

## **Forskning på årskull fra sesjon og framover – kjønn, ledelse og rekruttering i Forsvaret**

Frank Brundtland Steder, Nina Hellum og Kristina Skutlaberg

Forsvarets forskningsinstitutt (FFI)

22. november 2009

FFI-rapport 2009/01335

1105

P: ISBN 978-82-464-1664-9

E: ISBN 978-82-464-1665-6

## **Emneord**

Mangfold

Kjønn

Ledelse

Rekruttering

Beholde

Årsklasse

Verneplikt

## **Godkjent av**

Espen Skjelland

Avdelingssjef

Frank Brundtland Steder

Prosjektleder

## Sammendrag

Først i 1985 ble kvinner formelt integrert på lik linje med menn i Forsvaret, det vil si at de fikk tilgang til alle stillinger, også de operative og stridende stillinger. Andelen kvinner i Forsvaret har imidlertid siden 80-tallet vært lavt (4–7 %) og tilsynelatende upåvirket av de fleste typer tiltak som er foreslått.

Ett av tiltakene foreslått i Stortingsmelding nr. 36 (2006–2007) er å opprette to forskningsbaserte prosjekt som skal studere ulike problemstillinger knyttet til kjønn, kultur og mangfold. Denne første delrapporten oppsummerer det arbeidet som er gjennomført ved FFI og hos deres tre underleverandører. Hovedoppgaven til prosjektet er i første omgang å identifisere tiltak for å bedre rekrutteringen og beholde flere kvinner (og menn) i Forsvaret. Fokuset i forskningen er riktignok kjønnsrelatert, men arbeidet er ikke avgrenset til kvinneperspektivet. Prosjektets metodiske tilnærming bygger på en kombinasjon av kvantitative og kvalitative metoder. Det legges opp til en iterativ prosess hvor en former, hypoteser og teorier gjennom statistiske observasjoner som en i neste omgang tar med seg inn i intervjuer med tilfeldig utvalgte individer.

Forsvaret er en mannsdominert etat, og de militære kvinnene som arbeider i Forsvaret har mer altruistiske egenskaper enn menn. De aller fleste kvinner som begynner i Forsvaret gjør det i all hovedsak for å ”gjøre noe annerledes” eller bruke erfaringene/kompetansen som et aktivt springbrett til annet yrke (f.eks. politiet). Den gjennomsnittlige militære kvinnen i Forsvaret jobber typisk i en logistikk- eller støtteavdeling. Selv om det er forskjeller mellom menn og kvinner viser det seg å være større ulikheter i preferansegrunnlaget mellom aldersgrupper (20 versus 40) enn mellom kjønn.

De fleste observasjoner og refleksjoner prosjektet har gjort rundt det å være kvinne i Forsvaret er dessverre negative, framtrepende og gjentakende over tid. Dette tolkes som at Forsvaret har problemer med å sette inn effektive tiltak for å utvikle organisasjonen i ønsket retning på dette området. Etter vår vurdering er de tiltakene som vi minner om enda ikke fullt ut implementert, og de passer godt inn med funn fra prosjektarbeidet. De foreslåtte tiltakene kan deles inn i to kategorier hvor den ene antas å oppnå effekt etter relativt kort tid til en relativ lav kostnad, mens den andre kategorien ikke forventes å gi effekt før det har gått en del tid og det er brukt en del ressurser.

	Tiltak	Kategori
1	Bedre oppfølging av allerede foreslåtte tiltak	Konkrete og kortsiktig
2	Innføre nulltoleranse for støtende atferd	
3	Målrettede informasjons- og rekrutteringskampanjer	
4	Målrettet informasjonskampanje angående verneplikt og Forsvarets behov for militært personell	
5	Tilpasset personlig bekledning og utrustning	
6	Flere kvinner i styrkeproduksjonen av soldater og befal	
7	Skjult kvotering og kjønnsbasert forskjellsbehandling avsluttes umiddelbart	
8	Innføre systematiske kjønns-, alders- og tidskategoriserte tiltak for å beholde personell	Omfattende og langsiktig
9	Beskrivelse av kompetanse og stillingsutlysninger til Forsvaret gjøres mer ”kjønnsløst”	
10	Opprette utdanningsmoduler for holdning, atferd, kjønn og ledelse i en moderne militær avdeling	
11	Forsvarets prosess med tjenesteuttalelse endres til planleggings- og utviklingssamtale	
12	Forbedret vertikal og horisontal karriereutvikling	

## English summary

In 1985 women was formally integrated in the Norwegian Defence, allowed to all positions including operative and combat oriented posts. Nevertheless, the share of military women in the Defence has since the eighties been very low (4–7 %) despite of several attempts to raise it.

One of the initiatives in Stortingsmelding nr. 36 (2006–2007) is to establish two independent research projects to study different problems connected to sex, culture and diversity. This report refers to the work and activity performed by FFI and its subcontractors. The main task of the project is to identify measures for better recruitment and reduced turnover of women and men in the Norwegian Defence. The project combines quantitative and qualitative methods.

The Norwegian Defence is mainly populated by men and the subgroup of military women has a higher degree of altruistic properties. Most women that start in the Norwegian Defence do this mainly for the excitement and temporarily change of lifestyle or they use it in order to qualify for another profession. The average military woman works in a logistics or support unit. Even though there are differences in incentives and behaviour between men and women the differences are bigger between cohorts of age.

Most observations and reflections done by the project members about being a woman in the Defence are unfortunately negative, significant and persistent over time. This indicates that the Defence has a problem in finding measures to strengthen the women's situation. Our proposed initiatives can be divided in two categories where the first category is assumed to take effect fairly quickly and at a low cost. The other category is not expected to give immediate effect and is regarded fairly costly and time consuming to implement.

Initiatives		Category
1	Better follow-up of already suggested initiatives	Specific and short term
2	Enforce an attitude of zero tolerance towards offensive behaviour	
3	Better aimed campaigns of recruitment and information	
4	Improved information campaigns about the conscription system and demand for personell in the Defence	
5	Improved individually accommodated outfit and equipment	
6	More women in the education of soldiers and officers	
7	Hidden quota systems and gender based differences are to be terminated immediately	
8	Enforce systematic gender, age and time categorized initiatives to strengthen retention	Extensive and long term
9	Less use of male vocabulary in the description of competency and specifications of duties.	
10	Establish an education program in military schools for attitude, behaviour, gender and mgmt	
11	The system of service reports is replaced with an individual development plan	
12	Improved vertical and horizontal career development	

## Innhold

<b>1</b>	<b>Innledning</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Forskning på årskull fra sesjon og framover</b>	<b>8</b>
2.1	Arbeidsmetoder, samarbeid og satsningsområder	9
<b>3</b>	<b>Kjønnspektivet i det norske samfunnet</b>	<b>12</b>
<b>4</b>	<b>Rekruttering til Forsvaret</b>	<b>14</b>
4.1	I tiden før en kommer i kontakt med Forsvaret	14
4.2	Innrulleringsstyrken	15
4.3	Sesjon og tjenestedyktig	16
<b>5</b>	<b>Førstegangstjeneste og verneplikt</b>	<b>18</b>
5.1	Førstegangstjeneste	19
5.2	Frafall under førstegangstjenesten	25
<b>6</b>	<b>Yrkesaktiv i Forsvaret</b>	<b>26</b>
6.1	Hva vil kvinner i Forsvaret?	27
6.2	Hvorfor så få kvinnelige befal og toppledere?	28
6.3	Ikke like, men like gode?	30
<b>7</b>	<b>Forløpige hypoteser</b>	<b>30</b>
<b>8</b>	<b>Noen anbefalinger</b>	<b>32</b>
8.1	Konkrete og kortsiktige tiltak	32
8.2	Omfattende og langsiktige tiltak	35
8.3	Konsekvensvurdering av foreslåtte tiltak	37
8.4	Videre arbeid	38
	<b>Referanser</b>	<b>40</b>
	<b>Appendix A Oppgaver til underleverandørene i prosjektet</b>	<b>42</b>



## 1 Innledning

Forsvarets utvikling og fornyelse har tradisjonelt sett vært drevet fram av spørsmål angående forbedringer eller opprettholdelse av stridsevne gjennom kapasitetserstatninger, dvs. i all hovedsak ny- eller reinvesteringer av materiell. I denne tradisjonelle utviklingsprosessen har det vært fokus på materiellsammensetning og evnen til effektivt å kunne møte en mer eller mindre veldefinert militær motstander. Etter hvert som verden har blitt mer ”kompleks og sammensatt”, og sterkt påvirket av globalisering, mangel på polariserte motsetninger og økte krav om kostnadseffektivitet, påvirkes Forsvarets utvikling og strukturplanlegging også av andre hensyn.

I de siste ti årene har regjering og Storting stadig fremmet krav om fornyelse, modernisering og effektivisering av Forsvaret. I den samme perioden er Forsvarets andel av bruttonasjonalproduktet (BNP) og statsbudsjettet blitt kraftig redusert. Dette har ført til store strukturelle endringer i sektoren. Som en del av denne transformasjonen har kravet om økt mangfold vokst fram.

Ifølge Stortingsmelding nr. 36 [1] vil større mangfold gjøre Forsvaret enda bedre i stand til å møte de nye sikkerhetsutfordringene, og begrepet *mangfold* blir i all hovedsak knyttet opp i en *jevnere fordeling mellom kjønnene*. Utgangspunktet for stortingsmeldingen går ut på at begge kjønn skal være bedre fordelt på alle nivå og personellkategorier i Forsvaret. En annen og mer konkret målsetning i meldingen er at kvinneandelen blant befal og vervede (de militære yrkeskategoriene i Forsvaret) skal være ca 20 % i år 2020. Dette innebærer at den totale kvinneandelen i Forsvaret øker til ca 25 % (fra ca 15 %) under forutsetning om at kvinneandelen blant de sivile stillingskategoriene (ca 30 %) opprettholdes.

Både før og etter Stortingsmelding nr. 36 er det fremmet en serie tiltak for å heve den militære kvinneandelen i Forsvaret og forsvarssektoren. De fleste tiltakene har ikke bare gått i retning av å ”ta hånd om uønsket atferd blant sektorens ansatte” og moderat kjønnskvoltering i utdanning og tilsetning, men også en bevisstgjøring i organisasjonen på den ekstra verdi som mangfold bidrar til. I Stortingsmeldingen ble det også foreslått å opprette en mer forskningsbasert satsning på problemstillingene knyttet til kjønn og mangfold.

Forsvarsdepartementet (FD) har derfor opprettet to forskningsprosjekter som er innrettet på kjønn og mangfold i Forsvaret [1]. Det ene prosjektet skal se på hvilken kultur og hvilke holdninger som er dominerende i Forsvaret. En slik innsikt ansees å være et nødvendig grunnlag for å kunne utforme konkrete tiltak for å endre en eventuell uønsket kultur. Videre vil en slik kartlegging sannsynligvis også avdekke hvilke forskjeller det er i holdninger mellom kvinner og menn. En slik kartlegging skal skje av en uavhengig aktør, en som allerede ikke er en del av kulturen, slik at vurderingene og arbeidet er mest mulig objektiv og nøytral [1]. Forprosjektet i denne delen av forskningen ble tildelt Northern Research Institute Tromsø (NORUT) etter en offentlig anbudskonkurranse med forhandling.

Det andre prosjektet, Forskning på årskull, krever ikke bare kontinuitet, men også en god strategisk og organisatorisk forståelse av Forsvaret og problemstillingene som Forsvaret står ovenfor. FFI ble derfor tildelt oppdraget av Forsvarsdepartementet og opprettet et eget prosjekt våren 2008 (Prosjekt 1124, "Forskning på årskull").

Denne rapporten beskriver arbeidet og resultatet fra første fase av prosjektet "Forskning på årskull". I kapittel 2 spesifiseres satsningsområder gitt i oppdraget fra Forsvarsdepartementet og hvordan arbeidet bør utføres i samarbeid med Forsvaret og andre aktører. Kapittel 3 ser mer overordnet på kjønnsperspektivet i samfunnet for å avdekke eventuelle generelle karakteristika og utviklingstrekk som en også må forholde seg til i Forsvaret. Kapittel 4 går mer i dybden på eksisterende rekrutteringsprosesser i Forsvaret, hovedsakelig drevet fram av verneplikten og Vernepliktsverkets innretning. Kapittel 5 ser nærmere på hvordan menn og kvinner opplever førstegangstjenesten, og hvilke vurderinger, spesielt jentenes, som gjøres gjennom førstegangstjenesten og ved avsluttet tjeneste. Videre, i kapittel 6 ser vi nærmere på dagens kvinner i Forsvaret, hvilke faktorer som gjør at de blir værende og hvilke som gjør at de velger å forlate Forsvaret. Avslutningsvis sammenfattes rapporten med ulike hypoteser i kapittel 7 og noen foreløpige anbefalinger og forslag til tiltak i kapittel 8.

## 2 Forskning på årskull fra sesjon og framover

I Stortingsmelding nr. 36 er FD gitt i oppdrag å iverksette kartlegging og forskning som følger årskullene fra sesjon og flere år fram i tid (tiltak 8.5.1).

En sentral del av oppdraget blir å identifisere målrettede rekrutteringstiltak som motiverer både kvinner og menn til tjeneste i Forsvaret. Dette danner grunnlaget for en kontinuerlig oppfølging av kommende årskull fra de blir innrullert og flere år fram i tid. Den underliggende ambisjonen i oppdraget er at en skal avdekke og avklare når ungdommen blir motivert for tjeneste i Forsvaret, eventuelt ikke motivert for tjeneste, samt årsakene til dette. Videre, ved å følge årskullene i flere år, får man kunnskap om hvordan kvinner og menn opplever Forsvaret som arbeidsgiver sammenlignet med jevnaldrende, som har tatt andre yrkesvalg. Samtidig vil man få indikasjoner på om det er forskjellige årsaker som ligger til grunn når kvinner og menn ønsker å slutte i Forsvaret.

Med utgangspunkt i Stortingsmelding nr. 36 og FFIs kjennskap til utformingen av personell-analyser og personellstrukturen i Forsvaret er det ikke unaturlig å legge ekstra vekt på faktorer hva angår *rekruttering*. I den sammenheng er det også naturlig å vektlegge faktorer som angår hvordan Forsvaret bør gå fram for å *beholde* personell i organisasjonen, herunder spesielt forhold som angår kvinner og kvinners trivsel på de ulike arbeidsplassene.

Faktorer som angår rekruttering avhenger av hvorvidt det er en *aktiv* eller en *passiv* rekrutteringsprosess som gjennomføres. I dette prosjektet velger vi å fokusere på de *aktive* rekrutteringsprosessene som følge av Forsvarets egen erkjennelse av behovet for økt (aktiv)



rekruttering, spesielt til internasjonale operasjoner eller til avdelinger/enheter med et kritisk eller spesielt og sammensatt kompetansebehov.

Det er også store forskjeller i de aktive rekrutteringsprosessene avhengig av om det er ny-, re- eller internrekruttering av personell. Effekten fra de aktive rekrutteringsprosesser varierer selv om utformingen, fokuset, målgruppen og innholdet i de ulike prosessene er mer eller mindre de samme. Dette skyldes stort sett en ukjent sammensetning av eksogene variable som varierer med tidspunkt, geografisk plassering, utvalget og populasjonen en prøver å rekruttere fra.

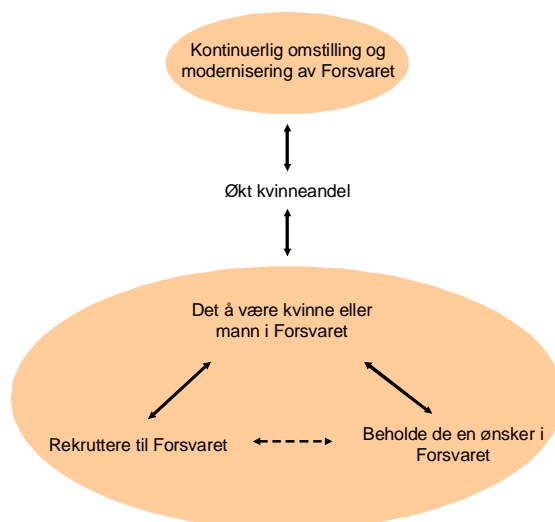
Hvorvidt det er mulig å forstå eller få en bedre innsikt i disse faktorene blir en særdeles viktig oppgave for prosjektet. Videre, gitt at en har forstått disse faktorene, skal prosjektet fremme forslag til strategiske tiltak slik at effekten fra rekrutteringsprosessene kan opprettholdes eller helst bedres over tid.

Det å beholde personell i organisasjonen avhenger av både organisatoriske prosesser og samhandlingen mellom medarbeiderne på den aktuelle arbeidsplassen. Ytterligere faktorer som påvirker hvorvidt medarbeidere velger å bli eller forlate organisasjonen, kommer blant annet fra kompetansesammensetningen i avdelingen/enheten, samt hvorvidt avdelingen bedriver strategisk utøvende virksomhet eller ikke. Det virker som effekten av de tiltak som settes inn for å beholde personell, varierer avhengig av de ytre rammebetingelser som avdelingen opererer under [2]. I hvilken grad en skal variere eller foreslå nye tiltak for å beholde personell blir også en stor og viktig oppgave for prosjektet.

Videre må alle forslag og prosessuelle endringer for å *rekruttere* og *beholde* personell sees i sammenheng for å oppnå kosteffektive gevinster. De kortsiktige gevinstene i rekrutteringsprosessene må kontinuerlig avveies mot den langsiktige satsningen for å beholde *ønsket* personell, slik at en unngår at innsatsen går på bekostning av hverandre. Dette vil ivaretas i prosjektets hovedoppgave; en kontinuerlig oppfølging av årskull og den til enhver tid eksisterende personellsammensetningen i Forsvaret.

## **2.1 Arbeidsmetoder, samarbeid og satsningsområder**

Vi har valgt å se den kontinuerlige oppfølgingen av årskull i sammenheng med den pågående og kontinuerlige omstillingen av Forsvaret. Videre ønsker vi å understreke nødvendigheten av den strategiske målsetningen om at den militære kvinneandelen i Forsvaret skal økes, helst mot 20 % innen 2020, da bedret mangfold og likere kjønnsfordeling gir en økt (operativ) verdi i seg selv [1]. Sett i lys av dette kan den overordnede og kontinuerlige arbeidsmetoden i prosjektet illustreres som i figur 2.1 [3].



Figur 2.1 Overordnet arbeidsmetode i forskningen på årskull [3]

Det kommer fram av modellen at fokuset i forskningen og arbeidsmetoden er kjønnsrelatert, men ikke utelukkende begrenset til kvinneperspektivet selv om utgangspunktet for opprettelsen av prosjektet er Stortingsmelding nr. 36. I den tidlige fasen av prosjektet (de første 1–2 årene) vil det nok fokuseres mer på kvinner og kvinneandelen enn mangfoldsproblematikken i seg selv, men problemstillingene henger tett sammen og vil sannsynligvis ikke forringes med en variasjon i vektleggingen gjennom prosjektets gang og framdrift.

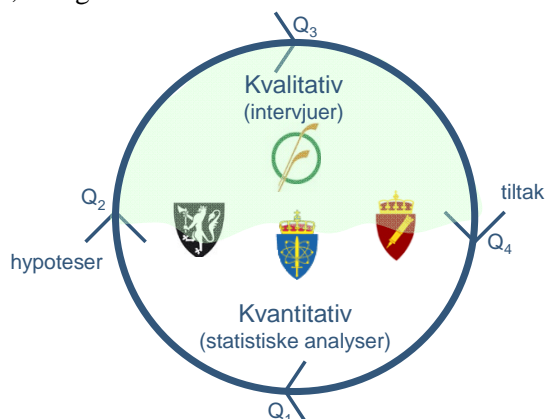
I problemstillinger knyttet til det å være kvinne eller mann i Forsvaret vil prosjektet samarbeide og avklare arbeidsområder med det andre prosjektet initiert i Stortingsmelding nr. 36; kartleggingen av den kultur og holdning i Forsvaret som er dominerende. I første omgang betyr det at prosjektet er inneforstått med det arbeidet som NORUT legger opp til.

FFIs lange erfaringer i samarbeid med andre aktører fra Forsvaret tilsier at arbeidet med å forske på årskull skal oppdragsbaseres. Dette vil bidra til å sikre den nødvendige innsats og kontinuitet i arbeidet. Videre har FD forutsatt at FFI skal bruke eksterne forskningsinstitutt i deler av arbeidet. Prosjektet følger derfor konkurranseprinsippet i samarbeid med alle aktørene. Dette innebærer at FFI-prosjektet får en selvstendig og merkantil rolle i form av formelle innkjøp av forskningsbaserte tjenester fra både eksterne og interne institusjoner i Forsvaret.

I den grad Forsvarets institusjoner kan bidra til forskningsbaserte tjenester utover sin egen utredningskapasitet vil FFI kvalitetssikre, forankre (spesielt til strategisk nivå) og videreformidle deres resultater i en helhetlig ramme. Dette innebærer at FFI kjøper akademiske produkter fra avdelinger og enheter i Forsvaret som i utgangspunktet ikke er akademisk organisert, men mer spisset mot utdanning, styrkeproduksjon og ledelse (individuell eller forskningsbaserte avdeling/enhet, f.eks. ved Forsvarets krigsskoler). Videre er det ønskelig at avdelingen er mer eller mindre direkte berørt av problemstillingene slik at eventuelle funn raskt kan videreformidles, og betydningen av dem raskt synliggjøres. En annen forventet effekt ved å benytte Forsvarets avdelinger i prosjektet er at den kortsiktige gevinsten blir størst mulig (kompetanseoppbygging ved underleverandør blir minst mulig), f.eks. ved å utnytte Vernepliktsverket i innhenting og

primærtolkning av data som skal analyseres. Dette er en kostnadseffektiv metode hvor en benytter eksisterende innsats og kompetanse i og utenfor Forsvaret, spisset mot prosjektets leveranser og krav til innhold.

Det er også viktig å framheve vekselvirkningene mellom kvantitative og kvalitative metoder. Som følge av den strategiske målsetningen om å studere og følge opp hvert enkelt årskull, vil det være et naturlig utgangspunkt å legge opp til en variasjon i bruken av metoder og arbeidsinnsatsen gjennom et gitt kalenderår, se figur 2.2.



Figur 2.2 Variasjonen av metoder, innretning og aktører i prosjektarbeidet

Sirkelen rundt aktørenes logoer illustrerer den kontinuerlige og kvartalsvise innsatsen gjennom ett gitt kalenderår. I prinsippet legges det opp til en iterativ prosess hvor en i utgangspunktet skal forme oppfatninger, hypoteser og teorier gjennom statistiske observasjoner (f.eks. spørreundersøkelser) som en i neste omgang tar med seg inn i samtaler og intervju med tilfeldig utvalgte individer. Gjennom denne iterasjonen og kombinasjonen av kvalitative og kvantitative metoder får man dermed testet, bekreftet og avkreftet teorier og påstander om hva som er nødvendig for f.eks. å bedre trivselen til kvinner (og menn) på arbeidsplassen. Dette utgjør grunnlaget for å utføre forslag til tiltak og i neste omgang observere effekten av slike tiltak gjennom nye statistiske observasjoner.

Samarbeid med eksterne aktører som Østlandsforskning sikrer spisskompetanse på kvalitativ metode. Dette representerer en motvekt og medspiller i forhold til FFI som tradisjonelt er sterk på kvantitative metoder. Østlandsforskning er en privat stiftelse med vekt på samfunnsvitenskapelig metode og benyttes til kvalitativ forskning i prosjektet. Østlandsforskning har etablert et tett samarbeid med Vernepliktsverket på Hamar og arbeider med kvinner (og menn) som vurderer å velge eller har valgt å påbegynne førstegangstjenesten. Østlandsforskning og Vernepliktsverket arbeider med ulike respondenter i ulike faser knyttet til førstegangstjenesten (på sesjon, etter sesjon, tidlig i førstegangstjeneste, sluttet fra førstegangstjeneste osv). Den største fordelen med dette samarbeidet er at Vernepliktsverket (som også har forskningsbasert kompetanse i evalueringskontoret) disponerer store datamengder og informasjon om individer i verneplikten som kan benyttes i forskningen på ulike årskull. Krigsskolen, som er en av Forsvarets største utdanningsinstitusjoner for grunnleggende offisersutdannelse, skal arbeide med respondenter som har valgt (eller ønsker å velge) Forsvaret som arbeidsplass i årene etter endt førstegangstjeneste.

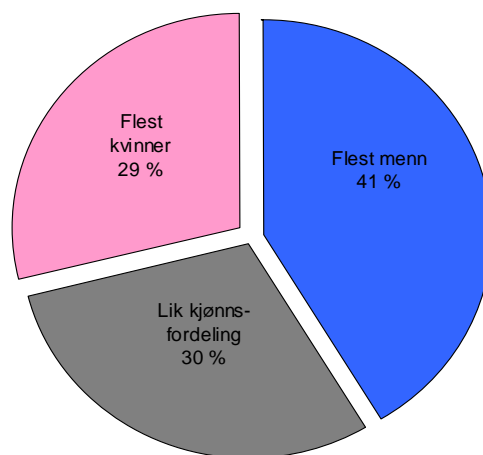
De vil på tilsvarende måte som de to andre leverandørene studere respondentenes atferd og motivasjon til tjeneste. De tildelte oppgavene til nåværende underleverandører (2008) er nærmere spesifisert i vedlegg A.

Problemstillingene som prosjektet berører er verken ukjente eller nedprioriterte i andre sektorer eller andre lands forsvarsstrukturer. Hvorvidt en ønsker ”å ta tak i dem” varierer derimot og avhenger spesielt av interne strategiske satsningsområder og prioriteringer. Det er flere sektorer i det norske samfunn som har like eller tilsynelatende like utfordringer som Forsvaret, og deres innsats og tiltak vil – innefor prosjektets ressursrammer – vurderes i denne sammenheng. Prosjektet tar mål av seg til å kartlegge hvilke typer tiltak som har vært satt inn i andre sektorer og virkningen av disse, spesielt de som oppfattes å være av stor ønsket effekt. Hvis det er gjort erfaringer i andre sektorer med en type tiltak som Forsvaret vurderer å implementere er det også aktuelt å vurdere disse nærmere.

FFIs innhenting av erfaringer og kunnskap fra andre lands forsvarsorganisasjoner skjer i stor grad gjennom bilateralt eller flernasjonalt samarbeid i akademiske arbeidsgrupper eller fora, for eksempel gjennom Natos Research and Technology Organisation (RTO) eller EUs European Defence Agency (EDA). Sverige har nettopp initiert opprettelsen av en arbeidsgruppe i EDA navngitt ”*Demographic change and recruitment of capable and motivated personnel for military service*” som prosjektet vil delta i. Det er flere parallelle problemstillinger i EDA-arbeidet og ”Forskning på årskull” som utfyller hverandre.

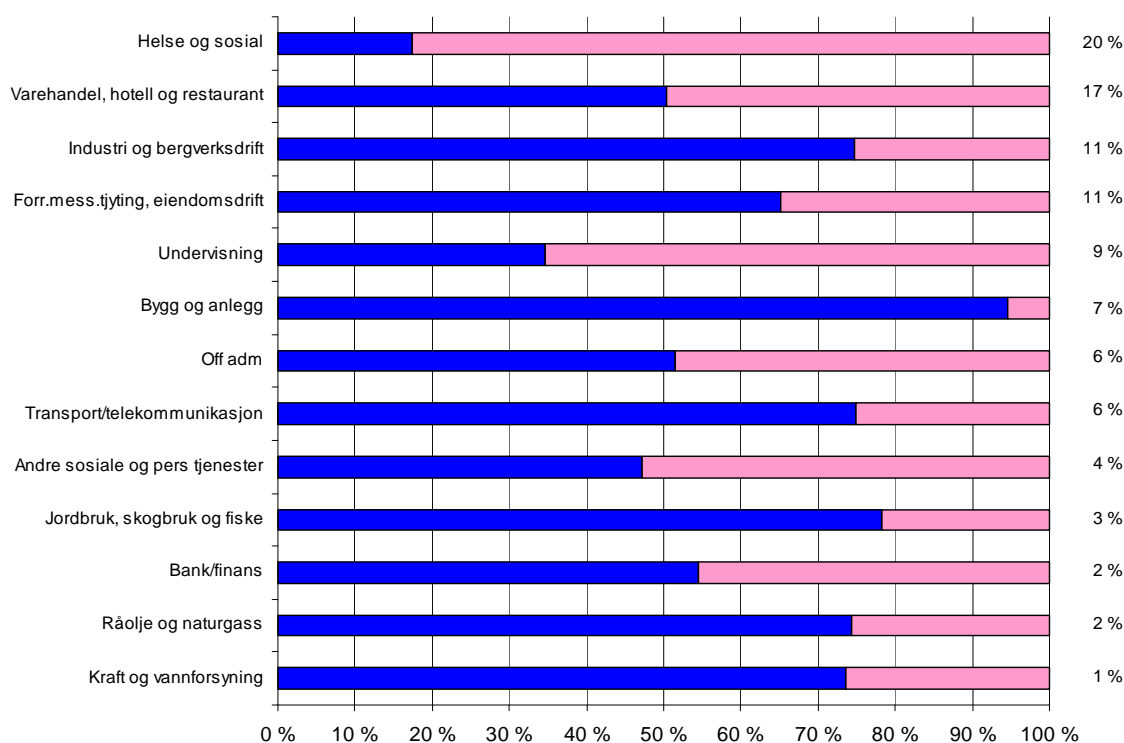
### 3 Kjønnsperspektivet i det norske samfunnet

Det norske arbeidsliv og arbeidsmarked er sterkt kjønnsdelt [4] [5] [6]. Når en ser på kjønnsfordelingen i arbeidstid (hel- og deltidstilling), yrkes- og utdanningsvalg, samt arbeids- og rollefordelingen i de private husholdninger er det relativt entydige indikatorer som går i retning av dette. Figur 3.1 viser andelen av sysselsettingsstyrken som er i en næring der det ene kjønn er overrepresentert, eller der begge kjønn er noenlunde likt fordelt [5].



Figur 3.1 Andel av den sysselsettingsstyrken (3. kvartal 2008) som arbeider i en næring hvor det er lik kjønnsfordeling eller hvor det ene kjønn er overrepresentert [5]

Selv om det er kjønnsbalanse i sysselsettingsstyrken og arbeidslivet som helhet, arbeider ca 70 % av sysselsettingstyrken i en relativt kjønnsdelt næring. Innen helse- og sosialnæringen, samt undervisning, er kvinner sterkt overrepresentert på arbeidsplassen, mens næringer som bygg og anlegg, råolje og naturgass, kraft og vannforsyning, samt industrinæringen, er overrepresentert av menn. I bank/finans, varehandel, hotell/restaurant, offentlig administrasjon og andre sosiale tjenester er det derimot god kjønnsbalanse. Figur 3.2 viser kjønnsfordelingen blant sysselsatte kvinner og menn i aldersgruppen 17–74 år, fordelt på næring [5].



Figur 3.2 Sysselsettingsstyrken (3. kvartal 2008) fordelt på næring og kjønn (blått angir andelen menn). Næringens andel av sysselsettingsstyrken er angitt i høyre side av figuren.

Videre viser det seg å være store forskjeller mellom kjønn når det gjelder selve tilsettingsforholdet med arbeidsgiver. I tredje kvartal 2008 arbeidet hele 40 % av de sysselsatte kvinnene i en deltidsstilling, mot kun 13 % menn. I den største næringen arbeider nesten 50 % av kvinnene i en deltidsstilling. I denne næringen, helse- og sosialnæringen, øker andelen menn til 29 % mot 17 % hvis en regner sysselsatte uavhengig av stillingsforhold (som vist i figur 3.2).

Det er flere årsaker til denne ulike bruken av stillingsprosenten blant kvinner og menn. En forklaring som kan trekkes fram [6], er at kvinner og menn disponerer sin egen arbeidsinnsats signifikant forskjellig, i alle alderskategorier. I gjennomsnitt bruker kvinner mest tid til husholdningsarbeid, og menn bruker mest tid på inntektsgivende arbeid. Kjønnsforskjellene er minst markert blant de yngste og de eldste. Imidlertid har det vært store endringer i denne fordelingen blant norske kvinner og menn de siste tretti årene, og endringene har vært mer omfattende for kvinner enn for menn, spesielt i yrkesdeltakingen. Når det gjelder ansvaret for husholdningsarbeid er det fortsatt kvinnen som tar mesteparten av jobben.

Årsaken(e) til en sterk kjønnsdeling i arbeidsmarkedet og opprettholdelse av tradisjonelle rollefordelinger er mange og sammensatte. Forskningen på området er ofte avgrenset til spesielle tema som i sum kan gi et inntrykk av det totale bildet. Østlandsforskning trekker fram at jenter har mer altruistiske motiver ved valg av yrker enn gutter, dvs. at de velger å jobbe med mennesker og hjelpe andre gjennom sitt yrke [7]. Guttene på sin side vektlegger vanligvis karriere, lønn og opprykksmuligheter.

Den sterkeste kjønnsdelingen finner man i såkalte lavstatusyrker innen helse-, omsorgs- og tjenesteyting, samt industri, bygg og håndverk. På noen områder er det derimot tydelige tegn på kjønnsintegrerende prosesser som i medisin, økonomi, administrasjon, naturvitenskap og teknikk. Imidlertid preges denne integreringen av at kvinners valg i langt større grad er i endring enn mennenes valg, men samtidig prioriterer og vektlegger kvinner forholdet til familie og familielivet [5].

Begge disse tendensene kan en også observere i Forsvaret. Hvis en kvinne først har valgt å gå inn i en mer mannsdominert etat, slik som Forsvaret, har kvinnen likevel mer altruistiske motiver enn menn. Den gjennomsnittlige militære kvinnen i Forsvaret jobber typisk i sanitets-, logistikk-, sambands-, administrasjons- eller støtteavdeling [8]. Dette er avdelinger som har til oppgave å understøtte primæraktiviteten i Forsvaret, dvs. ”jobbe med mennesker og hjelpe andre”. Et annet trekk ved en slik avdelingstilhørighet er at arbeidet i slike avdelinger er mer forbundet til ”vanlige arbeidstider” eller kan kombineres lettere med deltidsarbeid, som lettere kan kombineres med et familieliv og familieforpliktelser [9].

Konsekvensen av disse valg er at den militære kvinne har lavere militær grad, lavere regulativlønn og er ofte mindre involvert i Forsvarets primæraktivitet (operasjoner) enn den militære mann, spesielt en som arbeider i ”Forsvarets karrierevei” (operativ virksomhet eller styrkeproduksjon). Følgene av sistnevnte forhold innebærer at en også (i gjennomsnitt) får utbetalt færre tillegg [8].

## 4 Rekruttering til Forsvaret

I prinsippet så rekrutterer Forsvaret på flere fronter samtidig. I dette kapittelet vil vi fokusere på ny-rekruttering, i all hovedsak den aktive rekrutteringen av kvinner fra de yngre årskull inn til førstegangstjenesten og grunnleggende befalsutdanning. De andre rekrutteringsfrontene (intern og re-rekruttering) diskuteres nærmere i kapittel 5.

### 4.1 I tiden før en kommer i kontakt med Forsvaret

Ungdom er og har alltid vært opptatt av hvilke muligheter og valg en har i arbeidslivet. Allerede i midten av tenårene er det mange beslutninger som tas og som har innvirkning på de videre veivalg i livet [4]. Overraskende mange har klare oppfatninger om hva slags utdanning og yrke de ønsker seg på et tidlig tidspunkt i livet. Hvorvidt de endrer denne oppfatningen avhenger mere av utdanningen og tilegnede kvalifikasjoner gjennom utdanningen. I all hovedsak skjer ungdommens

første formelle kontakt med Forsvaret i det året de fyller 17 år (ved innrulling). På dette tidspunkt har sannsynligvis en stor andel av årskullet gjort seg opp en mening om hva de ønsker i framtiden. Men 17-åringen er likevel opptatt av hvilke muligheter han/hun har på ethvert tidspunkt, spesielt i den nærmeste framtiden [9].

Det er gjort en del undersøkelser på ungdommens valg av utdanning og yrke, og det viser seg at det er stor forskjell på jenters og gutters motiver for karrierevalg [4]. Guttene trekkes mot forventningen om godt betalte yrker som i større grad gir ”status og makt” mens mange av jentene ønsker å ha et yrke som lettere kan kombineres med familieliv, samt der de får hjulpet andre (tradisjonelle omsorgsyrker). Det viser seg også at jentenes valg av utdanning og framtidig yrke påvirkes i stor grad av hvilken sosial klasse de tilhører. Videre er det en spesiell sterk sammenheng med foreldrenes yrkesvalg, særlig mors utdanning og yrke. Dersom mor har valgt en lite tradisjonell yrkesvei blir døtrene oppmuntret til det samme. Tilsvarende trend er observert blant gutta, men da ikke i like sterk grad.

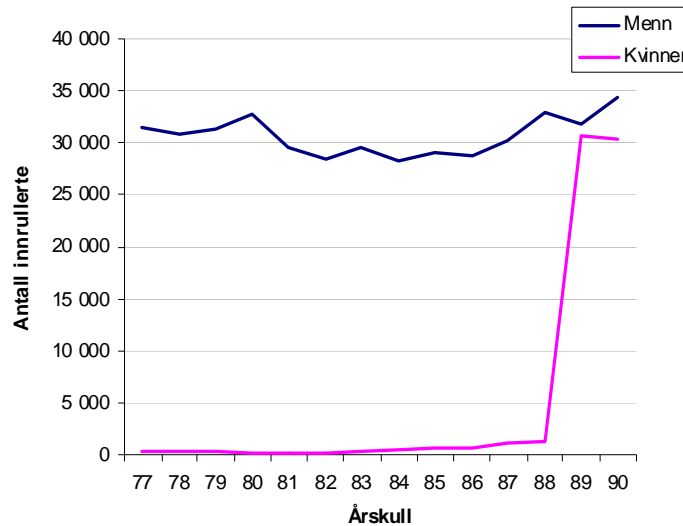
Utdanningsvalget til dagens gutter og jenter gjenspeiler i stor grad deres nåværende interesser. Fokuset på selvrealisering er stort, og karrierevalget former livsstilen. Egne evner spiller inn ved valg av studieretningsfag i den videregående skolen, dvs. at en følelse av mestring motiverer for videre fordypning i et gitt fag [9].

Valgmulighetene for ungdom når det gjelder utdanning og yrke er mange, og det kan oppleves vanskelig å ”velge riktig”. Dagens ungdom er mer åpne enn tidligere for å prøve og feile, og på den måten finne ut hva som passer en selv [9]. Det som imidlertid er sikkert er at dersom valgalternativet er ukjent, så blir det heller ikke valgt. For Forsvaret sin del betyr dette at det er særdeles viktig at ungdommen kjenner til hvilke muligheter som finnes i Forsvaret [9]. Dermed er det nyttig for Forsvaret å komme tidligst mulig på banen i ungdommens yrkesmessige bevisstgjøring og valg. Særlig for jentene er det dessuten viktig å beskrive mulighetene for å kombinere jobb med familie/fritid/kjæreste.

## **4.2 Innrullingsstyrken**

At en person blir innrullert betyr at Forsvaret innhenter personopplysninger, som fødselsnummer, navn, adresse og nasjonalitet, om denne personen. Dette skjer det året personen fyller 17 år. Før 2006 var det kun menn med bostedsadresse i Norge som ble innrullert, men fra og med 2006 gjelder dette også alle kvinner med bostedsadresse i Norge.

Figur 4.1 viser hvor mange kvinner og menn som er blitt innrullert fra hvert årskull fra og med 1985-kullet til og med 1990-kullet [10]. I 2006 fylte de som var født i 1989 17 år. Det er derfor figuren viser et så dramatisk sprang i antall innrullerte kvinner. Før 2006, det vil si for alle kull født før 1989, måtte kvinnene selv oppsøke Forsvaret for å bli innrullert. I perioden før 2002 (årskull 85) er det stor usikkerhet og variasjon i denne statistikken.



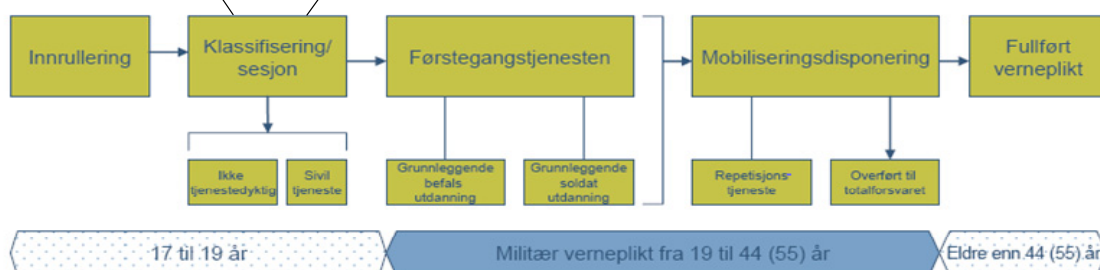
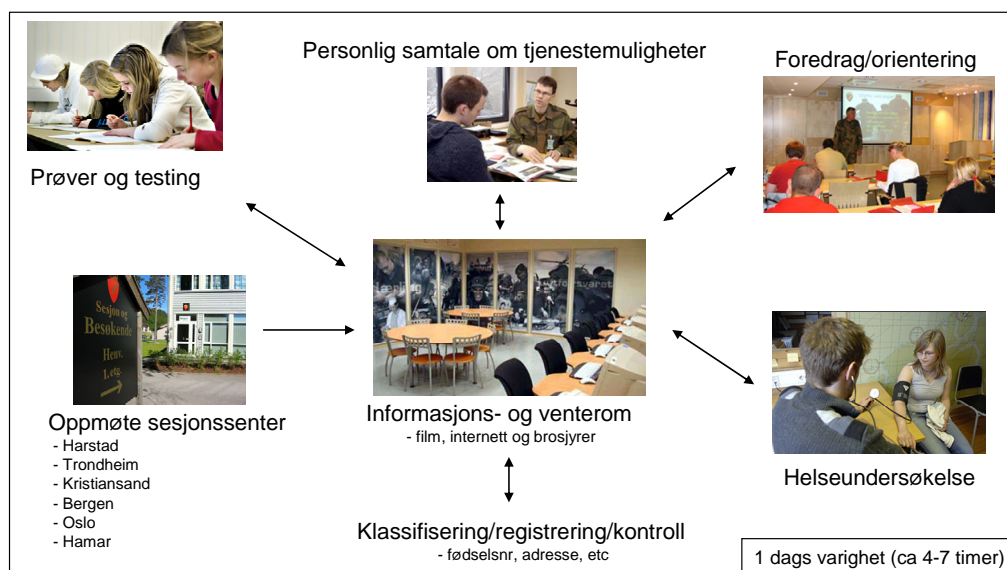
Figur 4.1 Antall innrullerte menn og kvinner fra årskullene 77-90.

Ved at alle jentene i årskullet blir innrullert legger Forsvaret til rette for å kunne gi aktuell informasjon og invitasjon til sesjon. 1989-kullet var det første kullet der alle jentene ble invitert til frivillig sesjon. Våre undersøkelser viser at de jentene som i utgangspunktet ikke hadde vurdert Forsvaret som karrierevei, likevel har funnet det interessant å gjennomføre førstegangstjenesten, eller ta grunnleggende befalsskole, etter å ha vært på sesjon. Basert på denne type positive erfaringer og den økte satsningen på kvinner i Forsvaret er det derfor valgt å innføre sesjonsplikt for kvinner fra 2010.

### 4.3 Sesjon og tjenestedyktig

På sesjonsdagen gis det både en felles informasjon og personlig veiledning om de ulike tjenestemulighetene i Forsvaret. Videre skal alle gjennom en teoretisk prøve som består av tre deler: regning, figurregler og ordlikhet. Denne prøven har til hensikt å måle det ”allmenne evnenivået” hos de innrullerte. Deretter kontrolleres og registreres fødselsnummer, statsborgerskap, adresse, pårørende, hobbyer, sertifikater, språk, utdanning og yrkeserfaring. En sesjonsassistent registrerer så høyde, vekt, hørsel, syn, øyefarge og hårfarge. Avslutningsvis gjennomføres det en medisinsk legevurdering av personen på grunnlag av informasjonen fra sesjonsassistenten og eventuelle legeattester. Nåværende verneplikts- og klassifiseringsmodell er illustrert i figur 4.2.



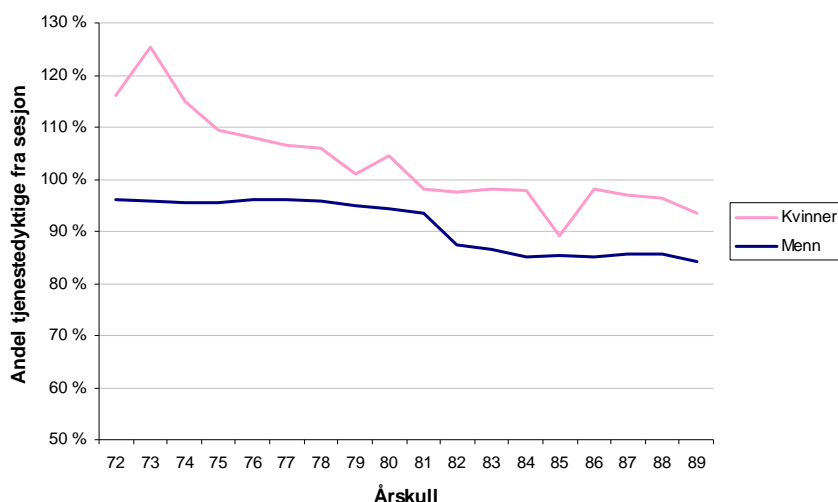


Figur 4.2 Nåværende verneplikts- og klassifiseringsmodell (sesjon) i Forsvaret.

Sesjonsordningen er både tids- og ressurskrevende. Hver eneste år innrulleres alle individene i et årskull, som for tiden er ca 60 000 personer. I tillegg har det vist seg at en del jenter som først har takket ja til å møte på sesjon, likevel ikke møter opp. For 1989-kullet var det hele 86 % av de innrullerte jentene som ikke møtte opp på sesjon. De fleste som har gjennomført sesjon synes Forsvaret gjør et godt førsteinntrykk men de synes venteperioden mellom sesjon og oppstart av tjeneste er for lang [9].

Ny sesjonsordning er imidlertid på trappene. Denne vil bestå av to deler hvor del 1 er en interaktiv del som alle skal fullføre via internett "fra sin egen stue". På bakgrunn av egenerklæringen/resultatet gjøres en medisinsk og psykologisk vurdering hvor et mindre utvalg innkalles til del 2 av sesjonen. Del 2 er mer lik dagens sesjonsdag, men med en enda større vektlegging på personlig veiledning, informasjon, fysiske tester og tilrettelegging for å ivareta egne ønsker. Videre, for de som deretter blir innkalt til tjeneste vil tiden fra sesjon til tjenestestart forhåpentligvis være vesentlig kortere enn det den er i dag<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Ambisjonen til Forsvaret er at ventetiden mellom del 2 (sesjon) og tjenestestart er maksimalt ni måneder.



Figur 4.3 Andelen klassifiserte tjenestedyktige kvinner og menn i årskullene 72-89. I tiden før 81-årskullet er det klassifisert flere tjenestedyktige kvinner enn de som har møtt til sesjon, basert på innsendt legeattest.

Figur 4.3 viser den prosentvise utviklingen i tjenestedyktighet for kvinner og menn som møtte til sesjon for årskullene 72 til 89 [10]. Vi ser at kvinner i større grad enn menn blir klassifisert som tjenestedyktige. Dette skyldes i stor grad at kvinner har møtt til sesjon av *eget ønske*, og de er allerede motivert for militær førstegangstjeneste. For mennene derimot, er det fortsatt allmenn verneplikt. Dette medfører naturligvis at en mye større andel av den mannlige befolkningen møter til sesjon. Når kvinnelig sesjonsplikt innføres vil dette sannsynligvis føre til en utjevning av forskjellene i tjenestedyktighet mellom kvinner og menn.

Figur 4.3 viser også at 89-kullet har en svak nedgang i andel tjenestedyktige for begge kjønn. For menn kan det se ut som at dette er en videreutvikling av eksisterende trend hvor færre og færre menn som møter til sesjon finnes tjenestedyktige.

## 5 Førstegangstjeneste og verneplikt

I de senere år har det vært betydelig debatt om verneplikten også skal gjelde den kvinnelige delen av befolkningen. Forsvaret ønsker å rekruttere de beste fra hele årskullet. På en annen side er det en stadig mindre andel av den mannlige delen av befolkningen som har gjennomført førstegangstjenesten.

Da kvinnene fra 89-årskullet ble spurt om hva de syntes om verneplikt for kvinner, varierte svarene med kjennskapet til Forsvaret [9]. Hvis de ikke kjente spesielt godt til Forsvaret eller ikke hadde påbegynt førstegangstjenesten, var de stort sett positive til kvinnelig verneplikt. Jentene som hadde vært inne til førstegangstjeneste en stund, var mer negative til kvinnelig verneplikt. Eksempelvis ble det pekt på at ikke alle kvinnene i deres eget årskull hadde *”det som trengtes for å gjennomføre førstegangstjeneste”* og at det å samle mange kvinner på ett sted *”kun fører til konflikter”*. Videre ble det hevdet at det viktigste for Forsvaret må være å få inn de kvinnene som faktisk ønsker å tjenestegjøre, dvs. er frivillige og motiverte for tjeneste.

## 5.1 Førstegangstjeneste

Jentene fra 1989-kullet som har vært inne til førstegangstjeneste, hadde en oppfatning og forventning om at førstegangstjenesten ville bli fysisk og psykisk hard [9]. De har likevel vært meget motiverte til å begynne tjenesten og "gledet seg" til å møte alle utfordringene. De aller fleste (ca 80 %) av jentene fra 89-kullet hadde fått den tjenesten de ønsket seg i utgangspunktet.

Jentene som har blitt intervjuet fra 89-kullet, sier at de har "vokst" i tjenesten og at tilegnede erfaringer har virket "utviklende" på dem [9]. De trekker spesielt fram større psykisk styrke, samt stolthet over å ha gjennomført fysisk harde øvelser. Samtidig opplever de fleste av jentene at guttene irriterer seg over at de er fysisk svakere enn dem. Dette kommer for eksempel til uttrykk ved at guttene kommer med flåsete bemerkninger som at "...jentene bærer ikke like tunge sekker..".

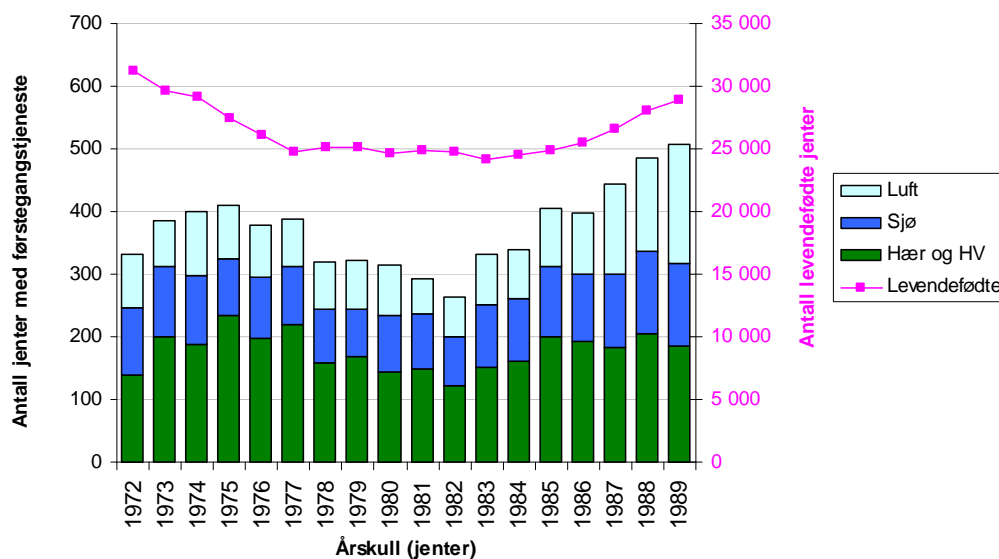
På tross av dette ønsker likevel mange av jentene "å bli en av gutta". I de fleste sammenhenger er dette et uttrykk for at jentene ønsker å bli en del av det fellesskapet som guttene ser ut til å dele. Det kan dermed virke noe paradoksalt at Forsvaret søker flere jenter fordi jentene representerer noe annet enn guttene, og fordi de har andre egenskaper, samtidig som jentene ønsker å bli en del av det mannlige fellesskapet på like vilkår.

På spørsmål om det har betydning at det er flere kvinner som tjenestegjør på samme sted, svarer 70 % av jentene fra utvalget i 89-kullet at det har det [9]. Jentene framhever at det er godt med et kvinnelig fellesskap i et mannsdominert miljø, men samtidig bør det ikke bli for mange kvinner i miljøet da for mange jenter samlet på ett sted medfører "unødvendige konflikter", spesielt blant jentene. Dette er noe paradoksalt når en ser på argumentet i Stortingsmelding nr. 36 [1] om minoritet og mangfold. Forsvaret ønsker å øke kvinneandelen til 20 % i år 2020 fordi en slik økning vil bidra til å utjevne oppfatningen av kvinner som en minoritet i Forsvaret og bedre mangfoldet. Men ifølge utvalgte jenter fra 89-kullet vil altså flere jenter i en avdeling (opp mot 30 %) kunne bidra til flere "konflikter" og "intriger" [9]<sup>2</sup>.

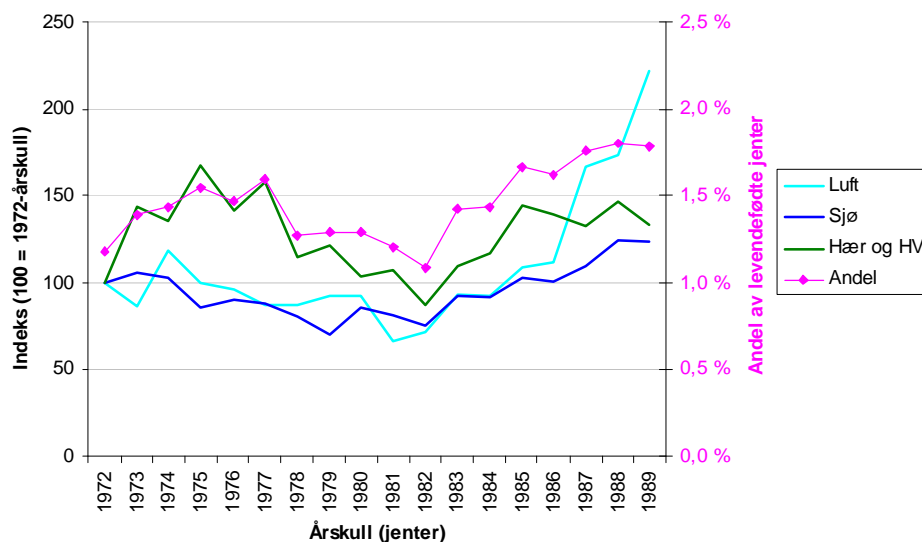
Figur 5.1 viser en oversikt over antall kvinner, født i perioden fra 1972 til 1989, som har gjennomført førstegangstjenesten [10]. I tillegg har vi hentet inn tall på hvor mange levendefødte jenter det var i årskullet. Ved å benytte tall på antall levendefødte istedenfor antall innrullerte får man et litt unøyaktig bilde i og med at det nødvendigvis vil være noe frafall i det 17 år lange tidsrommet. I tillegg er det kun de 17-åringene med bostedsadresse i Norge som blir innrullert. Dermed får man ikke med seg den andelen som bor i et annet land på det aktuelle tidspunktet. Vi har likevel valgt å benytte tall på levendefødte da antallet kvinner som ble innrullert før 2006, skiller seg vesentlig fra størrelsen på den kvinnelige delen av årskullet. Dette gir dermed et konsistent bilde av utviklingen over tid. Utviklingen i andelen kvinner som har førstegangstjeneste og per forsvarsgren er framstilt i figur 5.2.

---

<sup>2</sup> Dette paradokset drøftes ikke videre i denne rapporten. Det kan imidlertid være grunn til å peke på at målet om økt kvinneandel er satt ut fra en helhetlig vurdering og at en vesentlig økt kvinneandel vil forandre Forsvarets kultur og normer.



Figur 5.1 Antall kvinner med førstegangstjeneste fordelt på årskull og forsvarsgren [10]

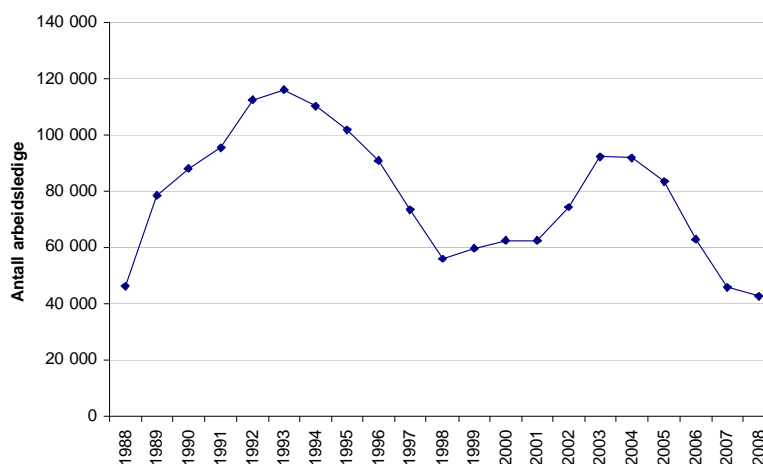


Figur 5.2 Andel kvinner med førstegangstjeneste (høyre akse og rosa farge på linjen) normalisert (1972=100) og fordelt per forsvarsgren (venstre akse). Den grenvise utviklingen er normalisert med 1972 som utgangspunkt [10].

De to figurene illustrerer betydelige forskjeller gjennom de siste 18 årene. Både antall og andelen kvinner med førstegangstjeneste har et minimum i 1982-årskullet. Dette kan skyldes størrelsen på årskullet eller forhold ved Forsvaret som fant sted rett før disse årskullene skulle på sesjon, det vil si i perioden 1998–2000. Fra dette tidspunktet (dvs. de siste fem til syv årene) ser vi en økning i antall jenter som velger å gjennomføre førstegangstjenesten i alle forsvarsgrener, spesielt i Luftforsvaret. Om dette skyldes tilfeldigheter, spesielt godt utbytte fra aktiv rekruttering i Luftforsvaret eller at forsvarsgrenen er generelt mer attraktivt for jenter vites ikke, men vil undersøkes nærmere i rammen av prosjektet. Forsvaret har uansett erfart en økning i antall jenter som velger å gjennomføre førstegangstjenesten. Utfordringen i denne sammenhengen er å fortsette det gode rekrutteringsarbeidet (fortsatt økning) og beholde jentene gjennom videre jobb- og utdanningstilbud i Forsvaret. Den sistnevnte utfordringen belyses nærmere i kapittel 6.

En ikke uvanlig oppfatning er at størrelsen på årskullet påvirker individets muligheter og alternativer for karriere og utvikling. Er man født i et lite årskull, er det isolert sett mindre konkurranse om skoleplasser og jobber. Dermed har man flere muligheter i utdannings- og arbeidsmarkedet, og det er større sannsynlighet for at en velger bort Forsvaret.

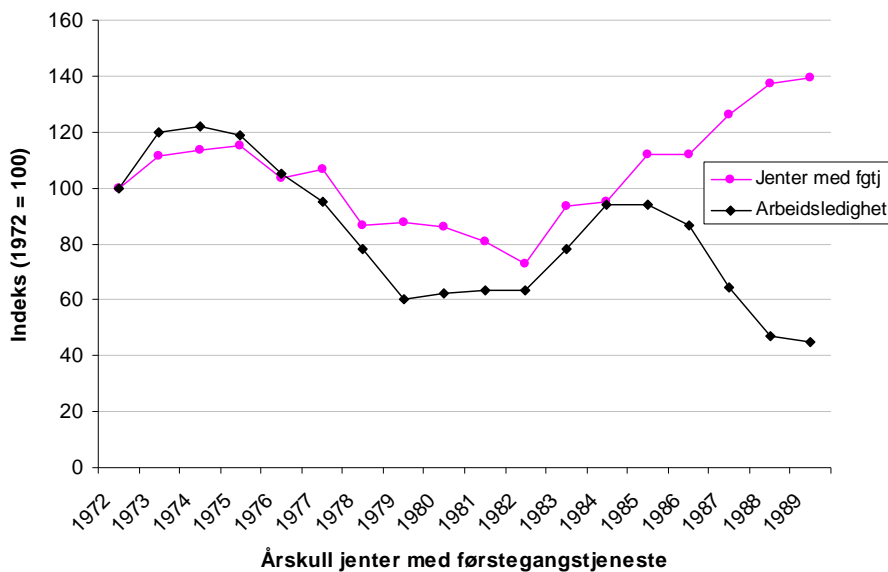
Hvis vi ser nærmere på utviklingen i de siste 18 årene (figur 5.1), ser vi et relativt stabilt antall jenter med førstegangstjeneste (ca 400 i året) fram til 1996 før en kraftig reduksjon inntreffer over de neste 4–5 årene. Fra dette tidspunktet (ca 2002) har det vært en jevn økning i antall jenter som gjennomfører førstegangstjenesten. Den samfunnsøkonomiske utviklingen i perioden, for eksempel i form av arbeidsledighet eller den økonomiske veksten, kan bidra til å forklare slike variasjoner i antallet som gjennomfører førstegangstjenesten. Figur 5.3 viser den totale arbeidsledigheten i Norge i perioden fra 1988 til 2007.



Figur 5.3 Arbeidsledigheten i Norge i antall personer fra 1988 til 2008 [5]

Dersom vi går ut fra at man er inne til førstegangstjeneste det året man fyller 19 år, blir utgangspunktet at de som er født i 1972 var inne til førstegangstjeneste i 1991.

Ved å sammenligne figur 5.3 med figur 5.1 (figur 5.4) ser vi at i perioden fram til 2002 (83-årskullet) er det en viss samvariasjon i antallet kvinner med førstegangstjeneste og arbeidsledigheten i Norge. En vanlig oppfatning er at dersom utsiktene til jobb er dårlige søker man seg til ”trygge” jobber i det offentlige, som for eksempel i Forsvaret. Når arbeidsledigheten er lav kan det være mer attraktivt å satse på ”mindre sikre” jobber i privat sektor. Figur 5.4 illustrerer at denne oppfatningen stemmer tidligere i perioden. Etter 2001 derimot (82-årskullet i figur 5.4), ser vi den største økningen av antall jenter som har førstegangstjeneste i perioden, samtidig som arbeidsledigheten faller kraftig mot et rekordlavt nivå i norsk og europeisk sammenheng. Dette indikerer at det er flere årsaker enn arbeidsledighet som gjør at jenter søker seg til Forsvaret.



Figur 5.4 Den norske arbeidsledigheten og antall jenter med førstegangstjeneste normalisert mot 1972 som utgangspunkt

Figuren viser at nivået på arbeidsledigheten ikke bidrar nevneverdig til å forklare variasjonen i antall jenter som velger Forsvaret. Nivået på arbeidsledigheten er heller ikke en årsak som jentene trekker fram i samtaler med oss.

Imidlertid kan Forsvarets innretning og aktivitetsnivå trekkes fram som en av forklaringsfaktorene til økt motivasjon og tjeneste i Forsvaret. En vanlig oppfatning er at Forsvarets omtale i media bidrar til å påvirke oppfatningen av Forsvaret og bruk av militær makt. I løpet av de siste 10–15 årene har det pågått flere konflikter hvor blant annet norsk militærmakt har vært utøvd.

Ett eksempel er krigen i Kosovo (1999). Denne konflikten fikk mye omtale i media på grunn av blant annet Natos bombing av sivile mål, og Nato ble også kritisert for brudd på folkeretten. Videre ble det uttrykt kritikk mot selve framgangsmåten – en krigføring basert på flyangrep og avstandsleverte våpen først og fremst for å sikre egne styrkers sikkerhet. Det framkom også kritikk mot reaksjonsevne og kvalitet på blant annet de norske styrkebidragene.

I 2002 gikk Norge sammen med andre Nato-land og koalisjonspartnere inn i Afghanistan med ulike styrkebidrag. Siden dette tidspunktet har Forsvaret bidratt i forskjellige stabiliseringsoperasjoner med militære styrker. Oppmerksomheten i media om Norges bidrag i Afghanistan har variert betydelig, men den kan – ikke minst i de senere år – karakteriseres som vesensforskjellig sammenlignet med Kosovo-krigen i 1999. Omtalen fra operasjonene i Afghanistan vektlegger mer utfallet av humanitære og militære operasjoner som f.eks. å slå tilbake opprørere med militær makt og bistandsarbeid i forbindelse med oppbygging av sivile og militære institusjoner. Bildene i figur 5.5 er typiske visuelle uttrykk for Forsvarets bidrag når man skriver "Norge i Afghanistan" i google-søkemotor.

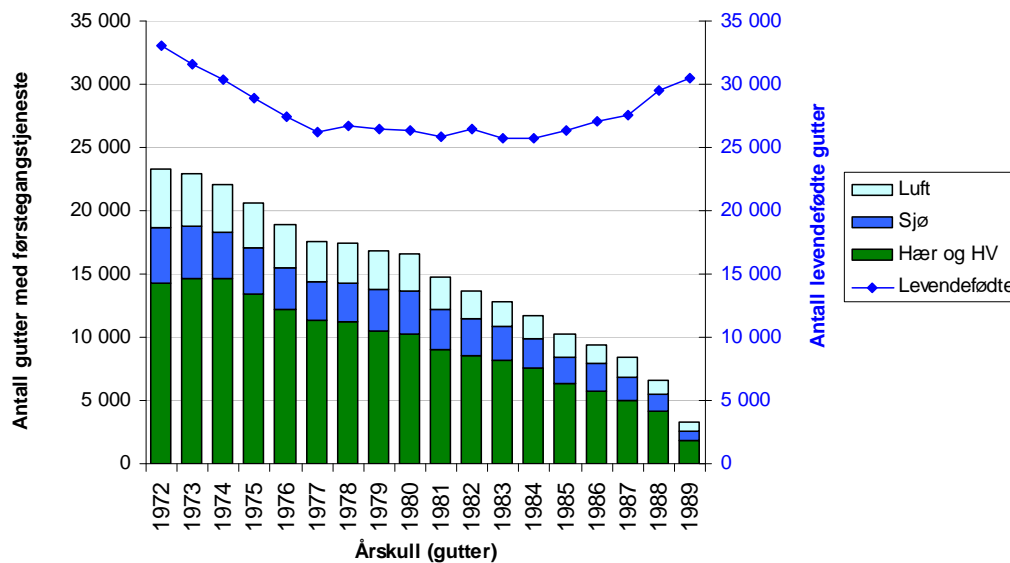




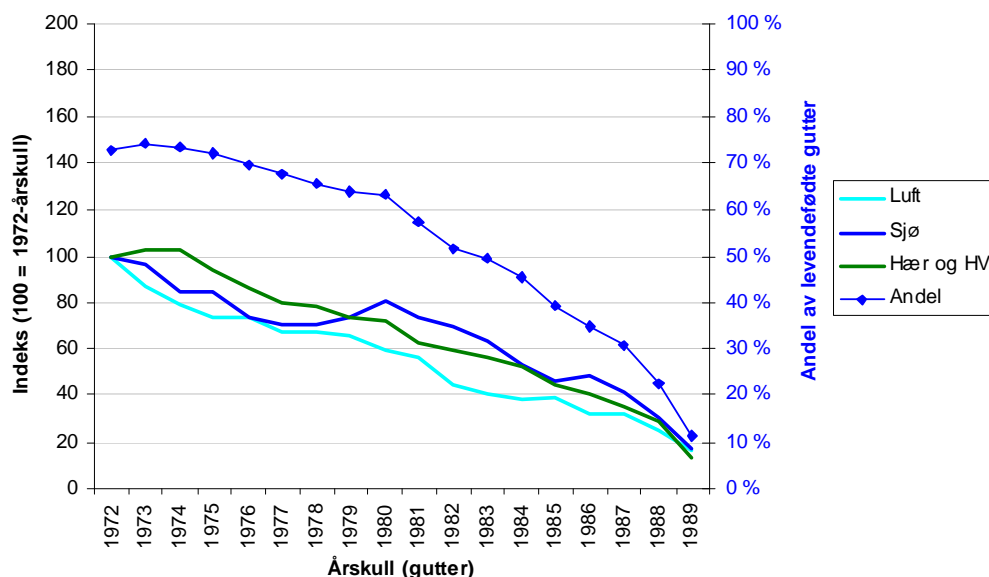
*Figur 5.5 Tilfeldige utvalgte bilder fra norske media i forbindelse med Forsvarets bidrag i Afghanistan*

Vi ser helt klart det militære bidraget i bildene hvor man må utøve militær makt for å opprettholde en stabil situasjon. Men samtidig er mennesket i fokus, både den norske soldaten og den afghanske befolkningen. Denne balansen og dette inntrykket er noe som utvalgte jenter i våre undersøkelser trekker fram som positivt, selv om de er "like skeptiske som andre" til selve operasjonen. Inntrykkene fra media angående Norges bidrag i Afghanistan forbindes sannsynligvis med altruistiske egenskaper i større grad enn inntrykkene fra operasjonene på Balkan. Balansen mellom altruistiske egenskaper og subjektiv risikovurdering i forbindelse med eventuell deltagelse i internasjonale operasjoner varierer likevel med omtale, pågående operasjoner, tidspunkt og individ [4].

På tilsvarende måte som for kvinner, og som en sammenligning av motivasjon for tjeneste, ønsker vi å se på utviklingen for menn i samme periode. Figur 5.6 viser antall menn med førstegangstjeneste fordelt på forsvarsgren, og figur 5.7 viser andelen menn som har fullført førstegangstjenesten [10].



Figur 5.6 Antall menn med førstegangstjeneste fordelt på årskull og forsvarsgren



Figur 5.7 Andel menn med førstegangstjeneste (høyre akse og blå farge på linjen) normalisert (1972=100) og fordelt per forsvarsgren (venstre akse). Den grenvise utviklingen er normalisert med 1972 som utgangspunkt [10]

Figur 5.6 viser at menn med førstegangstjeneste har en helt annen utviklingen enn kvinner med førstegangstjeneste som vist i figur 5.1. I utviklingen for menn ser vi en tydelig nedgang i antallet (figur 5.6) og andelen (figur 5.7) som har førstegangstjeneste. I perioden fra 1972 til 1989 ser vi en nedgang fra ca 75 % til i overkant av 10 % av levendefødte menn<sup>3</sup>. Denne utviklingen skyldes i hovedsak endring i Forsvarets behov for personell i forbindelse med omstillingen fra et mobiliseringsforsvar mot et innsatsforsvar. Forsvarets behov for personell som skal gjennomføre førstegangstjeneste er mer enn halvert [10]. Ser vi på fordelingen på de forskjellige

<sup>3</sup> I løpet av et kalenderår er det flere ulike årskull som gjennomfører førstegangstjenesten. I de siste årene er det ca 10000 stk som gjennomfører førstegangstjenesten pr år.

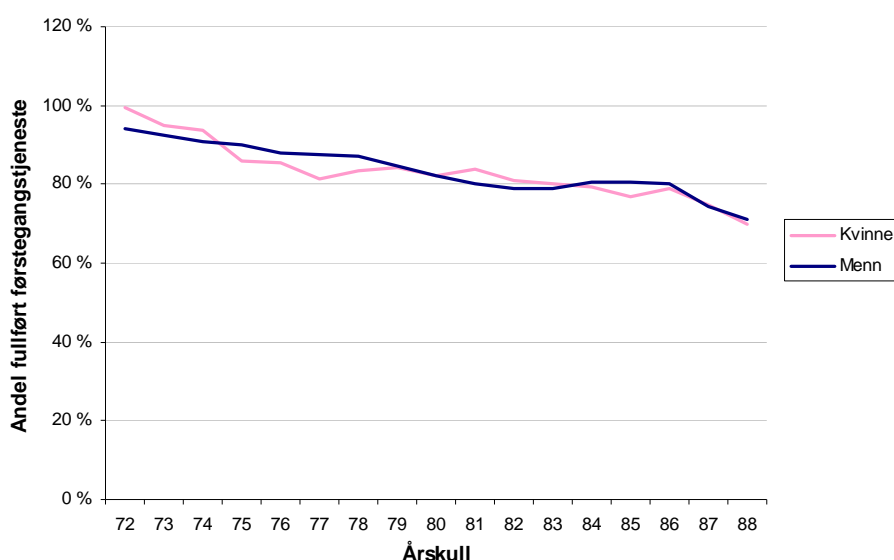


forsvarsgrenene ser vi at Hæren og HV har hatt den største tilbakegangen i antallet menn med førstegangstjeneste. Dette henger selvfølgelig tett sammen med at det var Hæren som stort sett praktiserte utdanning til mobiliseringsstrukturen.

Utviklingen for menn er altså signifikant ulik utviklingen for kvinner. Dette skyldes i all hovedsak økende årskull og synkende behov i Forsvaret. Det er ikke mulig med tilgjengelig datagrunnlag å danne seg et godt inntrykk effekten av Forsvarets aktive rekruttering når effekten av Forsvarets omstilling er så dominerende på det mannlige personellvolumet.

## 5.2 Frafall under førstegangstjenesten

Erfaringsmessig er det er liten forskjell på menn og kvinner når det gjelder frafallet under førstegangstjenesten. Blant dem som har påbegynt førstegangstjeneste er andelen som fullfører tjenesten omtrent like stor for kvinner som menn. Imidlertid ser vi at andelen som fullfører har gått noe ned i den siste tiden. Figur 5.8 viser prosentandelen av menn og kvinner som har fullført førstegangstjenesten [10].



Figur 5.8 Andel fullført førstegangstjenesten (fordelt på årskull)

I løpet av 2007 valgte ca 16 % av jentene å avbryte førstegangstjenesten. Ca 21 % av guttene måtte avbryte førstegangstjenesten før den opprinnelige dimisjonsdatoen.

Det kan være flere årsaker til at noen faller fra før tiden. Vernepliktsverket har i en tidligere studie sett på årsaker til at noen velger å avbryte førstegangstjenesten [9]. Studien viser at en del avbryter tjenesten på grunn av helsemessige årsaker, enten fysiske eller psykiske. For eksempel kan den fysiske progresjonen bli vel tøff for utrente slik at belastningsskader oppstår. Videre kan enkelte faktorer være vanskelige å avdekke på sesjon, deriblant psykiske faktorer. Slike forhold vil gjerne vise seg /gjøre seg gjeldende etter en tid, og det kan være vanskelig for vedkommende å gjennomføre tjenesten.


Prosjektet vil ha fokus på hvordan Forsvaret både rekrutterer og beholder personell. Dermed blir det å finne årsaker til at noen velger å avbryte tjenesten, enten det er førstegangstjeneste eller senere, en viktig del av prosjektets oppdrag. Det vil også være interessant å se på om kvinner og menn oppgir forskjellige årsaker til at de ønsker å slutte i Forsvaret.

## 6 Yrkesaktiv i Forsvaret

Jentene fra 89-kullet som har vært inne til førstegangstjeneste, har selv oppgitt at de er åpne for en videre karriere i Forsvaret *dersom* året i førstegangstjeneste faller i smak [9]. Det er tydelig at disse jentene ikke har noen fastlagt plan for det videre karriereløpet sitt. Forsvaret har dermed en god anledning til å påvirke disse jentene slik at de velger Forsvaret etter endt førstegangstjeneste.

Med målet om 20 % kvinneandel i Forsvaret blant de militært ansatte, er det en utfordring at en del jenter som har gjennomført førstegangstjeneste og/eller befalsskole, likevel velger å forlate Forsvaret på et senere tidspunkt. Rekrutteringen av militært personell starter vanligvis på bunnen av karrierestigen. Uten at mange kvinner som gjennomfører førstegangstjenesten fortsetter i Forsvaret, vil det være vanskelig å ansette kvalifiserte kvinner i det høyere militære gradssjiktet. Årsakene til at mange kvinner velger å slutte blir derfor viktig å studere videre i prosjektet.

De fleste militært ansatte (både kvinner og menn) i Forsvaret har et fast ansettelsesforhold og omtales bare som yrkesbefal (ca 60 %). I tillegg til yrkesbefal finnes det også avdelingsbefal (ca 15 %), engasjert befal (ca 9 %), åremålsbefal (ca 0,3 %), befal på nyttetjeneste (ca 6 %) og vervede (ca 9 %). Alle disse er tilknyttet en eller annen form for midlertidig kontrakt med en varighet på inntil 15 år. For tiden er det ca 8 % militære kvinner på ulike kontraktformer i Forsvaret. Figur 6.1 gir et beskrivende og statistisk vanlig bilde av den typiske militære mann og kvinne i Forsvaret [8].



Vanlig observasjon	Militær kvinne	Militær mann
Fornavn	Anne	Jan
Alder	32,1 år	35,6 år
Militær grad	Løytnant	Kaptein
Tid i militær grad	4,1 år	4,2 år
Kontraktsforhold	Yrkesbefal	Yrkesbefal
Lønn & tillegg	341 000 & 127 000	366 000 & 196 000
Virksomhet	Logistikk/Støtte	Operativ/Styrkeprodusent
Deltatt i internasjonal operasjon?	Ja	Nei

Figur 6.1 Et bilde av militært personell i det norske Forsvaret basert på statistiske data.

Som vi ser fra illustrasjonen kan den typiske militære kvinnen karakteriseres som mer altruistisk i sitt ansettelsesforhold enn den typiske militære mannen ved at hun arbeider med å understøtte (administrativt eller tjenestemessig) avdelinger og personell som tilhører den operative ende eller de som trener til operasjoner (styrkeproduksjon). Videre har hun en lavere gjennomsnittslønn som følge av lavere gjennomsnittsalder (ansiennitet), lavere militær grad og at hun deltar mindre på øvelser og trening enn gjennomsnittsmannen (dvs. færre tillegg) [8]. Kvinner og menn har i gjennomsnitt tilbrakt omtrent like lang tid på et gradsnivå før de rykker videre til neste. Kanskje mest overraskende er at selv om den gjennomsnittlige kvinnen tilhører en understøttende virksomhet i Forsvaret, så har hun i større grad enn gjennomsnittsmannen deltatt i Forsvarets internasjonale operasjoner.

Selv om deltagelse i internasjonale operasjoner er å anse som en operativ leveranse fra Forsvaret, så har Norge ofte bidratt med logistikk og støtteavdelinger til slike operasjoner. Dermed er sannsynligheten større for at kvinner blir involvert i internasjonale operasjoner enn menn basert på deres bakgrunn og arbeidserfaringer fra ulike støtteavdelinger i Forsvaret. I tillegg kan ulik vektlegging av altruistiske forhold bidra til at en militær kvinne i større grad ønsker å delta i internasjonale operasjoner, spesielt fredsbevarende operasjoner.

I det videre vil vi fokusere på en del funn og problemstillinger som prosjektet har studert og vil studere i den nærmeste tiden. I henhold til prioriteringene i prosjektet, jf. kapittel 2.1, vektlegges i første omgang ulike sider ved det å være yrkesaktiv kvinne i Forsvaret.

## **6.1 Hva vil kvinner i Forsvaret?**

Å beholde kvinner i Forsvaret har vist seg å være en vanskelig oppgave. Undersøkelser om hva unge kvinner ønsker seg av en jobb viser at kravene og forhåpningene er store. Før de går ut i arbeidslivet ønsker unge seg en meningsfull, spennende, stressfri og godt betalt jobb som betyr noe for andre (altruistiske egenskaper). Denne drømmejobben er en del av det ”drømmelivet” ungdom ønsker, spesielt jenter, og de færreste opplever dette i sin første jobb. Forventningene samsvarer sjelden med virkeligheten i første omgang, og den skuffelsen som kommer fører i en del tilfeller til at vedkommende slutter i jobben. Etter hvert som man får mer arbeidserfaring utvikler de fleste et mer realistisk syn på arbeidslivet og forventningene kommer mer på linje med opplevd virkelighet. Kombinert med at oppfatningen om drømmejobben og drømmelivet også forandrer seg over tid og ulike faser i livet kan dette gjøre en arbeidstaker mer stabil i arbeidsmarkedet. En som ønsket seg en karriere mest av alt, kan ha endret fokus til familieliv, noe som ofte vil ha innvirkning på vedkommendes ønsker om arbeidsoppgaver, arbeidstid, arbeidssted og prioriteringer i hverdagen.

En ikke uvanlig observasjon er at enkelte ønsker å være en del av Forsvaret, men kun i en begrenset periode for å ”oppleve noe nytt”, ”gjøre noe spennende” eller ”utfordre seg selv for en periode” [9]. Det ansees som bra å ha referanser og erfaringer fra Forsvaret i forbindelse med videre selvrealisering i arbeidsmarkedet. En er altså ikke nødvendigvis interessert i å velge en arbeidsgiver ”for livet” på et tidlig tidspunkt i karrieren. Når Forsvaret stort sett driver en

spesialisert og egendrevet militær utdanning hvor karrieren utvikles over tid, i et eget og internt arbeidsmarked, lar ikke dette seg kombinere med behovene karakterisert ved dagens generasjon X [2]. Imidlertid understrekes det at dagens militære kvinner, uavhengig av alder, trives i Forsvaret. De har gode erfaringer med å jobbe i Forsvaret, de liker arbeidsoppgavene og variasjonen i arbeidsoppgavene, og arbeidsmiljøundersøkelsen i 2007 viser at den generelle trivselen er bedre enn i mange andre organisasjoner [11].

På spørsmålet om ”Hvilke forhold ved Forsvaret som arbeidsplass har avgjørende betydning for deg når du vurderer din framtid som yrkesoffiser” framhever kvinnelig befal betydningen av variasjonen i arbeidsoppgaver, fleksibilitet i hverdagen og arbeidstiden samt et godt arbeidsmiljø, som avgjørende faktorer for å bli værende [12]. Det som imidlertid preger svarene er at betingelser og tiltak som understøtter ulike tids- og livsfaser, kombinert med tilretteleggelse for en karriere preget av personlig utvikling og læring, verdsettes aller høyest. Perioder med ”tidsklemme”, høyt arbeidspress og en oppfatning om manglende ressurser innen eget arbeids- og ansvarsområde, kan innebære, spesielt over tid, at en velger å se seg om etter alternativt arbeid selv om arbeidsmiljøet, og betingelsene, er tilfredsstillende.

Valg av virksomhet, våpenart og bransje blant militære kvinner, kan gi et inntrykk av hvilke preferanser en har når en først har valgt å arbeide i Forsvaret. Som vi så i illustrasjon i figur 6.1 så er den typiske kvinne aktiv innen Forsvarets logistikk- og støttevirksomhet. Karriereundersøkelsen i Hæren gir statistiske sammenhenger som støtter oppunder dette funnet [13]. I Hæren er det en statistisk sammenheng mellom kjønn og tilsetningsforhold, militær grad, bransje og troppeart. Den militære kvinne i Hæren er vanligvis midlertidig ansatt (engasjert eller avdelingsbefal) og har sitt arbeidsfelt innen forvaltning, sanitet eller logistikk. Videre er den militære kvinne yngre og har lavere militær grad enn den typiske militære mannen i samme forsvarsgren [13].

Under forutsetning om at alle kvinner har (fritt) valgt egen karriereutvikling og fulgt egne målsetninger og selvrealisering, ønsker altså kvinnene primært å arbeide i militære støttefunksjoner. Kvinnene som svarte på karriereundersøkelsen [13] gir inntrykk av at de er informert om alternative stillinger og variasjonen i stillingsinnhold i Forsvaret, men likevel foretrekkes stillinger og arbeidsoppgaver som tilfredsstillende typiske altruistiske egenskaper. Med risiko for å være stereotypisk kan det altså være en fordel for Forsvaret å fremme nettopp denne type stillinger og virksomhet (dvs. nedtone operativ virksomhet) i framtidige rekrutteringskampanjer for å få flere kvinner inn i Forsvaret.

## **6.2 Hvorfor så få kvinnelige befal og toppledere?**

Kvinneandelen tynnes ut dess høyere i det militære gradshierarkiet man kommer. Ca 26 % av dagens militære menn innehar majors grad eller høyere mot ca 16 % av de militære kvinnene [8]. At andelen av menn er større fører naturligvis med seg at flere menn enn kvinner innehar toppstillingene i Forsvaret. Skjevheten er likevel såpass vesentlig at den går utover målsettingen om et mangfoldig forsvar, spesielt i det høyere gradssjiktet.

En undersøkelse om ledelse og kjønn i Staten viser at antagelsene om at kvinner har lavere ambisjoner enn menn når det kommer til ønsket om å være leder, er feil [14]. Imidlertid søker menn oftere på lederstillinger da de har større tro på at de ikke blir diskriminert eller undervurdert ved ansettelser. Kvinner søker sjeldnere på jobber de ikke tror de kan få. Dette bekreftes også gjennom undersøkelsen om karriereutvikling i Hæren. Militære menn og kvinner (uavhengig av grad) vurderer/tolker sine egne muligheter og unike utvikling ulikt, selv om de i utgangspunktet er like godt kvalifisert, får samme informasjon og tilbys samme valgmuligheter.

I et notat til moderniseringsdepartementet som tar opp myter om kjønn og ledelse hevdes det at svært mange kvinnelige ledere mener de må være flinkere enn menn for å oppnå den samme karriereutviklingen [15]. Mannlige ledere synes ikke dette i samme grad. Myter og holdninger styrer en del av prosessene rundt ansettelser og trivsel, også hvis de ikke er i overensstemmelse med hva som er fakta. Derfor kan man ikke kun forholde seg til hva man gjennom undersøkelser kommer fram til er ”riktig”, man må i tillegg forholde seg til den *opplevde* virkeligheten. En måte å forandre holdninger på er å presentere fakta for dem det gjelder. Hva man sier og hva man gjør, og hva man sier man gjør, er i stor grad i konflikt. Dette kan være en nyttig tanke å ha med seg om man ønsker å forandre adferd.

Det er også svært viktig at tiltak man setter i gang er i samsvar med de verdier man vil legge vekt på og hvordan kvinner selv betrakter sin posisjon og sine muligheter. Hvis kvinnene ikke ser at det nytter, vil tiltakenes legitimitet være liten og effekten også deretter. Ifølge karriereundersøkelsen i Hæren [13] er det mange kvinner som sier de ikke har like muligheter til å skape seg en karriere i Forsvaret som menn. Verdigrunnet som Forsvaret forfekter sammenfaller fint med de fleste kvinners, men ikke etterlevelsen av dem. For å oppnå suksess og bygge en karriere, føler derfor mange militære kvinner at de må tone ned sin egen kvinnelighet. Etter hvert som kvinnene blir eldre og mer trygge på seg selv, tør de å legge mer vekt på sin kvinnelighet. Det blir mer akseptert å være kvinne og ikke en kvinne som oppfører seg som en mann og følger de ”maskuline reglene”. Militære kvinner som har deltatt i studier om dette temaet sier de la vekk sin kvinnelighet i begynnelsen og prøvde ”å være en av gutta”. De tilpasset seg den maskuline kulturen de hadde kommet inn i og gjorde ting som å kutte ut sminke, snakke med mørkere stemme, fortelle og le av grove vitser og generelt oppføre seg som menn.

Kvinner i Forsvaret er ingen homogen gruppe, ulike kvinner ønsker ulike ting, både karriere-messig og hva de trives med på jobben. Noen kvinner vil kanskje velge en kontorstilling når de får familie, mens andre påpeker at de søkte seg til Forsvaret nettopp for å unngå den type stillinger. Noen kvinner er mot kjønnskvolter, både i moderat og radikal form. De mener det undergraver deres troverdighet som likeverdige med mennene.

Imidlertid påpeker andre militære kvinner at de ikke hadde sittet i sine (høye) stillinger hadde det ikke vært for nettopp kvotering. Først etter noen år blir man tryggere på sin kvinnelighet, og synet på blant annet kvotering forandrer seg også. En kvinnelig toppoffiser poengterte at kvotering var

nyttig så lenge det er menn som bestemmer hvilke verdier og holdninger som er rådende i det militære miljøet.

### 6.3 Ikke like, men like gode?

Hvilke egenskaper er vesentlige for å være en ressurs for Forsvaret? Er maskuline verdier og muskelstyrke så viktig at kvinner alltid vil ligge litt bak gutta, eller er det mulig å tenke annerledes og legge opp en del tjenester slik at verdier og styrker som vanligvis anses som kvinnelige kan være like verdifulle? Jentene i undersøkelsene våre [9] uttrykker at de vil bli behandlet likt og med ”samme respekt”. De vil verken bli behandlet som bedre eller dårligere, men ha de samme mulighetene.

Ut fra et kjønnsperspektiv viser det seg likevel at det er forskjeller på væremåten blant mannlige og kvinnelige offiserer. Funn fra våre undersøkelser blant vernepliktige inne til førstegangs-tjeneste, angående ”forholdet til” kvinnelige befal, er et eksempel på det. Noen opplever kvinnelige befal som strengere og ”bitchy” i forhold til mannlige befal. En mulig forklaring på dette er at de kvinnelige offiserene har tidligere i karrieren sin måttet markere seg sterkere for å ”komme opp i systemet” eller bli ”akseptert” som befal. Andre jenter mener det er positivt og lettere med kvinnelig befal siden ”de vet” hvordan det er å være kvinne i militæret, og dermed viser mer forståelse og solidaritet til andre kvinner [9]. Dette gir oss et inntrykk av at forholdet mellom militære kvinner i Forsvaret i stor grad er ”enten/eller”. Enten er det en konkurransesituasjon innenfor en rad ulike områder eller så er det ren solidaritet innenfor de samme områder. Den ”balanserte væremåten” er mer tydelig og framtrødende for de ”eldre” årskull (høyere alder og mer erfaring). Dette er heller ikke en uvanlig beskrivelse av forholdet mellom menn.

I Vernepliktverkets fokusgruppeintervjuer [9] kommer det også klart fram at enkelte yngre befal tydelig kommuniserte at de ikke ønsket kvinner i troppen eller avdelingen sin. Dette er helt klart holdninger som ikke går overens med Forsvarets uttalte strategi for å beholde kvinner i organisasjonen. Det hjelper ikke med ”festtaler” hvis de som skal sette i gang tiltakene ikke støtter, men direkte motarbeider dem. En bør vurdere å innføre ulike sanksjoner for individer som uttrykker slike holdninger, eventuelt innføre en større grad av belønning (utover likestillingsprisen) også for yngre befal som gjør en aktiv innsats for integrering av kvinner i sin avdeling.

## 7 Forløpige hypoteser

Denne rapporten refererer til første del av arbeidet i prosjektet ”Forskning på årskull”. Det har vært gjennomført omfattende dokumentanalyser, intervjuer og kartlegging rundt nåværende og historisk arbeid med å heve kvinneandelen i Forsvaret.

Prosjektet har gjort seg en rekke observasjoner og refleksjoner rundt det å være kvinne i Forsvaret og dessverre er noen av disse observasjonene negative, framtrødende og gjentakende over tid. Dette tolker vi som at Forsvaret har problemer med å sette inn effektive tiltak for utvikle

organisasjonen i ønsket retning på dette området. Fokuset og refleksjonene rundt disse utfordringene vil derfor være kontinuerlig med i prosjektet og danner blant annet grunnlaget for våre overordnede hypoteser. Etter hvert som arbeidet fortsetter kan disse tesene endres eller tas ut i sin helhet.

En første observasjon som prosjektet har gjort seg er uttalelsene, kravet og paradokset mellom kjønn angående samhold, likeverd og trakassering. I den siste tiden har kravet om å bli ”*behandlet likt som gutta*” blitt særdeles framtrepende samtidig som frekvensen og hyppigheten av uønsket seksuell oppmerksomhet er tilsynelatende uendret. Dette leder oss til to hypoteser som delvis hører sammen:

- 1) Personellintensiv virksomhet fremmer samhandling og samvær
- 2) Kapitalintensiv virksomhet innebærer økt risiko for mobbing, mistriivsel og uønsket seksuell oppmerksomhet

Hypotese 1) baseres på uttalelser og krav fra personell i Hæren og Heimevernet angående ønsket om å bli behandlet likt [9]. Det er allerede gjennomført ordninger/forsøk i Hæren (blant annet ved Garnisonen i Sør-Varanger) hvor ungdom i førstegangstjenesten deler rom, uavhengig av kjønn, nettopp som følge av dette kravet. Hypotese 2) er dannet fordi hyppigheten og frekvensen av uønsket seksuell oppmerksomhet er vedvarende og størst i Sjøforsvaret [11]. Dette er en meget kapitalintensiv virksomhet.

Når det gjelder karriere og karriereutvikling kan en få inntrykk av at de fleste som velger å ta en grunnleggende utdanning i Forsvaret, ikke har langsiktige eller langvarige planer med den militære utdannelsen. Dette gjelder spesielt kvinner. Våre undersøkelser viser at de aller fleste kvinnene som begynner på en utdanning i Forsvaret, ikke har tenkt på en videre karriere i Forsvaret, men mer som et springbrett inn til annen utdanning, f.eks. politiet eller helsevesenet [2]. Samtidig ser vi også ønsket om å delta på *alle områder* i Forsvaret, på like premisser. Dette leder oss til en tredje hypotese som vi tar med oss i det videre arbeidet:

- 3) Grunnleggende utdanning i Forsvaret ansees mer som et spennende ”friår” og ”springbrett” til andre karrierer, enn som en langsiktig satsing til Forsvaret.

En siste observasjon som prosjektet vil vektlegge i det videre arbeidet omhandler karriereutvikling og ulikheter mellom kjønn i videre avansement. En praktisk side ved dette fenomenet er det faktum at de karrierevalg som gjøres tidlig i den militære karrieren, har stor betydning for videre avansement. En som velger en operativ karriere (stort sett menn) har større muligheter for å nå til topps enn en som velger en karriere innefor logistikk/støtte (vanligere valg for en militær kvinne). Den strukturelle løsningen på dette problemet (se anbefalinger i kapittel 8) er likevel bare ett steg i retning av økt mangfold i Forsvaret. En fullgod løsning vil også involvere andre forhold. Prosjektet har observert en ulikhet i bruken av adjektiver når det gjelder beskrivelsen av

kompetanse (formelt og uformelt, skriftelig og muntlig)<sup>4</sup>. Denne ulikheten kan være årsaken til forskjeller i subjektiv tolkning og egenvurdering av videre karriereutvikling, selv om en i utgangspunktet stiller likt og har fått tilgang på samme informasjon. Dette leder oss til den fjerde og siste arbeidshypotesen i prosjektet:

- 4) Bruken av adjektiver i formell og uformell beskrivelse av kompetanse er forskjellig mellom kjønn

Ambisjonen til prosjektet er å identifisere de mekanismer som bidrar til å forklare påstandene/hypotesene. Fellesnevneren for alle disse hypotesene eller påstandene er at de berører spesielt den såkalte ”beholde-dimensjonen” innen Forsvarets strategiske personellpolitikk (hvordan få personellet til å bli værende i Forsvaret). Videre vil håndteringen av disse spørsmålene påvirke Forsvarets generelle omdømme og dermed også rekrutteringsevne (hvordan få nytt personell til Forsvaret). Det er derfor viktig for prosjektet å adressere påstandene/hypotesene i det videre arbeidet. Det understrekes likevel at disse fire hypotesene ikke nødvendigvis er spesielt framtrepende i det *daglige* prosjektarbeidet, men anses heller å være fire spørsmål som vi reflekterer rundt når prosjektet har gjennomført en gitt oppgave. Hypotesene bidrar til å knytte sammen ny og gammel innsikt når vi itererer innsatsen innen forskning på årskull.

## 8 Noen anbefalinger

Helt siden kvinner fikk inntreden i Forsvaret på lik linje med menn har det vært foreslått en rekke ulike tiltak for å heve kvinneandelen i Forsvaret. Mange av disse tiltakene gjentas i flere ulike sammenhenger og dokumenter, og enkelte av de gjentas også her. Etter vår vurdering er de tiltakene som vi minner om enda ikke fullt ut implementert, og de passer godt inn med våre funn fra prosjektarbeidet.

De foreslåtte tiltakene er stort sett basert på arbeid gjort i den første perioden av prosjektets varighet (fram til januar 2009). Noen av tiltakene baseres også på prosjektarbeid utført i løpet av 2009, f.eks. gjennom analyser fra karriereundersøkelsen i Hæren. Dette vil presiseres etter hvert som tiltakene foreslås. Noen av de foreslåtte tiltakene antas å oppnå effekt etter relativt kort tid (eller bør gjennomføres snarest) til en relativt lav kostnad, mens andre tiltak ikke gir effekt før det har gått en del tid og det er brukt en del ressurser. De foreslåtte tiltakene kan dermed deles inn i to kategorier og presenteres hver for seg i kapittel 8.1 og 8.2.

### 8.1 Konkrete og kortsiktige tiltak

Konkrete og kortsiktige tiltak er foreslåtte tiltak som antas å oppnå effekt etter relativt kort tid med relativt liten innsats. En annen tolkning av denne type tiltak er at Forsvaret bør vurdere å

---

<sup>4</sup> Bevissthet i bruken av grammatisk kjønn og et mer kjønnsbalansert språkbruk. I Forsvaret er det vanlig å benytte maskuline termer når en beskriver kompetanse. For eksempel ansvarsfull versus omsorgsfull, prinsippfast versus sta eller sterk versus dominerende.



følge opp forslagene i den aller nær framtid og før ytterligere tiltak iverksettes. Følgende foreslåtte tiltak er ikke oppgitt i prioritert rekkefølge.

*Tiltak 1) Bedre oppfølging av allerede foreslåtte tiltak (spesielt fra Stortingsmelding 36 [1] og Brestrup-utvalget [16])*

Som nevnt innledningsvis er det etter vår vurdering foreslått en rekke gode tiltak i de siste 10–15 årene for å bedre mangfoldet og likestillingen i Forsvaret. Imidlertid så ser vi at foreslåtte tiltak gjentas eller framstilles i en annen form eller sammenheng med ujevne mellomrom. Dette tyder på at utfordringen ikke nødvendigvis ligger i å fremme tiltak eller å identifisere forbedringer, men heller å drive kontinuerlig arbeid og oppfølging. Tidsavgrensede utvalg og arbeidsgrupper er ikke tilstrekkelig for å skape en slik kontinuitet. Forsvaret bør derfor opprette en egen enhet for oppfølging av utfordringer knyttet til mangfold, likestilling og minoritetsgrupperinger. Videre bør de som arbeider med denne type utfordringer i en eventuell permanent strategisk enhet, ha dette som en 100 % arbeidsoppgave, ikke som en mindre prosentandel i en allerede eksisterende stillingsbeskrivelse.

*Tiltak 2) Innføre nulltoleranse for støtende atferd*

Ulike medarbeiderundersøkelser [11] og tidligere spørreundersøkelser som Forsvaret har gjennomført, indikerer at frekvensen av støtende atferd i Forsvaret varierer både i tid, avdeling og forsvarsgren. Våre funn viser også at det samme gjør håndhevelsen av reglementet og sanksjoneringen [9]. Dagens løsning med å innføre et stadig mer omfattende regelverk for hvordan en skal håndtere støtende atferd tolkes og håndheves likevel forskjellig fra avdeling til avdeling, og det er ingen sentral enhet som vurderer standarden i håndhevelsen eller påminner om sanksjoneringen mot støtende atferd<sup>5</sup>. Hvis avdelingene ikke klarer eller makter å håndheve reglementet, bør en sentral enhet kunne bistå arbeidet (for eksempel en enhet som foreslått i tiltak 1). Denne enheten kan også være et sted å rapportere inn uregelmessigheter til.

*Tiltak 3) Målrettede informasjons- og rekrutteringskampanjer*

Forståelsen og innsikten i Forsvaret varierer stort i den norske befolkningen. Noen har god innsikt i organisasjonen mens andre bare har stereotypiske oppfatninger. Målrettede informasjonskampanjer om Forsvarets virke kan bidra til en bredere forståelse av virksomheten og dermed også til rekrutteringen til organisasjonen. Behovet for informasjons- og rekrutteringskampanjer er foreslått tidligere i mange ulike sammenhenger, men bør likevel fortsatt vurderes jevnlig. Etter vår mening vil perioder med utelukkende rekrutteringskampanjer, spesielt innrettet mot den yngre garde, gi et feilaktig bilde av Forsvaret til befolkningen. Videre, etter vår vurdering, bør

---

<sup>5</sup> Sjefen for Personell-, Økonomi- og styringsstaben (PØS) i Forsvarsstaben, Generalmajor Espen Amundsen, og personelldirektøren i Forsvaret, Tom Simonsen, har minnet om, og pålagt, underlagte ledere nulltoleranse for uønsket seksuell oppmerksomhet i egne vurderingsrapporter i etterkant av medarbeiderundersøkelsene. Våre funn indikerer imidlertid at det fortsatt praktiseres ulikt ved Forsvarets avdelinger.

framtidige rekrutteringskampanjer legger mindre vekt *hva* Forsvaret består av, og heller vektlegge *hvem* som er i Forsvaret og *hvorfor* vi har et Forsvar.

Ulike funn i prosjektet tilsier at informasjon om Forsvarets utdannings- og arbeidsmuligheter bør forbedres, spesielt i de tilfellene hvor en kan søke på militære stillinger basert på sivil kompetanse (horisontal inntreden). Det sistnevnte kan være en kosteffektiv måte å øke kvinneandelen på framfor å drive nyrekruttering og årelang utdanning av personellet kombinert med en rekke tiltak for å beholde dem. En god framstilling av mangfoldet i oppgaver og arbeidsinnsats kan også bidra til å bedre evnen til å beholde dem som allerede er ansatt i Forsvaret. Imidlertid må en ikke overse behovet for fortsatt vertikal utdanning og ansiennitetsutvikling for spesialistrollene da det militære faget kun tilegnes ved en militær skole/avdeling, ikke ved en sivil utdanningsinstitusjon. Hvis Forsvaret søker å beholde de kvinnene en allerede har i organisasjonen, må en videre ha evne til å følge opp de tiltakene som er iverksatt. Basert på karriereutviklingsarbeid i Hæren [13] bør en også vurdere å øke differensieringen av framtidige tiltak med hensyn på alder, grad og livsfase.

*Tiltak 4) Måltrettet informasjonskampanje angående verneplikt og Forsvarets behov for militært personell*

Selv om det presiseres at verneplikten opprettholdes i kombinasjon med at "Forsvarets behov for personell er styrende", regjerer det dessverre en generell oppfatning i befolkningen og spesielt blant ungdommen, at noen slipper lettere unna militærtjenesten enn andre [2] [9]. Når det regjerer slike oppfatninger, og Forsvaret fortsatt gjennomfører en fysisk og psykisk seleksjonsprosess, er det sannsynligvis vanskelig å drive effektiv ny-rekruttering.

I de siste årene har Forsvaret erfart et fall i tiltrekningskraften til militærtjeneste, selv til de mest attraktive virksomheter og tjenestestillinger [2] [8]. Det har riktignok vært ansatt personell og definert stillinger i henhold til Forsvarets definerte behov, men antall personer bak hver stillingssøknad er redusert de siste årene (f eks ved grunnleggende offisersutdanning). Selv innad i Forsvaret er det store hull i kunnskapen om verneplikt, førstegangstjenesten og militærtjeneste. En måltrettet informasjonskampanje, utover tilfeldig retorikk i nyhetsbildet, eller invitasjon til bred debatt om verneplikten bør tilstrebes for å bedre forståelsen for Forsvarets behov for personell og kompetanse. Dette vurderes som spesielt viktig hvis det skal innføres verneplikt for kvinner på lik linje med menn, samtidig som Forsvarets behov for personell er styrende og mye lavere enn antall individer tilgjengelig i et gitt årskull.

*Tiltak 5) Tilpasset personlig bekledning og utrustning.*

Ett viktig og naturlig aspekt når en skal tilpasse situasjonen for kvinner i Forsvaret er å ha personlig bekledning og utrustning som passer. I mange år har kvinner måttet bruke utstyr som ofte er for stort, eller rett og slett ikke passer en kvinnes kroppsform. Dette er under endring, men fortsatt ikke helt på plass. Signaleffekten og oppfatningen om at menn får bedre tilpasset utstyr [2] kan være direkte destruktiv i ny- og re-rekrutteringen av kvinner.

*Tiltak 6) Flere kvinner i styrkeproduksjonen av soldater og befal*

I den videre rekruttering og innsats for å bedre mangfoldet i Forsvaret bør en tilstrebe og ansette flest mulig kvinner i styrkeproduksjonen av soldater og befal. Et større antall kvinner i slike typer stillinger har vist seg å ha en positiv effekt på både holdninger (til kvinner) og rekrutteringen av enda flere kvinner [2]. Dette kan også være en effektiv måte å spre informasjon om hvordan det er være kvinne i Forsvaret. Avdelinger og enheter bør oppfordres til å arrangere temadager eller tilsvarende innen relasjonsbygging, mangfold og kultur for å kunne diskutere eller reflektere rundt det å være ansatt (og kvinne) i Forsvaret. Det viser seg dessverre å være helt nødvendig i mange avdelinger å diskutere og gjøre oppmerksom på problemer rundt mangfold og likestilling i Forsvaret.

*Tiltak 7) Skjult kvotering og kjønnsbasert forskjellsbehandling avsluttes umiddelbart*

I våre senere undersøkelser viser det seg at spesielt yngre ansatte i Forsvaret opplever en skjult kvotering og kjønnsbasert forskjellsbehandling i hverdagen. Det kan være en ubevisst handling fra overordnede eller kollegaer men det framkommer i alt for høy frekvens til at det er ubemerket, særlig blant de yngre. Hvis man skal bedre mangfoldet i Forsvaret bør en kun fremme uttalt politikk (moderat kjønnskvoltering), spesielt i resultatkrevene situasjoner (f.eks. antall konteringsforsøk på eksamen).

## **8.2 Omfattende og langsiktige tiltak**

Omfattende og langsiktige tiltak er foreslåtte tiltak som antas å oppnå effekt over tid, med relativ stor og kontinuerlig innsats, gjennom endring av grunnleggende faktorer i kunnskap, kultur og arbeidsmiljø. Videre er tiltakene ressurskrevende, og de krever mye forberedelser og grundige vurderinger i forkant av selve innføringen. Tiltak er ikke oppgitt i prioritert rekkefølge.

*Tiltak 8) Innføre systematiske kjønns-, alders- og tidskategoriserte tiltak for å beholde personell*

En grunnleggende utfordring er at foreslåtte tiltak fram til dags dato kun har virkning på deler av personellmassen i Forsvaret, avhengig av kjønn, aldersgrupper, livsfase, geografisk tilhørighet, osv [13]. Effektene av slike tiltak har imidlertid ofte vært overraskende. Gjennom en kombinasjon av kvalitative og kvantitative studier kan en oppnå bedre forståelse av hvordan incitamentstrukturen virker og eventuelle tids-, alders- og kjønnsbestemte variabler som må justeres for å oppnå høyest mulig effekt av tiltakene. Dette krever en kontinuerlig innsats og forståelse av hele personellporteføljen kombinert med nærhet til beslutningstagere og utførende myndighet for å få satt inn tiltakene i riktig tidsrom, område (punkt i personellporteføljen) og størrelse (omfang av ressurser).

*Tiltak 9) Beskrivelse av kompetanse og stillingsutlysninger til Forsvaret gjøres mer "kjønnsløst"*

Nye funn i våre undersøkelser indikerer at beskrivelse av kompetanse (formelt og uformelt, skriftlig og muntlig) bør gjøres mer "kjønnsløst". Dette gjelder både vurderingen av medarbeiders kompetanse i stillingen, omtale av kollegaers kompetansesammensetning, og stillingsutlysninger i Forsvaret. Ulik bruk av adjektiver kan være årsaken til forskjeller i subjektiv tolkning og egenvurdering av videre karriereutvikling [13], selv om militære kvinner og menn i utgangspunktet stiller likt og en har fått tilgang på samme informasjon. I utgangspunktet anbefales det at Forsvaret benytter seg av såkalt *utrum terminologi* (felleskjønn, erstatter maskulin og feminin) når en beskriver (nødvendig) kompetanse. Det er to kunnskapsutfordringer knyttet til dette forslaget. For det første er ikke forholdet mellom grammatisk kjønn og naturlig kjønn åpenbart for alle, og for det andre er ikke det norske språket nødvendigvis rikt på utrum terminologi. Et naturlig alternativ er da å benytte mere feminine termer i Forsvaret for å balansere språket.

*Tiltak 10) Opprette utdanningsmoduler for holdning, atferd, kjønn og ledelse i en moderne militær avdeling*

De aller fleste av dagens soldater og yngre befal utdannes og opplæres av relativt ungt personell med (relativt) liten arbeidsvariasjon og livserfaring. Fortsatt er mange unge ledere i Forsvaret tildels helt uforberedt på kjønns- og mangfoldsproblematikken i egen avdeling og håndterer utfordringene etter hvert som de oppstår, ofte uten forankring i tidligere erfaringer [2]. Det foreslås derfor å opprette gjennomgående og påbyggende fag i militær pedagogikk, sosiologi eventuelt psykologi som går nærmere inn på holdning, atferd, makt- og språkbruk, bevissthet på ledelse og håndtering av kjønnsrelaterte utfordringer i en moderne militær avdeling. Påbyggingen bør gå fra det pedagogiske og medmenneskelige aspektet (psykologi og sosiologi) mot det organisatoriske etter hvert som personellet stiger i utdanningsnivå, militær grad og ansvarsområder.

*Tiltak 11) Forsvarets prosess med tjenesteuttalelse endres til planleggings- og utviklingssamtale*

Dagens system med tjenesteuttalelse vektlegger historisk arbeidsinnsats og kompetansesammensetning. Den rapporterer hvordan man har gjennomført sitt arbeid, hva en har gjort bra og hva en har gjort mindre bra. Noen avdelingssjefer har riktignok praktisert medarbeidersamtale framfor tilbakemeldingssamtale, men stort sett avvikes tjenesteuttalelsene som en tilbakemelding fra overordnet til underordnet, spesielt i de yngre alders- og gradskategoriene. Hele denne prosessen bør endres til en karriere- og utviklingsprosess. En god tilbakemelding og dialog rundt egen karriereutvikling var noe mange savnet<sup>6</sup> i karriereundersøkelsen [13]. Rapporteringsskjema (tjenesteuttalelsen) anbefales derfor endret til et planleggings- og karriereutviklingsverktøy, kombinert med en kortere uttalelse fra overordnet. Hver medarbeider bør gjøres oppmerksom på sin rolle i organisasjonen og hvordan egen innsats settes i sammenheng med den overordnede strategi og innretning. Sistnevnte gjelder spesielt for ansatte i høyere alders- og gradskategori.

---

<sup>6</sup> Ca 55 % av respondentene (uavhengig av kjønn) mente at karriereutvikling var lite eller ikke ivaretatt. Ca 30 % mente at det var delvis ivaretatt.

Sett i sammenheng med andre foreslåtte tiltak bør det vurderes å opprettes en differensiert planleggings- og utviklingssamtale, basert på alder, grad og organisatorisk tilnærming (med en standardisert hoveddel).

*Tiltak 12) Forbedret vertikal og horisontal karriereutvikling*

Noen stillinger og stillingskategorier i Forsvaret oppfattes og praktiseres som mer betydningsfulle og har høyere status i karriereutviklingen. I all hovedsak verdsettes operativ erfaring ved seleksjon av personell til ulike stillinger på høyere nivå. De som har tilbrakt store deler av sin karriere innen logistikk og støtte (typisk for militære kvinner) har få eller ingen muligheter på å nå en toppstilling i Forsvaret uten å ha vært inntatt en ”operativ avdeling” på et eller flere tidspunkt i karrieren [8]. Mange i annen virksomhet enn den operative føler at de stopper opp i utviklingen sin og at det gis få eller ingen muligheter for videre kompetanseutvikling [13]. Kravet om operativ erfaring oppfattes som overflødig når stillingen som skal besettes ikke innebærer denne type erfaring i det hele tatt. Sett i denne sammenheng anbefales det derfor at det innføres et bedre virksomhetsløp i karriereutviklingen. Det vertikale virksomhetsløp bør endres fra å vektlegge det operative perspektiv til et bredere kompetanseperspektiv for den aktuelle stillingen. Det bør også innføres en bredere og bedre horisontal karriereutvikling i Forsvaret. I all hovedsak innebærer forslaget om horisontal karriereutvikling at grad og lønn må skilles. Det må aksepteres at tilsatte med lavere militær grad kan ha en like god lønnsutvikling, eller lønnsnivå, som tilsatte med høyere militær grad.

### 8.3 Konsekvensvurdering av foreslåtte tiltak

Tabell 8.1 gir en rask oppsummering av foreslåtte tiltak, basert på resultatene hittil i prosjekt 1124 ”Forskning på årskull”.

	Tiltak	Kategori
1	Bedre oppfølging av allerede foreslåtte tiltak	Konkrete og kortsiktig
2	Innføre nulltoleranse for støtende atferd	
3	Målrettede informasjons- og rekrutteringskampanjer	
4	Målrettet informasjonskampanje angående verneplikt og Forsvarets behov for militært personell	
5	Tilpasset personlig bekledning og utrustning	
6	Flere kvinner i styrkeproduksjonen av soldater og befal	
7	Skjult kvotering og kjønnsbasert forskjellsbehandling avsluttes umiddelbart	
8	Innføre systematiske kjønns-, alders- og tidskategoriserte tiltak for å beholde personell	Omfattende og langsiktig
9	Beskrivelse av kompetanse og stillingsutlysninger til Forsvaret gjøres mer ”kjønnsløst”	
10	Opprette utdanningsmoduler for holdning, atferd, kjønn og ledelse i en moderne militær avdeling	
11	Forsvarets prosess med tjenesteuttalelse endres til planleggings- og utviklingssamtale	
12	Forbedret vertikal og horisontal karriereutvikling	

Tabell 8.1 Foreslåtte tiltak for å bedre kvinneandelen i Forsvaret og motivasjonen til tjeneste

Generelt sett er de konkrete og kortsiktige tiltakene billigere og lettere å gjennomføre enn de omfattende og langsiktige tiltakene. Men de omfattende og langsiktige tiltakene har større og bredere potensiell effekt enn de konkrete og kortsiktige tiltakene.

Hvis en ikke gjennomfører tiltak 1, 2, 5 og 7 relativt raskt, kan mye av den tidligere og nåværende innsatsen for å heve kvinneandelen i Forsvaret være bortkastet. Selv om det er stor rotasjon i personellporteføljen (gjennom rekruttering, avgang, pensjon) så regjerer det en oppfatning blant Forsvarets ansatte at en ikke klarer å nå de ulike målsetningene om kvinner i Forsvaret, eller makter å følge opp arbeidet som gjennomføres og tiltakene som foreslås.

Hvis en klarer å gjennomføre bedre og bredere informasjons- og rekrutteringskampanjer (tiltak 3,4 og 6) vil dette sannsynligvis bedre Forsvarets evne til å rekruttere flere og beholde de en ønsker. Både Forsvarets ansatte og de som ønsker å arbeide i Forsvaret ønsker mer og målrettet informasjon.

Selv om Forsvaret klarer å gjennomføre tiltak 1–7 så betyr ikke det nødvendigvis at Forsvaret klarer å beholde kvinner eller motivere Forsvarets personell til tjeneste i større grad enn tidligere. Det bør arbeides systematisk og seriøst med enkelte holdninger og atferdsmønstre som er avdekket i vårt arbeid, gjennom en langsiktig og kontinuerlig prosess. Et naturlig utgangspunkt for en slik satsning er å opprette og iverksette ulike utdanningsmoduler i hele utdanningssøylen angående holdning, adferd, kjønn og ledelse (tiltak 10). Imidlertid er ikke alle Forsvarets ansatte involvert i utdanningssøylen til enhver tid, så tiltak 8, 9, 11 og 12 bør også gjennomføres for å påvirke holdningene til kjønn, atferd og ledelse i hele personellporteføljen.

#### **8.4 Videre arbeid**

Fram til nå har mye av arbeidet vært preget av kunnskaps- og dokumentanalyser samt kartlegging av tidligere utført arbeid. Etter vår vurdering har det vært gjort mye godt arbeid i Forsvaret angående likestilling og mangfold som bidrar til en økt (militær) kvinneandel. Imidlertid har ikke dette arbeidet vært kontinuerlig eller hatt en felles målsetning.

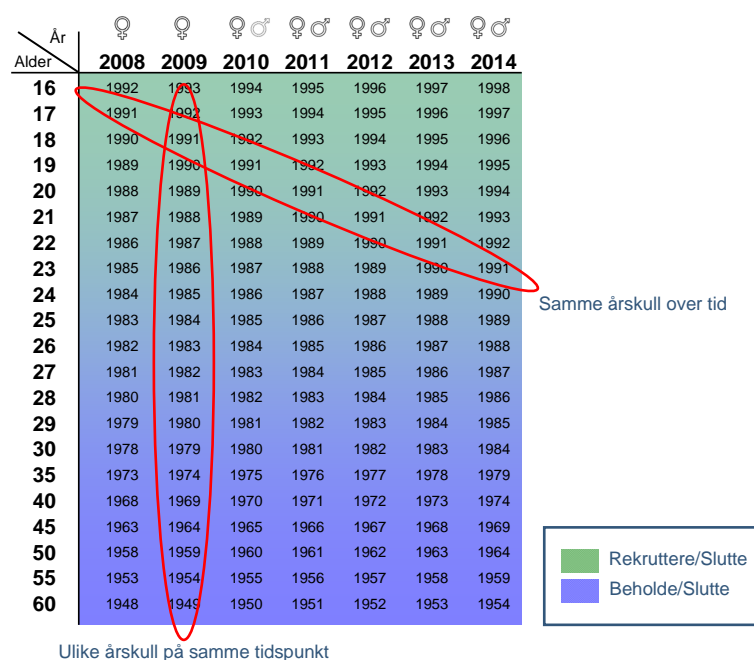
Prosjektets primæroppgave og videre arbeid framover er å følge opp nåværende og kommende årskull fra de blir innrullert og flere år fram i tid. Dette innebærer at prosjektet kartlegger ulike forhold som gjelder for ethvert årskull i Forsvaret, dvs. alle alderstrinn i organisasjonen. Dette for å få kunnskap om hvordan kvinner og menn opplever Forsvaret som arbeidsgiver sammenlignet med jevnaldrende, som har tatt andre yrkesvalg. Samtidig kan en få indikasjoner på om det er forskjellige årsaker som ligger til grunn når kvinner og menn ønsker å slutte i Forsvaret.

Når prosjektet skal følge opp alle årskull over tid, er det etter vår vurdering viktig å veksle i metode, datainnsamling og interessefelt, men fortsatt opprettholde fokuset på noen sentrale problemstillinger som det til enhver tid det er viktig å få svar på. Prosjektet verdsetter spesielt vekslingen mellom kvalitative (intervju) og kvantitative analyser. I forbindelse med kvantitative analyser vil prosjektet ikke nødvendigvis utarbeide nye spørreundersøkelser, men støtte seg på de undersøkelsene som gjennomføres hvert år i Forsvaret<sup>7</sup>. Dette en kosteffektiv måte å formulere

---

<sup>7</sup> Vernepliktsundersøkelsen, Medarbeiderundersøkelsen og Omdømmeundersøkelsen er relativt faste undersøkelser som gjennomføres hvert år. I tillegg arrangeres en mengde ulike undersøkelser som f.eks. Karriereundersøkelsen i Hæren. Når prosjektet gis tilgang til grunnlagsdata fra disse undersøkelsene vil

hypoteser på som vi ønsker å besvare gjennom dybdeintervjuer med Forsvarets faste og midlertidige ansatte. Figur 8.1 framstiller variasjonen i metode og utvalg i prosjektets arbeid.



Figur 8.1 Variasjonen av fokus og innretning i det videre prosjektarbeid

Som vi ser av figuren, vil en i det videre arbeidet både følge årskull over tid og studere ulike årskull på samme tidspunkt. Prosjektet vil i all hovedsak fokusere på forhold som angår det å rekruttere og beholde personell samt avdekke årsakene til hvorfor noen velger å forlate Forsvaret. Videre vil innsatsen dreies mer mot å avdekke årsaker til hvorfor kvinner og menn (i og utenfor Forsvaret) er motivert for tjeneste, eventuelt, er ikke motivert for tjeneste.

prosjektet analysere hvorvidt alder, kjønn, livsfase eller annet er utslagsgivende for motivasjonen til videre tjeneste i Forsvaret.

## Referanser




- [1] Stortingsmelding nr. 36 (2006–2007); Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret
- [2] Svein-Tore Kristiansen, Ole Christian Boe, Bjørn Tallak Bakken, Stine Walmsnæss Skjæret, Linda-Merethe Granlund, ”Kunsten å rekruttere og beholde jenter i Forsvaret – Skisse til ny strategi for økt kvinneandel i Forsvaret, KS Fagrapport nr 2. 2008
- [3] Birgit Leirvik, ”Prosjektforslag – Forskning på årskull 2009–2011”, Østlandsforskning 2008
- [4] Tuva Schanke, Tonje Lauritzen, Birgit Leirvik, ”Kunnskapsunderlag med fokus på tre tema; Ungdoms valg av utdanning og yrke, det kjønnsdelte arbeidsliv og mangfold i organisasjoner”, ØF-Notat nr. 05/2008
- [5] Statistikkbanken (SSB)/ 06 Arbeidsliv/Yrkesdeltaking og lønn/06.01 Yrkesdeltaking/Tabell 04539: Sysselsatte etter kjønn, næring og avtalt arbeidstid
- [6] Kristian Rose Tronstad, ”Fordelingen av økonomiske ressurser mellom kvinner og menn – Inntekt, sysselsetting og tidsbruk”, SSB-rapport 2007/1
- [7] Tonje Lauritzen, Birgit Leirvik, ”Med et kjønnsperspektiv på Forsvaret som arbeidsorganisasjon – et teorinotat”, ØF-Notat nr. 08/2008
- [8] Frank Brundtland Steder, Per-Kristian Johansen, Cecilie Sendstad, ”Forsvarets kostnads- og personellsammensetning (1994–2007) – sentrale utviklingstrekk og utfordringer”, FFI-Rapport 2008/00738
- [9] Kari Stubberud, ”Foreløpige resultater, status og forslag til forskningsdesign for det videre arbeid”, Notat fra Vernepliktsverket ifm prosjekt Forskning på årskull
- [10] Statistikk og data tilgjengelig fra Vernepliktsverkets systemer, ulike statistikkområder for individer fra årskull med tilknytning til Forsvaret, Vernepliktsverkets databaser, vinteren 2009
- [11] Forsvarets medarbeiderundersøkelse, utført av Forsvarets mediesenter (FMS) våren 2007 og vinteren 2008
- [12] Svein-Tore Kristiansen, ”Rapport fra workshop kvinnekraft II”, KS Notat, 12. februar 2009



- [13] Karriereundersøkelsen i Hæren, utført av Forsvarets mediasenter [FMS] og Transformasjons og doktrinekommandoen (TRADOK) / Personell & Kompetansekontoret (P&K), vinteren 2009
- [14] Kjersti Bergheim, Heidi Kristina Westli, Jarle Eid, "Lederutvikling i Forsvaret; En evaluering av Forsvarets lederutviklingsprogrammer: KvinnTopp, Q-grupper, LUPRO og UFO", Det psykologiske fakultet/UIB, 2007
- [15] Elise Aagoth Storvik, "Kjønn, ledelse og rekruttering i staten", Institutt for samfunnsforskning, 2005
- [16] Britt Brestrup m.fl., "Utvalg for større kvinneandel i Forsvaret – Rapport", FD 2006

## Appendix A Oppgaver til underleverandørene i prosjektet

Følgende oversikt gir en kortfattet oversikt over tildelte oppgaver til underleverandørene i prosjektet "Forskning på årskull" i 2008

 <b>Vernepliktsverket</b>	 <b>Krigsskolen</b>	 <b>Østlandsforskning</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etablere et informasjons-samarbeid med Sverige (Pliktverket)</li> <li>2. Forvalter og tilrettelegger av data til prosjektet               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Innhentning</li> <li>b. Oversikt over tidligere analyser</li> </ol> </li> <li>3. Studere utvalgte jenter i 1989-kullet               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kvalitativ undersøkelse</li> </ol> </li> <li>4. Møte med intervjuoffiserer               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Trekke deres erfaringer inn i prosjektet</li> </ol> </li> <li>5. Løpende deltagelse i prosjektet, seminarer og konferanser</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arrangere møte/seminar med Nettverk for kvinnelig befal (NvKB)</li> <li>2. Samle inn og sammenstille tidligere arbeid               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kvinners erfaring og oppfatning om og i Forsvaret</li> <li>b. Samle inn utredninger i Forsvaret vedrørende kjønn og mangfold</li> </ol> </li> <li>3. Basert på studentdatabasen (STUD-DB) fra høyskolen i Oslo (HIO)               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Søknad/oppstart i Forsvaret vs andre etater</li> </ol> </li> <li>4. Løpende deltagelse i prosjektet, seminarer og konferanser</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utarbeide en kunnskapsstatus               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Foreliggende forskning og utredning generelt vedrørende yrkesvalg og kjønn</li> <li>b. Foreliggende forskning og utredning spesielt knyttet disse problemstillingene i Forsvaret</li> </ol> </li> <li>2. Bistå i ferdigstilling av Vernepliktsverkets fokusgruppe-studier med jenter i Forsvaret</li> <li>3. Bidrag med utarbeidelse av opplegg for videre forskning i 2009-2011</li> <li>4. Løpende deltagelse i prosjektet, seminarer og konferanser</li> </ol>