



FFI-rapport 2013/02078

# «Vi må være bevisste så vi ikke rekrutterer de med høy gorillafaktor her!» – en feltstudie av seleksjonsprosessen til Forsvarets befalsskoler



Nina Rones (FHS-NIH/F) og Nina Hellum (FFI)





**«Vi må være bevisste så vi ikke rekrutterer de med høy gorillafaktor her!» – en feltstudie av seleksjonsprosessen til Forsvarets befalsskoler**

Nina Rones (FHS-NIH/F) og Nina Hellum (FFI)

Forsvarets forskningsinstitutt (FFI)

21. mai 2013

FFI-rapport 2013/02078

1241

P: ISBN 978-82-464-2284-8

E: ISBN 978-82-464-2285-5

## **Emneord**

Seleksjon

Kameratvurdering

Offisersvurdering

Kjønn

Opptak

## **Godkjent av**

Frank Brundtland Steder

Prosjektleder

Espen Skjelland

Avdelingsjef

## Sammendrag

På bakgrunn av to pilotstudier som ble utført på Felles opptak og seleksjon (FOS) 2010 (Rones og Fasting 2011 og Stornæs og Fasting 2011) gjennomførte flere forskere fra Forsvarets forskningsinstitutt, Krigsskolen Linderud, Vernepliktsverket og Norges idrettshøgskole en mer omfattende feltstudie ved FOS 2011. Denne rapporten presenterer deler av den innsamlede empirien derfra. Andre funn og anbefalinger fra dette feltoppholdet er allerede publisert i Kristiansen 2011.

Et tema som ble satt på agendaen etter pilotstudiene var bruk av kameratvurderinger og rangeringer i seleksjonsprosessene, og hvordan kvinner kommer ut i disse rangeringene. I denne rapporten legges det derfor vekt på hvordan ordningen med kameratvurderinger kan fungere, gjennom ulike eksempler. Kameratvurderinger er tilbakemeldinger fra kandidatene/aspirantene til hverandre, hvor de vurderer og rangerer hverandre i forhold til lederegenskaper. Offiserene som initierer og monitorerer slike ritualer, har ganske frie tøyler når det gjelder gjennomføringen, og denne rapporten viser hvordan valg av metode for gjennomføring av kameratvurdering og rangering har konsekvenser for utfallet.

Kameratvurderingene er kun én liten del av hvilket inntrykk seleksjonsoffiserene får av aspirantene i felt. Vårt inntrykk er at til tross for enkelte kurs og noe opplæring og oppfølging, er den viktigste delen av offisersvurderingen basert på kun én persons inntrykk og skjønn. Seleksjonsoffiserenes ord veier tungt og spiller stor rolle i forhold til om en kandidat blir antatt som aspirant eller ikke ved befalsskolen.

Vi stiller spørsmål ved om ordningen fungerer optimalt, eller om det er endringer som burde gjennomføres. Særlig opplæring og kommunikasjon mellom ulike ledd "i linja" ser ut til å ha forbedringspotensial med tanke på å redusere vilkårlighet i utvelgelsen av fremtidige ledere i Forsvaret.

Rapporten tar også opp emnet mangfold i Forsvaret, og presenterer noen aspekter som vanskeliggjør det politiske målet om høyere grad av mangfold. Særlig vil temaet rundt kjønn bli diskutert.

Avslutningsvis formulerer vi noen punkter der vi mener praksisen kan eller bør endres, samt forslag til videre forskning.

## English summary

During FOS 2011 several researchers were present doing fieldwork at Kjevik and Evjemoen, on the background of two pilot studies done during FOS 2010 (Rones og Fasting 2011, Stornæs og Fasting 2011). This report presents parts of the empirical material gained during the fieldwork in 2011. Additional findings and recommendations from this fieldwork are already published in Kristiansen 2011.

One theme that was addressed after the pilot studies was the use of buddy evaluations and ratings in the selection process, and how women are evaluated in connection with these. We thus emphasise how the practise of buddy evaluations and ratings can work, through various examples. Buddy evaluations and ratings is feedback given from the candidates to each other, in which they assess, evaluate and rank each member of the group according to their leadership skills. The officers who initiate and monitor these rituals experience quite a flexibility and freedom in how to implement this practise in the field situation. Buddy evaluations and ratings are only a small part of the impression the officers acquire of the candidates. We consider, in spite of a few courses and some training, that the most important part of the officers' evaluation is based solely on *one* person's impressions and judgements. The selecting officer plays an important part to whether a candidate will be accepted as a student at the officers' training school. This report intends to show how the choice of method for implementation of the "buddy practise" can influence the outcome.

Does this practice work in the best way it is supposed to? Or should certain adjustments be implemented? Training and communication between the different segments appear to have a potential for improvement, especially when it comes to reducing arbitrariness in the selection process of future military leaders.

We also deliberate the theme *diversity*, and how that can be addressed in the Defence system. We present some aspects which seem to complicate the political aim of a higher percentage of diversity. In this report we will predominantly discuss the theme of gender.

We finally present several points of improvement where we consider that the practices can, or should change, in addition to proposals for further research.

# Innhold

	<b>Forord</b>	<b>6</b>
<b>1</b>	<b>Innledning</b>	<b>7</b>
1.1	Bakgrunn	7
1.2	Studiens hensikt og problemstillinger	7
1.3	Hvorfor studere FOS?	8
1.4	Rapportens oppbygging	9
<b>2</b>	<b>Metode</b>	<b>9</b>
2.1	Feltarbeid som metode	9
2.2	Hvordan feltarbeidet ble utført	10
2.3	Anonymisering/forskningsetikk	10
2.4	Tilbakeføring av forskningsresultater til feltet	11
<b>3</b>	<b>Resultater del 1</b>	<b>13</b>
3.1	Reaksjoner på forskningen som gyldighetskontroll og kilde til ny innsikt	13
3.2	Kameratrangeringer	14
3.2.1	Kameratrangering med Offiser A	15
3.2.2	Kameratrangering med Offiser B	17
3.2.3	Kameratrangering med Offiser C	21
3.2.4	Oppsummering av kameratvurderinger	27
3.3	Diskusjoner og handlinger som oppstod i feltet som følge av forskningen	28
3.3.1	Selektørmøte 1	28
3.3.2	Selektørmøte 2	29
3.4	Diskusjon	32
<b>4</b>	<b>Resultater del 2</b>	<b>34</b>
4.1	Kjønn og mangfold i offisersvurderingen	34
4.1.1	Betyr antallet noe?	37
4.1.2	Myter om kvotering påvirker seleksjonsprosessen	39
4.2	Seleksjonsordningen	41
4.3	Tilbakemelding til selektørene	45
<b>5</b>	<b>Sammendrag og anbefalinger</b>	<b>48</b>
	<b>Referanser</b>	<b>51</b>
	<b>Appendiks A</b>	<b>53</b>
	<b>Appendiks B</b>	<b>56</b>

## Forord

Mange takk til intervjuoffiserer, selektører, tropps- og kompaniledelse, søkere til befalsskolene og alle andre involverte som vi møtte på Kjevik og Evjemoen i forbindelse med Forsvarets opptak og seleksjon (FOS) 2011. For oss er det avgjørende at vi får tilgang til feltet, og at folk er villige til å la oss intervju, observere og følge dem så tett mulig. På den måten får vi et verdifullt innblikk i ulike aspekter ved seleksjonsprosessen.

Denne rapporten er hovedsakelig basert på intervjuer, samtaler og observasjoner blant involverte i opptaket til Hæren og Luftforsvarets befalsskoler. Vi har undersøkt og analysert ulike aspekter knyttet til vurdering av kandidater i dette opptaket. Våre funn vil kunne oppfattes som både positive og negative. Hensikten er imidlertid ikke å kritisere, men å presentere forhold vi mener det kan være nyttig å reflektere over, og som de involverte forhåpentligvis kan trekke lærdom fra.

Det er beklagelig at rapporten ikke kunne publiseres kort tid etter at FOS 2011 ble avviklet. Grunnet en serie uforutsette omstendigheter har det ikke latt seg gjøre. Vi anser likevel resultatene for å være aktuelle da vi fortsatt får engasjerte tilbakemeldinger på de rapportene og bokkapitlene som allerede er utgitt om samme tematikk (Kristiansen 2011; Rones og Fasting 2011; Stornæs og Fasting 2011; Steder 2013).

Kjeller, 26.08.13

Nina Rones, Forsvarets Høgskole – Norges idrettshøgskole/Forsvarets institutt

Nina Hellum, Forsvarets forskningsinstitutt



# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn

Ifølge Stortingsmelding nr. 36 (2006–2007) har det “Fra slutten av 1980-årene [...] vært et uttalt politisk mål å øke kvinneandelen blant befall og vervede i Forsvaret.” (s. 7). Til tross for en serie med ulike arbeidsgrupper, tiltak og gode intensjoner har ikke satsningen hatt den ønskede effekten. I dag, ca. 30 år etter at Stortinget vedtok full formell yrkesmessig likestilling og ga kvinner tilgang til alle militære stillinger, er kvinneandelen knappe ni prosent – under snittet i Nato. I St. meld. nr. 36 (2006–2007) foreslås derfor flere nye tiltak for å heve kvinneandelen, blant annet etterspørres forskning som kan *avdekke barrierer for økt kvinneandel*. Hensikten med den forskningsbaserte innsatsen er å kunne “treffe målrettede tiltak for å rekruttere både kvinner og menn til tjeneste i Forsvaret” (s. 6). På bakgrunn av dette fikk Forsvarets forskningsinstitutt i 2008 i oppdrag fra Forsvarsdepartementet å iverksette “forskning som en fortløpende oppfølging av kommende årskull fra de blir innrullert og flere år frem i tid” (s. 6). Dette ble formalisert ved å opprette FFI-prosjekt “Forskning på årskull”.

I 2010 gjennomførte Norges idrettshøgskole (NIH), på oppdrag fra FFI en kvalitativ (Rones og Fasting 2011) og en kvantitativ pilotstudie (Stornæs og Fasting 2011) ved Forsvarets Felles opptak og seleksjon (FOS 2010)<sup>1</sup>. Disse arbeidene har fått mye oppmerksomhet i Forsvaret, og har blitt fulgt opp av prosjektet på senere tidspunkt (Kristiansen 2011; Røren Strand og Stornæs 2012; Steder og Fauske 2013). I all hovedsak er det to forhold som har blitt diskutert i etterkant av de to pilotstudiene. Det ene er betydningen og vektleggingen av kjønnsdifferensierte fysiske krav (Stornæs og Fasting 2011). Det andre er muligheter for at subjektive bedømmelser og vurderinger av kandidatene/aspirantene, basert på nedarvede forestillinger og stereotyper, tjener som en barriere for økt rekruttering av kvinner til Forsvaret (Rones og Fasting 2011). Denne rapporten tar utgangspunkt i et feltarbeid som ble utført på FOS 2011 på bakgrunn av funn fra sistnevnte studie.

## 1.2 Studiens hensikt

Feltstudien på FOS 2011 ble gjennomført på bakgrunn av pilotstudiene som ble utført på FOS 2010. Hovedsakelig var det ønskelig å følge opp observasjoner som ble beskrevet i rapporten “*Hva skjer i felt(et)?*” (Rones og Fasting 2011), da disse vakte oppmerksomhet og skapte debatt. Enkelte hevdet at observasjonene verken var representative, eller hadde betydning for opptak til befallsskolene, mens andre hevdet at det ble pekt på konkrete og reelle *barrierer for økt kvinneandel* i Forsvaret. Hensikten med studien som ble utført på FOS 2010 var å undersøke «*hvilke faktorer som kan være med på å hemme/ekskludere eller fremme/inkludere opptak til Forsvarets befallsskoler*» (Rones og Fasting 2011: 6).

Å undersøke barrierer for rekruttering og bibeholdelse av kvinner i Forsvaret har vært denne studiens overordnede hensikt. I tillegg har vi med denne studien ønsket å studere hvorvidt funn

---

<sup>1</sup> For beskrivelse av FOS, se appendiks A.

fra feltarbeidet ved FOS 2010, som pekte på barrierer for økt kvinneandel, var representative ut over de enkeltobservasjonene som ble gjort. Blant annet var det ønskelig å se nærmere på utfall og konsekvenser av *kameratrangeringer*. Dette fordi kvinner og menns opplevelser av å bli vurdert av medaspiranter- og kamerater vil kunne ha betydning i forhold til trivsel og opplevelse av å passe inn i Forsvaret.

### 1.3 Hvorfor studere FOS?

Hensikten med FOS er å velge ut de beste kandidatene til Forsvarets befalsskoler. Hvem som er “de beste” kandidatene leses ut av en rangeringsliste. Denne rangeringslisten fremkommer ved å sammenstille tallkarakterer som aspirantene oppnår på prøvene i FOS fase én og to<sup>2</sup>. Fra *offisersintervjuet* i fase 1 får hver enkelt aspirant med seg én karakter som angir vedkommendes skoleprognose, og én karakter som angir lederprognosen. Disse karakterene teller 20 % hver, og settes av den eller de<sup>3</sup> offiserene som gjennomfører intervju med kandidaten. Resultater på de fysiske testene gir en samlet karakter som teller 10 %.

På FOS fase 2 deles aspirantene inn i faste lag som følges av en fast seleksjonsoffiser som i noe samhandling med troppsleder, nivellør og eventuelt psykolog, vurderer aspirantene på sitt lag. De vurderingene og observasjonene som seleksjonsoffiseren gjør i løpet av feltuka, oppsummeres i en skriftlig *offisersvurdering* som karaktersettes. Denne karakteren teller 50 % i det totale vurderingsgrunnlaget og avgjør hvorvidt aspiranter som har bestått minstekravene kommer inn eller ikke.

Karakterene fra offisersvurderingen og offisersintervjuet med tilhørende vektning, samt den samlede karakteren fra de fysiske testene, resulterer i en rangering av aspirantene på FOS. Antall skoleplasser og plassering på rangeringslisten avgjør så hvorvidt aspiranten kommer inn på en befalsskole eller ikke. Videre vil offisersvurderingen følge med aspiranten i utdanningen dersom han eller hun tas opp.

Det ligger et stort potensial for subjektive vurderinger i intervjuoffiserenes og seleksjonsoffiserenes karaktersetting og vurdering av aspirantene. Med tanke på hvor mye disse potensielt subjektive karakterene teller (henholdsvis 2x 20 % og 50 %) for aspirantenes mulighet til å nå opp i konkurransen om å komme inn på en befalsskole, valgte vi å studere offisersintervjuene som foregikk på FOS fase 1, samt prosessene og offisersvurderingen som foregikk i løpet av FOS fase 2, som er feltuka. I tillegg observerte vi de kurs og den opplæringen som intervju- og seleksjonsoffiserene gjennomgikk i forkant av offisersintervjuene og feltuka. Dette for å tilegne oss kunnskap om opplæringen og de intensjoner og anvisninger som ble gitt til intervju- og seleksjonsoffiserene i forkant av seleksjonsprosessene.

---

<sup>2</sup> Se appendiks A for en beskrivelse av de ulike fasene i FOS.

<sup>3</sup> I Hæren og Luftforsvaret gjennomføres offisersintervjuet av én offiser. Sjøforsvaret gjennomfører intervjuet med to offiserer.

## 1.4 Rapportens oppbygging

Vi starter med å redegjøre for metoden vi har brukt i vår forskning i kapittel 2. Herunder diskuterer vi hvordan tilbakeføring av forskningsresultater til feltet som er blitt forsket på, kan benyttes som kilde til økt innsikt i videre forskning. I kapittel 3 gjør vi rede for reaksjoner på forskningen, og følger opp et tema som ble satt på agendaen med rapporten fra 2010; Kamerat-rangeringer og konsekvenser av denne typen rangeringer for kvinner. I kapittel 4 presenteres andre funn fra FOS 2011 som vi mener er av betydning for rekruttering og integrering av kvinner i Forsvaret. I kapittel 5 oppsummerer vi de viktigste resultatene og kommer med noen konkrete anbefalinger for forbedring av praksis og videre forskning.

## 2 Metode

### 2.1 Feltarbeid som metode

For å videreutvikle kunnskap om temaene som ble satt på agendaen gjennom feltarbeidet som ble gjennomført på FOS 2010 (Rones og Fasting 2011) ønsket vi å utrette et feltarbeid basert på samme fremgangsmåte, men i større omfang på FOS 2011.

Feltarbeid er en metode som gir forskeren mulighet til å studere mennesker, hva de sier og gjør, og hvordan de forholder seg til hverandre. Dette i situasjoner som ikke er styrt eller påvirket av forskeren. Metoden innebærer at forskeren følger og deltar sammen med menneskene som studeres i deres daglige gjøremål “ute i felten” (Fangen, 2010). Dette innebærer samtidig at én forsker bare vil ha mulighet til å studere et lite utvalg av aktører i det aktuelle feltet av gangen. Følgelig kunne forskeren som deltok under felttuka på FOS 2010 bare observere prosesser knyttet til ett lag, eller én tropp med aspiranter per dag. Dette gir utfordringer i forhold til å kunne si noe om hvor representative observasjonene er for et større utvalg. For å ha mulighet til å følge flere lag og aktører, deltok flere forskere fra Forsvarets forskningsinstitutt (FFI), Krigsskolen Linderud (KSL), Vernepliktsverket (VPV) og Norges idrettshøgskole (NIH) i gjennomføringen av en feltstudie ved FOS 2011. Noen funn og anbefalinger fra dette feltoppholdet er allerede publisert (Kristiansen 2011).

Hensikten med den økte forskerdeltakelsen var altså å undersøke hvorvidt observasjoner som ble gjort i 2010 var unike enkelthendelser eller om de pekte på tendenser eller mønster i feltet, så vel som å avdekke nye og ukjente forhold ved FOS. Til tross for målet om å undersøke representativitet for observasjoner fra 2010, gjøres leseren herved oppmerksom på at også dette er en kvalitativ feltstudie som er basert på et lite og begrenset materialtilfang. Dermed kan ikke de observasjoner som rapporteres generaliseres til å gjelde for alle aspiranter eller for alle befall på FOS verken senere eller i studieåret. Derimot kan observasjonene benyttes til å utvikle problemstillinger og fremsette hypoteser som kan undersøkes og testes i påfølgende kvalitative og kvantitative studier.

## 2.2 Hvordan feltarbeidet ble utført

De to forskerne som presenterer sin empiri i denne rapporten utførte begge et feltarbeid som var basert på deltakende observasjon<sup>4</sup> på FOS fase 1 og 2, formelle og uformelle samtaler, samt intervjuer med involverte i seleksjonsprosessen. Dette innbefatter både offiserer, kandidater, aspiranter og administrasjonspersonell. Forskerne som deltok i feltarbeidet på FOS 2011 ble fordelt på de ulike Forsvarsgrenene. Denne rapporten baserer seg på observasjoner hos Luftforsvaret og Hæren. Det vil imidlertid også bli referert til uformelle samtaler med personer fra Sjøforsvaret.

Under felttuka på Evjemoen bodde begge forskerne i telt i skogen med sine respektive informanter. Vi fulgte troppene og lagene tett i henholdsvis Luftforsvaret og Hæren gjennom øvelser, løyper, kameratvurderinger, marsjer, officersmøter og ved generelt samvær. Formålet var å få tilgang til alle situasjoner, slik at det som observeres, sies og gjøres gir et så omfattende bilde som mulig. I tillegg til vår uformelle tilstedeværelse gjennomførte vi også flere formelle intervjuer. Disse intervjuene ble tatt opp på bånd, og senere transkribert så ordrett som mulig. Det er viktig å påpeke at ingenting blir endret, sitatene som presenteres i denne rapporten er det informantene selv har sagt.

Vår oppgave er å sette våre observasjoner og intervjuobjektets utsagn inn i en analytisk kontekst. I et vell av empiri, det vil si, innsamlet materiale, velger vi ut de delene vi finner mest relevante for å besvare problemstillingene. Formålet er å vurdere materialet i et annet lys, men uten å fremmedgjøre det fra sin opprinnelige kontekst. Å ha bredde i empirien er viktig, målet er å få fram praksiser, meninger, følelser, tanker og adferd. Fokuset vårt er på hvordan virkeligheten oppleves for de involverte, noen ganger i motsetning til hvordan den presenteres i ulike offisielle fora.

## 2.3 Anonymisering/forskningsetikk

Det er en etisk målsetning at de som studeres gjennom et feltarbeid ikke skal føle at det er begått et overgrep mot dem, eller at de skal føle seg brydd over det som blir skrevet om dem (Punch 1998, Fangen 2010). “Det er likevel svært vanlig at de menneskene du har studert, har problemer med å lese om seg selv” (Fangen 2010: 259). Et ideal vil “være å kunne analysere deltagerne med varsomhet og distanse, men det kan synes nærmest umulig å unngå helt at deltagerne opplever en viss sjenanse over å lese om seg selv i en vitenskapelig og analytisk forskningstekst” (Fangen 2010: 259).

I den grad det har vært mulig, har vi anonymisert intervju- og observasjonsobjektene våre. Imidlertid vil nok en del kunne kjenne igjen seg selv og hverandre. I tilfeller der vi ser at noen vil kunne bli identifisert eller “hengt ut” på bakgrunn av sine uttalelser eller handlinger, har vi utelatt

---

<sup>4</sup> Deltakende observasjon innebærer at forskeren er med i felt og deltar på linje med de andre, der det er mulig. I tillegg skal vedkommende observere hva som skjer. På denne måten samler forskeren informasjon i felt, er med når ting skjer og får et bredt spekter av observasjoner, eller empiri, fra situasjoner som ikke er styrt av forskeren.

eksemplene og historiene. Det kan likevel være noen som vil reagere på deler av den empirien som presenteres.

For oss er det viktig å få fram bredden i meninger, følelser og oppfatninger ved FOS 2011. Det vil ikke si at utsagn eller adferd som blir presentert i denne studien representerer et flertall, eller er verdier som Forsvaret forfekter. Vi finner det likevel viktig å kunne vise flere sider av hva FOS *kan* innebære for de involverte, særlig siden FOS for mange kandidater er deres første møte med Forsvaret, og dermed kan være formgivende for hvordan unge gutter og jenter oppfatter organisasjonen nå og i fremtiden. Etter vår vurdering vil deres holdninger til Forsvaret i mange tilfeller skapes allerede der.

## 2.4 Tilbakeføring av forskningsresultater til feltet

Feltstudien på FOS 2011 ble besluttet gjennomført på bakgrunn av pilotstudiene som ble utført på FOS 2010. Hovedsakelig var det ønskelig å følge opp observasjoner som ble beskrevet i rapporten "*Hva skjer i felt(et)?"*" (Rones og Fasting 2011). Denne rapporten kom ut i forkant av FOS 2011 og ble presentert i flere sammenhenger. Flere ansatte i Forsvaret hadde lest rapporten før FOS 2011, og enda flere leste den under selve gjennomføringen. Følgelig ble det registrert en rekke ulike reaksjoner på rapporten, i tillegg til reaksjoner på den videre forskningen. Reaksjonene var av både positiv og negativ art. Dette skapte både handlinger og friksjon i feltet som vi vil beskrive og diskutere i denne rapporten.

Før vi går inn på dette vil vi si noe generelt om betydningen av tilbakeføring av forskningsresultater til dem som har blitt forsket på. Som en hovedregel bør resultatene av en forskningsstudie tilbakeføres til de menneskene som har blitt studert, slik at de gis mulighet til å lære noe fra forskningen (Fangen 2010). Imidlertid kan det være sårbart med en slik tilbakeføring, skriver Fangen (2010):

"Personer du har studert, vil kunne oppleve det tøft å lese tolkningene dine (...) Situasjoner som du beskriver fra feltarbeidet, kan virke avslørende når du beskriver dem i tekstform. Det som virket naturlig der og da, kan i ettertid få et komisk skjær" (Fangen 2010: 256).

Videre har ulike former for forskning ulike syn på når og hvordan tilbakeføring av forskningsresultater bør foregå. For eksempel vil aksjonsforskning legge vekt på en direkte og umiddelbar tilbakeføring av forskerens inntrykk til dem som blir forsket på, med hensikt å påvirke eller endre feltet.

Antropologisk og etnografisk forskning vektlegger derimot at forskeren skal gjøre sitt beste for å *unngå* å påvirke feltet. Dette for at forskeren skal kunne danne seg et inntrykk av "naturlige" situasjoner som ikke er påvirket av forskeren, og som etter at feltarbeidet er avsluttet, kan struktureres og analyseres for en helhetlig tilbakemelding.

I noen sammenhenger vil forskningsobjektene likevel ønske en tilbakemelding fra forskeren. I følge Fangen (2010) kan det derfor være hensiktsmessig at forskerne gir uformelle tilbakemeldinger underveis. Imidlertid hevder hun at dette vil være noe annet enn den "langt mer utviklede analysen som du først fullfører etter å ha bearbeidet og tolket alle observasjonene fra feltarbeidet. En slik grunnleggende analyse tar mye tid, og det er en fordel å ha feltarbeidet litt på avstand når du utfører den" (Fangen 2010: 257). Det er med andre ord viktig at forskeren tar seg tid til å få sortert ut hva som er vesentlige mønstre i det som er observert, slik at det ikke gis tilbakemeldinger til feltet som ikke er tilstrekkelige verifiserte, men basert på premature inntrykk fra observasjonen.

Videre henviser Fangen (2010) til Patton som

"påpeker at etter at forskeren har gitt sin første tilbakemelding til deltagerne, inntrer det ofte en endring i deres bevissthet om forskerens tilstedeværelse. De blir mer bevisste på at det de sier og gjør, blir observert. Det er derfor viktig å overveie nøye om det er riktig og nødvendig å gi noen tilbakemelding om dine egne observasjoner og tolkninger før mot slutten av feltarbeidet, i og med at slik tilbakemelding kan ødelegge grunnleggende for et godt feltarbeid." (Fangen 2010: 258).

Dette er i følge Fangen (2010) en typisk utfordring ved evalueringsforskning og aksjonsforskning, som begge har til hensikt å endre eller gi tilbakemelding til feltet. Forskerteamet på FOS 2011 opplevde disse utfordringene. For det første ble det gjennom rapporten "*Hva skjer i felt(et)?*" (Rones og Fasting 2010) gitt tilbakemeldinger som påvirket og endret bevisstheten i feltet. For det andre hadde forskerne ulike preferanser i forhold til aksjons- /evalueringsforskning og antropologisk/etnografisk forskning. For det tredje ble forskernes tilbakemeldinger og vurderinger stadig etterspurt av offiserer og befal i felt. Man kan derfor si at feltarbeidet på FOS 2011 ble preget av vår egen forskning og tilstedeværelse. En antakelse som ligger bak den aksjonistiske forskningsformen er imidlertid at ny innsikt i et felt eller i en problematikk, kan oppnås gjennom forsøk på å endre feltet.

Både Fangen (2010) og Kvale & Brinkman (2008) hevder at forskningsobjektens reaksjoner på forskningen kan benyttes som en slags validitetskontroll<sup>5</sup> i kvalitative studier. "Dersom de kjenner seg igjen, får analysen mer tyngde", skriver Fangen (2010: 257). Vi vil derfor beskrive hvilke reaksjoner vi fikk på forskningen, og benytte disse reaksjonene som en kilde til ny innsikt i feltet.

---

<sup>5</sup> Validitet defineres vanligvis som en uttalelsessannhet- og riktighet, om analysen er gyldig.

### 3 Resultater del 1

#### 3.1 Reaksjoner på forskningen som gyldighetskontroll og kilde til ny innsikt

Forskeren bak “*Hva skjer i felt(et)?*” (Rones og Fasting 2010) mottok en rekke positive tilbakemeldinger på rapporten fra kvinnelige offiserer på FOS. Her er et eksempel:

*Kvinnelig offiser: “Er det du som har skrevet den rapporten som har kommet?”*

*Forskeren: “Ja.”*

*Kvinnelig offiser: “Den var helt fantastisk bra! Det er akkurat sånn det er! Der kan du sette to streker under svaret!”*

*Forskeren: “Det var da hyggelig tilbakemelding.”*

*Kvinnelig offiser: “Du har skrevet at det bare var to lag du fulgte og alle sier at “jammen det var jo bare to lag hun fulgte”, – men, vet du hva? - Da sier jeg bare; men det er sånn det er. Selv om det bare var to lag, så kan det settes to streker under det svaret her. Jeg streket og markert og ringet rundt når jeg leste den, og det med at kvinner er kvinner verst – det er også helt riktig. Det er sånn det er.”*

I dette sitatet kommer det frem at det stilles spørsmål ved gyldigheten (validiteten) av rapporten ut over de to lagene som ble observert. Forskeren opplevde selv situasjoner på FOS hvor gyldigheten ut over de enkeltstående observasjonene ble diskutert.

Forskeren kommer ut på en trapp hvor flere mannlige offiserer står og diskuterer rapporten fra 2010. En av offiserene påpeker at det er forfatteren som akkurat kom ut. Han sier delvis til forskeren, og delvis til de andre:

*“Mitt inntrykk er at militære bachelorer er svake på metode, og at offiserer ikke forstår forskning og metode. Derfor legges ting frem som en generalisering. Derfor går folk rundt og sier at forskeren har sagt at sånn og sånn er det”*.

*”En annen sier: “Jeg har lest rapporten sjøl nå og er enig i at den er veldig forsiktig, men det er ikke sånn det har blitt fremstilt”*.

De mannlige offiserene på trappa forklarer at observasjoner som er beskrevet i rapporten, har blitt “presentert som en sannhet” som beskriver hvordan “alle jenter behandles i Forsvaret” av andre aktører enn forskeren(e), både forut for FOS 2011 og på FOS 2011. Dette synes de er problematisk. Blant annet fordi det *ikke* er slik at *alle* jenter behandles på en dårlig måte i Forsvaret.

Det er spesielt historien om kameratvurderingen og den kvinnelige aspiranten Øyvindsdatter som beskrives i rapporten under kapittel 4.2. *Når den beste lederen er den sterkeste av gutta* (Rones og Fasting: 16) som har blitt “presentert som en sannhet”.

Historien er også beskrevet i bokkapitlet *Aspiranternes vurdering av lagkameraters lederpotensiale* (Rones og Fasting 2013). Kort fortalt handler historien om en kameratrangering som ble utført på FOS 2010. Aspirantene på det observerte laget ble bedt om å rangere hverandre i forhold til hvem de mente var “*best egnet som militær leder*”. Resultatene fra rangeringen viste at de mannlige aspirantene rangerte hverandres potensial som militære ledere i forhold til deres *fysiske prestasjoner*. Øyvindsdatter, som hadde prestert langt bedre fysisk enn en av de mannlige aspirantene, ble imidlertid rangert nederst ved hjelp av begrunnelser som gikk på hennes *prestasjoner som leder*. I rapporten konkluderes det med at Øyvindsdatters gode fysiske prestasjoner ble usynliggjort ved at hun ble målt mot en annen skala enn mennene. Videre hevdes det at usynliggjøring er en hersketeknikk som forteller at den usynliggjorte er mindre verdt, betydningsløs eller uviktig. Fra dette kan man imidlertid *ikke* konkludere med at *alle* kvinner i Forsvaret utsettes for hersketeknikker eller usynliggjøring. På bakgrunn av historien om Øyvindsdatter ble kameratvurderinger og rangeringer et “hot” tema for diskusjon og friksjon på FOS 2011. Vi skal derfor se nærmere på temaet kameratvurderinger og rangeringer.

En vesentlig forskjell mellom observasjonene som ble gjort på FOS 2010 og FOS 2011, knytter seg til hyppigheten i bruk av kameratvurderinger og -rangeringer, og også til antall forekomster av diskusjoner knyttet til bruk av metoden. I rapporten fra FOS 2010 kommer det frem at:

*Befalet diskuterer ulike caser som er beskrevet i et veglederhefte, og som følgebefalet kan gjennomføre med laget sitt i løpet av dagen. Forskeren skriver:*

*Troppssjef sier at han ikke ønsker å kjøre aspirantene helt i bakken. Han anbefaler derfor at følgebefalet ikke kjører rangeringscasen etter gjørmeløypa. ”Den er for hard på hver enkelt”, sier han. “Men hvis det er noen lag som er på en rosa sky så kan de gjøre det.” (Rones og Fasting 2010: 18).*

Denne troppssjefens holdning til rangeringer kan være en årsak til at forskeren på FOS 2010 ikke observerte ett eneste tilfelle av kameratrangeringer før på slutten av dag fem på feltuka. På FOS 2011 ble imidlertid bruk av kameratrangeringer observert allerede fra første dag i felt.

### **3.2 Kameratrangeringer**

I det kommende skal vi se nærmere på hvordan kameratvurderingene og rangeringene gjennomføres og hvordan jentene kommer ut i rangeringene. Til slutt skal vi se på diskusjoner som oppstår i feltet knyttet til bruken av kameratrangeringer. Vi vil beskrive tre ganske forskjellige kameratvurderinger som ble observert i kontinuerlig rekkefølge av den ene forskeren. De to første kameratvurderingene som denne forskeren observerte ble utført i leir i løpet av feltukas tilvenningsdel (dag 1–3). Den tredje ble observert ute på mestringsløyefene, men på et tidlig tidspunkt (formiddag dag 4). Ingen av de tre lagene hadde vært utsatt for store fysiske prøvelser i forkant av rangeringene som vil beskrives. Under alle tre kameratrangeringene har forskeren tatt såkalte “*real time scratch notes*” (Sanjek 1990). Det betyr at forskeren hadde anledning til å sitte med penn og papir og notere direkte hva som ble sagt og gjort under hele observasjonen.



Av hensyn til anonymisering benytter vi oss av det personlige pronomen *hun* i stedet for han eller hun i omtale av offiserene. Det vil si at offiserer som omtales kan være både kvinner og menn.

### 3.2.1 Kameratrangering med Offiser A

Offiser A forteller meg [forskeren] at hun vil kjøre en rangering med laget *“for å få de ut av bobla, som de sier.”* Offiseren legger til; *“men de må jo bli bevisste på at det ikke er alle som er her som skal komme inn. Vi skal jo bare ha de beste.”*

Offiser A tar lagfører til side og forteller at de nå kommer til å få litt dødtid, og at de skal benytte tiden til å *“nivellere hverandre på laget i forhold til hvem som er best”*. Offiseren forklarer at de skal *“komme opp med en positiv og en negativ ting på alle i laget, og en begrunnelse om hvorfor de ulike er bedre enn de andre”*. Lagfører skal formidle oppgaven til laget. Lagfører samler så laget og sier; *“Vi har fått i oppgave å lage hver vår liste med hvem som er best og dårligst på laget med begrunnelse”*.

Det er sju aspiranter på dette laget hvorav én kvinne. Aspirantene inkluderer ikke seg selv i rangeringen. Én og én aspirant presenterer hele sin liste med begrunnelser uten at andre kommenterer. Resultatene viser at det er to mannlige aspiranter som plasserer seg i toppen. Mannlig aspirant 1 får tre førsteplasser og tre andreplasser. Mannlig aspirant 2 får tre førsteplasser, to andre plasser og en tredjeplass. Argumenter som benyttes for å plassere disse to mennene på de beste plassene, er som følger:

Plasseringer av mannlige aspirant 1 med begrunnelse:

- 2.\* Tydelig og bestemt. Virker litt striks.
- 1. Omtenkstom. Han kjenner plassen sin.
- 2. Klar. Bruker stemmen. Litt stressa.
- 2. Flink, men litt vimsete.
- 1. Flink og klar.
- 1. Kan mye. Rolig. Gir enkle beskjeder. Han bruker mye stemme.

Plasseringer av mannlige aspirant 2 med begrunnelse:

- 1.\* Gir enkle og tydelige beskjeder. Ikke noe negativt. Tydelig kommando.
- 3. Inkluderende. Noe uautoritær. Han lot meg ta over. Det var negativt.
- 1. Ryddig. Orden. Klar.
- 1. Rolig. Tar ansvar. Trygg. Setter alle i arbeid.
- 2. God leder.
- 2. God kontroll.

\* Markerer plassering og vurdering gitt av kvinnen på laget.

Kameratrangeringen ble foretatt på formiddagen etter bare én overnatting, og før de fysiske prøvelsene hadde kommet i gang. I denne konteksten ser vi at det ikke er noen som knytter vurderingene til fysiske prestasjoner, slik tilfellet var i kameratrangeringen som er beskrevet i rapporten fra FOS 2010. Imidlertid er det de to høyeste mennene på laget som veksler på topp-plasseringene. Et vurderingskriterium som synes å komme i betraktning er stemmebruk, dog som noe som ser ut til å telle både positivt og negativt på samme tid.

Kvinnen på laget får følgende plasseringer og vurderinger:

6. Positiv, men virker distansert fra situasjonen vi er i.
5. Positiv. Stemning. Glød. Men litt vimsete.
6. Fint å ha henne rundt oss her, men hun er ikke en leder.
4. Positiv, men litt somlete.
4. Vi hører henne, men det vi hører er bare tanker. Det mangler en beslutning. Men positivt at du ikke er redd oss.
4. Positivt bare det at hun er her. Det står respekt av det at hun er her. Hun bærer like stor sekk som oss og er fortsatt blid.

I de tre tilfellene hvor kvinnen tildeles fjerde plass gir aspirantene følgende begrunnelser for å plassere sine mannlige med-aspiranter på femte og sjette plass:

- *Så har jeg satt Mann 5 og 6. Jeg har ikke noe å vurdere de etter.*
- *På 5. Mann 4 og 6. Jeg kan ikke skille dem. Mann 6 virker litt nervøs. Mann 4 litt for initiativrik. For mye insj.[slangord for initiativ]*
- *Beklager, Mann 5 og 6, jeg har satt dere etter kvinnelig aspirant, men jeg har ikke sett dere.*

Når hver og en av aspirantene har lest opp sin liste og gitt sine begrunnelser skjer følgende: Offiser A sier; *“Nå har dere åpna den ekle boksen, den man ikke tør å åpne i nye grupper. Det er ekkelt, men nå har dere muligheter”*. En aspirant sier at dette var bra for nå får de muligheter til å endre seg og lære av det. Så sier Offiser A; *“Bli sittende! Vi skal snakke mer om dette.”* Hun henvender seg til meg [forskeren] og gir signal til at jeg skal bli med bort fra aspirantene.

Offiseren spør hvordan jeg oppfattet den siste kommentaren. Den om jenta. Offiseren sier: *“Så du det samme som meg? At mannlig aspirant 2 ba mannlig aspirant 5 og 6 om unnskyldning for at han plasserte dem under jenta, og ikke for at han satte dem sist?”* Jeg sier at det la jeg merke til, og at jeg satt og noterte mest mulig ordrett det som ble sagt og at jeg har skrevet akkurat det.

Offiseren går tilbake. Hun sier til aspirantene:

*“Vi må ta opp hvordan jenter ofte rangeres. Jeg så en tendens i tilbakemeldingen nå, og den må dere være bevisst på. For dette er noe Forsvaret krever at dere er bevisste på – at jentene behandles rettferdig og fair og at de sees. De jentene som er her er alle sterke nok til å være offiserer selv om de ikke er like sterke som den sterkeste av dere. Spesielt til deg mannlig aspirant 2; du ba to av gutta om unnskyldning for at du rangerte dem nederst og satte kvinnelig aspirant over dem. Hvorfor ber du om unnskyldning for det?”*

Mannlig aspirant 2 spør om han kan få unnskyld seg til kvinnelig aspirant. Han sier henvendt til henne; *“Jeg mente det ikke sånn. Det står respekt av at du er her og for at du fortsatt er med. For jeg synes det er kjempetungt å bære den sekken”*.

Det vi kan merke oss fra denne observasjonsbeskrivelsen er at Offiser A legger merke til at den ene aspiranten ber to av mennene om unnskyldning for at han rangerer dem under kvinnen, og tar tak i situasjonen umiddelbart. Imidlertid indikerer aspirantenes gjentakelse av kommentaren *“det står respekt av at du er her”*, når han ber den kvinnelige aspiranten om unnskyldning, og hans tidligere uttalelse *“Positivt bare det at hun er her”*, at det er noe *annerledes* ved kvinnens tilstedeværelse på FOS, enn det er ved de mannlige aspirantenes tilstedeværelse. Vi skal også merke oss at kvinnen beskrives som: *“distansert”, “vimsete” og “somlete”*.

Metoden som ble benyttet i denne rangeringen, liknet metoden som ble brukt under rangeringen som ble observert på FOS 2010 (Rones og Fasting 2011). Aspirantene ble bedt om å foreta hver sin individuelle rangering av laget i forhold til *“hvem som er best”*. Ut i fra dette ble det opp til den enkelte aspirant å vurdere hva han/hun legger i det å være *“best”*.

Vi skal nå se på en annen metode for rangering som ble observert på FOS 2011.

### 3.2.2 Kameratrangering med Offiser B

Offiser B gir aspirantene beskjed om at de skal rangere hele laget. Hun forklarer at dette skal gjennomføres ved at laget i fellesskap skal komme frem til en felles liste som rangerer alle på laget ut fra *“hvem som har det beste lederpotensialet.”* Aspirantene får så beskjed om å gå inn i teltet sitt for *“å bli enige om hvem som er best og hvem som er minst egnet.”*

Offiser B og jeg blir sittende utenfor teltet hvor vi kan lytte til aspirantenes diskusjon. Jeg hører aspirantene sier;

*“Vi skal ha en liste så det er bare å begynne.” “Vi må huske at det er potensialet det handler om.” Lagfører sier at han vil peke på en og en, og de som vil at den som pekes på skal stå på førsteplass rekker opp hånda. Slik fortsetter de med de neste plassene. Vi som sitter på utsiden kan ikke se hvor mange stemmer hver enkelt får.*

En sier; *“Vi må skynde oss med å lage lista så vi får tid til å lage en begrunnelse, for det skal hun [offiseren] sikkert ha”*. Lagfører leser opp lista de har kommet frem til gjennom avstemningen. Kvinnen på laget er rangert på førsteplass. En sier; *“Men jeg har et helt annet syn”*. Lagfører sier; *“Det hjelper ikke. Dette er flertallets liste. Hvorfor er kvinnelig aspirant på første?”* *“Fordi hun ser mye og får med seg mye”*, *“Fordi hun er først ferdig og har orden”*, *“Hun hjelper alle når hun selv er ferdig”*. En sier: *“Dette har vi ikke tid til å gjøre med alle. Vi tar begrunnelsene på sparket”*. Dermed kommer de ut av teltet på eget initiativ.

<b>Offiser B</b>	<b>Aspiranter</b>
<i>Så hva er lista?</i>	<i>Kvinnelige aspirant, Mann 2, Mann 3, Mann 4, Mann 5, Mann 6, Mann 7, Mann 8.</i>
<i>Hvorfor er Mann 8 sist?</i>	<i>Han har mye kunnskap, men klarer ikke å formidle det.</i>
	<i>Jeg ser meg selv mere som en ressurs enn en leder (Mann 8)</i>
<i>Men har han ledet enda, da? Hvorfor er kvinnelig aspirant øverst?</i>	<i>Hun har veldig orden. Hun er den mest modne her.</i>
	<i>Det er hun som har hatt orden om morgenen, og som viser mest omsorg og tar ansvar.</i>
<i>Det høres ut som mora mi!</i>	
<i>Men er det hun som er lederen her? Er det hun som står i front?</i>	<i>Det er hun som har handlekraft.</i>
<i>Hun står jo bare i bakgrunnen og sier ikke en dritt! Hvorfor er Mann 2 nr. 2?</i>	<i>Jeg er ikke enig i denne lista (kommer det fra en aspirant)</i>
<i>Hvorfor er Mann 4 under Mann 3? Mann 4 er den eneste som tør å skjære gjennom, mens Mann 3 går rundt og stammer og sier ingen ting. Mann 4 er den eneste som tør å ta upopulære avgjørelser. Hvorfor straffer dere Mann 4 for at han tok en avgjørelse? Dere har satt både Mann 2, Mann 3 og Kvinnelig aspirant over han.</i>	<i>Kvinnelig aspirant sier at hun synes det er rart at hun kommer over de andre for hun har ikke leda enda ”Jeg har bare vært en god lagspiller.”</i>
<i>Mann 4 er den beste. Mann 4 sier at han har forsøkt å være litt tilbakeholden når han har vært medlem og ikke leder. Dere må tørre å si hold kjeft, nå er det jeg som leder! Hvis dere tør å si det, så kan dere også slippe de andre frem. Hvis to stykker prater samtidig så sier dere; Du vent! Du prat!”</i>	
<i>Offiser B spør så om de satte kvinnelig aspirant øverst fordi hun var jente.</i>	<i>“Nei”, svarer aspirantene</i>

<p><i>Nei? Vet dere hva jeg tror. Jeg tror dere rangerer de øverst som dere liker best. Den som er mest populær i laget. Greiest. Bestekameraten min er en bra kar, men han eier ikke lederpotensial i det militære. Dere er forelska”.</i></p>	
---	--

En aspirant sier noe om sivile ledere som jeg [forskeren] ikke får med meg. Offiser B sier:

*“Det er et helt annet lederskap enn det militære. Han sivile, han driver med management, han. Så har dere rangert hverandre ut fra hvem dere liker best, eller ut fra hvem som har det beste lederpotensialet? Gå inn igjen i teltet. Finn ut av det, og kom ut med en ny liste”.*

Når de har gått inn i teltet sier Offiser B til meg; *“Enten kommer jentene øverst eller så kommer de på bunnen. Enten så er hun drittsekk, eller så er hun mora i laget og alle er forelska i henne”.* *“Kommer de aldri i midten?”* spør jeg [forskeren]. *“Nei, enten på topp eller på bunnen, og hun her, hun er jo mora i laget”,* sier offiser B.

Vi går for å høre på aspirantene inne i teltet. Kvinnelig aspirant sier; *“Jeg syntes dette var en bra øvelse. Det fikk oss til å tenke”.* De diskuterer. En sier; *“For en dag siden så ville vi ikke satt Mann 4 så høyt for da hadde vi ikke sett han”.* En annen sier; *“Dette blir jo helt feil for nå gjør vi det hun [offiseren] sier”.* En annen sier; *“Vi gjør bare som hun vil”.* *“Men det gjør jo bare at vi overtar hennes mening”,* sier en annen. .... Det er vanskelig å få med alt de sier, eller hvem som sier hva om hvem i og med at aspirantene er inne i teltet og jeg [forskeren] er på utsiden. .... En sier; *“Da står det mellom kvinnelig aspirant og mann 6 på 5. plass. De har begge ledet på sin måte selv om de ikke har vært ledere enda”* .... De kommer ut.

<b>Offiser B</b>	<b>Aspiranter</b>
<i>Hva ble resultatet?</i>	<i>Mann 4, Mann 5, Mann 2, Mann 3, Kvinnelig aspirant, Mann 6, Mann 8, Mann 7</i>
<i>Hvorfor er Mann 6 så langt ned?</i>	<i>Vi føler ikke at han har tatt noen lederavgjørelser.</i>
	<i>Han har mer vært en som har spredd positiv energi.</i>
<i>Men han har flere ganger sagt følg med, vær stille og nå må vi skynde oss. Hvorfor er Mann 3 bedre?</i>	<i>Det er fordi vi ikke har sett Mann 6 i lederrollen (kvinnelig aspirant).</i>

<i>Er Mann 3 en god leder?</i>	<i>Det hadde gått bedre om han hadde kunnet orientering da han skulle lede, men det kunne han ikke (kvinnelig aspirant svarer).</i>
<i>Men er han strukturert? Er det struktur i hans ord og ordrer? Mann 6 er mer direkte. Og Mann 2, han prater seg bort. Hvorfor er Mann 5 så langt oppe? Han er en av de introverte i laget.</i>	<i>Han leder, men er forsiktig.</i>
<i>Vi må jo sette oss ned sånn som dette for at Mann 5 skal kunne tørre å si noe. Offiseren spør så en og en: Er du en bedre leder enn Mann 5?</i>	<i>Alle svarer ja.</i>
<i>Vær helt ærlige og ikke si det jeg vil høre. Hvor er dere? Hva ser vi etter? Dere må forstå hvor vi er og hva det er vi ser etter.</i>	<i>Jeg står fortsatt for at kvinnelig aspirant skal stå høyt oppe. Hun kan argumentere godt for det hun mener.</i>
<i>Jens Stoltenberg hadde argumentert meg i senk, men han hadde aldri kunnet lede meg i krig. Da hadde jeg vært lederen. Jeg måtte ha tatt han karen der og dratt han langs bakken. Offiseren spør en og en: Hvem ville du hatt med deg i krig?</i>	<i>To svarer kvinnelig aspirant. En svarer Mann 4, en Mann 7 og fire svarer Mann 6.</i>
<i>Hvilket navn går igjen?</i>	<i>Mann 6</i>
<i>Og hvem er minst nevnt? Mann 3 og Mann 8! Mann 8 får mest kritikk av laget. Hvorfor er det sånn? Han har mye kunnskap. Han har vært i speideren hele livet. Alle er enige i at Mann 8 er best i kunnskap. Men det er fortsatt demokrati. Dere klarer ikke å rangere hverandre. Dere gjør hva dere kan for ikke å såre hverandre. Dere må stikke hull på den bobla dere er i.</i>	
<i>Tenk dere et lag med 7 personer. Det har vært gassangrep, men dere har bare 6 tabletter med motgift. En må dø. Hvem? Stemmer dere ut den sterkeste fordi han er den mest upopulære? Fordi han har tatt en upopulær avgjørelse? Tar dere ut han som er sterkest og kan bidra fordi dere liker han minst? Ranger på nytt!</i>	

Aspirantene går inn i teltet igjen “Nå begynner det å gå opp for dem hva dette handler om”, sier Offiser B til meg [forskeren]. Jeg hører en aspirant inne i teltet si; “Nå har jo hun åpna øynene våre. Det er derfor vi får så mange muligheter”. ... De kommer ut av teltet.

Offiser B	Aspiranter
Så hvem vil dere følge i krig?	Mann 6, Mann 4, Mann 2, Mann 8, Kvinnelig aspirant, Mann 7, Mann 5, Mann 3
Tror dere jeg mener det samme som dere?	Nei.
Ok. Nå skal vi drille på våpen!	

Etterpå spør jeg [forskeren] Offiser B hvem hun selv ville satt på toppen og bunnen av lista.

*1. og 2. – Mann 6 og Mann 4. På bunnen Mann 3. Mann 3 har ikke noe her å gjøre. Han kan ikke formidle. Han er nervøs. Han roter. Han har ikke struktur. Han gjorde det også dårligst av alle i kompaniet på nivelleringscasen som handlet om kommunikasjon.*

Jeg [forskeren] husker at det ble sagt tidligere i dag at Mann 3 hadde hatt fullstendig panikk og ikke fått til noe på denne casen. Mann 6 og Mann 4 er de høyeste mennene sammen med Mann 7. Mann 6 er anslagsvis +/- 195 cm.

Kameratrangeringen som ble observert på FOS 2010 (Rones og Fasting 2011), og den som ble observert med Offiser A, ble utført etter noenlunde samme fremgangsmåte. Offiser B benytter en metode som skiller seg fra disse rangeringene ved at denne offiseren ber aspirantene komme frem til en rangering av laget i fellesskap (kollektiv rangering). Samtidig har alle tre rangeringene til felles at aspirantene (i første omgang) blir bedt om å rangere hverandre i forhold til “hvem som er best” uten at det defineres nærmere hva det innebærer å være best eller hva man skal være best i.

Når det gjelder kvinners plassering så vi at den kvinnelige aspiranten på dette laget ble rangert på topp i den første runden som ikke var påvirket av Offiserens spørsmål og kommentarer til rangeringen. Årsaken til den gode plasseringen ble sagt å være fordi “*Hun har veldig orden*” og “*Det er hun som har hatt orden om morgenen.*” Offiser B hevdet at kvinnen ble rangert øverst fordi hun var “*lagets mor*”. Videre hevder Offiser B at kvinnene enten rangeres på toppen, som lagets mor, eller på bunnen. Dette er et utsagn som ble overhørt ved flere anledninger på FOS 2011. Vi skal komme tilbake til dette. Først skal vi se nærmere på en tredje versjon av kameratrangering.

### 3.2.3 Kameratrangering med Offiser C

Offiser C tar lagfører til side for å informere om neste oppgave. Jeg [forskeren] hører ikke hva som sies, men lagfører kommer tilbake til laget og forteller at de har “*fått i oppgave å diskutere lederegenskaper og bli enige om tre egenskaper som en dyktig lagfører bør ha.*” En aspirant starter og sier “*motivator.*” Kvinnelig aspirant sier; “*Men la oss først tenke i hvilken situasjon. Det finnes mange situasjoner som krever ulike ledertyper.*” Offiser C bryter av og sier at lagfører har misforstått. Offiser C sier at de skal tenke på dette i ti minutter individuelt først.

Aspirantene sprer seg ut i skogen med notatblokkene sine. Etter ti minutter samles de for å bli enige om tre lederegenskaper. Offiser C har hengt opp en flippover på et tre ved hjelp av en kniv. Aspirantene leser opp det de har kommet frem til, mens Offiser C noterer på flippoveren. Egenskapene som noteres er;

Tydelig, følger opp, besluttsom, trygghet, selvstendighet, tillitsskapende, engasjert, omsorgsfull, bestemt, motivator, tillit, kontroll, handlekraftig, kommunikasjonsevne, empatisk, selvsikker, beslutningsdyktig.

De skal bli enige om de tre viktigste av disse lederegenskapene, forklarer Offiser C.

Etter noe diskusjon aspirantene imellom faller de ned på besluttsomhet og kommunikasjonsevne. Dette medfører en videre diskusjon om innholdet i besluttsomhet. De blir enige om at *“en med besluttsomhet må også ha evne og dyktighet.”* *“Det er ikke nok å bare beslutte. Det må være en god beslutning basert på dyktighet”*, konkluderer en. Deretter diskuterer de hva som skal være den tredje lederegenskapen. Flere mener at omsorg er viktig. Men ikke alle er enige i det. En sier; *“Skal du være leder for 2. bataljonen så trenger du ikke være noen mor som viser omsorg.”* Kvinnelig aspirant sier; *“Det er feil, helt feil!”* *“Det er nok lettere å vise omsorg for jenter”*, sier en annen og fortsetter; *“Fordi de ofte viser at de er lei seg, men for gutter som forsøker å være harde, da er det vanskelig. Men de trenger det de også.”* *“Alle trenger omsorg.”* sier kvinnelig aspirant.... Diskusjonen strekker ut... Det oppstår en “gruppering” for selvstendighet og en for tillit. En aspirant med østeuropeisk bakgrunn er en spesielt hard motstander av selvstendighet. *“Dette er et lag hvor alle skal jobbe sammen, ikke hver for seg som selvstendige individer.”* *“Selvstendighet går på bekostning av fellesskapet”*, sier han. Det ender med at selvstendighet settes opp som den tredje lederegenskapen.

Offiser C gir aspirantene beskjed om å “ta fem minutter løp og push-ups for å klare hjernen før neste del av oppgaven.” Alle begynner å løpe. Etter hvert begynner noen av guttene med push-ups. Kvinnelig aspirant løper rett bort til dem og roper fra avstand; *“Hei, dere gjør det feil!”* Når hun er fremme ved mennene sier hun *“Ned med rumpa. Sammen med rumpeballene!”*, og stikker fingrene rett i rumpa på den ene aspiranten og sier *“Knip sammen!”* *“Oj!”*, tenker jeg [forskeren], og får tilsvarende kommentar fra Offiser C.

Kvinnelig aspirant løper så bort til Offiser C og sier; *“Du som også har studert idrett, – om du ikke synes det er frustrerende med alle utføringene i militæret som er helt feil og strider mot alt det du har lært?”* Offiser C sier; *“ Jo, det kunne nok vært på sin plass med mer kunnskap om trening.”* Kvinnelig aspirant løper tilbake til de mannlige aspirantene og sier *“Ned med ryggen!”* Mennene avslutter prosjekt push-ups. Offiser C sier til meg; *“Hun er kanskje litt vel direkte og selvsikker og belærende. Jeg tror nok at de gutta følte seg litt overkjørt nå.”* Offiser C sier at laget nå skal kjøre en rangering, men at hun vil lede denne selv.



Offiser C samler aspirantene og sier at de skal *“rangere hverandre fra 1–8 ut i fra de tre lederegenskapene som de nå har kommet frem til. Og her er det viktig å være ærlig og konstruktiv for at dette skal bli spiselig. Dere skal inkludere dere selv.”* Mann 8 sier; *“Oj, det høres tøft ut.”* Mann 2 sier *“Selv om man ikke får den plasseringen man ønsker så må man ta det til seg og forsøke å lære av det.”* Offiser C sier; *“Skriv ned de tre lederegenskapene så dere har dem foran dere, også går dere og lager en liste. Det er altså beslutsomhet, kommunikasjonsevne og selvstendighet som dere skal rangere i forhold til.”*

Offiser C gjør klar en tabell på flippoveren, mens aspirantene tenker ut sine rangeringer. Hun sier til meg at hun har Mann 8 som mulig utkandidat og er spent på hvordan han kommer ut i vurderingen. Aspirantene samles igjen og hver og en leser opp sin liste uten at noen kommenterer underveis. Offiser C fyller inn i tabellen. Når alle rangeringene er lest opp regner Offiser C sammen poeng. Tabellen på arket blir seende ut som følger:

Plass	Navn	M 3	K 1	M 4	M 7	M 6	M 8	M 2	M 5	Poeng
1	Kvinne 1	2	2	2	1	3	3	1	1	15
2	Mann 2	1	1	4	2	2	1	5	3	19
3	Mann 3	3	4	1	3	1	2	6	2	22
4	Mann 4	5	3	3	4	5	4	2	4	30
5	Mann 5	6	5	5	6	6	7	3	5	43
6	Mann 6	7	6	6	5	4	6	7	7	48
7	Mann 7	4	7	7	8	7	8	4	6	51
8	Mann 8	8	8	8	7	8	5	8	8	60

Når Offiser C er ferdig med å regne sier hun; *“Ok, da ser dere resultatene. Er det noen som har noen spørsmål til dette?”*

Offiser C	Aspiranter
	<i>Hvorfor? (Mann 8)</i>
<i>Hvorfor tror du selv?</i>	<i>Jeg skjønner det godt. Det har ikke gått bra. Jeg vet jeg kan bedre. (Mann 8)</i>
<i>Føler du noe spesielt?</i>	<i>Jeg har slitt med tillit. Det er en ond sirkel som gjør det vanskelig for meg å være leder. Jeg har bare fått mer og mer mistillit. Jeg tror jeg må gjøre det veldig bra videre. Man har fått et dårlig inntrykk av meg, og da bekreftes det videre. (Mann 8)</i>
<i>Ja, man får aldri en ny sjanse til å gi et nytt førsteinntrykk.</i>	<i>Du har vært den som har snakka aller minst. Du har sagt lite. Jeg er veldig åpen som person og åpen for å vurdere deg på nytt, men du må vise deg frem. For eksempel; prat med oss under middag. (Mann 2)</i>

	<i>Jeg er litt dårlig på å småprate. (Mann 8)</i>
	<i>Jeg sier at selv om du er veldig stille så har jeg ikke mista tillit til deg, men jeg ser at du blir veldig nervøs når du blir leder. Det er lettere for deg å bli leder hvis du kjenner oss andre bedre, så bare prat. Ingen er overlegne her. (Mann 2)</i>
	<i>Når du var leder så ble du mer en ordstyrer enn en leder. (Mann 3)</i>
	<i>Rangeringene hadde blitt annerledes hvis vi hadde valgt tre andre lederegenskaper. Jeg synes du sliter med kommunikasjonsevnen. Du fikk ikke med deg all infoen fra Offiser C når du kommuniserte videre til oss, og da mangler vi masse info som gjør at vi kommer skjevt ut. Det ble jo bare roping og skriking når du var leder på badinga i dag. Du burde sagt, "Hysj, hør her!" Du må inkludere deg litt. Men du kan komme med veldig bra løsninger innimellom. Og det viser at du følger med. (Kvinne 1)</i>
	<i>Jeg viste ikke hva jeg skulle gjøre når du var leder. For jeg fikk ikke beskjed om hva casen gikk ut på. Kommunikasjonsevnen din mangler. (Mann 6)</i>
	<i>Du må samle oss og gi info. Si "Hør her! Vi skal gjøre dette..." Også ser du at når du hadde ansvar for kartet, så lurte alle på om du viste hvor du var, og vi begynte å finne frem egne kart siden du ikke sa noe. (Kvinne 1)</i>
	<i>Jeg følte også utrygghet. Men det var fordi vi ikke hadde info om hvor vi var. Det skaper tillit hvis du informerer...". (Mann 3)</i>
	<i>Du har kontroll på kartet, det så jeg når vi to var makkerpar på stjerneorienteringa, men jeg måtte hele tiden spørre om du hadde kontroll på kartet. Jeg visste det ikke. (Mann 4)</i>

<i>Hva sterke sider har han?</i>	<i>Han kommer med gode innspill. Han sier jo ikke så mye, men når det kommer så er det veldig smart og godt. (Mann 3)</i>
	<i>Det er det at jeg tenker veldig, og sier ikke noe før jeg er helt sikker på at jeg vet at det er et godt innspill. (Mann 8)</i>
	<i>Du er veldig lur og har veldig peiling, men det er bare det å få vist det frem. (Mann 2)</i>
<i>Mann 7, du har satt deg selv nederst. Hvorfor?</i>	<i>Jeg er veldig misfornøyd med egen innsats.</i>
	<i>Vit det at jeg heller ikke føler jeg har de beste prestasjonene, og at jeg også har følt meg jævlig usikker. (Mann 2)</i>
	<i>Jeg synes du har masse potensial, men det blir for mye snakk som ikke har med tema å gjøre. (Mann 4)</i>
	<i>Du mangler bare trening. (Kvinne 1)</i>
	<i>Det er kommunikasjonsevnen her også. Du er utrygg men det er helt normalt å være utrygg. Det er ingen av oss som er ledere enda. (Mann 3)</i>
	<i>Jeg føler at det blir veldig mye demokrati og du skal ha meninger fra alle, derfor skårer du lavt på selvstendighet og beslutsomhet. (Mann 8)</i>
<i>Du setter deg selv nederst, så det tyder på selvinnsikt. Har han noen sterke sider?</i>	<i>Du er positiv, smiler og sier at dette var gøy, så du motiverer meg. For du har sagt at noe var gøy når jeg ikke syntes det var noe gøy. Du holder deg oppe, mens jeg kan bli mer deppa når jeg blir utslitt. (Mann 2)</i>
	<i>Du virker som en som bare kan gå og gå og gå. (Kvinne 1)</i>
	<i>Du er løsningsorientert og er kreativ. Du kommer med noen geniale, men enkle ideer. (Mann 3)</i>
<i>Hvordan syntes du Mann 3, det var når Mann 7 kalte deg dust når du hadde en god ide?</i>	<i>Jeg skjønnte at han trodde på sin ide og bare var frustrert. Jeg tenkte det var frustrasjon. Det går på kommunikasjonsevnen din” sier han henvendt til Mann 7. “Formuler det du tenker i stedet for å si dust”.</i>

<i>Kvinne 1, du er øverst på lista. Hva synes du selv?</i>	<i>Jeg synes det er veldig greit å være eneste jente på dette laget. Jeg var det i fjor også, men dette er et helt annet lag som er mye, mye bedre. Jeg går saktere enn dere når vi marsjerer. Jeg håper ikke dere frustrerer dere over det. Jeg gjør så godt jeg kan.</i>
	<i>Du er så veldig tydelig og ærlig og sier det du mener. Du har alltid en mening og er den som klarer å sette deg ut av en situasjon og se oss utenfra. Det er du veldig flink til, og da får vi et nytt perspektiv. Men du kan stresse oss litt også. (Mann 4)</i>
	<i>Du er veldig, veldig strukturert. Punktlig og presis, og det mangler alle de andre her, så det hjelper laget veldig. Jeg skal ikke kalle det jenteegenskaper, det er feil å si, men du har alle de egenskapene. (Mann 3)</i>
<i>Hadde du oppfattet det som mas om det kom fra Mann 3? Ting oppfattes forskjellig når det kommer fra forskjellige personer. Jeg synes det er veldig lite stress her. Veldig behagelig tempo i laget her. Hvorfor oppfatter du det som mas fra Kvinne 1? Hadde det vært mas hvis det var Mann 3 som drev laget?"</i>	<i>Hun kan kanskje bli litt belærende. For eksempel så har du noen ting du vet du er bedre på, og som du vil at vi skal gjøre på din riktige måte. (Mann 8)</i>
	<i>Jeg har brukt mye tid på å søke opp informasjon om Forsvaret det siste året. (Kvinne 1)</i>
	<i>Du trer rett inn i rollen som min storesøster. Det er som å ha henne her. (Mann 3)</i>
	<i>Synes du det er slitsomt? (Kvinne 1)</i>
	<i>Nei, mest vittig, men jeg burde jo komme meg bort fra henne. Hun er også sånn usedvanlig punktlig og pertentlig. (Mann 3)</i>
	<i>Du ble irritert når vi spurte om du trengte hjelp i sted, med bagasje. På forventningsavklaringa sa du at du forventet at du ville gå saktere og kanskje ville trenge hjelp. (Mann 6)</i>
	<i>Vi setter veldig pris på at du er her. (Mann 2)</i>
<i>Har det noe å si at det er en jente på laget?</i>	<i>Jenter har rutiner på ting som vi ikke kan drømme om, og de senker grisepratfaktoren. Forsvaret vil ha flere jenter, og det tror jeg veldig på at Forsvaret trenger. (Mann 2)</i>

<i>Skal man stille noen andre krav til henne? Skal hun bare være her for trivselsfaktoren?</i>	<i>Jeg tror det Mann 2 egentlig sier er at han ikke er glad for å ha en jente her, men at han er glad for å ha deg her. Det er ingen andre som har den kontrollen du har. Det finnes ikke i verden kanskje. Sannsynligvis ikke. (Mann 3)</i>
	<i>Kvinne 1 tilbyr noe helt annet i laget. De har jo andre krav på fysikk, og kravet på å klare seg i felt.... (Mann 8)</i>
	<i>Alle her er over kravet! (Kvinne 1)</i>
	<i>Det stilles jo de samme psykiske kravene. (Mann 2)</i>
	<i>I og med at du bidrar så veldig mye i laget så er det veldig fint å ha deg her. Ingen har mer kontroll enn du. (Mann 3)</i>

### 3.2.4 Oppsummering av kameratvurderinger

Metoden som benyttes i for kameratrangering av Offiser C kan sies å være en noe mer systematisk kombinasjon av de metodene som benyttes av Offiser A (samt offiseren som ble observert på FOS 2010) og Offiser B. I tilfellet med Offiser C utførte aspirantene først individuelle rangeringer av sine lagkamerater. Deretter satte Offiser C disse sammen til en kollektiv rangering av laget.

Kameratrangeringen iverksatt av Offiser C skiller seg fra de tre andre observasjonene av metoden ved at kriteriene aspirantene skal rangere hverandre i forhold til både defineres tydelig og innholdsavklares gjennom en grundig prosess på forhånd. Av samtalen overfor ser vi at de to mennene som rangeres nederst får disse bunn plasseringene på grunn av mangel på én eller flere av de konkrete egenskapene aspirantene ble enige om å vurdere hverandre ut i fra; først og fremst kommunikasjon.

I likhet med ordenskvinnen på laget til Offiser B rangeres også kvinnen på dette laget på toppen. Dette fordi hun “er veldig, veldig strukturert” og “usedvanlig punktlig og pertentlig.”. Mann 3 sier at han vil “ikke kalle det jenteegenskaper”, men hevder at hun “trer rett inn i rollen som storesøster”. Begge de to kvinnene som oppnår topplassering i disse observasjonene, er med andre ord strukturerte og punktlig ordenskvinner, og beskrives henholdsvis som lagets mor og lagets storesøster. Kvinnen på laget til Offiser A som kom dårligere ut i rangeringen, hevdes imidlertid å være “vimsete” og “somlete”. Som vi har sett av datamaterialet fremsetter Offiser B en hypotese om at kvinner rangeres enten på bunnen, eller på toppen – og i siste tilfelle som lagets mor.

Allerede her kan det slås fast at kvinner på FOS ble rangert også på de midterste plassene, blant annet kvinnen på laget til Offiser A. En aspirant ba imidlertid to menn om unnskyldning for at han rangerte henne bedre enn dem. Det ser med andre ord ut til at det kan være en *tendens* til at kvinnene rangeres enten på toppen eller på bunnen. En slik tendens indikerer videre at det kan se

ut til at kvinnene i disse tilfellene måles mot en annen skala, som noe *annet* enn mennene, slik det er antydnet i Rones og Fasting (2010).

Som vi så antydnet også aspirantene på laget til offiser A at det er noe annerledes med kvinnens tilstedeværelse på FOS gjennom kommentarer som *«Det står respekt av det at hun er her.»* I og med at det er aspirantene som står for disse rangeringene, og ikke offiserene, kan det hevdes at *aspirantene bringer stereotype forestillinger om kjønn, militæret og ledelse med seg inn i Forsvaret.* Vi ser også at alle de tre seleksjonsoffiserene som er observert og beskrevet i rangeringssituasjon, legger merke til tematikk knyttet til kjønn, og at de gjør forsøk på å gripe fatt i eller poengterer dette på sine ulike måter.

### **3.3 Diskusjoner og handlinger som oppstod i feltet som følge av forskningen**

Som nevnt tidligere ble kameratvurderinger og -rangeringer et “hot” tema for diskusjon og friksjon på FOS 2011. Vi skal nå se nærmere på noen av diskusjonene og handlingene som oppstod i feltet på bakgrunn av rapporten fra FOS 2010.

#### **3.3.1 Selektørmøte 1**

Dag 1 nærmer seg slutten, og det er møte for alle selektørene i kompaniet. En offiser spør hvordan de skal forholde seg til kameratrangeringer og evalueringer. En av offiserene som leder møtet sier; *“Det er viktig å få stukket hull på den rosenrøde idyllen, men husk at det er mange fallgruver. Er det noen som har gjort rangering i dag?”* Flere rekker opp hånden, blant annet Offiser A som jeg har fulgt i dag.

Offiser i ledelse ber om erfaringer. En offiser sier; *“Til tross for at jeg vurderte jenta på laget mitt som den sterkeste kandidaten så ble hun rangert nederst”.* Offiser A sier at også hennes jente ble rangert nederst av mange. Offiseren som leder møtet spør om jeg kan komme frem for å fortelle om min observasjon fra i fjor som er beskrevet i rapporten. Jeg forteller om denne.

Offiseren sier; *“Alle må være obs på dette!”* En offiser sier at han har opplevd at jenter har blitt rangert som de beste. Jeg sier at det skjer selvsagt ikke alltid at de havner på bunnen. En kvinnelig seleksjonsoffiser sier; *“Jeg har opplevd å bli rangert bra, men jeg har aldri, aldri opplevd at en gutt har rangert seg selv under en jente.”*

En mannlig offiser spør om det er noe de [ledelsen] vil at de skal gjøre for å motvirke slike rangeringer. Offiseren som leder møtet sier;

*“Det viktigste er at dere skal være obs på sånne rangeringer – på disse mekanismene. Rangeringscaser viser de usynlige kreftene i laget. Hvem som er den uformelle lederen. Hvem som er ut, og hvem som er inn, og holdninger til jenter”.*

En annen ledende offiser avslutter seansen ved å si:

*“Jeg vil skryte av refleksjonsnivået her. Det som er tatt opp og sies her er lurt å ha i baktankene, og jeg synes at refleksjonsnivået er mye høyere enn i fjor på et mye tidligere tidspunkt”.*

### 3.3.2 Selektørmøte 2

En offiser har lagt fra seg en åpen notatblokk sammen med rapporten fra FOS 2010 på et lett tilgjengelig sted hvor flere offiserer møtes for felles avmarsj til årets gudstjeneste. Det står *“rapporten til Nina MÅ diskuteres”* med ring rundt må. Offiseren kommer for å hente sakene sine og sier til meg at flere har lest rapporten i dag, og at det er innkalt til felles selektørmøte for å gjøre noe med det som kommer frem i rapporten. En annen offiser sier at en av offiserene som har lest rapporten i dag er sånn at når han først får en aha-opplevelse så bobler det over av kreativitet og handlekraft. Han innkalte derfor til selektørmøte for alle umiddelbart etter gudstjenesten vi skal på.

Etter at gudstjenesten er over samles alle selektørene til felles møte. Offiseren som innleder møtet sier: *“Hæren har fokusert veldig på handlekraft og initiativ, men vi har nå fått en reminder fra forskeren, Nina her, som vi må ta tak i”*. Offiseren peker på meg og fortsetter: *“Vi må være bevisste så vi ikke rekrutterer de med høy gorillafaktor her! Og virkemidler mot gorillaer er; timeout, munnkurv, lagsevalueringer. Be folk tre i bakgrunnen”*. Offiseren gjenforteller en episode som er beskrevet i rapporten fra 2010. Han sier:

*“Det er beskrevet en episode med en kvinnelig aspirant som leder laget i orientering. Aspiranten kan ikke orientering og forhører seg med de andre om veivalg. Laget kommer frem til rett sted, men aspiranten får kritikk av selektøren for total mangel på ledelse og bruk av demokrati. Aspiranten lærer av dette. Aspiranten forstår hva det er selektøren ser etter”.*

Offiseren leser fra rapporten: *“På vei til neste post sier hun uten å rådføre seg med de andre. “Jeg vet ikke. Men jeg tror det er ned der. Vi går ned der”. “Det er feil, men hun får skryt”.* Offiseren sier; *“Dette er ikke en god beslutning! Det er ikke de som tar dårlige beslutninger vi skal ha tak i”*.

Det tas opp flere temaer: En av offiserene som leder møtet sier;

*“Man trenger ikke å bevisst slite ut jentene på fysikk, for eksempel med ventestillinger. Man trenger ikke kjøre de knallhardt på det. For alle som er her har bestått de fysiske testene, og vi skal ikke nå selektere de ut på fysikk her. For vi skal ha tak i folk til alle stillinger. Ikke bare til kampavdelingene. Skulle vi bare ha hatt tak i folk til manøveravdelingene så hadde vi tatt på dem en sekk og latt dem løpe*

*opp og ned bakken her til bare halvparten var igjen. Men vi trenger smarte hoder også, så derfor gjør vi ikke det så enkelt. Spørsmål?”*

“Støttes”, sier en. “Bra at det er en høy og mørk infanterist som støtter!” sier en av offiserene som leder møtet. Det nevnes videre at man ikke skal bruke betegnelser som grønn, rød og gul på kandidatene, og i alle fall ikke fra starten, fordi dette kan føre til at de fort kan falle i bekræftelsesfellen.

En av offiserene tar så opp temaet kameratrangeringer. En av offiserene som leder møtet sier;

*“Vi har lært mye i dag og sett at vi ikke har nok kompetanse på dette, og at dette er noe vi må vite mer om. Og så lenge vi ikke kan eller vet mer om dette, så er det kun lov med skjult rangering heretter”.*

En av de andre offiserene som leder møtet sier “forskeren her”, og peker på meg, “har pekt på ting vi må ta på alvor, og den forskningen operasjonaliseres herved umiddelbart. Spørsmål?” “Støttes”, kommer det fra en. Resten er stille.

Etter møtet går jeg tilbake sammen med flere mannlige offiserer. De snakker om rangering. En sier “Dette er vanskelig og ubehagelig og kan ende ut i noe ingen her har kompetanse til å håndtere. Dette har vi rett og slett for dårlig kompetanse til å drive med”. En av offiserene sier til meg: “Det er ikke all forskning som får så mye oppmerksomhet i Forsvaret som den rapporten din har fått disse dagene. Det er i alle fall ikke all forskning som iverksettes så umiddelbart som dette”. En annen sier; “Nei, vanligvis så blir bare de rapportene som kommer lagt i en skuff”.

Tilbake i leieren blir jeg ringt opp av en av de andre forskerne. Forskeren sier det er dårlig stemning etter selektørmøtet. Forskeren forklarer at dette er fordi ikke alle var enige om at rangeringer ikke skulle gjennomføres heretter. Og at noen ikke likte at offiserer utenfra og ovenfra også kom inn og mente noe om dette. I tillegg var noen uenige i at man ikke skulle kunne bruke betegnelser som grønn, rød og gul på kandidater. Jeg legger merke til at det er noe dårlig stemning i vår leir også etter møtet. I løpet av kvelden blir jeg og en offiser som ikke er en del av kompaniet bedt om å forlate det felles samlingsstedet fordi det skal være eget selektørmøte i kompaniet.

Offiser B stopper meg [forskeren] langs veien. Hun spør hva jeg syntes om det som har skjedd. Både hva jeg syntes om måten hun gjennomførte rangering på, og hva jeg synes om at det ble beordret stans i all bruk av rangering. Hun sier at hun håper at hun ikke har skremt laget sitt. Rett etterpå er det en offiser som ringer meg for å si at de akkurat kjørte en skjult evaluering i laget som gikk på tillit. “Jenta på laget havnet nederst på lista hos alle”, sier hun. Offiseren spør om jeg kan komme ut til laget så hun kan diskutere med noen hvordan hun kan ta dette opp med dem. “Jeg trenger en sparringspartner”, avslutter offiseren.



Neste dag møtes vi som er forskere på FOS 2011. En av forskerne sier *“det har vært oppstandelse etter selektørmøte”*. En offiser har sagt at han er for åpen rangering fordi dette er noe aspirantene som et minimum må tåle hvis de skal være i stand til å løse Forsvarets oppgaver, gjenfortelles det. Forskeren sier at rangering har blitt en *“hot”* sak som skaper spenning og kunnskapsbehov. På vei fra forskermøte og ut i mestringsløyfen møter jeg en offiser som sier: *“Vi vil gjerne vite det hvis noen av selektørene ikke virker eller er neandertalere!”*

Ute på mestringsløyfen står jeg sammen med flere selektører, etter at flere har gjennomført åpne rangeringer, blant annet Offiser C som jeg har vært sammen med. En av offiserene spør om jeg kan fortelle litt mer om hva det var jeg egentlig skrev i den rapporten om rangering. Jeg forteller. Offiseren sier; *“Ja, det har jo allerede skjedd flere ganger her nå. Det gjentar seg, men nå er vi obs på det og ser det”*. En annen offiser sier; *“Jentene kommer enten på toppen eller på bunnen”*.

En høyere sjef kommer og spør hvordan jeg synes de gjør det og om det er noe jeg vil påpeke. Jeg svarer at jeg synes at de tar veldig godt hensyn til det jeg skrev i rapporten i fjor, og at de diskuterer disse tingene hele tiden nå. Han sier at hvis jeg ser noe så vil han gjerne ha tilbakemelding underveis for *“her er det er vilje til å lære”*. Når han har gått sier en kvinnelig offiser som stod rett ved siden av meg; *“Det er ikke noe mindre enn et mirakel at en rapport ble tatt så godt i mot, og umiddelbart tatt hensyn til selv om den kom fra en som kom utenfra”*.

En av offiserene i gruppa sier at den mest slitsomme kulturen hun har vært med på var krigsskolen. Det var fordi der var det konkurranse hele tiden, og de rangerte hverandre hele tiden. Der orket hun ikke å konkurrere med de andre jentene og det ga hun beskjed om, sier hun. *“De ble uansett rangert nederst hele tiden”*. En annen kvinnelig offiser sier at hun selv har opplevd å bli rangert som nummer 2 på stridskurset på KS, men at hun har sett det skje med andre jenter at de har blitt rangert sist selv om de har prestert bedre enn gutta. Hun sier at hun selv har opplevd å ikke få en stilling hun mener hun burde ha fått. Hun forteller at de snakket om det på nettverk for kvinnelig befal, og *“det hadde skjedd med så mange der at det ikke kunne være tilfeldig, og dessuten har jeg ikke hørt at dette har skjedd med gutter på samme systematiske måte”*.

Til tross for at jeg får flere positive tilbakemeldinger på rapporten, spesielt fra kvinnelige offiserer, merker jeg at det ikke er bare god stemning. Jeg legger også merke til at noen unngår meg. To offiserer kommer bort til meg. De sier at en offiser har sagt til dem at de kommer til å bli sitert i forskninga mi fordi de snakket om *“hun jenta som var mindre pen”* i stedet [Jeg har tidligere notert at to offiserer diskuterte at det var viktig å se forbi utseende til en jente på et lag, fordi dette talte mot henne].

*Jeg sier at det var jo ikke negativt, og forteller dem at de sa jo nettopp at de jobbet med seg selv for å se forbi utseende og gi henne en rettferdig sjanse, og bedre enn det kan de vel ikke gjøre det. Jeg sier at jeg fikk jo også høre at de hadde henne på karakter 4–5 og det må jo bety at de har klart å se forbi dette med utseende, og at jeg syntes de hørtes ut som de jobba bra med saken.*

En av de to offiserene sier *“Åh, selvfølgelig... sånn kan det også tolkes. Men noen her er jo så mistenksomme og tror at alt vil bli tolka i verste mening”*. Jeg sier at vi er jo bare mennesker alle sammen, og at jeg ikke hadde noen problemer med å forstå diskusjonen de hadde om denne jenta. En av offiserene sier; *“Vi fikk beskjed om å være forsiktige med hva vi sier når du er i nærheten”*.

Jeg møter en offiser og skjønner umiddelbart fra kroppsspråket at hun er misfornøyd med noe som har med meg å gjøre. Jeg går derfor bort til offiseren og innleder enn samtale. Det kommer frem at offiseren ikke er fornøyd med at jeg skrev i rapporten fra 2010 at befalet hadde et partytelt som samlingssted og festival-do, mens aspirantene hadde knappetelt og gikk på do i skauen. Jeg sier at det var jo bare en situasjonsbeskrivelse i metodekapitlet og ikke noe jeg kritiserte.

Offiseren sier at det kan skape et feilaktig bilde av hierarki og klasseskille hvor de setter seg over aspirantene. Hun sier at jeg burde ha skrevet at de gjorde dette fordi det var viktig at befalet var utvilte og opplagte slik at de kunne gi en rettferdig og god vurdering av aspirantene. Jeg sier at jeg ikke tror folk utenfor Forsvaret reagerer spesielt negativt på dette, og at de fleste er både vant med og innforstått med at for eksempel lærere bor finere enn elever på skoleturer og sånt. Jeg legger til at mitt inntrykk er at man i Forsvaret er litt redde for hva folk tenker og synes og mener. Offiseren sier; *“Det har du helt rett i. Spesielt nå. Vi sliter med store åpne sår etter Alfa-saken”*(se fotnote <sup>6</sup>). Offiseren sier at dette var en sak som var særdeles dårlig håndtert av både Forsvarets ledelse og politisk ledelse, og at det medførte store nivåkonflikter og mistenksomhet. Og de lengre ned i rekkene, de ble stemplet som en gjeng med en utpreget ukultur. Offiseren sier; *“Så ja, vi tror dere kommer hit for å ta oss og påpeke at vi som er på bakken har en ukultur”*.

### 3.4 Diskusjon

Datamaterialet som presenteres ovenfor avslører at Alfa-saken har påført aktører i det nederste sjikt av det militære hierarkiet det som omtales som “åpne sår” idet man følte seg urettferdig og dårlig behandlet av politisk ledelse og av Forsvarets ledelse. Vi som forskere møtte derfor aktører fra de laveste nivåene i hierarkiet som var skeptiske til vår forskning og usikre på vår agenda. De mistenkte at vi kunne være sent ut “fra toppen” for å beskrive og påpeke deres “ukultur”.

Vår oppgave var imidlertid ikke å lete etter ukultur, og vi fant heller ikke noe som vi vil beskrive på den måten. Tvert i mot viser det presenterte datamaterialet at det ble jobbet svært godt og profesjonelt med seleksjonen og utfordringer man ble stilt ovenfor. Ikke minst opplevde vi en svært stor vilje til og lære, og til å løse utfordringer på strak arm. Aktører på lavere nivå tok tak i observasjonene som beskrives i rapporten fra FOS 2010. Det ble kalt inn til møte og satt i gang handlinger og tiltak for å imøtegå problematikken som var påpekt i rapporten. Datamaterialet viser imidlertid at dette medførte friksjon og konflikter i feltet.

---

<sup>6</sup> Med Alfa-saken refereres det til en reportasje i det nye mannebladet Alfa høsten 2010 som omhandlet Telemark Bataljon i Afghanistan. Soldatene fremstilles i hypermaskulin kontekst og det hevdes at ”Soldatene foretrekker krig fremfor sex”. Dette medførte en mediestorm. En major ble ”utpekt som ansvarlig offiser for denne ”krigerkulturen” (Langeland 2012:2), og media rapporterte at Forsvarsministeren og Forsvarssjefen ville luke ut krigsrusen i Forsvaret.

Noe av friksjonen kan antakeligvis knyttes til forskningen i seg selv, men det synes som om de forutgående nivåkonfliktene som beskrives også kan ha virket inn.

Det som forundrer oss som forskere er at vi i etterkant av vårt feltarbeid fikk uformell tilbakemelding fra aktører på høyt nivå i Forsvaret som hevdet at det ble foretatt et “spill for galleriet” på FOS 2011. Det ble blant annet sagt at det felles seleksjonsmøtet etter gudstjenesten ble iscenesatt for å tilfredsstille oss forskere. Som feltforskere regner vi med at det er ting vi ikke vil få tilgang til, og at noen vil forsøke å holde noe skjult. Imidlertid har vi ingen grunn til å tro at det felles møtet med bortimot 50 offiserer skal være iscenesatt kun for oss. Vi undrer oss derfor; hva er agendaene som fører til at rykter som dette oppstår?

*Tillit* er en av de fem lederegenskapene aspirantene på FOS skal vurderes i forhold til. Sjøforsvaret fremsetter dette som *den* viktigste lederegenskapen. Men hvordan står det til med tilliten mellom de ulike nivåene i Forsvaret? Hva slags tillitsforhold eksisterer mellom politisk ledelse og offiserer på lavere nivå etter Alfa-saken?

Vi sa innledningsvis at en hensikt med å presentere data som omhandler reaksjoner på rapporten fra FOS 2010, samt forskningen vår i 2011, var å benytte dette som en kilde til ny innsikt, samt en form for validitetskontroll. Vi henviste til Fangen (2010) som har hevdet at dersom aktør i feltet “kjenner seg igjen, får analysen mer tyngde” (s. 257). Fra datamaterialet som presenteres i denne rapporten kommer det frem at det er en rekke kvinnelige offiserer som kjenner seg igjen i det som er beskrevet om kameratrangering i rapporten fra FOS 2010, og som kommer med gode tilbakemeldinger på rapporten.

Det kommer videre frem i kameratrangeringene som presenteres i denne rapporten, og i uttalelser fra offiserer i feltet, at det ser ut til å være en *tendens* til at kvinner rangeres enten på toppen som lagets mor/storesøster eller på bunnen. I begge tilfeller ser det ut til at kvinnene vurderes som «noe annet». Datamaterialet avslører også at ikke alle er enig i det som er beskrevet i rapporten fra FOS 2010. Hovedsakelig ser det ut til at flere er kritiske til at forskningen har blitt “fremstilt som en sannhet” som gjelder for “alle” jenter. Datamaterialet ovenfor viser at de har helt rett i at ikke alle kvinner havner på bunnen i rangeringer. Det er heller ikke slik at kvinnene alltid rangeres enten på bunnen eller på toppen. Når dette likevel fremstår som en tendens som mange kvinnelige offiser sier at de selv har opplevd, kan det likevel være et behov for å undersøke fenomenet nærmere. Her vil vi sitere en kvinnelig offiser fra et av de formelle intervjuene med lydopptak som ble utført på FOS 2011:

*“Hvis jeg hadde fått lov til å gjøre noen endringer, eller snakke, eller fått lov til å ha noen styring på det med kvinner i Forsvaret, så ville jeg sagt til alle sammen som sier at det ikke er sånn med jenter, eller at vi ikke føler oss forskjellsbehandlet eller noe – hvis du lurer på om det er sånn, så må man spørre en jente! Hvis vi lurer på om vi ekskluderer muslimer, så spør en muslim! Hvis vi lurer på om vi har en ekskluderende kultur for homofile, spør en homofil! Spør jentene! Man må spørre de som kjenner det på kroppen, de som vet det”.*

På bakgrunn av dette vil vi anbefale videre studier av metoden kameratvurdering. Hva er det pedagogiske grunnlaget? Hva oppnås? Hva oppnår man med de forskjellige metodene for rangering som benyttes, og hvilke(n) metode er mest hensiktsmessig i forhold til målet? Hva er målet? Hvordan opplever de som blir rangert det å bli rangert? Hvilke opplevelser har rangerte menn, og hvilke opplevelser har rangerte kvinner?

## 4 Resultater del 2

### 4.1 Kjønn og mangfold i offisersvurderingen

Til tross for utsagn som at kjønn er, eller bør være, irrelevant, er det en underliggende faktor som i mange tilfeller og situasjoner har en viss innvirkning. Forskningsmaterialet vi allerede har presentert i denne rapporten, er et godt eksempel på dette. I denne delen av rapporten ønsker vi å avdekke og belyse ulike aspekter som våre intervjuobjekter selv legger vekt på når vi har tatt opp temaet i intervjuer. Noen ganger har de selv brakt det på bane.

Ett spørsmål som vi stilte intervjuoffiserer og selektører, var ”Hva har kjønn å si?” Eller ”Er det viktig med kvinner i Forsvaret?” Eventuelt ”Hvorfor?” ”Hvorfor ikke?”

Jeg tar opp det jeg har hørt tidligere på dagen, under Kjevik-opptaket, at 70 % av de som til da har gått ut, er kvinner. Det er en ubekreftet påstand. Et av mine intervjuobjekter tror med én gang at jentene har røket ut på det fysiske. Men han sier det er synd. Jeg spør hvorfor det er synd. Han sier ”vi har behov for det”. Han mener det er stor forskjell på en avdeling med jenter og en uten. Han fikk høre at miljøet var bedre før han kom, siden han erstatta ei jente i jobben.

*Selektør: Nei, jeg kan si at sånn som, han avdelingslederen min på (...<sup>7</sup>), han sa det til meg i starten da jeg kom opp dit, at jeg erstatta ei jente, eller ei dame. Jeg gikk inn i ei stilling som hu hadde før meg. Og han sa det at ”det er veldig hyggelig å ha deg her, og du gjør en god jobb, men jeg ville fortsatt hatt Anne her. For det var et helt annet miljø når hu jobba her, enn når du kom inn”.*

*Forsker: Oj, var ikke det litt tøft å høre?*

*Selektør: Det var litt rart på en måte, men når jeg tenkte gjennom det, så skjønte jeg det jo. Fordi det kom jo etter at vi hadde hatt en krangel, eller en heftig diskusjon på jobben, da. Og da sa han det at ”ja, når hu var her, så var gutta litt mer stille og sånn”. Altså, vi hadde ikke den her kriginga på en måte, da. Etter at han sa det, så har jeg jo skjønt litt, litt av viktigheten med..., for jeg har innimellom tenkt at ”hva er det som utgjør den forskjellen i den jobben jeg gjorde der oppe?” For eksempel, alle sitter, alle har sin egen arbeidsstasjon og jobber med forskjellige oppgaver. Så hva er det hu gjør annerledes enn meg, på en måte. Men når han sa det lissom ”jammen arbeidsmiljøet var helt annerledes når hu var her.*

---

<sup>7</sup> Tjenestested er tatt ut grunnet anonymiseringshensyn.

*Det var mer stille og... ” Når det var ei kvinne i rommet, så var ikke guttene så veldig her oppe heller. (Han holder hånden høyt opp.)*

Mange i Forsvaret uttrykker at stemningen på arbeidsplassen endrer seg hvis det kommer en kvinne inn. Det blir ”mykere”, mindre machoprat. Mange mannlige offiserer sier de setter pris på dette. Men om kvinner synes det er stas å bli rekruttert til Forsvaret for å være en sosial opptur, er imidlertid tvilsomt. Unge kvinner er, i følge tidligere studier (se blant annet Hellum 2010, Kristiansen 2011, Lauritzen, Leirvik, Schanke og Ellingsen 2009) svært opptatt av at kjønn ikke skal ha noe å si for hvordan de blir behandlet. De vil være ”en av gutta”.

En av offiserene som intervjuer kandidater på FOS svarer slik da jeg i forskningsintervjuet spør ham om kjønn og mangfold kun er en festtalesak:

*Intervjuoffiser: Ja, jeg er jo ikke glad i festtaler, da. Vil jo gjerne ha litt handling. Jeg vil det. Men her er det en balanse hele tiden. Jeg ville ønsket velkommen en fifty fifty, kjønnsmessig. Men ikke fordi det er kjønnsmessig, det skal bare være sånn naturlig, tenker jeg da. For en sånn veldig rigid ensartethet som vi hadde før -81 da, altså, før -81 fikk jo ikke damer lov til å gå befalsskole heller. Du mister ganske mye. Ved å bare ha ett aspekt, eller halvparten av befolkningen. Halvparten av en befolkningsgruppe. Og jeg ser jo det, som du sier, at unge jenter vil ikke kvoterer inn, for eksempel, de vil ikke komme inn på grunn av sitt kjønn. Men utviklinga går ikke veldig fort. Den gjør ikke det. Så jeg heller egentlig mot å være pro å bruke noen verktøy for å øke kvinneandelen raskere nå. Og så heller fjerne det verktøyet i ettertid når dette blir selvrekutterende. Altså, du trenger en viss masse for at det skal være selvrekutterende. Så, igjen, for å ta den enkle svarthvitt versjonen, så tenker jeg at de må bare ”suck it up” og så må de finne seg i å være kvotert. Noen kull, til de blir mange nok. Beklager, men...*

*Forsker: En ting er å bli kvotert, en annen er hvordan de da blir behandla av gutta.*  
*Intervjuoffiser: Ja, det er jo det. Så de første kullene som kommer inn sånn, de vil egentlig få en tøffere hverdag enn de egentlig vil, er klar over det. Men jeg tror det vil ta uforholdsmessig lang tid å komme dit hvis vi ikke gjør det. Det er litt sånn at hvor likestilte er vi i samfunnet ellers? Per i dag. Jeg ser jo det, mine foreldre er jo helt annerledes enn hvordan jeg har det, for eksempel. Fatter sitter i stuestolen han, og forventer å få middag. Og det forventer mutter og. Så de tenker bare ikke over det. Sånn er det ikke hos oss. Og kanskje ikke det hadde vært sånn hvis man ikke hadde vært aktive med å brenne bh-er på 70-tallet. Det skjedde en del drastiske ting, da. Hvis ikke det hadde skjedd, så hadde kanskje jeg også sitti i stolen og forventa å få middag. For det er bare sånn det er. Kanskje, jeg veit ikke.*

*Forsker: Er du fornøyd med hvordan det er... ?*

*Intervjuoffiser: Veldig fornøyd med hvordan det er.*

*Forsker: Du liker å servere middag og, eller?*

*Intervjuoffiser: Ja, jeg gjør det, he he he.*

*Forsker: Men du er ikke redd for at hvis man kvoterer, at man ikke får inn de beste? Det er jo den store redselen. Tenk om det blir dårligere forsvar ut av det da? Hva hvis man får en gjeng med jenter som ikke er gode nok?*

*Intervjuoffiser: Ja. For det er det som er forskjellen. Det er forskjell på å være best og på å være god nok. Så du må ikke kvotere inn de som ikke er gode nok. Så du må ha en strek som sier "herfra er du god nok". Og det er klart – har du Ola og Kari ved siden av hverandre, og Ola er bedre enn Kari, men begge er gode nok, så kan det da være andre ting som gjør at Kari burde vært valgt.*

*Forsker: Men hva tror du Ola synes om det?*

*Intervjuoffiser: Nei, det synes jo Ola er noe dritt. He he he. Jeg skjønner jo det.*

*Forsker: Hvordan skal man håndtere det? Det er jo allerede et problem.*

*Intervjuoffiser: Ja, jo..., en grad av et problem kan det jo hende det er. I hvert fall for den Ola som ikke kommer inn og trenger noe å skylde på. Og ser ei jente som har kommet inn som han føler at var dårligere enn seg. Og det kan være noe i det, men det er ikke sikkert at det er noe i det, men Ola er ikke den rette til å se objektivt på det. Men Ola vil sikkert gjerne ville fortelle litt om det og mene noe om det. Kan jeg tenke meg. Men jeg ser problemstillingen. Absolutt. Men, igjen, så er det ikke alltid sånn at hensikten helliger middelet. Altså, hvis man mener noe med målet, så må man faktisk gjøre noe for å oppnå målet også. Og ta i bruk noen grep som..., altså verken Kari eller Ola ville likt det. Kari ville ikke likt å bli kvotert inn. Sant? Og hun ville møte en tøffere hverdag blant sine Olaer når hun kommer inn. En Ola som ikke kommer inn ville heller ikke likt det. Og andre Karier og. Og jeg ser den, men hvis vi ikke tar noen av disse grepene, så vil vi kanskje aldri komme dit. Eller det vil ta veldig lang tid, da.*

*Forsker: Det er jo en del som ikke mener at det er så viktig å komme dit, og da.*

*Intervjuoffiser: Det er det. Jeg mener at vi bør i hvert fall komme lenger enn vi er nå. Det er litt sånn som kommunesammenslåing. He he he, det skjer ikke det. Det skjer ikke hvis man ikke gjør noe.*

Uansett hvordan man ser på det, er kjønn et tema som er tilstede i mange sammenhenger. Mange vi har snakket med, ytrer et ønske om at det ikke skal ha noe å si. Det diskuteres likevel svært ofte, og ikke sjelden i følelsesmessige ordelag. Skal kvinner kvoterer? Trenger vi flere kvinner i Forsvaret? Skal menn og kvinner behandles likt eller ulikt? I begge tilfeller – hvorfor? Prosjektet "Forskning på årskull" har i flere år problematisert denne tematikken og forsket på hva som bør gjøres og hvordan. Rapporten "Tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret" (Steder og Fauske 2012) foreslår konkrete tiltak.

Vi observerer i vår forskning motstand mot tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret, og det fra personer av begge kjønn, med motstridende interesser i organisasjonen. Noen menn ønsker flere kvinner, andre ikke. Mest synlig er likevel de mange unge kvinnene som er negative til alle former for særbehandling, da de ikke vil anses som dårligere enn gutta. Spesielt motsetter de seg kvotering, noe mange tror er en utbredt praksis i Forsvaret. Kvinnene sier de vil velges fordi de er best, ikke fordi de er kvinner. Spørsmålet som bør stilles er imidlertid hva som legges i det å være

best. Best i hva? Til hva? Flere av våre informanter forstår de kjønnsdifferensierte fysiske kravene som kvotering i seg selv, og det å være best knyttes ofte til fysiske prestasjoner. Man må derfor spørre; reflekterer det som menes med uttrykket ”best” i søknads-, opptaks-, og kvalifikasjonskriteriene Forsvarets reelle behov for kompetanse? Og – reflekteres det i de uformelle verdsettingskriteriene i Forsvarets reelle behov for kompetanse?

Ett av hovedargumentene mot kvinner i Forsvaret, som vi møter daglig i vår forskning, er at hvis en soldat blir skadet i fiendtlig ild, så er ikke en kvinne sterk nok til å bære sin skadede medsoldat i sikkerhet. Dette argumentet ble også presentert på selektørkurset på Kjevik, satt fram av en offiser i plenum. I følge Cohn (2000) er dette et velkjent argument som ofte fremsettes mot kvinner i det militære med stor virkning, fordi det får det til å høres ut som om kvinners fysikk vil få konsekvenser for militær effektivitet og sikkerhet. Imidlertid skriver Cohn (2000) at de fysiske kravene som stilles til menn ikke sikrer at alle menn kan bære sin makker ut av strid. Å kreve at kvinner skal møte dette kravet er derfor ikke «to the point». Derimot er det en akseptabel måte å uttrykke negative følelser knyttet til kvinner i det militære, hevder Cohn (2000).

#### 4.1.1 Betyr antallet noe?

I forkant av at aspirantene skulle deles inn i lag til feltøvelsen ble det angivelig gitt klare instruksjoner om at ingen kvinner skulle være alene på noen lag. Hæren setter imidlertid opp sine lag med nettopp én kvinne på hvert lag. Vi observerte flere kommentarer som “*Hæren motarbeider instruksene som er gitt*” og lignende. Ute i felt forekommer imidlertid følgende samtale mellom forsker og en kvinnelig offiser:

En kvinnelig offiser forteller meg at de har blitt kritisert av en av forskerne for å bruke noen begreper som de ikke har lagt noe negativt i og ikke har ment noe negativt med.

*“Men”, sier hun, “vi er noen offiserer som får så mye ansvar, men de over oss de leser ikke det vi skriver av intensjoner, visjoner og handlingsplaner og rapporter – som de ønsker og ber om.” “De tar tilbakemelding hvis vi gir det, men de leser ikke det vi produserer som for eksempel undervisningsmaterieell, planer og sånt. Og da plukker de ikke av oss de begrepene”, sier hun, “Og det er akkurat det samme som skjedde med det med jenter nå!”*

Hun forklarer at hun hadde, basert på sin egen erfaring som jente, ment at det var best å dele lagene inn med en jente på hvert lag. Derfor hadde hun fordelt jentene en og en når hun satte opp lagene til feltøvelsen. Hun sier;

*“Lister var tilgjengelige. Lister ble levert. Etterpå; når lagene var fordelt og ropt opp, da fikk jeg høre at noen hadde ment at jentene skulle være to og to, men at Hæren hadde gjort noe annet med vilje”. “Blant annet fikk jeg høre av (...)”<sup>8</sup> at dette*

---

<sup>8</sup> Navnet er fjernet grunnet anonymiseringshensyn.

var noe vi bevisst hadde motarbeida og kjørt vår egen greie på”, sier hun. “Men jeg hadde aldri hørt noe om noen meninger fra høyere hold om hvordan lagene skulle dels inn. Det kan godt være at noen har fått beskjed i Hæren, men det var jeg og bare jeg, som fordelte lagene og jeg hadde ikke fått beskjed. Ikke før etterpå! Og da fikk jeg høre at Hæren bevisst og med vilje hadde gjort noe annet enn det som var sagt”. Hun forteller at hun gjorde det på den måten fordi hennes erfaring var at dette sparte kvinnene for unødvendig intern konkurranse dem i mellom.

Etter at feltøvelsen på FOS ble avsluttet gjennomførte vi formelle intervjuer (med lydopptak) med fem kvinner som var alene på hvert sitt lag i Hæren. Vi spurte hvilke erfaringer de hadde med å være eneste kvinne på laget. Vi skal nå se hvilke opplevelser kvinnene selv har av dette.

Spørsmålet som stilles til aspirantene i intervjuet er: *Hva synes du om å være alene jente på laget?*

*Aspirant: Det synes jeg egentlig er veldig greit. Før har jeg trent mye og alltid vært i veldig god form, har vært mye på lange turer og stor sekk og alltid vært en som tar ansvar for de andre. Men nå er jeg ikke i like god form lenger så jeg trengte litt hjelp. Og det er litt rart. Gå fra å være en av de som: "kom igjen, det går bra!", til å bli en som må bli pushet og må ha litt hjelp med sekken og sånn. Det merker jeg er litt kjipt inni meg. Men bortsett fra det synes jeg det er helt topp å være med gutter. Det er det.*

*Aspirant: Det har vært litt utfordrende innimellom. Men jeg synes egentlig det har vært greit, for da har jeg vært litt roligere overfor de konkurransegreiene. Hadde det vært mer jenter så hadde jeg nok følt mer konkurranseinstinkt, altså følt mer press. Så jeg synes egentlig det har gått veldig greit.*

*Aspirant: Jeg trodde det skulle bli en større utfordring enn det ble. Jeg så for meg at gutta skulle være mer sånn standard type karer som skal ta styringen og er militære og skal virkelig ut og redde verden. Men det har fungert veldig godt på laget vårt. Vi var veldig likestilt og jeg fikk mye positiv tilbakemelding fra dem. Så jeg har storkost meg sammen med dem.*

*Aspirant: Det har gått veldig greit, det synes jeg. Kjempekjeppe gutter. Jeg har ikke hatt noen problemer med det i det hele tatt. (...) Jeg tror det er best å være én. For hvis det er flere så blir det gjerne litt sånn jentene mot guttene. Nå blir det mer at du blir en gjeng. Du blir jo ikke en av gutta, men du blir på en måte én av gutta òg. Jeg tror de synes det er kjekt, de òg. Håper i hvert fall det.*

*Aspirant: Det er litt kjedelig. I hvert fall når vi marsjer – siden jeg er så lav er det vanskelig å holde følge. Og da føler du hele tiden at det er du som holder laget nede. Jeg begynner å løpe, og det er jo ingen fare for meg å løpe. Jeg elsker å løpe. Men det er veldig kjedelig at når jeg skal ta det med ro, da går de bak der og kjeder seg. Mens når jeg går alt jeg orker, spør de om vi skal øke tempoet. Så det er litt så som*



*så. Men totalt i gruppen er jeg fornøyd med å være eneste jente. Du kommer mye nærmere gutta, du blir bedre kjent. Hadde det vært to jenter, så hadde det kanskje blitt til at vi to hadde sittet og snakket i stedet for at vi hadde blitt veldig godt kjent med gutta. Jeg er veldig – ikke overrasket –, men veldig glad for at miljøet har vært så bra. (...) Så sånn sett er jeg veldig fornøyd med å være eneste jente utenom akkurat på marsjen. For ellers henger jeg med på det fysiske og psykiske. Der kan jo jeg faktisk være bedre enn mange av gutta.*

To av aspirantene tror at de blir bedre integrert med mennene på laget dersom de er alene på laget, fordi man da unngår ”klikk-dannelser” basert på kjønn. En annen aspirant hever at det å være alene har medført at hun *“har vært litt roligere overfor de konkurransegreiene”*. I likhet med den kvinnelige offiseren som valgte å fordele kvinnene én og én tror hun at det å være to kvinner på laget kunne medført *“mer konkurranseinstinkt”* og *“mer press”*. To andre aspiranter igjen påpeker imidlertid at det er litt *“kjipt”/“kjedelig”* å være den *“som holder laget nede”* og *“en som må bli pushet og må ha litt hjelp med sekken og sånn”*. Man kan kanskje tenke seg at i den grad de ønsker seg en kvinnelig lagkamerat, så foretrekker de en som sliter mer med de fysiske utfordringene enn dem selv? I motsatt tilfelle kan det kanskje være vel så bra å være alene for å slippe konkurransen, slik den kvinnelige offiseren hadde tenkt.

Slik vi har forstått situasjonen er det Moss Kanters (Kanter 1977) teori om *kritisk masse*, som ligger bak anbefalingene som ble gitt i forhold til antall kvinner på laget. Legges denne teorien til grunn vil en kvinneandel på mer enn 20 % synliggjøre kvinner som kollegaer og ikke bare som kvinner. Det er imidlertid ikke sikkert at denne teorien vil gjøre seg gjeldende i praksis ved å sørge for en større kvinneandel i små grupper innenfor en større helhet som har en mye mindre kvinneandel. Basert på erfaringene til kvinnene ovenfor anbefaler vi at man ikke lar eventuelle teorier som dette etablere seg som en sannhet uten at kvinnenens egne erfaringer undersøkes og tas i betraktning. Med andre ord anbefaler vi at kvinners opplevelser av å være én eller flere kvinner på lag undersøkes videre.

#### 4.1.2 Myter om kvotering påvirker seleksjonsprosessen

En erfaring vi har gjort oss gjennom flere års forskning i dette prosjektet, er at mange personers holdninger er basert på myter, ikke fakta. Dette er gjerne vandrehistorier som bekrefter stereotype oppfatninger. Det blir en invers forskjønningssprosess som har en selv-forsterkende effekt. Det vil si at hvis man tror nok på det, så blir det sånn. Konsekvensene av at militært personell, uavhengig av grad, baserer beslutningene sine og behandlingen av andre på bakgrunn av noe de *tror* er sant, men som faktisk ikke er det, er betydelige. På FOS hørte vi slike beretninger, som ble ansett som allmenne kjente sannheter uten å være det.

Mytene om at jenter går ut på det fysiske, eller at de blir kvotert inn, er sterke og omfattende. Når mytene lever så sterkt blant kandidater og personell, har det lite å si hva som er fakta. Jentene blir behandlet som om de er kvotert uansett.

Når jeg tar opp problematikken rundt det å beholde kvinner i Forsvaret, poengterer en av selektørene at gapet mellom de ”dårlige” jentene og de ”flinke” jentene ikke blir anerkjent.

*Selektør: Jeg tror de som er i Forsvaret, har bein i nesen, som har sett seg ut en kurs som de ønsker å gå. Og når de kanskje ikke, når det ikke går fort nok fram, kanskje, ja, jeg vet ikke helt. Så tror jeg det har noe med, altså, ikke berykta, men sånn at damer har et ufortjent dårlig rykte, da. I Forsvaret. På grunn av, jeg tror det er på grunn av at vi tar såpass mye hensyn, det blir firt på krav og firt på den ene og firt på det andre, for å få opp en andel som har vært ufornuftig å ta såpass raskt. Så da har de, de som sliter med det, det er de flinke damene. De sliter veldig med det at folk ikke tror at de er like gode, eller bedre, kun fordi de er damer. For folk har hørt om den og den dama som ble selektert inn og sånn. Så skaper det et dårlig rykte. De beste elevene jeg har hatt, har vært jenter. Men de gis jo samme rykte som den dårligste jenta.*

Den samme erfaringen kom fram under en tidligere studie i Sjøforsvaret (Hellum 2010: 18–20), de fleste uttrykte at de antok at jenter som kom inn og opp, var kvotert. Holdningen var slik, også blant jentene selv, som trodde de hadde blitt kvotert. Slike myter kan være svært sterke, og uansett hva som er sannhet og fakta, blir jentene i stor grad behandlet ut fra *forestillingene* om hvordan ting henger sammen, og i mindre grad ut fra faktiske forhold. Mytene er på denne måten det som dominerer, selv når det er feil. Så en jente vil bli behandlet som om hun ikke er bra nok, selv når hun er bedre kvalifisert enn alle de andre, også gutta. På FOS uttrykte mange, både kandidater og selektører antakelser om at det ble firt på de fysiske kravene for jenter, slik at de skulle komme videre til feltuka.

En selektør sier det ikke er forskjell på kjønnene, men hvis det er *ei* jente, så flokker alle seg rundt henne. Så da mener han vel egentlig at det er en forskjell? Vedkommende tar ikke inn over seg problematikken ved det å være en minoritet i en organisasjon. Hva som menes med mangfold kan også preges av misforståelser og mytespinning.

*Forsker: Mangfold, hva betyr mangfold for deg? Hva vil det innebære, hvis man skal ha mangfold i Forsvaret?*

*Selektør: Nei, altså, da må det rekrutteres fra alle samfunnslag, alle kjønn, alle legninger. Altså, Forsvaret har jo vært et utsnitt av befolkningen. Det er jo det som gjør det relevant. Så som at vanlige folk kan forbinde med Forsvaret, er at det finnes folk fra alle lag og sånn. Men sånn der kvinnekonferanse og Nettverk for kvinnelig befall, det er noe skumle greier!*

*Forsker: Er det skummelt?*

*Selektør: Ja, fytti grisen!*

*Forsker: Hvorfor det?*

*Selektør: Nei, det er akkurat som det herre Ottar...*

*Forsker: Kvinnegruppa Ottar? Det tror jeg er hakket verre, altså.*

*Selektør: Jeg tror ikke det. Jeg har hatt jenteelever som har kommet tilbake derfra og sagt "så mange gale mennesker har jeg aldri sett samla på én plass i hele mitt liv!" De var livredde!*

*Forsker: Er det sant? Hva var det som var så gæærnt, da?*

*Selektør: Nei, altså, det var mye på meninger og holdninger og ting som er sagt da, sånn som var helt..., ja, sprøtt.*

*Forsker: Om kvinner, da eller? Eller generelt?*

*Selektør: Nei, jeg vet ikke, jeg. Jeg tror de tar opp..., jeg vet ikke jeg, men...*

Myter om kvotering av kvinner florerer og fremstilles ofte basert på feil grunnlag. I vårt feltarbeid mener vi å se at de brukes mer eller mindre bevisst for å oppnå en ønsket effekt eller å påvirke andres meninger, ofte presentert som faktabasert informasjon. I en gruppe med skjev kjønnsfordeling vil minoritetsgruppen få karakter av å være symboler for hele gruppen. Det en kvinne gjør, sier eller fremstår som, oppfattes å omfatte alle kvinner. Uavhengig av kvalifikasjoner og innsats, om kvinner har bestått fysiske tester (eller ikke), så mistenkeliggjøres de likevel i forhold til det å være kvotert inn.

## **4.2 Seleksjonsordningen**

Nesten alle snakker om "å ikke selektere seg sjøl", men være åpen på at annerledeshet kan være positivt. Utvikling kommer ut av forskjellige meningsytringer. Det poengteres også under selektørkurset, som ble holdt av Sjøforsvaret, at man ikke skal selektere seg selv, Forsvaret trenger ikke kun "han høye mørke", men en variasjon av ulike typer ledere. Vi undersøkte hvordan intervjuoffiserene selv reflekterte rundt dette.

*Forsker: Hva synes du er viktigst i rollen når du intervjuer?*

*Intervjuoffiser: Å være åpen og ikke ha bestemt seg på forhånd for hvem som kommer, eller hvem vi egentlig skal ha. Tenker jeg, det er viktig med flere fasetter, flere typer mennesker. At vi ikke skal gå etter..., egentlig så er det bare det man sier, man selekterer jo seg sjøl, ikke sant, det er jo det man ser etter. Du veit hvordan det er, men det å være bevisst det, å være med, å kunne egentlig gjøre noe med seg selv så man kan åpne favnen litt og ta inn folk som ikke, eller også like de som ikke er som en sjøl. Det mener jeg er viktig.*

*Forsker: Ligger det i bakhuet hele tiden?*

*Intervjuoffiser: Ja. Det gjør det. Når jeg får inn en, og hvis jeg merker med meg sjøl at her er ikke kjemien helt på topp, vi blir ikke bestiser fra og med nå, så er det allikevel "ok, du må jo likevel gi vedkommende en mulighet her". Og jeg må jo innse at det kan bli dugandes folk av de som ikke er som meg også.*

Kristiansen, som var en av forskerne i felt på FOS, problematiserer seleksjonsprosessen i

*“Fortjener du å bli offiser? Om offisersyrkets seleksjonskoder”* (Kristiansen 2011: 5).

*“Så kan man i en slik sammenheng stille spørsmål ved om seleksjon av Hærens ledere bygger på sosialiseringmekanismer relatert til “likes og dislikes”, og der de som raskest kopierer sentrale deler av profesjonens kodeks, er de som velges ut, eller om seleksjonen i praksis bygger på sentrale lederegenskaper gitt i FFOD, Hærens kjerneverdier og retningslinjer for opptak til Hærens befalsskole (HBS).”*

*“Kriteriene for seleksjon av fremtidige kollegaer kan derfor i like stor grad handle om å finne adferdsmønstre som gjenspeiler kodene som eksisterer i profesjonen, som de formelle retningslinjene man er satt til å følge i utvelgesøymed”*(Kristiansen 2011: 5).

Det er vanskelig å skulle si noe sikkert om seleksjonen favoriserer en viss type personligheter, det kan en eventuell studie av søkermassen i forhold til befalskoleelevene vise. Vårt feltarbeid utspilte seg under fellesopptaket på Kjevik og Evjemoen, så hvilke som til slutt ble valgt, er ikke en del av vår studie. Inntrykket er imidlertid at det i alle fall ble *snakket* og *kommunisert* mye rundt dette å ikke selektere seg selv, å ikke la seg blende av personer man liker, og å være åpen for både introverte og mindre “typiske” kandidater.

Det ble også poengtert at det er *potensialet* man ser etter, ikke ferdige ledere. En av intervju-offiserene understreker at aspirantene skal formes gjennom utdanningen.

*Intervjuoffiser: Jeg har stor tiltro til det som skjer på befalsskolen, da. Vi har jo ett års undervisning på å slipe og forme og jobbe med de som kommer inn også. Så jeg prøver å være ganske åpen på det altså.*

Selekteringspersonellet har noen retningslinjer de skal gå etter, skjemaer som skal fylles ut, for eksempel. Imidlertid står de forholdsvis fritt med hensyn til hva de legger vekt på.

*Forsker: Du har jo noen rammer å gå ut i fra, synes du det hjelper?*

*Intervjuoffiser: Ja, vi har noen rammer. Vel, jaaa..., i og for seg, det er jo eksempel-spørsmål, og det er jo highlighta hvilke felt du bør kikke innom osv. Så sånn sett så er det jo egentlig greit, men ja, jo, du kan si det hjelper. Det hadde gått uten også, men sånn sett er det lettere å få inn nye da. Eller de som er selektører og intervjuere som ikke har gjort det veldig mange ganger før, fordi de ikke har en erfaring i sånne ting, så er det jo greit å ha sånne ting å holde seg til i begynnelsen. Og kurs i begynnelsen, det er jo egentlig ikke nødvendig, for du..., ellers så blir det å hente ... hvem som helst. De må ha noe å jobbe med.*

*Forsker: Kan rammen rundt gjøre deg mer objektiv, på en måte?*

*Intervjuoffiser: Ja, absolutt. Der føler jeg vel egentlig at vi kunne gjort mer. Ut av forberedelsene til intervjuet her. Snakket mer om de fem utviklingsområdene som man jobber ut i fra på befalsskolen for eksempel. Hva er disse fem områdene? Og det ene av de utkrystalliserer seg i fem aspekter, som er egentlig det vi skal selektere på. Hva er disse? Snakke litt rundt de.*

Flere uttrykker at det å selektere, lage prognoser på kandidatene, også handler mye om å bruke magefølelsen. Det presenteres ingen fasitsvar, men hver intervjuer og selektør oppfordres til å vurdere på selvstendig grunnlag.

*Jeg tar opp det at om en kandidat kommer inn eller ikke i stor grad skjer på bakgrunn av én persons vurderinger. Kan dette bli skjevt? Sånn sett virker det absolutt bedre å ha to selektører, eller en selektør og en veileder. Dette er formodentlig et ressurs spørsmål, både når det gjelder personell- og økonomisk kapasitet.*

*Intervjuoffiser: Jeg har vært intervjuer før, i 08 og 09. og i 05, da var jeg også intervjuer, faktisk. Da var vi to, vi intervjuer i par, det første året. Første året så var vi to per kandidat, men fra og med 06 eller 07, så var det billigere med en, så da var vi en.*

*Forsker: Ja, så det er et økonomisk spørsmål?*

*Intervjuoffiser: Ja, økonomi, det vil si, mest økonomi, men også det å få tak i folk, har jeg inntrykk av.*

*Forsker: Ja, for hvordan kaller man inn folk? Hvordan selekterer man selektørene?*

*Intervjuoffiser: Ja, si det. Befalsskolen har jo en finger med i spillet der, det er egentlig befalsskolen som bestemmer hvem de vil ha med som selektører.*

*Luftforsvarets befalsskole, ut i fra en haug med folk som har lyst, da. Det er jo mange, det har jo spredd seg etter hvert dette her. I begynnelsen så var det litt trått å få folk til å være med. Det var sommer og det var ferie, og, det var mer artig i det. Men etter hvert nå så har det vel egentlig vært en pågang, har jeg skjønt. Så nå har man flere som vil være med enn det er jobber å ta av. Men det er egentlig befalsskolen som sitter på det å finne ut at de vil ha Per og Pål, men ikke Espen, eller hvordan det må være. Til å være selektører, og til å være på caser eller til å være intervjuoffiserer eller hva det måtte være.*

Sjøforsvaret bruker to selektører på et lag, der en av dem skal være erfaren. Kombinasjonen med en erfaren offiser med stort erfaringsgrunnlag og en fersk offiser som ser ting med friske øyne, kan være hensiktsmessig og gi kandidaten en god sjanse til å bli sett på et bredt grunnlag.

Vårt inntrykk er at de som plukkes ut til å være intervjuoffiserer og selektører, i dette tilfellet i Luftforsvaret, er erfarne personer. I ett tilfelle ble en ung offiser satt inn som selektør i felt, da den opprinnelige erfarne selektøren måtte reise hjem første dagen. Den yngre offiseren fylte rollen som selektør på en litt annerledes måte enn de andre. Siden han egentlig skulle virke som instruktør på FOS, hadde han ikke deltatt på selektørkurset og var mindre forberedt enn de andre.

Han var vant til å være instruktør, og inntok en mer veileder- eller lagførerrolle enn de andre selektørene. Det vil ikke si at hans vurderinger av kandidatene var dårligere fundert enn de andres, det har vi ingen formening om. Men aspirantene på hans lag fikk nok en litt annen opplevelse av FOS enn aspirantene på andre lag.

En av intervjuoffiserene kommenterer intervjukurset, og sier det er noen av eksempelspørsmålene som han i løpet av kurset følte ville være unaturlige for ham å stille en kandidat på intervjuet. Men da han selv kom i situasjonen og skulle stille kandidaten spørsmål, fant han at noen av disse spørsmålene kunne være relevante likevel.

*Intervjuoffiser: Jeg synes det kurset var helt greit. Det er kanskje noen ting jeg kanskje ikke finner det helt naturlig å spørre om.*

*Forsker: Som hva da?*

*Intervjuoffiser: Det var i hvert fall noe jeg tenkte på da jeg hørte på han majoren intervjuet lissom, foreldrene dine, hva jobber de med? Det er sånne ting jeg tenker "hva har det å si for kandidaten vi tar inn?". Men det var jo noe jeg lærte her da, da jeg satt og intervjuet sjøl, at det har kanskje noe å si for kandidaten, og da har det jo noe å si for oss også.*

Dette viser jo tydelig at kursing, veiledning og undervisning av intervjuere og selektører har en vesentlig betydning. Ofte er det ikke før vedkommende offiser selv skal utføre oppgaven sin at han eller hun ser nytten av ting som er sagt og instruert. Hvordan Forsvaret forbereder offiserer på arbeidet med å selektere morgendagens ledere er en svært viktig oppgave. Hvilke holdninger som formidles, er også av stor betydning. Vi opplevde et feilskjær på intervjukurset på Kjevik i forhold til dette. En av intervjuoffiserene tar opp en hendelse på intervjukurset holdt av Hæren som opprørte ham. Det var en glipp i et eksempel av en tidligere kandidat hvor navnet ikke var tatt ut. Det var heller ikke ordentlig skravert bort. Kursholderen fortsatte å bruke kandidatens virkelige navn, og intervjuoffiseren mener at kursholderen tidvis latterliggjorde ham. "Dette er ulovlig og burde blitt stoppet der og da", sier han. Intervjuoffiseren som ble opprørt og tok opp dette i samtalen med forskeren, sa ikke fra under hendelsen hva han mente om det. Han visste ikke hvorfor han ikke sa noe. Det kan kanskje ha noe med rang, respekt eller det å holde seg unna trøbbel å gjøre. For hvem som helst i den salen kunne ha rukket opp hånden og sagt fra at man burde skifte ut eksemplet.

Seleksjonsoffiserene kan ha stor påvirkningskraft overfor kandidatene og befeste deres inntrykk av hva Forsvaret handler om. Hvilke verdier og adferd som legges vekt på, vil kunne ha stor innvirkning på hvordan kandidatene oppfatter FOS og Forsvaret for øvrig. Derfor er det avgjørende at alle involverte i seleksjonsprosessen er bevisste på hvilke signaler de gir gjennom adferd og uttalelser.

Forskeren spurte en del kandidater som hadde gått ut og var på vei hjem, om hva de syntes om prosessen. Dette var på Kjevik, før feltuka på Evjemoen. Disse kandidatene var veldig fornøyde, til tross for at de kort tid før hadde fått beskjed om at de ikke hadde gått videre. Blant dem som ble spurt, var det ingen bitre ytringer eller holdninger å spore.

Alle virket veldig opptatte av at kandidatene skulle føle at FOS er en positiv opplevelse. Og da i særlig grad for dem som ikke kommer videre. Inntrykket vi sitter med er at alle som jobber med FOS ønsker at de som har vært med skal sitte igjen med en god følelse. Hvis man ikke kommer videre i prosessen, er det likevel ønskelig at vedkommende har følt at hun eller han har mestret noe, og skal forlate FOS med følelsen av å ha vært med på noe positivt.

*Forsker: Jeg stoppa i dag på vei opp hit og stilte de som hadde gått ut en del spørsmål, og alle de jeg snakka med, hadde et veldig godt inntrykk av FOS.*

*Intervjuoffiser: Ja, det er bra. De er egentlig i den posisjonen hvor de har behov for å gi skylda på noen, at "dette var noe dritt, så det var derfor jeg ikke kom inn", men det er jo bra. Det er jo egentlig rekrutterende i seg sjøl det, såfremt de sier det samme når de kommer hjem, da, til sin omgangskrets, så er jo det bra.*

Det vil være utopisk å tro at alle forlater FOS og er toppfornøyde. Men at de ulike FOS-medarbeiderne har som mål at alle skal føle seg godt ivaretatt og sitte igjen med inntrykk av en spennende opplevelse, viser at det tenkes og handles i riktig retning. Når det gjelder integritet, har selektørene en mal å forholde seg til, men de står fritt i forhold til hvordan de vil bruke den. De har en del skjemaer de skal fylle ut, både intervjuoffiserene og selektørene. Forskeren snakker med en selektør om hvordan Forsvaret har forandret seg, og hva det eventuelt har å si for hvordan man selekterer.

*Selektør: Ja, da tror jeg vi må selektere litt mer smart. Det er jo ikke bare å putte et våpen i hånda på en person og si "sånn skyter du, og sånn sikter du". Du må kunne begynne med å si at "sånn skal du bruke hodet". I dag kan du jo ikke si at "dette er fienden din" heller. For fienden din kan være seks år gammel og hu kan være 89 år gammel. Det vet du ikke. Har ikke på seg en uniform og... Ikke nødvendigvis.*

*Jeg tror også at vi må bli litt mer bevisst, da, på hva vi holder på med.*

*Kulturforståelse tror jeg også er noe som kommer til å være viktig fremover.*

*Forsker: Hvordan da?*

*Selektør: Nei, at du må nesten skjønne litt om hva er det som driver en person til å krige mot deg. Kontra hva er det som driver den andre personen, kanskje, til å stjele fra deg. At det er forskjell på de to.*

Man må ikke bare kunne skyte og løpe, men også være i stand til å bruke hodet. Kulturforståelse vil også være viktig fremover, siden en stor del av innsatsen vil legges til internasjonale konflikter, det vil si i andre kulturer. Morgendagens ledere må kunne vite noe om dette også. De bør i det minste ha medarbeidere rundt seg som innehar en slik kompetanse.

### **4.3 Tilbakemelding til selektørene**

Hvor mye eller hvor god tilbakemelding seleksjonspersonellet får på sin utførte jobb er også et viktig element i prosessen. Flere av selektørene og intervjuoffiserene etterlyste en evaluering av sine vurderinger.

Kun de som får følge aspirantene gjennom videre utdanning kan danne seg et bilde av om de vurderingene de tok var riktige, og om de aspirantene de ga gode karakterer faktisk fungerte godt etterpå.

*Forsker: Hva synes du om det, at det har gått over til å hete selektør? Det sier jo noe om rollen.*

*Selektør: Ja, det er akkurat det. Jeg synes ikke noe om det. Jeg synes man skal være veileder og selektør i ett. At man greier å selektere ut de som..., at man liksom posisjonerer folk i laget etter hvor de er lederskapsmessig, og selekterer de på det. Samtidig som at man kan gjøre de gode. Og så gi de, de som ikke er så gode, gi de sjansen til å bli god. Det er jo mange som er stille og innesluttet som også har lederegenskaper. Og som kan gjøre en veldig god jobb som leder i Forsvaret. Så jeg skal jo ikke være den som bestemmer at de ikke skal kunne få gjøre den jobben. Jeg skal bare kun si at det er den karakteren de får, i henhold til det jeg tror de kan bli. Og så gi en prognose på hvem dette er da. Og det synes jeg er, det går jo for så vidt ganske greit, men det jeg savner, det er rett og slett en tilbakemelding fra når de har gått befalsskolen, ferdig med befalsskolen, har jeg stilt riktig prognose? Og det har jeg aldri fått svar på.*

*Forsker: Ja, for det er jo noe jeg har spurt litt om, om man får noe tilbakemelding på de vurderingene man har tatt. Men da har jeg fått svar at det er en altfor omstendig prosess, å skulle få det til.*

*Selektør: Ja, nå er det jo sånn, i hvert fall for..., jeg har jo vært selektør for Forsvarets ingeniørskole, jeg har vært for Luftforsvarets befalsskole. Og, i hvert fall for FIH da, så har det vært et begrenset antall med veiledere. Og hvor mye koster det å på en måte, på slutten når disse elevene har gått ut, å sende en mail på resultatet? Til de som har vært veiledere. Bare for å få en litt sånn..., kanskje et år eller et halvår etter, også bare få en sånn derre offiserslinje ”den og den synes vi har gjort en god jobb”. De har jo hele tiden lister over hvem som er selektører og veiledere.*

*Forsker: Jeg tenkte at hvis det ikke har gått så bra, så ville det vært interessant å vite hvorfor.*

*Selektør: Har man gal magefølelse, gjør man den rutinen sin, er det noe galt i den? Du har jo folk her som har vært veiledere eller selektører i syv år. Har de fått noen verifisering på at de gjør en god jobb? Gjør de det riktige? De som er her for første gangen, gjør de noe som de gamle ikke gjør? Det er noe der som jeg ikke synes er bra nok da. Man får aldri en evaluering på deg som veileder eller selektør.*

*Forsker: Du får ikke noen tilbakemelding av troppssjef eller noe?*

*Selektør: Ingenting. Så når vi skriver, så får vi en tilbakemelding på det vi har skrevet. Men ikke på det arbeidet du gjør i felt. Det er jo noe som jeg søker. For er det noe som er variabelt, så er det den jobben du gjør om veileder.*

*Forsker: Jeg har jo sittet og hørt på intervjuer nå og spurt intervjuerne om de ville ha tilbakemelding. De trengte ikke det, men alle ville ha det.*



*Selektør: Når jeg var veileder for ingeniørskolen, så var vi to veiledere per lag. Da ga vi tilbakemelding til hverandre i løpet av dagen. Og det var veldig givende, å høre ”ok, nå har jeg faktisk vært inne og styrt for mye”. Nå har jeg pushet de for hardt, samtidig som han har vært for nøytral, for stille, og stilt for få krav. Da stilte man krav til lagene. Så da var det hele tiden en slags..., matchet vi overfor hverandre hvordan vi skulle spille, og hvilke caser vi skulle ta, og hvilke som egentlig passet best for oss. Og observere og veilede.*

*Forsker: Hvorfor er det bare én på hvert lag nå?*

*Selektør: Det koster for mye. Men jeg synes FOS er et veldig fint opplegg da. Det skal jo sies det, det er jo ikke bare... Men det er jo alltid noe som kan forbedres.*

*Forsker: Så du tror det hadde vært bedre hvis man hadde vært to?*

*Selektør: Det er vanskelig å si, men da kunne man ha fått..., det som jeg ser på hensikten med å være kun selektør i år, det er for at man skal kunne får bedre tid til å faktisk observere. Når man er to, så kan man gjøre rollene én er veileder og én er selektør. En kan spille de gode, du får fram observasjoner, som den andre kan skrive ned. Så bytter man. Så kan den andre selektore, så sitter man ned, ser på hva man har ført ned da, og hva man har observert, så kan man også sammenligne magefølelsen. Har jeg sett det samme som deg, og hvilken type menneske ser du? På den måten så tror jeg da at man kan fjerne den favoriseringen, altså den kjemien; ”disse liker jeg, ja, men jeg liker disse”. Og så får man mye mer objektivt da. Så jeg tror det er sunnere. Da får man også diskutert mye. Så som nå så er vi veilederne her og hver gang vi samles, så diskutere vi kandidater, det har du sikkert opplevd. Vi snakker veldig mye om forskjellige kandidater, som ”den gjør det bra”, og så fleiper vi mye rundt det. Men det er rett og slett bare for at vi skal, i hvert fall sånn som for meg da, så er det for at jeg kan slippe ut littegranne luft, samtidig som kanskje høre noe feedback fra de andre om de har sett noe av det samme eller om de føler det samme. ”Han var ganske håpløs” eller ”han var sånn og sånn”.*

Det er klare indikasjoner på at et opplegg med to selektører i felt har mange fordeler, man kan diskutere seg i mellom, korrigere hverandres inntrykk og subjektive vurderinger, samt at to par øyne ser mer enn bare ett. Sjøforsvaret kjører konsekvent to selektører i et lag og uttrykker stor tilfredshet med en slik ordning. At Hæren og Luftforsvaret opererer med andre løp, er naturlig ut fra budsjettmessige vurderinger, men vi oppfatter det som svært hensiktsmessig fra et faglig og pedagogisk perspektiv, og skulle gjerne sett en vektlegging av dette med antall selektører. Det ville redusere sannsynligheten for feilaktige subjektive beslutninger, og åpne opp for erfarings-overføring fra erfarne til ferske selektører og intervjuoffiserer.

Det kommer også helt klart fram av empirien at både intervjuoffiserene på Kjevik og selektør-offiserene i felt på Evjemoen ønsker mer oppfølging og tilbakemelding på den jobben de utfører og de vurderingene de tar. Mange etterlyser et korrektiv til sine oppfatninger og gjennomføring.

## 5 Oppsummering og anbefalinger

Feltstudien på FOS 2011 ble gjennomført på bakgrunn av pilotstudiene fra FOS 2010. Hovedsakelig var det ønskelig å følge opp observasjoner som ble beskrevet i rapporten "*Hva skjer i felt(et)?*" (Rones og Fasting 2011), da disse vakte oppmerksomhet og skapte debatt. Enkelte hevdet at observasjonene verken var representative eller hadde betydning for opptak til befalskolene, mens andre mente at det ble pekt på konkrete og reelle barrierer for økt kvinneandel i Forsvaret. Hensikten med studien som ble utført på FOS 2010 var å undersøke "hvilke faktorer som kan være med på å hemme/ekskudere eller fremme/inkludere opptak til Forsvarets befalsskoler, noe som også er i tråd med denne studien.

Det vi ikke var forberedt på var den store oppmerksomheten rapporten og observasjonene fra FOS 2010 skulle få ved FOS 2011. Forskningen skapte både handlinger og friksjon i feltet som vi har beskrevet og diskutert i denne rapporten. Rapporten fra FOS 2010 hadde satt seleksjonsprosessene og ivaretagelsen av kvinnelige kandidater på FOS i et dårlig lys. Datamaterialet fra 2011 avdekker at noe av friksjonen som oppsto var basert på usikkerhet og frykt for at vi var sendt ut "fra toppen" for å avdekke "ukultur" på lavere nivå. Dette pekte videre på spenninger mellom de ulike nivåene i Forsvaret hvor offiserer på lavere nivå opplevde å bli dårlig ivaretatt av offiserer på høyere nivå. Blant annet opplevde de at skylda for eventuell ukultur ble lagt på dem. Imidlertid synes det som om svært mye ansvar er overlatt til unge og uerfarne offiserer som ikke har fått nødvendig opplæring og oppfølging.

Et tema som ble satt på agendaen i rapporten fra FOS 2010, var bedømming av kvinner i kameratvurderinger og -rangeringer. Når det gjelder dette fenomenet viser observasjoner og uttalelser fra offiserer i feltet en *tendens* til at kvinner rangeres enten på toppen, som lagets mor/storesøster, eller på bunnen. I begge tilfeller vurderes kvinnene som "noe annet". Selv om dette helt klart ikke skjer i alle kameratrankingene, kan det være et behov for å undersøke fenomenet nærmere. Særlig siden flere offiserer av begge kjønn uttrykker at de har tilsvarende erfaringer med metoden, og selv la merke til at det oppstod tematikk knyttet til kjønn ved bruk av metoden. Disse resultatene tyder på at *aspirantene bringer stereotype forestillinger om kjønn, militæret og ledelse med seg inn i Forsvaret*. Dette kan være en barriere for økt rekruttering av kvinner, samt menn som ikke passer til de stereotype forventningene. Slike negative vurderinger utført av medaspiranter og kamerater vil kunne ha betydning for trivsel og opplevelsen av å passe inn i miljøet i Forsvaret. Vi så imidlertid at det var en relativ stor variasjon i fremgangsmåten og bruk av kameratvurderingen som virkemiddel, og at valg av metode for kameratvurdering, ikke minst klargjøring av kriterier for vurdering, kan ha konsekvenser for utfallet. Vi anbefaler derfor at metoden studeres nærmere: Hva er hensikten og det pedagogiske grunnlaget for rangeringen? Hvilke effekter oppnår man med ulike tilnærminger, og hvilke(n) metode er mest hensiktsmessig i forhold til målet? Hvilke opplevelser og erfaringer sitter rangerte personer igjen med?

Et tiltak som ble iverksatt på FOS 2011 for å synliggjøre kvinner som kollegaer og ikke bare "kvinner" eller "jenter" ("noe annet"), var styrking av kvinneandelen på de enkelte lagene som hadde kvinner representert. Det vil si at det ble gitt beskjed om at det skulle være minst to kvinner på ett lag. Grunnet manglende kommunikasjon "i linja" ble ikke dette gjennomført i Hæren.

Her ble de kvinnelige aspirantene fordelt én og én på bakgrunn av en kvinnelig offisers erfaring som tilsa at det var bedre å være alene. De kvinnelige aspirantene som ble intervjuet om det å være eneste kvinne på laget, mente at det å være alene førte til at de ble bedre integrert på laget. Dette fordi man måtte forholde seg til gutta og på den måten unngikk ”klikk-dannelser” basert på kjønn. De mente også at dette medførte mindre press og konkurranse fra andre kvinner. Med andre ord er det ikke sikkert at Moss Kanters (Kanter 1977) teori om *kritisk masse*, som vi har forstått ligger bak anbefalingene som ble gitt i forhold til å øke antall kvinner på enkelte lag, vil gjøre seg gjeldende i små grupper innenfor en større helhet som har en mye mindre kvinneandel. Basert på erfaringene til kvinnene i vårt materiale anbefaler vi at man ikke lar eventuelle teorier som dette påvirke praksis og etablere seg som en sannhet, uten at kvinnenenes egne erfaringer undersøkes og tas i betraktning. Vi anbefaler isteden at ulike kvinners opplevelser av å være én eller flere kvinner på ulike lag undersøkes videre. Lagsstrukturen er en bærende enhet i Forsvaret og integrering på lagsnivå vil kunne utgjøre en viktig faktor i forhold til kvinners trivsel.

En erfaring vi har gjort oss gjennom flere års forskning i forbindelse med prosjekt ”Forskning på årskull”, er at mange personers holdninger er basert på myter, ikke fakta. Dette er gjerne vandrehistorier som bekrefter stereotype oppfatninger som visse kan ha. Spesielt er mytene om at mange kvinner blir kvotert inn i Forsvaret sterke og omfattende. Når mytene lever så sterkt blant både kandidater til befalsskolene og offiserer, har det lite å si hva som er fakta. Kvinnene blir behandlet som om de er kvotert uansett. I alle fall til det motsatte er bevist. Konsekvensene av at militært personell, uavhengig av grad, baserer beslutningene sine, samt behandlingen og bedømmingen av andre på bakgrunn av noe de *tror* er sant, men som faktisk ikke er det, kan være betydelige. Minoritetsposisjonen medfører en situasjon hvor det én jente gjør, eller ikke gjør, får form av en myte som gjelder for alle jenter. Dette medfører igjen en situasjon hvor kvinner settes opp mot kvinner. I en kamp for egen integritet, for å oppnå respekt og anerkjennelse, stiller de tøffe krav til seg selv og krever at ingen andre kvinner slipper lettere gjennom uten å leve opp til de uformelle kravene som settes. Dermed kan også kvinners krav til andre kvinner om å leve opp til den uformelle normen som settes i feltet, være en barriere for økt rekruttering av kvinner til Forsvaret.

Et siste moment vi vil påpeke er svak erfaringsoverføring og oppfølging av det yngre personellet som har fått ansvaret for utvelgelsen av kandidater til fremtidens Forsvar lagt i sine hender. I tillegg påpeker dette personellet selv at de har liten mulighet til å lære av den jobben, eller de vurderingene de gjør på FOS. Flere av selektørene og intervjuoffiserene etterlyste en evaluering av sine vurderinger. Kun de som får følge aspirantene gjennom videre utdanning kan danne seg et bilde av om de vurderingene de tok var riktige, og om de aspirantene de ga gode karakterer til faktisk fungerte godt under utdanningen og i tjenesten etterpå. Mangler i opplæringen, evalueringen og tilbakemeldingen til befal på lavere nivå utgjør således en barriere for endring og justering av innarbeidet praksis.

På bakgrunn av dette, og de øvrige funn som er presentert i denne rapporten, foreslår vi her noen tiltak for forbedring av praksis, og forslag til videre forskning.

#### 1. Forbedring av praksis.

- Vurdere opplegg for erfaringsoverføring fra erfarne til uerfarne selektører og intervju-offiserer, for eksempel ved å etablere et for veiledning.
- Vurdere bruk av selektør- og intervjueteam (to og to).
- Opplæring i hensiktsmessig metode for kameratvurdering og klargjøring av formål med metoden.
- Tilbakemeldinger og veiledning på arbeidet som utføres av befal på lavere nivå. Behov for oppfølging; herunder både korrigerende og anerkjennende.
- Tydeligere internkommunikasjon slik at vesentlig informasjon om metoder og praksiser når frem til utførende ledd.
- Bekjempelse av myter gjennom bruk og formidling av fakta- og forskningsbasert kunnskap og informasjon.

#### 2. Videre forskning.

- Undersøke kvinner og menns erfaringer og opplevelser i forhold til fordeling av kjønn og antall kvinner på ulike lag.
- Utføre studier av metoden kameratvurdering. Hvilke erfaringer og opplevelser har kvinner og menn med å rangere og bli rangert? Hvilke effekter og hvilke konsekvenser har metoden?
- Fremskaffe kunnskap som kan bekrefte eller avkrefte påstander som fremstår som myter.
- Avdekke mekanismer rundt hvordan myter oppstår, virker og kan (mis)brukes og bidra til sosial differensiering og diskriminering.

## Referanser

Cohn, C. (2000). "How Can She Claim Equal Rights When She Doesn't Have to Do as Many Push-Ups as I Do?": The Framing of Men's opposition to Women's Equality in the Military. *Men and Masculinities* 200, Vol. 3 (2): s. 131–151.

Fangen, K. (2010). *Deltagende observasjon*. 2. utgave Bergen: Fagbokforlaget.

Forsvaret. (2012). *Hensikten med FOS*. Hentet 12 08, 2012 fra <http://forsvaret.no/utdanning-karriere/soknad-og-opptakskrav/fos/aktuelt/Sider/hensikten.aspx>

Hellum, N. (2010). "Bein i nesa" – en antropologisk studie av kjønnsproblematikk på minesveiperen KNM Otra", FFI-rapport 2010/00030.

Hansen, F., & Larsen, T.-L. (2006). *Kjennetegn ved personligheten til befalelever ved Luftforsvarets befalsskole*. Hovedoppgave LKSK II/2 Modul VI. Luftkrigsskolen.

Hærens befalsskole. (2010). *Veglederhefte FOS 2010*.

Kristiansen, S.-T. (2011). *Fortjener du å bli offiser? Om offisersyrkets seleksjonskoder*. KS fagrapport 1/2011. Oslo: Krigsskolen.

Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books. New York

Kvale, S., & Brinkman, S. (2008). *Interviews: Learning the Craft of Qualitative Research Ineterviewing* (Second ed.). Thousand Oaks: Sage.

Langeland, F. (2012). *Soldater med lyst til å drepe – Krigermaskulinitet i mannebladet Alfa*. Norsk medietidsskrift. No 4. 2012.

Lauritzen, Leirvik, Schanke og Ellingsen; (2009), "Vi er ikke sånne jente-jenter", ØF-notat. Nr. 09/2009, Østlandsforskning.

Punch, K. (1998). *Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches*. London, Sage.

Rones, N., & Fasting, K. (2011). *Befalsskolestudien - Felles Opptak og Seleksjon 2010. Hva skjer i felt(et)?* Oslo: Rapportserie Norges idrettshøgskole Forsvarets institutt 01/2011.

Rones, N. & Fasting, K. (2013). *Aspiranternes vurdering av lagkameraternes lederpotensiale*. I: Steder, F. B. Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl? Oslo: Abstract forlag AS.

Røren Strand, K. og Stornæs, A. V. (2012). *Like barn leker best? – En kvantitativ studie av motivasjon og mangfold blant kvinner og menn som tar befalsutdanning*. FFI-rapport 2012/01442.

Sanjek, Roger (1990). "A Vocabulary for Fieldnotes". I: Sanjek, R. (red). Fieldnotes. The Makings of Anthropology (s. 92–121). Cornell University Press.

Steder, F. og Fauske, M. (2012). *Tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret*. FFI-rapport 2012/00903.

Steder, F. (red.) (2013). *Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl?* Abstrakt forlag.

St.meld. nr. 36. (2006–2007). *Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*. Oslo: Det Kongelige Forsvarsdepartement.

Stornæs, A. V. & Fasting, K. (2011). *Befalsskolestudien – Felles Opptak og Seleksjon 2010. En spørreundersøkelse blant kvinnelige og mannlige kandidater under seleksjonsperioden*. Oslo: Rapportserie Norges idrettshøgskole Forsvarets institutt 03/2011.

Stornæs, A. V. & Fasting, K. (2013). *Er vi på rett vei i seleksjonen til befalsutdanning?* I: Steder, F. B. *Militære kvinner – Forsvarets Akilleshæl?* Oslo: Abstract forlag AS

TfF kl 4. (2007). *Tjenestereglement for Forsvaret kl 4 – Utdanning av befal*.

Vernepliktsverket. (2011). *Øvingsordre seleksjonsøvelse FOS Sommer 2011*.

## Appendiks A

Forsvaret har flere forskjellige befalsskoler<sup>9</sup> som igjen utdanner elevene innenfor flere forskjellige bransjer og retninger<sup>10</sup>. For å bli tatt opp som elev ved en av Forsvarets befalsskoler må man gjennom en opptaks- og seleksjonsperiode som er organisert i fellesskap for alle Forsvarets befalsskoler. Dette opptaket kalles Felles opptak og seleksjon (FOS BS).

FOS varer i underkant av tre uker og består av *tre faser*. Selve seleksjonsprosessen har imidlertid startet i forkant av FOS ved at bare de søkerne som har god vandel og tilfredsstillende minimumskrav til helse og alminnelige evnenivå (AE)<sup>11</sup> kalles inn til de opptaksprøvene som gjennomføres på FOS. Dersom det er flere søkere enn det antall som kan håndteres på FOS, vektlegges også karakterer fra videregående skole, samt eventuelle tjenesteresultater fra førstegangstjeneste. Normalt vil Vernepliktsverket kalle inn to og en halv til tre ganger det antallet søkere som Forsvaret har behov for til FOS.

**FOS fase 1** foregår på Kjevik og varer i underkant av en uke. I denne fasen gjennomgår kandidatene opptaksprøver som legeundersøkelse, intervju med offiser, psykologisk test og fysiske tester (3000 meter løp med tidskrav, 200 meter svømming uten tidskrav og styrketester (pushups, situps og kroppsheving i bom)). De fysiske testene er tidligere beskrevet i Stornæs og Fasting 2011 og 2013. Kandidater som består prøvene i fase 1, tas opp som aspiranter og blir med til fase 2.

**FOS fase 2** er en *feltøvelse* som foregår over ca. en uke i Evjemoen skytefelt. I denne fasen iføres aspiranten militær uniform og deles inn i lag, tropper og kompanier for første gang<sup>12</sup>. På feltøvelsen gis grunnleggende opplæring i feltkunnskaper og viktigst av alt; aspirantene får prøve seg i lederrollen som lagfører for sitt lag. Dette er organisert ved at aspirantene bytter på å inneha rollen som lagfører for det laget de selv er en del av. Samtidig utsettes lagene kontinuerlig for diverse fysisk og mentalt krevende oppgaver. Disse testene skal gi seleksjonsoffiserene et grunnlag for å vurdere hvordan aspirantene fungerer under press, og ikke minst hvordan den til en hver tid aktuelle lagføreren fungerer som leder i krevende situasjoner.

---

<sup>9</sup> Hærens befalsskole, Befalsskolen for Sjøforsvaret, Luftforsvarets befalsskole, Forsvarets tekniske befalsskole, Forsvarets ingeniørhøgskole, Befalsskolen for etterretning og språk og Heimevernets befalsskole.

<sup>10</sup> For eksempel har Hærens befalsskole følgende utdanningsavdelinger/linjer; Garnisonen i Sør-Varanger (grensejeger og etterretning/ISTAR), Hans Majestetets Kongens Garde (Infanteri og vakt- og sikrings-tjeneste), 2. bataljon (lett infanteri og motorisert infanteri), Panserbataljonen (kavaleri og mekanisert infanteri), Artilleribataljonen (artilleri), Combat Service Support- bataljonen (ammunisjon, forsyning, transport og vedlikehold), Ingeniørbataljonen (Ingeniør), Sambandsbataljonen (samband og kommunikasjon) og Sanitetsbataljonen (sanitet).

<sup>11</sup> En psykologisk test som gjennomføres på sesjon.

<sup>12</sup> Noen aspiranter på FOS har militær erfaring fra tidligere ved at de har gjennomført eller er inne til førstegangstjeneste. Disse aspirantene samles i egne tropper for at aspiranter uten militær erfaring skal konkurrere med andre aspiranter uten militær erfaring og vice versa.

Målene med feltøvelsen er på Forsvarets websider formulert slik (Forsvaret 2012):

- *Skape situasjoner hvor alle aspirantene gis mulighet til å vise sine lederegenskaper.*
- *Bidra til en bred og god evaluering av aspirantenes prestasjoner under feltforhold.*
- *Gi skolens befal innsikt og kunnskap om aspirantene innen de fem lederegenskapene, samt den enkeltes aspirants vilje og evne til å tilegne seg kunnskap som det blir undervist i.*
- *Øvelsen skal gi aspirantene felterfaring og begynnende erfaring i ledelse.*
- *Øvelsen skal gi aspiranten bedret mestringstro.*
- *Øvelsen skal gi aspiranten grunnleggende opplæring i feltdisipliner.*

Hvert lag følges av en fast seleksjonsoffiser som i noe samhandling med annet befal (kompanisjef, troppssjef, nivellører<sup>13</sup> og eventuelt psykolog), vurderer aspirantenes potensial som ledere i Forsvaret. Disse offiserene har i forkant gjennomgått en felles opplæring hvor de har blitt instruert i å vurdere aspirantene ut i fra deres evne til å:

- *Ta initiativ.*
- *Håndtere usikkerhet.*
- *Skape tillit.*
- *Vise omsorg.*
- *Ta selvstendige (og gode) beslutninger<sup>14</sup>.*

Dette omtales som *De 5 lederegenskapene*<sup>15</sup> og er de kriteriene aspirantene skal vurderes i forhold til (Hærens befalsskole 2010, Forsvaret 2012, Vernepliktsverket 2011 m.m.). Aspirantene er også gjort kjent med de 5 lederegenskapene via rekrutterings- og informasjonsmateriell, samt muntlig informasjon på FOS. Dette fordi “seleksjonskriteriene skal være basert på kjente og entydige krav og prosedyrer, både for søkere og selektører” (Hansen og Larsen 2006: 24).

---

<sup>13</sup> Nivellørene har som oppgave å støtte ”kompanisjef(er), troppssjefer og selektører i seleksjonsarbeidet, herunder spesielt nivellering av nivået mellom lag og tropper” (Vernepliktsverket 2011: 4).

<sup>14</sup> I dokumenter og informasjon opererer man både med formuleringen “ta selvstendige beslutninger” (Vernepliktsverket 2011: 1) og formuleringen «ta selvstendige og gode beslutninger» (TfF kl 4 2007: 17).

<sup>15</sup> Disse lederegenskapene er beskrevet i TfF kl 4 (2007) og “ble utformet etter en prosess der alle skoler, utdanningsinstitusjoner og inspektorat var involvert. Disse institusjonene ble bedt om å plukke ut de fem viktigste egenskapene en offiser burde inneha blant en liste på 45 egenskaper. De skulle også sette ord på hva de la i hver egenskap. Egenskapene er også et resultat av intervjuer med fagpersoner fra Forsvarets stabsskole om hvilke lederegenskaper som kreves ut fra Hærens Taktiske Doktrine (THD). I tillegg ble det gjort studier av krigshistorien og intervjuer med offiserer med spesiell kompetanse innen dette feltet for å finne fellestrekk for dyktige ledere. Kriteriene fra undersøkelsene viste at det finnes en rekke prisverdige egenskaper en dyktig offiser både bør og kan inneha. Imidlertid er kriteriene som befalsaspirantene vurderes etter de med størst oppslutning totalt sett (Osenbroch, 2005b)” (Hansen og Larsen 2006: 26).



**FOS fase 3** foregår på Kjevik og består i hovedsak av re-tester, informasjon om de ulike skolene og bransjene og ikke minst, opptak og fordeling til skole og bransje. Som regel vil det ikke være skoleplasser til alle aspirantene som har bestått minstekravene. Dette betyr at bare “de beste” av de aspirantene som er igjen vil bli tatt opp på en skole, eventuelt få anledning til å velge de mest populære skoleplassene. Hvem som er “de beste” leses ut av en rangeringsliste som er laget på bakgrunn av aspirantenes resultater på prøvene i fase 1 og 2.

## Appendiks B

# Forskning på årskull

## Feltstudie på FOS/BS 2011

Det å forske på ulike årskull ble foreslått som et av mange tiltak for å bedre rekrutteringen til Forsvaret (Stortingsmelding nr. 36 (2006–2007)). En slik oppfølging vil blant annet kartlegge når interessen for Forsvaret vekkes hos kvinner og menn. Tilsvarende kan det avklares hvilken alder ungdommen har når de blir (eller ikke blir) motivert for tjeneste i Forsvaret. En av målsetningene med arbeidet er å avdekke årsakene til økt eller redusert motivasjon til tjeneste og foreslå korrigerende tiltak basert på dette.

Prosjekt "Forskning på årskull" er finansiert av FD, organisatorisk forankret på FFI og benytter Østlandforskning, Norges Idrettshøyskole, Krigsskolen og Vernepliktsverket som underleverandører. Det er flere årsaker til denne sammensetningen, men erfaringen med å koble kvantitative analyser med kvalitativ forskning har vist seg å være særdeles nyttig og lærerikt. De ulike institusjonene representerer ulike fagfelt og ekspertise som prosjektet drar stor nytte av i forskningen på årskull.

### Bakgrunn og hensikt med feltstudien

Det overordnede formålet med å gjennomføre en større feltstudie på FOS/BS 2011 er å videreutvikle kunnskapen om de underliggende mekanismene som virker inn på utvelgelsen av ledere til Forsvaret. Spesielt ønsker prosjektet å medvirke til kunnskapsutvikling om hvordan profesjonens normer og verdier gir føringer for hvilke lederegenskaper som vektlegges og verdsettes i den praktiske gjennomføringen av seleksjonsprosessen.

Formålet er å frembringe kunnskap om hvordan de som søker seg til Forsvarets skoler opplever (møtet med) Forsvarets kultur. I dette ligger det å undersøke om det er forskjeller mellom de verdiene Forsvaret ønsker å formidle versus de som faktisk gjenspeiles i møte med Forsvaret og de individuelle kulturformidlere av forsvarssektoren. Vi spør her om profesjonens "koder", forstått som den enkeltes praksis, samsvarer med profesjonens uttrykte verdier. Spørsmålet er om utvelgelse av offiserer bygger på en reproduksjon av fastlagte normer og verdier og ikke nødvendigvis de offisielle verdiene i organisasjonen.

I forbindelse med pilotprosjektet på FOS/BS 2010 (gjennomført av Norges Idrettshøyskole) kunne en få inntrykk av at enkelte følgebefal lente seg til synlige "stereotypiske" atferdsmønstre. Slike atferdsmønstre er relativt enkle å observere (sterke kulturformidlere) og forsterkes dersom de samsvarer med oppfatningen til de som velger ut fremtidige offiserer. Basert på dette er prosjektet interessert i å undersøke nærmere i hvilken grad seleksjon av kandidater skjer på bakgrunn av en generell forståelse for deres potensial som militær leder, i kombinasjon med organisasjonens/profesjonens offisielle behov, eller om seleksjonen er et resultat av nedarvede forestillinger om hva som kreves av en offiser.

Et underliggende spørsmål, og som henger sammen med det første, er hvilken kompetanse følgebefalet har til å identifisere et potensial som ikke nødvendigvis er i samsvar med de fremtredende egenskapene man er bedt om å observere i forbindelse med opptakssituasjonen. Hvis denne kompetansen ikke er overens med de overordnede intensjoner og krav, ender vi da opp i en seleksjonsprosess som begrenser de mulighetene utvelgelsesprosessene skaper for fremtidig innovasjon i Forsvaret?

#### Overordnet metode i feltstudien

For å kunne undersøke disse problemstillingene nærmere er det hensiktsmessig at ulike forskere fra prosjektet får delta som uavhengige observatører på opptaksukene ved FOS/BS 2011. I forbindelse med deltakelsen ønsker vi også å gjennomføre enkelte semi-strukturerte intervjuer av følgebefalet når det passer (vurderes fortløpende) og forøvrig ”lytte innpå” når følgebefalet samles for å avgi midlertidige vurderinger av kandidatene som følges. Som del av vår kunnskapsinnhenting er det også ønskelig at det etableres ulike refleksjonsgrupper (3–6 stk) av følgebefalet som intervjues ved ulike tidspunkt.

Hvis ønskelig kan vi diskutere andre problemstillinger eller innfallsvinkler i feltstudien før studien starter. I tillegg er vi åpne for å diskutere og reflektere rundt våre observasjoner underveis til de som er ansvarlige for selve gjennomføringen av FOS/BS. Det kan være nyttig for alle parter, at innfallsvinkler og observasjoner diskuteres og ”reflekteres rundt”, før, under og etter selve feltstudien.

## Tentativ fremgangsmåte

I forbindelse med feltstudien planlegger vi med følgende.

<b>Hendelse</b>	<b>Aksjonspunkt i feltstudien</b>	<b>Ressurser</b>
<b>Overordnet</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Uavhengige observatører som følger ulike lag og tropper gjennom FOS/BS</li><li>2. Fortløpende semi-strukturert intervjuer med ulike selektører</li><li>3. "Lytt innpå" følgebefalens / selektørens diskusjoner og vurderinger av kandidatene</li><li>4. Semi-strukturert intervju med tilfeldig valgt følgebefal (som ikke følges til vanlig) i ulike refleksjonsgrupper</li><li>5. 1-2 diskusjoner/samtaler underveis med ansvarlige for FOS/BS (hvis ønskelig)</li></ol>	<b>Følgebefal Ansvarlige for FOS 3-4 forskere</b>
	Vi vil følge seleksjonsprosessen i Hæren, Luftforsvaret, Sjøforsvaret og KS gjennomgående. Øvrige BS vil bli benyttet som refleksjonsgrupper.	
<b>Fase I</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Observere følgebefal og kandidater ved oppmøte (25-29 juni), intervju og tester</li><li>2. Fortløpende semi-strukturert intervjuer med ulikt følgebefal</li><li>3. Lytt innpå "kurs" til selektørene</li><li>4. Fortløpende korte semi-strukturerte intervju og samtaler med følgebefal (ved avtale, i pauser og etter endt tjeneste)</li><li>5. En diskusjon/samtale med ansvarlige for FOS/BS (hvis ønskelig)</li></ol>	3-4 forskere Tilfeldige selektører Tilfeldige kandidater
<b>Hendelse</b>	<b>Aksjonspunkt i feltstudien</b>	<b>Ressurser</b>
<b>Fase II</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Delta på feltøvelse – observere og "fotfølge" følgebefal og kandidater gjennom alle tester og prøver</li><li>2. Semi-strukturert intervjuer med ulikt følgebefal (ved avtale, i pauser og etter endt tjeneste)</li><li>3. "Lytt innpå" selektørens vurderinger av kandidatene</li><li>4. Semi-strukturert intervju med tilfeldig valgt følgebefal (som ikke følges til vanlig) i ulike refleksjonsgrupper(ved avtale, i pauser og etter endt tjeneste)</li><li>5. En diskusjon/samtale med ansvarlige for FOS/BS (hvis ønskelig)</li></ol>	3-4 forskere Tilfeldige selektører Tilfeldige kandidater

Når fase II er ferdig (9. juli) vil vi trekke oss tilbake og på begynne analysene, vurderingene og rapporteringen av feltstudien. En kan tidligst forvente resultater fra arbeidet etter ca. 6 måneder.