Forsvaret etterpå.. Så vi mister alle de jentene som er jenter.»

En av kvinnene fortalte hvordan hennes fysikk var så bra at hun ble akseptert – en av gutta. Men hun var ikke en av jentene:

'Jeg gjorde det nokså bra, og ble likt av guttene – og det var jo veldig viktig.. og jeg var venn med alle, hadde ikke noen uvenner. Jeg ble godkjent av guttene fordi at jeg var så sterk. Jeg var sånn at jeg kunne bære sekken min selv, og jeg kunne bære samband i tillegg og.. jeg kunne gå mange mil uten å syte.. Jeg var aldri den som sinket laget. For jeg fikk så beinhard psyke, av en eller annen grunn... Og jeg skulle liksom vise at jeg var én av gutta, ikke sant... Det var to andre jenter óg, som vi gikk med da, men jeg var veldig opptatt av å være med guttene... Jeg brydde meg ikke så mye om de (jentene) – fordi at de var... som jeg syntes på den tiden - litt mer stusselige enn meg... og sinka gjerne laget litt når vi var på feltøvelser, og... var liksom ikke så beinharde som meg, da.. Og da følte jeg at jeg følte meg mest hjemme hos guttene – det var viktig for meg å være én av dem»

Hva slags kompetanse?

Det fysiske er overdrevet og uttrykk for en innnevret kompetansetenkning, sier en av kvinnene. Men helt uten fysiske krav kan man ikke være:

"Det er ikke mye marsj i skogen med tunge sekker og sånn. Det er klart det finnes, men det er jo alle mulige andre måter å gjøre framrykking på enn disse lange ukemarsjene altså. Det er et annet Forsvar, sånn at det alltid skal lande på en fysisk debatt. Det er ikke alltid det er heldig. Det kan hende det er det, særlig innenfor spesialjegere, og deres spesielle ting, men de fyker også rundt i moderne kjøretøyer, men deres operasjoner skal jeg ikke uttrykke meg så veldig om, for det vet jeg ikke så mye om heller, men jeg tror at det er et etter-slep, sånn vedheng, at det er den fysiske kraften som er det altoverskyggende viktige. Jeg tror ikke på det i dag. Det gjør jeg ikke. At du må et visst grunnlag, det er jeg enig i. Du må ha en viss fysikk, og det er visse krav til befal hvert år, at du skal ha en viss helse og fysikk, men at det skal være svaret på kompetanse som Forsvaret trenger i dag, det tror jeg på ingen måte."

Hun får følge av en annen og yngre kvinne som ikke opplever de daglige fysiske kravene i Forsvaret som særlig krevende. Det var veldig fokus på det da hun var 19 år og gikk på befalsskolen, men nå er det ganske så annerledes:

«- De forstår ikke det, for alle som jeg sier til at jeg jobber i forsvaret, de sier «å herregud er ikke det jævlig hardt» (...) synes det er ganske 'slækt' jeg, jeg sitter på kontor hver dag nå.»

En av kvinnene mener at fokuset på de fysiske kravene og alt man skal tåle, er noe som kjenner seg ut som en mannsdominert institusjon:

'Det sitter i veggene ... På veldig mange måter. Kanskje ikke sånn eksplisitt, men det har noe med konkurransementalitet, dette med å vise seg frem og verdien av det fysiske... Og mange vil nok si at – ja, det er for å på en måte tåle ting – og det er helt riktig det – altså det fysiske er en slags sånn måte å tåle dette å utsette sin egne behov, tåle smerte, ikke sant. Tåle å sette seg selv til side - er man veldig opptatt av på Krigsskolen. Men det ligger noe sånn litt maskulint i det også, ikke sant, denne idrettskonkurransen... som gutta er mer opptatt av.'

Vi skal siden i dette kapittelet se at dette med «å tåle» tidvis også blir utvidet til å tåle trakassering, eller i det minste en jevn strøm av «griseprat».

En tydelig skepsis til snevert formulerte fysiske krav, på bekostning av en bredere kompetansenkning, formuleres i dette intervjuet med en eldre mannlig informant:

'Så hvis man ikke har superkvinner, og de kan jo dukke opp, hvis da en kvinne som er i superform, løper på 13 minutter, så kommer hun ikke inn. Hun kan ha alle andre egenskaper, kjappere i toppløket, bedre papirer og vitnemål, men løper hun litt saktere enn de mannlige så kommer hun altså ikke inn. Dette er altså 2011!'

En kvinnelig informant mener det er i ferd med å skje et skifte i Forsvaret her, i det minste utad:

"Selvfølgelig. Og det er kjempeviktig det du sier nå. Det har jo noe med vår, vi har jo endelig klart å dra det inn i denne omdømmekampanjen vår nå, som du kanskje har sett reklame for? At det er hva som er inne i hodene på folk som er det viktige. Og det er også ut i fra det jeg sier at vi kanskje bør ha andre opptakskrav, for de har lite med hva som er inne i hodet på folk å gjøre for man har jo alminnelig evnenivå og alt dette her. Men ellers er det hva du gjør fysisk. Jo, vi må appellere mer til det - hva du har i hodet. Da kommer igjen kunnskap og kompetanse, altså er det mindre fokus på kjønn. Men hva du faktisk har i hodet og hvilke evner du har. Eller potensiale for å utvikle evner. I forhold til hva forsvaret trenger. Og da burde det være knekkende likegyldig om du er kvinne eller mann, men vi må fokus på å ha inn flere kvinner nå for å endre kulturen også."

Alle sier at jenter er trenbare – hvis de ikke er sterke nok når de kommer inn – kan de trenes opp. En kvinne forteller om sine egne spennende og suksessfylte erfaringer med å trene seg opp til å nå Forsvarets mål:

'Jeg hadde mange venninner som var befal, som hadde tatt befalsskolen ... og jeg kjente jeg var veldig sjalu på dem fordi jeg hadde lyst selv. Men jeg trodde jo aldri jeg hadde noen sjans', for jeg var veldig overvektig, og hadde... ja, jeg trente aldri, og hadde helt feil livsstil i forhold til det som jeg burde hatt for å klare dette her.. Men det er jo litt en suksesshistorie da – fordi at jeg begynte å trene... og hadde to bestevenninner som var befal – og de fulgte meg opp hver dag med den treningen, og

når jeg kom hjem fra trening så lagde de mat til meg og... de lagde middag, og lunch og alt... bare for at jeg skulle bli motivert – så de støtta meg... jeg tror - hadde det ikke vært for dem, så hadde jeg aldri klart det. Det var et halvt år jeg holdt på å trene, og trene og trene... og så klarte jeg én push-up – så klarte jeg to push-ups neste uke.. til slutt klarte jeg de 20 push-ups eller hva det var jeg måtte klare, og løp nesten hver ukedag – og til slutt så klarte jeg jo dette her da – kravene - for de testa jo på forhånd... og gikk ned en ti kilo eller noe sånt, og følte meg vel og, og alt var bare 'yeah – flott!' ...

En kvinne ønsker fokuset bort fra kjønn og over på kompetanse:

« Altså, det er kompetanse vi er ute etter, i alle mulige betydninger av ordet, sånn at det jeg blir sliten av er at det er ikke kompetanse vi har fokus på, men kjønn.»

I sum er altså kompetanse fremdeles på mange måter et spørsmål om fysikk. Det er mange som nedtoner behovet for å gå langt og bære tungt, men det kommer opp. Vi tolker dette som at de fysiske kravene er en del av den militære profesjonsidentiteten. For noen er kravene til solid fysikk absolutte, for andre er det vanskelig å forestille seg at Forsvaret skal kunne ta inn folk som presierer langt under dagens krav.

Et eget tema i forhold til fysikk er dette med kjønnstilpassete uniformer:

3.4.1 Uniformen som kjønnskamp

Den opprinnelige uniformen i Forsvarets våpengrenener er tilpasset menns kropp. Det har vært gjennomført en design og produksjon av uniformer tilpasset kvinner, det samme gjelder utstyr som for eksempel ryggsekker. En informant peker på at kvinner i mannsuniformer ikke bare sliter med en uniform som ikke gir dem nok fleksibilitet, hindrer gnagsår, gir beskyttelse mot kulde osv. De blir også seende komiske ut, som unge som går i voksnes klær. Hun har imidlertid opplevd at kvinner blir oppfattet som kravstore hvis de vil ha utstyr tilpasset dem.

Et mannlig befal har undersøkt saken, og er forbauset over at de tilpassede uniformene finnes, men ikke blir bestilt og distribuert:

'Og da meldes det altså fra forsvarets logistikkorganisasjon at de har godt med utstyr. Men avde-

lingene er dårlige bestillere. Hvorfor bestiller de ikke? Hva ligger bak det? Det lurer jeg på. Er det da at de bare er dårlige på å antesipere behov, eller er det fordi de ikke vil? Er det sivil ulydighet? En gå – sakte aksjon? Jeg vet ikke om det er bevisst, eller om det bare er mangel på... er det tankeløshet? Man har ikke innarbeidet et kjønnsperspektiv, som det er gjort i politiet hvor det selvsagt er uniformer for kvinner og menn. Det skulle da bare mangle. De kan jo ikke se ut som klovner der de går i gatene, de må jo se ordentlig ut. Enten de er kvinner eller menn – skulle bare mangle. Og det er jo det samme, altså klesmarkedet er jo i grunnen mest tilpasset kvinner, dette burde være en meget enkel sak. Sporveien har uniformer for kvinner og menn, sykepleiere har det, alle har det. Dette er altså fordi du har to kjønn i samfunnet. To kjønn som skal utføre en jobb. De har jo forskjellige kropp. Da hjelper det jo ikke å ta en liten, altså en small, for det blir for smalt over hoftene. Og det blir feil proporsjoner. Men det er veldig interessant det som... at dette har jo gått så lang tid. Jeg har også lest bøker fra andre land hvor det er nøyaktig det samme. Hvor det er så mye styr rundt disse uniformene, og hva kvinner får lov og ikke får lov å ha på seg.'

3.4.2 Oppsummerende betraktninger

Vi ser altså at dette med fysikk og fysiske krav kan være noe av grunnlaget for en militær profesjonsidentitet, en observasjon som er vanlig (se for eksempel Lauritzen og Batt-Rawden 2013a). Kvinner med svakere fysikk blir en trussel mot denne identiteten. Men trusselen ser ut til å være sterkere for de yngre enn de eldre mennene i vårt (lille) materiale. Dette kan ha sammenheng med to forhold: For det første er det de yngre mennene, de vernepliktige og befalskoleelevene, som er tettest på det klassiske militærlivet med harde øvelser der man skal gå langt og bære tungt. Det er her konflikten mellom de som kan bære, og de som ikke kan det, blir satt på spissen. For det andre har de eldre mennene et klarere bilde av et forsvar i endring der teknologi på mange punkter erstatter behovet for menneskelig fysikk. I tillegg opplever de selv å være habile forsvarsansatte uten å ha topp fysikk.

3.5 Hva kjennetegner negative mannskulturer?

Gjennom intervjuene har vi fått høre om flere sider ved de negative mannskulturene:

- Deres *ytringsformer*, der humor har en egen plass. Men hvor også grov trakassering finner sted, i tillegg til mer subtile «drypp».
- Og hvor de oftest ytrer seg, altså *de stedene* hvor kulturene ser ut til å trives best. Flere peker på internasjonale operasjoner. Andre peker mot *personer eller grupper av personer* som kulturbærere, det vil særlig si kategorier av det man kaller «umodne menn i alle aldre»
- Hvordan håndteres de negative hendelsene som mannskulturene medfører?
- Er det tegn til positiv endring?

3.5.1 Ytringsformene

Seksuell trakassering og voldtekt er de tydeligste utslagene av negative mannskulturer. Blant informantene nevnes hyppig en episode der en kvinne ble pålagt å bade naken alene sammen med et stort flertall menn. Dette var en hendelse som verserte i media i tiden omkring når intervjuene fant sted, og som ble omtalt av mange. Dette er en sjelden hendelse, men samtidig er det en påminnelse for mange kvinner om hva man i verste fall kan risikere.

Mange har oppfatninger om typer av trakassering, både som ytringsform og hvordan man skal hankes med fenomenet. Samt frustrasjoner i forhold til hvordan problemene håndteres i Forsvaret i dag.

En informant kobler progresjonen i slike negative hendelser til ideologien om å tåle:

'... det har ikke kommet så langt (som til voldtekt), men hvor det har pågått over tid. Hvor kvinnen, med bakgrunn i at hun er et underrepresentert kjønn i et mannsdominert miljø har tenkt som så at, litt sånn ubevisst tror jeg – dette må jeg nesten tåle...'

Noen har en oppfatning av isolasjonen og mobbingen av kvinner som noe mer subtilt enn den rene trakasseringen:

'Jeg tror det er først og fremst små drypp. Og jeg tror de er så små at det er vanskelig å oppdage

dem. Det blir en fortelling om noe som skjedde en dag. Og 'noen som sa noe til meg'. Eller ikke sa. Eller ting jeg ikke var blitt informert om. Et lite drypp. For eksempel, som jeg hørte var en av grunnene til at man puttet jenter og gutter sammen, altså i samme rom (...) En av grunnene til det var visst at jentene ikke fikk beskjedene om hva som skulle skje neste dag. De var ikke orientert, de var på en måte utenfor 'loopen'. Det er jo et drypp, mener jeg... for å holde jentene utenfor 'loopen'. Og det vet man jo, det er jo en velkjent teknikk. Mobbing, forsåvidt. Og å holde tilbake informasjon. Slik at vedkommende blir på en måte frosset ut. Kjenner ikke til hva som skjer... altså fremstår som idiot.'

En annen og mer subtil variant er paternaliseringen, for ikke å si infantiliseringen, av enkelte kvinner, forteller et kvinnelig befall:

Fortsatt er det litt språkbruk igjen, men når man har flere tiår år bak seg, så orker man ikke bry seg om det. Og sant å si så gjør det ikke så mye heller, men sjargongen, som har et trakasserende snev i seg, finnes enda. Det er veldig sånn paternaliserende snakk, ovenfra og ned, klappe på hodet til lille jenta, jentene blir omtalt med fornavn og blir ikke alltid høflig presentert. Det finnes, men jeg opplever at man går mer og mer bort fra dette.

Trakassering kan være vanskelig å forstå mens det pågår, følelsen av å miste seg selv, følelsen av å være liten, miste selvtiliten, troen på deg selv, må være sterk for å klare å se det som skjer og tørre å bryte den onde sirkelen man kommer inn i.

Humor som våpen går igjen i mange fortellinger, et våpen som rammer på en måte som er vanskelig å forholde seg til. Rambo-kulturen som noen snakker om – den mener de fleste er på vei ut. Men det finnes en mannskultur som har et litt røft språk, med mye humor som ikke er spesielt feminin, og de skjønner at det kan virke litt skremmende på noen.

"Det er ofte en humor som har et ganske sterkt seksuelt tilsnitt, hvor det alltid er seksualitet som omfatter kvinner som er i sentrum. Det er aldri, i hvert fall aldri som jeg har hørt, menn som står i sentrum av det man ler av. Eller noe rundt mannen seksuelt sett, som det gjøres narr av eller noe. Det er alltid hentydning til kvinners kropp, kvinners menstruasjon, og når jeg hører meg si det, så tenker jeg 'Herregud, dette var jo for lenge siden!' men det er litt av det enda. Og det er fortsatt dette

med hårsåre, kvinner er hårsåre. Så har du noe å melde når noen gir en kommentar, så er du hårsår. Og det tror jeg gjør at de fleste kvinner ler det bort. Men det som skjer da er at de trenger å ventilere. Og da kan de fortelle til mannlige kolleger som de har tillit til, at denne mannen der borte pleier å trakassere meg, og jeg synes det er så forferdelig og.. Ja, men hva skjer da, når du ikke svarer, når du bare ler med, da øker bare den type kommunikasjon fra den som trakasserer?'

Kvinnene som overhører eller blir gjenstand for såkalte morsomheter havner altså i en Catch 22-situasjon: Ignorerer man det hele, blir det oppfattet som en oppfordring til å fortsette i samme spor. Tar man det opp som uønsket atferd, er man hårsår, humørløs, en som ikke tåler. Flere kvinner forteller om slike erfaringer:

'Det har vært noen veldig grove taler... på juleavslutninger. Som ikke ble slått ned på av sjefen... har et godt eksempel på det... Men som alle egentlig under ham syntes var ille... Mens i og med at ikke sjefen sier noe, kan ikke vi si noe – og så videre... Og- så da får det stå da, ikke sant. Og som gikk på kvinners kropp.. og... veldig, veldig grovt altså... det var sånn hvor vi bare... jeg tenkte: skal jeg gå nå?... Skal jeg reise meg og gå!? .. men ikke sant, det blir sånn – det kan bli enda verre. Men hva gjør man altså..?'

3.5.2 Hvor trives kulturene best?

En informant mener presset i internasjonale operasjoner kan være en tilleggsbelastning som fremmer uønsket atferd:

'Det betegnes som uønsket atferd. Samtidig så er det jo slik i Forsvaret – det er mange og lange øvelser. Det er tøff fysisk belastning ved enkelte... eller relativt mange stillinger. Spesielt ute i internasjonal tjeneste, hvor vi har noen eksempler på at man da i et halvt år bor veldig tett på hverandre i containerlignende forlegning. Man er på en måte mer stressa – det tror jeg, uten å ha noen som helst slags formell kunnskap om det. Kan lettere fremtvinge, eller fremprovosere sånne situasjoner – der hvor seksuell trakassering, eller overtramp i forhold til uønsket seksuell oppmerksomhet, - skjer. Og vi har fra voldtektssaker og nedover...'

Flere påpeker det ekstreme i internasjonale operasjoner og de miljøene som oppstår der:

'Den mannskulturen som er i internasjonale operasjoner synes jeg er enda mer ekstrem. Det virker som idet du krysser landegrensene og lever i et veldig isolert samfunn, som jo gjør noe med ethvert menneske for så vidt, men hvor det blir veldig sterkt fokus på kvinner og sex. Og mot det pornografiske. Mot det skikkelig skitne rundt det. Sterkt behov for å seksualisere alt mulig. Det stammer jo fra et sted det også, og det er de samme gutta som er hjemme i Norge, men så kan du lure på hvor i all verden kommer det fra? De har det i seg, men i Norge er det ikke så sterkt uttrykt, antagelig fordi de er i et mer sivilisert miljø, men jeg vet ikke jeg. Men hvorfor Forsvaret ikke greier å endre dette noe spesielt mye, må jo være fordi jentene er i mindretall. Jeg kan ikke forstå noe annet.'

En informant mener man bruker presset i internasjonale operasjoner som en unnskyldning for uønsket atferd, samtidig som det er nettopp i slike operasjoner at kvinner er særlig ønsket:

"Jeg innbiller meg at de rister litt på hodet og tenker at våre operative utfordringer er langt mer smertefulle og viktigere og høyere prioritert enn at vi skal drive og rapportere på rekruttering av kvinner og fokus på gender. Men akkurat dette med gender og fokus på at våre styrker må ha kvinner med for å få innpass hos for eksempel kvinnene i Afghanistan og også at de trenger spesiell beskyttelse, de to aspektene ved genderperspektivet skjønner lederne etter hvert verdien av."

En mannlig informant peker på noen enklaver av negative kulturer i Sjøforsvaret.

«Mannskulturen på Sjøforsvarets skoler snakker ministeren midt i mot. Ingenting skjer, han vil ha bare menn. Og det ble en diskusjon rundt det, at det stort sett bare var menn. Da går det på mannskultur, da har du sjefer med gårsdagens tankegang der, ikke fremtidens, som ikke hjelper ministeren med det ministeren vil, altså få flere kvinner frem. Da får du ikke kvinner frem. Gårsdagens sjefer i Forsvaret er ikke overhodet interessert i det ministeren sier, og dette er en utfordring altså.»

Dette er en type kultur vi skal se håndfaste spor etter i vårt case fra Sjøforsvaret, se kap. 4.4, og som også illustrerer betydningen av ledelse – som vi tar opp på slutten av dette kapittelet.

Mennene som personifiserer de negative kulturene blir av de fleste beskrevet som umodne og svært opptatt av å være sterke, utholdende og med utpregete maskuline verdier. Det hevdes at

umodenheten ikke har noe med alder å gjøre, men at det er snakk om menn i alle aldre som framstår som ureflekterte, og som bruker fleiping og mobbing som en måte å være sammen på. Det som i mannsforskningen kalles «male bonding» eller "dominance bonding" (Messner 1992, Sabo 1992). 'Bondingen' som skjer blant menn i Forsvaret, kan sammenliknes med den umodne mannskulturen som mannsforskeren Michael Kimmel (2008) beskriver fra amerikanske universitets-campuser:

'It's the threat to dominance bonding that elicits the defensiveness when women invade formerly all-male spaces – whether professions such as medicine or law, or the military, or the sports locker room. At these moments, men feel threatened by women's equality, because equality includes access to those private spaces' (Kimmel 2008, s. 134)

Vi vil imidlertid være forsiktige med å være absolute i våre påstander om hvor kulturen finnes og ikke finnes, og hvem som er målbærere eller ikke. Vi har fått erfare noen slike overraskelser med våre caser, men også informantene fra denne forstudien peker i flere retninger:

En har opplevd at de menige om bord har sittet og sett på pornofilmer midt på dagen.

En yngre informant peker mot noen eldre herrer: 'Jeg tror ikke motstanden ligger hos min generasjon, nei, jeg håper da inderlig ikke det. Da må det være noen gamle mannsjåvinister som henger igjen fra førhistorisk tid, og det skal du aldri si at ikke finnes.'

Andre og eldre informanter forteller at menn blir mer avlepne med årene, og mener at det er de yngre mennene som sliter i møtet med kvinner. En mann bruker statistikken over sextrakassering som eksempel – den er veldig høy – men han tror at det er fordi det er de yngre gutta som er i direkte kontakt med jenter over tid.

3.5.3 Håndtering av trakassering

En kvinnelig offiser fortalte om tre års trakassering, utfrysing, utskjelling, seksuelle tilnærmelser fra sjefen – han holdt tilbake opplysninger så hun ikke fikk utført jobben sin. Et kvinnelig befal som har arbeidet med personalsaker av denne typen, sier at når menn går over streken får det ingen konsekvenser – snarere tvert i mot – i noen saker blir de etterpå sendt på utenlandsoppdrag og det er ikke noen straff.

Mangelen på sanksjoner skyldes dels en kultur med liten bruk av skriftlig kommunikasjon og registre over slike sanksjoner. Den som har begått overtramp ett sted, har derfor kunnet starte med «blanke ark» når han ankommer neste tjenestested. Her skjer det imidlertid en rutineendring som skal bli interessant å følge⁵. Det påpekes også at det er et problem at sakene i liten grad etterforskes. Dette er forhold som bidrar til at mange kvinner føler seg uvelkomne i Forsvaret, og at mange av de kvinnene som tas inn slutter i løpet av eller etter det første året.

En annen form for håndtering av slike saker har vært å flytte kvinnen (offeret) og ikke mannen som sto bak de uønskede handlingene. Dette forteller en offiser som har hatt ansvaret for å forholde seg til slike saker for en del år siden:

«Men der gikk det også mye på at den kontakten mann og kvinne skulle ha hatt, ble påstått bare vennskapelig tøysete og tullede fra mannens side, i festlig sammenheng, mens for kvinnen så var det dypt alvorlig og hvor hun fikk men av det. Og i den tiden var det veldig vanlig å flytte kvinnen, og ikke mannen. Flytte kvinnen rundt om kring, mens mannen skulle være helt uberørt i sitt miljø. Jeg erfarte også at i vår database, (...) der var ledelsen opptatt av at det aldri måtte stå noen merknader om disse hendelsene i form av, de kunne intervju eller snakke med menn som hadde blitt påstått trakassert noen, (...), men det skulle aldri registreres. Det skulle aldri ligge ved personen på noen som helst måte. Og nå i det helt senere, faktisk for bare et par år siden, hadde vi en trakasseringssak hvor vedkommende skulle få en to års prøvetid. Hans adferd skulle observeres, men det skulle ikke stå noe sted. De to årene kunne det tenkes at ledelsen rundt denne personen byttes ut, du vet at det er hyppig bytting av stillinger i forsvaret. Man kunne jo ikke garantere rundt der, men da ble det altså over mitt hode bestemt at det ikke skulle føres noe sted. Og da gikk det vedkommende vel i forhold til å få de disponeringene han ville. Få internasjonale operasjoner. Som jeg da mente opplevdes fra min side som en belønning i denne saken jeg nå sikter til.»

⁵ Forsvaret har en klar og økende forståelse av at trakassering finner sted, og har innført nulltoleranse for seksuell trakassering, og man er opptatt av holdningsarbeid og driver opplæring i etikk og ledelse. Det er nå utarbeidet en 'Veiledning for håndtering av saker som omfatter mobbing og seksuell trakassering' som skal bidra til å kartlegge og håndtere sakene på en bedre måte.

Hun oppfatter det slik at det er liten villighet til å gå videre og ta vedkommende i slike saker, det er jo vanskelig å bevise. Dette er en sak som ligger mange år tilbake i tid, og vår informant var ung og følte at hun ble skjøvet foran av ledelsen i kompliserte og ubehagelige saker som egentlig var deres ansvar. Lite skjedde i etterkant av at sakene kom opp, men mange var takknemlige for at det var noen som snakket med dem. På spørsmål om sakene fikk noen konsekvenser får vi dette svaret:

“Ikke som jeg opplevde nei. Altså det ble tatt tak i ved at man ble innkalt til intervju, kalt inn på tepet til sjefen, som man sier, men det kom ikke noe lenger enn det. Det gjorde det ikke. Men når jeg nå snakket om denne andre saken, denne mannen som trakasserte, og som ikke skulle føre noe sted, så var det den eneste i nyere tid.

Her kommer hun over på vårt neste tema: Kulturendringer. Noe har skjedd til det positive i Forsvaret i løpet av det siste tiåret eller så. En viktig faktor er at man har fått inn nytt befall som alltid har vært i en jobb der det var kvinner.

Jeg opplever et annet fokus nå enn den gangen (...). Jeg føler at, det er jo veldig mange flere jenter, i hvert fall på mellomledernivå i forsvaret enn det var da, som til en viss grad har påvirkning. Men jeg føler at man må over mellomledernivå for å få stor grad av påvirkning. I forhold til å endre den kulturen som vil beskytte sine egne... (..) I de sentrale posisjonene jeg har hatt de siste år, der opplever jeg å selv ha hatt stor påvirkning, og personellet rundt meg har hatt stor påvirkning, og mennene som jobber der er av en helt annen oppdragelse, og har en helt annen erfaring. Altså deres tid i Forsvaret har stort sett vært med kvinner. De vet ikke om noe annet. Og det ser jeg en stor forskjell på, hvordan de oppfører seg. Og det er med respekt og verdighet, opplever jeg nå.”

3.5.4 Kulturendringer?

Flere av de eldre mennene snakker positivt om kvinner i Forsvaret. De er veldig tydelige på at de er for flere kvinner i Forsvaret, og de kvinnene som gjør militærkarriere beskrives som svært dyktige. Mennene er imponert over hva de kan og får til. En som har hatt flere kvinnelige sjefer har dette å si:

‘Jeg har hatt tre kvinnelige sjefer og det har betydd at jeg har vært nødt til å følge med i timen. Å ha

kvinnelige sjefer det har vært en opptur for meg, for da har jeg måttet skjerpe meg for å si det sånn.'

Noen uttrykker også en bekymring over det bildet som mange av de unge rekruttene synes å ha av Forsvaret som et sted der hvor mannskulturen skal dyrkes. Da er det fysisk styrke, konkurransementalitet, våpenbruk og et røft språk som gjelder. Selv om det ikke er til å unngå i en mannsdominert avdeling at det blir tøffere språkbruk, er det forståelig at mange jenter opplever det som ubehagelig - særlig det språket som går på kvinnelige kroppsdelene. Her tror de, som nevnt tidligere, at unge menn er påvirket av foreldregenerasjonen som har tjenestegjort i Forsvaret for lenge siden.

Mennene vi har snakket med er overbevist om at en ensidig mannsdominert arbeidsplass er uheldig for alle parter. De ser at de fysiske kravene kan være noe overdrevet, og ønsker litt mykere verdier og mer refleksjonen velkommen. De eldre mennene er sikre på at de kjønnsstereotypiske holdningene mange menn har, ikke starter i Forsvaret, men utenfor. Men legger til at her har Forsvaret en jobb å gjøre hvis kvinnene skal bli.

«... vi er inne i en trend nå med at hvis du for eksempel ikke har vært med å delta på internasjonale operasjoner så blir du nesten betraktet som et B-befal og ikke et A-befal. Man er enten med eller ikke med-holdninger. Og da tror jeg det er alt for lett for den kvinnelige delen av de som ønsker å ha en karriere å hoppe av' (eldre mannlig befal).

En kvinnelig informant ser absolutt endringene, men ser heller ikke for seg at prosessen går av seg selv:

Vi spør om hun ser at det er en kulturendring.

"Ja. Jeg ser det. Og særlig blant de yngre. Ja, virkelig, det gjør jeg. Jeg opplevde en helt annen holdning før, men fortsatt må man stå på for kvinnefokusede saker, som rekruttering, likestilling, og 'gender', som er veldig i høysetet i Forsvaret nå, så er det gjerne kvinner som må dra de sakene videre. Menn hopper ikke på de. Og da spørres det da, hvor langt har vi kommet? Når det er slik at med kvinnefokuset skal kvinnene selv møte på møter og dra videre og stå for. Mens denne likestillingspersonen i Forsvarsstaben som jeg nevnte, som kom istedenfor alle kvinneinspektørene, han er jo mann. Og det er et mål i seg selv at han er, så det er for så vidt bra."

Det blir av flere pekt på at det har skjedd en utskiftning av mannlig befal – på 1990-tallet var det en mannskultur som så på kvinner i Forsvaret som sekretærer. I løpet av 2000-tallet har man fått et befal som ikke har noe i mot å hente i barnehagen, skifte bleier og ta ut permisjon på lik linje med kvinner.

Den nye omdømmekampanjen blir også tolket som et signal om en ny retning:

«Det er veldig mannskultur i måte å vise Forsvaret utad på. Det er gjørme, kamouflasje og tunge sekker. Og et veldig sånn hot shot, jagerpilot, stridsvogn, den type bilder, som jeg har tenkt nødvendigvis ikke appellerer til jenter. Også har man snudd det da. Man har det. Men nå har man snudd det helt, føler jeg, i en veldig positiv retning med denne omdømmekampanjen vi nå er i fred med å vise fram. Jeg synes den er så fin fordi den virker kjønnsnøytral. Den viser både familie og kvinne og mann, og alminnelige mennesker. Og appellerer da til hva du har i hodet. Og det liker jeg så godt! For det er der vi må gå altså. Og det tror jeg er en god kulturbærer etter hvert. Framfor hva det har vært."

Omdømmet vil også styrkes og endres av nye og mer modne rollemodeller, mener en annen. De bør vise en annen retning enn mye ungt og usikkert mannlig befal som bare kopierer lederroller:

"Det er der jeg tenker de trenger voksne, modne, reflekterte rollemodeller og ikke de som skal bekle en kul rolle som er sterkt macho-preget. Fordi man synes vel det er litt kult å ha makt over nye, hvorvidt det er rekrutter eller det er de som skal til Afghanistan eller hva det er. Om det er på befalskole overfor aspiranter. Det er en del bruk av yngre befal som ikke har dannet seg noe egen lederstil ennå, men som kopierer andres. Og ikke er egenreflektert i det hele tatt i forhold til hva de holder på med. Men uniform, grad, status, rolle på inntak, skoler, gir de en såpass god posisjon og tanke om seg selv. De, de kan tråkke fryktelig feil, tenker jeg da, i å reflektere gode rollemodeller for disse unge. (...) Men det skulle vært briljante mennesker som var på sånne posisjoner, tenker jeg. For den rollefiguren er så viktig i også å danne kultur, tenker jeg."

Vi spør om det ikke finnes gutter som ikke aksepterer trakassering, som stiller spørsmål. Disse guttene er blitt observert av flere informanter, og en forteller:

”Og som beskytter jentene (...) som velger første-gangstjeneste (...). For de blir ofte utsatt for ting, i hvert fall de jeg har vært sjef for. Og da er det at gutta de er sammen med beskytter de, taler deres sak, men så er det en annen gruppe som ikke gjør noe annet enn å sjikanere de.”

En annen gjør om lag samme observasjon, og spør seg om forskjeller i atferd skyldes hva man har med seg av ballast inn i Forsvaret:

’Det kunne være alt fra konflikt mellom de to jentene, til konflikter med gutta. Eller at gutter utenfor det miljøet, at jentene hadde noen utfordringer med det, og da kunne jeg se hvem var det som opptrådte modent, beskyttende og respektfullt, og som tok til orde for jentens sak, og hvem var det som bare hoppet over gjerdet og var mot dem. Så hva er det som gjør det, tenker jeg? Det kan ikke være kulturen i Forsvaret, det må også være noe man har med seg.’

Disse siste sitatene fanger opp flere fenomener som vil bli grundigere belyst i vår casestudie nr 1 (kapittel 4.3.) og som også er blitt observert i flere andre kvalitative studier⁶. Betydningen av hva man tar med seg inn i Forsvaret er nevnt tidligere, men vi vil også analysere det som kan kalles maskuline motkulturer (mot en seksualiserende maskulinitet) eller mer profeminine kulturer om man vil. Vi har kalt det *solidarisk maskulinitet*.

Men flere av våre informanter kommer med advarsler mot å tro at endringer skjer over natta. Mannskulturen sitter i veggene og fungerer som sosialt lim:

’... Ja - det er et tøft yrke.. (...) Spesielt på lavt nivå. Jeg kommer hele veien tilbake til det, for jeg føler det ligger sterkest der. Og det er der tradisjonene på en måte blir lagret i hodet på folk. Det er der miljøet blir sugd opp, eller kulturen blir sugd opp... Den dag i dag så snakker folk om hva som skjedde på befalsskolen nede i messa her, mens vi spiser lunsj... «ja – den gangen i 1981 - da jeg var på befalsskolen, da var det andre tider, og...vet du hva vi gjorde da - da satt vi i skauen i to uker og skifta ikke sokker – vi hadde ikke sokker»... sånne historier. Det er det tøffeste de snakker om, det

⁶ I tillegg til å analysere Forsvarets helse- og miljøundersøkelse 2011, foretok Øren og Leistad (2012) kvalitative intervjuer med blant andre rekrutter om blant annet seksuell trakassering. Her forteller noen av deres informanter at «I tilfeller der noen mannlige kolleger har gått over streken i forhold til sine kvinnelige kolleger, så har det noen ganger blitt tatt tak i av andre mannlige kolleger som har gitt beskjed om at dette må ta slutt nå.» Øren og Leistad 2012, side 40. Et lignende funn gjør Lauritzen og Batt-Rawden (2013b, s 22-23), muligens fra samme hæravdeling i nord som vi har som case nr 1.

kjekkeste de snakker om.. De lever på det.. De lever på de historiene etter at de har begynt å jobbe som kontor... ja.. Det er det som holder gnisten i de, tror jeg...’

En annen tung føring ligger i opptattheten av det fysiske og den «generaliserte soldat» som viktig:

«Det å endre oppfatning av at Forsvaret ikke trenger å utdanne offiserer som skal brukes nesten over hele Forsvaret er vanskelig. Vi må innse at vi må spesialisere oss i større grad – og gi valgmuligheter til den enkelte.... Og så er det dette med holdninger, spesielt til kvinner, mye er bra, men mye gjenstår.’

3.6 Finnes det lite gunstige kvinnekulturer?

Mange informanter forteller om lite gunstige kulturdannelser kvinnene i mellom. Informasjonen kommer ofte fra kvinnene selv. Kulturene oppleves ofte som reaksjoner på undertrykkende maskuline kulturer, men også som utslag av rivalisering jentene i mellom.

Inntrykket som gis er at de sterkeste jentene er i mot det de opplever som forskjellsbehandling av gutter og jenter ved at en del «svake» jenter får flere sjanser enn andre, og både gutter og jenter spør hvorfor ”jentene ikke bare slutter istedenfor å plage oss andre?” Det hevdes at på rekruttskolen konkurrerer ofte jentene seg i mellom – og det utvikler seg til en sterk rivalisering mellom jentene. Dette gir grobunn for både uheldige mannskulturer og økt trakassering, mener de tillitsvalgte. Det bidrar også til dannelse av uheldige feminine allianser med menn.

En av de kvinnelige informantene våre forteller at hun var en av tre jenter i en tropp på 50 der alle gutta var enige om at de to andre jentene ikke passet inn. For ikke å bli satt i samme bås trakk hun seg unna jentene og deltok i mobbingen sammen med gutta. ’Jeg levde på de andre jentenes nederlag’, forteller hun, ’det er fryktelig å tenke på i dag’.

En annen «sterk» jente valgte en lignende allianse:

... Og det var en sånn test jentene slet noe sykt med – og jeg klarte det med en gang. Og da fikk jeg i hvert fall kred av guttene (...) Det var så viktig for meg, det... Å bare kjenne det - at de godtok meg.. At ikke jeg var én av jentene.. At jeg var én med de,

jeg var med de (gutta)... Jeg var ikke noe snill med de andre jentene.. ikke sånn åpenlyst, men jeg «gotta meg» selv – sånn inni meg. Jeg gotta meg fordi jeg var bedre enn dem. Det gjorde jeg.. Stygt gjort. Men det var sånn.

Noen ganger blir alliansen med gutta så sterk at man tar opp i seg gutterollene og grisepratet:

'Ja det ble i hvert fall en sånn veldig... hva skal jeg si, som jeg oppfatter som vulgær da. Til kvinnelighet, det blir mye sånn samme type – at de senker seg ned da, til et visst nivå på språkbruk, og så videre.'

'Ja – og jeg mener, nå er sikkert jeg kanskje prippen og sånn, men det er noe med- som du sier, at det er noe som går tapt der, da. Altså, man tar på seg en identitet og en maske... Det så jeg litt altså.'

Noen ganger blir allianseproblematikken særlig komplisert:

'Jeg husker best hvordan de snakket om de jentene som jeg gikk på befalsskolen sammen med. Det var veldig nedlatende... De var talentløse, at de ikke hadde noe her å gjøre, at de burde slutte av seg selv... men jeg var akkurat lik. Jeg snakket jo sånn om dem jeg óg.. Ja, spesielt den ene da, som jeg ikke gikk sammen med i det hele tatt, mens hun andre, hun var jeg egentlig venninne med – jeg ville være venninne med henne, men så syntes jeg det var vanskelig, for de andre... guttene – de likte ikke henne... Så jeg sto mellom barken og veden, på en måte. Og jeg ville være venner med begge sider. Og så følte jeg at hvis jeg backet opp henne for mye – og sa 'nå må dere slutte...' eller 'vet du hva, det er venninna mi..' så følte jeg at de kom til og syntes at jeg óg var teit... Det er så barnslig, sånn barneskolegreier...men sånn er det.'

At kvinner snakker negativt om svakere kvinner som ikke kan bære sekken selv, er også et tema i Ronas og Fastings rapport «Hva skjer i feltet?» (2011).

Enkelte velger strategier som kan betegnes som mer kvinnesolidariske – eller mer individuelle og litt isolasjonistiske::

'Det var liksom, ofte synes jeg det var to forskjellige strategier jentene fulgte. Mens – etter hvert også kanskje tre da, i hvert fall i et kull det var flere jenter – så ble det litt sånn – at de hadde et litt alternativt miljø, et reelt jentemiljø. Men hvis det var veldig få, så var det slik at enten så gikk de veldig

inn i skolearbeid og var skikkelig gode, og bare meldte seg ut. Og veldig målrettet – og fikk mye kritikk fra sine medstudenter for det – at de var liksom nerder og.. ville ikke og sånn. Eller så ble de en av gutta.'

'Ja, det var litt mere... når de var flere jenter sammen, og kanskje litt sterke jenter – så så jeg det. At de kunne liksom «bonde» litt sånn alternativt. Jeg tror de holdt veldig lav profil på det. Men litt sånn som en støttegruppe til hverandre, til slutt.

Noen kvinnemiljøer blir lite gunstige og preget av rivalisering, utstøting og baksnakk. En særlig uglesett gruppe er vestkant-jenter fra Oslo som oppleves som at de ikke tåler noe:

« For hun hadde en betennelse, hele perioden – hele det året hadde hun betennelse, så hun var jo ikke med på så mye.. og det var jo automatisk... det var jo dødsdom, men en gang, hvis ikke du var med på noe. Og i hvert fall hvis du ikke bidrar til noe... hun hadde jo ikke noe å legge skylden på. Hun var fra Oslo – det gjorde det jo ikke noe bedre...'

... de likte henne i begynnelsen.. Da husker jeg at jeg var litt sjalu for at guttene likte henne.. ja, for vi hadde jo ikke blitt utsatt for noe særlig de første ukene.. Da var hun litt sånn.. hun var flott jente, og pen og sånn... da husker jeg guttene sa – 'å – hun var fin'... Etter to – tre uker, så var hun dødsdømt...

'Blant jentene så er det sjalusi, først og fremst... og siden vi er så jækla få, så er det så veldig få å sammenligne seg med.. Så da er det en sånn veldig balansegang mellom fiende og venn... Så gjør du deg opp en mening, - får du et helhetsinntrykk ganske tidlig, så er det veldig vanskelig å snu... Hun fikk aldri godkjennelse hun andre, ... hun ble ikke snakket om så jækla mye egentlig.. for det var hun Oslo-jenta som var verst... så hun andre – likte ikke hun heller, men hun andre var verre, så da ble det mest utover henne da...'

En informant etterlyser en analyse av de negative kvinnelige miljøene:

«...det har vært veldig mye fokus på mannmiljøer – man har vært veldig ute etter dem. Men har man egentlig tatt det samme oppgjøret med kvinnemiljøer? – Macho er jo et veldig negativt ord – har man noe tilsvarende for kvinner? Bitch...? Bitchemiljøer?...'

Vi kommer til å støtte på slike miljøbeskrivelser i ett av våre case (se kap. 4.4). Vi vil her se miljødannelsen i lys av strukturelle faktorer (rene jenterom) og i forhold til hva man bringer med seg inn av forforståelser av hva militærtjenesten er, noe som igjen peker tilbake på seleksjonen som gjøres fra Forsvarets side, men også ungdomskulturen generelt.

3.7 Kvotering som virkemiddel og skjellsord

I Forsvaret som mannsdominert statlig organisasjon, praktiseres det såkalt moderat kjønnskvote- ring. Dette prinsippet er nedfelt i Hovedavtalens paragraf 21 og lyder slik:

"Hvis det til ledige stillinger i staten melder seg flere søkere som har tilnærmet like kvalifikasjoner for stillingen, skal søkere fra det kjønn som har mindre enn 40% av de tilsatte i den aktuelle stillingsgruppe ha fortrinnsrett til stillingen. Det bør normalt ikke avtales kjønnskoteringsregler til fordel for menn."

Etter dette prinsippet kan man altså ikke la en kvinne gå forbi en mann bare fordi hun er kvalifisert for stillingen, det vil være såkalt *radikal kjønnskvote- ring*. Man kan altså bare favorisere den kvinnelige kandidaten til stillingen hvis hun er tilnærmet like dyktig som den mannen eller de mennene som også har søkt stillingen.

De eldre mennene er veldig klare på at det ikke er bare enkelt for kvinner å gjøre karriere i Forsvaret, da må du helst være dobbelt så god som en mann. Kvinner som reiser ut på internasjonale oppdrag, omtales som svært dyktige. Men dessverre – sier mennene - når en kvinne innstilles til en høyere stilling går ofte noen i mot, og får hun jobben 'er det politisk'. På stammespråket betyr det at hun bare er kvotert inn.

Problemet er rekrutteringen fra bunnen, og det er en del kvinner i mellomstadiet, få kommer videre. Og kommentarer som ofte gis hvis en kvinne stiger i gradene uten å ha vært i operativ tjeneste, er at dette er bare «kvotering og politikk». Det blir en overfokusering på uttrykket moderat kjønnskvote- ring, 'fordi det er faktisk lov å si at i dette tilfellet var faktisk en kvinne bedre, med de egenskapene hun hadde'.

Kvinner som en trussel

Det blir også hevdet fra enkelte hold at det er en uttrykt bekymring for at det drives en radikal

kjønnskvote- ring i Forsvaret for å få damer opp i lederposisjoner. En henviser til en sak som pågår i rettssystemet der 'en kvinne raste forbi en mann med masse erfaring. Han var ti ganger bedre', sier han, og når vi spør på hvilket grunnlag han sier det, er svaret at ellers hadde man ikke gått til rettsak.

"Jeg har ikke oppfattet kvinner som en trussel. Jeg tror det ligger igjen iboende, og vi har ikke kommet så langt ennå i Forsvaret dessverre. Det var jo mye støy rundt ansettelsen av en kvinne som admiral. Den saken skal jo faktisk opp i en av rettsinstan- sene. Der har det såkalte likestillingsutvalget gått ut med at han andre som søkte var bedre enn henne, så det er jo politisk. Det sier jo litt om det, om sys- temet vårt. Om den stillingen, at det havner i retts- vesenet."

Flere snakker om denne saken som flere ser på som en kamp mellom likestilling og hvor langt Forsvaret kan gå i å kvotere inn kvinner. En som er opptatt av saken forteller at det er en brigader i Luftforsvaret som tapte i kampen om sjef for skolesenteret. Selv om han fikk støtte fra Likestillings- ombudet fikk kvinnen stillingen. Denne saken og lignende saker er en «snakkis» på kantine, for- teller en kvinnelig informant:

'Jeg opplever i det store og hele å ha fulgt en stor utvikling, hvor man ikke lengre står på barrikadene som menn og prøver å stoppe kvinnene, men rundt lunsjbordene tror jeg likevel det er uff og akk, og særlig nå når kvinnene kommer over mellomleder- nivået og inn i lederposisjoner, så blir kvinner så synlige og det er en tanke om at det alltid er noen menn som er forbigått i urettferdig forstand, når en kvinne oppnår en høyere posisjon. Og da er man kvotert, hvor man da omtaler moderat kjønnskvo- tering, som vi jo bruker i Forsvaret, som om du ikke er kvalifisert. Sånn at i de tidligere tider følte vi mye på kvotering, men vi gjør det også nå, når vi kom- mer i høyere posisjoner, fordi vi blir sett på som en kvotert kvinne, ikke en kvalifisert person. Og jeg kjenner selv også at det strammer seg litt til når du kommer over en viss posisjon, fordi at det kan være innbilt, men det føles som om at misunnelsen er stor og at det alltid finnes noen som burde hatt stillingen fremfor deg. Det er ikke noe kameratslig klapp på ryggen, og 'Det var bra!'. Jentene gjør det. De backer hverandre opp og feirer litt når en kvinne kommer opp og frem, men gutta er litt mer spar- sommelige med superlativene da. Også er det også litt betent for Forsvaret som organisasjon når For- svarsdepartementet fremmer kvinnelige kandida- ter som Forsvaret som system opplever ikke er

klare til den og den graden enda. Da har vi til og med sak på gang, de saksøkes.”

Og menns frykt for konkurranse fra kvinner er reell, det mener noen av de eldre mennene, og begrunner utsagnet med at Forsvaret er et 'fryktelig konkurransesamfunn.' Vi er en av de få etater, sammen med politi og brannvesen som kler på oss kompetansen vår.' Men denne mannen forstår ikke hvorfor det alltid skal gå utover kvinner. Kvinner representerer noe annet – det svake kjønn – og kommer og tramper inn på menns siste skanse. Han tror det blir litt uhørt for noen menn.

En del kvinner oppfatter seg som kvoteringsmotstandere, hva godt har det egentlig kommet ut av tiltaket? Andre oppfatter disse kvinnene som litt naive:

'Jeg undres litt, men jeg kjenner igjen i meg selv også, særlig da jeg var ung – jeg undres litt over disse kvinnene som er så veldig i mot det de kaller for kvotering, for det første har de en forestilling om at vi kvoterer over en lav sko (...) Det er krav så det holder. De er så veldig i mot det da, veldig på vakt mot det. Hva ligger i dette? Hva er denne motivasjonen som driver dem så veldig på dette. De sier for det første at de selv på en måte blir straffet da, det blir mye slengkommentarer. De blir veldig defensive da. Det er nok spesielt unge kvinner, fordi man har en forestilling, en slags tillit til systemet – tillit til at de som velger ut er nøytrale i forhold til det med kjønn... de kanskje sier at de ikke er det. I hvert fall ikke i tilstrekkelig grad, eller kanskje ikke bevisste på at de ikke er nøytrale. Så de har en tro på at bare du viser deg frem, og viser kompetanse, så må jo det være nok. (...) De har ikke vært ute en kald vinterdag ennå.'

At jenter blir «kvotert» inn eller kommer for lett inn generelt, er ikke bare noe som noen mener skjer i de høye og attraktive stillingene:

'Denne fortellingen har jeg hørt hundre ganger – bare du er jente så kommer du inn. De som jobber med sesjon sier at dette ikke er tilfelle. Det er ikke sånn vi praktiserer. Men det kan være at det fremstilles slik – fra en halvhartet avdelingssjef som sier at, 'ja ja – jeg tok jo inn disse jentene', men som innerst inne mener at det ikke skal være jenter i Forsvaret. Jeg vet ikke bakgrunnen for at sånne fortellinger lever i beste velgående. Det skal ikke mer enn ett eksempel til. De dårlige gutta de forteller du jo ikke om. De bare er der de. Og dem er det jo også en del av. Det som er interessant er at jentene

overtar den fortellingen. Mens det da kan være vikarierende argumenter fra gutter som er blitt slått, i konkurranse, og det synes de ikke var noe særlig – det var i hvert fall ikke noe ålreit å bli slått av jenter. Jenter og homofile vil man altså ikke bli slått av.»

3.8 Karriere og familie

Forsvaret har etter mange informanters mening et system for karrieredannelse som egner seg dårlig for kvinner, dette med deltakelse i internasjonale operasjoner har vært nevnt tidligere.

Det andre som trekkes fram som ugunstig for mange kvinner i Forsvaret er forflytningskravet. Før eller senere dukker spørsmålet opp – skal jeg flytte på meg eller pendle, det må alle hvis de ønsker å gjøre karriere i Forsvaret. Kvinner som har stiftet familie og fått barn pendler kanskje i begynnelsen, men så orker man ikke mer.

'Forsvaret har tatt noen tøffe avgjørelser de siste årene. Tidligere var det slik at hadde du flyttet på deg en to-tre ganger da så kunne du kjøpe hus på Kløfta, Jessheim eller Lørenskog og så kunne du pendle inn til Oslo. Men jobben i Oslo er nå på Heggelia (i Målselv i Troms, vår kommentar). Da hadde vi Huseby og store staber i Oslo, men de er borte. Nå har vi bare forsvarsstaben. Dette er politisk styrt, hvordan vi skal se ut og hele pakka,' (eldre mannlig befal).

Forsvaret er ikke gode på å gi noen en pause i karrieren: 'For vi mannfolka har aldri hatt muligheten til å si at "ja, nå har jeg små barn, så nå skal jeg ha fem år hvor jeg sitter helt i ro her og gjør verken drar til Afghanistan eller går på skole eller you name it. Det er en forskjell'.

Det er mange eksempler på manglende fleksibilitet i systemet, men også på at det lar seg gjøre:

'Men det er det med å tilrettelegge tjenesten. Det var to dyktige offiserer (...). Han fikk skole og utdanning utenlands, hun fulgte med og gikk noen kurs, men var hovedsakelig hjemme, og så fikk hun ett års utdanning hvor han mer eller mindre var hjemme. Hvor de begge fikk utdannelsen og delte belastningen med barna. I dag er hun (leder), og han er hjemme med barn. Så det lar seg gjøre å kombinere, men det krever at arbeidsgiver er villig til å strekke seg litt og ta hensyn til individuelle behov.'

Noen av de eldre mennene er inne på at kvinner krever for mye, de vil være i Oslo samtidig som de ønsker å gjøre karriere:

'Jenter må være litt forsiktig med å bli for kresne i forhold til gutta som må ta det dem søker på, hvis ikke er de ute. Så det er litt sånn, hvis det skal være likestilling så må vi passe litte grann på at vi ikke forfordeler noe voldsom her da.'

Denne mannen tar seg litt inn:

Men jeg tror det er der vi har det store problemet altså, i det de når liksom en alder hvor de ønsker seg barn, og kan legge forholdene til rette for at det er lov å sette seg ned og ta det rolig i fem-seks år hvis det er det som trengs. Kvinner i Forsvaret må være villige til å ofre noe, og det du må være villig til å ofre er som regel familie og fritid. Og hvis det er mannskultur, så har vi det i Forsvaret, det er det ingen tvil om. Du må liksom være villig til å konkurrere og ofre noe altså, for å henge med.'

Ansettelsesprosessene oppleves som rigide og toppstyrte:

'Når man kjører innstillingene, så sitter forsvarssjefens råd, en oberst og tre medlemmer fra Hær, Sjø og Luft, og så sitter det tre medlemmer fra de tre store organisasjonene. Når en innstilling blir lest så sitter det syv personer og kvalitetssikrer det, og da har de som oppgave å sørge for og som ansvar å passe på at man også ansetter kvinner der de er helt like, og eventuelt bedre, og at administrasjonen gjør jobben i forhold til det som blir lagt frem for Forsvarssjefens råd. Det sitter altså syv stykker og bestemmer og stemmer over det som legges fram. Det er et ganske rigid system, kort fortalt: Det kunngjøres stillinger, det søkes. Etter at søkerfristen er over så er det en innstillingsperiode. Så går saken til Forsvarssjefens råd og de bestemmer hvem som får jobben, de syv rundt et bord. Så går det opp til forsvarssjefen, og så blir det skrevet i protokollen og kunngjort, slik at det er en ganske lang og tøff prosess.'

Det blir lett prating i korridorene når en kvinne blir løftet fram. Det er synd sier en 'at man ikke har en gjeng som spiller denne jenta god, for hun er dyktig for faen, hun hadde jo kjempeerfaring og hadde alt som stillingsbeskrivelsen tilsa, som gjorde at hun var kvalifisert til jobben. Likevel får hun altså dobbelt trøkk ved å møte opp.' (En kvinne som leder fikk masse kritikk). Kun de sterkeste kommer opp og fram, sier vedkommende og trekker fram tre kvinner som har gjort karriere, men ikke uten

bråk. 'Noen få når toppen, men de andre avskrelles lengre nede, de orker ikke kjøret,' sier han.

En annen taler for et system med større plass til individuelle valg, til å kunne selektere selv; «den type tjeneste er ikke interessant for meg», «Jeg ønsker å være sanitetsoffiser, og være innenfor dette området hele karrieren. Eller i hvert fall til jeg selv velger noe annet.» ... Men det er vanskelig i Forsvaret.

Noen mer ekstreme kommentarer er av typen: kvinner som har født barn og skal ut i felt har fått kommentarer fra sjefen om at hvis hun skal "ut igjen" ringer jeg Barnevernet", forteller et kvinnelig befal.

Å kombinere familieliv og militærliv kan altså være en utfordring – organiseringen legger hindre for kvinner (og menn) når de får barn. Det påpekes også at det er sjelden at en militær kvinne har en sivil mann. Dette medfører at både mann og kvinne må forholde seg til et system som mange oppfatter som rigid og lite familieorientert.

3.9 Ledelse som avgjørende

Mange av informantene mener det er snakk om et ledelsesproblem å unngå at kvinner blir ofre for negative mannskulturer. Sjefen er en svært viktig rollemodell, men noen er for passive og later som ingenting. Når det kommer til trakassering av jenter – så er de yngre tillitsvalgte helt klare på – mer enn det eldre befalet - at det er sjefens ansvar:

De yngre peker på at Forsvarsledelsen kan si hva de vil – så lenge det ikke tas alvorlig nedover i organisasjonen, og at det er et sjefsansvar å sørge for at alle ledd i kommandostrukturen skjønner det. Ledere i 20-22 års alderen er så unge at de må føle seg sett av ledere på høyere nivå, sier en.

Om sjefens ansvar og trakasseringen av jenter sier en av de yngre gutta dette:

'Det som er viktig er at når du møter opp første dag, så er det så jævlig viktig at troppssjefen sier bare «det her aksepterer jeg ikke.. – hører jeg det – og du gjør det – da er det én vei – og det er ut den porten der..» Det er det man må gjøre. Man må vise dem... den må være hard den linja'.

En informant mener kvinner og menn utøver ledelse forskjellig – også i Forsvaret:

I Forsvaret har man noe som omtales som "A til E"-lederskap, hvor A er "Jeg vil, du skal" og E er da setter du deg ned i en gruppe og lur på hva vi skal gjøre. Så jentene er nok sånn at der det er mulighet, så tar de med seg sine undersåtter til råds, mens gutta, så langt det er mulig, bruker et lederskap der det er dem som sier "Jeg vil, du skal og følg meg". I hvert fall inntil du får erfaring.

Likestilling og at alle skal ha like muligheter i Forsvaret er et lederansvar. Det samme gjelder mobbing og trakassering, og for mange blir ledere i svært ung alder, sier et befal i slutten av femtiårene. Som ung mann er det ikke like lett som for de eldre å vise det du mener i handling. Med en gang lederen sklir ut og sier og gjør ett eller annet som kanskje ikke var ment sånn, så skaper han en kultur som ikke er bra. Det sier de eldre mennene.

De som er normsenderne og likestillingsorienterte er menn som sitter øverst i hierarkiet. Dermed blir likestilling et «top-down – prosjekt», tungt å endre – de likestillingsorientertes holdninger når ikke rekruttene. Kommunikasjonen svikter underveis og budskapet når ikke nedover i systemet. Rotasjonsystemet – sjef i 3-5 år for så å forsvinne - kan bidra til at normsendingen blir ustabil. Noen blir 'grå eminenser'. Et «eldre» mannlige befal forteller om noen slike «eminenser» som sitter på toppen av hierarkiet uten kontakt med sersjanter i begynnelsen av 20-årene, troppsjefer i midten av 20-årene og kapteiner tidlig i 30-årene. Det er jo de yngre som faktisk sitter med ansvaret her og som har den daglige kontakten med de som er i førstegangstjeneste.

Dette har med endringsviljen i Forsvaret å gjøre, påpeker et mannlige befal. Det er mange som vil, men viljen er flere steder svært halvhjertet også hos lederne:

'For det første så tror jeg noen ønsker å få til en endring. Jeg tror den viljen er veldig skjevt fordelt. Personlig preferanse i forhold til om sjefene/topplederne er opptatt av dette eller ikke. Og om de er i stand til å gjøre noe med. Om de har kompetanse til å gjøre noe med det... Det tror jeg er veldig skjevt fordelt. Jeg tror også det oppfattes som noe man kan velge eller velge bort. Jeg har ofte hørt; "ja, vi har jo blitt pålagt dette".. Med andre ord, her gjelder det å gjøre gode miner til slett spill. Det er en veldig dårlig måte å selge en visjon på. Og særlig i dagens samfunn hvor ledere er nødt til å selge visjoner for å få endring. Hvis

ikke dine medarbeidere / underlagte, har noen tro på.. eller overtar din tro, til en viss grad, så er det vanskelig å få gjort noe med det...'

3.10 Inntrykk så langt

Fra intervjuene med de 13 sentralt plasserte informantene av begge kjønn vil vi ta med oss noen sentrale funn, temaer og perspektiver inn i case-studiene. De viktigste funnene er kanskje de som i størst grad handler om de unge guttene og jentene i førstegangstjeneste.

Fortellingene de har med seg: Det er gutter som «vet» mest om det de går til, og informantene deres vil ofte være utdaterte eldre slektninger som forteller skrytehistorier. Hva betyr dette i møtet med de daglige trivialitetene på rekruttskolen og i førstegangstjenesten?

Fysiske krav i fokus. Førstegangstjenesten og særlig rekruttskolen er orientert mot det som regnes som militære basisferdigheter: Gå langt og bære tungt. Dette blir knyttet opp til militær profesjonsidentitet, og gir kvinner med svakere fysikk betydelige handicap. I tillegg finnes det fremdeles i bruk uniformer og utstyr som kan hindre kvinner i å utnytte sitt potensiale

Negative mannskulturer formidlet av umodne menn i alle aldre som særlig bruker humor som våpen. Disse kulturene er vanskelige å forholde seg til for både kvinner og menn. Uønsket seksuell oppmerksomhet og regelrett trakassering er ingredienser i de kulturelle ytringsformene-

Positive mannskulturer som utgjøres av menn som ser verdien av å ha kvinner i Forsvaret, og som beskytter dem mot de som trakasserer.

Håndtering av negative hendelser skal i Forsvaret gjøres i størst mulig grad «på lavest mulig nivå» og muntlig. Hva betyr dette for organisasjonens læring?

Negative og positive kvinnekulturer, ofte utsatt for splitt og hersk-problematikk

Ledelse som avgjørende. En ledelse som ønsker likestilling må formidle dette tydelig fra dag en og i alle ledd, samt håndtere negative handlinger konstant og tydelig.

Kvoteringsmyter og lite familievennlig karrieropolitikk hindrer kvinner i å komme oppover.

De eldre mannlige informantene har et mer positivt forhold til likestilling enn de yngre.

Kapittel 4. De to casestudiene

4.1 Casestudiene

Hovedproblemstillingen i casestudiene har kort sagt vært: Hvordan gjøres kjønn i møtet mellom kvinner i Forsvaret og de omgivelsene (struktur og individer) de møter? Hva betyr negative og positive mannskulturer i denne sosiale settingen?

4.1.1 Institusjonell etnografi som metode

Vi ønsket å foreta en kartlegging av de relasjonene som kvinnene og mennene vi rekrutterte inngår i, og den metoden vi har benyttet er inspirert av Institusjonell etnografi (IE) som er utviklet av den canadiske sosiologen Dorothy Smith (2005). I følge Smiths forskningsprogram er det viktig å starte med '*problemet*', som i dette prosjektet er å identifisere mannskulturer som fremmer eller hemmer at kvinner føler seg velkommen i Forsvaret. Smiths definisjon av problem eller hva som er «problematic», er imidlertid bredere enn at vi i vårt tilfelle bare skulle foreta en slik identifikasjon av mannskulturer. Tar vi et tilfelle av seksuell trakassering som eksempel, er det viktig å undersøke hvordan relasjonen mellom rekrutter og befal ser ut. Når dukker fenomenet opp? Hva er det som gjør det mulig?

Smith er opptatt av å avdekke de kreftene som preger måten institusjoner og relasjoner formes på, og i likhet med Bourdieu og Waquant (1993) vil hun synliggjøre hvordan disse kreftene setter seg i kroppen som sosiale vaner og mønstre som uttrykkes gjennom folks *praksiser*. Hun bruker begrepet styringsrelasjoner (ruling relations) for å få fram et makt- og hegemoniperspektiv som vi også kopler til Bourdieu og Waquants (1993) perspektiv på sosialisering og makt og Connells (1995) maskulinitetsbegrep. For å få fram styringsperspektivet har vi undersøkt hva som styrer den militære hverdagen, og hva disiplineringen i Forsvaret gjør med unge kvinner og menn under førstegangstjenesten i de utvalgte avdelingene. Det er særlig gjennom relasjonene vi kan se sporene av hvordan aktiviteter er organisert (Smith 2005), og i det *språket* som de ansatte og de som er inne til førstegangstjeneste i Forsvaret benytter når de forteller oss om sammenhenger i den militære hverdagen. Hvordan ungdommene snakker, kan for eksempel identifisere

den karakteristiske handlemåten eller makten som Forsvaret bruker overfor soldatene.

For Smith er det et uttalt mål å starte med enkeltmenneskets erfaringer – som i vårt tilfelle er kvinnene og mennene vi har rekruttert, for så å gjøre en grundig kartlegging av relasjonene som oppstår/eksisterer omkring dem (Smith 2005). På den måten sikres det også at vi får et aktørperspektiv. I casestudiene har vi fulgt Smiths råd, og foretatt en enklere utgave av hennes program. Det er kort sagt å tegne kart over relasjonene vi finner, og kople erfaringene til gutter og jenter i førstegangstjenesten på de aktuelle tjenestestedene til ledelsens handlemåter, som igjen kan være basert på disiplin og omsorg. I tillegg til intervjuer og observasjoner, har vi – i tråd med IE – brukt Stortingsmeldinger, proposisjoner, årsrapporter og interne dokumenter som empirisk materiale. For å få fram et så nyansert bilde som mulig av hvordan det sosiale «gjøres» på brakka, i laget og under øvelser, har vi lagt vekt på å få fram variasjoner i hvordan hendelser som uønsket oppmerksomhet håndteres i den militære konteksten vi har oppholdt oss i. Vi har ikke først og fremst interessert oss for enkeltpersoner, men for hva som gjøres og hvordan hendelser synliggjøres eller usynliggjøres.

Det kan være vanskelig for et øye som ikke er trent å se hvordan kjønn utspiller seg i de tre avdelingene vi har studert, det vil si å være oppmerksomme på når og hvordan for eksempel uønsket oppmerksomhet og trakassering blir omtalt eller rent faktisk skjer mens vi er der, og når kvinnene settes ut av spill. Poenget er å analysere det som skjer og sies og måten deltakerne i studien fungerer og handler på, som igjen er påvirket av de relasjonene de inngår i. Dermed kan vi sirkle inn strukturer som viderefører makt på en slik måte at det støtter kvinner ut av Forsvaret.

Med en slik inngang til empirien har vi hatt muligheten til å avdekke og analysere hvordan det *mannlige* formuleres i militæret. Ikke som en diskusjon om de konkrete personene vi har rekruttert, men om det som fører til ulike former for praksis for befalet og rekruttene vi har til hensikt å beskrive.

Tekstanalyse er også en viktig del av IE, og bakgrunnen er at store deler av kommunikasjonen mellom institusjoner og personer foregår skriftlig og da i form av regler, forordninger og rettigheter. I følge Smith er det typisk for det moderne samfunn at tekster står for en betydelig del av formidlingen av maktrelasjoner. Det er tekstene som styrer det som gjøres eller ikke gjøres i institusjonene. Selv om Forsvaret har mindre fokus på skrevne tekster, finnes det en muntlig overføring av beordringer, rettigheter og håndtering av ulike saker. Vi har kartlagt hvordan kjønn er integrert i Stortingsmeldinger og rapporter om hva som sies om Forsvarets profesjonsidentitet. Beskrivelsene i intervjuene med befal og jentene og guttene i prosjektet av hvordan en 'god soldat'/god 'offiser' bør være og hvilke kvalifikasjoner de bør inneha, vil være en del av kartleggingen av den dominerende maskuline forsvarskulturen.

I tillegg til holdningsundersøkelsen, intervjuer, observasjoner og den kontinuerlige dialogen vi har hatt med våre informanter gjennom et helt år, er det gjennom tekstene mulig å få et enda bredere kunnskapstilfang om hvordan organisasjonen bidrar til å kjønne kroppen i ulike kontekster og situasjoner. Vi har også ønsket å gripe noe av det Smith kaller for folks arbeidskunnskap (work knowledge), for å kunne si noe om hvordan militæret gjøres sett fra informantenes erfaring. Det kan gi økt forståelse av hvordan denne arbeidskunnskapen blir til, hva Forsvaret ser på som interessant, og hva som regnes som uinteressant. Poenget er å synliggjøre hva makten gjør med folk, og i vår sammenheng handler det om hva som verdsettes eller nedvurderes av kvinner og menns kompetanse i en militær kontekst – og muligheten for kvinner til å gjøre en militær karriere. I dette kapitlet skal vi presentere noen av de maskulinitetskulturene vi har oppdaget, og utforske noen av de situasjonene der disse kulturene kan fremme kvinners deltakelse eller hindre kvinner i å føle seg velkomne.

4.2 To Case

Vi ønsket å gjennomføre to kvalitative casestudier i militære enheter med varierende suksess med å rekruttere og beholde kvinner. Vi har valgt oss ut to case: En hæravdeling i Nord-Norge, samt en rekruttutdanning i Sjøforsvaret i Sør-Norge. I avdelingen nordpå er det gjennomgående om lag 550 soldater i førstegangstjeneste, samt 110 offiserer

og sivilt ansatte i flere funksjoner. Hvert inntak av rekrutter er på om lag 300 ungdommer. Stedet ligger 20 minutters biltur fra en mindre by.

På utdanningsstedet sørpå er det i hvert inntak rundt 800-900 rekrutter i tillegg til andre tjenestegjørende soldater. I tillegg har man 130 offiserer og sivilt ansatte i flere funksjoner. Stedet ligger nært en av landets større byer, med gode kommunikasjoner inn til sentrum. Ved å følge rekruttene herfra og ut på Kystvaktens fartøyer, har det i tillegg oppstått et eget del-case i form av et Kystvaktskip der vi har hatt intervjuer og deltakende observasjon.

Begge de to «startstedene» har en egen befalsutdanning.

4.2.1 Case 1: Hæravdelingen

Denne avdelingen er valgt av flere grunner. For det første har den vært blant de første i landet som har eksperimentert med såkalte fellesrom der gutter og jenter bor og sover sammen. Dette tiltaket har vært med å gi stedet en likestillingspris. Stedet er også interessant fordi man har rekruttutdanningen på samme sted som man siden skal ha sin førstegangstjeneste.

Vi vil ikke legge skjul på at vi i utgangspunktet var skeptiske til eksperimentet med fellesrom. Vi opplevde dette som en kunstig, litt påtvinget måte å utøve likestilling på. På rommene er kvinnene til enhver tid i klart mindretall. Vanligvis er det to jenter og 5-6 gutter på hvert fellesrom. I noen enkelttilfeller har noen kvinner opplevd i kortere perioder å være eneste jente blant 5-6-7 gutter, for eksempel når rom-venninnen har vært på permisjon. Flere av våre informanter i forstudien hadde også uttrykt større eller mindre skepsis til «eksperimentet»:

'Jeg hadde ikke likt det i dag. Jeg hadde ikke sovet med guttene i dag... men jeg tror nok jeg hadde syntes det var okei, hvis jeg var på det stadiet... Ja, den gang – så hadde jeg syntes det.. Fordi at da hadde jeg kommet enda nærmere innpå dem, ikke sant.. og da hadde jeg i hvert fall vært én av gutta... (...) – Ja, ikke sant, jo nærmere, jo bedre.... Men, nei vet du hva.... – sove sammen med guttene i samme rom – hvorfor skal du det?'

Mens andre var mer udelt positive, mye på grunn av sterk tro på ledelsen på stedet:

” Selv om jeg trodde jeg var ganske moderne, så kjente jeg at jeg reagerte litt på akkurat det. Men det gir meg et bilde på at det er en sterk utvikling og at sjefen der, han har jo fått likestillingspris også, men at han er en type som jeg ikke ser altfor mange av. Så jeg synes at det er ganske fantastisk når man fokuserer på likestilling i et helhetsperspektiv. Hva har vi igjen for det? Og ikke bare snakke om kjønn, kvinne og mann og to forskjellige som liksom må greie å klare å jobbe sammen. Men se det som helt naturlig.»

Vi spør om ikke dette bare er enda et tegn på jentenes tilpasningsevne:

’Jeg bare har veldig tiltro til lederen der, og jeg synes at han er et veldig godt eksempel på hva han snakker om, gjennom sitt lederskap. Jeg håper at det er det som er en av flere faktorer til at disse jentene går med på det.’

Etter endt rekruttutdanning kan stedet grovt sett by på to typer tjeneste:

- En operativ vakt-tjeneste med flere skarpe oppdrag. Dette er regnet for å være svært krevende tjeneste, og har høy søkning av kvalifiserte rekrutter. I tjenesten har de menige soldatene betydelig selvstendighet og ansvar i utøvelsen av oppgavene.
- En tjeneste i den sentrale leiren, der man har støttefunksjoner som samband, vakt og transport.

De som skal ut i vakt-tjenesten har seks måneders opplæring før de går ut i aktiv tjeneste, de andre har tre måneders opplæring før de går inn i oppgavene i leir. Der vil de få en tilleggsopplæring. De rekruttene vi intervjuet, gikk videre inn i et bredt spekter av tjenester både i leir og på vaktstasjonene. I alt finnes det rundt 50 typer stillinger som skal besettes.

Denne hæravdelingen er svært populær blant ungdommene som skal inn i førstegangstjeneste, noe som gir høyere motivasjon blant dem som kommer inn. Vi fulgte soldater fra en kontingent som kom inn om sommeren, noe som vanligvis betyr høyere motivasjon og større grad av generell karriereorientering. De slipper også å starte på en årstid med stummende mørke og 20 kalde grader.

Avdelingen hadde en kvinneandel på rundt 10 prosent blant rekruttene på det inntaket vi fulgte fra sommeren 2012. På dette stedet var vi som

forskere innlosjert på befalsforlegningen, med ett unntak da denne forlegningen var fullt besatt.

4.2.2 Case 2: Rekruttutdanningen i Sjøforsvaret

Dette utdanningsstedet er større enn hæravdelingen nordpå, og fungerer først og fremst som et opplæringscenter for rekrutter som skal videre til andre tjenestesteder i Marinen etterpå. Gjennomstrømmingen er altså stor. De rekruttene vi intervjuet på dette stedet, ble for det meste sendt videre til tjeneste i Kystvakten. Stedet ble valgt fordi vi er interessert i å rekruttere informanter fra Sjøforsvaret. I forstudien har Sjøforsvarets skoler blitt benevnt som mannsbastioner (se kap 3.5). Stedet har også en ordinær struktur med enkjønnete rom på kasernene. Her bodde vi på et hotell i nærheten av leiren, da befalsforlegningen var full og flere offiserer også var nødt til å bo på hotell.

4.2.3 De ulike fasene i forskningsprosessen

Vi har som nevnt gjort et dypdykk i to rekruttutdanninger, og har nå rundt 70 intervjuer med soldater under førstegangstjeneste i Hæren og Sjøforsvaret og informanter knyttet til dem. I tillegg kommer en rekke epostutvekslinger, mobilmeldinger, samt mer tilfeldige samtaler rundt kantine- og messebord. En av oss⁷ er også i gang med et prosjekt om kjønn ledelse i Forsvaret, og har hittil gjort tre intervjuer her som gir spillover-effekt i forhold til vårt prosjekt.

Vi har fulgt 10 jenter og 10 gutter i ett år, fem av hvert kjønn på hvert sted, og dybdeintervjuet de fleste av dem tre ganger i løpet av perioden. De fikk tilsendt informasjonsbrev fra oss, som utgangspunkt for skriftlig samtykke. Vi hadde også informasjonsmøter for dem. Første gang vi intervjuet dem var under rekruttutdanningen – da hadde de vært inne to og en halv måned, andre gang etter 4-5 måneders tjeneste, og den siste intervju-runden ble foretatt rett før dimisjonstidspunktet, altså når tjenesteåret er ferdig. Vi har intervjuet deres nærmeste befal (lagfører, troppsfører) og øverste ledelse, presten, deres tillitspersoner og romkamerater. Vi har også hatt deltakende observasjon og tilfeldige samtaler over måltider. Under oppholdet på et av kystvaktens fartøyer spiste vi frokost, lunsj og middag med både skipsledelsen og de menige. Her observerte vi under øvelser –

⁷ Lilleaas er deltaker på prosjektet “Mirror, mirror on the wall, who’s the most powerful of them all? Gender as a symbolic and social structure in organizations”, finansiert av Samkul-programmet 2013-2016 i Norges Forskningsråd. Mer informasjon om delprosjektene finnes på denne nettsiden: <http://www.ntnu.edu/genderpower>

det samme hadde vi anledning til i Hæravdelingen i Nord. I tillegg har vi hatt kontinuerlig dialog via e-post eller tekstmeldinger med mange av de 20 deltakerne i prosjektet. Flere av de menige som tjenestegjorde i Kystvakten ble intervjuet under permisjon eller landligge i forskjellige havner. Ingen av de valgte hovedinformantene har trukket seg fra prosjektet, men noen har av praktiske grunner (sykdom, valg av befalsutdanning, ikke praktisk tilgjengelig) ikke kunnet la seg intervjuet alle gangene.

Som vi skal komme tilbake til har metoden med en 'åpen linje' inn til oss gitt uvurderlig informasjon om viktige hendelser som har gjort oss oppmerksomme på forhold vi ellers ikke hadde hatt mulighet til å oppdage. Et eksempel er at en avdeling/fartøy som stadig skifter mannskap, kan stå i fare for å ødelegge en positiv mannskultur der jenter og gutter har gode relasjoner, fordi noen få nykommere bidrar til en svært negativ sosial situasjon.

Som erfarne forskere av begge kjønn visste vi at kjønn har betydning i et intervju. Vi tok hensyn til dette ved å fordele intervjuene mellom oss, halvparten jenter og halvparten gutter på hver. Vi intervjuet stort sett de samme informantene alle de tre gangene, noe som skapte trygghet og åpenhet slik vi opplevde det. Dette kan muligens gå på bekostning av verdien av «et nytt blikk» på samme informant. Men vi har hele tiden lagt vekt på å informere hverandre om hva vi har funnet i «dagens intervjuer»: Er det noe den andre bør være oppmerksom på? Er det noe vi må tolke sammen osv. Dette har ført til interessante diskusjoner om hva som egentlig skjer i ulike situasjoner, og hvordan utsagn og hendelser kan fortolkes.

Intervjuguiden vi hadde utarbeidet på forhånd var i første rekke et redskap for å sikre at de temaene vi ønsket å snakke med rekruttene om, ble berørt. Ved første gangs intervju la vi vekt på å bli kjent med informantens forhold til tjenesten de var i. Hvorfor hadde de søkt Forsvaret? Eller hadde de kommet dit ufrivillig? Hvordan var motivasjonen? Hadde de fått den tjenesten de ønsket seg? Hva visste de om militæret, hvem hadde fortalt dem hva som ventet dem? Hva slags person oppfattet de seg selv som? Hva ville deres venner og kjente sagt? Var de risikoorienterte? Hva tenkte de om likestilling generelt og i Forsvaret spesielt?

I alle intervjuene har noen temaer gått igjen: Hva gjør de i tjenesten nå? Hvem bor de på rom med? Hvordan er forholdet mellom kjønnene? Kan for-

holdet eventuelt forbedres? Hvilke tiltak skulle så iverksettes? Hva mener de om kjønnsnøytral verneplikt? Hvor mye er det snakk om fysiske krav til dem som soldater? Har noen fått spesialbehandling i kraft av sitt kjønn? Hvilket forhold har de til befalet? Hva tenker de om ledelsen generelt? Har det skjedd noen overraskende hendelser? Finnes det ritualer som for eksempel befester bestemte milepæler i tjenesten? Har det vært noen ureglementerte handlinger? Hva skjer på fritiden? Ønsker du å gå videre i forsvaret etter førstegangstjenesten?

Flere spørsmål har vært veldig generelle, for eksempel: Hvordan arter en typisk dag i tjenesten seg? Målet har vært å få fram dagligdagse hendelser, små «drypp» som er med på å forme dagliglivet som soldat. Flere av spørsmålene har også hatt som funksjon å vise oss vei til andre og muligens viktige intervjuobjekter, eller hendelser som vi bør spørre flere informanter om.

Noen spørsmål har gått spesielt på jentenes eller guttenes opplevelser, og har vært litt forskjellige ut fra informantens kjønn. Spørsmålene har selvfølgelig også variert etter som vi var nordpå der de hadde fellesrom, eller i kystvaktskipet med sin spesielle struktur og oppgaver.

For mange intervjuer har samtalen vært nokså rett på sak. Informantene har visst hva vi har vært ute etter, og har kanskje overtatt noen av våre «kjønnsbriller». Dermed forteller de fort om hendelser som de (oftest med rette) tror vi er interesserte i. En av informantene ble vel nærmest inspirert til å studere samfunnsfag av vår tilstedeværelse. Hun var egentlig ikke en av informantene, tilhørte et av tidligere kull som fremdeles var i hæravdelingen nordpå da vi var der første gang. Hun hadde en jobb som medførte at hun fikk vite mye om hva som foregikk på stedet, og en dag sto hun der sammen med en mannlig kompis og ville høre hva vi egentlig ville se på, dette hørtes jo spennende ut. Vi fortalte om lag hva vi hadde fortalt de andre informantene, og hadde en samtale med henne og kompisene. Et par dager etter dukket hun opp med nye og spennende observasjoner, for nå hadde hun sett stedet med et nytt (kjønnsforsker)blikk!

Vi er som sagt erfarne intervjuere og forskere, og røper gjerne at dette har vært noe av det mest spennende vi har vært med på i våre yrkeskarrierer. Vi har fått mye overraskende informasjon, til dels av en type som har gjort at vi har måttet re-

vurdere våre oppfatninger og hvordan vi skulle arbeide videre. Vi har møtt utrolig mye positiv og klok ungdom med masse energi, interesser og ferdigheter. Det har vi også gjort i eget familieliv, gjennom barn, barnebarn og deres venner, men her ble inntrykket sterkt befestet ved å ha hundrevis av 19-20-åringer på nært hold. Vi sier oss enige med lederen i hæravdelingen nordpå:

-det er jo sånn.. jeg prøver.. jeg bruker veldig mye tid på å snakke med de vernepliktige hos oss. Fordi jeg synes at det gir meg så enormt mye energi å møte så mange unge, friske, positive folk.

Vedlagt denne rapporten følger intervjuguiden for det første intervjuet i begge case. Denne ble siden noe endret i de seinere rundene.

4.3 Feltarbeid og funn i case 1

For at leseren skal forstå hva vi som forskere har tenkt rundt oppdraget og casestudiene på forhånd, tar vi leseren med på det første feltarbeidet i Nord.

Feltarbeid i Nord

Vi sitter på flyet nordover fra Oslo. I kveld skal vi bo på befalsforlegningen i en av Forsvarets stolteste avdelinger nordpå. Vi skal til akkurat denne avdelingen fordi de var først ute med å la gutter og jenter bo på samme rom. Fellesrommene ble dels innført av praktiske grunner: Etter rekruttopplæringen må gutter og jenter bo tett på hverandre på mindre stasjoner, eller i telt. Dels har man erfart at rene jenterom blir en sone der man mister vesentlig formell og uformell informasjon⁸. For dette og andre bestrebelsler har denne avdelingen mottatt likestillingspris.

Vi er som tidligere nevnt litt mer skeptiske, vi skjønner ikke helt meningen med å la gutter og jenter sove sammen? Resultater fra tidligere forskning viser at de få jentene i Forsvaret har nok press fra gutta fra før, og vårt mandat fra Forsvarsdepartementet er nettopp å innringe maskulinitetskulturer som gjør at kvinner ikke vil begynne – eller bli – i Forsvaret. Materialet fra Forstudien bekrefter at disse kulturene finnes. Nå skal to og to jenter inn på rom med fire-fem-seks 19-20 år gamle gutter. Vår bekymring er hva som vil skje hvis gutta ikke klarer å oppføre seg. Det er ikke mange år siden samme avdeling hadde en stygg voldtekts-episode

⁸ Harsvik 2010 viser i sin analyse av Gardn hvordan jentene ble plassert langt fra de andre og dermed kommunikasjons«loopen»

med påfølgende mangeårig straffedom for gjerningsmannen. Riktignok foregikk dette på en svært alkoholisert dimmetur til en hytte mange mil fra avdelingen, men voldtekten hadde mange straffeskjerpene omstendigheter og ga betydelige ettervirkninger for jenta, i følge avisreferatene.

Og en ting er ekstremrisikoen: Voldtekt og grov seksuell trakassering. Mulige baktanker kan være like ille: Er jentene puttet inn som et bidrag til et bedre arbeidsmiljø? Har de samme funksjon som de skikkelige jentene på skolen (Nielsen 1981) de som ble plassert som «støtdempere» mellom de «slemmeste» og minst læringsorienterte guttene for å roe stemningen? Skal de redusere grisepraten, aggresjonen og kanskje hjemlengselen rundt om på brakkene? Gjøre det som jenter er lært opp og best til: Sosial- og omsorgsarbeid.

Dette med «mixed rooms» er bare ett av mange aspekter ved vår interesse for tilstandene i Forsvaret. Vi har i sikte å finne hegemoniske maskuliniteter, Forsvaret er guttas siste bastion og hjemmebane. Finner vi ikke hegemoniske uttrykksformer, vil sikkert noen by på mer marginaliserte maskuliniteter.

På flyplassen står en hyggelig, uniformert ung mann, klar til å kjøre oss bort til vakta og befalsforlegningen. Vi bruker alle anledninger til å spørre oss for, og den unge mannen snakker fornøyd og non stop det lille stykket vi kjører. Og vi lytter. På trappen til befalsforlegningen dukker oberstløytnanten opp, han er sjef for hele forlegningen. Han er blid og litt andpusten, har akkurat løpt seg en tur. Var det tilfeldig at han dukket opp akkurat der og da? Dette kommer vi tilbake til når vi diskuterer betydningen av ledelse.

Første dag i felten

Første dag i felt fikk vi en briefing av befalet som hadde fått ansvaret for å følge opp prosjektet og oss – og en times introduksjon av den øverste sjefen som snakket mye om verdigrunnlaget som avdelingen er tuftet på og hva slags prioriteringer han gjorde som sjefen for det hele. Han la vekt på at det helt fra starten satses på Jenteseminar og Kompanisjefens time spesielt for jenter, hvor han informerte om hvilke verdier som gjelder, og at avdelingen har nulltoleranse for mobbing og trakassering. Den samme informasjonen ble gitt til de mannlige rekruttene. Han sa også at overgangen fra russetid til soldatliv kan være en utfordring, spesielt ved denne avdelingen hvor det er hardt

fysisk. Selv om jentene som regel har svakere fysikk enn gutta, har de jenter i alle stillinger, og alle blir hele tiden oppfordret til å bli bedre. Vi ble fortalt at de strakk seg langt for å beholde de jentene som kom hit.

Vi fikk informasjon om bakgrunnen for at denne avdelingen satset på «mixed rooms» allerede i 2008, at rekruttene havner på slike rom fra første dag, og hvilke erfaringer de har med en slik ordning. Lederen forteller om få eller ingen negative tilbakemeldinger så langt – de befinner seg på seks- til åttemanns rom hvor det ofte er to jenter. Dette bildet stemmer med deres egen trivselsundersøkelse.

Etter møtet med den øverste lederen hadde vi et informasjonsmøte med rekrutter og befal som hadde meldt seg til å delta i prosjektet. På forhånd var disse tilfeldig valgt ut av et befal, og de hadde tidligere mottatt et skriv fra oss med informasjon om hva prosjektet gikk ut på og hva som krevdes av dem. Skrivet var utgangspunktet for et skriftlig samtykke fra samtlige. Å delta var frivillig, og vi trodde at det skulle by på problemer å rekruttere til et så omfattende forskningsprosjekt som det vi hadde lagt opp til, men det viste seg at vi tok feil. Vi var overrasket over at så mange ønsket å delta i et forskningsprosjekt hvor kravet var at man måtte stille seg til disposisjon et helt år og delta på flere intervjuer underveis. Fra den kvantitative undersøkelsen hadde vi erfart et betydelig frafall.

Når vi spurte hvorfor de ønsket å delta, svarte både guttene og jentene at de ville bruke 'førstegangstjenesten til noe fornuftig', at 'prosjektet hørtes spennende ut', eller at de var for flere jenter i Forsvaret og ønsket å bidra til å øke kunnskapen om hva som hindret jenter i å gjøre karriere i Forsvaret. Alle så fordelene med å øke kvinneandelen, og det var svært få som var i mot kjønnsnøytral verneplikt.⁹

Alt var svært godt praktisk tilrettelagt for vårt feltarbeid, og vi kunne starte med intervjuer allerede den første dagen. Deretter intervjuet vi fortløpende de tillitsvalgte på ulike nivåer, presten, lagførere, troppsførere, de ti utvalgte rekruttene, og snakket med ansatte i messa og på skolen når anledningen bød seg. Noen tok selv kontakt for en prat. Til sammen intervjuet vi eller samtalte vi med over 20 personer i første runde. Vi spiste frokost, lunsj og middag med rekrutter og befal i messa i til

sammen 10 dager i første runde. I løpet av denne perioden observerte vi dem på fritiden og under en øvelse som pågikk under vårt opphold. Vi fikk etter hvert et inntrykk av denne avdelingen som et sted hvor ting fungerte og hvor ledelsen var «på», fulgte med og hvor lite var overlatt til tilfeldighetene. Det vi var ute etter var som sagt ulike maskuliniteter eller situasjoner som var typiske tegn på hva vi var på jakt etter. Spesielle hendelser får ofte en innflytelse på hvordan medlemmer i en organisasjon ser på hverandre. Det kan være fortellinger som får status som sanne og som vi hørte fra befalet i Forstudien - noen av disse blir til vandrehistorier som kan skade de som er i mindretall og som skiller seg ut. I et system som Forsvaret og i en avdeling som denne - langt fra sivilisasjonen, kan det dannes en kultur som blir så altopplukende at noen mister interessen for det som skjer utenfor institusjonen. Den kjente amerikanske sosiologen Erving Goffman (1981) har gitt oss begreper for å forstå hvordan det kan oppleves å leve i en total institusjon, i hvilken grad hans definisjon passer på det norske Forsvaret kommer vi tilbake til senere.

Andre intervjurunde i Nord

Vårt andre opphold nordpå var godt beregnet. Vi ankom like etter to antatt skjellsettende hendelser: En hard utmarsj, og en antatt tøff seleksjon av hvem som skulle få hva slags tjeneste etter rekruttperioden. Her var det til dels betydelig prestisjeforskjell mellom hva man fikk lov til å gjøre de resterende ni månedene. Disse to hendelsene burde bringe fram eventuelle frustrasjoner og motsigelser, tenkte vi.

Det var mange som var svært slitne da vi snakket med dem i andre omgang. En holdt på å sovne under intervjuet, en annen var møkkete og kvisete, en tredje hadde grått sine modige tårer over ikke å ha fått kommet dit hun ville. Senere skjønnte hun at hun hadde fått en vel så attraktiv posisjon, og stemningen snudde. Men vi hørte ingen historier om aggressiv kjønnskamp. Snarere kom det entusiastiske fortellinger om mestring.

Denne intervjurunden ble kortere. Vi konsentrerte oss om soldatene, befalet og andre hadde ikke så mye å tilføre siden sist. Oppholdet ble også noe nedkortet da vi ikke kunne innkvarteres på befalsforlegningen fordi det var fullt der. Vi måtte derfor bo på et hotell 20 minutters reise unna. Denne runden ga noe mindre tilleggsinformasjon, men fungerte som et viktig sjekkpunkt: Sier de det samme etter en periode med mye stress?

⁹ På det første intervjutidspunktet (august 2012) var kjønnsnøytral verneplikt ennå ikke avgjort.

Tredje intervjurunde i Nord

Igjen intervjuet vi de vernepliktige, samt øverste leder. Dette var oppsummerende samtaler med vekt på hva de hadde opplevd i sin tjeneste i leir eller ute ved stasjonene. Vi fikk også besøkt to stasjoner et godt stykke unna leiren. Samtalen med lederen var i betydelig grad en «test» av de inntrykk vi satt igjen med etter hele observasjonsperioden.

4.3.1 Hva fant vi i Nord?

Et mangfold av gutter og jenter

Vi hadde ikke noe mål om å kategorisere sosialt de guttene og jentene vi møtte i avdelingen i nord. Det er ikke vårt mandat, og vårt utvalg av rekrutter og andre informanter er uansett for lite til å gi noe representativt bilde. Vi synes imidlertid det er interessant å påpeke mangfoldet i bakgrunn og interesser både blant gutter og jenter. Det er helt klart at det er flere som er opptatt av idrett, jakt og friluftsliv enn det man ellers ville finne i en gruppe ungdommer, og mange som driver med det man betegner som risikosport. Noen flere har fedre eller brødre med bakgrunn fra militæret, men noen har en forelder som er designer, professor, kunstner eller andre jobber langt fra det militære. De kommer fra alle kanter av landet.

Du har også hun som er opptatt av dans. Eller hva med hun som valgte å prøve Forsvarets og førstegangstjeneste fordi ingen av hennes brødre hadde gjort det, og fordi moren nærmest på ert hadde sagt at hun måtte redde «familiens ære»? Vi finner gutter som er gjennomtrente, gutter som har tatt risiko som har medført beinbrudd både her og der, men også mer kunstnerisk eller filosofisk anlagte typer.

Mange beskriver seg selv som sosiale, men vi finner også en og annen individualist. Det er imidlertid vanskelig å tenke seg at folk helt uten sosiale interesser og «antenner» kan trives i dette sosiale systemet. For eksempel får man liten tid for seg selv. Slik blir en dag på rekrutttopplæringen beskrevet av en av jentene:

‘Så er det jo veldig mye hele tiden da siden vi er i begynnelsen. Så står vi opp klokken 06, spiser 06.30 og så klokken 07 så vasker vi og 07.30 så stiller vi rommet da, så de kan komme og inspisere om vi har vasket ordentlig. Og så er det rett ut på oppstillingsplassen å gjøre seg.. liksom gjøre seg klar da for dagen, det vi skal gjøre på den dagen

da. men det er jo veldig forskjellig fra.. ja, ut å gå til skytebane til trening eller.. vi har mye teori for eksempel, så da er det gjerne bort på... her i kinosalen da og ha litt teori eller noe. Så er det lunsj i 11-tiden, så er det å fortsette dagen, så er det middag og så fortsetter dagen og så får vi gjerne fri i 19-tiden. 19-20-tiden. Men det varierer litt fra dag til dag. Men da må vi vaske klær og krangle om vaskemaskinene og går og legger oss litt tidlig».

Etter en hel dag sammen med og ofte samarbeidende med andre, begynner kveldslivets få timer før man stuper i seng vel vitende om at neste dag begynner klokka 6. Også disse få timene kan bli svært sosiale i følge en av jentene:

«Ja, det er kjempesosialt. Og så må vi smøre oss kveldsmat da, så kveldsmat spiser vi på rommet, om kvelden. Så har vi et sånn rom da, på kaserna, som er TV-stue. Så da sitter vi av og til der og ser på TV og sitter sammen flere ifra troppen eller av og til sitter vi sammen med dem som har vært her lengre enn oss da. De menige. Og så forteller de hva de gjør da, og det er jo ganske interessant å høre hva som venter oss det neste halve året. Så blir vi kjent med dem og sånn. Men det er jo kjempesosialt. Vi er jo sammen hele tiden. Så vi blir jo veldig godt kjent”

En annen jente ser på dette som en veldig viktig og fin erfaring fra tjenesten:

‘ Du lærer jo så mye på dette året. Du lærer å være sammen med folk og du må komme overens med folk selv om du ikke går overens med folk. Og jeg tror det er veldig viktig hvert fall.. bare for å få den erfaringen.»

Dette er også et aspekt som den øverste lederen tar opp i en av samtalene med oss. Man går inn i et krevende sosialt fellesskap og får satt sine sosiale ferdigheter på prøve. Det er da også slik at man i seleksjonen inn til Forsvaret er klar over dette.

Flere oppfatninger av hva de gikk til

Noen har visst og tenkt mye om hva som ville møte dem i militærtjenesten, andre har i større grad begynt på noe de ikke helt har vært klar over hva var. Men å søke seg til avdelingen nordpå innebærer en så vidt spesiell og krevende tjeneste at de fleste har satt seg rimelig godt inn i hva som møter dem, i den grad dette lar seg gjøre. Tjenestestedet har også lagt inn en egen service til jentene som kommer: En tid før inntaket blir de ringt opp av jenter som snart er ferdige med førstegangstjeneste.

ten eller en av de tillitsvalgte. De ønsker dem velkommen, forteller dem hva de kan vente seg og svarer på spørsmål. Stedet er også populært, slik at man kan gjøre en viss seleksjon blant kandidatene. En jente er klar på at de jentene som melder seg til tjeneste her nordpå, de vet hva de går til og gir seg ikke så lett:

'Vi (jentene) fikk spørsmål fra en gutt som ikke var så veldig motivert til å være i militæret da. Og han lurte liksom på...enten så måtte vi være helt gale, eller så måtte vi være kåte hele gjengen liksom. Men alle jentene her er motiverte. Og hvis du drar til denne plassen, så vet du at det er kaldt og du vet det er tungt, du har hørt at det er tungt, og det er veldig prestisjefyllt på en måte. Så jeg tror at alle jentene som kommer hit vet at det er vanskelig og at du virkelig må jobbe for å klare det. Så jeg lurer på om det er litt derfor det ikke er noen jenter her som bare legger seg ned.'

Dette forteller hun under intervjurunde nummer to, altså rett etter flere fysisk og psykisk krevende øvelser. En av de tillitsvalgte opplever imidlertid at noen kan ha med seg urealistiske, for ikke å si utdaterte holdninger og oppfatninger inn i tjenesten:

'...ja, av det onkler og foreldre og søskenbarn, venner og venner sine brødre og.. de har fortalt hvordan det var i militæret og så kommer du med et visst innblikk, og spesielt det du ser på film. Du har jo sett de andre verdenskrigsfilmene, hvor de trener og sant, fra gammelt av så var det bare gutter omtrent i militæret, sant? Og jeg tror det er det som henger igjen.'

En av jentene tror det er rimelig forberedte og kvalifiserte jenter hun er sammen med:

'.. man vet liksom kanskje litt hva man går til da når man søker seg opp hit. Så må være litt sånn.. hva skal jeg si.. litt sånn tøff fra før av. Man kan ikke være sånn som tar seg nær av alt og knekker sammen med en gang. Nei, de.. jeg syns alle jentene som er her passer til å være her på en måte. Det er ordentlig jenter som ja.. tåler litt.'

Oppfatningen av hvem som er egnet til å være i avdelingen nordpå, eller i Forsvaret generelt, handler mye om fysikk. Det har vi sett i de kvalitative intervjuene i forstudien, og temaet dukker opp her også:

Fysisk styrke, kompetanse og mangfold

Intervjuene med gutter fra denne avdelingen er spesielle i den forstand at jenters svakere fysikk ikke er noe vesentlig tema. Noen nevner det som en slags selvfølge, sånn er det bare. Men det ser ikke ut til å være noen stor kilde til frustrasjon. Det er bare en fersk troppsfører som sier eksplisitt at noen av jentene henger etter og synes litt for dårlig forberedt. Han har lang erfaring generelt, og fra veldig spesialiserte enheter uten kvinner, men har bare vært få uker i «vår» avdeling.

Men flere av jentene er opptatt av sin egen begrensning:

'det hadde ikke vært et problem (med flere jenter i troppen), men det hadde gått saktere. Og vi hadde nok slitt mer. Det tror jeg. Jeg merker jo at jeg sliter, så hadde vi vært åtte jenter som sliter på samme måte som meg da. så tror jeg ting hadde gått saktere. Og jeg tror nok det er en grunn for at det er så få jenter her. Det tror jeg. Og ikke.. og at det ikke passer for alle som sagt. Og det er ikke sikkert det passer for meg heller, men jeg er veldig glad for at jeg er her. Og det er en utfordring for meg selv da, og kanskje at noen andre skulle foretrukket at jeg hadde vært en gutt som var litt sterkere».

Hun er ikke alene blant jentene om å «snakke seg ned» på denne måten:

'Det (svakere) vet jeg jo jeg er på en måte. For om kvelden så tar vi push-ups og sånn og de(guttene) klarer jo mye mer enn meg. Jeg vet at fremgangen kommer til å gå veldig fort, men jeg er jo selvfølgelig redd for at jeg ikke skal klare den første ordentlige øvelsen da.'

En annen jente begynner med å beklage seg over sin svake form, men må til slutt konstatere at hun er nokså middels i forhold til de andre i troppen. En jente kompensere ved å påpeke at hun har andre kvaliteter som Forsvaret trenger:

«Men jeg kan bidra med godt humør og.. andre ting som kanskje guttene syns er vanskelig da, eller jeg vet ikke. Håper det hvert fall.'

Og en gutt er også opptatt av at Forsvaret trenger noe mer enn muskler og utholdenhet:

Så vi.. så det er naturlig at det.. at kvinnene er svakere enn mennene. Det er slik vi er skapt for å si det sånn. Så noen av oppgavene er kanskje litt for

fysisk tunge for kvinnene da, men absolutt mange av jobbene er fullt mulig å gjøre som kvinne. Og forsvaret det er jo veldig mange plasser.. mulige jobber for kvinner. Mens jeg føler, så er det noen oppgaver som kanskje er lettere for menn da - rett og slett».

En av jentene, en selverklært «guttejente», er nok den som er mest absolutt i sin forståelse av hva som kreves den dagen det er alvor:

'Der de ønsker at kvinner skal søke, så gjør de det litt lettere for at de skal komme inn eller gir dem bonuspoeng og sånn der. Og det er jeg egentlig litt i mot, for hvis.. vi tar Forsvaret da, hvis det skal være et krav om at okay 10 hang-ups for eksempel da og jenter får lov til å ta dem vannrett. Så den dagen du plutselig må komme deg opp på en ting da, uten å bruke føtter, så hjelper det jo ikke at vi klarte det vannrett en gang. For hvis kravet i strid gjør at du må greie det, så har du jo et problem når du kommer ut.'

En av jentene trodde det skulle være mye verre, selv om den første øvelsen var tøff nok. Og så var det jo så koselig i teltet etterpå! En annen jente opplever seg som psykisk sterk, en som ikke gir opp. Det er mange som observerer jenter som ikke gir opp, som «gir alt». En gutt har observert en jente som har det både i hodet og beina, og vinner på det:

'Jeg tror hun er en av de som klarer seg ganske bra da. Hun er ganske sterk sånn fysisk og psykisk da. Hun gir ikke opp. Det var mange av oss andre guttene som var mye mer slitne enn det hun var. Så hun klarte seg mye bedre mentalt».

En jente påpeker at det er mer enn det fysiske og psykiske ved harde øvelser som kan slå en ut:

'Det er en del av guttene som er litt nedfor nå (november) fordi at de har brakkesyka da. De ligger bare i senga si hele dagen. Eller når vi har fri. Men jeg er vant til å ha det mørkt da. Jeg er jo fra Nord-Trøndelag».

Å «bole» og «pumpe jern» er heller ikke nok i seg selv, har en annen jente observert. Hun ser også at jenters nederlag lett blir mer synlige enn gutters:

«...hun var liksom den tøffeste i hele kullet for hun gikk gjennom hele helvetesuka vår da og uten å klage noen ting da, mens de gutta som har bola i 10 år, de begynte å klage og sånn der. (...) så det er liksom for hver jente som ikke klarer det da, så er

det sikkert 20 gutter som sliter like mye . Det er liksom siden det er færre jenter da så virker det som om det er mange flere av dem når de først detter ut».

Vi får også mange historier om mestring og om følelsen av å ha «overgått» sine egne forventninger, blant andre fra denne jenta:

'Da får vi tilbakemelding om hva de (befalet) har forventet av oss ... på fysisk aktivitet så hadde de (gutta) fått forventet. Så jeg tenkte at da får vel jeg det og... Men så sa han til meg at jeg hadde fått over forventet på fysisk.... jeg var sterkere enn noen av gutta mente han. Og det syns jeg var grådig kjekt å høre da, enda jeg ikke har trent mer, men jeg har trent sånn som jeg alltid har trent. Så jeg syns det var gøy å få den... (Om å bli tatt ut til et svært krevende nordisk skiløp for soldater)... og da var jo jeg eneste jenta. Det var en gutt og meg som var med fra denne stasjonen, så var det noen fra de andre stasjonene, så det var bare meg som var jente og med på det.

Noen jenter (og gutter) bruker mye energi på å trene seg opp, og forteller om mye støtte fra folk som er med på å «gjøre dem gode»:

'Hvis jeg hadde problemer (på øvelsene) var det alltid noen som sa "kom igjen, og ..rekk meg en hjelpende hånd... og ". De prøver liksom å pushe meg videre i stedet. ...hvis vi går langt og jeg blir veldig sliten, så prøver jeg heller å tenke at jeg som jente skal i hvert fall ikke være den som sinker laget da'.

Historiene om det fysiske slitet kan av og til få sin egen verdi og magi. Under følger to beskrivelser av samme øvelse, den første fra en gutt:

'Den øvelsen vi hadde var en virkelig hatøvelse for de som skal på den mest krevende tjenesten. De satt åtte dager i et bitte, bitte knøtt-telt fire stykker. Uten primus og uten noen ting. Og lå der helt stille. Fikk ikke lov til å gå ut av teltet i det hele tatt, så de måtte pisse inne i teltet på flasker og drite i poser...og uten søvn.

Samme historien blir presentert på en litt annen måte av et par jenter som var med:

'... det var en veldig stille øvelse egentlig. Det er sånn at du spiser, sover og er på vaktpost i fem dager....ja, vi var ute av teltet ca. 5 meter kanskje... ble litt lei etter hvert, men sånn er det.... Det var

noe dritt når det ble mildvær veldig brått og alt ble klissvått, og så frøs det til'

Lederen for avdelingen er svært opptatt av å bruke et bredt kompetansebegrep, og at alle poster er viktige, for eksempel det å være ansvarlig for velferdstilbudet til soldatene som har lange dager:

« Så disse 4 soldatene som sørger for at kino, svømmehall, resepsjonsspill, bibliotek, alle de tingene. At de er åpne og at folk har tilgang til dem. Utrolig viktig for oss. Og de er gode på de tingene der. Så da kan vi jo ha noen som har litt dårlig kne. Han kan gjøre en fantastisk jobb opp på der og mestre de tingene der. Og så får vi lære ham at han kanskje ikke var den løp forttest på 3000-meteren eller bar sekken lengst.»

Lederen er også klar på at det kreves betydelig sosial kompetanse på å stå løpet ut i deres avdeling:

jeg bruker et begrep «sosial kompetanse», på de vernepliktige. Og i dette her sosiale kompetanse, når du har gjennomført førstegangstjeneste, da har du vist at da bor det noe i deg i forhold til dette med å klare å tilpasse seg. Både i forhold til en organisasjon som er ganske rigid i forhold til hva du har lov til og hva du ikke har lov til. Og samtidig så har du vist at du klarer å komme inn i nye miljøer og klarer og virke. For alle som gjennomfører førstegangstjenesten, de virker på en eller annen måte. Det er ikke alle som gjør det like bra, og det er ikke alle som fungerer like bra. Men alle har virket tilstrekkelig etter at de har vært her i ett år.

Det er altså tegn på en viss sosial kompetanse at man fullfører førstegangstjenesten generelt, men i avdelingen i nord kreves det ofte enda litt mer. Og det som kreves ekstra, er noe som arbeidsgivere bør merke seg:

Det er ingen.. jeg har kanskje en til to soldater som kommer såpass nært herfra at det er naturlig på en frihelg å dra hjem. Ellers så gjør du ikke det. De bor trangt. De spiser sammen. På stasjonene, de er jo sammen hele tiden. Og den egenskapen å få til dette, å virke sånn, den tror jeg er noe som jeg som arbeidsgiver ville satt veldig pris på. For den sosiale delen her, den er i ferd med å bli annerledes nå når du kan sitte og egentlig aldri snakke med noen over telefon lenger. Du chatter og går online, der vi møttes før. Her så er det mennesker som må jobbe sammen med mennesker.

Fellesrommene

Fellesrommene for begge kjønn er altså en viktig grunn til at vi er på akkurat denne avdelingen, og et tema som vi spør soldatene og andre informanter mye om. Det er viktig å merke seg at det oftest er vi som må bringe temaet på banen, for særlig soldatene er dette noe som de ikke ofte tar opp selv. Blant dem som bor på disse fellesrommene er det vanskelig å få en eneste negativ kommentar. Denne jenta mener mye om fellesrom, og summer opp mye av det de andre sier:

'Det er veldig bra. Og så er det utrolig positivt at det er blandingsrom. For jeg tror at det ville blitt mye større skille da om.. ja mer sånn klikker. At jentene hadde vært mer sånn mot gutta og omvendt, hvis det hadde vært skilt. For her må man jo være lag, og da må man bo sammen for å få den tilliten... 'Og den lagfølelsen vi har. Og likedan så er det to rom som bor rett ved siden av hverandre som er jo sammen.. holder sammen i troppen hele tiden. Hele laget. Så jeg tror det er veldig viktig at vi er blandet og sånn ja. For ja.. jenter og gutter går sammen hele tiden og det er ikke alltid to jenter går sammen med gutter hele tiden ellers så(...) det er litt mer jentegjenger på skolen da så at det er noen som går sammen og baksnakker og.. på grunn av at vi er så mikset her så blir det ikke noe tid til at jenter klikker seg sammen og baksnakker og sånn. Ellers kunne det skjedd hvis det var skilte rom. Så ikke vært noen konflikter enda hvert fall... vi lurte jo fælt på det der med jenter og gutter på samme rom og.. begynner etter hvert å lure på om ikke det er en jævla god idé... ja, det er en dritbra idé. Det er det.

Fellesrommene har altså mye av æren for at forholdet mellom gutter og jenter blir bedre enn på skolen, det bygger lagfølelsen og man unngår klikkesenet og baksnakket hos jentene slik man tydeligvis hadde forventet ellers. En gutt gleder seg også over det positive kompisforholdet:

'-det er faktisk litt.. ja, nå er jeg jo med de jentene jeg bor med ganske ofte ikke sant. Da blir det mye mer naturlig føler jeg enn...ja, mer kompis. Mens hjemme ble det mer.. da var du mer med vennene da kan du si på fritiden. Nå er det jo med alle, både jenter og gutter på fritiden ikke bare gutter. I større grad. Har godt av det tror jeg.'

Å være «kompis» betyr nok for mange et frikvarter fra sjekkeforhold. En jente forteller:

'Altså på skolen så var det kanskje mer sånn.. eller her kan.. her blir man venner på en måte. På skolen var det kanskje mer sånn at guttene sjekka opp jentene og sånn. Og.. eller man kan være venner og da. men her er det liksom.. jeg vet ikke.. det er jo ikke lov for det første.'

Et fellesrom er heller ikke bare fravær av negative hendelser man ellers ville forventet, den sosiale settingen med å bo sammen bygger noe nytt. En jente sammenligner fellesrommet med en familie. En annen snakker om et svært tett fellesskap:

'... alle på rommet spiser sammen, så da er vi seks gutter og to jenter.... for vi har blitt veldig nære og sånn. Og så, etter frokost, så går vi på rommet igjen, og så begynner vi å vaske. Og da har vi sånn at fire gutter vasker rommet og vi to jentene pluss to av guttene vi vasker guttedusjen og garderoben deres og badstuen deres og en gang som er utenfor.'

Flere jenter påpeker at de lettere blir «en av gutta» når de bor på samme rom som dem, uten at de «skifter personlighet» av den grunn. En annen mener at det å bo sammen med gutta forebygger for mye jentekos og «kakling» og gir et bedre fokus på det militære. Man får også et fellesskap som er godt å ha når man skal ut i felten og lide sammen.

Noen gutter påpeker fordelene med at jentenes tilstedeværelse gjør det lettere og mer naturlig å snakke om viktige ting, og ikke bare kødding og griseprat:

'...jeg vil si at forholdet man har her, gutter og jenter, det er mye tettere faktisk enn på videregående når man går i klasse... Alle jentene jeg bor med jeg ser jo på de(guttene) som kamerater, venner sant. Jeg ser ingen forskjell...Utenom det... du jobber jo sammen hver bidige dag. Og du vasker sammen, og du spiser sammen og.. så det er veldig sånn kompisaktig forhold da. Du får en rimelig tett.. mye tettere forhold. Jeg merker.. altså jeg ser på alle at man snakker om mye mer personlige ting gutter og jenter mellom, enn det man kanskje hadde gjort på skolen....det skal faktisk ikke mye mer til enn at kanskje en jente sitter rundt bordet så tør du kanskje å si mye mer om kanskje problemer og sånn, enn om det bare hadde sittet gutter. For da er det jo sjelden det blir mye sånn alvorsprat da.'

Vennskap, kompisforhold, arbeidsfellesskap er stikkord mange bruker når de skal karakterisere fellesrommene. På mange måter virker det som rommene virker stikk i strid med de reservasjonene

ne vi hadde i retning av større seksuelt press mot jentene. Rommene fungerer nærmest litt avkjønnende. En jente fortalte at på Sessvollmoen sto gutta og glodde på jentene når de kom ut av dusjen, mens her kunne hun å stå og prate med gutta mens halvnakne jenter gikk rundt uten at gutta «lettet på øyelokket». En annen har bidratt til avkjønningen på sin måte:

'Jeg må jo si det at når jeg hørte om det første gangen jeg også at jeg tenkte «oj, ja», men det er jo.. hvordan blir det da? Ja, jeg lurte jo på det. Jeg har jo gått til innkjøp av litt styggere undertøy, jeg har vært mye på Cubus og kjøpt sånn vanlig sånn.. litt større truser og ja..'

En tillitsvalgt som har vært mange andre steder er overrasket over hvor stille det går for seg her nordpå:

...har jeg fått vært på en del avdelinger rundt om i Norge mens jeg har vært her. Sånn som jeg har forstått det, her så skjer det ufattelig lite.. i forhold til hva det skjer på andre avdelinger.. jeg hører at det er vorspiel på enkelte rom, «ja skal du.. det er vorspiel på vårt som», «har dere lov til å drikke i leir» sier jeg, «nei, men det er ingen som merker det». Og så tenker jeg.. jeg blir helt sjokkert for det at det hadde aldri skjedd her oppe. For her er det så pass strengt og soldatene respekterer de reglene man får da. Men selvfølgelig, så er det muligheter for at en jente og en gutt i samme leir.. altså kan.. selvfølgelig tiltrekkes av hverandre...

Alle jentene vi snakker med nordpå, bor på fellesrom. Noen av våre gutteinformanter bor på gutterom. En snakker om nokså brutale konflikter, manglende interesse for dusjing osv. på sånne enkjønnete rom. Sånne historier går også blant jentene. En annen som selv bor på gutterom, mener at gutta føler seg friere der. Selv om han godt kunne bodd på fellesrom:

'Det hadde ikke gjort meg noe (å bo på fellesrom) sånn sett. Man er litt mer fri da, i gåseøyne, når man er bare gutter. Litt lettere å kunne bytte om og prate om ting. Ja, skal ikke si at vi har gått over streken sånn sett, men det blir jo sånn gutteprat da. Så langt har vi behersket oss litt da innad i praten... Men vi ser på dem, hvert fall hun ene i troppen vår, hun er veldig sånn karslig i gåseøyne. Og hun er jo, om ikke like mye, så omtrent like fæl i kjeften som de fleste av oss.'

En troppsfører kommer utenfra og er relativt skeptisk til mye, inkludert vårt forskningsprosjekt. Men

også han ender opp med å oppsummere fellesrommene som bra, etter et interessant resonnement om hva som kreves av et godt fellesskap i Forsvaret:

'Så vi vil selvfølgelig være forskjellige, og det kommer fram når man snakker med mennesker, så kommer personlighet fram, og da vil man ha preferanser. Det kan man ikke styre, men i hvert fall rettlede de til å skjønne at vi er ett fellesskap. For det er litt av kjernen i profesjonen at vi gjør ingenting alene, vi gjør det sammen. Og da tror jeg dette her med jenterom og gutterom er en god ting, for da unngår man denne her separasjonen. Så er det selvfølgelig andre ulemper og det er jo hvor komfortabel man er som jente når man er en jente eller to jenter, sammen med seks andre gutter. Og man skal skifte og kle på seg og dusje og alt mulig rart. Og der er nok jenter mer kjent med den problematikken enn det kanskje jeg er da. Så det er begge veier, men jeg ser helt klare fordeler med det.'

En jente som er tillitsvalgt er glassklar i sin konklusjon: Det er bare fellesrom som duger.

'... det hadde ikke gått an å ha jente og gutterom her. Det hadde ikke gått an. Og det er ingen som klager på det, og ingen som snakker om det. Det må være sånn. Vi bor da i telt når vi er ute i felt i sammen. Vi kan ikke ha gutte- og jentetelt. Det er ikke noe barneskole her. Det er bare helt rart i mine ører. Vi skal jobbe i sammen og vi har felles mål og vi skal jobbe sammen, så hvorfor skal vi skilles fra hverandre liksom. nei, jeg tror.. for at det skal fungere optimalt, så må vi ha jente- og gutterom. Da slipper du det de intriger som kan oppstå blant jenter, du slipper at de ekskluderer seg fra guttene.'

Presten på avdelingen har mange samtaler, også med jenter. Mange er bekymret for om de skal klare de fysiske kravene og ikke sinke de andre. Men fellesrommene er ikke noe tema og tilsynelatende ikke noe problem. Han har imidlertid tjenestegjort i en annen avdeling i Indre Troms, og der dukket det opp et problem vi skal høre mye om i case 2: De rene jenterommene «der jenter ikke gikk overens i det hele tatt.» Merk også alle sitatene der situasjonen på fellesrommet sammenlignes med situasjonen på skolen, der forholdet mellom kjønnene framstår som langt mer overfladisk og «sjekket». Har fellesrommene redusert segregasjonen og økt gutter og jenters nærhet til hverandre på en positiv måte?

Fellesrommene går inn i en «avkjønningsstruktur» som forsterkes av uniformen, noe som blir påpekt av denne jenta:

' Det er mange jenter som er vant til på en måte å få mye oppmerksomhet da og vant til å bli lagt merke til og sånne ting. Og når de på en måte blir satt i en grønn uniform og.. ja, tatt av sminken og sånn, satt opp håret og sånne ting da, og blir de på en måte kanskje litt rådløs da kanskje for sånn.. de vet ikke..'

Dette poenget understrekes av lederen for avdelingen, og mange av våre informanter i begge case. Flere av informantene er opptatt av at uniformen fungerer avkjønnende. Den fører til at folk legger fra seg sine vanlige sosiale markører (kleskoder, frisyrer), og den skjuler kropp mer enn mye andre klestyper gjør. Dette kommer i tillegg til fellesrommene. En av våre informanter kommer med en riktig punchline:

«I Forsvaret er det ikke kjønn, bare grønn»

Maskulinitetsformer

I intervjuene med særlig jentene blir det ofte skilt mellom to hovedkategorier av gutter: De som stiller opp for sine medsoldater av motsatt kjønn, og de som hele tiden er ute etter å framheve seg selv og få fram hvor lite skikket (noen av) jentene er. En jente forteller:

' ... de fleste guttene er sånn at, som backer deg opp og prøver å hjelpe alle sammen. Og så har vi sånn to i troppen som er sånn «åh, jenter er i dårlig fysisk form», og skal tøffe seg litt. Men det.. det er jo bare sånn det er.' Men de fleste er ikke sånn. (...) 'Så både jenter og gutter står sammen mot de som er i mot det og.. ja, så det er veldig greit det felleskapet i alt her. Det er kjempe.'

Hun er ikke den eneste som er positiv til guttekulturen i det store og hele:

'... De fleste (guttene) er veldig modne og sånne ting og det er ikke noe.. altså folk ser.. så klart ser de annerledes på meg for at jeg er jente, men ikke noe sånn i negativ forstand. Det tror jeg ikke. Jeg har ikke opplevd noe liksom at jeg har blitt behandlet dårligere. At jeg har blitt behandlet annerledes fordi jeg er jente da. ikke.. det er liksom hvordan du tar det selv da. hvordan du tolker ting og om du peller det av deg og sånne ting. Jeg vet ikke. Jeg synes det er et bra forhold.'

Så hovedinntrykket av det som skjer i guttekulturen nordpå, er at de fleste gutta er støttende overfor de jentene de er sammen med i laget, troppen eller på rommet. Noen gutter er veldig opptatt av sine egne fysiske fortrinn og motsatt lite nådige mot det de oppfatter som jenter som ikke duger.

Et annet fenomen er «guttepraten». Den kommer ofte i to former: For det første er det mye humor, og tidvis av den nedlatende sorten. For det andre kan mye handle om seksualitet. En tillitsvalgt forteller om en jente som har opplevd utsagn av typen:

” kan du gå ned å hente vann. Nei forresten, da kommer du ikke tilbake før i morgen”.

Den aktuelle jenta opplevde dette og andre utsagn som krenkende og gikk videre med det, mens den tillitsvalgte mente dette var innenfor grensene. Mange jenter er opptatt av hva man må tåle, og en kvinnelig tillitsvalgt forteller:

’Jeg hører jo fra jentene at det er hele tiden sånn småkommentarer. Men det er ingen som har tatt det opp med meg som tillitsvalgt....Det er vanskelig å finne den balansen. Det er ikke alle som klarer å si i fra heller. Og det.. folk som er litt mer nærtstående og det er ting som man må finne seg i’

En annen tillitsvalgt mener guttehumoren til dels kommer fra sersjantene og sprer seg videre derfra:

’ ... det er stort sett preget av guttehumor blant sersjantene. Hvis noe ikke er bra er det, «kuk i salaten» for eksempel liksom.. det er på det nivået og hvis det er sånne holdninger, så blir ikke de noe endret, og så de (menige) begynner å bruke det de også...

En kvinnelig tillitsvalgt sier at dette er noe guttene har med seg i bagasjen fra livet hjemme og på videregående:

’... man skal si i fra tror jeg. Eller så.. det er jo ikke forventet at en gutt som kommer rett fra videregående skal vite alt om hva som er greit og hva som ikke er greit liksom. Vi må forvente, ikke nødvendigvis som du sier at vi på en måte bare godtar det. Men vi kan ikke forvente at alle vet hvordan de behandler oss med respekt liksom. Hvis du skjønner hva jeg mener? Og da må man si i fra. Og da er det for så vidt greit som regel.

Presten har opplevd noen få befall som har en humor som er på kanten – og tidvis over. Han sy-

nes dette er et vanskelig tema å forholde seg til, en balansegang:

”Ja. Og da er det sånn en del litt sånn unødvendige spøker. Som kommer. Men det er ikke alle som skjønner at disse er unødvendige. For dette må jo folk tåle. Og det at de ikke skjønner at det er unødvendig gjør også at det er vanskelig å gjøre noe med det. (...) Over hvor mange streker må en trå før en på en måte kan ta det opp og si at det her er et problem. Før jeg kan lage en sak av det, og si at her har vi et problem med et befall, som ikke klarer å skjønne.”

I sum er det altså en oppfatning av at mannskulturen i avdelingen nordpå innehar en del «forventede trekk» av typen humor på kanten, erting av de som ikke henger med (som tidvis også rammer «trege gutter»), men at det stort sett er innenfor rammene av det som «må tåles». Men av og til går noen over streken, og skaper en situasjon som bringer opp diskusjonen om hva man skal tåle og ikke tåle, skillet mellom gutter som støtter jentene og ikke osv.:

Seksualiserende maskulinitet

I hæravdelingen nordpå fant vi et veldig tydelig eksempel på det vi har kalt seksualiserende maskulinitet. Kort fortalt er dette en form for maskulinitet der jentene fortolkes og behandles i lys av å være representanter fra det motsatte kjønn og som seksualobjekter. De er primært noen man vil eller ikke vil sjekke opp. Det er derfor viktig å understreke at de fleste har opplevd helt andre relasjoner, slik vi blant annet har vist over.

Det var bare én virkelig ubehagelig episode vi fikk høre om og den kom i den første intervjurunden. Episoden startet allerede under den kvinnelige informantens første dag i Forsvaret. I denne mot-taksavdelingen som lå et annet sted i landet, og hvor de bare var noen timer før de ble fløyet nordover, møtte hun en mannlig medsoldat som forsøkte å sjekke henne opp. Men som hun sa, viste hun tydelig, men vennlig, at hun ikke var interessert. Når hun litt senere ble videresendt til ‘vår’ avdeling i nord og installert på fellesrommet sammen med én kvinnelig og seks mannlige soldater, dukket denne gutten opp, og vi fikk høre hvordan han sammen med de andre mannlige romkameratene forsøkte å ødelegge jentas omdømme. Dette er et eksempel på det man i veiledningen for Forsvaret om seksuell trakassering vil kalle «verbal» trakassering.

Vi fikk historien når vi under intervjuet spurte hvordan hun trivdes med fellesrom. Hun svarte at hun var mest sammen med de gutta som bodde over gangen.

Gutta på rommet hun bodde på hadde hun lite til felles med - de *'var sånne "pumpegutter" som hele tiden skulle tøffe seg og var mest opptatt av kropp, muskler og krig*, fortalte hun. En av dem (han som tidligere hadde forsøkt å sjekke henne opp) oppførte seg som leder og de andre bare diltet etter. En dag hun hadde mensjen og tok en tampong fra skuffen sin la leder-gutten merke til det. Han henvendte seg seinere på dagen til de andre gutta og sa med høy stemme: "Ikke rart at du er sur, du har jo mensjen". Jenta valgte, etter å ha tenkt en del fram og tilbake, å ikke rapportere saken, men fortalte det til en av gutta over gangen. Han tok affære og gikk til et høyere befall med saken. Mobber ble innkalt til befalet og dagen etter fortalte han til "sine gutter" at det var en hore som hadde sladret på ham. «Offeret» var en av de jentene som var i toppskiktet – i godt humør, tøff, pen og grei - og minst like fysisk sterk som gutta.

Det hører med til historien at vi traff denne jenta igjen på en av de mindre utestasjonene i forbindelse med den tredje intervjurunden, og der var den "pumpegutten" også plassert. Hun fortalte at han hadde bedret seg og at hun kunne snakke med ham - også på to-mannshånd – men at han forandret seg når de var flere sammen. Etter intervjuet ble vi invitert på lunsj sammen med befalet og de menige. Vi ville ta et bilde av de to jentene på stasjonen – da ble den samme gutten veldig høylytt og mente at hvis vi skulle ta bilde av denne jenta, da måtte det bli på kjøkkenet. Underforstått - det var der hun hørte hjemme. Under måltidet oppførte han seg underlig, blandet seg inn i samtalen hun hadde med en annen jente – og kom med påstander om at hun var en person som alltid overdrev. Vi forskere var fremmede for ham, men det virket ikke som det hemmet ham. Han prøvde å få med seg de andre, men denne gangen var det, så vidt vi kunne observere, ingen av de andre gutta som bet på. Hun håndterte situasjonen ved å henvende seg til oss og si: 'Der ser dere hvordan han er'.

På den aktuelle stasjonen var det rundt 25 menn og to kvinner som i flere måneder levde sammen, isolert fra nærmeste sivilisasjon. Den unge mannen hadde tidligere fått refs for utilbørlig oppførsel, men ikke denne gangen. Vi var forbauset over at han ble plassert sammen med den kvinnen han

tidligere hadde trakassert. Vi fikk ikke klarhet i om det var en uoppmerksomhet fra en ledelse som vi ellers oppfattet som allestedsnærværende, eller om man faktisk ønsket å ha dem sammen for på den måten å nøytralisere hendelsen.

Kort oppsummert fant vi i denne avdelingen et viktig eksempel på hvordan en negativ mannskultur kan ytre seg, hvordan saken ble tatt opp og hvordan ledelsen håndterte den. Vi opplever saken som interessant og viktig på mange måter. For det første fordi den viser en form for *seksualiserende maskulinitet* der kvinners atferd og rollevalg løpende settes inn i en seksualisert kontekst. Samtidig viser den et eksempel på *solidarisk maskulinitet*, der mannlige medsoldater «rykker ut» for å få slutt på en atferd som de ikke ønsker der de har sin verneplikt. Til slutt ser vi at en tydelig ledelse får satt tingene på plass. En interessant observasjon er at vi hører om denne hendelsen fra mange informanter, den har helt klart blitt en «snakkis». Samtidig er det ikke så store avvik i hvordan saken omtales. Er det slik at når dette er blitt en sak, og den er resolutt behandlet av ledelsen, så forebygger man at saken får sin egen dynamikk i form av variable fortolkninger?

I dette caset fikk vi i grunnen «bare» ett tydelig tilfelle av negativ mannskultur slik vi definerer den, og et samtidig bilde av en positiv, motreagerende mannskultur. Vi tror selvfølgelig ikke vi har sett alt og vært overalt, men vi har hatt mange ører og øyne til å observere med. Kan det være slik at manskulturene blir mindre viktige fordi det er så mye annet å interessere seg for? Er det slik at det viktige sosiale livet blir levd under utfordrende tjenesteformer der disiplin og mestring er i fokus? Er det slik at det spennende sosiale livet som utfolder seg på fellesrommene og stasjonen er langt viktigere enn å kødde og fleipe? Vi har fått mange historier om gleden ved å mestre:

Mestring og disiplin

Under intervjuene får vi selvfølgelig mange fortellinger om slit, mas og disiplin. Vi får høre masse om en historie der noen hadde glemt å låse skapene der de oppbevarte våpnene sine, og hvordan det medførte en solid kollektiv avstraffelse. Vi skal på ingen måte underslå at mange er sure over det de oppfatter som hersing. Men vi er like slått av alle de historiene vi får om å overvinne utfordringene og kjenne på mestringen. En jente som vil ha mer press og disiplinering forteller:

'...så bli sterkere psykisk og klare presse meg selv hardere. Ikke bare gi opp hele tiden...noen ganger har jeg tenkt «ah, verden går jo faktisk ikke under».Men det er litt dumt. Jeg tenker her er det jo mye disiplin og sånt. Så det måtte jo bare være positivt.'

En snakker om uheldige hendelser med våpen. De var ikke nedlåst slik de skal være, og synderne fikk sin rettferdige straff:

'de må sikkert skjerpe seg for jeg tror de fikk litt straff i går. Vi har bare vært heldige med å låse inn våpnene våre skulle jeg til å si. Det var en i starten som ikke hadde gjort det og han var jo.. han stod alene og måtte løpe på løytnantskontoret. Så lenge du gjør som du skal så blir du.. så får du ros og blir behandlet bra. Og hvis du får refs, så fortjener du det som regel. Nei, jeg synes det er veldig bra. Veldig greit.'

En gutt opplever øvelsene som harde, men lærerrike:

'Ja, jeg liker det ikke der og da, men det er kjekt å ha gjennomført det i etterkant. Det gir et veldig godt perspektiv på livet. I Norge så har vi det så godt, og da synes jeg det er veldig flott å...eller verdsetter jeg de små tingene da i hverdagen da, mye bedre. Det gjorde jeg absolutt ikke før jeg kom forsvaret'

Å være i denne hæravdelingen er å gå fra et null til å være noe:

'Det var liksom da jeg kom inn hit, kjente overhodet ingen, og befalet er langt over deg. Du føler deg kjempeliten. Alt er sikkert skuespill fra befalets sin side, men du føler deg kjempeliten i rangstigen liksom. Du blir psykisk litt ubekvem av det på en måte. Så er det det fysiske da, å gå langt med storsekken og klare det. Så er det etter hvert mestningsfølelsen når du greier å henge på laget, klare ting sammen som et lag og da.'

I intervjuet med presten på avdelingen kom det fram at «vår» avdeling hadde et høyere tempo i utdanningen enn mange andre steder. Presten lurte på om man kanskje «gapte over litt for mye». Vi kan ikke uttale oss om det faglige innholdet i utdanningen, og om det eventuelt lider av et for høyt tempo, men har ingen indikatorer over at så er tilfelle. Vi lurer imidlertid på om ikke det høye tempoet har en egenverdi på to måter: Den bratte læringskurven kan gi stor mestningsfølelse, samtidig som det blir lite tid og energi til intriger, bak-

snakk og lignende. Kravene gjør også at samarbeid blir et «must»: Alle må med!

Jentekulturer

Det er mange som er opptatt av at de jentene som de er inne sammen med, er ålreite, og har lite av de negative sidene som de mener vil vise seg hvis jentene blir for mange eller blir boende for mange for tett på hverandre.

'... jeg tror det hadde vært større skiller (mellom gutter og jenter) hvis det hadde vært flere jenter. For da tror jeg det hadde blitt sånn.. ja, jeg tror at her er vi nødt til å sosialisere oss med guttene. Her er vi nødt til å blande oss inn (i guttekulturen). For vi er alt for få til at.. og når man på en måte har en jente på laget, og du ikke går overens med henne. Da er du jo på en måte.. da sitter du der alene da. Du er nødt til å komme inn i gjengen.'

Det er altså bra at ikke jente-gutt forholdet blir preget av for mange skiller, i verste fall kan det jo bli en vi/de-relasjon. På den annen side forteller sitatet om at jenter bør inn i guttas kultur for å ha et liv som inkludert. Men en ren jentekultur står fram som et skrekkens eksempel, som et sosialt drama, forteller tre av jentene:

'.. det er veldig ok å bo sammen med fem gutter. Det hadde sikkert vært mer stress å bo sammen med jenter. Det blir jo bare drama.'

'Hvis jeg hadde bodd på rom med fem andre jenter, så hadde det klikket for meg. Men jeg liker jentene som er her veldig godt...'

'Men med de jentene som er her nå, med de på kontingenten min, så tror jeg at det hadde gått ganske bra. Siden alle er veldig sånn hyggelige og det er ikke sånn baksnacking. Sånn vanlig jente-krangling. Men hvis du hadde tatt jentene i gamle klassen min på videregående eller noe. Det hadde ikke gått. Det hadde bare blitt..'

Dette med jente-jenter og guttejenter er et eget tema. På den ene siden er det mange fordeler med guttejentene, forteller denne gutten:

'De (jentene) har en tendens til å bli ganske, i hvert fall de fleste av de, nå har jeg ikke lagt merke til noe her av de som er her nå. Men de valgte jo å være her da, så de er vel litt mer guttejenter. Men sånn ordentlig jente-jenter har en tendens til å bli veldig bitchy mot hverandre og klager og holder på. Så sånn sett tror jeg det er greit at det er flest

gutter. Men på en annen måte så er det greit å få flere jenter inn og, for da blir det liksom ikke, i hvert fall gutter da, da blir utvalget ganske mye større også.'

Et mannlige befal har derimot sett guttejenter «gå i strupen på hverandre»:

'Hvis du tar x- bataljonen. Den befalsskolen som er der. Så ble det snakket om....vi var der på modul sammen med dem, og da sa de alle at det var nesten som gjenger... i bataljonen så er nesten over halvparten jenter, det var jo, ja, jeg tuller ikke hvis jeg sier at av 20 stykker da, så var 12 jenter. Og da ble det veldig mye sånn gjenger da, innad i de greiene der... Det var negativt fordi de to gjengene de drev og frøs ut hverandre og baksnakket hverandre og sånt. ... ofte så merker man at den typen jenter som kommer i forsvaret er litt sånn guttejenter. De har vært sammen med gutter hele livet og holdt på med gutteting og sånn. Og så kommer de hit, og blir plassert sammen med jenter da, som også har det likens, som bare har vært sammen med gutter, og da blir det litt sånn at de går i strupen på hverandre... og det er guttejenter som møter guttejenter... For eksempel på befalsskolen da, så hadde vi to jenter. Hun ene, hun hadde vært sammen med gutter hele livet og det hadde hun andre også, og de klarte ikke å snakke med hverandre. De hatet hverandre... det kan veldig ofte bli sånn at de har ikke lyst til å være svakere enn den andre jenta. De skal vise hvem som er best, ja.'

Han ser her ut til å skildre en situasjon der man får det verste fra to verdener: Guttas «cock-fight» og jentenes baksnakking. For ytterligere å komplisere bildet av hva som er riktige og gale atferdsformer for særlig kvinner, har vi en informant som nok kunne tenke seg lederverv, men hvordan gjøre det på rett vis?

'...vi har kanskje sånn egentlig like muligheter, men det er litt sånn.. som eksempel at mannfolk tar ofte lederstillinger og sånn. Det er jo fordi.. det er ikke.. de har mer sånn at de bare kjører på. Mens jenter er mer sånn tenker over.. hva vil den andre personen syns om det og vil de andre like meg og.. og tenker for mye over sånn. Og jeg gjør jo det selv også men.. nei..

En av jentene nordpå havnet på en stasjon med bare gutter. Det ble tungt i lengden:

'Det er litt opp og ned. Jeg er jo en jenteperson, så jeg elsker jo å være med jenter. Jeg liker å være med gutter og, men jeg liker kombinasjonen av å

være med jenter en dag og så gutter en annen dag. For du har jo andre samtaler med jenter enn det du har med gutter. Så i januar og begynnelsen av februar, så syns jeg det var litt tungt å gå fra å være... Og så er det jo så øde her ute. Så jeg får jo ikke besøk. Og om vinteren så er jo den veien dere kjørte på stengt. Og du må ha belte på den for å komme opp og det er det ikke så mange som har. Så jeg kom opp i begynnelsen av januar og dro ned seint i februar og da hadde jeg sett 7 jenter, utenom meg selv. Men så er det jo ei som er alene på en annen stasjon, så vi to snakker en del i telefon da. Så da får jeg litt der. men jeg har sett før at det var flere jenter på stasjonene, så var det heller noen det ikke var jenter på. Så vi synes det er litt rart at jeg og hun på det andre stedet ikke er sammen. For det er jo to på alle de andre.'

I sum er det å utvise korrekt kjønnatferd for kvinner i en mannsdominert situasjon ingen lett sak med klare og gode alternativer. Man må være jente, men ikke jentejente som baksnakker og lager sosialt drama. Man kan være guttejente, men ikke til de grader... Det er lov å ha ambisjoner, men trå varsomt... Vi skal seinere se på dette med guttejenter i forskjellige fortolkninger av begrepet (kapittel 5.6).

Betydningen av ledelse

Vi har selv observert mange situasjoner der vi mener vi ser sporene av god ledelse i avdelingen nordpå. Som vi husker, var det en av informantene i forstudien som hadde stor tiltro til lederen i avdelingen. Vi har sett at det som kunne utviklet seg negativt i saken med en «seksualiserende mannskultur» så ut til å ha blitt håndtert på en god måte. Vi har gjennom samtaler med øverste leder blitt overrasket over hvor godt han kjenner svært mange av soldatene. Og vi er stort sett imponert over hvordan man har klart å plassere rett person på rett plass, og få fram til dels uante ressurser hos enkelte. Vi har også en hypotese om at fellesrommene har blitt så vidt suksessfylte fordi ledelsen har fulgt nøye med, en antagelse som deles med presten på avdelingen. Den øverste lederen praktiserer en «åpen dør»-politikk som vi har sett mindre av andre steder, samt at rangsystemene ikke er det viktigste hvis man har funnet på noe lurt:

Det er en ting som jeg er veldig opptatt av, og det er at ingen skal måtte gå rundt og lure på hva jeg egentlig mener for noe. Og det oppfordrer jeg alle mine folk til. Altså lurer de på hva jeg mener så skal de.. de trenger ikke å lure, da kan de heller spørre

meg. Og det betyr jo at jeg gjør meg selv veldig tilgjengelig. Tenker at hvis noen i min organisasjon tenker at dette er kanskje lurt at sjefen vet om, så er det antakelig det. Så da skal de ikke bruke tid på å lure på det, da kan de heller komme så kan jeg si ja eller nei. Og det tror jeg kanskje er.. det er hvert fall min greie. Viktig for meg å være tilgjengelig. Og som jeg også sa her tidligere. At jeg har aldri brydd meg om hvilken grad folk har. Jeg er opptatt av at når jeg gir oppgaver og oppdrag at da følger de tjenesteveien og de organisasjonsmåtene vi har i forhold til ideer og diskusjoner og forslag. Så er ikke jeg opptatt av hvilken grad folk har eller hvilken jobb de har. Hvis de har noe lurt å komme med, så syns jeg det er vel så viktig som hvilken grad de har og hvor de jobber.

Soldatene har selvfølgelig flest oppfatninger av de som er tetttest på dem, det vil si troppsledelsen og lagførerne. Også her kommer det mange gode skussmål. Et stadig tilbakevendende tema er balansen mellom disiplin, skriking og kjefting på den ene siden, og en mer avslappet kompis-stil når dagens øvelse er over. En tillitsvalgt beskriver det slik:

' Dette med varsko. At hygiene er viktig og klærne skal vaskes og sånne ting. Det er derfor de er streng i starten for at de rutinene skal settes. Og så etter hvert som du går under utdanning så blir jo befalet mykere og mykere. Hvert fall sånn jeg har opplevd det. Og befalet her er veldig flinke på det, og det er sånn det bryter på når det.. når man er ute på øvelse og skal ut å gå, så er det kjempeseriøs, og streng og skikkelig. Og så når man har kommet i telt og sånn, så er det mer laid back og da kan man tulle litt og kødde litt og sånne ting da. Jeg syns det er en veldig.. det er klart at av og til hater man du jo trynet på sersjantene, men.. jeg syns det er en god måte å gjøre sånne ting på da, for å få inn de rutinene som jeg har snakket om.

I forhold til vårt prosjekt om mannskulturer, tror vi at ledelsen gjør en del kloke valg i forhold til å signalisere tidlig at trakassering og mobbing ikke blir tålt. Dette ser ut til å ha hatt gjennomslag tvers gjennom befalskorpset i avdelingen. Selv om en troppsleder påpeker at det er vanskelig å se for seg at man skal få til en fullstendig holdningsendring hos enkelte:

'Nå er jo det her veldig vanskelig, for den arenaen vi snakker om nå det er den arenaen som vi ikke styrer. Det er den arenaen som går utenfor arbeidsplassen. Den går i teltet, den går når man står

alene ute i skogen eller når man er ferdig på jobb, på rom. Og i hvor stor grad kan man styre at gutter er som de er eller jenter er som de er fra de kommer inn hit til de drar herfra om kun noen måneder? Hvor mye kan man styre en dialog der man ikke selv er tilstede? Så det tror jeg nok er veldig, veldig vanskelig. Jeg er veldig usikker på hvilke tiltak jeg som troppssjef kan iverksette for å endre 18 år med adferd som enten gutt eller jente.'

Vi skal siden se i case nummer to at det blir veldig tydelig når ledelsen ikke har oversikt over hva som utvikler seg av kulturer blant soldatene og befalet.

Ledelsen er opptatt av å gi jentene passe mye eller lite oppmerksomhet som jenter. De jentene som skal inn blir i forkant oppringt av erfarne jenter og tillitsvalgte, som vi har hørt. Videre er det en egen jentebriefing i starten, men deretter skal kjønnsforskjellene ikke få mer plass enn de fortjener. Andre kompetanser og roller er viktigere.

Oppsummering av case 1

Hærvædelingen i nord er et case som byr på mange positive inntrykk ut fra vårt ståsted. Stedet ser ut til å få inn rekrutter som har et noenlunde realistisk bilde av hva tjenesten kan by på, i den grad man kan ha det når man ikke har vært i militæret før. Rekruttene virker motiverte og selekterte ut fra motivasjon og til dels fysikk. De kommer rett fra videregående skole og en russetid der flere har opplevd en seksualisert og alkoholisert kultur. Det ser imidlertid ikke ut som denne kulturelle «bagsjen» får dominere livet som rekrutt, snarere virker det som man relativt hurtig nullstiller slike erfaringer i møte med et nytt sosialt system med tydelige krav og en bratt læringskurve.

Livet på fellesrommene skildres stort sett i svært positive ordelag. De skaper bedre relasjoner mellom kjønnene enn det mange har opplevd i skolen, og også en bedre situasjon enn det vi seinere finner i enkjønnete rom (case 2). Fellesrommene ser ut til å «avkjønne» relasjonen mellom gutter og jenter, relasjonen blir mer som den i en søskenflokk. Sammen med uniformeringen bidrar fellesrommene til å redusere kjønnsforskjellene og også de sosiale forskjellene. Vi finner heller ikke de mange konfliktene mellom jenter med forskjellige ambisjoner for tjenesten som det vi fant i case nr 2. Dette kan skyldes forskjeller i seleksjon, men også fellesrommene som i mindre grad gir rom for slike kontroverser.

Riktignok skjerper guttene seg på flere vis på grunn av jentenes nærvær, men det er samtidig viktig å se at jentenes nærvær på fellesrommene er preget av at de er der på guttas premisser. Gutta er i flertall, og ofte vil jentenes målsetning nettopp være å bli «en av gutta».

Fysisk yteevne er absolutt i fokus på dette tjenestetstedet, men temaet ser ikke ut til å bli «kjønnet» i den grad som vi opplevde i case nr 2. Dette vil antakelig skyldes høyere fysisk nivå hos både gutter og jenter på denne avdelingen, samtidig som hard tjeneste gjør at mange får betydelig opptrening på et tidlig tidspunkt. Det er også bevissthet rundt at andre typer kompetanse enn å gå langt og bære tungt kan ha verdi. På denne måten blir ikke koblingen mellom fysisk yteevne og militær profesjonsidentitet så viktig som vi så i case 2, og dette med fysikk blir mindre av en kjønnsmarkør eller markering av kjønnsidentitet.

Ledelsen i avdelingen i nord ser ut til å legge godt til rette for at stedet framstår som rimelig vellykket ut fra våre mål. Det er tidlig og tydelig beskjed om at trakassering, unødig seksuell oppmerksomhet og lignende ikke blir tolerert. Man er flink til å redusere de konfliktene som kan oppstå når rekruttene etter endt opplæring skal fordeles på forskjellige typer tjenester og oppgaver. I denne prosessen blir ganske mange jenter tildelt ansvarfulle posisjoner der de opplever stor mestring. Ellers er man generelt opptatt av å ikke gjøre dette med kjønn til for mye av en sak.

Under vår første intervjurunde oppstår det en svært interessant sak som tydelig viser hvordan en negativ maskulinitet kan gi seg utslag. En guttegruppe under ledelse av en dominerende person søkte å seksualisere relasjonen til en av jentene på deres rom. Når sjekkingen ikke fungerte, fikk hun i stedet en negativ rolle som også ble omtalt i seksualiserende termer, og på måter som klart brøt med hennes krav på respekt og intimgrenser. Vi har sett på dette i termer av *seksualiserende maskulinitet*.

Hendelsen ble imidlertid ikke tolerert av andre gutter på et nærliggende rom som ble kjent med hva som skjedde. De rapporterte hendelsen videre, noe som ga betydelig negativ oppmerksomhet for han som ledet behandlingen av jenta. Vi kaller denne rapporteringen, og dermed avstandstaking, fra de andre guttene for *solidarisk maskulinitet*. Kombinert med en ledelse som fulgte opp den

negative hendelsen, viser dette hvordan et sosialt system kan takle slike problemer.

Jenteandelen på dette stedet er vesentlig lavere enn i case 2, noe som reiser spørsmålet om dette stedets relative suksess kan skyldes en blanding av seleksjon av jentene som får komme inn, samtidig som jentenærværet er så vidt beskjedent at det i mindre grad truer den maskuline dominans, de blir jo «en av gutta». Vi diskuterer dette videre i kapittel 5 under overskriften «Tokenism».

4.4 Case- 2: Sjøforsvaret

I Sjøforsvaret rekrutterte vi jenter og gutter som skulle videre på fartøy. Begrunnelsen for det var at det å leve på en båt er også å bo tett sammen. Vårt første møte med guttene og jentene var på rekruttskolen der de får basisutdanningen som soldater. Den ligger i Sørvest-Norge.

Mottakelsen her var vesentlig mindre velstrukturert enn nordpå, og avdelingen var så overfylt at de ikke hadde plass til oss i leiren. Antallet rekrutter som bodde her var over 600, og mange av dem var jenter – hele 22 prosent. I følge ledelsen på stedet var dette kontingenten med høyest jenteandel noen gang. Her var det tradisjonelle og separate jente- og gutterom. Vi hadde den samme prosedyren her med informasjonsmøte med mer. Også her fikk vi fem gutter og fem jenter. Utvelgelsen av disse rekruttene hadde vært basert på frivillighet, ved at man rakk opp hånden på et informasjonsmøte nokså umiddelbart før vi kom. Deretter ble det delt ut informasjons- og samtykkebrev. Gjennom noen av intervjuene fikk vi et inntrykk av at ansvarlig befal hadde formidlet et negativt inntrykk av undersøkelsen

Intervjurunde 1

Vi intervjuet de fem guttene og jentene etter om lag samme opplegg og intervjuguide som vi hadde fulgt nordpå, og med den samme fordelingen av informanter mellom oss to intervjuere. I tillegg til rekruttene, intervjuet vi kompanisjef og en troppsleder, begge kvinner.

Oppfølgende intervjuer

Neste intervjurunde måtte tilpasses fartøyets rutiner – de var 6 uker ute på tokt av gangen og ofte

helt uten kontakt med omverdenen. Vi måtte kontakte skipssjefene – og intervjuene måtte tilpasses når informantene våre enten lå til kai eller var hjemme på perm.

Feltarbeid i rom sjø/Fartøyet – et dypdykk

Vi ble invitert om bord på et kystvaktskip der en av våre informanter tjenestegjorde, og en av oss tok i mot invitasjonen. Oppholdet ble forholdsvis langt, og ga mange intervjuer og mye deltagende observasjon. Vi betegner dette oppholdet og et etterspill til oppholdet, som et delcase innenfor case 2. Vi bodde tett med de menige – på samme dekk og kunne bevege oss overalt og snakke med hvem vi ville. Under dette oppholdet ble det ført en forsknings-«logg» der dagens hendelser løpende ble ført inn.

4.4.1 Hva vi fant i case 2

Hvem er de?

Guttene og jentene vi intervjuet på denne avdelingen er også en sammensatt gruppe. Foreldrene har en sammensatt yrkesbakgrunn: Fra psykiater, agronom og sykepleier, over til militær bakgrunn og ansatt i politiet. En var veldig opptatt av bestefar som hadde fortalt om da han var med på farlige og viktige illegale oppdrag under krigen, og fortellingene gjorde at han ble noe av et ideal for ham.

Interessene er mangslungne blant jentene: Det er lagidretter som fotball og håndball, og mer individuelle sportsaktiviteter som karate, turning og dans. Noen har hatt stor glede og motivasjon av å seile på Christian Radich, andre trives med både shopping og kafebesøk, jakt og fiske og å være sammen med dyr.

Gutteinteressene varierer også: Noen er opptatt av skole, diskusjon og samfunnsengasjement, andre klatrer eller går på ski, trener eller driver motorsport. Noen er knyttet til sjøen gjennom båt, fiske eller ved at de står på wake-board.

Flere karakteriserer seg som utadvendte, de har masse venner og trives ute blant folk. En er både sprudlende og klønete, en annen blander humor og temperament. En er litt stille, og en er både sunn og frisk. I det hele tatt slår det oss både her og i hæravdelingen at så godt som alle har gjennomtenkte svar når vi spør om hva slags typer de er, eller hvordan de tror vennene ville omtalt dem.

Vi hadde kanskje forventet mere sjenanse og mumling.

En annen og mer forventet observasjon er at soldatene rekrutteres «Kysten rundt», med mange nordlendinger og vestlendinger. Dette kan innebære en viss forskjell i sjøkompetanse i forhold til de (få) østlendingene som er på stedet, noe som igjen kan forklare en del av de forskjellene som vi skal se at mange er så opptatt av.

Mindre tøff tjeneste

Rekruttutdanningen nordpå blir som vi har sett karakterisert som kompakt og krevende. I avdelingen sørpå er det ikke fullt så tøft, selv om noen nok fikk seg en overraskelse. Men man står tidlig opp blir vi fortalt:

'En typisk dag det er jo opp 05:45. spiser frokost. Vasker. Så er det i gang med et eller annet under-visning eller.. to ganger i uken så har det vært trening ellers er det.. ja, det er jo sånn grunnleggende soldatutdanning da. Så det er jo alt fra marsjering til våpen, leksjoner, litt krigsrett, ganske mye sanitet, førstehjelpskurs. Og så er det bare det om skikk og bruk rett og slett. Lære å bli soldat'

Men tjenesten varer ikke så lenge utover kveldene:

'Så er vi ferdig etter middag. Du har fri etter middag, men av og til er det kveldstjeneste...Du får lov til å gå ut av leiren, så da kan du dra inn til byen eller kjøpesenteret. Du får gå i sivilt da etter endt tjeneste... I helgene og sånt så går alle ut på byen...nei, vi drikker. Driking og..

Det paradoksale er at større frihet og mindre press ikke ser ut til å gi seg utslag i noe høyere trivselsnivå og færre konflikter. En bieffekt er også at soldatene tidligere og oftere ser hverandre i sivile klær, noe som tydeligere markerer hvor folk kommer fra både geografisk og sosialt.

Et gjennomgående funn i case 2 er at her er det flere konflikter mellom kjønnene, lite heldige kulturer både på gutterom og jenterom, og noen jenter som nesten kollektivt blir omtalt på en negativ måte. Det må ikke få overskygge at nesten alle vi snakket med ga uttrykk for at de trivdes og til dels stortrivdes i denne avdelingen. De får mange nye venner, de har det hyggelig sammen, får kjenne på egne grenser osv. Dette til tross for at de soldatene vi intervjuer, alle bor i en kaserne som til de grader bærer preg av å ha sett bedre tider: Mye er gammelt, mye er slitt og slarkete.

En av guttene her er den som snakker aller penest om Forsvaret av alle våre informanter uansett rang og tjenestested, han blir nesten evangelisk når han omtaler den forvandlingen han har vært gjennom de få ukene som har gått siden han kom inn. Han har hatt en oppvekst med et komplisert forhold til familien, flytting og skoletap. Her er det noen som ser ham! De andre soldatene velger ham som tillitsvalgt, befalet gir ham det som må kalles drøm-metjeneste.

Hva visste de på forhånd?

Flere av jentene savnet bedre informasjon om hva som venter dem i militæret – mange har hørt fedre og brødre fortelle sine skrytehistorier. Noen visste lite:

Når jeg gikk inn i militæret så tenkte jeg at dette var en mulighet jeg måtte ta. Det er ikke alle jenter som får denne muligheten. Så jeg gikk inn uten å egentlig vite hva jeg gjorde.'

En av jentene ante ikke at de skulle møte så mye motstand fra noen av guttene:

Guttene forstår deg ikke på samme måte. Og de har motto om at du er jente og du har gått frivillig inn i militæret, da skal du ville dette her. Da skal du være motivert og ta til deg alt...vi viste jo ikke hva vi gikk til.

Flere forteller at de var vant til mobbing og røffe forhold fra skoletiden, og synes det er bedre her. Denne jenta snakker mye om internett som stedet for mobbing, særlig blant jenter. Det problemet er mindre påtrengende her:

'...her lever vi jo oppå hverandre og her må vi ordne opp i ting. Det går ikke å gå rundt og baksnakke hverandre. Og på skolen så er vi jo bare sammen litt...jeg synes på en måte at det er et bedre miljø her...Ja, for hjemme har du også mulighet til å krangle gjennom internett, men det kan du ikke her.

Men to av jentene vet hva de går til, og er klare for et liv uten sminke, med lite alkohol, men med disiplin:

'Men vi ville jo inn i Forsvaret. Vi var forberedt på det og vi gledet oss til det. Men det er ikke alle jenter som har den holdningen... Jeg synes det er dritdeilig å drite i sminke og kle på meg. Det var jo kjempedeilig dette året her å bare være meg selv.'

'...han (pappa er politi) vet hva han vil. Og han vil at vi skal oppføre oss....de (andre) har ikke fått samme type oppdragelse som jeg har fått....For jeg er vokst opp med en familie som egentlig ikke drikker alkohol. Jeg har aldri opplevd mine foreldre fulle... (Jeg drikker)men jeg klarer å beherske meg. Det som mange av de andre.. de klarer ikke å beherske seg.'

Fysiske krav

Tjenesten er altså noe mindre krevende enn den vi observerte nordpå. Det betyr imidlertid ikke at fysiske krav ikke er et samtale-emne. Snarer er det vel motsatt. Fortellingen som går igjen hos svært mange av informantene, gutter som jenter, er «Historien om jentene som ble båret rundt et vann». Vannet er like i nærheten av leiren, og løpet er slik at alle skal være med:

'Først så klarte de seg jo ganske bra, men så... men det endte med at en i hvert fall ble båret litte grann på slutten.. for å få frem troppen...først var det vel på ryggen, men så tryna de to holdt jeg på å si... så da ble hun båret av fire stykker eller to eller hva det var for noe.. i armer og bein..(hun mener det ikke har blitt snakket om).. nei, for hvis at det er en jente med ryggproblemer, så har vi på en måte visst om det. Så det har gått ganske greit. (Jente)

... hele troppen skal rundt, og da måtte vi.. for at alle skulle gjennom så måtte vi bære en person(en jente) på bære hele veien. Altså der må man.. det blir litt sånn irritasjonsmoment på de som ligger sist, for de må man vente på for å fullføre....fordi hun ikke kunne gå. Hun var skadet, men det er folk litt usikre på... Vi kaller henne "solstrålen" .. så sånn som jeg har hørt om befalsopptakene så er det nok det at man tar inn jenter fordi man må fylle kvoter. Ikke fordi de er kvalifisert for å være der. (Gutt)

...men du går jo ikke inn i militæret og ikke kan løpe. Og det var tross alt en lagøvelse, og vi andre i troppen hadde virkelig kjempet for at troppen skulle bli bra da. Det endte jo med at denne jenta ble tvunget til å løpe da. Så var det hun og en annen som hadde problemer med benet fra før av, så de måtte innimellom bæres på bære...men vi klarte det ved å pushe henne og av og på bære' (Jente)

'Vi hadde to jenter i troppen. Den ene hadde knekt et ribbein og den andre haltet, men hun ville løpe... helt til hun ble tvunget opp på baren...hun sa bare jeg har vondt og det hadde hun..den andre hadde

vondt hver gang vi skulle gjøre noe som var tungt' (Jente)

«så måtte 90 % fullføre den mila for at vi skulle få noe som helst poeng...siden vi er 41, så måtte 37 av oss fullføre. Og da måtte vi ha med to bærer for å bære to jenter...og det ble ganske tungt.. det.. de løper jo kanskje alle, ... men alle de hadde vondt en plass ja.. så, de kunne ikke løpe...vi må jo bare drite i det og så fullføre for å få poengene... når vi jogger i et nesten gå-tempo, så begynner noen jenter å klage på at det går for fort og ikke holder det minste tempoet der, så klarer vi det ikke innenfor tidskravet. Hva gjør du da, når du egentlig må speede opp og jentene vil sakke ned? Så da.. det gikk jo veldig bra til slutt da.» (Gutt)

Som man ser, er dette en historie som blir fortalt i mange varianter. Det er uklart om det er en eller flere jenter som ikke klarer distansen, det er uklart om den eller de som måtte bæres var skadet eller ei. Noen har gitt jenta et ironisk økenavn. Noen ser ut til å ha mer eller mindre førstehåndskjennskap til hva som skjedde, andre har hørt historien fra andre. Noen mener at historien ble som den ble mye fordi en av troppsjefene skulle «vinne for enhver pris». Uansett hva som er kjernen i denne historien har den alle ingrediensene til en «snakkis» eller vandrehistorie, og den ser ut til å ha hatt betydning for forståelsen av kjønn, fysikk og motivasjon på avdelingen.

For flere av guttene var negative til jentenes kvalifikasjoner og prestasjoner, og delte jentene inn i ulike kategorier av mer eller mindre fysisk og psykisk sterke og svake: De som klager, Bærums- og byjentene og hypokonderne på den ene siden. I en annen klasse var de som var like sterke som gutta, de som ikke ga seg selv om de var fysisk svakere, osv. Men gjennomgående var det skildringene av de jentene som ikke holdt mål som tok størst plass. Her er det hypokonderne og byjenter som får sitt pass påskrevet:

' Det er jo enkelte jenter her som jeg hvert fall ville sagt er hypokondere. De bor jo på saniteten....Det er mange... det er det guttene snakker litt om, hvert fall på rommet vårt da, at de skjønner.. de går på sanitet hvis de har litt vondt i magen eller litt.. knekt en negl, eller uansett hva så sier de det til befal at de er så skadet, da kan de ikke bli med på... hvis vi skal ha trening da, springe 3000 meter og sånne ting, så «nei, jeg kan ikke bli med for jeg har brukket fingeren». Det er mange som drar den syns jeg...Det er jenter på troppen vår som bruker å

gjøre. (gutter også?)...i mindre grad ja...Det er mulig at det er bare det(fordi de er så synlige) som gjør det, men man legger merke til at det er mange som er det hvert fall. Jeg tror det er veldig variert i forhold til hvordan folk er vant til presset fra før av. Hvis du er vant til å presse deg litt, så går du ikke på saniteten for sånne filleting. Men hvis de liksom er fin byjente fra Bergen som kommer hit, så er det litt lettere å gå.... hvert fall folk fra byen.. du merker veldig godt folk som ikke er vant til å presse på samme måte da. som ikke er vant til å være i naturen, som ikke er vant til å gjøre sånne ting og tang. De har lettere for å snike seg unna det andre..

En annen gutt har merket seg en «vestkantjente», men også at folk kan motiveres:

'Du må få folk til å slutte.. tenke på noe annet enn at de har det jævlig eller.. de må hele tiden tenke positivt og tenke at det er bare to km igjen for eksempel. Det er positiv tanke i den forstand. Du må finne sånn små ting som kan oppmuntre folk. Ha en liten sjokoladebit til de eller altså.. bare sånn småting....det har jeg opplevd. Veldig på feltuka. vi hadde en i teltet som var veldig sutrete, veldig.. slet veldig. Vestkantjente. Som aldri har hatt harde kår og aldri har vært med på sånt sant? Og jeg skjønner det dritgodt og hun (ble syk) og var helt fra seg sant. Og det eneste som hjelper er å snakke med dem. Altså hun.. hun var helt stakkar. Hun mistet sekken sin tre ganger i løpet av de siste to timene vi var der oppe sant. Og det er ganske svær sekk. Det er ganske vanskelig å miste den. Men altså, det er mange som blir helt fjerne. Som blir så ute av forstand at de skjønner ikke helt hva de gjør. De vil hjem sant, orker ikke mer. Du går rundt og hater og det er utrolig viktig å snu det. Og da går du bort og knekker av den siste sjokoladebiten du har. Så gir du den til dem, så sier du bare hold deg oppe litt til for om en liten stund sitter du på busen på vei hjem sant. Og jeg ser at det bare snur med en gang.

Antatte unnasluntrerere er en annen kategori:

'...det er sånn at det oppstår skader i løse lufta som gjør at de ikke kan delta på for eksempel løping av 3000 meter eller forskjellige fysiske styrker, eller at de hele tida skal snike seg unna, men det er helt klart et mindretall. Hvis det hadde vært ni jenter i troppen så er det kanskje ei eller to det angår, men man legger fort merke til det når resten av jentene klarer det. Og, jeg ser ikke samme snikinga fra guttenes side. Heller at en gjør det en kan, og det er ikke alle som er like godt trent. Og de tar det for

det som er. Da løper de det de kan og så er det det. Det virker som en del jenter kvier seg for det.

Det må tilføyes at de fysiske kravene også er i tøf-feste laget for mange av guttene, og at noen av dem også får sitt pass påskrevet. Det har en av jentene sett:

'Vi hadde jo også gutter som ble overkjørt. Litt mindre enn jentene. Men det var ikke de mest «guttete». Det var gjerne de tynne, sent utviklede guttene som var sjenert om du skjønner. De ble også overkjørt. De hadde ikke sjanse til å ta igjen. Fordi de ble jo banket psykisk nesten hver dag de og. Så de hadde ikke noe å ta igjen med. Så det var liksom de sterke guttene som var sånn grrrr, som kjørte over de andre

Men disse historiene får ikke den statusen som den om jenta som måtte bæres på båre. Vi får også høre beretninger fra gutter og jenter som hjelper hverandre fram og gjør hverandre gode.

Flere av jentene forteller om hvordan dette med fysiske krav snudde når de kom om bord på et fartøy. Da ble det plutselig et pre å være liten og lett:

Det er fordel på båt, det er jo ikke så svært at det gjør noe. Sånn som på røykdykking, jeg smatt jo gjennom alt så lett som bare det. Det var utrolig deilig at jeg hadde fordel av å være liten endelig. Store guttene satt fast og klarte ikke å komme gjennom. Gud som jeg koste meg. Det var liksom.. jeg hadde bare lyst å si at; ser dere nå?

En egen form for fysiske krav går på dette med ritualer. De er ikke nødvendigvis fysisk krevende i vanlig forstand, ved at man må være sterk eller utholdende. Det handler mer om det ekle. En av jentene har vært med på dette selv:

'Jeg har fått oppleve den berømte dåpen...Det var veldig kaldt, man måtte stå på helikopterdekk og så hadde de tatt isklumper fra sjøen. Så skal man ligge med minimalt med klær, og så får man tre bøtter med isvann over seg. Etter det skal man drikke en drink med masse rart i – salt og alt mulig ekkelt som du aldri vil tenke på å drikke ellers...Etterpå var det å bade i en kasse med masse vann og der hadde det vært sløyet fisk... du luktet fisk i en uke etterpå...og poenget var å bli døpt og at de som sto og så på skulle le av dem'

En annen har bare hørt om dette per omtale:

'De (en kompis) ble blant annet, når han seilte over Polarsirkelen, så ble de dynket i isvann og litt sånn. Noen som måtte blande noe sånn, kokkens blanding. Men det ritualer jeg skal gjennom nå, denne uken, er dimmebadning... å hoppe fra båten ned i sjøen. Rett før du liksom forlater båten for godt. Så det kan bli spennende.

Dette er ritualer som framstår som morsomme. De inneholder et klart element av utdriting, men alle blir jo utsatt for det samme. Mindre gøy for jenter er det når gutta etter sigende kollektivt går på strippebar når de er i land:

'Jeg var glad jeg ikke var med på turen til utlandet for der var alle gutta på strippebar. Og brukte opp til 10 000 på damer. Jeg er glad jeg ikke var med der da.'

En annen historie om ritualer forteller oss mye: Man er villige til å gå langt for å følge det man tror er befalets påfunn, og at en del befal neppe har skjønt sin posisjon:

'Det er litt sånn ritualer hvor de tuller med det. At sånn i feltuka, da skulle du måtte bæsje i hjelmen din da. Det var noen som gjorde det da, men det er ikke noe... Det var befalet som tulla med det først da. Så ble det ikke.. så var det en del som gjorde det, og da måtte de si at det ikke var lov. De måtte vaske hjelmen ganske godt etterpå.'

Maskulinitetsformer

I denne avdelingen er det rene gutte- og jenterom, og på gutterommene forteller man om noen typiske ingredienser:

'...det blir veldig skitten humor og.. promp og fis og.. illeluktende og.. alle oppfører seg litt annerledes hvis det er både gutter og jenter tilstede.

En gutt mener alt på avdelingen er gjennomsyret av gårdsdagens mannskultur, det virkelig sitter i veggene:

'.. Forsvaret er veldig mannsdominert. Merker at alt er gjennomført for mannfolk av mannfolk. Kvinnfolk, det var liksom ikke intensjonen at de skulle være her fra begynnelsen av liksom. Det er noe som har kommet etterpå. Og alt vi lærer er jo slikt som må ha blitt laget på 60-tallet...Vi lærer jo bare gamle ting. Sånn har det vært i alle år. Uniformene er fra 70-tallet og skoene er fra 70-tallet. Og ja, det er gamle hus og alt er gammelt. Og det var jo ikke mye kvinnfolk i militæret på den tiden.

Flere, som denne jenta, rapporterer om betydelige gnisninger mellom gutter og jenter:

'...det var veldig mange (av gutta) som gikk rundt og hakket på folk (jentene). Hadde sin mening om hvordan ting skulle være. Man må oppmuntre, gjøre det litt gøyere. Så da tok jeg litt hardt i.. eller jeg sa bare i fra om hva jeg mente og visste at flere mente det samme da. Så ja...altså det er jo alltid noen som er mer høylytte enn andre da. Som sier «kom igjen da, dette er ingenting, få ræva i gir, og følg etter de andre, gjør sånn gjør sånn». akkurat som de vet så mye bedre enn alle andre, men så gjør vi andre alt vi kan. Vi stiller opp 100 prosent sant. Men det vil det jo alltid være, sant?... Andre som gjerne er sterkere og bedrevitere, de er store sterke karer som tror de kan alt da, og kan hakke ned på alle andre. Så de ser gjerne ikke at ikke alle tar ting like lett. Og at folk trenger litt mer tid.

Noen jenter blir så lei av å bli snakket ned at de viser protesten ved å stille i sin egen variant av uniformen:

'I morges hørte vi jentene at vi stiller ikke opp med noe, vi gjør ikke annet enn å bare lage tull. Det har vi fått hørt et par ganger. Så det var litt veldig mye sinne nå i morges da. Så ja, det er kombinasjon av at det er mye fine sider fra guttene og sånt, men vi har hatt våre kriger for å si det sånn. Så i morges var det veldig sånn at vi jentene var de eneste som endte opp med å gå i allværsjakker fordi vi protesterte.,, vi ville ikke gå sånn fordi det er mange av oss som er halvveis syke. Veldig forkjølet og fryser veldig da. Så vi nekter å gå sånn, så kan ikke heller noen være litt for varme enn at noen blir ganske syk, sant?

En reflektert ung mann lager sin egen humoristiske protest ved å sette mannskulturen på hodet. Motivasjon skaper det også, mener han:

'Men siden jeg kom i Forsvaret så er det jo veldig masse fysisk aktivitet. Og jeg har ikke hatet.. altså jeg har aldri hatet. Jeg har alltid snudd det til noe positivt. Altså skulle hørt fenriken, hun ble skikkelig forbanna på meg fordi vi lå i gjørmeløypa og hadde gjørme opp over hele trynet. Og da ligger vi der og jeg begynner å synge jul i blåfjell. Får med hele troppe til å synge jul i blåfjell. Og det er jo ikke så veldig maskulint og sånne ting. Men det fikk folk i humør sant. Da er det det samme. '

Det er mange jenter i Forsvaret som velger strategien med å «bli en av gutta». Så også med denne jenta, selv om hun opplever det som urettferdig:

'...og hvis vi da begynner å jekke ned litt på nivået.. altså vi jenter.. jeg vet ikke hva jeg skal si for ja selvfølgelig kan vi være like sterke vi, men det er ikke alle jenter som er så sterke og har behov for å være sterk som en mann. Og det har jeg fundert litt over i det siste at skal jeg ha det lettest mulig så må jeg bli en mann. Jeg må bare oppføre meg som en av gutta. Da får jeg det lettest mulig. Bare holde kjeft, ta med deg smerten og fungere som guttene. Så det er jo.. det er jo mye lagt opp til guttene her da. Og det er liksom.. det er det som provoserer meg jevnt at vi får mye kjeft, men jeg synes det er veldig urettferdig for vi.. guttene veier nesten 80 kg, står på og hvis vi gjør det samme som de.. ser de ikke at en jente som veier 50 kg at det er litt tungt å gjøre det arbeidet der og at vi gjør så godt vi kan. Kan de ikke heller se den siden av oss at det.. og det var en gutt som lo av meg når vi var ute i felten og bare; haha, du går dobbelt så mange skritt som meg.

Seksualiserende maskulinitetskultur

Under intervjuet med en av guttene får vi høre om hvordan han lærer å huske forskjellige rutiner som skal innlæres i rekruttperioden. Her er åpenbart parolen at alt som formidles som seksualisert, sitter bedre:

'.. vi skulle stå i en tett samling, så tett du kan og.. da heter det «kuk i ræv». Nå skal dere stille kuk i ræv...så er det kart og kompass for eksempel da. Når man setter koordinater så er det inn i trusa, opp i musa. Det er alt mulig sånne uttrykk. Det henger over alt. Ja, det er det det heter i militæret. .. skikkelig superdeilig sex er én. Det er sånne huskereglene for å huske ting. Så har du bokstaver nedover. På rekken ned, så er det å gå ut til siden, så det er sånn man skriver i notisblokk liksom. Skriver ordet nedover, så skriver du.. sånn du skal huske ting. ..skikkelig superdeilig sex, tror jeg. Så kuk i ræv, og så inn i trusa, opp i musa. De franske truser har hull nesten helt nederst. Det er huskeregel for å skrive en melding. Skal skrive melding til befalet. Dato, og fra til, hva, hvem, når. Dette lærer vi av befalet. Så det er litt selvmotsigende at de sier at det ikke er sex i militæret, så har du det overalt... Primusen må være..3/4 dels full og akkurat så full som dama må være når du tar henne med hjem fra byen liksom. Så må du pumpe, så hun får skikkelig trykk. Forvarme to ganger før du setter i gang. Så er det at du bruker bare to fingre for å skru på stilleknotten. Aldri mer enn to fingre for det blir for mye....men det er sånn kulturen er her. Alle sammenhenger. Det høres helt merkelig ut i det sivile

livet liksom, men her er det...-ja, det brukes i daglig tale som..ja, det er.. du tenker liksom ikke over det. Det er bare et vanlig ord.. vanlig uttrykk.

Flere av informantene forteller om disse huskereglene, og vi lurer på hvor de kommer fra. Kompanisjefen, en kvinne, vet svar:

'... dette er veldig spennende. De.. nesten alt befallet jeg har her i kompaniet, de er utdannet på befalskurset i andre enden av leiren her. Der har vi grunnleggende befalsutdanning. Der går de et halvt år, så kommer de hit som konstabler og er.. altså instruktører på laveste nivået. Så får de som søker og blir funnet gode nok, de får fortsette som kvartermestre. Da er de jo lønnet befal for første gang og er det gjerne ett år, og får du fortsette da, så blir de fleste midlertidig forfremmet til fenrik og blir troppssjef. Kvartermester blir nestkommanderende på tropp. Sånn at du får jo en veldig ensartet masse, og med en gang du får en kultur på befalskurset, så vil den forplante seg i kompaniene. Og det er noe vi kompanisjefene har sett, for ingen av oss som er kompanisjefene kommer fra det befalskurset.(...). og det er klart når man får sånne subkulturer som da forplanter seg, så er det veldig uheldig. Så vi må jo starte der.

I en studie av jenters forhold i Garden, finner Harsvik (2010) den samme reglen om «opp i trusa» osv. I tillegg ble uttrykket «porno» brukt til stadighet: permuniformen skulle strykes «porno» eller våpenet skulle pusses «porno». Det virker som dette er en del av gjengs kultur i Garden, uten at opphavet til ordbruken er nærmere lokalisert.

Tilbake til vårt case: En annen «morsomhet» knyttet til seksuallivet er befalets parole om at sex i Forsvaret er forbudt, også når man skal telle antall push-ups man tar:

Her er vi jo.. det finnes ikke sex i forsvaret sier de. Det eksisterer ikke... det sier befalet når vi tar push-ups og sånn... med push-ups så teller du 1, 2, 3, 4, 5, 5+1, 7. du teller ikke 6 en gang når du skal telle...-eller så sier du bare «det er ikke seks i militæret».

Det er imidlertid interessant at ingen av jentene nevner disse reglene, de er i samme tropp som guttene og må ha hørt dem. Kanskje de regner med at dette hører inn under kategorien «må regnes med, må tåles». En annen stygg spøk ble også tålt, forteller en av guttene:

'...det var en guttegjeng som ringte til en jente og sa at.. eller de utga seg for å være befal og sa at

hun måtte møte på kontoret for å avtale tidspunkt for å prate om seksuell trakassering og greier.. hun ble jo skikkelig, skikkelig, skikkelig såret for hun hadde jo vært utsatt for noe lignende selv.... (hun gikk ikke videre med saken)..nei, de skjønnte hva de hadde gjort.. så de løp og fant henne og det gikk bra.

Det er ikke bare på rekruttutdanningen at man finner seksualiserte maskulinitetsformer. På et julebord på ett av Kystvaktens skip har det foregått et overtramp som omtales av mange, blant andre disse to guttene som vi intervjuet på et av Kystvaktskipene:

' Dette skjedde på julebordet...så var det ut i byen etterpå og da har jo alt befal med sine koner ...og da begynte det allerede tidlig på kvelden at nestkommanderende kjøpte drikke til de (få) jentene som var på julebordet...men etter hvert når han fikk mer og mer innabords og vi var på utestedet senere på kvelden, så satte han seg ned ved siden av jentene og tok dem på steder han ikke skulle ha gjort, og sa ting han burde sagt til kona si... Det endte med at den ene jenta gikk bort til et annet befal og spurte om de kunne få ham vekk...så måtte han kjøre felles unnskyldning. Først foran sjefen og jentene det gjaldt. Dagen etter måtte han gjøre det samme overfor hele personalet om bord... Jeg vet ikke om det er tatt videre...en sånn historie prøver de å dysse ned, men han burde ikke bli skipssjef...

Vi var lenge ute på havet om gongen, gjerne tre veke utan å sjå land. Så når vi endeleg fekk moglegheita var det rett på byen, og da skjedde det diverse. Vi hadde ei episode på julebordet der NK om bord trakasserte fleire av dei kvinnelege menige. Han sa veldig upassande ting og befalte - enda kona hass var der. Han beklaga hendelsen i ettertid, men det fekk ikkje nokon synlege konsekvensar. Fleire av dei involverte har uttalt at dei ikkje følar seg bekvem med å ha han om bord. Men det vart ikkje gjort tiltak....Dette var og en av grunnane til at personelloffiseren og ATV vart kontakta, dei menige var lei av at slike ting ikkje fekk synlege konsekvensar for befalet, hadde det vore ein menig hadde konsekvensane blitt mykje større.

De historiene og hendelsene som er presentert over, samt noen vi kommer inn på nedenfor, er presentert fordi vi har relativt god dokumentasjon på at de har forekommet. Mange har snakket om disse hendelsene eller fenomenene. Det kan være mange nyanser i framstillingene, og mange tolk-

ninger av hendelsesforløp, årsaker etc. Men det synes å være en kjerne av realitet i disse sakene, og de har helt tydelig karakter av en sosial realitet, noe man forholder seg til og som innvirker på atferd, holdninger og verdier. I tillegg har vi fått flere enkeltpåstander av typen: «*Det har også vært befal som har hatt sex med menige jenter om bord... det er veldig uryddig.*» Dette er en type påstand som vi ikke har hatt mulighet til å forfølge.

Etter å ha presentert disse lite gunstige hendelsene, er det viktig å peke på at andre, som denne gutten, ser på Forsvaret som en lite seksualisert sone kontrastert til livet utenfor:

'Masse venner... får mange gode venner og kommer veldig godt overens. Alle er liksom i samme båt, så alle snakker med alle.. det er ikke noen fordommer, alle snakker med alle. Så det er veldig bra miljø.... for eksempel når du går på skole, så kler jo alle seg som de vil og det er jo sånn.. sexpresset er jo mye høyere ute, her inne er det jo ikke lov uansett. Så det er jo ikke mulighet på det i det hele tatt. Så da tenker du ikke på det hele tiden da, så du oppfører deg litt annerledes da.

Vi får også høre om en episode som ble opplevet som truende av jenta som ble utsatt, men hvor god megling i etterkant sørget for at saken fikk mindre karakter av å være truende. En tillitsvalgt forteller:

' Men det har vært en sak... det er sånn her typisk.. Altså at gutter som går inn på rommet til jentene da, ikke sant. I beruset tilstand. Om kveld/natta og da setter seg ned og jentene ber ham flere ganger om å gå. Og han vil ikke gå. Og ikke sant, du har den her.. og til slutt så går han da, da forstår han at det er nok. Dette her blir da meldt i fra om til fenriken vår. Som igjen da kommer tilbake igjen til meg. Fordi det er også en greie i militæret. Du skal løse ting på lavest mulig nivå. Og dette er to stykker som hovedsakelig er venner sant så.. og denne jenten da, hun følte ubehag med det, og gikk til fenrik. Hun var ikke klar da hva tillitsvalgt egentlig.. det er det jeg snakker om her, at som tillitsvalgt så har du masse større ting kontra å være en elev da. Her skal du.. du skal ha med veldig masse folk å gjøre. Du skal ha masse forskjellige saker her. Og da kom fenriken til meg igjen og jeg pratet med henne. Og i den forstand, han gutten er også blitt veldig misforstått. Og det var en del ting som var uklart. Og han fikk veldig masse kjeft av fenrik og sånne ting. Og det det da ender med var at jeg og min vara gikk inn, tok med oss disse to her ut, satt oss ned og pratet om det. Og alle fikk pratet hver

sin gang. Jeg fikk høre.. altså det som ikke var bestemt.. det som bare lå og svirret i luften, det fikk kommet til enighet. De fikk tatt hverandre i hånden og ga hverandre en klem, og siden det har det vært greit....men altså den personen her da kan virke.. altså av natur, veldig truende på en måte. Han har vel sånn bad look (..). litt sånn bad ass kan du si da. Men han er jo ikke.. han er jo ikke en sånn type person også'

I tillegg til det positive utfallet, forteller saken oss også at en tillitsvalgt har mye ansvar og er satt til å utøve et betydelig skjønn.

Uniformen som avkjønnende

Flere sier at de trives med uniform, mye av samme grunn som man brukte i hæravdelingen nordpå. Det forebygger blant annet mobbing:

'Jeg tror ikke det er så stort mobbemiljø her. For alle, eller de fleste kommer inn hit uten å kjenne noen andre personer. Og vi går alle i samme uniform, så vi kan ikke mobbe hverandre for hva en har på seg. Og hvordan hår de har. Alle må være lik.'

En jente på kystvakta oppdager at til og med «søringer» kan ha sin sjarm når de får på seg uniform:

'Jeg har i alle år sagt det at jeg skal aldri få meg en søring som kjærest...de er ikke sånn som vi nordfra. Vi er litt annerledes enn dem... der man kommer fra er det kanskje litt annerledes og man gjør andre ting. Men det er det jo egentlig mange av dem vi snakker med, som sier at når de får på seg uniform og sånn, så ser de egentlig ikke hvor folk kom fra. Og da.. selvfølgelig på dialekten, så oppdager du det. Men det er mange som sier at hvis han eller hun hadde gått i sivilt, så hadde jeg jo aldri snakket med dem. Men fordi de går i uniform, så ser man det liksom ikke under uniformen på et vis da.

Og en jente har begynt å lure på om ikke skoleuniform hadde vært en ide?

' Ei jente er typisk hiphop jente, og en litt mer guttejente og sånn.. byjente og.. men det er ikke sånn typisk sporty jenter. Det er veldig variert. Og det fant vi ikke ut før vi tok på de private klærne, for da ser du jo mer hvordan en person er. . Sånn som ei jente som jeg er veldig god venninne med som jeg trodde var en typisk byjente.. nei, hun var vist en guttejente...ja, jeg tror faktisk det hadde vært en idé (med skoleuniform). Jeg tror det hadde blitt

mindre mobbing for folk mobber ut i fra hva du har på deg og hvordan du ser ut.

Jenterom og jentekulturer

Flere omtaler en episode der flere av jentene har tatt bilde av seg selv i badedrakt og hjelm og lagt ut på Facebook. En jente er oppgitt over dem:

'..men, det er hvert fall noen av jentene oppe på.. ja, noen av de andre troppene her. At de har veldig dårlig stemning på rommet. Og at det er sånn at de går rundt og bitcher på hverandre og er sure på hverandre hele tiden. Og ingen våger egentlig å si i fra, og da blir det jo kjempedårlig stemning...de er liksom guttegærne, sånn sminke seg hver dag og.. ja, og det er liksom.. de la ut.. i går, hvor alle står i badedrakten sin og hjelmen sin.. og det er helt latterlig.. det passer jo ikke i militæret i det hele tatt.. ' det er jo mye.. altså folk blir jo litt seksuelt frustrert i leiren her. Det er mange, eller jeg har hørt om noen med kjæreste som har drevet og rotet seg rundt.. ja, på andre gutter og jenter.. men det er litt sånn generelt over det hele.'

Også en annen jente forteller om jenter som bryter med det militære – og hvor mye tøffere det er å være militær:

'... eller jeg syns at mange av jentene er fisefine. Bruker masse sminke og sånt. Og jeg syns selv.. vanligvis bruker jeg mascara, bare det. Man får nesten et helt annet syn på seg selv hvis man ser at man klarer å gå med en 60 kg sekk i 6 timer. Enn en liten veske med hund og stiletthæler.'

To jenter kommer med sterke skildringer av konfliktkulturen på jenterommene:

'Det er jo misunnelse og sjalu, og.. hun er bitch og baksnakking og.. vi går på nervene til hverandre. Ja, vi er enormt flinke til å baksnakke hverandre. Og så klikker det helt for oss når vi har fått nok og. Ja, drama. Mye drama. Fyttigrisen. De første ukene her var tungt. Ja, for jeg er egentlig veldig konflikt-sky også. Og det er veldig mye greier som jeg ikke var vant til. 9-10 jenter på et rom, det.. det er tungt. Så jeg tror ikke det hadde funket ett år. Jeg får inntrykk av at det er andre (jente) rom hvor noen da sier at nå er det nok. Nå må vi sette oss ned og rydde opp litt.

'Det å være ni jenter på et rom her. Det har vært noe av det tøffeste, det må jeg si har vært bein-

hardt i begynnelsen. For vi er så enormt forskjellige og sant, jenter går i strupen på hverandre, fy flate. Og full jentekrangel inne på rommet. Så jeg merket når jeg bodde i telt ute i felten nå, og det å bo med gutter var bare kjempedeilig. (..) Den ene natten så var det en jente som stakk inn på et gutterom for å bo der en stund. Det var så mye drit der inne på jenterommet.

En kvinnelig troppssjef mener det høye konfliktnivået skyldes at jentene kommer inn i Forsvaret med helt forskjellige forventninger og ambisjoner:

'Jeg ser jo det her også. Det er jo jenter som kommer inn hit for en helt annen grunn enn de som har lyst til å prestere og være flinke. Det har jo.. det er jo de som kommer inn for å finne drømmemannen i sitt liv...du har de som egentlig ikke er interessert i det man gjør i tjenesten, men kanskje mer interessert i etter tjeneste. Og det er det som er så dumt at det er sånne jenter som kommer inn og faktisk ødelegger for de som er her for og.. du ser de som er her for de vil prestere og tar ting seriøst og står på... det er noen som skal vise for noen hjemme at de skal vise at de er tøffe nok og de tror jeg...»

En av jentene har en lignende analyse når hun ser tilbake på rekruttperioden:

"Det ble helt feil med rene jenterom. Vi var grunnleggende forskjellige – noen speiderjenter som var interessert i å gjøre det beste ut av tjenesten, og noen superblonde som brukte en halv time foran speilet. Noen klaget hele tiden og andre som gjorde så godt de kunne, men som likevel fikk kjeft av guttene og øverste befal. Tilslutt var det noen som fløy i trynet på hverandre".

Konfliktene på jenterommene er vanskelige å håndtere, og særlig det mannlige befalet er redde for å nærme seg problematikken, forteller den kvinnelige kompanisjefen:

'Det er tydelig at en del av de jenterommene har fikset det. (...) Tar en time-out og så prater de. Men det er... det virker som det er ett eller to rom hvor det har gått helt sånn.. hvor.. hvor det ikke er så bra.... Og stakkars de mannlige befal. De vil liksom ikke ta i dette med ildtang, så det... vi som er jenter, vi har sagt at om det blir slik, så send dem heller hit så prater vi med dem.'

En av jentene i Kystvakten går så langt som til å mene at det er klare grenser for hvor mange jenter det kan være om bord på en båt. Det holder med

de to som er der (i en båt med til sammen over 30 menige og befal):

'Jeg er faktisk skeptisk til å ha flere jenter om bord. Fordi da blir det bitching. Da blir det jentekrangling, da blir det sutring, da blir det grining. Da tror jeg det blir enda mer flørting og roting...det letteste jeg har opplevd var når vi var to jenter om bord som ikke hadde annet forhold enn et profesjonelt kollegaforhold til guttene. Det var da det var lettest. For da var det plain profesjonelt.'

To av guttene ser fordelene ved «mixed rooms»:

'Ja, jeg ville foretrukket det...jeg tror fellesrom er med på å utviske litt av de grensene mellom gutter og jenter i militæret. For alle jentene er jo med på akkurat det samme som guttene sant. På de fysiske kravene kan det være litt forskjeller da, men i en krigs.. eller en stridssituasjon så får man jo de samme oppgavene.'

'... det jeg får følelsen av i forhold til gutterom da, er at det kan bli mer dramatisk på et jenterom da. Så det kan vær en grunn til at det kunne vært sunt å få spredt de litt rundt.'

Hvordan det er på rommet, og hvem som bor der, er viktig. En gutt påpeker at det er de man bor sammen med man virkelig blir kjent med:

'Du har ligget i gjørmaløypa og herjet, men du vet ikke noe om folk. Vet ikke hvordan.. hva foreldrene heter eller søsken.. hvor mange søsken de har eller et eller annet sånn. Så du vet bare det inntrykket du får selv. Du vet ikke noe privat om noen, nesten. Men bare de på rommet, der er det litt mer privat og snakker om andre ting som er utenom militæret. Resten på troppen er jo stort sett bare.. vet navnet og hvor gamle de er og hvor de er fra.'

En tillitsvalgt mener at han har gjort observasjoner som taler for fellesrom, og at de vil dempe noe av sex-maset:

...for å være helt ærlig så tror jeg faktisk (at fellesrom), det er bedre. På grunn av det at da.. altså sånn som de jeg bor på rom med da. Jeg har veldig søskenforhold til alle av guttene. Og du kommer ekstremt nærme folk når du sover med dem, og spiser med de sant. Du gjør noe med folk hele tiden. Og jeg tror faktisk at jenter på gutterom, det er en god ting. Og så ikke.. da tror jeg du tar bort noe av denne her seksuelle spenningen ...

Igjen er det viktig å ikke bare snakke om det negative. Flere forteller om hyggelige rom og god stemning, også hos jentene:

'Vi har vært veldig heldig med de jentene vi har på rommet. Vi har det så utrolig hyggelig og klarer å si i fra hvis det er noe så er vi ferdig med det.'

En gutt liker godt den gode stemningen og likestillingen mellom guttene og jentene. Og da er det ikke så nøye om man er på samme rom eller ei:

'Jeg tror vi har vært utrolig heldig faktisk. Vi har kjempegodt samhold. Og veldig mye hyggelige mennesker. Vi har veldig avslappet forhold til det, så det er... jeg tror heller ikke guttene tenker så mye over det. Hvert fall ikke hele tiden. At vi er faktisk gutter og jenter, vi går veldig godt overens alle sammen. Så er det liksom sånn at om de er på vårt rom eller vi er på deres rom, så det spill... det har ingenting å si. Veldig likestilt faktisk.'

En av de tillitsvalgte i Kystvakta har vært på møte med en av sjefene for Kystvakten. Han hadde gitt klare signaler om at ordningen med fellesrom ikke var for dem:

'Jeg har jo vært på møter med en av sjefene for Kystvakten i tillitsmannsordningen...Han vil aldri se mannfolk og kvinnfolk på samme rom i kystvakten. Det skjer ikke. Det var et forslag....Det var en sak som var oppe i Kystvakten og som kom fra andre makter i Forsvaret da....før han kom inn, så hadde vi en gjennomgang, kun oss menige tillitsvalgte da. og da var det sterkt flertall som sa ja. Til å ha gutter og jenter på samme rom. 90 prosent som ville det, og så kommer han inn, som er veldig erfaren, så forklarer han sånn og sånn og sånn. Og at han aldri vil se jenter og gutter på samme rom. Det er umulig. Og etter han hadde forklart seg, så var det flere av de menige som var i mot det...det har skjedd ufrivillig tafsing og det blir rykter, det blir... men det er forskjell på å bo mange på fellesrom, fem jenter og fem gutter, og bo en gutt og en jente. Eller to gutter og en jente. Altså det kan være annerledes i Hæren. (...) Men i Kystvakta så bor man to eller tre på samme lugar, på en båt, midt ut på havet. Så det er ikke plass til å gå noe annet sted. Så jeg tror det er noe annet.'

Ledelse

Våre to informanter i ledelsen på rekruttskolen fortalte at det hadde vært svært høy turnover i ledelsen hos dem, noe som kan ha medvirket til en

del av de problemene vi har sett. I tillegg er turn-overen enda mye større blant rekruttene.

Det er også slik at det egentlig er to lederkulturer på stedet. Det er en ledelse for det aktuelle kompaniet, og den er veldig tydelig på at de ikke tolerer mye av det som blir gjort av blant annet seksualiserende atferd blant guttene. Samtidig har vi befalsskolen som utdanner rekruttene nærmeste ledere, og som tilsynelatende holder fast ved det som fortoner seg som en riktig så gammeldags mannskultur¹⁰.

Mye kunnskap når ikke fram til ledelsen. Det ser de selv, og vi opplevde selv at ledelsen ikke kjente til en del av det vi fortalte. Det kan forklares av turn-overen for begge parter, den betydelige avstanden opp til ledelsen, og parolen om at alt skal løses på lavest mulig nivå.

Men mange ledere får godt skussmål. Flere av jentene har den kvinnelige kompanisjefen som en rollemodell og idol. En mannlig troppssjef får også godt skussmål av en av guttene:

'..han er veldig sympatisk... det synes jeg er litt stilig at når du ikke har noe baksnakkelser av sjefene eller folk har kun positive ting og si. Så må det være et bra kjennetegn på en sjef, og det gjelder for eksempel han da. Han har ganske uformell tone, til å være forsvaret, til oss. Så er han morsom og han.. eller han har ikke tradisjonell bakgrunn. Han har jo vært operativ soldat i..ja... han har vært sånn jeger da og trent.. trent skarpt da. Men de andre befalene også, de har sånn befalsansikt da, men de er jo mennesker de også, så det er litt tull og tøys av og til.'

Problemet er vel mangelen på helhetlig ledelse, og hvor mye noen få får ødelegge. En av de tillitsvalgte har et blandet bilde av befalet. Noen er helt ypperlige, mens noen få ødelegger ved å rote det til, være unødvendig strenge osv. Han forteller om et lavere befalet som tilsynelatende ikke prioriterte å tilrettelegge for vårt forskningsprosjekt:

' Han er veldig mannssjåvinist. Han er ikke vant med å få ordre, det merker man med en gang. Han er skikkelig.. han blir skikkelig sutrete og forbanna. Ja, det er et par ganger jeg ser at han bare rister. Men det synes jeg er kjempegøy.... du merker det på hele holdningen hans. Måten han prater.. om disse intervjuene (prosjektet). Så sa han det at "nei, det

¹⁰ Kulturen på befalsskolen var et tema som dukket helt på tampen av oppholdet, noe som gjorde at vi ikke fikk forfulgt dette videre.

handler bare om sånn der.. sånn der diskrimineringsgreier av kvinner"... og det var han som rotet bort disse papirene som vi skulle få da for å komme hit. Så vi hadde ikke fått signert eller noen ting.

Mestring og disiplinering

Fra avdelingen nordpå fikk vi med oss mange historier om mestring, om folk som hadde overvunnet «seg selv» og fått gode opplevelser av å klare det «umulige». Slike historier fikk vi fra Sjøforsvars-caset også, her fra en av jentene:

'Jeg har lært meg disiplin, jeg har lært meg mye om meg selv. Og bare generelt sett at jeg lærer veldig mye av å være her da. Og møter nye utfordringer og får mestringsfølelse. Så jeg synes Forsvaret er noe som er bra å ha med seg videre. Og sånn i starten når jeg samler masse erfaringer og sånn da, så er det et veldig greit sted å starte her på en måte. Selv om jeg drømmer om å reise etter Forsvaret da, at de erfaringer jeg har her, at jeg har blitt litt tøffere. Og altså stoler litt mer på meg selv. Det kommer jeg til å ta med meg videre.

En annen jente oppdaget at hun hadde uante skyteferdigheter:

'..jeg ble kjempeglad at jeg skjøt så godt som jeg gjorde når vi tok skarpskytterprøven. Det synes jeg var veldig bra...Det var litt trist i går da vi levte inn våpenet, for jeg ville skyte mer.

En jente har trent seg opp:

'... jeg trodde at det (fysiske) betydde alt, men jeg har jo skjønt det nå at det ikke er bare... eller hvordan resultatene er det. Det har veldig mye med forbedringer. Og at du viser at du faktisk gir alt du har. Og så har det mye å si hvordan du gjør det ellers, for den anbefalingen fra fenriken har jo ekstremt mye å si for videre i tjenesten din. Og det er jo veldig motiverende, for .. altså jeg er kjempe-treig og har så dårlig kondis, men jeg har gjort det veldig bra. Jeg har vært troppsassistent egentlig helt siden vi kom hit og kommet godt overens med fenrik. Og jeg tror hun er ganske fornøyd med meg, og da viser jo det at... at det gir jo resultater det også.. og det er veldig godt å kjenne på'

En gutt er blitt «løftet» av samholdet og det praktiske i Forsvaret og en påfølgende kraftig personlig utvikling:

'Selv så slet jeg veldig, jeg var så lei. Skrivevansker og.. jeg har veldig vanskelig for å ta teoretiske ting.

Altså at jeg ikke har kommet inn i Forsvaret før, det er jo bare helt idiotisk fordi at det er praktisk, det er gøy. Altså samholdet med mennesker. Det er jo fantastisk opplegg. (...) Og så kommer jeg til Forsvaret og her.. og viser at jeg klarer å forbedre meg, og viser at jeg klarer å komme meg noen vei. Og jeg har akkurat den stillingen jeg vil, på grunn av at jeg tar tak i.. du ser veldig personlig utvikling da, hvis du ser i løpet av de dagene du er her, så ser du ekstrem personlig utvikling. På grunn av at du skal lære å tale propert. Du skal lære deg å ha respekt for de som er over deg selvfølgelig. Og generelt de som er ved siden av deg. Og det er utrolig viktig. Jeg tror det at å vaske rommet hver morgen. Det har ingen betydning, det er ingen som tenker over det. De bare gjør det, fordi de syns det er gøy her. (...) Nei, jeg syns Forsvaret burde bli mye bedre på rekruttering.. eller reklamert for hvert fall.

En annen gutt har slitt seg gjennom en helvetesuke og vokst på det, ikke minst i form av å bli bedre kjent med seg selv:

'Men i fra første natten til siste natten vi var der, så var det vel til sammen 10 timer søvn tror jeg. Til sammen på fem dager da. Og for folk som ikke er vant til å sove lite, meg selv inkludert, så er det hardt altså. Det er sykt. Og du.. når du er på vei hjem da, du sovner på et sekund da hvis du setter deg ned. Så, men det er veldig krevende, men når du er ferdig da har du også en følelse av mestring. Følelse av at du har klart noe. Det er veldig bra øvelse tror jeg. Folk får frem både positive og negative sider, som det er utrolig viktig å ha med seg videre. Sånn som jeg.. nei, du lærer veldig masse om deg selv.'

En jente deler sine medsøstre inn i de som biter smerten i seg og står på, og de som klart sier fra at de ikke liker smertefulle utfordringer:

'Veldig mye forskjellige jenter her. Vi har de jentene som er beintøffe, fungerer akkurat som guttene. Tar og bærer smerten, går der og står på. Utrolig flinke jenter. Og så har vi jenter som ikke takler det så bra. Så ja.. de har sin måte å takle det på, og sier det gjerne veldig høyllytt og kjefter og smeller og sutrer på en måte da. Men det er deres måte å takle ting på. Det er sånn de er vant å takle ting på. De er ikke vant til å møte sånne utfordringer som vi har her. Jeg sier ikke at det er greit at de gjør som de gjør alltid, men det er litt vanskelig å si for.. ja, det er ikke alle som tar ting like lett. Så jeg føler at det kanskje er best for oss på laget og håndtere de,

at når de har vondt og de griner og skriker og bare trøste de, og si at jeg skjønner at du har det vondt. Og heller være der for de, i stedet for og bare.. «nei, du har ikke vondt». Men noen av guttene, det skal sies, at de er også kjempeflinke til å stille opp og trøste. Ja, så det varierer veldig.

Kystvaktskipet som delcase

Under det krevende arbeidet vi hadde med å få kontakt med våre informanter fra rekruttskolen som var plassert ute på 7-8 ulike Kystvaktfartøy, ble vi i noen tilfeller invitert om bord av skipsledelsen. Rutinen var at for å få til en avtale med "vår" mann eller kvinne om bord, var vi nødt til å kontakte skipssjefene eller "sentralen" på forhånd. Og som noen av sjefene sa: "Her om bord har vi Norges flotteste ungdom, du må komme og se dem i aksjon". Av og til takket vi ja, og i likhet med feltarbeidet i hæravdelingen i nord fikk vi et unikt inntrykk av livet om bord. En av oss tok denne delen av feltarbeidet og da bodde vi på samme dekk som de menige. Det ga anledning til å bevege seg rundt og observere det sosiale livet om bord. Vi kunne når som helst slå av en prat med de menige, befallet og skipsledelsen. Frokost, lunsj og middag ble inntatt noen ganger med befallet, andre ganger sammen med de menige. Oppholdet varte en ukes tid – lenge nok til å kunne danne seg et inntrykk av dagliglivets utfordringer, delta på sikkerhetskurs og observere under øvelser utaskjærs. På den måten kom vi nærmere inn på jentene og guttene ombord. Vi fikk et unisont inntrykk av at på dette fartøyet var det godt tilrettelagt for å ha jenter om bord og at trivselsfaktoren var svært høy.

«En stor familie»

Vår informant fortalte at hun var glad for at hun var sammen med jenter og gutter hun trivdes godt sammen med og at de var som en stor familie.

'...det er så godt miljø på båten. Vi er tre jentemennige som har det veldig bra da. Sammensetningen av folkene som er om bord, er veldig bra og vi har det bare kjempegøy. Vi tuller og ler og har det gøy sammen.'

Det er mye gøy, men arbeidet er veldig tungt. Flere av jentene som er ute på fartøy er bare 160 i høyde – noen lavere – og noe gutta på rekruttskolen klaget mye over fordi de ikke klarte å gå i takt. Men på fartøyet er det helt annerledes:

'...du blir respektert selv om du ikke er så høy eller sterk. Du får oppmuntring av gutta hele tiden... Dette klarer du, sier de.'

Når de har øvelser står gutta på "brua" og heier på jentene. Av og til må jentene ha litt hjelp med våpentreningen, men det er flere av gutta som heller ikke klarer de siste grepene. Det er mange tunge løft når de jobber ute på dekk, men da sier gutta oppmuntrende til jentene at de kan dytte eller holde opp døra, men for jentene er det et nederlag. De vil gjerne klare det samme som gutta, sier de.

Mennene, hva sier de?

Det mannlige befalet og menige sier unisont at det er veldig positivt med jenter i Forsvaret. Men som et befal sier *'...det må ikke bli for koselig på et fartøy med få mennesker og der de bor tett sammen. Det er viktig å holde på det formelle med uniformen og sko inne, ikke gå å kose seg i sokker og joggebukse.'* Han mener at det er viktig å passe på at grensene ikke flyter ut.

Et annet befal som gjerne ville snakke om med oss om prosjektet, sa at han var kjempefornøyd med å ha jenter om bord. Han mente at de jentene han hadde vært sammen med var *'helt på høyde med gutta, de var kanskje ikke like sterke, men hadde mange kvaliteter som gutta var dårligere på.'* Denne mannen kom med flere eksempler på at det krevdes *'mye annet i Forsvaret enn muskler og fysisk styrke.'* Han hadde selv hatt mange jenter under opplæring og som gjorde en flott jobb. Han sa at gutta virket mer fornøyd når det var jenter på båten. Det var fleiping, men aldri noen som gikk over streken. Noen av de mannlige menige kom for å slå av en prat og de var svært fornøyde med å ha jenter om bord.

Alle er enige om at fordelene med jenter om bord er at det blir et bedre miljø, gutta blir mer renslige og dusjer mer, og det blir et mindre maskulint miljø. Det blir mer som et vanlig arbeidsmiljø der begge kjønn bidrar med sine kvalifikasjoner. Den største utfordringen er å holde på jentene, sier ledelsen.

Vi har ved flere anledninger hørt at jentene bekymrer seg mye over at de ikke er like sterke som gutta, her er ledelsen helt klare:

'Styrke er et mindre problem fordi alt de gjør om bord er så tungt at de har maskiner til dette arbeidet. Det eneste kan være røykdykkere som må

være så fysisk sterke at de kan bære en kropp om nødvendig.'

På dette fartøyet kjenner ikke ledelsen til at gutter har problemer med å ta ordre fra kvinner – men det kan være et problem for noen jenter å finne lederrollen sin. På spørsmål om hvor like/ulike guttene og jentene som tjenestegjør om bord er, sier ledelsen at det er *'både gode og dårlige jenter og gutter – vi ser ingen forskjell her.'*

Men ledelsen har inntrykk av at jenter og gutter vet lite om hva de går til når de søker Forsvaret, og at det kan være et problem at de som rekrutteres til Kystvakten aldri har vært på havet og at de derfor ikke kan informere fullt ut om hva jobben består i. De har sett på videoer som legges på nettet, men som bare viser actionscener som appellerer til gutta. Hvis de hadde visst hva tjenesten innebærer, var det kanskje ingen som hadde villet være i Forsvaret. De satser på det som skal fange (gutte-)interessene – derfor føler mange seg lurert når de oppdager at hverdagen ombord består av flest kjedelige dager.'

Ledelsen tror ikke at kvinner møter mye motstand ombord, og de har ikke hatt noen saker om trakassering/mobbing. Det tar de som et tegn på at tingene fungerer som de skal.

'Vi har bare gode erfaringer...og det er så positivt at vi ba om å få flere jenter i høst. ...'

En i ledelsen har erfaring fra et annet fartøy hvor det var mye negativ fokus på jentene. Det ble det bråk av.

Det er ofte utskifting av mannskap og vi spør hvordan de nye menige blir informert og fulgt opp:

'Vi har møter med alle nye – vi har alle menige i tale og prøver å få tak i det som skjer om bord... Vi har tillitsmenn – en tillitsmann på hver pulje – det er linken – best å ta det med engang.'

Men det kan være spesielle utfordringer ved å ha både jenter og gutter som mannskap.

Et problem kan være at følelser oppstår *'... noen blir kjæresten og der er vi veldig strenge. Det har hendt at vi har måttet sende noen over til andre fartøy, men da sender vi begge to.'*

Det legges altså stor vekt på å informere de menige med en gang de kommer om bord om hvordan det forventes at man oppfører seg. I tillegg har de

oppfølgende samtaler med hver enkelt for å unngå at saker utvikler seg.

Foreløpig oppsummering etter oppholdet på et av Kystvaktfartøyene

Oppsummeringen etter oppholdet om bord på dette fartøyet var entydig svært positiv. Vi sammenliknet miljøet og stemningen blant de menige og relasjonen mellom ledelsen og de menige som like entusiastisk som det vi erfarte ved avdelingen i nord. Intervjuene, observasjonene og samtale med både ledelsen, befal og menige ga et dominerende inntrykk av at alle vi snakket med mente at arbeidsmiljøet og forholdet mellom de mannlige og kvinnelige menige var utmerket.

Etterspill på Kystvakta

Men noen måneder etter vårt feltarbeid på dette kystvaktfartøyet ble vi kontaktet av to av jentene om bord. De fortalte at de har hatt sin beste dager om bord, de følte seg så "utrolig velkommen", men også de verste dagene i livet sitt. Den første tiden fungerte alt bra men så kom det en del nye om bord, gutter og befal som ikke var helt modne for å ta i mot jenter i Forsvaret. Miljøet om bord endret seg totalt, forteller jentene. Her er noen utdrag fra to av jentenes fortellinger:

'..(den) første tiden på båten så hadde vi det veldig greit.... Det var så sosialt, spennende og utfordrende.... Så fikk vi befal og noen nye menige(gutter) som ikke hadde så mye respekt for jenter kan du si... og sammensetningen (av gutter) ble veldig umoden. Hver for seg er de greie. Spesielt mot oss jenter, men sammen blir de bare noen drittunger. Bare lo og kjøddet. Skulle tro de var tre år i hodet liksom...'

'...for eksempel, vi hadde vasket.. alle de menige skulle vaske lugarene sine...så var det om å gjøre å få lugaren godkjent av befal. Det var bare vi jentene som fikk godkjent. Da sa de « ja, men dere jenter er født til å vaske». Det var det vi alltid fikk i trynet når vi vant. Det var litt sånn om å gjøre å vinne. Og når ikke de (gutta) vant, så ble ikke det så godt mottatt... Det var veldig mange sånne kommentarer «født til å vaske, vasking ligger i blodet deres». Først tok jeg det som kjødd... Så var det en annen hendelse, vi hadde fått en ny menig og han hadde spesielt dårlig holdning til jenter. For han var jenter vaskekoner og skulle holde seg hjemme med barn.

' ...som jente i Forsvaret skjønner du jo at du må bevise om du fortjener din plass fordi vi har valgt det sjøl. Men man må få lov til å prøve og feile litt....Guttene som kom om bord så på oss jenter som en slags konkurranse følte jeg...at de var redde for at en jente skulle være bedre enn dem....Her var det mye sterkere konkurranse siden vi var så få (jenter)'

'En annen episode som viser hvor umodne de var, er at vi skulle spille Alias¹¹, og det er jo lag. Så var vi ett jentelag og vi bare oste forbi guttene. .. på fellesgjetting av ord, så hadde vi satt på båndopptaker for å høre hvem som var først. Selvfølgelig, mange ganger var vi først, men vi har for lyse stemmer i forhold til guttene så vi hørte aldri vår stemme på den båndopptakeren... Hvis vi sa «hallo, dette var vårt poeng», så bare klikket det helt for dem. Så de jukset, hørte ikke på oss, fortalte oss konstant at vi var fittedumme i hodet... Men vi knuste dem likevel. Og når vi knuste dem på målstreken, så bare gikk de. De ryddet ikke opp etter seg, de bare gikk. Pottesur.'

Vi spør om hva som skjedde videre:

'...altså jeg valgte å bare drite litt i det, for sånn er gutter. Men de to andre jentene tok det litt tyngre når guttene konstant snakket at de "skulle peise over jenter når de kom hjem" og bare det var noen jenter på tv, så snakket de om at henne skulle de ha peist over. Hvis du skjønner hva jeg mener. Og det er mye sex og rating av jenter på en skala....Det var hele tiden sånne kommentarer, men verre når de dro i gang med "det er bedre å ha seg med en som er åtte år enn en på 80 år, for hun på åtte år hadde blødd liksom for hun er så liten. Dette er veldig groteske kommentarer når vi sitter og spiser da".... Og det de snakker om er overgrep... selv om vi vet at det er spøk, men.. når de sitter og kjødder og sitter og ler, det er på grensen. Når du sitter ved middagsbordet og flere gutter sitter og kjødder med dette og syns at det er greit.

Vi spør om ingen av de andre gutta tok det opp:

'Nei, er du gal.... Det kom bare noen sånne friske kommentarer her...Og vi (jentene) har bare lært at sånn er gutter. De må bare få snakke i vei. De er i flertall... og hva skal vi gjøre da?'

'Først ble jeg veldig sjokkert over språket, jeg har aldri vært i et så mannsdominert miljø.... I begyn-

¹¹ Alias er et brettspill der man danner lag og blant annet skal finne synonymer på ord.

nelsen synes jeg det var ekkelt å høre på, men det er vel slik som gutter pleier å snakke. Nå blir jeg bare trist når jeg tenker på hvordan de ser på jenter som objekter. Etter hvert skjønte jeg at det ligger i deres natur å prate på denne måten... De snakker sånn for å være en av gutta... Å blir kalt for "mor", "frøken" og at det er deilig å se en jente sitte på gulvet å vaske.... at du PMS hvis du er sint fordi du har blitt behandlet urettferdig, det er også verre å høre på når det så få jenter og du er midt ute på havet'

Vi spør igjen: Hva med å rapportere til befalet om bord og vi fikk svar:

'Hva skal vi si? Fortelle at guttene snakker stygt om jenter.. så sier de (befalet) «ja dere er i forsvaret. Hva hadde dere forventet?». Sånn har det alltid vært.... Men i begynnelsen var det ikke så mye av det, men så tok det litt av. Og det var sånn jeg hadde forventet at det skulle være her inne. Så hun tredje jenta om bord hun ble sykemeldt. Hun sa at det var helt heslig og at det var helt grotesk. . Og selvfølgelig, de skryter overfor hverandre. "Jeg er best, jeg er kulest, jeg har flest damer".

Men også her må bildet nyanseres:

'Det var en del historier vi hørte som ikke var sanne da... Det er enkeltindivider og du har noen som er veldig barnslige og så har du noen som er helt fantastiske. Jeg har noen gutter som forbilder og de er bare så gentleman. Og jeg savner dem. Det er veldig forskjell på folk. Det er ikke alle som er douchebag.¹² Hadde ikke de blitt plassert sammen de guttene, så hadde de ikke vært så douchebag ...

Den ukollegiale oppførselen går også på «smising» og det å overlate de tunge jobbene til andre:

'Så vi har en menig om bord som overkjører alle....han var sånn som terroriserte alle. Han skulle opp og frem i livet. Skulle bli den nye Røkke for å si det sånn...han skulle oppgraderes til visekonstabel og det gikk på bekostning av resten av menige. For når han skulle rundt på inspeksjon, så skulle han vise seg frem for resten av befalet. Når han drar ut på inspeksjoner som vi har lyst til å være med på. Så måtte vi (jentene) vaske for ham, vi måtte sitte vakt for ham, vi må gjøre arbeidsoppgavene hans. Mens han får gå på inspeksjon. Han smisket med

¹² Douchebag er et amerikansk slanguttrykk for drittsekk, og en karikert narssistisk tegnefilmfigur med mye muskler, brede skuldre, gullring rundt halsen, velfrisert bart og mørk stemme.
<http://www.youtube.com/watch?v=Hw1ncADC9KM>

befalet og de ser ikke det, de ser ham. De ser ikke at vi sitter igjen med arbeidet.

Samme soldat ble også beskyldt for tidligere (på rekruttskolen) å ha hatt en lignende affære som den vi så i case nr 1: Først pågående forsøk på å innlede en relasjon, så avvisning, deretter utdriting av henne foran kameratflokk. Den tillitsvalgte prøvde å ta opp problematikken med ham, uten hell!...han kalte oss for fittetryner og at vi er så dumme, knipse oss i tryne og gjøre sånne ting.'

Håndteringen av trakasseringene ombord

'Ja, jeg valgte og ikke gå videre. Som tillitsvalgt har jeg snakket med folk som har hatt problemer og fulgt opp. Og spurt om at om de vil at jeg skal gå til befalet, så gjør jeg det. Men de sier nei. Det er sånn i forsvaret at alt skal ordnes på lavest mulig nivå. Så - orker man å dra inn befalet, så bli det møter og alle skal innkalles en etter en. Så kan det bli misforståelser og bare bli verre... men som jeg sier når tre relativt sterke jenter som oss, får sånne mørke perioder der inne, så blir det litt sånn.. skal vi virkelig.. hva er dette her?..

Vi innvender at ledelsen mener de følger godt med og har kontroll:

'Det der er bullshit.. De (ledelsen) ser oss ikke... de ser oss veldig dårlig. Ledelsen er dritkul, men de ser deg ikke så godt som det de påstår... Hva som egentlig skjer nede på førstedekk...det har vi et ansvar for selv. Og som sagt, i Forsvaret skal man ordne mest mulig på lavest mulig plan. Så vil man skåne vennene sine. Og jeg vet at når det først havner hos ledelsen så kan det få uheldige konsekvenser.'

'Vi hadde det så bra at jeg bare.. det var bare så himmelsk. Og vi bare koste oss, miljøet var dritbra....og så plutselig... men det er veldig lite miljø. Folkene om bord har alt å si. Så du kan komme med en sammensetning av folk som bare fungerer veldig bra sammen. Så kan du risikere å komme med en gjeng som ikke fungerer så bra... På hver tokt så får vi inn en eller to nye. Så det er utbytninger. Og vi er ute på havet uten dekning og uten noen ting, hvor du sitter på en båt.

Kort oppsummering

Det disse jentene forteller viser at miljøer endrer seg fort i Forsvaret. Spesielt der hvor mannskap byttes ut. Plutselig er det støttende miljøet forsvunnet, og det utvikler seg til et miljø hvor jente-

ne blir trakassert daglig. I jobben, under måltidene og om kvelden når de skal sitte å slappe av. En av jentene ble sykmeldt og kom ikke tilbake, den andre dimitterte og den tredje ble igjen som enesete jente om bord. Hun skriver i en mail til oss:

'Jeg synes det er deilig å være i et miljø hvor det er flere gutter enn jenter, men når jeg ble alene som jente om bord var det utrolig tungt. Og jeg ble overrasket over hvor mye jeg mislikte det. Jeg er ikke noe spesielt jentete av meg. Men det er noe med den kontakten man får med det samme kjønn som man ikke får med det motsatte. Man kan lik som ikke bli venn med det motsatte kjønn på den samme måten. Dette er utrolig trist, men sånn er det vel bare. Det er vel det som gjør at jeg ikke lenger føler meg hjemme i Forsvaret. Jeg følte bare at jeg mistet meg selv etter hvert. For at jeg skulle være på lik linje med alle andre så måtte jeg være som dem. Og det var slitsomt. For gutter og jenter er mer forskjellige enn jeg hadde trodd. Min erfaring er at det er sammensetningen av mennesker som har alt å si. Her ligger det vel en del gruppepsykologi til grunn. Tror det er derfor det har gått sånn i bølger...Jeg kjenner i hvert fall nå at jeg for min del at jeg ikke har lyst til å dra tilbake til båt i Forsvaret slik som det er i dag. Det kommer rett og slett av at miljøet er så lite og at det skal så utrolig lite til for å endre det. En person er kjempeflott og snill alene, men kan endre totalt personlighet når det kommer andre til. Det er utrolig trist å tenke på siden jeg elsker å være på sjøen og ville jobbe på båt i Forsvaret, men etter denne siste tiden på båten slo jeg det fra meg.

Oppsummering av case nr 2

Det er lett å lese dette caset som et slags «worst case» mens case 1 nærmest blir en slags «best case» egnet for benchmarking. Det vil være en gal oppfatning. Vi vil gjerne understreke at case nummer 2 ga et inntrykk av en rekke motiverte, fornøyde soldater og befal som har levd innenfor et system som de har hentet mye ut av: Godt kameratskap, mestring, nedtoning av kjønnsforskjeller og sosiale ulikheter. Vi har funnet gode eksempler på mannlige soldater og befal som har gjort det de har kunnet for å beholde sine kvinnelige kolleger, for eksempel gjennom å verdsette dem og oppmuntre dem. Vi håper vår nokså detaljerte gjennomgang av våre funn bekrefter vår oppfatning av et variert bilde begge steder.

Vi har altså ingen ambisjon om å evaluere de to casene opp mot hverandre, men ønsker mer å

sette opp en del erfaringer som kontraster, en form for konstruksjon av idealtyper til glede for framtidige prosjekter og for å lette lesernes tilegning av et komplekst stoff.

Vi finner en betydelig svakere forhåndskunnskap om tjenesten hos en del av rekruttene i case 2, og kanskje særlig blant jentene. Det er viktig å understreke at forkunnskapen var litt svakere hos noen av våre informanter, men de var til gjengjeld opptatt av å skaffe seg en bratt læringskurve; dette skal vi klare! Manglende forkunnskap ble snarere presentert gjennom de få, men viktige, historiene som flere av intervjuobjektene fortalte oss om andre. Historiene om særlig jenter som ikke «skjønte hvor de var» og som ikke holdt mål i de andres øyne, forteller oss om noen få jenter som var dårlig forberedt og som delvis dermed ble til vandrehistorier¹³. Dette kan tyde på at seleksjonen inn til tjenesten har vært noe mindre av et nåløy enn i case 1.

Historiene om disse «upassende» jentene handler særlig om fysisk kapasitet: De henger ikke med, de tåler ikke motgang, gjørme, tunge sekker osv. Men historiene handler også om en jenterolle som mange mener ikke passer inn blant vernepliktige jenter: De er opptatt av sminke, de sutrer for mye, de er guttegærne osv.

En del både gutter og jenter tar med seg deler av kulturen fra videregående og den generelle ungdomskulturen inn i militæret, et kjønnsspill som handler om sjekking, sminking, lite gjennomtenkte bilder på Facebook, pumping av muskler og framheving av seg selv.

Spørsmålet om fysiske krav til soldatene blir også fortolket i termer av kjønnsulikhet. Det er jentene som omtales som de som ikke duger, selv om det faktisk er klare eksempler på at en del gutter også sliter, forteller informantene. Forskjellene mellom kjønnene i dyktighet blir mye av et gjennomgående tema i våre intervjuer i case 2. Veldig mye tid brukes på å snakke om vandrehistorien om hun som måtte bæres rundt på bære i et løp.

Vi finner også klare eksempler på *seksualiserende maskulinitet*. På rekruttskolen er det en serie regler for å lære standard militærprosedyrer, og tilegningen av veldig mye basal kunnskap er oversatt til en terminologi der kvinnelige kjønnsorganer spiller

¹³ Kristiansen og Sødergren (2013) viser hvordan også kvinnelige offiserer vurderes i lys av vandrehistorier, og på en måte som gjør at vandrehistoriene om enkeltkvinner blir kilden til en oppfatning om at «alle» kvinner i Forsvaret er slik.

hovedrollen. Vi lærer at disse kulturytringene stammer fra en mannsdominert befalskole på stedet der man utdanner befall som bringer disse reglene videre til rekruttene. I motsetning til i case 1 ser vi ingen klare eksempler på at mannlige soldater eller befall griper inn med mottiltak mot en maskulinitet som de opplever som uheldig og uønsket i forhold til de kjønnsrelasjonene de trives med i tjenesten. Det betyr ikke at mange gutter også her setter stor pris på felleskapet mellom kjønnene, men opposisjon synes vanskeligere (å få øye på).

I forlengelsen av caset, om bord på et kystvaktfartøy, hører vi om en leder som går langt over streken i forhold til menige kvinnelige soldater, uten at dette ser ut til å ha noen tydelig innflytelse på hans videre karriere. Spesielt interessant er kanskje delcaset med et kystvaktskip. Her finner vi først en situasjon og konstellasjon med opplevd (og observert) kjønnslikestilling og mestring, som snus til en situasjon som er så belastende at den faktisk har påvirket to jenter til å avblåse en videre karriere i Forsvaret. Dette er vel det eneste, men samtidig

svært interessante, eksempelet vi har på at en negativ maskulin kultur åpenbart svekker eller eliminerer kvinners videre interesse for videre karriere.

Vi får også kjennskap til en kultur og et fenomen som bør utforskes videre. De rene jenterommene blir av mange beskrevet som svært konfliktfylte. Konflikten årsak synes i første omgang å være forskjellige interesser i forhold til hva man vil prioritere i tjenesten. Men hvorfor blir konflikten så vanskelig å håndtere, og hvorfor blusser de opp gang på gang?

Eksempelet med befalsutdanningen som bringer videre mannssjåvinistiske regler inn i rekruttutdanningen, forteller om en ledelse som både er splittet og på noen punkter uinformert. Også den viktige historien om båten som «skiftet kultur» sier noe om en ledelse som ikke ser ut til å ha den oversikten de tror at de har.

Kapittel 5. Generelle funn og temaer

Dette sluttkapittelet vil ha følgende hovedtemaer:

Hva slags negative, ekskluderende maskuliniteter har vi funnet? Hvordan *ytrer* disse maskulinitetene seg? Hvem er det som representerer dem?

Hva slags positive, inkluderende maskuliniteter har vi funnet? Hvordan *ytrer* denne maskuliniteten seg? Hvem står bak dette?

Hva slags strukturelle og kulturelle variabler fremmer eller hemmer de to maskulinitetsformene? Her vil vi legge vekt på følgende problemstillinger:

Hvilke kjennetegn ved Forsvaret som organisasjon er det som fremmer eller hemmer seksuell trakassering? Hva betyr det at alle konflikter skal løses på lavest mulig nivå?

Hegemonisk maskulinitet og homososialitet, er det to sider av samme sak?

Er bruken av fellesrom et godt virkemiddel? Kan det fungere som et hinder mot *vi/de*-relasjoner mellom kjønnene?

Hva betyr ledelse? Hvordan skal man håndtere manglende kontinuitet? Kan man finne bedre rollemodeller?

Er høyere kvinneandel et mål eller et middel for å oppnå økt kjønnslikestilling i Forsvaret?

Kjønnslikestilling versus et bredere mangfoldsbegrep.

Hva betyr dette med mestringsfølelse? Og hva betyr mestringsfølelse i forhold til disiplin?

5.1 Negative, ekskluderende maskuliniteter

Vi har altså funnet flere hendelser som indikerer en negativ maskulinitet med seksualiserende overtoner. Den første fant vi i nord der et sjekkeforsøk endte med verbal seksuell trakassering. På rekruttleiren i sørvest fant vi en kultur der alle mulige slags militære huskereglene skulle ha et klart seksualisert tilsnitt, og vel og merke med kvinnelige kjønnsorganer og kvinnelig seksualitet i fokus, med et unntak for omtale av det mange regner som mannlig homofil seksuell praksis. Videre får vi

omtalt en episode der en mannlig leder fysisk trakasserer menige kvinnelige soldater under en fest, samt en lang periode med sammenhengende verbal seksuell trakassering av kvinnelige menige på et Kystvaktartøy.

Trakasseringen har gjennomgående kvinnelige soldater som adresse. I de fleste tilfeller er adressaten konkrete enkeltpersoner, andre ganger, som ved huskereglene, er mottakeren av det seksualiserte budskapet en mer udefinert gruppe av jenter (og gutter). Fellesnevneren for alle disse hendelsene, eller kulturutslagene er at seksualitet er det dominerende elementet i trakasseringen, til dels kombinert med fysikk.

Utøverne av trakasseringen er både sideordnet og overordnet, ung som eldre, men betegnes ofte som umoden. Det siste blir kanskje tydeligst i det vi får høre fra kystvaktskipet som fikk en plutselig og svært negativ kulturendring. Her framstår en del av ytringene som noe man ellers forbinder med tidlig pubertet. Man kan spørre seg om modning er noe som skjer i samvær mellom kjønnene?

Den siste hendelsen kommentert over, resulterte i at to jenter konkret droppet en videre militær karriere. Huskereglene fra rekruttskolen har antagelig gått innunder kategorien «dette må vi nok tåle, her er det gutta som ruler». Men også slike hendelser kan bli dråpen som får begeret til å flyte over for noen hvis de kommer på toppen av stadig påminnelser om at her er det gutta som definerer hva som er «moro», og at det viser seg å være ditt kjønn og din seksualitet som hele tiden må tåle å være grunnlag for til dels svært dårlig humor. Lederen som gikk langt over streken måtte gå botsgang dagen etter, men flere etterlyser mer konkrete sanksjoner for videre karriere i tilfeller som dette. I bare ett tilfelle ble det satt en klar stopper for trakasseringen, mye på grunn av det vi definerer som solidarisk maskulinitet:

5.2 Positive, inkluderende maskuliniteter

Vi tenker selvfølgelig på hendelsesforløpet ved hæravdelingen som ble stoppet av gutta på rommet over gangen, som en følge av at de hadde hørt om hendelser som de ikke ville ha. Deretter var det ledelsen som intervenerte.

Denne hendelsen er svært interessant både fra et teoretisk og et praktisk synspunkt. En kjerne i begrepet hegemonisk maskulinitet er at dette er en type kulturutøvelse der den som står for kulturen (her trakasseringen) opplever seg å være i tråd med det som er dominerende, hevdvunnen maskulinitet. Som hegemonibærende vil han dermed også oppleve at mange menn «dilter etter» uten nødvendigvis egentlig å slutte seg til innholdet i budskapet. I dette tilfellet blir hegemoniet brutt, og det rekkes ikke å bli skapt et bilde av at dette er noe som et flertall av tilstedeværende menn aksepterer eller bejubler. Bruddet blir enda mer eklatant når ledelsen griper inn og befester at handlingene er uakseptable.

På samme måte som denne positive, solidariske maskuliniteten bryter med hegemoniet, bryter det også med idealene for *homosialitet*, noe vi kommenterer seinere i dette kapitlet. Et interessant spørsmål er om et fullstendig brudd med den hegemoniske maskuliniteten vi har omtalt som seksualiserende tidligere, vil gjøre de samme yttingsformene til en form for retro-maskulinitet eller sågar marginalisert maskulinitet slik vi har omtalt i kapittel 2.5. Men den tyngden som mange av de seksualiserte ytringene og handlingene får, er det fremdeles riktig å kalle dette for hegemonisk i (deler av) det norske Forsvaret.

Mange av guttene kommer med positive tilrop og utsagn, men oftest på tomannshånd. Det er viktig skille mellom å gjøre dette tydelig og åpenlyst, og ikke mer skjult under daglig samhandling. Men de mer skjulte handlingene kan være med på å starte en nødvendig endringsprosess for å beholde kvinner i Forsvaret.

5.3 Struktur og kultur som hemmer eller fremmer

Vi mener det er et viktig trekk at den negative maskuliniteten inneholder så betydelige elementer av mer eller mindre subtil seksuell trakassering eller uønsket seksuell oppmerksomhet. Vi mener det er klare sider ved Forsvaret som arbeidsplass og sosialt system som gjør det særlig utsatt for innslag av seksuell trakassering:

5.3.1 Seksuell trakassering

Hunt, Davidson, Fielden og Hoel (2007) gjennomgår litteraturen om seksuell trakassering på arbeidsplassen, og peker på trekk som særlig ser ut til å øke risikoen for denne trakasseringen. Her kan man finne mange tegn på at Forsvaret er i fareso-

nen og noe bortimot prototypen på organisasjonen der kulturer som fremmer seksuell trakassering kan trives.

For det første er det en organisasjon der det ene kjønnnet – menn – er i meget solid flertall.

For det andre er det en organisasjon der det ene kjønnnet besitter de fleste og viktigste maktposisjonene på nesten alle nivåer. Kvinner vil ofte være i en underordnet rolle. Dette er jo ekstremt tydelig der kvinnene er en del av et system der man skal kvalifiseres. «Noen skal ut», og det er gjennomgående menn som bestemmer hvem det er. Historisk sett sitter jo også menns makt i veggene.

For det tredje har organisasjonen (muligens hittil og kanskje ikke nå lenger) gitt et inntrykk av at ikke noe særlig skjer etter episoder med seksuell trakassering. Overgriperen blir ikke sanksjonert på tydelig og skriftlig vis. Offeret vil ofte forlate organisasjonen.

For det fjerde er det mye usikkerhet og jobbusikkerhet. Man vet ikke hvor man jobber neste år. Omstillinger har gjort mange overtallige, eller de må skifte arbeidsplass og arbeidssted. Dette er et generelt poeng fra denne siden av arbeidsmiljøforskningen som vi ikke kan se at man har fokusert i den norske militærsosiologien.

For det femte og interessant er det at to lederstiler fremmer trakassering på hver sin måte: Den *autoritære* stilen fordi den hindrer at informasjon når oppover, og fordi den ikke oppmuntrer til dialog. *Laissez-faire*-stilen fordi man lar det skure og gå. I det norske forsvaret har man kanskje en kombinasjon av begge stiler. Dette viser seg også i hvem det er som særlig rapporterer å være utsatt for trakasseringen i det man har av offerstudier: Unge kvinner, single eller skilte, ofte med lav utdanning og med korttidskontrakter.

5.3.2 Hegemonisk maskulinitet og homosialitet

Holgersson (2006) beskriver homosialitet som en form for relasjoner mellom menn, som er en kjønnsordende prosess blant menn som befinner seg både i høye og lave posisjoner i organisasjoner. Dette er prosesser der det framkommer forestillinger om kvinner og menn og kvinnelighet og mannlighet som gjelder i organisasjonen, og hvordan disse forholder seg til hverandre og til praksisen.

Homososialitet brukes ofte for å forstå kjønns-segregeringen på arbeidsplasser – både den formelle og uformelle. En organisasjons kjønnsordning kan beskrives ut fra kjønnsstrukturen og den symbolske ordningen. Siden det er menn som dominerer i mange maktposisjoner i samfunnet, medvirker det til at menn identifiserer og orienterer seg mot andre menn. Dette er en mannlig atferd som kalles homososial. En viktig drivkraft bak homososialitet er å få tilgang til makt, ressurser og posisjoner.

Lindgren (2001) beskriver homososialitet som ritualer der menn bekrefter og posisjonerer hverandre som enkjønnete grupper. Menn bekrefter hverandre alltid som overordnet kvinner i denne sammenhengen. Det handler om et rituelt «snakk» eller en sjargong som idealiserer et slags 'fantom', eller idealbilde som alle ønsker eller tvinges til å kalibrere sin maskulinitet ut i fra. Dette er tett på det som Connell (1995) kaller for hegemonisk maskulinitet og som stemmer med de institusjonelle maktstrukturene. Lindgren bruker tre ingredienser for å identifisere homososial interaksjon mellom menn som opprettholder den hegemoniske maskuliniteten: emosjonell distansering, konkurranse og seksuell objektivering av kvinner.

Barrett (2001) har studert ulike kategorier offiserer i den amerikanske marinen som konstruerer hegemonisk maskulinitet. Den dominerende konstruksjonen av mannlighet i marinen utmerker seg ved fysisk styrke, utholdenhet og aggressivitet. Offiserene gjenskaper konstruksjonen ved å kollektivt fortelle historier om hvordan man klarer testene og hvordan kvinner ikke holder mål. Bekreftelsesritualene er markører for den spesifikke gruppens overordning mot kvinner og andre menn. Menn som ikke identifiserer seg med de dominerende mennene kan ikke avsløre seg i en helmannlig sammenheng, bryter de reglene kan de falle lengst nede på rangstigen og risikerer å bli frosset ut. Å reagere når kvinner blir utsatt for sexistiske angrep kan ende med det Messner (2001) kaller 'career suicide'.

Å delta i spillet kaller Lindgren for 'medløpermaskulinitet'. Dette følelsesarbeidet menn i mellom er viktig å være oppmerksom på for å forstå hvordan ekskluderende prosesser og kulturer skapes og opprettholdes.

I organisasjonsforskningen finnes en tradisjon for å studere prosesser for å forstå hvordan kjønn som maktrelasjon skapes og gjenskapes (jmf. Smith

1987, Acker 1992). Homososialitet har både et fysisk og et symbolsk aspekt, og for å definere en gruppe som homososial kreves det både en romslig separasjon av menn og kvinner, og dels at det er menn som blir de mest betydningsfulle for utviklingen av menns vurderinger (Meuser 2004). Når en eller bare noen få kvinner er fysisk nærværende i en for øvrig helmannlig gruppe, kan den homososiale kulturen bestå hvis kvinnene tilpasser seg til den symbolske ordningen og til mannens kommunikasjons- og interaksjonsmønstre. Men Lindgren mener at den mannlige interaksjonen rundt fantomet/idealbildet, ikke opprettholdes sammen med kvinner, men forutsetter kvinners fravær i hvert fall i fysisk forstand. Holgersson (2006) hevder at homososiale prosesser mellom menn kan pågå selv om kvinner er tilstede, men at kvinner da utgjør en nødvendig periferi for mennenes interaksjon og ikke utfordrer kjønnsordningen. Hun mener at man ikke skal låse begrepet homososialitet til mannlig overordning, men se det som komplekst, mangefasettert og i stadig forandring. Det er et empirisk spørsmål om hvorvidt homososiale prosesser kan skje blant kvinner.

Menn har homososial «kunnskap» eller erfaring som tilsier at de forblir tause, når menn går for langt. Å ta til motmæle har store omkostninger – for store- de er redde for å bli utdefinert som svake, pingler, homser osv. De klarer ikke å gå i mot den hegemoniske mobiliseringen som noen menn setter i gang. Derfor forblir de tause.

Vi reiser imidlertid spørsmålet om bruken av fellesrom for soldatene reduserer spillerommet for homososial praksis. For det første vil man i mindre grad ha arenaer der man kan foreta sine seksualiserte utspill overfor en ren gutteforsamling. For det andre oppstår lettere muligheten for jente/gutte-allianser som vil svekke det rene guttettverket.

5.3.3 Når alt skal løses på laveste nivå

Forsvaret er en organisasjon som i liten grad baserer seg på skriftlig kommunikasjon. Vi har spurt om hvor vi finner regler for hva som er tillatt eller ikke tillatt. Svaret vi har fått er som regel at de ikke finnes, i det minste ikke lett tilgjengelig for rekrutter og lavere befal på den enkelte avdeling. Alt foregår muntlig. Håndteringen skal gjøres lokalt for at saker ikke skal vokse seg store. Det høres korrekt ut fra en tankegang om «krigens krav» der man ofte vil stå overfor problemer som må løses der og da av de som er tilstede. Men det betyr samtidig at det sjelden rapporteres problemer

oppover i systemet. Her erfarer vi at vår metode med institusjonell etnografi har gitt en del forskningsresultater som er viktige for å forstå hva som skjer – eller ikke skjer.

Smith (2005) er gjennom sitt program for institusjonell etnografi opptatt av hva en organisasjon synliggjør og hva det er som ikke kommer fram. Det Smith kaller folks arbeidskunnskap forvrennes fordi organisasjonen har en interesse av at det er andre sider som skal vektlegges. Det kan ha noe med organisasjonens omdømme å gjøre, men det er ikke nødvendigvis fordi noen bevisst ønsker å holde det skjult. Det kan også være fordi det er sånn alt er organisert og derfor tas det for gitt. Det Smith er ute etter er det usynlige ved jobben man gjør – som her – det som usynliggjøres ved å være militær mann og kvinne - og det som gjøres under den militære tjenesten. De erfaringene som kvinner - og menn - har med trakassering på arbeidsplassen, og i Forsvaret er et problem som sjeldent rapporteres. De gangene dette gjøres skal det altså løses på lavest mulig nivå. Begrunnelsen er at da ordnes det der og da og saken "vokser ikke videre". Det betyr at organisasjonen ikke har noen form for erfaringsbasert kunnskap om det som skjer. Forsvaret er altså en organisasjon som baserer seg på en muntlig kommunikasjon, veldig lite skrives ned, og det betyr at problemer ikke løftes videre. Det bidrar jo til at man ikke lærer av de feilene man gjør.

5.3.4 Fysikk og kropp

Forsvaret er en organisasjon hvor menn alltid har dominert hva som gjelder i det militære feltet og det er den sterke fysiske mannskroppen som er den legitime (Bourdieu 1990). Den militære kroppspraksisen konstitueres gjennom spesifikke prinsipper, normer og regler. Disse prinsippene er forventninger til rekrutter og soldater om hvordan de skal oppføre seg i bestemte situasjoner – som under øvelser og i krigssituasjoner. Forsvaret har hatt en ferdigkonstruert plan for den gjeldende praksis, men spørsmålet er om ikke praksisformene må endres noe etter mer moderne standarder. Den svenske etnologen Jonas Frykman (1998) hevder at: "bildet av kroppen og hvordan den fungerer, er en gjenspeiling av samfunnet", og det stemmer vel med tanke på den pågående kampen i Forsvaret om en justering av styrkekravene.

I 2015 får vi kjønnsnøytral verneplikt, det vil si at kanskje 1500-2000 jenter nå skal avtjene verneplikten på lik linje med menn. Som vi har hørt tidligere i denne rapporten har mange unge jenter

problemer med de fysiske kravene som stilles i dag. Kampen om hva slags kropp som skal gjelde i en militær kontekst kommer til uttrykk innenfor minst to diskurser. Kampen føres av de som hevder at Forsvaret må beholde de strenge styrkekravene og de som ser at et moderne Forsvar har behov for en mer mangfoldig kropps- og kompetansekultur. Vi vil bare nevne det som de fleste av våre informanter i sentrale posisjoner og med lang erfaring i internasjonale operasjoner hevder – utøvelsen av militært arbeid er mangefasettert og for å få inn flere kompetanser har kvinner en viktig plass i organisasjonen. De trekker også fram den teknologiske utviklingen som gjør det mulig at ikke alle trenger å være like fysisk sterke og - at kvinner har trenbare kropp. Og som flere av våre kvinnelige informanter sier- de som vil får det til.

5.4 Fellesrommene som middel for å motvirke negative kulturer

Vi har opplevd fellesrommene som en sosiologisk spennende sosial arena. Gutter og jenter lever tett sammen: Selv om vi finner at jentene delvis tilpasser seg, så gjør nok gutta også det. Jentene skravler mindre, og gutta blir mer renlige og tenker over hva de sier. Vi mener å se en mer positiv kjønnsstilpasning til hverandre. Hvis det er riktig kan kjønnsnøytrale rom være noe for andre avdelinger og våpengrener også. Uniformen er også viktig, den gjør at de tradisjonelle kjønnsmarkørene utvannes.

Det utvikles en type vennskap som motvirker trakassering. Vi spør om dette blir en slags sekundær-sosialisering mot kompisforhold og vennskap mer enn kjæresteforhold? For å ta det enda et skritt lenger, kan det se ut som kjønnsspillet nedtones. Det praktiske strevet og spørsmålet om overlevelse, som i liten grad har noe med kjønnsroller å gjøre, blir mye viktigere; man dyrker i større grad et kjønnsnøytralt felleskap med fokus på fysisk styrke og oppgaveløsning.

Det seksuelle synes å bli mindre betydningsfullt - gutta jakter i mindre grad på jenter og jentene bruker ikke pynting og utseende for å være et bytte for gutta. De som driver med slike «jentejente»-aktiviteter blir snarere sosialt utdefinerte og som noen som ikke skjønner den sosiale «settingen» de er i det militære. Fellesrommene kan på sitt beste fungere som et «frikvarter» fra den tidvis svært seksualitetsorienterte kommunikasjonsfor-

men og mediehverdagen som mange unge opplever.

Vi vil understreke at vi har forsøkt – gjennom hele tre intervjuer over 12 måneder - å finne forventede tegn på at fellesrom ikke fungerer. Vi får bare positive tilbakemeldinger, og (manglende) tilbakemeldinger som tyder på at soldatene opplever dette som mindre oppsiktsvekkende enn hva vi trodde.

5.4.1 Kontakt-teori

Det kan være interessant å se våre erfaringer med fellesrommene i lys av Thomas Pettigrews (1998) kjente «contact hypothesis» or «intergroup contact theory», en revisjon av en tidligere teori fra Allport (1954). Pettigrews teori ble utviklet gjennom en serie empiriske studier av forholdet mellom etniske minoriteter i USA, og særlig knyttet til samhandling på skolen. I mange amerikanske byer var bosetningen svært segregert, forholdet mellom minoritet og majoritet var skeptisk, og tidvis direkte fiendtlig. Som et sosialt eksperiment ble skolebarn og –ungdom fraktet med buss slik at den enkelte skole og skoleklasse ikke ble segregert slik boligområdene var (og er) det.

Pettigrew oppsummerer eksperimentet som en (betinget) suksess. Resultatet var at barn og unge som hadde blitt kjent med hverandre på tvers av etniske skillerlinjer, hadde færre negative oppfatninger av hverandres grupper. Liknende utfall ser man også i forhold til holdninger til etniske minoriteter i forhold til de som har mange innvandrere i sitt nabolag kontra de som bor i mer «hvite» områder. Nærhet, kjennskap og vennskap reduserer skepsis.

Teorien er også testet på andre sosiale enheter, slik som i handelsflåten, militæret og politiet, og har vist seg å gi valide resultater også der. Kanskje vel så interessant som Pettigrews hypotese, er hans betingelser for at nærhet mellom mulige antagonistiske skal gi et positivt utfall. De er som følger:

- Gruppene må ha lik status i forhold til den situasjonen de står i, ingen må ha en klar definisjon som over- eller underordnet.
- De må ha felles mål som de kan samarbeide mot
- Det må samarbeides innen gruppen

- Man må ha støtte fra «autoriteter», i vårt tilfelle offiserene.

Pettigrew er opptatt av at tilnærmingen mellom gruppene må sees som en **prosess** som må fasiliteres, det er ikke noe som kommer av seg selv som følge av at det oppstår en situasjon med kontakt. Et viktig element i prosessen er at det dannes vennskap mellom medlemmer fra hver sin gruppe, og at kontakten med ens opprinnelige gruppe svekkes noe til fordel for økt kontakt med den andre gruppen. Dette reduserer oppfatningen av at det er et «vi» og «dem».

Disse betingelsene ligner i betydelig grad på de betingelsene som vi mener å ha observert bør være til stede for at «mixed rooms» i militæret skal være vellykkete for vårt formål. Fellesrom blir bare vellykket når det legges til rette for dem, og når deltagerne forberedes til hva som skal skje. Gode mål på vellykkete prosesser med fellesrom er omfanget av vennskap på tvers av kjønns skillet. Man må også merke seg behovet for støtte fra autoriteter (ledelse) og et strev og samarbeid for å nå samme mål (opplæring til å bli en god soldat). Det kanskje største problemet er å nedtone det tradisjonelle bildet av at det er gutta som er overordnet i militæret.

5.5 Høyere kvinneandel som mål eller middel

Våre to case har vesensforskjellig kvinneandel. Case nr 1, som framstår som det mest vellykkede i vår sammenheng, har om lag halvparten så høy kvinneandel som case nr 2 (rundt 10 prosent mot over 20 prosent). For case 2 gjelder dette imidlertid og vel og merke ved inntaket på rekruttskolen. I den påfølgende tjenesten på fartøy har andelen vært til dels vesentlig lavere mange steder.

I en del sammenhenger har det vært argumentert for at det å få opp jenteandelen vil være et middel i seg selv. Da vil kvinner gå fra å være noen sære og synlige enkeltrepresentanter for sitt kjønn, til å bli et naturlig innslag å regne med. Dette er i tråd med Kanter's klassiske studie av kvinnelige minoriteter som «Tokens» i mannlige organisasjoner:

5.5.1 «Tokenism»

Begrepet «Tokenism» ble presentert av kjønnsforskeren Kanter så tidlig som i 1977. Hun studerte kvinners situasjon som mindretall i organisasjoner som var sterkt dominert av menn. Hun er blitt tillagt betydelig tro på betydningen av kvinners

antall og andel i organisasjoner. Så fort kvinneandelen kommer over en viss kritisk masse, vil en del prosesser (nesten automatisk) gå lettere. Så lenge kvinneandelen er under 15-20 prosent vil de alltid bli oppfattet som representanter for sin minoritet, de vil være mer synlige i organisasjonen, og de vil bli holdt utenfor informasjonssystemene som finnes i majoritetens nettverk.

Kanter har blitt kritisert av Yoder (1991) for å være alt for opptatt av andeler og det kvantitative aspektet. Yoder gjengir et betydelig antall studier som viser at når kvinneandelen stiger blir snarere menns frykt og skepsis vekket. De føler seg truet av det store antallet kvinner som ser ut til å innta deres bastion.

Våre to casestudier gir en viss støtte til Yoders kritikk, samtidig som vi viser andre faktorer som er viktigere enn andelen kvinner i en organisasjon for å gjøre det lettere for kvinner å være i organisasjoner som historisk har vært mannsdominerte. Først og fremst peker vi på betydningen av et sterkt lederskap (Diamond and Kimmel 2004) som tydeliggjør at kvinner er ønsket, og som fasiliterer hverdagen for kvinner i organisasjoner. For det andre, og basert på et sterkt lederskap, har vi sett verdien av fellesrom for unge kvinner og menn som er i samme tjeneste. Vi opplever at disse rommene reduserer konfliktnivået mellom kjønne, forhindrer det høye konfliktnivået som vi har observert i rene jenterom og grisepraten og den manglende hygien i gutterom. For det tredje tror vi at seleksjon er viktig. Å rekruttere mange jenter eller kvinner bare for å nå en høyere andel, øker risikoen for at man rekrutterer jenter som faller igjennom i den harde konkurransen på rekruttskolene. Disse jentene vil virkelig bli «visible tokens» i Kanters forstand, og de vil fylle to negative funksjoner. For det første gir de vann på mølla til de guttene som føler seg truet av jentenes «inntog» på deres enemerker: Hva var det vi sa, de duger jo ikke! For det andre blir de et stort problem for de jentene som er motiverte og skikket; negative eksempler på kvinner som ikke duger. Dermed øker risikoen for interne stridigheter blant jentene slik det rapporteres om på de rene jenterommene.

Ved siden av betydningen av lederskap, fellesrom og god seleksjon, har vi altså også funnet eksempler på det vi kaller solidarisk maskulinitet. Denne typen maskulinitet bør «fremelskes» og på den måten supplere det gode lederskapet. På den måten får man understreket verdien av å ha kvinner i organisasjonen gjennom en blanding av top-down-

bestrebelse (lederskap og seleksjon), strukturelle grep (fellesrom) og bottom-up-aktiviteter (solidarisk maskulinitet).

5.6 Kjønnlikestilling versus mangfold

I flere sammenhenger har det vært diskutert om kjønnlikestilling gir det økte mangfoldet i kompetanse som Forsvaret ønsker. Mange mannlige ledere mener at kvinners nærvær «bare» er et hyggelig bidrag til arbeidsmiljøet (Hovde 2010), et annet argument kan være at de jentene som kommer inn er så like guttene at de egentlig ikke gir noe økt mangfold, de er jo bare «guttejenter»:

5.6.1 Guttejenter og jentejenter

Flere ganger i løpet av samtalene med våre informanter dukker særlig begrepet «guttejente» opp. Flere av jentene har hatt en oppvekst og har en livsstil der de

- a) Har gjort mye av det man vanligvis tenker at gutter gjør. De har drevet mye med riksosport, de har vært på jakt osv
- b) Har vært mye sammen med gutter og menn
- c) I særlig grad har vært «sett» av sine fedre, brødre, onkler eller andre «signifikante menn».

Deres bakgrunn kan ha vært preget av en eller flere av disse trekkene. Det interessante er at det å være en guttejente på en måte skal indikere både en tilstedeværelse av mye guttepreget sosialisering og tilsvarende atferd og en «stil» der det feminine er (for mye) fraværende. Hvorfor blir det ikke i større grad regnet som en «i pose og sekk»-situasjon? Må den ene formen for sosialisering og stil nødvendigvis fortrenge den andre? Vi ser det som viktig å reise denne typen spørsmål av to grunner:

For det første har ikke vi som intervjuere opplevd å møte jenter som er lite jenteaktige. Svært mange av de jentene som har mest gutteaktig atferd ser veldig jentete ut, og oppfører seg i tråd med mer eller mindre tradisjonelle normer for jenteatferd. Håret er ikke særlig kort, de smiler mye, flere er ganske spede i kroppen osv. Svært mange av dem er opptatt av «jentepraten», en dialogform som er viktig og som flere av dem gjerne vil eller «må» ha i regelmessige doser. Noen har en mer kraftig kropp, samtidig som de uttaler like stor glede over

et eget «jentevorskpiel» eller en god samtale med en jente som tjenestegjør sammen med dem.

For det andre kan det være like fruktbart å se disse jentene som multikompetente snarere enn noen som mangler noe. Det har i de siste tiårene vokst fram en egen forskningslitteratur om hva som skjer med de barna som har to foreldre som begge engasjerer seg i barnas oppvekst. I praksis vil dette si at far engasjerer seg mer enn vanlig er, og at han virkelig er til stede, føler og tar ansvar osv. Funne fra disse studiene (se Nilsen, Sagatun og Ellingsen 2009, kap. 2.4. for en oppsummering) er at slik nærvær gir en betydelig kognitiv effekt for barna. De blir flinkere til å lære, mye fordi de har levd i en sosial setting der de har møtt to foreldre som har oppført seg forskjellig, snakket til barna på forskjellige måter og introdusert dem til forskjellige samværsformer. Så, enkelt sagt, kan vi påstå at flere av de jentene som omtales som guttejenter, kan være jenter som har fått en mer mangefasettert sosialisering, snarere enn å være jenter som «mangler noe».

Vi merker oss også at en del av de guttene som selekteres inn i de mest krevende tjenestene i Forsvaret, ofte er gutter som har en mer androgyn stil. Det vil si at de har interesser og ferdigheter godt utover dette med å gå langt og bære tungt. De kan være verbale og sosiale, eller kunstnerisk og filosofisk anlagte.

5.6.2 «Mangfold» som avsporing

Linn V.B. Andersen har skrevet en mastergradsavhandling i tilknytning til dette prosjektet (Andersen 2013, et sammendrag av avhandlingen er vedlegg i denne rapporten). Hun sammenligner politiets økte kjønnslikestilling med det noe mindre suksessfulle arbeidet på samme felt i Forsvaret. Hun reiser spørsmålet om hele ideen om mangfold kan virke avsporende for arbeidet med kjønnslikestilling i politiet.

Det er særlig det ideologiske innholdet av begrepet likestilling i betydning likhet som sees i motsetning til mangfold hvor ulikhet vektlegges, som Andersen finner interessant. Mangfold som inkluderingsbegrep blir beskrevet med den hensikt å inkludere minoritetsgrupper som potensielt kan bli utsatt for diskriminering. Spørsmål som oppstår med hensyn til kjønnsperspektivet er: Hvorfor blir kvinner betegnet som en minoritetsgruppe under kategorien mangfold når de utgjør halvparten av befolkningen? Hvem har ansvaret for å inkludere kvinner?

5.7 Mestring og disiplinering

Da rekruttene fra hæravdelingen kom til det andre intervjuet vi hadde med dem, kom de rett fra en ukes øvelse i telt, hardt fysisk og med kulde, lite søvn og lite mat osv. Da vi traff dem hadde de ikke skiftet eller vasket seg – de ble sendt rett inn til oss. Under intervjuet satt de der møkkete, svarte i ansiktet og på hendene, urslitne og nærmest glippet med øynene. Omtrent på samme tidspunkt hadde de fått vite om de hadde fått det tjenestestedet og de oppgavene de hadde ønsket seg for resten av tjenesten.

Men når de snakket om alt det de hadde opplevd og hva de nå skulle jobbe med videre – var det ingen som klaget. Ikke alle hadde fått det tjenestested de ønsket seg, men trivselsfaktoren var likevel høy – også blant dem som ikke hadde fått den jobben de drømte om. Vi lyttet forbauset til det de fortalte, og forsto nok ikke der og da hvorfor de var så «happy». Hva var dette? - unge mennesker som kommer fra et samfunn hvor de har tilgang på alt. De kan velge å gjøre nesten hva de vil, både i hæravdelingen og på fartøyet var de uten mobil, tilkopling til sosiale medier, uten alkohol osv. Vi har analysert dette i en egen artikkel (Lilleaas og Ellingsen 2013), og vektlegger her at å ta i bruk nye sider ved seg selv, er undervurdert. Følelsen av å overvinne seg selv, er en ny opplevelse for mange ungdommer og noe de beskrev som en enorm mestingsfølelse.

De likte rett og slett disiplineringen og følelsen av å dra i lag med andre. Sånn sa de det. Denne følelsen var nok mest utbredt i hæravdelingen, men på fartøyet fant vi også en glede og entusiasme over felleskapet.

Det vi har observert er at hvis man i tillegg til straff og disiplinering oppmuntrer og gir tillit og ansvar, er det et godt grunnlag for å takle de slitsomme øvelsene og leve sammen under det en vanlig norsk ungdom vil betrakte som ekstreme betingelser. Vi hørte om flere som under øvelser holdt ut helt til de stupte, andre var så utmattet at de kastet opp. Det er her mestingsfølelsen kommer inn, blir vi fortalt. Hvis du har en fortid hvor du i liten grad har kjent på denne følelsen, kan slitet oppleves som en styrke. Du gjør noe i lag med andre, og hvis det butter i mot blir du løftet opp av de andre som drar deg med. Det er en prestasjonskultur, den er uforutsigbar, men alle føler at de blir ivare-

tatt. En tolkning er at det er et system som gir nye uvanlige og spennende erfaringer, ellers hadde vel de (særlig jentene) som hadde anledning dratt.

Er det på grunn av for mye frihet at noen av dagens unge «lider» og finner det de savner av rammer og disiplin i militæret? Flykter ungdommene fra friheten for å slippe det individuelle ansvaret som det moderne livet utsetter dem for? En forklaring kan være at det er her de finner seg selv i samværet med de andre, og dermed opplever en annen eller ny følelse av å eksistere. At de kjenner noe og kjenner at de er til. Sagt på en annen måte, soldatene kjenner at noen stiller krav til dem og at det gir mening og trygghet i tilværelsen.

Unge mennesker i dag disiplineres i stor grad av sine jevnaldrende, de disiplinerer hverandre med krav om kroppsstørrelse, klær og meninger. Alle er opptatt av å være populære og gjøre og være som alle de andre. Konformiteten er antakelig enda verre utenfor enn innenfor militæret og mer subtil – og det en av «våre» militære ledere snakket mye om var hvordan det var å komme rett fra russetiden og inn i militæret. «Omstillingen som må til er en utfordring for Forsvaret», sier han.

Eller kan det være slik at autoritet og tvang blir tolerabelt når man ikke har fått det i større doser før? Tidligere var foreldrene, skolen og mange fritidsaktiviteter preget av en autoritær stil, mens mange i dag hevder at disse institusjonene har mistet mye av den disiplinære kulturen som dominerte dem tidligere. Dagens ungdom vil neppe kjenne seg igjen i skjønnlitterære klassikere om skolens disiplinering som *Gift* av Aleksander Kielland eller *Jonas* av Jens Bjørneboe. Ei heller den historiske beskrivelsen som de svenske etnologene Jonas Frykman og Orvar Løfgren gir i boka *Den kultiverade människan* (1991), der de skildrer en oppdragelse som gikk ut på at barn verken skulle høres eller ses. I dag preges samlivet hjemme av det som har fått betegnelsen «forhandlingsfamilien»: Spisetid, sovetid, ukepenger – alt – kan i prinsippet forhandles og reforhandles (Frønes 2003)

Det kan være at Forsvarets disiplin nå er akseptabel fordi den er et unntak, et ledd i et spill, noe man ikke leser som noe som utøves av «maktmennesker». Den avdelingen vi besøkte i Norder interessant fordi den er et sted der mange av rekruttene er i hele førstegangstjenesten. De brølende sersjantene og fenrikene de møtte på rekruttskolen, blir gradvis til personer som man kan hygge

seg med foran tv-en mot slutten av tjenesten. Autoritetsutøvelsen er et spill, ikke nødvendigvis et utslag av en autoritær personlighet. Det er mer snakk om den gode tvangen, den som oppdrar mer enn den krenker.

Lederen for avdelingen i nord formulerer det slik:

.. hun tillitsvalgte, hun var innom her og jeg spurte.. når hun satt seg ned og tenkte på ting nå, så tenkte hun på hvor mange ganger hun hadde vært utenfor komfortsonen sin det siste året. Og jeg tror det er litt av greia. Det gjelder jo alle. Altså du kommer her og så blir du introdusert for noe som er helt nytt. Og spesielt de første 3-4 mnd., så er det jo veldig mye nytt, nytt, nytt. Hele veien. Du blir hele tiden utfordret på ting du ikke har samme grunnlaget for å mestre. Og så plutselig når du det knekkpunktet hvor du kan så mye at du faktisk kan begynne å gjøre dette for oss. Og det er jo da du ser ansvarsleden kommer, ikke sant? Når du ser at de tar oppgavene. De løser de, de finner mye bedre løsninger enn det vi har hatt tidligere. Og utrolige flinke mange av disse på å spille på andre, hjelpe hverandre og finne ut av ting. Så jeg tror nok du vil se at det har noe med hvor langt de er inne i året å gjøre. Og jeg er ganske sikker på at de aller fleste soldatene våre som kom inn i fjor sommer er veldig komfortable med de arbeidsoppgavene de har. De kjenner organisasjonen, de vet hva de skal gjøre, de vet at de har mestret all verdens oppgaver i et miljø som de ikke følte seg komfortable i. Det er sånne ting vi har hatt gående her det siste døgnet. Patruljeløpet er jo en sånn greie. Teambuilding. Mitt fokus når vi gjør noe sånn er jo at han som er lagfører skal føle mestring, laget hans skal føle mestring, de får kjent på det å være sliten og gnagsår og litt lei og alle de tinga der. Og det de har nå er sånn felles referansepunkt på noe som var utenfor det de syns var ålreit. Dette er sånn greie.. det er noe du ser frem til og så er det noen ting du liker å se tilbake på. Dette er sånn greie som er mer ålreit å se tilbake på enn å se frem til. For det er ingen som.. det er ingen som i utgangspunktet syns det er ålreit å være dønn sliten og trett og sluttkjørt. Men det er en veldig god erfaring å ha med seg videre når du da har blitt satt i situasjoner hvor du tror du havner i et kumulasjonspunkt, da vet du at da er det fortsatt litt å gå på. Ganske mye faktisk. Så jeg tror det er litt av greia her.

Dette med mestring bør kanskje sees i lys av at verneplikt for mange er en del av et individuelt prosjekt (Gustavsen 2011), noe «som gjør seg på

CV-en». Lederen for hæravdelingen har merket dette som en endring i soldatenes krav:

«De stiller jo krav. Når jeg snakker med vernepliktige eller når jeg har de tillitsvalgte her nå, så hadde de.. det er ikke maten, mer hjemreiser, mer penger, mer fritid de er opptatt av. De vil ha mer trening, de vil ha mer øving. De vil gjerne ha lenger dager. Og det er jo en endring som gjør noe med oss som organisasjon også.»

Vi tror dette er en viktig erfaring å ta med seg i forhold til noen av de svært tentative forslagene til (endret) policy i Forsvaret.

5.8 Innspill til policy og videre forskning

Benedicte Beccer Brandvold har skrevet sin masteravhandling i tilknytningen til dette prosjektet. Her sammenligner hun Norges policy for økt kvinneandel i Forsvaret med tilsvarende tiltak i Sveriges og Canadas forsvar (Brandvold 2013, et sammendrag er vedlagt denne rapporten). To viktige funn her er at man særlig i Canada a) har pøst på med mange tiltak samtidig og dermed ikke har hatt anledning til å skille effekten fra tiltakene fra hverandre, og b) ikke har evaluert de enkelte tiltak. De to funnene henger rimeligvis sammen med hverandre og kan være en pekepinn for arbeidet videre. Vi skal under diskutere en del tiltak som synes interessante i forlengelsen av vårt prosjekt:

5.8.1 Økt bruk av fellesrom

Våre funn indikerer altså at fellesrommene skaper bedre kontakt mellom kjønnene på en måte som samtidig virker avseksualiserende og konfliktdepennende. Informasjonsflyten synes å bedres. Vi finner også at rene gutte- og jenterom ser ut til å ha sine klart negative sider miljømessig.

Vi er kjent med at fellesrom innføres i økende grad i særlig Hæren, og at Forsvarets forskningsinstitutt er i oppstarten av et kvantitativt evalueringsprosjekt av hvorvidt disse rommene fremmer en endret likestillingsholdning hos de som bor på dem. Dette ser vi som viktig, samtidig som vi mener denne evalueringen må suppleres med kvalitative studier som tydeligere viser hva det er ved fellesrom som eventuelt gir den positive virkningen, samtidig som det er viktig å vise under hvilke omstendigheter fellesrom fungerer positivt.

Vi fant at fellesrommene fungerte positivt ved en avdeling som ellers hadde mange andre trekk som muligens må være tilstede for at rommene skal

fungere godt og være et trygt sted for jenter. Det siste poenget er ikke minst viktig når jenters deltakelse i Forsvaret fra og med 2015 vil være å regne som en plikt. Vårt case nr 1 hadde jo positive faktorer som tydelig og observant ledelse, strengere seleksjon inn av rekruttene, mindre tilgang til alkohol og byliv nær leiren og et stramt arbeidsopplegg med tilsvarende muligheter for gode mestringsopplevelser.

5.8.2 Større kontinuitet på flere plan

Den stadige utskiftingen av personale kan i beste fall virke positivt gjennom større potensiale for endring i fastlåste systemer. Oftere vil effekten antagelig være motsatt.

Stadig utskifting av personell vil gjøre det til et problem for ledelsen å holde oversikten. Vi tror oversikt er en kritisk variabel, jfr de negative erfaringene med fartøyet som raskt skiftet kjønnskultur.

De som er utsatte for eventuell trakassering om bord, kan føle manglende trygghet mot uønskete hendelser hvis de erfarer at de «over natten» kan få et skifte. Ubehaget kan være dobbelt. En ting er å få inn kolleger som signaliserer manglende respekt gjennom seksualisert trakassering, et annet og kanskje vel så stort ubehag oppstår når de guttene som man tidligere har oppfattet som hyggelige og «på samme parti» plutselig blir passive medløpere, eller mer aktivt følger opp andres morsomheter.

5.8.3 Kvalitetssikring av ledelseskulturer

Alle i hæravdelingen snakker om at god ledelse er det viktigste som motkultur mot trakassering og diskriminering på alle områder. God ledelse er også et must for at ungdommene skal klare å ta det ansvaret de får. Alle får ansvar og beskjed om at selv om de er verdifulle selv om de ikke er så fysisk sterke. Alle kan bygge seg opp og bli god til noe. Vi møtte ungdom som hadde en vanskelig bakgrunn - og som her fikk en ny sjanse. Det kan også forklare den entusiasmen som jentene og guttene i Hæravdelingen oppviste.

God ledelse er også helt nødvendig for å integrere jenter og dempe de mest «macho» utslagene i mannskulturen. Spesielt der gutter og jenter lever tett sammen.

Vår spesialitet er ikke den typen tiltak som trengs for å kvalitetssikre Forsvarets ledelseskulturer,

men er overbevist om at dette er et viktig tiltak i denne sammenhengen.

5.8.4 Nye rollemodeller

Vårt kvantitative prosjekt viste at en rekke eldre mannlige befal har positive likestillingsholdninger generelt og positiv holdning til kvinner i Forsvaret spesielt. Vårt kvalitative prosjekt og andre kilder viser at det finnes unge menn som gjerne stiller opp når jenter blir trakassert. Vi tror det hadde vært av stor betydning om slike menn tydeligere trer fram med et budskap om at kvinner er ønsket, og at seksualisert maskulinitet i form av trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet er nettopp uønsket.

Dette kan medføre at alle de guttene og mennene som ellers blir stående som medløpere eller «diltre» når trakasseringen pågår, får en klarere beskjed om at de ikke nødvendigvis tilhører en minoritet hvis de oppfatter situasjonen som ubehagelig.

5.8.5 Bedre seleksjon inn gjennom kjønnsnøytral verneplikt

Vi tror den nye kjønnsnøytrale verneplikten som innføres i 2015 er et godt tiltak for å sikre at det kommer flere dyktige og motiverte gutter og jenter inn. Vi tror denne seleksjonen er en av suksessfaktorene i case nr 1, og ett av problemene i case nr 2.

Hvis vi tenker oss at Forsvaret fremdeles ønsker 8-9 000 rekrutter hvert år, betyr dette at om lag 15 prosent av hvert årskull (grovt regnet 60 000 totalt, noe over halvparten gutter, noe under halvparten jenter) skal inn. Hvis man ønsker en jenteandel på 20-25 prosent totalt, trengs det dermed rundt regnet 1500-2000 jenter hvert år. Dette utgjør 5-8 prosent av hvert årskull jenter. Innenfor disse rammene burde Forsvaret ha gode muligheter til å selekere en høyt kvalifisert jentegruppe, ikke minst med tanke på jentenes suksess i utdannings-systemet. Forsvarets fremste utfordring blir å motivere jentene, samtidig som man må gi dem et realistisk bilde av hva de går til. Dette kan også være en gruppe som virkelig vil være opptatt av å få noe «som gjør seg på CV-en».

I tillegg gjør reformen at man også kan selekere mer kresent blant guttene. Gitt samme behov for vernepliktige som i dag, og høyere antall og andel jenter, vil det bli behov for noe færre gutter. Her kunne man tenke seg at man kunne ta en viss overseleksjon av gutter inn, samtidig som man

ekskluderte gutter som under tjenesten klart gikk over streken gjennom seksuell trakassering.

5.8.6 Utforske jentenes holdninger og verdier

Vi finner flere indikasjoner på at innslaget av jenter/kvinner i Forsvaret gir tilleggsverdier i form av forskjellig kompetanse, andre sosiale ferdigheter etc. Vi vet en del om jentenes motivasjon for å begynne i verneplikt eller på befalsutdanning (ref), og hvilke interesser de har. Men vet vi nok om deres verdier og holdningsmønstre? En del omtales som guttejenter, noen omtaler seg selv som det. Men hvor like er de egentlig guttene?

Vi tror det kunne vært spennende å bruke samme metodikk som vi har brukt i det kvantitative prosjektet (Ellingsen, Berg og Lilleaas 2014) for å se på hvor jentene plasserer seg i generelle verdimønstre, og ikke minst hvor de står i forhold til temaet kjønnslikestilling generelt og i Forsvaret spesielt. Dette kan fortelle oss ganske mye om eventuelle sammenfall eller diskrepanser mellom gutters/menns og jenters/kvinnens verdier og holdningsmønstre.

5.8.7 Evaluere tiltaket for bedre rapportering av trakassering

Forsvaret har innført nye rutiner for håndtering av saker som omfatter mobbing og seksuell trakassering¹⁴. Det bør gjøres en evaluering av hvordan dette prosjektet har fungert. Er det kommet opp noen saker? Er de blitt løst på tilfredsstillende vis? Har de skapt kunnskap som er blitt brukt til å implementere ny policy for å unngå utslagene av en negativ maskulinitet?

Hvilke registerspor får man? Har det kommet inn så mange saker at det er grunn til å tro at man har begynt å ta dette seriøst? Eller er det slik at parolen om å løse sakene på lavest mulig nivå gjør at lite blir kjent?

¹⁴ Veiledning for håndtering av saker som omfatter mobbing og seksuell trakassering fastsettes til bruk i Forsvaret. Oslo 01.september 2011. Tom Simonsen Direktør, Sjef Forsvarsstaben/Personellavdelingen

Kapittel 6. Referanser

- Acker, Joan (1992) "Gendering Organisational Theory. I Albert Mills og Peta Tancred (red) *Gendering Organisational Analysis*. London, Sage.
- Allport GW. 1954. *The Nature of Prejudice*. Reading, MA: Addison-Wesley. 537 pp.
- Andersen, Linn V.B. (2013). «En evaluering av likestillings- og mangfoldsstrategier i politiet : Muligheter, barrierer og vilje.» Masteroppgave, Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Universitetet i Oslo.
- Barrett, Frank (1996). "The Organizational Construction of Hegemonic Masculinity: The Case of the US Navy." *Gender, Work and Organisation*, 3.
- Barrett, Frank J. "The Organizational Construction of Hegemonic Masculinity: The Case of the US Navy." I Stephen Whitehead and Frank J. Barrett (ed). *The Masculinities Reader*. Polity Press, Cambridge 2001.
- Bendixen, Mons og Leif Edward Ottesen Kennair (2008). «Seksuell trakassering blant elever og ansatte i videregående skole: En resultatrapport.» NTNU, Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse. Psykologisk institutt, Trondheim februar 2008.
- Bourdieu, P. og Wacquant, L.J.D (1993): *Den kulturelle ettertanke. Grunnlag for samfunnsanalyse*. Oslo: Det norske samlaget.
- Bourdieu, Pierre (1990). «Kroppens sosiale persepsjon. Noen foreløpige bemerkninger». I *Sosiologi i dag* nr 3.
- Bourdieu, Pierre (2000). *Den maskuline dominans*. Pax, Oslo 2000.
- Brandvold, Benedicte Beccer (2013). "Recruiting and Retaining Women in Armed Forces – The Cases of Canada, Sweden and Norway." Masteroppgave, Norwegian University of Life Sciences, dept of International Environment and Development Studies.
- Connell, R. W. *Masculinities*. Cambridge. Polity Press. 1995.
- Connell, R. W. "The Social Organization of Masculinity. ." I Stephen Whitehead and Frank J. Barrett (ed). *The Masculinities Reader*. Polity Press, Cambridge 2001.
- Diamond, Diane and Michael Kimmel (2004). "“Toxic Virus” or Lady Virtue. Gender Integration and Assimilation at West Point and VMI". I Leslie Miller-Bernal and Susan L. Poulson. *Going coed: women's experiences in formerly men's colleges and universities, 1950-2000*. Vanderbilt University Press
- Drummond, Murray. J.N. Boy's Bodies in the context of sport and physical activity: Implication for Health. *Journal of Physical Education, New Zealand* 34 (1), 53-64. 2001.
- Ellingsen, D. & U-B. Lilleaas: *Det gode liv på Sørlandet og tradisjonelle kjønnsroller*. Skriftserien nr. 153 Universitetet i Agder. 2010.
- Ellingsen, Dag og Ulla-Britt Lilleaas (2014). «Jo mere vi er sammen». I Liv Finstad og Heidi Mork Lomell (red.) *Motmæle*. Novus forlag 2014.
- Ellingsen, Anne (2012) "Kvinner og mangfold I Forsvaret". *Norsk Militært Tidsskrift*. Nr. 1 2012. Side 30-35.
- Ellingsen, Dag, Lisbet Berg og Ulla-Britt Lilleaas (2014). «Forsvaret: Likestillingens fortropp, baktropp og kamparena. Resultater fra den kvantitative surveyen.» Rapport, Oxford Research 2014. I samarbeid med professor Michael Kimmel, University of New York, Stony Brook.
- Eng, Heidi, *Sporting Sexuality: Doing Sex and sexuality in a Norwegian sport context*. Ph.D. Diss., Oslo Norwegian University of Sport and Physical Education. 2003.
- Frykman, Jonas og Orvar Löfgren (1991). *Den kulturelle människan*. Lund: Liber Läromedel.
- Frykman, Jonas 1998. «Manligheten osäkrad». I Claes Ekenstam mfl *Rädd att falla*. Gidlunds förlag.,
- Frønes, Ivar. *Moderne barndom*, Oslo: Cappelen, 2003.
- Goffman, Erving (1981). *Anstalt og menneske*. Jørgen Paludans forlag, København.

- Gullestad, Marianne (1989). *Kultur og hverdagsliv. På spor av det moderne Norge*. Universitetsforlaget. Serien «Det blå bibliotek».
- Gustavsen, Elin (2011). «Siblings in Arms? Gender Perspectives in the Norwegian and US Armed Forces.”. Master Thesis in Sociology, Institute for Sociology and Human geography, University of Oslo.
- Harsvik, Marthe (2010). ««Kom igjen gutta». En sosialantropologisk studie om likhet og forskjeller blant kvinnelige soldater i Hans Majestet Kongens Garde.» Masteroppgave i sosialantropologi, Sosialantropologisk institutt, UiO.
- Heen, Hanne og Sigtona Halrynjo (2006). "Samliv i Forsvaret. En kvantitativ studie av forholdet mellom familie og arbeid i befalsfamilier." Arbeidsforskningsinstituttet, Rapport 5/2006.
- Hellevik, Ottar. *Jakten på den norske lykken*. Universitetsforlaget, Oslo 2008.
- Holgersson, Charlotte (2006). «Homosocialitet som kønsordnende process.» Norma, nr 1-2006.
- Holter, Øystein Gullvåg, Cathrine Egeland og Helge Svare (2008). "Likestilling og livskvalitet 2007." Arbeidsforskningsinstituttet. Rapport nr 1-2008.
- Hovde, Johan (2010):"Kvinner i Forsvaret – dårlig for krigsmoralen – bra for arbeidsmiljøet. Hvilken motivasjon har mannlige ledere for kvinner i Forsvaret.". Masteroppgave. Forsvarets stabsskole
- Hunt, Carrie, Marilyn Davidson, Sandra Fielden and Helge Hoel (2007). "Sexual Harassment in The Workplace: A literature review." The center for Equality and Diversity at Work. Manchester Business School, University of Manchester. Working Paper Series no. 59.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977). ["Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women"](#). *American Journal of Sociology* **82** (5):
- Kimmel, Michael S. "Masculinity as Homophobia: Fear, Shame and Silence in the Construction of Gender Identity." I Stephen Whitehead and Frank J. Barrett (ed). *The Masculinities Reader*. Polity Press, Cambridge 2001.
- Kimmel, Michael S. *The Gendered Society*. Oxford University Press, N.Y. og Oxford. Second Edition. 2004.
- Kimmel, Michael (2008). *Guyland: The perilous World where Boys Become Men*. Harper, New York
- Kimmel, Michael S. "Has a Man's World Become a Woman's Nation". The Maria Shriver Report. 2009
- Kristiansen, Svein-Tore og Heidi Sødergren (2013). «Idealoffiseren: et problem for økt mangfold i Hæren». I Frank Brundtland Steder (red.) «*Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl?*». Abstrakt forlag.
- Langeland, Fredrik (2013). «Se på meg! Metroseksualitet i norsk populærkultur». I Jørgen Lorentzen og Wencke Mühleisen (red.). *Å være sammen. Intimitetens nye kulturelle vilkår*. Akademika forlag.
- Lauritzen, Tonje og Kari Batt-Rawden (2013a). «Idealsoldaten som symbol på den militære kulturen.» I Frank Brundtland Steder (red.) «*Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl?*». Abstrakt forlag.
- Lauritzen, Tonje og Kari Batt-Rawden (2013b). «Jenter i førstegangstjeneste. Motivasjon og trivsel blant jenter i 1992-kullet». Østlandsforskning. ØF-notat 01/2013
- Lilleaas, Ulla-Britt & Karin Widerberg, *Trøtthetens tid*. Pax Forlag. 2001
- Lilleaas, Ulla-Britt *Fra en kropp i ustand til kroppen i det moderne*. Dr.polit.avhandling. Rapport 2. Institutt for Sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo. 2003
- Lilleaas,Ulla-Britt 'Maskulinitet, sport og følelser'. I: *Kvinder, Køn & Forskning* nr. 2-3/2004 s.34 - 48. 2004.
- Lilleaas, Ulla-Britt, Det sterke kjønns sårbarhet. *Sosiologisk tidsskrift*: VOL.14,311- 325. Universitetsforlaget 2006.
- Lilleaas, Ulla-Britt Masculinity, sport and emotions. *Men and Masculinities* Sage,VOL 10 nr.1 2007.
- Lilleaas, Ulla-Britt (bok under arbeid med arbeidstittel: "Om å ta det som en mann".
- Lilleaas, Ulla-Britt og Dag Ellingsen (2013). «Den gode tvangen». Tidsskriftet Arr nr 4 2013
- Lindgren, Gerd (2001). "Försvagade grupp kulturer och genus i organisationer. I Lena Gonäs, Gerd Lindgren og Carina Bildt (red). *Könssegregering i arbetslivet*. Stockholm, Arbetslivsinstitutet.

O'Neil, James. "Summarising 25 years of Research on Men's Gender Role Conflict Using the Gender Role Conflict Scale: New Research Paradigms and Clinical Implications. *The Counseling psychologist*, 38, 358-445, 2008. 2008

Messner, M. *Power at Play*. Boston, Mass: Beacon Press. 1992.

Messner, Michael A. (2001). «Friendship, Intimacy and Sexuality.» I Stephen M Whitehead og Frank J. Barrett (red). *The Masculinities Reader*. Cambridge: Polity Press.

Meuser, Michael (2004). «Homosociality». I Michael Kimmel og Amy Aronson (red). *Men and Masculinities: a social, cultural and historical encyclopedia*. Vol.2, Santa Barbara, Ca, ABC-CLIO

Nielsen, Harriet Bjerrum (1981). «Små piger, søde piger, stille piger.» I *Sosiologi i dag* nr 3-4, 1981.

Nilsen, Ann Christin Eklund, Solveig Sagatun og Dag Ellingsen (2009). «Fjerne fedre og nære mødre. Barns erfaringer med å ha liten kontakt med far.» FoU-rapport 7/2009, Agderforskning.

Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual Review of Psychology*, 49, 65-85.

Rones, Nina og Kari Fasting (2011). «Hva skjer i felt(et)?» Rapportserien Norges idrettshøgskole/Forsvarets institutt 1/2011.

Rones, Nina og Kari Fasting (2013). «Aspiranternes vurdering av lagkameraternes lederpotensiale» I Frank Brundtland Steder (red.) «*Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl?*». Abstrakt forlag.

Sabo, Donald "Pigskin, patriarchy and pain". In M. Kimmel and M. Messner (eds.) *Men's Lives*. New York: Macmillan. 1992.

Smith, Dorothy E. (1987). *The Everyday World as Problematic: A Feminist Sociology*. University of Toronto Press

Smith, Dorothy E. (2005). *Institutional ethnography: a sociology for people*. Lanham, Md. : AltaMira

Steder, Frank Brundtland. (2010). «Kvinner i Forsvaret – quo vadis?». *Norsk Militært Tidsskrift*. Nr 5-6. 2010.

Stortingsmelding nr. 36 (2006-2007) "Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret".

Stortingsmelding.nr.8 (2008-2009) Om menn, mansroller og likestilling. Det Kongelige Barne- og Likestillingsdepartement.

Thorshaug-Wang, C. 2010. «Delrapport prosjekt «Forskning på årskull». Hvorfor velger jenter og gutter, som har søkt befalsskoleutdanning, bort Forsvaret?». Hamar, Vernepliktsverket.

Totland, Ole Magnus (2009). "Det operative fellesskapet. En sosialantropologisk studie av kropp, kjønn og identitet blant norske soldater i Telemark bataljon.» Masteroppgave i sosialantropologi, Sosialantropologisk institutt, UiO.

Yoder, Janice D. (1991) "Rethinking Tokenism: Looking beyond Numbers". *Gender and Society*, Vol 5, no 2.

Øren, Anita og Anne Mette Bjerkan (2011). «Delrapport II: Forekomst av mobbing og uønsket seksuelle oppmerksomhet i Forsvaret, helse og miljøundersøkelsene 2004-2010. Forprosjekt – forskning om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret.» SINTEF Teknologi og samfunn.

Øren, Anita og Lillian Leistad (2012). «Delrapport II: Forekomst av mobbing og uønsket seksuelle oppmerksomhet i Forsvaret, helse og miljøundersøkelsen i 2011. Forprosjekt – forskning om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret.» SINTEF Teknologi og samfunn.

6.1 Dokumenter brukt i analysen

Forsvarsdepartementet. Prop 1 S (2011-2012). Kap. 7 Oppfølging av §1a i likestillingsloven <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fd/dok/regpubl/prop/2011-2012/prop-1-s-20112012/7.html?id=657361>

Forsvarsdepartementet: Iverksettelsesbrev for Forsvaret for gjennomføringsåret 2011. Oslo 30.12.2010

http://www.regjeringen.no/upload/FD/Budsjettokumenter/IVB-2011_30des2010.pdf

Handlingsplan for rekruttering av kvinner', Forsvarsdepartementet 1995.

Ombudsmannsnemnda for forsvaret (2010-2011). "Dokument nr. 5. Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2010."

Veiledning for håndtering av saker som omfatter mobbing og seksuell trakassering fastsettes til bruk i Forsvaret. Oslo 01.september 2011. Tom Simonsen Direktør, Sjef Forsvarsstaben/Personellavdelingen

Kapittel 7. Vedlegg

7.1 Intervjuguide

1. Hvordan vil du beskrive deg selv?
2. Familiebakgrunn og oppvekst
3. Interesser, holdning og livsstil
4. Hvordan ble du motivert til å søke Forsvaret?
5. Hvilke historier har du hørt om Forsvaret?
6. Er det noen i familien som har, eller har hatt, Forsvaret som arbeidsplass?
7. Hva er din motivasjon for å delta i dette prosjektet?
8. Fortell om en typisk dag i Forsvaret, hva gjør du?
9. Hvor mange jenter vs gutter er det på ditt lag?
10. Hvordan vil du beskrive forholdet mellom gutter og jenter i Forsvaret?
11. Vil du si at det mer eller mindre likt eller ulikt det som skjer utenfor Forsvaret?
12. Hva gjør du i fritiden?
13. Vi har både hørt og sett på filmer på Youtube at det er en rekke ritualer som rekruttene må gjennom – har du vært med på det?
14. Har befalet sagt noe om Forsvaret som likestilt arbeidsplass, eller har du fått noen form for informasjonsmateriell om dette?
15. Kjenner du til at noen har fått spesialbehandling pga kjønn? Fortell
16. Har noen du kjenner blitt sendt hjem – og hvorfor?
17. Har du fått uniform og utstyr som du er fornøyd med?
18. Hvordan opplever du kvinnelig vs mannlig befalet?
19. Hvordan er forholdet til ditt nærmeste befalet?
20. Har du vært utsatt for noen overraskende hendelser her av positiv eller negativ karakter. Mobbing, trakassering?
21. Er det noen du har møtt av menige eller befalet som du opplever som spesielt sympatiske eller usympatiske?
22. Hvordan synes du det er å dele rom med både gutter og jenter (spesielt for hæravd i nord)? Fortell
23. Har du fått det tjenestestedet som du ønsker deg?
24. Hvor godt synes du militæret egner seg for kvinner og menn?

25. Vil du si at du eller noen i din nærhet er mer risikoorientert enn vanlig? Dvs at de kan gjøre noe som både er farlig og forbudt.
26. Er kvinner generelt utsatt for diskriminering slik at de har vanskelig for å få en ledende stilling, høy lønn eller andre goder?
27. Vil du si at du visste hva du gikk til?
28. Ser du for deg en militær karriere?

7.2 Sammendrag kvantitativ delrapport

Dette er en survey som har som mål å finne de generelle verdiene og normene hos vernepliktige og ansatte og se dem i forhold til tilsvarende normer og verdier hos «vanlige menn på samme alder. Underliggende er en mulig antakelse om at det kan finnes særegne verdsett i militæret, og at de er med og skaper et normativt miljø som føles fremmed eller direkte truende for kvinner.

Surveyen inneholder en serie spørsmål egnet til å fange opp generell verdimønstre. Videre har vi en rekke spørsmål som går på likestillingsproblematikk generelt og i militæret spesielt. Vi stiller også spørsmål som kan vise "homofobi" og noen som går på risikovilje. Spørsmålene om likestilling er plassert slik at ikke surveyen oppfattes som å handle bare om det, noe som kan gi skjevt frafall.

7.2.1 Metode

Spørreskjemaene ble distribuert med posten, og ga oss følgende nettoutvalg:

Tabell 1: Antall menn i forskjellige aldersgrupper og utvalg

Nettutvalg	«Vanlige menn»	Militære
18-30 år	261	234
31-45 år	212	129
46-68 år		145

Kilde: Oxford Research AS/Synovate MMI

Frafallet var betydelig: Netto svarrate blant menn i militæret var 35 prosent, blant de øvrige var responsraten kun 25 prosent. Dette påkaller varsomhet i bruken av materialet.

Vi finner imidlertid ingen skjevhet i materialet på en viktig variabel som utdanningsnivå. Det er også grunn til å anta at frafallet skyldes generell «surveytrøtthet» mer enn skepsis til våre spørsmål og temaer spesielt.

7.2.2 Generelle holdningsmønstre

Både yngre og eldre menn i militæret har en overvekt av det man i Norsk Monitor kaller «materialister». De yngre er mer moderne innstilt enn de eldre. Den tradisjonelle materialistiske kulturen er opptatt av økonomisk trygghet og vekst framfor personlig utvikling og miljøhensyn. Man skal bøye seg for autoriteter, beherske sine følelser og ikke skille seg ut. Den moderne materialistiske kulturen har konsum og anskaffelse i fokus. Man er mindre opptatt av lover, regler og moral enn i de andre kulturene. Risikotaking er akseptert, teknologiske nyvinninger mottas med begeistring.

Mønsteret er ikke vesensforskjellig fra det vi finner blant menn utenfor militæret. Det mest tydelige avviket er et nesten totalt fravær av menn med mer moderne, idealistiske holdninger i militæret.

7.2.3 Holdninger til likestilling

De unge mennene i militæret har den høyeste skepsisen til likestilling generelt og i militæret spesielt. Men det er vanskelig å finne noen signifikant forskjell på dette feltet mellom unge menn i og utenfor militæret.

Skepsisen til likestilling er langt mindre blant de eldre i militæret (over 30 år), og særlig finner vi en utbredt og positiv holdning til kvinnelig deltakelse i militæret. Her er disse «eldre» mennene klart mer positive enn menn utenfor militæret i samme aldersgruppe.

7.2.4 Risikovilje og homofobi

De «eldre» mennene i militæret er imidlertid ikke spesielt liberale i forhold til temaer som kan knyttes til «homofobi». Her er de mer konservative enn de yngre mennene både i og utenfor militæret.

Det samme mønsteret tegner seg i forhold til risikovilje og lovlidighet. Her er de eldste i militæret klart mindre risikovillige og klart mer lovlidige enn de yngre.

Vi finner altså tydelige og signifikante holdningsforskjeller i forhold til likestilling mellom yngre og noe eldre menn i Forsvaret, og særlig når det kommer til det viktige spørsmålet om Forsvaret egner seg for kvinner. Hva kan dette skyldes?

En regresjonsanalyse viser at forskjellen mellom aldersgruppene holder også når man kontrollerer for utdanning og sivilstatus. Vi kan også tenke oss at likestilling er en så viktig politisk sak generelt og i militæret spesielt at de «eldre» mennene i Forsvaret vil svare politisk korrekt på dette. På den annen side svarer de ikke «politisk korrekt» i forhold til spørsmål om homofiles rettigheter eller intimitet mellom menn.

Surveyen gir ikke grunnlag for å si at det finnes særegne og mer konservative maskuliniteter i Forsvaret enn i samfunnet ellers blant menn. Det spesielle er de særlig liberale holdningene blant eldre menn i Forsvaret.

Vi har et visst grunnlag for å peke ut en viss forekomst av «marginalisert» maskulinitet blant yngre menn generelt, særlig fordi de viser tydelig skepsis til kvinner på deres «domene» - her militæret. Dette kan skyldes at de er i starten av sin karriere og oppfatter kvinner som «truende», mens de eldre mennene i høyere grad har nådd sine mål. Vi antar også at de noe eldre mennene i militæret vil ha jobbet sammen med noen av de særlig kvalifiserte kvinnelige pionerene i det norske forsvaret, altså en gruppe som kan sies å oppfylle normene for gode militære kvalifikasjoner med god margin.

En siste tolkningsmulighet er at det norske forsvaret rekrutterte helt andre kategorier menn for 20 år siden enn nå. Dette stemmer ikke helt med de generelle verdimønstrene vi har funnet i de to gruppene av militære.

7.3 Sammendrag Linn V.B. Andersens masteroppgave om likestilling og mangfold i politiet¹⁵

En evaluering av likestillings- og mangfoldsstrategier i politi- og lensmannsetaten

Norge regnes som et av verdens mest likestilte land, likevel er vi et av landene i Europa som har det mest kjønnssegregerte arbeidsmarkedet. Følgelig er det på overordnet politisk nivå et fokus på å øke andelen kvinner også i mannsdominerte yrker.

Forsvaret har en svært lav andel kvinner som er vervede og befal. I Stortingsmelding nr.36 (2006-2007) erklærte Forsvarsdepartementet en plan og strategi for å øke andelen kvinner fra daværende 7 prosent til 20 prosent innen 2020. Nå er vi i 2013 og andelen kvinner har økt litt i overkant av åtte prosent. Forsvarsdepartementet

¹⁵ Andersen, Linn V.B. (2013). «En evaluering av likestillings- og mangfoldsstrategier i politiet : Muligheter, barrierer og vilje.» Masteroppgave, Senter for verrfaglig kjønnsforskning, Universitetet i Oslo.

Opgaven er tilgjengelig elektronisk: <https://www.duo.uio.no/handle/10852/37663>

har satt i gang flere prosjekter for å søke kunnskap om hvordan andelen kan økes, og hvorfor det er så vanskelig å rekruttere og beholde kvinner i de forskjellige yrkene.

Masteroppgaven er skrevet som en del av et større prosjekt for Forsvarsdepartementet, ledet av Ulla-Britt Lilleaas og Dag Ellingsen. Formålet for hovedprosjektet er å undersøke om det eksisterer mannskulturer som kan virke inkluderende og/eller ekskluderende for kvinner i militæret. Da politi- og lensmannsetaten har en andel kvinner på 25% i operative stillinger, hvilket er nesten tre ganger så stor andel kvinner sammenlignet med militæret, virket dette som et interessant felt å undersøke. Hovedproblemstillingene i oppgaven er: Hva har Politi- og lensmannsetaten gjort for å inkludere kvinner i politiet? Hvilke barrierer eksisterer for kvinners karrieremuligheter i politiet?

Metode

I oppgaven viser jeg hvordan kjønnede understrukturer i organisasjonen bidrar til å reprodusere og opprettholde kjønnsorden. Ved hjelp av teoretiske perspektiver som belyser hvordan universelle forestillinger om kjønn konstitueres gjennom sosialt konstruerte mekanismer, viser jeg hvordan kjønnsbalanse og likestilling i allerede mannsdominerte yrker bør tilnærmes med utgangspunkt i kunnskap og bevissthetsskapende arbeid i stedet for rene særtiltak. Datamaterialet bygger på intervju med ni informanter fra alle nivåer i politiet, hvor jeg ønsker å undersøke deres arbeidserfaringer i relasjon til etatens handlingsplaner for likestilling og mangfold.

Dorothy Smiths institusjonell etnografi (IE) fremsto som et fruktbart metodologisk valg, da den er etablert som et verktøy med sikte på å se aktør og struktur i sammenheng. Ved bruk av IE vil det være lettere å si noe om tiltenkt virkning og reell praksis. Politidirektoratets egne policydokumenter for likestillings- og inkluderingsarbeid og informantintervjuer har vært mine hovedkilder for analysen. Ved å undersøke hva politietaten har gjort og hvilke tiltak som har virket positivt for kvinneandelen, synliggjøres både et bilde av hva som er den ideelle politiansatt og eventuelle barrierer for kvinner innad i politi- og lensmannsetaten.

Tiltak, inkludering og barrierer

Selve analysen tar for seg hvilke tiltak som har blitt gjort for å inkludere kvinner, hva som skjer i begrepsforskyvningen av inkluderingsbegrepene likestilling og mangfold, og til slutt hvilke barrierer for kvinners karrieremuligheter som eksisterer i etaten. Ifølge mine data er det særlig livsfasepolitikk og kvinnenettverk som fremstår som positive inkluderings tiltak. Funnet kan støttes av Ackers teori om organisasjoner som kjønnede og Kanters teori om minoritetsgrupper i organisasjoner som tokens. I tillegg fant jeg det interessant å se hvordan kjønnsperspektivets diskurser blir forandret når man beveger seg fra likestilling til mangfold som inkluderingsbegreper. Analysen av denne begrepsforskyvningen tar utgangspunkt i politidirektoratets policydokumenter, som kan sees i sammenheng med overordnede offentlige dokumenter som NOUer og stortingsmeldinger.

Det er særlig det ideologiske innholdet av begrepet likestilling i betydning likhet som sees i motsetning til mangfold hvor ulikhet vektlegges, som jeg finner interessant. Mangfold som inkluderingsbegrep blir beskrevet med den hensikt å inkludere minoritetsgrupper som potensielt kan bli utsatt for diskriminering. Spørsmål som oppstår med hensyn til kjønnsperspektivet er: Hvorfor blir kvinner betegnet som en minoritetsgruppe under kategorien mangfold når de utgjør halvparten av befolkningen? Hvem har ansvaret for å inkludere kvinner?

Kvinnenettverk og livsfasetilpasninger

I første delen av analysen viser jeg hva som har vært problemfeltene i etaten og hvordan de har jobbet med disse områdene. Noen av tiltakene viser seg å være veldig vellykket, andre muligens ikke i like stor grad. Det som definitivt har vært et tiltak med positiv virkning er tilrettelegging i forbindelse med livsfaser, hvor kvinner som er ute i fødselspermisjon fortsatt har muligheten til å delta på IP-trening og kan gå rett tilbake til vanlig tjeneste etter endt permisjon. Å beholde kvinne i ordenstjenesten mens de er gravide kan også se ut til å ha medvirkende effekt for å beholde kvinner i operative stillinger.

Kvinnenettverk har ført til at kvinner også har fått opplevelsen av et tryggere arbeidsmiljø med kontakter i forskjellige avdelinger og nivåer som man kan støtte seg på, spørre om man lurer på noe og eventuelt bruke som referanse når man søker nye stillinger. I sammenheng med kvinnenettverk blir det tydelig hvordan de har virket som positive virkemidler når informantene forteller om opplevelsen av å møte gode rollemodeller. Selv om det kan være en ulempe for kvinner å bli omtalt som et symbol for en gruppe fremfor å bli vurdert som et individ, viser det også hvordan symboleffekten forplanter seg som en positiv effekt for hele gruppen.

Det at politi- og lensmannsetaten hadde en kvinnelig politidirektør i 11 år har nok bidratt til å motivere kvinner og få de til å se at de også har muligheten til å nå til topps om de ønsker det. Manglende oppfølging i forbindelse med likestillings- og inkluderingsarbeid kan se ut til å være et eksisterende problemfelt. Etaten er avhengig av at ledere på alle nivåer er bevisste med hensyn til likestillingstemaer, og hvordan man aktivt kan arbeide for hele tiden å utvikle seg og være i takt med samfunnets utvikling. Det norske samfunnet er stadig i vekst og blir mer og mer mangfoldig og sammensatt. Politi- og lensmannsetaten ønsker å følge opp mangfoldsutviklingen i samfunnet med et tilsvarende mangfoldsfokus innad i etaten. Noe ledet meg videre i analysen, hvor jeg ønsket å se nærmere på hva som skjer når politi- og lensmannsetaten går fra å ha et klart kjønnslikestillingsfokus til å ha et mangfoldfokus. Mitt hovedperspektiv i denne delen var å se hva overgangen til mangfold som inkluderingsbegrep gjør med kjønnslikestilling og kvinners situasjon i etaten.

Fra kvinneinkludering til mangfoldsinkludering

I andre del av analysen har jeg undersøkt hvordan likestillings- og mangfoldsbegrepet forstås og brukes i politi- og lensmannsetaten. "Plan for mangfoldsarbeidet" (POD 2008) beskriver klart, både under delen om hvorfor mangfold er ønsket i politiet og som en del av hovedmålet; diskriminering er uønsket i etaten. En annen begrunnelse for å øke mangfoldet er at etaten mener individuelle egenskaper vil bidra til å utvikle og forbedre politi- og lensmannsetatens håndtering av arbeidsoppgaver og i møte med befolkningen. Ifølge informantene er det behov for minoritetsspråklige ansatte i etaten fordi i tillegg til å speile etaten, vil mennesker med andre språkkunnskaper kunne bidra til utvide politiets kompetanse. Problemet oppstår idet mennesker som har blitt forespeilet at de er ønsket fordi de innehar en spesialkompetanse, opplever at den ikke blir brukt og verdsatt. Jeg mener å kunne tyde to ting basert på sistnevnte problemstilling. Det ene er på strukturnivå, hvor politi- og lensmannsetaten ikke følger opp egne mål som kan gå ut over de ansattes opplevelse av etaten. Spørsmålet som kan stilles her, er om minoriteter blir inkludert mer som symbol for likestilling og mangfold enn som en ønsket ressurs. Det andre er på individnivå og kan det tyde på at noen opplever det som positivt å bli inkludert på andre premisser i politi- og lensmannsetaten, og at det derfor ikke nødvendigvis skaper ulikheter i verdvurderingen av individer, selv om rekrutteringsgrunnlaget er forskjellig.

Avslutningsvis mener jeg å kunne oppsummere funnene i denne delen dit hen at det kan virke som om politi- og lensmannsetaten glemmer hensikten med deres eget uttalte behov for å speile samfunnet. Det vil også være mulig å si noe om idealtypen i politi- og lensmannsetaten basert på kapittelets beskrivelse av minoritetsgrupper. Med dette som utgangspunkt undersøkte jeg i siste delen av analysen, mulige hinder for likestilling- og inkludering i politi- og lensmannsetaten knyttet opp mot lederkultur, politikultur og mannsdiskurser

Kjønnete understrukturer til hinder for kvinners karrieremuligheter

I siste del av analysen viser jeg hvordan tilslørte barrierer for kvinner kan oppstå som tokens på mannsdominerte arbeidsplasser. Det er vanskelig å identifisere barrierene og prøve å endre dem hvis man ikke er bevisst hvordan understrukturer og diskurser bidrar gjennom sosial konstruksjon til å skape dikotome forskjeller mellom kvinner og menn. I undersøkelsen av hvilke mulige barrierer som eksisterer for kvinner i politi- og lensmannsetaten i tilknytning til differensierte kjønnete forventninger, konkluderer jeg med at det ser ut til å eksistere hindringer for kvinner i etaten som ikke er tilstrekkelig synliggjort. Årsaken til disse skjulte mekanismene kan, ifølge mine data, være grunnet i at flere av barrierene er etablert og opprettholdt gjennom organisasjonsstrukturen, som igjen ser ut til å være bygget opp rundt mannlige diskurser. Ekskluderingen skjer altså gjennom uformelle, men likevel etablerte mekanismer i etaten som kan virke fremmede på menns karriere framfor

kvinner. Jeg har lagt spesielt vekt på Beredskapstroppen som et eksempel, siden som beskrevet tidligere er det den enheten i Politi- og lensmannsetaten som er det nærmeste politiet kommer militær enhet.

Beredskapstroppen – siste skanse for kvinner i politiet

Etatens overordnede og uttalte mål er å inkludere kvinner på alle nivåer, men det er fortsatt ikke noen kvinner i Beredskapstroppen. Det er ikke aktuelt å ha differensierte krav for kvinner og menn, siden arbeidet begrunnes med at det er forventet at den jobben man skal være i stand til å utføre, krever en minsteprestasjon innenfor fysiske tester.

Steder (2013) mener at tilsvarende gjelder for noen militære enheter og styrker, hvor man i stedet for å ha differensierte opptak for kvinner og menn, heller bør vurdere innholdet i arbeidet i de forskjellige avdelingene for å ha differensierte krav for de forskjellige avdelingene. Noe som ikke er aktuelt med dagens arbeidsoppgaver for beredskapstroppen, men muligens hvis innholdet av oppgavene utvides og spesialiseres mer kan det bli aktuelt for beredskapstroppen å differensiere kravene i tilknytning til spesifikke stillinger.

Det er kun fire kvinner som har søkt om opptak i troppen, men ingen av dem havnet i toppsjiktet i de første fysiske testene, og ble dermed ikke tatt med videre til grunnutdanningen og andre tester som for eksempel måler psykisk styrke og mer teoretiske ferdigheter. Kvinnene havnet heller ikke nederst i rangeringen, noe som indikerer at det ikke er menn generelt som er mer egnet enn kvinner i forhold til dagens opptakskrav, men noen menn.

Fire forklaringskategorier

I oppgaven har jeg undersøkt styringsdokumentene "Plan for likestilling i politi og lensmannsetaten" (POD 2003) og "Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten" (POD 2008). Jeg vurderte mål og hensikt i relasjon til intervjudataene. Analysen indikerte at det er mulig å spore fire problemer som til sammen skaper "kjønnede understrukturer": at kvinner behandles som "tokens", at det er hovedvekt på ressursargumentet, at det finnes utbredte universelle forestillinger om kjønn, og at det mangler evaluering. Disse fire kategoriene identifiserer og representerer til sammen, slik jeg ser det, en mer helhetlig kunnskap om mulige barrierer for kvinner i mannsdominerte yrker som politiet og Forsvaret. Analysens funn og konklusjoner kan ha overføringsverdi til Forsvaret begrunnet i de institusjonelle likhetene.

For å oppsummere raskt: Kvinner som tokens i politiet har ført til at det har blitt satt i gang særtiltak som skal sørge for at kvinner får de samme karrieremulighetene som menn. Særtiltak som kvinnenettverk har ført til at kvinner også har fått opplevelsen av et tryggere arbeidsmiljø med kontakter i forskjellige avdelinger og nivåer som man kan støtte seg på, spørre og bruke som referanse når man søker nye stillinger. Det er tydelig at kvinnenettverkene oppleves som positive virkemidler når informantene forteller om nytten av å møte gode rollemodeller. Selv om det kan være en ulempe for kvinner å bli omtalt som et symbol for en gruppe fremfor å bli vurdert som et individ, viser det også hvordan symboleffekten kan forplante seg som en positiv effekt for hele gruppen.

Med ressursargument som forklaringskategori har jeg tatt utgangspunkt i hvordan likestillings- og mangfoldsbegrepet tilnærmer seg kvinner. Begge begrepene kan tolkes som et ønske om å inkludere kvinner som noe annet enn normen som allerede eksisterer i organisasjonen, som ut fra et kjønnsperspektiv er menn. Hensiktsargumentet om å inkludere kvinner som en ressurs som kan bidra til å utvide og bedre institusjonens kompetanse og helhetlig evne til å håndtere arbeidsoppgavene, synes å stadfeste kvinner som "annerledes". Mangfoldbegrepet kan også sies å bidra til å opprettholde kvinner som en gruppe som underordnet menn, fordi mangfold ønsker å inkludere minoritetsgrupper. Kvinner som representerer halvparten av befolkningen blir likevel indirekte forstått som minoritetsgruppe med behov for hjelp av "mannen".

Tokens og ressursargumentet som inkluderingsgrunnlag konstituerer og opprettholder universelle forestillinger om kvinner som en motsetning til menn. Organisasjonsstrukturen, som gjennom analysen fremstår som kjønnet på menns premisser, kan også bidra til å opprettholde universelle forestillinger om kjønn. Gjennom de universelle forestillingene vil det kunne konstitueres en idealtipe internt i organisasjonen som blir symbolet for

den ideelle ansatt. Idealtypen konstitueres i møte med motsetninger og hva den *ikke* er og representeres gjennom maskuline diskurser.

Den siste forklaringskategorien er manglende evaluering innad i etaten. I analysen synes jeg ikke å kunne finne et klart og entydig samsvar mellom praksis og styringsdokumentenes mål og hensikt. Hvis evalueringen og oppfølgingen internt i etaten hadde vært bedre, ville det muligens fortsatt vært pålagt med kvinnenettverk (som også var åpne for menn), som sørget for mulighet til å knytte kontakter og få muligheter til å delta på holdningsskapende og bevisstgjørende seminarer som fokuserer på likestilling og inkludering.

Konklusjon

Gjennom hele analysen i tilnærmingen av problemfeltene for kvinner i Politi- og lensmannsetaten har variasjoner av de fire forklaringskategoriene vært med på å belyse *hvordan* barrierene for kvinner konstrueres, reproduseres og opprettholdes. Kjønnede understrukturer som opprettholdes gjennom sosiale prosesser, ser i mine analyser ut til å være den største barrieren for kvinners karrieremuligheter i mannsdominerte arbeidsplasser som Politi- og lensmannsetaten og Forsvaret. De fire forklaringskategoriene er ikke gjensidig utelukkende og vil heller derfor ikke kunne brukes som kunnskapsverktøy isolert.

Hva viser analysen?

Gjennom hele analysen hvor jeg har evaluert likestillings- og mangfoldstiltak i Politi- og lensmannsetaten, har både styringsdokumentene og informantenes virksomhetskunnskap konstituert dikotome forståelser av kjønn. Mannsdiskursene konstitueres i kontrast til kvinnediskursene og som overordnet og illustrerende for normen. Både den empiriske analysen og litteratur som jeg har søkt støtte i, antyder at organisasjonskulturen er bygget opp på maskuline premisser. De dominerende mannsdiskursene fortsetter å eksisterer fordi medlemmene i organisasjonen reproduserer og forsterker dem.

Den empiriske analysen antyder videre at universelle forestillinger om kvinner i kombinasjon med ressursargumentet, former ubevisste holdninger og tilslørte sosiale prosesser som skaper mange av barrierene for kvinner. For å forstå aktørens reproduksjon og opprettholdelse av holdninger som skaper ulikestilling mellom kjønnene, er det nødvendig å også ta hensyn til den aktive vekselvirkningen mellom aktørens virksomhetskunnskap og styringsdokumentene og de sosiale prosessene. Derfor blir det viktig å kombinere kunnskap om hvordan universelle forestillinger om kjønn konstitueres, hvordan de oppfattes som dikotome og dermed innvirkende på holdninger om personlig egnethet, kombinert med de sosiale prosessene som vil kunne omdanne det til tilslørte barrierer for kvinner i mannsdominerte yrker.

Kjønnede understrukturer og tilslørte barrierer

Litteratur om sosial konstruksjon av kjønn antyder at det ikke er mulig å bryte med reproduksjonen og opprettholdelsen av kjønnsdikotomiene i organisasjoner uten å avdekke de understrukturerte kjønnede prosessene. Både Kanter og Acker understreker viktigheten av å erkjenne organisasjonen og aktøren som kjønnnet, for dermed å undersøke hvordan de kjønnede prosessene virker. Først da det blir mulig å bryte med de understrukturerte og sosiale prosessene som bidrar til å skape ulikestilling. I samsvar med dette foreslår både Bourdieu og Connell behovet for dekonstruksjon for å kunne bryte med den etablerte kjønnsorden.

Styringsdokumentene og det empiriske materialet viser hvordan diskursive praksiser kan reproducere og opprettholde sosialt konstruerte forståelser som naturligjorte og "sanne". Slik vil den aktive vekselvirkningen mellom aktørens virksomhetskunnskap og styringsdokumentene og de sosiale prosessene kunne tilsi at aktørene på en og samme tid er resultatet og skaperne av diskursene. Jeg vil her i lys av Bourdieus (2000) presisering av ikke å frata aktøren all form for bevissthet og evne til å ta valg, understreke at aktørene som bidrar, gjennom sosiale prosesser, å opprettholde tilslørte barrierer for kvinner, har hatt valgmuligheter. Analysen min er et bidrag til å innhente mer data og kunnskap for å kunne forstå bedre hvordan ulikestilling skapes gjennom diskurser og sosiale praksiser i Politi- og lensmannsetaten.

Ansvaret for manglende evaluering kan plasseres hos ledelsen og underbygger hvor viktig det er å ha en ledelse som er bevisst og fokusert for å klare å opprettholde likestillingsarbeid i en organisasjon. Når de hierarkiske nedadgående kravene og forventningene ikke følges opp, kan det se ut som om det også blir nedprioritert. Ved at ledelsen får tilgang på nødvendig kunnskap og kjennskap til sosiale prosesser som bidrar til barrierer for kvinners karrieremuligheter, vil det kunne skape et godt fundament for at kunnskapen videreføres og implementeres på alle nivåer i hele etaten, slik som den opprinnelige hensikten med likestillings- og mangfoldspolitikk har vært intendert.

Da det virker som om det ikke er samsvar mellom policydokumentenes intensjon og praksis i etaten, kan det tyde på manglende oppfølging og evaluering av interne inkluderings tiltak. Med dette som utgangspunkt mener jeg det er grunn til å påstå av vi fortsatt trenger forskning på karrieremuligheter med et kjønnsperspektiv, i tillegg til og ikke bare som en del av mangfoldsperspektivet.

7.4 Sammendrag Benedicte Beccer Brandvolds masteroppgave¹⁶ om andre lands forsvar

ABSTRACT

The objective for the Norwegian Armed Forces was 15 percent women of all soldiers by 2008. Five years later, women only make up between 8 and 9 percent while the new goal is to reach a level of 20 percent women by 2020. This goal currently seems difficult to reach due to the minimal increase of women over the past years. This thesis is a comparative study between Canada, Sweden and Norway, as the two first both have a higher percentage of women serving in their armed forces. The thesis looks at measures taken to recruit and retain women. It also looks at whether the measures have had the desired effect as well as whether any of the measures deals with masculinity cultures that exists within the military organizations. By using a mixture of document analysis and semi-structured interviews, it becomes possible to get insights into the work of these countries' on reaching the same goal of adopting an international resolution and increase gender equality within the military organization. I use theoretical perspectives to guide the analysis and to explain the empirical findings. Gender research has highlighted how masculinity cultures are persuaded in the military, as well as how women are being discriminated in male dominated occupations. Perspectives on policy implementation explain necessary tools in order to achieve a set objective and by this, why it seems difficult to increase the female participation. The empirical findings show similar measures in many areas within all three countries. These measures seem to vary in terms of width and depth however. Whether the military practice conscription or all-professional forces where men and women apply equally, also seem to contribute to the military's ability to attract women. Findings further indicate that societal factors like the military organizations' position in the labor market matters, as well as the time elapsed since action was first taken. To increase the percentage of women and to be able to make these women stay depends on a long-term perspective and deep commitment from politicians and military leaders.

5.4 EMPIRICAL HIGHLIGHTS AND THEORETICAL UNDERSTANDING

5.4.1 HIGHLIGHTS

As the chapter so far has constituted an overview of the policies created as well as measures set in place, these have not increased the female participation in Norway appreciable and it is necessary to go further into all countries to look at where the emphasis has been during the implementation process. The categorizing of the empirical findings have shown that all three countries have in some way taken action in the same areas, but however with different approaches. As previously stated, action plans are developed in order to meet obliga-

¹⁶ Brandvold, Benedicte Beccer (2013). "Recruiting and Retaining Women in Armed Forces – The Cases of Canada, Sweden and Norway." Masteroppgave, Norwegian University of Life Sciences, dept of International Environment and Development Studies.

tions and challenges as well as make sure an organization's vision becomes visible and concrete. Through the findings for this thesis it has become visible that the plans set out represent an understanding of the objective, and is also an important tool towards the goal, if it is followed up as intended. The timeframe seem to have played an important role for the implementation process in Canada with the real change starting already during the 1970's, with recommendations for broader inclusion of women (Canadian Forces 2011). Even though women were still prohibited from serving in all occupations within the forces, this was an early start compared to many other countries and women in Canada have been employed on equal terms as men for several years. The process of integrating women into the military started early, and in 1994 a committee for increased participation of women into the Canadian forces was established by the Chief of Defense Staff. This committee has worked on various initiatives since then, where recruiting and retention of both women and men have been put on the agenda as it also identified systematic barriers for both recruitment and retention in the armed forces (Davis 1996:14).

As of initiatives taken directly towards recruiting more women into armed forces, Canada has faced challenges to reach out as an employee of choice due to how the Canadian government embarked on budget reductions during the 1990's and changed to reach out to younger soldiers have had to be set in place. What is remarkable in the case of Canada is how diversity is addressed through the Employment Equity Act where the internal representation of employees in the forces needs to be comparable to the portion of the Canadian workforce population that are qualified for the occupations (Holden 2003 in Syed et.al 2007: 2). Diversity in the Canadian Forces is thus subject to Canadian legislation, while there seem to have been a lack of tools to enforce the diversity in the Norwegian Forces.

While Canada clearly points out as a country where initiatives on the issue of armed forces and women have existed for decades and female participation of women is enshrined in the legislation, Sweden has taken many of the same actions, while this happened later. The rules for letting women participate in the armed forces were first conditioned to their plans for a future career as officers within the forces, and occupations were for a long time only reserved men. While all occupations were opened up to women in 1989, years had to pass before women were given the possibility to undergo the same basic military training through initial military service as men could do, and 11 years passed before the Swedish Armed Forces became an all-volunteer force where women and men applies equally. As already presented, this has had positive effect on the percentage of women serving in the Swedish Forces (Interview 2013).

As a comparative country, Sweden does however point out in terms of the use of action plans and implementing a gender perspective and was together with Norway one of the first countries developing a national action plan to follow up the obligations from the United Nations on women, peace and security through Resolution 1325. The initiatives for adoption have further been outlined by the European Security and Defense Policy, where Sweden appoints gender advisors for military operations (Swedish Government 2009:7). The Swedish government and Swedish Forces have used their action plans for emphasizing the necessity for action on both the local, national and international level. Through the document analysis, the importance of a gender perspective on all levels and within all occupations has become evident, as it is presented by the Swedish government and the Swedish Forces. While action plans can be made without the proper tools to implement the objective set out, Sweden has taken action in terms of implementing a gender perspective in operations by the establishment of the Centre for Gender in Military Operations, which is an important milestone for the organizational development, and the work of creating a culture for diversity rather than simply just focusing on a numeric goal for female participation (Egnell et.al 2012).

The empirical findings from Norway have shown that the best intentions with regard to increasing the percentage of women serving are present and have been for years. Norway is a world leader in terms of gender equality and there is a wish outwards from political officials on the importance of an armed force who reflect the diversity in the society. Much of the focus seems thus based on the findings to be directed towards welfare issues. Several areas of action have been outlined including adjustments of physical requirements, work towards establishing a systematic reporting system for occurrence of sexual harassment, gender advisors have been appointed abroad, shared sleeping facilities for women and men at some locations and major initiatives and politics directed towards families of soldiers. In these areas, Norway seems in line with the other countries.

However, the goal of female participation has been adjusted as it has not been possible to meet the set out objective. The goal for 2020 is now at least 20 percent women which seems unattainable as there has not been much increase for the last years. There does not seem to be a lack of action plans to meet the United Nation Security Council Resolution 1325 and to take action at home. As women have been allowed to serve in all occupations within the Norwegian Forces for many years, and Norway being a pioneer country of women serving onboard submarines, the history has looked promising for women in the Norwegian military. Stortingsmelding 36 (2006-2007) who seeks for a more modern and flexible armed force covers areas for action, but is not specific in the initiatives that needs to be carried out. The most recent policy in Norway however, has been taken in 2013 with the adoption of gender neutral conscription, making the military more relevant for both genders, while choosing another direction than what Sweden did three years ago.

5.4.2 CREATING RELEVANT MEASURES

The theoretical framework presented in chapter 2 presents barriers women face when entering into male dominated organizations. Statistics uncover how young women seem to be more exploited than men and those who are older, to sexual harassment at work. This finding is further strengthened with research that prevail how sexual harassment of women primarily takes place in the male-dominated workforce where the tasks are stereotypical masculine. These conditions are found to have serious implications on job performance and the efficiency. It also has effects on the retention of women in these jobs (Febbraro 2010). The statistics and literature support the identified barriers for women in armed forces found throughout this research and present an obstacle for the military's ability to keep women. Findings from documents and interview show that sexual harassment is also a well known problem within all three forces, where a male-oriented language still exists within the military organization. Findings from the Employment System Review in Canada shows that even though both men and women get used to this language, women are more likely to report the use of this language (Chief Review Services 1998). This is a problem that is not only identified, but also met with specific measures, where an anti-harassment program is set out towards a reduction. Specific guidelines are also developed with the intention of addressing and resolving the situations (National Defence and the Canadian Forces 2013b). Sexual harassment is a threat not only towards basic rights for women, but also the ability for the military to retain women.

The Swedish Armed Forces have met this challenge by creating a written reporting system, where both parts are called to talk to an employee working on the issue (Interview 2013). The Norwegian Forces have also met this issue, but the impression is that the extent of the Norwegian reporting systems is not as prepared as its neighboring country yet. In terms of sanctions, the Swedish Forces move the woman if she is located at the same station as the man. In Norway, men have been moved to another station and many don't find this as a sanction as they may be moved to another place they actually are more eager to go to (Interview 2013). Canada has met this by refusing anyone who has a record of harassment to serve outside Canada (National Defence and the Canadian Forces 2013b).

It is not much research on the issue of combing work in the military and family life, but the Work Research Institute Report Series in 2012 as outlined in the theoretical framework shows that women who serve as an officer handle more family obligations in addition to their job in the forces, while male officers more often seem to leave these family tasks to the women in the family (Heen 2012). These findings indicate that women face greater obstacles when serving as they take on more work then what men do. Family issues was also outlined above as extensive research within the Canadian Forces have shown that the reasons why women decide to leave the military are mainly found in the area of family issues, where women want to avoid family separation and increase the stability at home. Women also feel to a larger extent that their career conflicts with their spouse's career (Canto et.al 2001 in Bourgon 2007:11).

These challenges are met by creating family programs where the addressing the need for more geographical stability. This was set on the Canadian agenda as early as in 1991 through the Military family Services (National Defence 2013:6). The impression from the document study and the oral highlights has been that welfare issues and challenges for families have been of high priority to the Norwegian Forces, the Ministry of Defense and the military labor organizations with subsequent initiatives to ease the situation for many military families (Oral

disclosure). These measures indicate an understanding of the challenge of retaining women in the militaries and also to attract women into arms in the first place. The military needs to be able to compete with other employees in the labor market and welfare programs created to improve communication for those serving abroad is necessary to show that family life is taken seriously and that it is possible to combine family life with serving in the forces. As the research presented in the theoretical framework can highlight the empirical findings, it is also clear that the countries have pointed towards many of the same challenges and it is possible to uncover similar measures. What differ in the findings is however the width and the prioritizing of the most important areas to act.

5.4.3 ADDRESSING MASCULINITY CULTURES IN THE MILITARY

One of the research questions for this thesis is whether any of the measures taken deal with masculinity cultures. This has turned out to be a complex issue when entering into documents and interviewing the informants. The military is an organization that has always been dominated by men, and as laid out in the theoretical framework, the military may constitute a form of hegemonic masculinity where boys and men are encouraged to aspire. When joining the military many men thus experience domination of weaker individuals and tend to be given a higher social status than those who do not. Men thus gets their masculinity confirmed (Kimmel et. al 2005:433). This perspective thus sees masculinities as constructed and as a process rather than an object with a determined way of behavior (Connell 1995). As the common assumption in the West has connected the ideal hegemonic masculine type to men who are white and heterosexual, where those who differ from this is views as subordinated or marginalized, the entrance of women into the military organization may thus become object to an assumption that women represent femininity with the characteristics of being weak and emotional (ibid).

These perspectives on masculinity are useful tools in explaining some perspectives on challenges not only for women who enter into the forces, but also for the forces in their work on recruiting and retaining women. The research for this thesis has uncovered that the challenges of masculinity cultures is recognized within all the three countries, and while some measures have been created to face these challenges directly, it is a consideration to decide how much these cultures shall be counteracted. As it is difficult to change the existing culture before a minority group has reached a critical level of 20 percent, it is also difficult to reach this level when the masculinity cultures are widespread within the organization. While it on one hand is important to work towards an environment inclusive for all, strong measures to face the masculinity cultures may indicate extensive problems within the military organization, leading to an impression the forces is not served on having. During the interview in Stockholm, it was highlighted how many women have also learned to adjust into the masculine norms that exist, and that they were prepared before joining the military. The informants also said that the impression is that both men and women want to be there as soldiers and officers, and not as a man or a woman (Interview 2013). Even though there is an awareness of the existing masculinity cultures, it has improved for the better during the last thirty years, and the informants remarked that not everything has to be questioned either. Leadership thus became an issue as leaders should focus on taking advantage of these opportunities rather than problematizing them (Interview 2013).

5.4.4 REACHING A CRITICAL MASS RATHER THAN FOCUSING ON THE EXISTING CULTURE

The framework for the situation minorities' face in their own profession is in this thesis heavily relied on the work by Kanter whose work has identified gender segregated dynamics, where those representing the minority becomes marginalized and experience exclusion. Kanter uses the term of skewed groups who is characterized by a large preponderance of one type who make up as much as 85 percent, while a subgroup make up less than 15 percent. The people of the minority group thus are defined as tokens. This model shows how women in all the militaries in this thesis are then defined as tokens with the challenges following (Kanter 1977). According to Kimmel, tokens are accepted because of their minority status and not despite of it (Kimmel 2004). For women in entering into the forces this can be expressed from male colleagues through the assumption that women have been allowed to serve because they are women, and not because they have actually fulfilled the require-

ments. In the Norwegian Forces, there seem to be an assumption that quotas for female soldiers are more widespread than what is actually the case (Interview 2013).

As Kanter is highly concerned about reaching a critical level for the minority group, this perspective has also been object to criticism as it may fail to see the backlash from the dominant group, a perspective expressed by Blablock who believe that an increase in numbers from the minority group will lead to the dominant group feeling threatened, and will in turn increase the discrimination in forms of sexual harassment, wage inequalities and limited opportunities for promotion (Yoder 1991:1789). This may create difficulties for the military's when decision upon a strategy for recruiting and retaining women. While recruitment is of a quantitative character, the retaining deals with the qualitative content and it can be a challenge to find the right way to go. The analysis of the policy documents uncover that while all the countries express concern and plans for action on the retention part of it, the Norwegian government seem eager to increase the percentage of women and the impression is thus that it is a first priority, instead of being able to build a culture that is prepared to face this increase. An assumption may thus be that if the focus is mainly on reaching the set objective on a given percentage, the recruitment and quantitative goal is reached, but the forces will then again face a challenge in being able to retain these women.

5.4.5 IMPLEMENTING TOP DOWN

As policy documents and informants in positions within the government and armed forces have been the basis for my study, a top down perspective has thus been the most logical and most purposeful way to go about the analysis. The aim of the thesis is not to uncover the impressions and experiences of women in the military where a bottom up approach would have been a natural way to grasp the task. The aim of this thesis is however to look at the policies created and the measures set out. The implementation processes is also seen as going downwards from state structures. While the government and policy makers as well as the military organization have created the basis for my study, this has also been at the levels where the majority of actions have been taken. Table 2 present an overview where measures found are heavily divided between the levels of government and the national leadership within the forces. While policies obviously need to be set out at higher levels, few initiatives seem to have been taken at more local levels to recruit and retain women. As the policies are created and there are international commitments to follow, the work is left to lower levels to be properly implemented. Key factors for successful policy implementation are thus crucial to be fulfilled in terms of commitment, capacity and support, from all involved levels (Warwick 1982 in AWN s.a). While the international commitment represents key stakeholders supporting the objective and the capacity can be trained or by employing expertise, Mc Laughlin (1987) finds commitment to be the most crucial factor for a policy to be successful (Mc Laughlin 1998 in AWN s.a).

To determine whether enough commitment has been given on the issue of increasing female participation is difficult, as it has not been possible to uncover whether all of the measures set out has been followed up as intended. This partly due to the fact that action plans have been the basis for the thesis, while it is also a result of how an organization like the military is careful in giving out information. This thesis must therefore settle with indications on whether the necessary tools are present. Based on the findings there seem to be a lack of sanctions and tools to enforce the plans set out. Vedung's classification of instruments for policy implementation seems to cover the instrument used by the Norwegian government which is information. The emphasis here is on offering insights into consequences of behavior and to influence people through knowledge and persuasion (Bemelmans-Videc et.al 2010:8). This is performed through the emphasis on the military's need for diversity as outlined in chapter 4, where politicians have chosen a soft line with a hope of spreading knowledge rather than threaten the forces with regulation and economic means.

5.4.6 IS THERE A BEST PRACTISE?

It was outlined in the theoretical framework that evaluation is crucial when looking at policy making and policy implementation. Evaluation may further refer to both the product which is the policy or program, or the pro-

cess of designing and implementing this policy of program (Rossi 1993:5; Fischer 1995:2 in Bemelmans-Videc et.al 2010:6). As this is a comparative analysis looking for possible policies or measures to adopt from other countries, it is crucial to see whether these initiatives have been evaluated and reached the intended effect. The findings indicate that evaluation is mostly carried out through research agencies. The impression however is that this research is mostly concerned with the situation women are facing in the military. There does not seem to be a widespread knowledge on the policies set out and the effects these have had. The evaluation may thus be more concerned with evaluating whether the actions have been performed.

Of the effect evaluation found, the Canadian Forces evaluated their efforts after the first ten year period with the Tribunal decision and have concluded that it has been progress by removing specific restrictions in the employment of women. The total increase of women had however at the time being of the evaluation been modest, even though important initiatives in specific areas had been made (Chief Review Services 1998). An assessment of the implementation of a gender perspective in the Swedish military organization and operations has been carried out, stating that efforts to change attitudes among senior officers and to institutionalize a gender perspective in planning and operations have come quite far. Systems have been put in place and the understanding of change needed seem to have been implemented (Egnell et.al 2012). As of assessing external effect of the integration of a gender perspective in the Swedish Armed Forces, empirical findings based on statements from people involved in the international work of the Swedish Armed Forces indicate some improvements. These are effects that cannot be verified however, but can be seen as indications which create a base for further investigation (Egnell et. al 2012). As of evaluation of measures in Norway, this is done by the Defense College and the Armed Forces Research Institute, presented in a report of 2012. This report is two folded as it looks at whether actions have actually been carried out, or if they were a bad idea and have therefore not been able to achieve the aimed effect (Interview 2013).

5.4.7 ANSWERING THE RESEARCH QUESTIONS

The aim of this thesis has been to outline the measures taken in the process of recruiting and retaining women in the various armed forces. It has further been the goal to see if any of the measures found in Sweden and Canada can be applied in Norway to meet the objective of 20 percent representation of women by 2020. The thesis has thus been guided by that question in addition to whether any of the measures or initiatives deals with masculinity cultures. In order to be able to see if any of the measures set out can be used as exemplary cases it has further been crucial to look at whether any of these have been evaluated and had the desired effect, which makes up the third research question. Through a review of policy documents and interviews and a further discussion seen in a theoretical light, it has been possible to uncover a range of different initiatives taken. The areas of action have also showed that there is an awareness of the challenge of masculinity cultures within the military and how this is a complex issue to face as it may indicate a more severe problem than what is actually the case and thus have opposite effect. The effect of a change within a culture is also difficult to measure as it is of a qualitative nature and no evaluation has been found on the force's ability to retain women. With the lack of proper evaluation of policies and measure it becomes necessary to settle with a more descriptive situation of what is done so far and look at where the emphasis have been placed in the different countries. Based on this it is possible to tentatively assume what may have worked.

It is not possible to point out one specific action plan that can get the credit for the percentage of women in any of the armed forces and the differences may rather be a result of societal factors, making benchmarking impossible. The timeframe and the armed forces' position in the labor market seem to have important implications on the share of women in each military. As the Canadian Forces have practiced an all-volunteer force for a long time and women and men have had to apply on equal terms, this factor may have promoted the forces' role as an attractive employer for women and not a male organization where women become visitors on men's terms. The diversity in the Canadian Forces is also enshrined in the Canadian legislation giving the government the ability to enforce the work set out for women, an important tool that seems to be lacking in Norway. Sweden has taken the same direction as Canada making their military all professional for both women and men. As it is indicated that the relative percentage of women have increased, it is not possible yet to see the full effects due to the time elapsed. This is also the case in Norway as gender neutral conscription has only recently been

adopted and it first enters into force in 2015. Hopefully, this can become a measure that will prepare the military organization for a more diverse culture and with time lead to the military becoming an attractive and an employer of choice in Norway. This will more naturally lead to an increased percentage of female participation and hopefully the forces will also by then be able to retain these women.

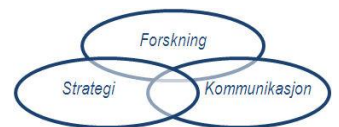
6.0 CONCLUDING REMARKS

This thesis has been carried out as a part of a larger project on masculinity cultures in the military, where the aim of this part of the project has been to get knowledge on the measures set out in the countries of comparison in order to recruit and retain women in the armed forces. By performing a comparative analysis, it might be possible to adopt some of the measures set out in the other countries that have not been carried out in Norway, as well as to look at lessons learned in the comparative countries. Relying heavily on policy documents and what my informants have presented as measures taken, this thesis has been able to create a comprehensive framework of how all three countries have taken action by increasing the representation of women in their forces to meet international obligations and to be in line with the rest of the society in terms of gender equality.

The use of policy documents and interviews of central informants on the issue of recruiting and retaining women in the military has created an overview and important insights of measures taken. Unfortunately, the lack of information available on some areas has made it necessary to settle with more descriptive presentations in these cases. This is due to how military organizations are careful on giving out information as well as to whom they are giving information. While the issues and processes can be studied in various ways including from afar, the interviews with people involved in the processes have contributed to more in-depth knowledge for the analysis, as some processes and measures also happen outside the formal setting and thus become impossible to trace only through official documents.

Theoretical perspectives on how masculinities are persuaded in the military and obstacles women face when entering into male dominated occupations have contributed in explaining the empirical findings collected and the challenges the defense sector face in the process of recruiting and retaining women for positions within the military. Gender research presented has also shown how much focus lies on reaching a critical mass with the belief that by doing so it will improve the situation, perspectives that explain well the current objectives set in Norway with its focus 20 percent by 2020. I have not based my theoretical framework on an assumption that reaching a level of 20 percent women will solve all problems, but rather that a persistently high share of women will at least indicate that the defense is a livable place for a certain amount of women. The defense has then succeeded to some extent in reaching its objective. This is however not a guarantee for the process to continue rolling. Perspectives on necessary instruments in order to successfully implement a policy has further shown that a lack of enough commitment together with missing evaluation of the measures set out contribute to making a specific goal difficult to reach as well as to use the measures as exemplary cases.

This thesis has shown how a highly relevant issue at the time being is dealt with in all three countries, where gender equality is presented as corner stone's in society. While it has been difficult to point out certain measures that may explain the success Canada has experienced in terms of numeric representation of women or why Sweden that is so similar also seem to recruit more women, the choice of taking societal factors as well as a historical accounts into the thesis has made it possible to more clearly see where the difference lies. Even though many of the measures set out are similar across the countries, with similar obstacles identified, they differ in width and time. These findings can hopefully provide greater insight and knowledge for the further process of recruiting and retaining women in the military.



Oxford Research AS, Østre Strandgate 1, 4615 Kristiansand, Norge, Tlf. 40 00 57 93, www.oxford.no