

# **Kvinner & Krigsskole**

*- Hva er årsakene til at kvinner som har fullført Befalsskole, og som jobber ved en av Hærens avdelinger ikke søker seg videre til Krigsskolens Operative linje*

**Kadett Sissel Olsen Utsi**



**KRIGSSKOLEN**

Bachelor i militære studier; ledelse og landmakt

Krigsskolen

Høst 2012

## Forord

Jeg ønsker å benytte muligheten å takke de som har hjulpet og bidratt til denne oppgaven.

Først ønsker jeg å takke informanten Arne Opperud for at han stilte opp og bidro. Samt de fem respondentene som har lagt det empiriske grunnlaget for hele oppgaven. Deretter vil jeg rette en stor takke til min veileder Rønnaug Eli Holmøy, som har bidratt med en lærerik og god veiledning. Til slutt vil jeg også takke Mona Stokke som og alle andre som har bidratt med innspill.

Sissel Olsen Utsi

Krigsskolen 12.12.12

---

# Innholdsfortegnelse

<b>1. INNLEDNING .....</b>	<b>6</b>
1.1 BAKGRUNN .....	6
1.2 FORMÅL MED OPPGAVEN .....	7
1.3 PROBLEMSTILLING.....	7
1.4 FREMGANGSMÅTEN .....	7
1.5 DISPOSISJON.....	8
1.6 AVGRENSNING.....	8
<b>2. METODE.....</b>	<b>9</b>
2.1 METODEVALG .....	9
2.2 METODEBESKRIVELSE.....	10
2.3 FORFORSTÅELSE.....	10
2.4 INTERVJU .....	11
2.4.1 <i>Utforming av intervjuguide.....</i>	<i>11</i>
2.4.2 <i>Innhenting av intervjuobjekter.....</i>	<i>11</i>
2.4.3 <i>Gjennomføringen av intervjuene.....</i>	<i>12</i>
2.5 METODE- OG KILDEKRITIKK .....	13
<b>3. TEORI .....</b>	<b>15</b>
3.1 KULTURBEGREPET .....	15
3.1.1 <i>Den militære kulturen.....</i>	<i>16</i>
3.2 MOTIVASJON .....	17
3.2.1 <i>Indre &amp; Ytre motivasjon.....</i>	<i>17</i>
3.2.2 <i>Behovet for tilhørighet &amp; anerkjennelse.....</i>	<i>18</i>

---

3.3	SOSIALT KOGNITIVT PERSPEKTIV.....	19
3.3.1	<i>Individuelle forutsetninger.....</i>	<i>19</i>
<b>4.</b>	<b>PRESENTASJON AV EMPIRSKE FUNN.....</b>	<b>21</b>
4.1	OPPLEVELSEN AV FORSVARET .....	21
4.1.1	<i>Oppsummering.....</i>	<i>23</i>
4.2	INDRE OG YTRE MOTIVASJON .....	23
4.2.1	<i>Oppsummering.....</i>	<i>24</i>
4.3	INDIVIDETS VALG.....	25
4.3.1	<i>Oppsummering.....</i>	<i>27</i>
<b>5.</b>	<b>DRØFT.....</b>	<b>29</b>
5.1	KULTUREN MØTER INDIVIDET .....	29
5.1.1	<i>Delkonklusjon.....</i>	<i>30</i>
5.2	MOTIVASJON .....	31
5.2.1	<i>Delkonklusjon.....</i>	<i>32</i>
5.3	VALGENE INDIVIDET TAR .....	32
5.3.1	<i>Delkonklusjon.....</i>	<i>33</i>
<b>6.</b>	<b>KONKLUSJON .....</b>	<b>35</b>
<b>7.</b>	<b>VEIEN VIDERE .....</b>	<b>36</b>
	<b>KILDELISTE .....</b>	<b>37</b>
	<b>VEDLEGG.....</b>	<b>40</b>
	VEDLEGG 1 .....	41
	VEDLEGG 2 .....	43
	VEDLEGG 3 .....	44



# 1. Innledning

## 1.1 Bakgrunn

Forsvaret vil ha flere kvinner inn i Forsvaret, noe som krever kvinner på alle nivå. Målet om en høyere prosentandel kvinner i Forsvaret er en politisk forankret målsetting. For at Forsvaret skal kunne løse sine oppgaver på best mulig er de avhengig av at man rekrutterer de som er best egnet til oppgaven uavhengig av kjønn står det skrevet i Stortingspreposisjon 42 (Forsvarsdepartementet 2003 – 2004). En annen begrunnelse for at man ønsker en organisasjon bestående av begge kjønn er at i dagens operasjoner er det stor variasjon i oppdragene, og ved representasjon av begge kjønn kan sikkerheten forbedres, som også vektlegges i *Resolusjon 1325* (Utenriksdepartementet 2000)

Kvinneandelen i Forsvaret har de siste årene steget i mange avdelinger, men det er fortsatt få kvinner i kampavdelingene i Hæren. I den grad det jobber kvinner i disse avdelingene er de ofte i administrative forvaltningsstillinger (Kilde 2012:28). Forsvaret har sett på hva som kan være hindringene for integreringen av kvinner i systemet og i Forsvarets personellhåndbok står det: ”Holdninger, adferd og kulturelle barrierer er trolig de største hindringene for kvinners muligheter og påvirker deres interesse, ønske og mulighet for å gjøre en karriere i Forsvaret (Forsvarsdepartementet udatert:6.3.1).

### **Tidligere forskning**

Det foreligger allerede en god del forskning på temaet kvinner og Forsvaret. Jeg har lest en rekke av disse rapportene, og funnet en del inspirasjon fra Østlandsforskning sitt forskningsprosjekt som heter ”Rekruttering, sosialisering og militær kjernekompetanse”. I og med at prosjektet har varighet fra 2011–2013 og at dette kun er et forprosjekt har jeg ikke brukt denne aktivt som forskningskilde. Likevel har jeg hentet inspirasjon vedrørende en del emneord de tar opp i rapporten. Blant annet den militære kulturen, sosialiseringsprosessen, karriere og karrierevalg (Eide m.fl 2012). Også pilotundersøkelsen fra 2008 ”Monolitt eller Mosaikk” har i sin konklusjon med begrepene kultur og den militære organisasjonen som anbefaling til videre forskning (Ellingen m.fl 2008). Videre har Krigsskolen kommet ut med

---

flere fagrapporter, to av dem er ”Kunsten å rekruttere og beholde jenter i Forsvaret” og ”Ikke en av gutta!”. Disse rapportene belyser blant annet Forsvarets familiepolitikk og negative holdninger til kvinner i Forsvaret (Kristiansen m.fl 2010). Også i boka *Krigerkultur i en fredsnasjon* tar Andreassen og Ingalls opp den militære kulturen og holdningene til kvinner i Forsvaret (Edström m.fl 2009).

I alle disse rapportene er fokuset på rekruttering av kvinner og det å beholde kvinner i organisasjonen, dette er meget relevant for min problemstilling. Alle rapportene tar opp mange flere momenter enn hva jeg har belyst her. Jeg har kun gjort et utvalg for det jeg mener er relevant for min problemstilling.

## 1.2 Formål med oppgaven

Hensikten med denne undersøkelsen er å finne ut hva Forsvaret og Krigsskolen kan gjøre annerledes for at Krigsskolen kan fremstå mer attraktiv for kvinner. Dette vil jeg belyse gjennom forskning som allerede er gjort, teorier og hva respondentene selv uttaler.

## 1.3 Problemstilling

Hva er årsakene til at kvinner som har fullført befalsskole i Heimevernet/Hæren og som jobber ved en av Hærens avdelinger i dag, ikke søker seg videre til Krigsskolen sin Operative linje?

## 1.4 Fremgangsmåten

Jeg startet undersøkelsen med å lese gjennom tidligere forskning. Dette inspirerte meg til hvilke teorier jeg skulle basere undersøkelsen på. Dette var blant annet kulturbegrepet, og hvordan mennesker velger ut i fra et sosialt kognitivt perspektiv. I tillegg fikk jeg gjennom mine empiriske funn interesse for andre teorier, det viktigste av disse er motivasjon, hva er årsaken til at mennesker gjør det de gjør?

## 1.5 Disposisjon

Oppgavens hoveddel er delt i fem kapitler. Kapittel 1 er innledningen til oppgaven. Kapittel 2 forklarer metoden jeg har brukt. Kapittel 3 gjør rede for teorien. I kapittel 4 har jeg presentert mine empiriske funn. Før jeg i kapittel 5 drøfter mine empiriske funn, opp i mot det teoretiske grunnlaget.

## 1.6 Avgrensning

Jeg har valgt å avgrense undersøkelsen til kun å dreie seg om kvinner i Forsvaret og ikke årsakene til at menn ikke søker Krigsskolen. Undersøkelsen vil kun belyse funn fra kvinner som har gjennomført Befalsskole med påfølgende plikttjeneste.



## 2. Metode

I dette kapitlet skal jeg gjøre rede for min valgte metode for gjennomføringen av undersøkelsen. Måten jeg ønsker å gjøre dette på er å beskrive metodevalget og metoden. Deretter vil jeg ta for meg min egen forforståelse. Så vil jeg gå i dybden på intervjuene, herunder innhenting av intervjuobjekter, utforming av intervjuguide og gjennomføringen av intervjuene. Før jeg avslutter med metode- og kildekritikk.

### 2.1 Metodevalg

For å kunne finne ut hva Krigsskolen kan gjøre annerledes for å få flere kvinnelige søkere, var det viktig å kartlegge hva årsakene egentlig er for at kvinner ikke søker seg til Krigsskolen operative linje. Oppgaven baserer seg på en kvalitativ metode som gjerne kjennetegnes ved at man går dypere ned i temaet, får mer fyldige beskrivelser og større helhetsforståelse selv om dette ikke er en garanti (Johannesen m.fl 2010:369). Kvalitativ metode handler om å studere, karakterisere og tolke data (Kvarv 2010:135). De dataene jeg har benyttet meg av er studie av dokumenter og intervjuer. Gjennom dokumenter fremgår det hva som er de trolige årsakene for at kvinner velger bort Forsvaret. Gjennom et samfunnsvitenskapelig utgangspunkt vil jeg kartlegge den virkeligheten kvinner i Hæren opplever ved å gjennomføre dybdeintervju med et bestemt utvalg. Jacobsen skiller mellom en induktiv og deduktiv tilnærming. En induktiv tilnærming blir innledet med at man samler inn empiri med minimalt av antagelser. I en deduktiv tilnærming har man allerede en antagelse, deretter finner man empiri i den hensikt å avkrefte eller bekrefte antagelsen. Istedenfor å skille mellom en ren induktiv eller deduktiv tilnærming snakker Jacobsen om en åpen eller lukket tilnærming. Hvor en åpen tilnærming egner seg når man skal undersøke ukjente fenomener, mens en lukket tilnærming er fornuftig når man utforsker et fenomen som allerede er grundig undersøkt (Jacobsen 2005:23, 36 – 37).

I min undersøkelse ligger jeg i skillet mellom en induktiv og deduktiv tilnærming, eller mellom en åpen og lukket tilnærming. Dette på bakgrunn av at jeg hadde noen antagelser på forhånd. Både gjennom min bakgrunn som kvinne i Hæren (min egen forståelse), og gjennom å ha lest

tidligere forskning om temaet, dette medfører at jeg er nødt til å gå inn med et åpent sinn, for å være åpen for nye perspektiver.

## 2.2 Metodebeskrivelse

Jeg startet undersøkelsen med å lese meg opp på teorier om temaet. I tillegg leste jeg de politiske dokumentene fra regjeringen som forklarer hvorfor temaet er aktuelt. Dokumentene var i hovedsak forsknings rapporter, Krigsskole fagrappporter og pilotundersøkelser vedrørende tema kvinner og Forsvaret. De politiske dokumentene var stortingsproposisjon 42 (2003 – 2004) og *Resolusjon 1325* (2000). Jeg tok også for meg Forsvarets personellhåndbok. De ulike rapportene belyste alle viktige emneord i forhold til kvinner og Forsvaret. For å styrke undersøkelsen gikk jeg inn i litteraturen og fant teorier om ulike emneordene. Alt data som jeg har sett på som relevant har blitt analysert og tolket. Før jeg startet datainnsamling sendte jeg inn et obligatorisk meldeskjema til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Da jeg fikk bekreftelsen fra NSD, kunne jeg iverksette innsamling av empiri gjennom intervju.

## 2.3 Forforståelse

En forutsetning for å forstå virkeligheten er forforståelse. I tillegg vil man kunne forstå mer og få med seg mer om man har en viss kunnskap fra før. En forsker vil være påvirket av sin forforståelse når han eller hun skal foreta en utvelgelse av data, hvor noe velges å brukes mens noe annet blir forkastet (Johannsen m.fl:2010:38 – 39). Min bakgrunn er at jeg selv er kvinne i det norske Forsvaret. Jeg startet min militære karriere i Sanitetsbataljonen før jeg gikk Heimevernets befalsskole i Porsanger. Etter endt befalsskole returnerte jeg til Sanitetsbataljonen og jobbet her i halvannet år. Deretter begynte jeg på Krigsskolens Operative linje høsten 2010. Igjennom disse årene har jeg hatt mange samtaler med mine kollegaer om Forsvaret. Mange av disse har sluttet i Forsvaret og disse har gitt uttrykk for hvorfor de har sluttet. Videre, som kadett krigsskolen, har jeg min egen opplevelse av Forsvarets kultur og holdninger til kvinner her.

---

## 2.4 Intervju

Jeg valgte å gjennomføre seks intervju i denne undersøkelsen. Fem av disse var med kvinner som jobber i Hæren, og ett med sjef for Krigsskolen. De fem kvinnene går under betegnelsen respondenter. Respondentintervju brukes når man er ønsket å få kjennskap til følelser, meninger og perspektiver til den du intervjuer. Der forskeren er interessert i selve personen som intervjues. Videre ønsket jeg å snakke med en informant fra Krigsskolen.

Informantintervju kjennetegnes ved at personen som intervjues har kjennskap til fenomenet som skal undersøkes. Den som intervjues er ikke en del av miljøet som skal undersøkes, men har hatt en rolle som en observatør og har derfor kjennskap til fenomenet (Kvarv 2010:136 – 137). Krigsskolens informant jeg gjennomførte intervju med var skolesjef, Arne Opprud.

### 2.4.1 Utforming av intervjuguide

I neste steg utformet jeg to intervjuguider, en for respondentene og en for informanten fra Krigsskolen. I følge Jacobsen kan et kvalitativt intervju enten være åpent eller strukturert. Et åpent intervju foregår som en vanlig samtale uten noen form for styring og et strukturert intervju har faste spørsmål med faste svaralternativer, i en bestemt rekkefølge. Det er ikke slik at et intervju må være helt åpent eller helt lukket/strukturert, det kan være grader mot åpent og grader mot helt lukket (Jacobsen 2005:144 – 145,150).

Jeg valgte en mellomvariant av et åpent intervju og et strukturert intervju. Intervjuet var i større grad åpent enn strukturert. Jeg utarbeidet en overordnet intervjuguide, hvor jeg startet med en generell bakgrunnsinformasjon om den enkelte og fortsatte med fire åpne spørsmål. I tillegg hadde jeg temaliste i intervjuguiden som fungerte som en sjekk liste over temaer jeg ønsker å belyse (vedlegg 1). Ved en slik grad av åpenhet får man tak i den informasjonen som intervjuobjektet synes er viktigst samtidig som man kan styre inn på tema underveis, om ikke intervjuobjektet selv tar det opp (Jacobsen 2005:150).

### 2.4.2 Innhenting av intervjuobjekter

I neste steg startet jeg innhenting av respondenter. I mitt utvalg så har jeg fokusert på bredde. Jeg valgte respondenter ut i fra visse kriterier, altså et kriteriebasert utvalg. De

kriteriene jeg baserte meg på var at de var kvinne, har fullført befalsskole med påfølgende plikttjeneste, og at de jobber ved en av Hærens avdelinger.

Basert på tidligere erfaring vet jeg at mange går inn i Forsvaret med intensjon om bare å bli der i 1– 2 år. Med bakgrunn i dette ønsket jeg å prate med kvinner som har fullført befalsskole og fortsatt jobber i organisasjonen. Jeg tror også disse kvinnene har større innsikt i Forsvarets kultur, som er et av temaene jeg ønsker å belyse. I tillegg til disse generelle kriteriene hadde jeg noen tilleggskriterier for å øke bredden i mitt utvalg (Kvarv 2010:109). Dette var at jeg ønsket å snakke med kvinner fra ulike bataljoner for deretter å se om det var ulikheter i svarene deres. Jeg ville også prate med kvinner som har stiftet sin egen familie og noen som ikke har det. Bakgrunnen for dette er at jeg, som kvinne på Krigsskolen, ikke har noen kvinnelig medkadetter som har stiftet sin egen familie. Derfor ønsker jeg å høre hvordan kvinner i Hæren med familie opplever Forsvaret i kontrast til hvordan kvinner uten familie opplever Forsvaret.

Framgangsmåten for å finne respondenter var todelt. Først sendte jeg ut en felles henvendelse på e-post til kvinner i Hæren vedlegg 3. Av disse fikk jeg seks positive tilbakemeldinger, deretter valgte jeg ut to basert på de overnevnte kriteriene. For å øke bredden tok jeg i tillegg kontakt med avdelingssjefene i en av manøverbataljonene samt en av støtteavdelingene og fikk navn på en rekke kvinner i avdelingene. Deretter sendte jeg ut mail/melding og fikk tre som sa de kunne delta på intervju.

Med de overnevnte kriteriene fikk jeg større bredde i mitt utvalg. Respondentene representerer tre forskjellige bataljoner, både manøveravdeling og støtteavdelinger, samt at to av dem har barn og samboer. Med hensyn til respondentene så er de anonymisert. Jeg kan derfor heller ikke utdype hva slags stilling de har. Samtlige har fullført Befalsskole med påfølgende plikttjeneste. Gjennom resten av oppgaven vil de bli omtalt som respondent 1 – 5.

### **2.4.3 Gjennomføringen av intervjuene**

Da jeg skulle avtale tidspunkt for intervju, ville jeg gjennomføre dem på tomannshånd. Jeg syntes det var viktig å møtes for å få et personlig forhold til respondentene. Dette for å kunne lese hele situasjonen, inkludert personens kroppsspråk. For å styrke intervjuet valgte jeg å gjennomføre det på et sted i normal omgivelsene for respondenten, derfor ble det viktig for

---

meg å oppsøke de på deres egen arbeidsplass (Kvarv 2010:136). Dette medførte at jeg reiste opp til Indre Troms i midten av november for å gjennomføre intervjuene. Hensikten med intervjuet er ”å forstå verden sett fra intervjupersonenes side” (Kvale & Brinkmann 2009:21). Under intervjuene brukte jeg en lydopptaker for lettere å kunne være tilstede under intervjuet. Tre av intervjuene ble gjennomført i henhold til den overordnede intervjuguiden og to av intervjuene ble i mye større grad styrt av meg. Årsaken til dette var at disse to kvinnene var mer tilbaketrukkne enn de tre andre og når jeg ikke stilte spørsmål stoppet samtalen opp. Intervjuet med sjef Krigsskolen ble gjennomført på hans kontor på Linderud. Dette intervjuet ble gjennomført i henhold til intervjuguiden (vedlegg 1, vedlegg 2)

Etter at samtidlige av intervjuene var gjennomført, transkriberte jeg alle intervjuene for lette å kunne få oversikt over likheter og ulikheter i svarene til respondentene.

## 2.5 Metode- og kildekritikk

### **Kildekritikk:**

I denne undersøkelsen har jeg samlet inn data som jeg mener gjenspeiler temaet som skal undersøkes. Videre har det vært viktig å samle inn data som er relevant i forhold til problemstillingen (Johannesen m.fl 2010/33). Det finnes en del forskning på temaet kvinner og Forsvaret som nevnt i kapittel 1. Gjennom å ha lest disse gjorde jeg et utvalg på teorier som jeg har utdypet i kapittel 3.

En av de positive sidene ved å studere dokumenter er at man i større grad får gjennomtenkte meninger. En ulempe kan være at informasjonen kan være foreldet. Mitt fokus på utvalg av rapporter har vært å benytte meg av de nyeste av rapportene. I tillegg har jeg i størst mulig grad forsøkt å styrke reliabiliteten ved å bruke ulike teoretikere. Dataenes reliabilitet, altså hvor pålitelige dataene er, et viktig spørsmål i forbindelse med gjennomføring av en undersøkelse. Reliabilitet dreier seg om hvilke data som brukes, hvordan de samles inn og hvordan de bearbeides, altså hvor pålitelig dataene er. Videre kan man øke påliteligheten ved å måle validiteten av dataene. I kvalitative undersøkelser er det umulig å måle resultatene, slik at validiteten i denne konteksten dreier seg om at undersøkelsen faktisk undersøker det den har til hensikt å gjøre. For å øke validiteten undersøkelsen er det et par grep en forsker kan

gjøre. Blant annet å ta utgangspunkt i flere settinger og ha kunnskap om fenomenet som skal undersøkes, og på bakgrunn av dette kunne skille mellom relevant og urelevant informasjon (Johannesen m.fl 2010: 229 – 230).

### **Metodekritikk**

Som tidligere nevnt finnes det ingen teori som svarer spesifikt på min problemstilling, derfor valgte jeg i tillegg til studie av dokumenter en kvalitativ datainnsamlingsmetode gjennom individuelle dybdeintervju. En svakhet med min metode er at det på grunn av begrenset med tid og omfang av undersøkelsen kun er fem respondenter og en informant. Dette medfører at det vil være vanskelig å generalisere funnene. Likevel så er det så mange felles beskrivelser hos de fem respondentene og hos informanten at dette øker påliteligheten. Videre er det en styrke at undersøkelsens respondenter er førstehåndskilde, og det er deres virkelighet som beskrives. I forhold til de avgrensningene som er gjort i forbindelse med undersøkelsen er dette en fornuftig metode å løse det på. Det som øker reliabiliteten med undersøkelsene er at det finnes flere teorier som bekrefter mine empiriske funn.

For å øke påliteligheten, og få fullstendig svar på problemstillingen måtte det ha vært gjennomført en full studie med en mye større prosentandel respondenter, for deretter å generalisere funnene.

Videre er det en styrke at jeg som forsker har en egen rolle som kvinne i Hæren. Dette gjør at jeg lett adgang til respondenter og har godt kjennskap til fenomenet, gjennom min for forståelse, se punkt 2.3. Det som er faren at jeg gjennom min egen forståelse kan styre respondentene for å få de svarene jeg forventer. For å unngå dette har jeg valgt et mer åpent intervju.

## 3. Teori

I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for teorien som gir grunnlag for å drøfte mine empiriske funn. Jeg vil innlede med å forklare kulturbegrepet, bakgrunnen for dette er som tidligere nevnt at Forsvaret mener at dette er en av årsakene som hemmer integrasjon av kvinner i Forsvaret. Deretter vil jeg ta for meg begrepet motivasjon. Avslutningsvis skal jeg gå dypere inn i et individs karriereplan, gjennom et sosialt kognitivt perspektiv.

### 3.1 Kulturbegrepet

Begrepet kultur er et ord med mange betydninger. Hofstede sier at kultur er en programmering av menneskets hjerne, av ens tanker, følelser og handlinger. Denne programmeringen blir tillært gjennom sosialisering. Det starter fra den dagen man blir født, gjennom alle de sosiale miljøene man befinner seg i, blant annet i familien og på arbeidsplassen. I de ulike gruppene dannes det normer for hva som er forventet oppførsel ut i fra hvilke verdier som er gjeldene. Når disse normene er innlært av gruppens medlemmer kan man si at gruppen har utviklet en felles forståelse, denne kollektive programmeringen kalles for kultur. I en organisasjon er det dens verdier som utgjør selve ryggmargen av kulturen. (Hofstede m.fl 2010:20-21,63;Fivelsdal m.fl 1992:107). Schein har også laget sin egen definisjon på denne kollektive kulturen.

Et mønster av grunnleggende antakelser – skapt, oppdaget eller utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon – som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant og til at det læres bort til nye medlemmer som den rette måten å oppfatte, tenke og føle på i forhold til disse problemene (Schein 1987:7)

Med andre ord kan man sies at kultur skapes gjennom *samspillet* mellom mennesker. I likhet med definisjonen til Hofstede tar også denne definisjonen for seg at en kultur er en måte å *oppfatte, tenke og føle* i forhold til problemløsning. Hofstede nevner også at det er en forskjell fra å være vokst opp i en kultur, og det å bli en del av en kultur, som for eksempel en

organisasjon. Om individet ikke trives i Forsvaret, kan han eller hun velge å forlate organisasjonen.

### **3.1.1 Den militære kulturen**

Forsvaret er en mannsdominert organisasjon hvor over 90 % av de ansatte er menn. Om man går tilbake i historien har militæret som organisasjon blitt etablert og styrt av menn. Det å tjenestegjøre i militæret ble sett på veien fra å være en gutt til å bli en mann. Ikke før på slutten av 1900 – tallet startet arbeidet med å øke kvinneandelen (Kronsell 2012:43 – 44; Segal 1999:256).

En mannsdominert kultur kan være et hinder i seg selv for kvinners integrasjon i Forsvaret. Som en minoritet i en organisasjon blir man veldig synlig og man skiller seg ut i fra majoriteten. Ofte kan medlemmene i denne gruppen bli stereotypisert og bli presset inn i spesielle roller, og videre ikke føle seg integrert i fellesskapet. Om en minoritet blir større kan dette redusere eller fjerne disse problemene (Kvande & Rasmussen 1993:35).

Fivelsdals tar for seg de formelle og de uformelle aspektene i en organisasjonskultur. Hvor mål og struktur blant annet nevnes som de formelle aspektene, og holdninger og følelser nevnes som de uformelle. Holdninger til kvinner i Forsvaret er et omdiskutert tema, dette er også et tema som blir tatt opp i boka *Krigerkultur i Fredsnasjon* (Fivelsdal m.fl 1992:109;Edström m.fl 2009: 264 – 268).

#### **Holdninger**

Det finnes mange definisjoner på holdninger og en av dem er at: ”Holdninger er relativt stabile og organiserte oppfatninger, følelser og handlingsintensjoner overfor objekter og saker av sosial art eller betydning” (Ilstad 2004:100). Med andre ord kan en si at holdninger vil forklare en persons atferd. Ilstad beskriver at holdninger består av tre komponenter. Den første komponenten er oppfatning. Den andre komponenten er en følelse, det vil si at det er en følelse i individet som fremmer den siste komponenten, som er en ønsket måte å handle på. Videre kan en holdning være positiv, nøytral, negativ eller grader av dette. Graden av positiv eller negativ vil variere etter hvor intensiv den er, altså hvor følelsesmessig engasjert den enkelte er. I hverdagen tilhører vi inn i mange grupper ut i fra interesser, studier og jobber. I disse gruppene finnes der undergrupper, blant annet kjønn. Vi tilhører ulike sosiale grupper,



---

som Ilstad definerer som inn – grupper. Når man får medlemskap i en slik gruppe får man en sosial tilhørighet. ”Ifølge sosialidentitetsteori vil man ha en tendens til å favorisere egen kategori, og diskriminere andre kategorier, som blir oppfattet som ut – grupper” (Ilstad 2004:100 – 103). I Krigsskole rapporten ”Ikke en av gutta”, blir machokulturen i Forsvaret samt negative holdninger til kvinner på Krigsskolen tatt opp som en stort problem. Ingalls og Andreassen gir også eksempler på kvinnelige ansatte i Forsvaret som opplever en machokultur, og hvor disse jentene føler at de ikke var en del av kulturen, grunnet holdninger blant mannelige kadett kollegaer på henholdsvis Krigsskolen og Luftkrigsskolen (Kristiansen m.fl 2010; Edstrøm m.fl 2009: 264 – 268).

Utgangspunktet for å bli vellykket integrert i en ny kultur skjer igjennom sosialiseringprosessen. Ilstad forklarer at denne prosessen blant annet består av at individet ser sin rolle og fremtid i organisasjonen og hvilke karrierevalg det har. (Ilstad 2004:100 – 104)

## 3.2 Motivasjon

Jeg vil nå redegjøre for begrepet motivasjon. Å være motivert betyr i følge Deci & Ryan å være ”moved to do something” Ordet motivasjon dreier seg om årsaken hvorfor man gjør noe. Flere motivasjonsforskere deler motivasjon i indre og ytre motiverende faktorer. Dette er noe Deci & Ryan gjør rede for i deres selvbestemmelsesteori (Deci & Ryan 2000:54).

### 3.2.1 Indre & Ytre motivasjon

Indre motivasjon resulterer i høy kvalitet på læringen og kreativitet, det er mennesker som gjør noe fordi de ønsker. Der finnes en iboende drivkraft i mennesket som gjør at de legger ned energi i å gjøre et stykke arbeid. Selv om indre motivasjon er en viktig type motivasjon er den ikke den eneste, der finnes også mange individer som er motivert på grunn av ytre motiverende faktorer (Deci & Ryan 2000:55 – 63).

Ytre motivasjon stiller som en klar kontrast til indre motivasjon. Ytre motivasjon dreier seg om at man handler fordi det er ytre faktorer som forsterker en opplevelse i negativ eller positiv retning i kontrast til den indre motivasjonen hvor der er en indre drivkraft (Deci &

Ryan 2000:60; Gjerset m.fl 2006:251). I boken *Treningslære* boka belyser Gjerset et grunnleggende prinsipp som forklarer atferd: ”Belønning av atferd øker sannsynligheten for at denne atferden blir gjentatt, mens straff reduserer sannsynligheten for at atferden blir gjentatt” (Gjerset m.fl 2006:251). Den ytre motivasjon kan også undergrave den indre motivasjonen. Det vil si hvis et individ i utgangspunkt har en indre drivkraft, deretter får ytre belønning som for eksempel lønn, vil lønnen kunne bli en stor del av motivasjonen. Hvis man da i tredje fase fjerner lønnen vil dette kunne medføre at individet mister motivasjonen og ikke lenger ønsker å fortsette med aktiviteten (Gjerset m.fl 2006:252).

### **3.2.2 Behovet for tilhørighet & anerkjennelse**

Motivasjonen er som sagt drivkraften bak et individs handling. I Deci & Ryans selvbestemmelses teori gjør de rede for at mennesker har tre grunnleggende behov. Det første er følelsen av å være kompetent, det andre er autonomi. At man handler i henhold til egen vilje, ut i fra individets egne verdier og interesser. Og det siste er relasjonsbehovet som omhandler at stort sett alle mennesker har behov for å føle at andre bryr seg om en (Myklemyr 2012). I følge den amerikanske psykologen Maslow har mennesket en del grunnleggende behov det ønsker å tilfredsstille i en gitt rekkefølge. To av behovene han redegjør for er de sosiale behovene og behovet for selvaktelse (Maslow 2000:11; Fivelsdal & Bakka 1994:157).

De sosiale behovene kalles også tilhørighetsbehovet. Mennesker har behovet for å tilhøre en sosial gruppe som for eksempel familie, venner og kollegaer (Maslow 2000:11). Schein nevner også at et menneske har behov for å føle tilhørighet i en sosial sammenheng (Schein 1985:128).

Det andre vekstbehovet i Maslows behovshierarki er selvaktelsesbehovet. Menneskers som er har kommet opp på dette nivået har behov for selvrespekt og respekt fra andre. Stikkord som selvstendighet, selvhevdelse, prestisje og oppmerksomhet er ord av betydning på dette nivået (Maslow 2000:11) Et individ som har kommet til dette nivået vil ønske anerkjennelse fra andre når det presterer, og når det får det vil dette være en motiverende faktor (Fivelsdal&Bakka 1994:156 – 157, Gjerset m.fl 2006:254).

---

## 3.3 Sosialt kognitivt perspektiv

Jeg vil nå gjøre rede for den sosialkognitive teorien. Robert W. Lent, Steven D. Brown og Gail Hackett introduserte det sosialkognitive karrieresperspektivet. Deres inspirasjon ble hentet fra Bandura, og hans teori om sosial læring. Denne teorien baserer seg på at et individ baserer sine karrierevalg på bakgrunn av dens *interesser*, dens *evne* og det *sosiale miljøet* det befinner seg i. Ut i fra disse danner det seg ulike målsettinger for hva det ønsker å oppnå (Lent & Brown 1996:311 – 312 ).

### 3.3.1 Individuelle forutsetninger

#### Målsetting, interesser og vurdering av egen evne

Hvilke valg et individ tar i løpet av sin karriere avhenger blant annet av hvilke personlige egenskaper personen besitter (Joynt 1992:11,95). Hva slags interesser et individ har vil avgjøre i hvor stor grad han eller hun trives med det arbeidet det gjør, og i hvor stor grad det er motivert eller ikke (Lent & Brown 1996:311 – 319).

I tillegg til det som er nevnt vil også valget bli påvirket av hva individet tror om seg selv. Menneskers vurdering av dens egen evne til å organisere og gjennomføre handlinger (Bandura 1997:36 – 37 ). Self efficacy oversettes til mestringstro eller mestringsforventing. Bandura mener den troen individet selv har for å lykkes i en gitt aktivitet vil være avgjørende for mye energi det ønsker å bruke på den aktiviteten. Desto større tro individet har, desto hardere vil det jobbe for å nå det målet enn setter seg (Bandura 1997:3 – 5)

Videre dreier et individs mestringstro om fire primære informasjonskilder. Det første er tidligere erfaring. Det andre er vikarierende erfaring, det vil si at man har sett andre som man sammenligner seg selv, utføre en lignende oppgave (Bandura 1997:79 – 100) Dette kan også benyttes ved å lære av andres feil, individ 1 lærer av individ 2 sine feil. Videre kan vikarierende erfaring også knyttes opp i mot rollemodeller. Rollemodellprinsippet dreier seg om at vi har en tendens til å imitere atferden til mennesker vi ønsker å identifisere oss med. Den tredje informasjonskilden er emosjonelle forhold. Dette kan være stress, eller at man er ukonsentrert. Den fjerde og siste informasjonskilden er verbal overbevisning, altså den støtten og oppmuntring man får fra andre. Dette er alle menneskene han eller hun omgås. Det kan

være sjefen, kollegaer eller samboeren. Et karrierevalg kan ikke ses uten konteksten individet befinner seg i. Disse fire faktorene vil da avgjøre i hvor stor grad individet tror det vil lykkes i en gitt aktivitet eller arbeid, og vil da ifølge Bandura avgjøre hvor mye energi det vil legge i det (Bandura 1997:100 – 115, Bang 2011:165).

I dette avsnittet har jeg sett på hvordan individets interesse, vurdering av egen evne, og det sosiale miljøet har innvirkning for hvilke valg individet tar, og hvilke målsetting det setter seg. Det skal også nevnes at det også finnes eksempler på at menneskers karrierevalg ikke alltid reflekterer deres interesser, og at miljø ikke alltid er støttende (Lent & Brown 1996:316, Joynt 1992:16).

## 4. Presentasjon av empiriske funn

I dette kapittelet skal jeg presentere funnene jeg fikk gjennom intervjuene. Jeg har delt kapittelet inn i tre deler. Første delen omhandler hvordan intervjuobjektene opplever Forsvarets og dens kultur. Andre delen handler om indre drivkrefter og ytre forhold som påvirker motivasjonen. Avslutningsvis skal jeg gå inn på respondentenes bakgrunnsinformasjon og framtidsperspektiv.

### 4.1 Opplevelsen av Forsvaret

#### Opplevelse av kultur

Da jeg gjennomførte intervjuene var jeg interessert i å høre deres generelle inntrykk av Krigsskolen, og hva deres umiddelbare tanker er når de hører: ”Krigsskolens operative linje” (vedlegg 1, spørsmål 1). Når det kommer til dette temaet var svarene spredt. To av respondentene beskriver Krigsskolens operative linje som en tøff linje. Videre sammenligner begge Krigsskolen med Befalsskolen. Respondent 2 sier blant annet:

”Særlig operativ er den tøffeste av de linjene man kan velge, og inntrykket jeg har er at det er mer mannsdominert enn de andre linjene. Samtidig er det en utfordrende linje å ta. Det tar befalsskolen til ett helt nytt nivå”.

Ingen av disse to jobber i en manøver avdeling i dag. Videre nevner en av respondentene at Krigsskolen ikke er interessant, ”Jeg vil ikke komme ut i fra Krigsskolen og ha lært å ha hjelm på hodet. Jeg vil ha fag”. Krigsskolen beskrives videre av to av respondentene som en ”infanteriskole”, hvor man etter endt utdanning kommer tilbake til en infanteriavdeling.

#### Holdninger

Videre ville jeg høre deres opplevelser av det å være kvinne i Forsvaret (vedlegg 1, temaliste). Her opplever alle respondentene det å være kvinne i Forsvaret som noe utelukkende positivt. Tre av respondentene sier at der har vært en stor forandring siden de kom inn i Forsvaret og at kvinneandelen har økt. Alle opplever at det er gode holdninger til kvinner på arbeidsplassen

og at negative holdninger blir slått hardt ned på. En av respondentene nevner også at hun ikke vet hvordan holdningene er i de avdelingene hvor det er et minimalt antall kvinner.

I løpet av det ene intervjuet ble også holdninger til kvinner på Krigsskolen tatt opp.

Respondent 4 forteller at hun har hørt at holdningene til kvinner på Krigsskolen er dårlige:

”Jeg har hørt fra en som har gått om Krigsskolen. Hun hadde ikke mye fint å si om holdningene til jentene der. Hun hadde blitt så mye rasket ned på skolen. Jeg vet ikke om det er bedre nå.” Videre sier hun også at man som jente er veldig synlig i Forsvaret, og med tanke på at man er der på frivillig basis er ofte kravsettingen ulik. ”Dette at det stilles høyere krav til jentene enn til guttene”. Krigsskolens informant tar også opp temaet holdninger. Han er for øvrig usikker på om dette kun er myter eller om Krigsskolens kvinnelige kadetter opplever negative holdninger i dag.

Et annet dilemma som en respondentene belyste under et intervju var holdninger til de med familie. Hun poengterer et skille hvor pendlerne representerer den ene siden, mens familiene representerer den andre siden. Forskjellen er hvordan de legger opp arbeidstiden. Pendlere jobber gjerne lengre i ukedagene, for å kunne avspasere fredag og gjerne før lunsj på mandag, i motsetning til henne selv som ønsker å jobbe til halv fire hver dag og ta helg fredag 15:30. Hun opplever lite forståelse blant mange av sine pendlerkollegaer om hvorfor hun ikke ønsker å jobbe utover kvelden på hverdagene og heller tar lang helg. Som hun sier: ”For pendlerene er livet i helgene, mens for oss som bor her og har familie her så starter livet halv fire når jobben er ferdig.”

### **Fremtidsplaner**

Videre ønsket jeg å høre hvordan respondentene opplever av å være medlem i organisasjonen og hvordan fremtidsplaner den enkelte har (vedlegg 1, temaliste). Ingen av dem har noen gang sett en karriereplan. Kun respondent 1 har laget en plan for seg selv for jobben videre i Forsvaret, men hun understreker at dette er noe du selv må ta ansvar for: ”Du må flagge litt selv for hva du vil gjøre”. Dette bekreftes av de andre respondentene. Kun respondent 5 føler at hennes overordnede jobber aktivt for å få henne til å søke Krigsskolen ”Alle som sitter høyt vil at vi skal gå Krigsskolen”. Videre så sier to av dem at de ikke har noen planer, og at her oppe tar man ett og ett år av gangen. Begge disse to har Krigsskolens operative linje som et alternativ.

---

Hvis man skal søke Krigsskolen så må man binde seg for seks nye år, sier respondent 1 – 4. En av disse sier også at det ligger mye usikkerhet i dette med tjenestested. Begrenset valgmulighet på steder å tjenestegjøre blir også dratt fram av alle de andre respondentene. I tillegg nevner alle respondentene interessante sivile studier som er aktuelle. Både sivile studier gjennom Krigsskolen, og helt sivile studier uten tilknytning til Forsvaret.

### 4.1.1 Oppsummering

Alle respondentene opplever det utelukkende positivt å være kvinne i Forsvaret. Videre er det flere som gir uttrykk for at det har vært en stor forandring i løpet av de årene de har vært i Forsvaret. Det har nå blitt mer normalt at det er kvinner i Forsvaret. En av respondentene opplever negative holdninger rettet mot at hun har en familie, og det at hun prioriterer familien over jobb. På spørsmål om framtidsplan og karriereplan er det kun én som har utarbeidet et ønske om en plan med avdeling, og dette er noe hun har lagt mye innsats i selv. Videre har respondentene har sett en karriereplan, og vet hva slags muligheter de har i organisasjonen.

## 4.2 Indre og ytre motivasjon

I selve intervjuguiden hadde jeg ingen spesifikke spørsmål om motivasjon. Likevel var dette noe fire av de fem respondentene selv trakk fram i løpet av intervjuene. Der var flere likhetstrekk i respondentenes svar. Jeg ønsker å dele dette inn i indre drivkrefter og ytre forholdene som bidrar til motivasjon.

Når vi tar for oss respondentenes indre motivasjon, nevner fire av respondentene en glede i jobben de gjør. Respondent 2 mener en militær karriere er mer betydningsfull enn en sivil jobb. I likhet med leger og prester er offisersyrket en profesjon ”man er et befall, man fortsetter selv om klokka passerer 15:30”. Videre forteller en av respondentene som jobber med å planlegge aktiviteter for avdelingen at det er morsomt, men at hun ikke selv får deltatt i aktivitetene og det er synd. Hun syns også at det er for mye administrativt arbeid. En av respondentene fortalte at da hun ble gravid fikk hun mange arbeidsoppgaver som hun oppfattet som meningsløse, bare fordi hun skulle ha noe å gjøre.

På de ytre faktorene nevner tre av respondentene arbeidsmiljøet, og det sosiale miljøet på kveldstid. Respondent 3 og 4 snakker begge om den økonomiske fordelene ved at man kan dra på øvelser: ”det er jo øvelsene vi lever av”, sier den ene. Etter at de fikk barn har en måtte være hjemme med barnet og det har resultert i at lønnen har blitt lavere. Videre blir det snakket om at det er mange fordeler med å jobbe i Forsvaret; garantert barnehageplass, billig bolig, rabatter på ulike produkter, billig forsikringer og billige reiser.

Når respondentene veide Forsvaret opp i mot det sivile arbeidsmarkedet så snakket to av respondentene om at Forsvaret er en veldig trygg arbeidsplass, og det å bevege seg ut i det sivile beskrives som litt skummelt. På den andre siden uttrykker to av respondentene at det er mange ting som skurrer med tanke på personalbehandlingen ved avdelingen de jobber i. Begge disse jobber i samme avdeling. De snakker om ansatte som ikke har fått tjenesteuttalelser på flere år, og hun ene kan også meddele at hun ikke har hatt medarbeidersamtale på to år. Respondent 3 begrunner dette med at det er mye å gjøre og at man tar en dag av gangen, og at fokuset ikke er rettet mot seg selv: ”vi har så stort fokus nedover at vi kanskje glemmer oss selv”. Videre forteller hun at hun gleder seg til nye utfordringer og arbeidsgaver som det sivile vil by på. Hun forteller også at hun håper at hun i fremtiden i en sivil jobb vil få mer tid til sine prosjekter både før, under og etter arbeid. Når det er snakk om etterarbeid nevner hun også det å gi hverandre tilbakemeldinger som blant annet: ”det der var en kjempebra jobb eller lignende”. Noe som hun også uttrykker at det ikke er tid til i den posisjonen hun er i dag, for alle er overarbeidet.

#### **4.2.1 Oppsummering**

Innenfor begrepet motivasjon forklarer fire av fem om den indre gleden i arbeidet de gjør eller har gjort. En av disse forklarer at denne gleden har forsvunnet, og nå er det kun de ytre forholdene som hun belyser som positive og motiverende. Denne respondenten har besluttet å forlate Forsvaret. Samtlige av respondentene snakker om ytre motiverende forhold og demotiverende forhold. Blant annet hvordan lønnen har blitt lavere etter at de har fått barn, og at dette er en demotiverende faktor. Alle trives på arbeidsplassen og føler en tilhørighet til organisasjonen, dog flere av dem har vanskeligheter med å se sin egen framtid i den. En av respondentene forklarer hvordan hun noen ganger gjør arbeid som hun oppfatter som meningsløst, noe som også er en av årsakene til at hun velger å slutte.



---

## 4.3 Individets valg

### **Bakgrunnsinformasjon og fremtidsplaner**

På spørsmålet om hva årsaken/årsakene til at respondentene ikke har søkt Krigsskolen (vedlegg 1, spørsmål 2) er det spredning i svarene, men der er også noen likheter. Respondent 2 har ikke søkt Krigsskolen på bakgrunn av at hun ønsker mer erfaring og at hun ikke helt har bestemt seg for om hun ønsker en karriere i Forsvaret eller i en sivil organisasjon. Videre sier hun at med mer erfaring vil hun kunne bidra mer på skolen. Det hun også nevner er at da hun kom inn i Forsvaret var hun bestemt på å jobbe i Forsvaret for alltid, men nå er hun ikke sikker. Videre føler hun hvis hun velger Krigsskolen blir hun bundet til forsvaret "Og når man først har bestemt seg så må man gjøre det for resten av livet". Så foreløpig tar hun ett og ett år av gangen. Respondent 5 vurderer på lik linje med respondent 2 om hun skal søke sivile studier. Begge nevner også at det er interessant å ta en sivil utdanning som man kan benytte i Forsvaret. Begge disse har søkt på søknadsrunde 1 om videre ansettelsesforhold i Forsvaret. Respondent 1 forklarer at årsaken til at hun ikke har søkt er at Krigsskolen ikke tilby henne de fagene hun ønsker. Hun tar i dag en bachelor på deltid. Hun har også laget en muntlig avtale samt fremmet et ønske om å få permisjon med lønn ett år, for å fullføre bacheloren hun i dag tar deltid. Etter ett år i permisjon ønsker hun å returnere til bataljonen og sin opprinnelige stilling. Respondent 3 og 4 har bestemt seg for å slutte i Forsvaret, flytte til Østlandet, og deretter starte på sivile studier.

Med utgangspunkt i temalisten kom vi inn på Krigsskolen og dens rekrutteringsarbeid (vedlegg 1, temaliste). Ingen av respondentene har møtt noen fra Krigsskolen som har drevet med rekruttering. Min forståelse er at respondentene har lite kunnskap om hva Krigsskolens utdanning består av. Videre sier sjef Krigsskolen at han tror Krigsskolen er lite kjent. De har fokusert på rekruttering først og fremst rettet mot Krigsskolen Gjennomgående som er et fire årlig utdanningsløp som blir innledet med ett år vanlig befalsskole. Det vil si at de har fokusert rekruttering mot de som ikke har gått befalsskole, og lite på dem som har fullført befalsskole. Nå har Krigsskolen etablert en rekrutteringsstab på tre personer som skal ha fullt fokus på rekruttering.

### **Opplevelse av støtte**

Da jeg tok opp årsaker til hvorfor den enkelte ikke ønsket å gå Krigsskole svarte begge med samboer og barn at det er svært vanskelig å kombinere jobb og familie (vedlegg 1, temaliste). Utfordringene de nevner er forventingen om å jobbe overtid, problematikken med å finne barnepass og lokalisasjonen på arbeidsstedet. De er veldig langt fra øvrige i familien, og med en årlig gratis reise i året blir det fort dyrt å opprettholde kontakten med besteforeldre og andre.

Da jeg spurte de respondentene som pr. i dag ikke har stiftet sin egen familie om hvordan de forstilte seg det å kombinere jobb med familie i fremtiden, (vedlegg 1, intervjuguide)svarte både respondent 2 og 5 at lokalisasjon på leirene er en utfordring. En av disse sa at familieførøkelse og livet på Skjold ikke var aktuelt: "Da ville jeg ikke bodd her, da vil det jo si at jeg må slutte".

Tre av respondentene har i dag kjæreste/samboer, og alle disse sier at deres valg avhenger av kjæresten sitt valg. Samboerne til respondent 3 og 4 jobber begge i Forsvaret og har ikke gått Krigsskole. En av disse nærmer seg maksimal alder for avdelingsbefal og må slutte i Forsvaret. Han andre er lei av Forsvaret og Nord Norge og ønsker å begynne å studere sivilt. Den ene av disse forklarer at hun ønsker ikke å fortsette i Forsvaret og ha dårlig samvittighet for å jobbe her når hennes samboer ikke får lov til å fortsette. Kjæresten til respondent 5 har i likhet med henne ikke bestemt seg for hva han ønsker framover. En av hans valgalternativer er Krigsskolens operative linje.

Skolesjefen belyser også familie problematikken når det gjelder ansettelse av kvinnelige instruktører på Krigsskolen (vedlegg 2, spørsmål 5). Han gir uttrykk for at når man skal ansette en kvinnelig instruktør er det stor sannsynlighet, om hun har en samboer, at han også jobber i Forsvaret. Dette medfører at om du skal ansette en kvinne så må man i tillegg finne en jobb til hennes samboer.

Jeg var også interessert i deres synspunkter på hvordan den enkelte opplever støtte fra sjef og kollegaer (vedlegg 1,temaliste). Støtte fra sjefen og avdeling er noe varierende som også nevnt i forbindelse med manglende karriereplan. To av respondentene føler seg lite prioritert. En forklarer at hun tror årsaken til dette er fordi hun kun er engasjert befall med ettårs kontrakt. Videre forteller hun at avdelingen har større planer for sine avdelingsbefall. Den andre har vært åpen om hennes tanker om å bli sivil, og føler at hun har blitt nedprioritert på

---

bakgrunn av dette. Kun en av respondentene føler at hennes overordnede aktivt driver rekruttering til Krigsskolen og at dette er en prioritet. Samme respondent blir også oppfordret til å søke kurs for å heve sin egen kompetanse. Hun er også engasjert, men har treårs kontrakt som utløper sommeren 2013. I intervjuet med skolesjef understreker han viktigheten av å bruke kompani- og troppssjefer til rekruttering til Krigsskolen.

Arbeidsmiljøet og det sosiale miljøet på tjenestestedet er noe alle snakker om som utelukkende positivt. Kun en av respondentene uttrykker at hun tilbringer lite tid med sine kollegaer på fritiden. Tre av respondentene sier at de har mange uformelle samtaler med sideordnede hva de skal i framtiden, og en av respondentene sier at hvis hennes medkollegaer fortsetter har hun også lyst til å fortsette.

### **Mestringstro**

Av de fem respondentene er det kun én som sier at hun ikke tror hun kommer inn (vedlegg 1, spørsmål 2). Og at det egentlig er hovedårsaken til at hun ikke har søkt ”Hadde jeg visst at jeg hadde kommet inn, hadde jeg søkt med en gang”.

Videre nevner to at dem har hørt fra medkollegaer snakke negativt om Krigsskolens utdanning, og om negative holdninger til kvinner på Krigsskolen. Jeg var også interessert i respondentenes rollemodeller(vedlegg 1, temaliste). Blant deres rollemodeller har kun én av respondentene en kvinnelig rollemodell. Denne rollemodellen satt i en forvaltningsstilling og har nå sluttet i Forsvaret. Informanten til Krigsskolen nevner også at det er få kvinnelige mellomledere i organisasjonen. Og på spørsmålet om antall kvinnelig instruktører på Krigsskolen (spørsmål 5, intervjuguide 2) er svaret ingen. Dette er noe de har tatt tak i, og allerede på nyåret starter det en kvinnelig instruktør legger informanten til.

### **4.3.1 Oppsummering**

Ut i fra funnene er det kun én av respondentene som sier at Krigsskolen ikke kan tilby henne de fagene hun interesserer seg for. Videre sier alle fem at de vet lite om Krigsskolen, samtidig som ingen av dem har møtt noen fra Krigsskolen som har drevet med rekruttering. Kun én av respondentene opplever at hennes overordnede aktivt driver med rekruttering til Krigsskolen. Begge respondentene med barn og samboer velger å forlate Forsvaret, på grunn av at det er

---

vanskelig å kombinere jobben og familielivet. Arbeidsmiljøet er noe alle opplever som positivt, og en av respondentene sier at hun blir påvirket av hva hennes kollegaer velger.

## 5. Drøft

I dette kapittelet skal jeg drøfte de empiriske funnene i forrige kapittel opp i mot teorien beskrevet i kapittel 3. Jeg vil først se på individet i møte med Forsvarets kultur, deretter vil jeg ta for meg begrepet motivasjon. Avslutningsvis vil gå dypere inn på de enkelte respondentenes begrunnelser for hvilke valg de har tatt så langt i sin karriere. Til sammen vil dette kunne gi svar på hva årsaken til at disse kvinnene ikke søker Krigsskolens operative linje, samt hva Krigsskolen kan gjøre annerledes for å få flere kvinnelige søkere.

### 5.1 Kulturen møter individet

#### **Kultur og holdninger**

I teorikapittelet 3.1 fokuserte jeg på den militære kulturen. Herunder tok jeg for meg den mannsdominerte kulturen, det å være minoriteten i organisasjonen, og holdninger til kvinner. Jeg tok også for meg stegene et individ må gjennom for å bli et varig medlem i organisasjonen.

Hovedfunnene under dette temaet er at samtlige av respondentene opplever det som utelukkende positivt å være kvinne i Forsvaret. Videre sier de at det har vært en endring fra de begynte i Forsvaret til i dag. I begynnelsen av deres karriere var det få kvinner i organisasjonen. Som en minoritet i en organisasjon blir man godt lagt merke til (Kvande 1993:35). Tidligere var man som kvinne i Forsvaret veldig synlig. Enkelte følte seg til tider overvåket og ikke integrert i kulturen. Dette er noe som har blitt mye bedre etter at kvinneandelen har økt. I dag er det flere kvinner i organisasjonen. Inntrykket jeg fikk gjennom intervjuene er at det i dag er større aksept ovenfor kvinner i Forsvaret. Kvinner har blitt en naturlig del av kulturen i Forsvaret. I boken *Kvinner i menns organisasjoner* belyser Kvande at når en minoriteten i en organisasjon øker, vil det som hemmer integrering i kulturen bli mindre eller forsvinne (Kvande 1993:35). Videre forteller en av respondentene at hun har opplevd at det noen ganger stilles høyere krav til kvinner enn menn. Dette på grunn av at kvinner velger Forsvaret frivillig, i motsetning til gutter som blir innkalt til førstegangstjeneste. Dette er også noe Generalmajor Per Sverre Opedal belyste under et

---

foredrag høsten 2012 da han snakket om kjønnsnøytral verneplikt. Under fordraget sier han blant annet ”Jeg ønsker kjønnsnøytral verneplikt”(Opedal:2012).

Forsvaret består av mange ulike avdelinger, hvor hver avdeling har sin kultur. Innad i hver avdeling finnes der mindre sosiale grupper som har sin egen kultur. En viktig del av kulturen er medlemmenes holdninger, altså hvordan en person oppfatter, føler og handler (Ilstad 2004:100). Ingen av respondentene har opplevd negative holdninger på bakgrunn av at de er kvinner. En av respondentene bringer derimot opp at hun opplever negative holdninger når hun prioriterer familie over jobben. Ilstad forklarer dette med at når man tilhører en gruppe kan man ha en tendens til å se på andre grupper som skiller seg ut som mindreverdige (Ilstad 2004 100 – 103).

### **Varig medlemskap i Forsvaret**

Når man blir medlem av en ny organisasjon må man gjennom en sosialiseringssprosess. Ilstad definerer sosialiseringssprosessen som ”individets sosiale utvikling og hvordan det blir integrert i den sosiale sammenheng” (Ilstad 2004:92). I denne prosessen lærer individet seg hva som forventes av den enkelte, hva som skal til for å hevde seg, hvordan best mulig tilpasse seg det som er forventet, samt at man danner seg et bilde av seg selv og ens fremtid i organisasjonen (Ilstad 2004:92). Et interessant funn er at ingen av respondentene har en karriereplan, og to av dem vet ikke om de fortsatt har jobb til sommeren. Kun én av respondentene har et bilde og et mål om hvordan hennes løp videre i karrieren vil utvikle seg. Sosialiseringssprosessen har to mulige utfall. Enten blir individet sosialisert og integrert i organisasjonen på en suksessfull måte. Eller så er tilpassning mellom individet og organisasjonen så dårlig at individet, eller organisasjonen, ser det er nødvendig for individet å gå over til en annen organisasjon (Joynt 1992:76 – 84). Av mine fem respondenter har to besluttet å slutte i organisasjonen

#### **5.1.1 Delkonklusjon**

Min oppfatning er at kvinnene opplever at de er integrert i kulturen, videre at det er lettere å komme inn som kvinne i Forsvaret nå enn det var for noen år siden. Ingen av dem opplever negative holdninger på bakgrunn av at de er kvinne, men én opplever negative holdninger fordi hun prioriterer familie over jobb. Videre så forklarer Ilstad at i en vellykket

---

sosialiseringssprosess ser individet sin framtid i organisasjonen og vet hva slags muligheter han eller hun har (Ilstad 2004:92). Ingen av respondentene har en karriereplan som er utviklet i samråd med organisasjonen. To av respondentene velger å forlate Forsvaret, som også tyder på en mislykket sosialiseringssprosess, hvor individet ikke har blitt sosialisert og integrert i organisasjonen (Joynt 1992:76 – 84).

## 5.2 Motivasjon

Motivasjonen er: "[...]den energien som skal til for å skape handling" (Myklemyr 2012) Alle de respondentene som snakket om sin motivasjon snakker både om den indre motivasjonen og ytre motiverende faktorer. Alle respondentene snakket om den indre drivkraften, den gleden de føler ved å gjøre noe som er spennende. Det som er interessant er at to av respondentene snakker om denne indre drivkraften i fortid. Det var noe som eksisterte før, men som ikke lenger er gjeldende. Begge disse har besluttet å forlate organisasjonen.

På ytre motiverende forhold er miljøet noe samtlige trekker fram som positivt. Behovet for sosial tilhørighet er både noe Maslow og Deci & Ryan trekker fram som betydningsfullt i sine teorier. Mennesket trenger menneskelige relasjoner og føle at man hører til i en gruppe. Først da kan et individ bli maksimalt motivert (Myklemyr 2012; Maslow 2000:11). På ytre forhold blir mange av fordelene man har ved å jobbe i Forsvaret nevnt. Blant annet den økonomiske gevinsten man får av å dra på øvelse. For to av respondentene er dette noe som har blitt problematisk etter at de fikk barn, da deres lønn ble lavere fordi de ikke lenger kunne dra på øvelse. At ytre motivasjon kan undergrave den indre utdyper Deci & Ryan i sin selvbestemmelsesteori (<http://web.retriever-info.com>).

Videre forklarer Maslow at mennesket har behov for anerkjennelse når man har kommet opp på selvaktelsesbehovet (Maslow 2000:11). En av respondentene forklarer hvordan hun føler det ikke er tid for å reflektere over arbeidet man har gjort, og det er ikke tid å sette seg ned for å gi anerkjennelse. Jeg tolker det slik at i det de gjennomfører et prosjekt er det alltid et nytt som venter, som man gjerne allerede skulle ha begynt på. Dette går ut over etterarbeidet etter endt prosjekt. Et individ som beveger seg oppover i Maslows behovshierarki vil ønske anerkjennelse fra andre når det når nivået selvaktelsesbehov, gjennom for eksempel en tilbakemelding (Fivelsdal & Bakka 1994:156 – 157)

### 5.2.1 Delkonklusjon

Innenfor motivasjon snakker alle om den indre motivasjonen. Det som er interessant er at det er kun to som kjenner på den indre gløden i dag. Begge de ønsker også å fortsette i Forsvaret. Videre forklarer to av at respondentene hvordan familieførøkelse har resultert i lavere lønn. Dette på grunn av de ikke har kunne dra på øvelse. Dette er en demotiverende faktor der den ytre motivasjonen undergraver den indre.

En motiverende faktor er miljøet som alle respondentene opplever som positivt, og alle føler de hører til i en sosial gruppe. En av respondentene føler seg presset på tid og føler at etter et prosjekt er ferdig så skulle man allerede ha startet på et nytt. Dette medfører at man ikke får tid til etterarbeid og heller ikke en tilbakemelding hvordan man har prestert.

## 5.3 Valgene individet tar

### Interesse og målsetting

For individets målsetting vil interesser være en av de avgjørende faktorene (Lent & Brown 1996:310 – 318). De funnene jeg gjorde her var at kun én av respondentene gav spesifikt uttrykk for at Krigsskolens operative linje ikke kunne tilby henne det hun ønsket av fag. Et annet interessant funn var at ingen av respondentene har møtt noen fra Krigsskolen som har hatt til hensikt å rekruttere. Mitt inntrykk er at respondentene visste veldig lite om hva Krigsskolen går ut på. Krigsskolens informant understreker at han ser på troppssjefer og kompanisjefer som viktige for rekrutteringen. Dette på bakgrunn av at de daglig omgås og har stor påvirkningskraft. I mine funn er det kun én av respondentene som opplever at hennes overordnede aktivt driver med rekruttering til Krigsskolen.

Videre så sier begge respondentene som har etablert familie at kombinasjonen familie og jobb er veldig problematisk, spesielt når begge foreldre jobber i Forsvaret. Dette er også noe Forsvaret anerkjenner:” Et stort antall av kvinnelige offiserer er gift med mannlige offiserer. Disse parene har spesielle utfordringer med tanke på å kombinere karriere med familieliv”(Forsvarsdepartementet 2010:48). Samtlige av respondentene med samboer i Forsvaret sier at deres valg avhenger av samboerens valg.



---

Bandura forklarer under begreper mestringsstro om vikarierende læring. Hvordan mennesker kan få økt mestringsstro, ved at det ser mennesker som en selv assosierer seg med lykkes i samme oppgave (Bandura 1997: 86 – 100). Under intervjuene kom det fram at det kun er én av respondentene som har en kvinnelig rollemodell som hun ser opp til. Videre forklarer også Krigsskolens informant at de ikke per i dag har noen kvinnelig instruktører: ”En bedre kjønnsbalanse blant instruktører og veiledere vil kunne motvirke at kvinnelige soldater og befelselever slutter.” (Forsvarsdepartementet 2010:48). Videre sier sjef Krigsskolen at det er få kvinnelige mellomledere ute i organisasjonen. Min forståelse er at en bedre kjønnsbalanse blant mellomledere i organisasjonen vil kunne motvirke at kvinnelige ansatte i Forsvaret slutter. På samme måte som instruktører og veileder kan motvirke at kvinnelige soldater og befelselever slutter.

Videre med tanke på begrepet ”mestringsstro” forklarer en av respondentene at hun ikke tror hun kommer inn på Krigsskolen om hun skulle søkt. Hun har tidligere strøket på tallrekker og er ganske sikker på at hun kommer til å gjøre det igjen. Dette kan ses i sammenheng med det Bandura forklarer om tidligere erfaring. Hvis man har lykkes i samme eller en lignende aktivitet tidligere vil dette kunne påvirke mestringsstroen til individet i positiv retning. Om individet derimot har mislyktes på en aktivitet vil dette kunne påvirke individet i negativ retning. Hvis mestringsstroen er lav vil også dette kunne være avgjørende for hvor mye energi vedkommende ønsker å legge i arbeidet (Bandura 1997:3, 79 – 115). Dette forklarer også respondenten. Hun har ikke vilje til å legge inn så mye energi når hun ikke er sikker på om hun vil mestre det.

### **5.3.1 Delkonklusjon**

Ut i fra funnene er flere individuelle begrunnelser bak valgene til respondentene. Det første er at Krigsskolen ikke kan tilby de fagene respondenten ønsker. Det andre er at alle respondentene har lite kjennskap til Krigsskolen og hva den kan tilby. Informanten fra Krigsskolen sier at fokus på rekruttering har i stor grad vært rettet mot gjennomgående Krigsskole. Videre sier han at troppssjefer og kompanisjefer er viktig med tanke på rekruttering som nevnt tidligere. Kun én av respondentene opplever at hennes overordnede driver med rekruttering til Krigsskolen. Det tredje er at kombinasjonen mellom familie liv og en jobb i Forsvaret er vanskelig og dårlig tilrettelagt spesielt når begge jobber i Forsvaret. Det

er flere utfordringer knyttet til dette temaet, blant annet lokalisasjon. Da også med tanke på hvordan lokalisasjonen problematiserer det å skaffe barnevakt når både mor og far skal ut på øvelse. Den siste årsaken er knyttet til mestringstro. En av respondentene søker seg ikke inn på Krigsskolens operative linje på bakgrunn av at hun ikke tror hun greier de psykologiske testene.

## 6. Konklusjon

Utgangspunktet for denne undersøkelsen var å kartlegge hvilke årsaker kvinner som jobber i Hæren har for å ikke søke Krigsskolens operative linje. For i neste steg se på hva Forsvaret og Krigsskolen kan endre for å fremstå som mer attraktivt for kvinner i organisasjonen.

Det har kommet ganske tydelig fram av denne undersøkelsen at der er mange ulike årsaker for hvorfor kvinner som jobber i Hæren ikke søker Krigsskolens sin operative linje. Den første årsaken til at kvinner som jobber i Hæren ikke søker Krigsskolen er fordi de skal slutte i Forsvaret. Jeg tolker det slik at flere av kvinnene jeg har snakket med i denne undersøkelsen står mellom en karriere i Forsvaret eller i det sivile arbeidslivet. I min undersøkelse er det to av respondentene som velger å slutte i organisasjonen. Dette er på bakgrunn av flere årsaker blant annet; familiesituasjonen, holdinger og motivasjon. Dette er beskrevet i kapittel 4 empiriske funn.

Den andre hovedårsaken som jeg fant i undersøkelsen var at Krigsskolen sitt utdanningsløp ikke er interessant. Krigsskolen kan ikke tilby de fagene som respondenten ønsker seg.

Den tredje årsaken er at respondentene ønsker å jobbe lengre i avdeling og bygge opp mer erfaring. Dette fordi de mener at de kan bidra i større grad i skolesettingen om de har erfaring. I tillegg uttrykker en av respondentene at hun ikke søker på bakgrunn av at hun tror hun stryker på de psykologiske testene.

Mitt fjerde funn er at alle respondentene har lite kjennskap til Krigsskolen, og opplever at Krigsskolen har lite fokus på rekruttering. Informanten fra Krigsskolen forklarer at troppssjefer og kompanisjefer blir sett på som viktige med tanke på rekrutteringen, mens kun én av respondentene opplever at hennes overordnede rekrutterer til Krigsskolen.

Lærdommen av denne undersøkelsen er at der er mange faktorer som spiller inn for hvorfor kvinner som jobber i Hæren ikke søker seg videre til Krigsskolens operative linje.

## 7. Veien videre

I skrivende stund pågår det flere forskningsprosjekter om temaet kvinner og Forsvaret. I arbeidet med å finne svar på min problemstilling fant jeg en del tema som hadde vært interessant å undersøke videre.

Gjennom innhentning av empiri gjennom intervju identifiserte jeg en rekke årsaker til hvorfor kvinner ikke søker Krigsskole. Flere av respondentene søker ikke Krigsskole fordi de ønsker å slutte i organisasjonen. Bakgrunnen for dette valget baserte seg blant annet på at de opplever det krevende og kombinere jobb og familieliv. Videre føler de at Forsvaret legger lite til rette for å kunne mestre på begge arenaer. Hvordan kan Forsvaret bedre legge til rette for de familiene hvor både mor og far jobber i Forsvaret?

Videre forklarte også flere av respondentene hvordan de føler seg lite verdt i organisasjonen, og at de ikke klarte å se sin egen framtid i den. Kan en av grunnene til dette være at avdelingene har lite fokus på karriere? Videre sier Krigsskolens informant at tropp- og kompanisjefer er viktige for rekrutteringen. Er dette noe avdelingene er bevisst på?

I tillegg så er det mennesker i organisasjoner som opplever at det er negative holdninger til kvinner på Krigsskolen. Hvordan opplever kadettene på Krigsskolen dette i dag?

En annen ting jeg registrerte gjennom undersøkelsen er at tre av respondentene sitter i forvaltningsstillinger. Disse tre har er også de tre som har besluttet og ikke søke Krigsskolen. I følge Kvande (1993) kan en minoritet i en organisasjon bli presset inn i visse stillinger (Kvande 1993:35). Det hadde vært interessant å vite om disse tre sitter i en stilling de selv har søkt på, eller om det har vært et ønske fra organisasjonen.

---

## Kildeliste

- Andreassen, Birgith & Ingalls, Charlotte E.(2009). Genderperspektivet og norsk militær profesjonsidentitet. I Edström, H., Lumde, N.T. & Matlary, J.H. (Red.) (2009). *Krigerkultur i en fredsnasjon*. Oslo: Abstrakt forlag
- Bandura, Albert (1997), *Self-efficacy - the exercise of control*, New York, W.H freeman and Company
- Bang, Henning (2011) *Organisasjonskultur*. Oslo:Universitetsforlaget
- Eide, Trude Hella, Lauritzen, Tonje, Olsvik, Vigdis Mathisen og Stokke, Mona (2012) *Rekruttering, sosialisering og militær kjernekompetanse – Et forprosjekt om strukturer, prosesser og forståelser av mangfold i Forsvaret*. Lillehammer. Østlandsforskning
- Ellingsen, May – Britt., Karlsen, Geir Runar., Kirkhaug, Rudi & Røvik, Kjell Arne (2008). *Monolitt eller Mosaikk – Pilotundersøkelse med særlig fokus på rekruttering av kvinner i Forsvaret og programutkast for studier av kultur i Forsvaret*. Tromsø. NORUT.
- Fivelsdal, Egil & Bakka, Jørgen Frode (1992) *Organisasjonsteori – Struktur, kultur, prosesser*. Oslo: Bedriftsøkonomens Forlag A/S
- Forsvaret (udatert) *Forsvarets personellhåndbok. Del A – F*. Forsvarsstaben
- Forsvarsdepartementet (2004)*Den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005 – 2008* (Stortingsproposisjon nr.42, 2003 – 2004).
- Gjerset, Asbjørn., Haugen, Kjell og Holmstad, Per (2006)*Treningslære*. Oslo: Gyldendal
- Goldstein 2001:10 – 34 i Kronsell, Annica (2012) *Gender, sex, and the postnational defense – militarism and peacekeeping*. Southern California: Oxford university press
- Hofstede, Geert., Hofstede, Gert Jan & Minkov, Michael (2010) *Kulturer og organisationer- Overlevelse i en grænseoverskridende verden*. København Ø: Handelshøjskolens Forlag
- Ilstad, Steinat (2004) *Sosialpsykologi. Trondheim:* Tapir akademisk forlag
- Jacobsen, Dag Ingvar (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? – Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag AS. 4. utgave.
- Johannessen, Asbjørn., Tuft, Per Arne & Christoffersen, Line (2010) *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS – Norwegian Academic Press. 2. Utgave
- Joynt, Pat (1992) *Liv og karriere – samspillet mellom individ og organisasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.

- 
- Kilde, Morten (2012) *Kultur og identitet blant kampsoldatene i Task Uniten*. Mastergradsoppgave i Konflikt, sikkerhet og flerkulturell forståelse. Tromsø: Institutt for arkeologi og sosialantropologi
- Kristiansen, Svein – Tore., Boe, Ole & Skjæret, Stine W.(2010) *Ikke en av gutta! – Et mangfoldsperspektiv på inkludering av kvinner i Forsvaret*. Oslo. Krigsskolen
- Kristiansen, Svein – Tore., Boe, Ole., Skjæret, Stine W. & Granlund, Linda – Merethe (2008) *Kunsten å rekruttere og beholde jenter i Forsvaret – Skisse til en ny strategi for økt kvinneandel i Forsvaret*. Oslo. Krigsskolen
- Kronsell, Annica (2012) *Gender, sex, and the postnational defense – militarism and peacekeeping*. Southern California: Oxford university press
- Kvale, Steiner & Brinkmann, Svend (2009) *Det kvalitative forskningsintervjuet*. Oslo: Gyldendal. 2. Utgave
- Kvande, Elin (1993) *Nye kvinneliv – kvinner i menns organisasjoner*. Oslo: Ad Notam Gyldendal. S 35-
- Kvarv, Sture (2010) *Vitenskapsteori – tradisjoner, posisjoner og diskusjoner*. Oslo: NOVUS forlag
- Lent, R.W, & Brown, S.D (1996). *Sosial Cognitive Approach to Career Development: An overview*. *The career Development Quarterly*, 44 (4), 310 – 321
- Maslow, A.H (2000) *A theory of Human Motivation*. A.H Maslow (1943)
- Ryan, R.M. & Deci, E.L (2000) *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*
- Schein, Edgar H (1987) *Organisasjonskultur og ledelse – Er kulturendring mulig?* Oslo: Mercuri Media Forlag s
- Segal, M.W. (1999) *Military Culture and Military Families*. I Katzenstein, M & Reppy, J. (red).(1999) *Beyond Zero Tolerance. Discrimination in Military Culture*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers

### Elektroniske kilder

- Myklemyr, Anita (2012, 16. November). Det er ikke lederens jobb å motivere medarbeidere – Edward L. Deci, motivasjonsforsker. *Ukeavis Ledelse*, s. 12 Lokalisert 23. November 2012 på URL: <http://web.retriever-info.com/go/?u=http://web.retriever-info.com/services/archive.html?method%3DdisplayDocument&a=23678&d=0550302012111636656997F5713EA1C0089B8FA49B5EFB&i=0&sa=2009301&t=1353666860&x=190a4c8241ad13be58dd9f0ecad5c6d> besøkt 20/11-12
- UNSCR (2000) *United Nations Security Council – Resolution 1325*. Lokalisert 10. November 2012 på URL: [Http://www.un.org/events/res\\_1326e.pdf](Http://www.un.org/events/res_1326e.pdf)

**Foredrag**

Generalmajor Opedal, Per Sverre (2012) *En tidløs landmakt* Foredrag i Oslo Militære Samfund mandag 15. Oktober.

## Vedlegg

Vedlegg 1    Intervjuguide 1

Vedlegg 2    Intervjuguide 2

Vedlegg 3    Søknad om respondenter



---

## Vedlegg 1

### Intervjuguide for respondentene

#### Innledning:

Kort om min rolle og bakgrunnen for oppgaven. Minne om at intervjuet blir anonymisert. Respondenten vil ikke bli navngitt i den grad det benyttes direkte sitater vil det ikke fremkomme hvem som har sagt det. Alle intervjuene skrives ut og datafiler slettes deretter.

Jeg vil også påpeke at jeg ikke er ute etter noen spesielle svar, men deres individuelle meninger og erfaringer.

#### Faktaspørsmål om bakgrunn:

Å vite bakgrunnen til respondenten er relevant for min problemstilling. Gjennom tidligere forskning har emneord som familie, sivile studier, forvaltningsstilling/operativ stilling blitt nevnt.

1. Jeg vil innlede dette intervjuet med at du beskriver din bakgrunn, hva har du gjort frem til nå og hvordan stilling sitter du i?
  - a. Hvor lenge har du hatt stillingen
  - b. Hvilke stillinger har du tidligere hatt
  - c. Forvaltning/operativ
2. Hvordan fikk du stillingen du sitter i nå?
3. Sivil status
  - a. Singel
  - b. Barn
  - c. Samboer
  - d. Gift

#### Åpne spørsmål ved rørende tema kvinner & Krigsskole

1. Hva tenker du når du hører Krigsskolen sin Operative linje?
2. Hva er årsaken/årsakene til at du ikke har søkt Krigsskolen sin Operative linje?
3. Hva skal til for at du skulle ha søkt?
4. Hva skulle Krigsskolen/Forsvaret gjort annerledes for at du skulle ha søkt?

På disse fire åpne spørsmålene kan jeg forvente ulike svar. Det som blir viktig er å notere ned stikkord om årsaker og ta disse opp videre i intervjuet.

#### Hjelpespørsmål:

Hva mener du med det? Det forstod jeg ikke, kan du utdype? Det du sa der var interessant hva mener du med det?

Temaliste:

Før jeg avslutter intervjuet ønsker jeg å gå gjennom en tema liste for å se om det er noen temaer jeg ønsker å belyse som vi ikke har vært igjennom.

- Antall jenter i organisasjon
- Sjefer, kvinner eller menn?
- Kvinner i Forsvaret
- Menns holdninger til kvinner
- Kulturen i avdeling
- Meningsfylte arbeidsoppgaver`
- utfordringer
- Er du mye med kollegaer på fritiden?
- Lokalisasjon på arbeidsplassen
- Forsvarets familiepolitikk
- Kjæreste i Forsvaret?
- Forsvaret/sivil
- Sivile studier
- KS operativ
- Sjø/luft har flere linjer
- Internasjonale operasjoner
- Lederstilling i Forsvaret?
- Kvinnelig rollemodell
- Sosial støtte
  - o Familie
  - o Kjæreste
  - o Sjef
  - o Kollegaer
- Karriereplan

### **Avslutning**

1. Da tror jeg at jeg har fått svar på det jeg var interessert i. Helt til slutt, er det noe du vil si som vi ikke har kommet inn på tidligere, som du mener har betydning for saken?

Be respondenten ta kontakt om det er nye ting hun kommer på, om det er noe hun har lyst å utdype eller stryke.

Be om tillatelse til å ringe om jeg trenger avklaring på noe av det vi har snakket om

Til slutt takke for at du stilte opp på intervju!

---

## Vedlegg 2

### Intervjuguide for informant Arne Opperud

#### Innledning:

Kort om min rolle og bakgrunnen for oppgaven. Spørre om det er greit at jeg tar opp intervjuet, eventuell så kan jeg sende det jeg har skrevet til han først for gjennomlesing.

Det jeg ønsker å innlede oppgaven med er hvorfor min problemstilling er relevant. I forbindelse med det ønsker jeg Krigsskolen sine synspunkt hvorfor vi trenger kvinnelige kadetter. Videre om Krigsskolen har noen synspunkter hvorfor ikke flere kvinner søker.

#### Åpne spørsmål ved rørende tema kvinner & Krigsskole

1. Har du noen tanker om hva som er årsakene bak at jenter som har gjennomført befalsskole og jobber ute ved avdeling ikke søker seg videre til Krigsskolen?
2. Hvorfor er det viktig for Krigsskolen å ha kvinnelig kadetter?
3. Sjø og luft har flere kvinnelige kadetter enn det Hæren har, har du noen tanker om hvorfor det er slik.
4. Hva gjør Krigsskolen for at rekruttere søkere?
5. Har Krigsskolen mange kvinnelige instruktører?

På disse fem åpne spørsmålene kan jeg forvente ulike svar. Det som blir viktig er å notere ned stikkord om årsaker og ta disse opp videre i intervjuet.

#### Avslutning

2. Da tror jeg at jeg har fått svar på det jeg var interessert i. Helt til slutt, er det noe du vil si som vi ikke har kommet inn på tidligere, som du mener har betydning for saken?

Til slutt takke for at du stilte opp på intervju!

## Vedlegg 3

Jeg går 3. året på Krigsskolen sin operative linje på Linderud. Jeg skal skrive en bachelor med tema jenter og høyere utdanning i Forsvaret. Min problemstilling er: **”Hva er årsakene til at jenter som har fullført befalsskole (2 år) og som fortsatt jobber ute i avdeling ikke søker seg videre til Krigsskolen sin operative linje?”**.

I forbindelse med dette skal jeg gjennomføre intervju, og søker derfor etter informanter. Innsamlede opplysninger anonymiseres og eventuelle lydopptak makuleres ved prosjektslutt. Anonymisering innebærer at navnelister slettes/makuleres og at indirekte personidentifiserbare opplysninger slettes eller kategoriseres. Intervjuene vil bli gjennomført på avtalt sted, eventuelt på telefon/skype.

Interesserte bes kontakte Sissel Olsen Utsi enten på telefon 93053188 eller på mail militær/sivil ([sutsi@mil.no](mailto:sutsi@mil.no))

Mvh Sissel