

# Kadetter og Kvinnesatsing

*- En kvantitativ undersøkelse om kadetters kunnskaper og holdninger til Forsvarets kvinnesatsing*

**Kadett Helle Christin Hessen**



**KRIGSSKOLEN**

Bachelor i militære studier; ledelse og landmakt

Krigsskolen

Høst 2012

## Forord

Denne oppgaven har vært en spennende reise og har gitt meg muligheten til å studere kadetters kunnskaper og synspunkter på Forsvarets kvinnesatsing i større grad enn tidligere. Det har vært lærerikt å følge en bestemt metode, få gjennomføre spørreundersøkelser og deretter analysere dem.

Før jeg startet prosessen med oppgaveskrivingen hadde jeg egne meninger og synspunkter vedrørende Forsvarets kvinnesatsing. Underveis forsto jeg at prosessen med å rekruttere kvinner til organisasjonen er vanskeligere og mer omfattende enn jeg først antok. Det å sette seg inn i relevant litteratur og tidligere oppgaver har fått meg til å innse kompleksiteten med kvinnesatsingen. Jeg forstår nå at det faktisk ikke finnes noe lettvint løsning for å øke kvinneandelen i Forsvaret.

Jeg ønsker å rette en takk til alle mine respondenter på Krigsskolen for å ha gitt meg mulighet til å gjennomføre denne studien. En stor takk til bibliotekar Rita Hansen, og selvfølgelig til min veileder Joar Vik for gode og konstruktive innspill og positiv motivering under hele prosessen.

---

# Innholdsfortegnelse

<b>1.</b>	<b>INNLEDNING .....</b>	<b>5</b>
1.1	BAKGRUNN .....	5
1.2	FORMÅL OG PROBLEMSTILLING .....	6
1.3	AVGRENSINGER.....	7
1.4	DEFINISJONER .....	8
<b>2.</b>	<b>TEORETISK RAMME FOR OPPGAVEN.....</b>	<b>9</b>
2.1	STORTINGSMELDING NR.36 (2006-2007) ØKT REKRUTTERING AV KVINNER TIL FORSVARET.....	9
2.1.1	<i>Bevisstgjøring I forhold til behovet for økt mangfold.....</i>	<i>9</i>
2.1.2	<i>Forankring hos Forsvarets ledere .....</i>	<i>10</i>
2.2	HVORFOR TRENGER VI FLERE KVINNER I FORSVARET? (STORTINGSMELDING NR.36).....	10
2.2.1	<i>Rettighets- og legitimitetsaspektet .....</i>	<i>10</i>
2.2.2	<i>Nytteaspektet .....</i>	<i>11</i>
2.2.3	<i>Mangfold.....</i>	<i>11</i>
2.3	KUNSTEN Å REKRUTTERE OG BEHOLDE JENTER I FORSVARET.....	11
2.4	SOSS OG SCHRAMS PÅVIRKNINGSMODELL .....	12
2.4.1	<i>Nye politiske vedtak – Hvordan påvirke en folkegruppes engasjement i størst mulig grad? 12</i>	
2.5	STRATEGISK KOMPETANSESTYRING .....	14
2.5.1	<i>Strategisk kompetansestyling.....</i>	<i>14</i>
2.5.2	<i>Statskonsult om Strategisk kompetansestyling .....</i>	<i>15</i>
<b>3.</b>	<b>METODE .....</b>	<b>17</b>
3.1	VALG AV METODE .....	17
3.2	METODEBESKRIVELSE.....	17

---

3.3	DATAINNSAMLING VED HJELP AV SPØRRESKJEMA .....	18
3.4	ANALYSE OG TOLKNING AV DATA .....	19
3.5	METODE - OG KILDEKRITIKK .....	20
<b>4.</b>	<b>PRESENTASJON OG DISKUSJON AV DATA.....</b>	<b>21</b>
4.1	KUNNSKAP .....	21
4.1.1	<i>Kunnskap om hvorfor vi ønsker kvinner, og viktigheten med en høyere kvinneandel.</i>	22
4.1.2	<i>Forsvarets formidling av målsetninger</i> .....	23
4.2	HOLDNINGER .....	23
4.2.1	<i>Vil en økt kvinneandel styrke Forsvaret som organisasjon?</i> .....	24
4.2.2	<i>Ja til flere kvinner i Forsvaret</i> .....	25
4.3	ANSVARSFØLELSE .....	26
4.3.1	<i>Som kommende troppsjef kan jeg bidra med rekruttering av kvinner</i> .....	27
4.4	SYNLIGHETEN AV TEMAET KVINNESATSING PÅ KRIGSSKOLEN .....	28
4.4.1	<i>På Krigsskolen diskuterer vi temaet kvinnesatsing</i> .....	28
4.4.2	<i>Kvinnesatsing, et fjernt tema?</i> .....	29
4.5	VEIEN VIDERE .....	30
<b>5.</b>	<b>KONKLUSJON OG FORSLAG TIL VIDERE ARBEID.....</b>	<b>33</b>
5.1	KONKLUSJON.....	33
5.2	FORSLAG TIL VIDERE ARBEID .....	34
	<b>REFERANSELISTE .....</b>	<b>35</b>
	<b>VEDLEGG .....</b>	<b>36</b>

# 1. Innledning

## 1.1 Bakgrunn

I Norge er fokuset på arbeid for likestilling mellom kjønnene blant de politiske hovedmålsetningene. Landet vårt har lenge blitt oppfattet som ett land der menn og kvinner har hatt tilnærmet like muligheter til blant annet jobb og utdanning. Norge karakteriseres som et av de mest feminine land i verden, hvor det hevdes at ”de sosiale kjønnsrollene overlapper hverandre” (Hofstede, 2012, s 153).

Gjennom makt- og demokratiutredningen viser det seg derimot at ”Norge som et forbilde på likestilling” har sterk mannsdominans på betydelig mange samfunnsmessige toppnivåer. I 2001 var mannsdominansen i Forsvarets toppsjikte total. Ti år senere besto toppsjiktet fortsatt av 95 % menn (Norges offentlige utredning, 2012). I dag utgjør kvinner i uniform omtrent 8 % av de ansatte i Forsvaret (Forsvaret, 2012).

I 2007 ga regjeringen ut Stortingsmelding nr.36 ”Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret” [fra nå av omtalt som Stortingsmeldingen] som stadfester bl.a. målsetninger, nå-situasjon og tiltak for å øke kvinneandelen. Innledningen i Stortingsmeldingen stadfester at en jevnere balanse mellom kjønnene vil bidra til at Forsvaret blir i bedre stand til å møte de sikkerhetsutfordringene organisasjonen står ovenfor, både nasjonalt og internasjonalt (St.meld.nr.36, 2007, s 5). Det at både kvinner og menn er likt representert på alle nivåer i organisasjonen er også ett kjennetegn på et likestilt samfunn. Dette innebærer at kvinner skal ha mulighet til å bidra i alle samfunnets maktarenaer, og i denne sammenhengen skal ikke Forsvaret være noe unntak (St.meld.nr.36, 2007, s 5).

Arbeidet mot et forsvar med en mer nøytral kjønnsfordeling har vært på agendaen til Forsvaret i over 20 år. Det har blitt satset på mange områder, deriblant kvinnecamper, rekrutteringsvideoer og innkalling til sesjon for alle kvinner i årskullene (St.mld.nr.36, 2007, s 8). Tross alle disse tiltakene ser vi at kvinneandelen ikke øker i den grad man ønsker. Siden Stortingsmeldingen kom ut i 2007 har prosentandelen kvinner kun økt med skuffende 1-2 prosent (Forsvaret, 2012).

Etter fire år i Forsvaret har jeg selv tatt del i flere av Forsvarets prosjekter for å øke kvinneandelen. Jeg ble selv tatt opp på befalskolen via et rent jenteopptak. Jeg har deltatt på jentesamtaler, debatter, holdt infomøter om hvordan det er å være kvinne i Forsvaret og vært instruktør på kvinnecamp. Alle disse tiltakene er positive for jentene som møter opp. Det som derimot har slått meg underveis er det minimale antallet av menn som deltar. Burde ikke mennene, som tross alt utgjør over 90 % av Forsvaret også dra nytte og kunnskap av samtalene vi har her...

Som kadett har jeg fulgt utdanningsløpet på Krigsskolen i snart 3 år. Heller ikke her har vi hatt åpne debatter om kvinnesatsingen, selv om dette er ett høyt aktuelt tema for Forsvaret i dag. Jeg opplever at det er flere forskjellige meninger hva angår temaene kvinnesatsing, rekruttering, og mangfold her på Krigsskolen. Tross mange synspunkter virker det som disse ikke kommer fram da det er mangel på åpne debatter og diskusjonsforum hvor både kvinner og menn kan delta.

I Stortingsmeldingen står der skrevet at samtlige ledere skal arbeide for likestilling og at dette arbeidet skal gi positiv uttelling ved søknad til nye stillinger (St.mld.nr.36, 2007, s 22). Med bakgrunn i dette kan man anta at kadettene, som Hærens kommende troppssjefer, er kjent med kvinnesatsingen og har en viss kunnskap om temaet. Helt siden jeg selv startet på Krigsskolen har jeg vært interessert i å finne ut om dette stemmer.

## 1.2 Formål og Problemstilling

En økt kvinneandel i Forsvaret innebærer en konkret innsats på minst to områder; henholdsvis å *rekruttere* og *beholde* (Kristiansen, Boe, Bakken, Skjæret, Granlund, 2008, s 4). Arbeidet som må gjøres for å rekruttere videre kvinnene som har gjennomført førstegangstjenesten ligger på mange måter på troppssjefenes skuldre. Når alt kommer til alt er det jo faktisk denne personen kvinnene møter, ikke rekrutteringsoffiseren eller Stortingsmeldingen.

Formålet med denne oppgaven blir derfor å undersøke om Krigsskolens kadetter sitter på kunnskap rundt målsetningene og hovedaspektene ved kvinnesatsingen. Jeg vil prøve å undersøke hvorvidt de kommende troppssjefene vet hva "mål og mening" med kvinner i Forsvaret faktisk er. Denne oppgaven kan kanskje gi oss bedre retningslinjer på hva vi må

jobbe med for å nå en kvinneandel på 20 % innen 2020 (St.meld.36, 2007, s 8). Om dette innebærer mer vekt på rekruttering gjennom reklame og jentecamper, eller større innsats internt med menneskene som allerede jobber i organisasjonen kan være interessant å vite. Med bakgrunn i dette ønsker jeg å se nærmere på følgende problemstilling:

**I hvilken grad er de politiske målsetninger og hovedaspekter knyttet til kvinnesatsing forankret hos Krigsskolens kadetter?**

### 1.3 Avgrensinger

Oppgaven avgrensner seg til hvorvidt kadettene på Krigsskolen har kunnskap rundt målsetninger og hovedaspekter vedrørende kvinnesatsingen til Forsvaret. Stortingsmeldingen stadfester at det er avgjørende at ansatte, og ikke minst beslutningstakere og ledere forstår verdien av en økt kvinneandel, og lar det prege handlinger i det daglige (St.meld.36, 2007, s 22). Jeg ønsker i denne oppgaven å fokusere på de tiltakene som berører kadetter direkte. Disse er:

- *Punkt. 8.6.1 i Stortingsmeldingen, Bevisstgjøring i forhold til behovet for økt mangfold*
- *Punkt 8.6.2 i Stortingsmeldingen, Forankring hos Forsvarets ledere*

Like viktig er det å forstå hvorfor Forsvaret ønsker flere kvinner. Jeg har da tatt utgangspunkt i hovedaspektene hentet fra Stortingsmeldingen.

- *Rettighets- og legitimitetsaspektet*
- *Nytteaspektet*
- *Mangfold*

Med utgangspunkt i dette vil oppgaven prøve å kartlegge hvilke kunnskaper, holdninger, ansvarsfølelse og nærhet kadettene har til Forsvarets kvinnesatsing.

## 1.4 Definisjoner

- Begrepet "*Kvinnesatsing*" brukes om Forsvarets pågående prosess med å øke kvinneandelen i Forsvaret.
- Begrepet "*Nærhet*" er hentet fra Soss og Schrams modell, og brukes for å kartlegge i hvilken grad medarbeidere påvirkes og engasjeres ovenfor et nytt vedtak (Soss og Schram, 2007, s 121).
- Begrepet "*Hovedaspekter*" er hentet fra Stortingsmeldingen, og brukes som ett samlebegrep på begrunnelsen for hvorfor Forsvaret trenger flere kvinner (St.meld.36, 2007, s 10).
- Begrepet "*Kompetanse*": I denne oppgaven er det å være kvinne "*kompetansen*" i seg selv (St.mld.36, 2007, s 9).
- Begrepet "*Strategisk Kompetansestyling*" innebærer planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikre organisasjonen og den enkelte medarbeider nødvendig kompetanse for å nå ett mål (Lai, 2004, s 14).



---

## 2. Teoretisk ramme for oppgaven

Allerede på slutten av 1980 tallet iverksatte man politiske vedtak for å fremme kvinners inntog til Forsvaret. I år 2000 ble ”*Handlingsplan for økt kvinneandel*” gitt ut av Forsvarets overkommando, og det ble samtidig fastsatt som et strategisk mål om at innen 2008 skulle kvinneandelen økes til 15 % totalt i Forsvaret, og 25 % på befalskolene (St.mld.36, 2007, s 8). I dag, 12 år senere, med en reell kvinneandel på 8 % er det viktig å stille oss selv spørsmålet om hvorfor Forsvaret ikke har lyktes. Vi ser nå tilbake på nærmere 20 år med feilslått kvinnesatsning, selv om Stortingsmeldingen bekrefter tiltak som har vært iverksatt siden slutten av 80 tallet. I Stortingsmeldingen hevdes det at utfordringen med å øke kvinneandelen i Forsvaret innebærer arbeid på flere områder. Det må rekrutteres flere kvinner, kvinnene må bli værende i organisasjonen, og det må bli flere kvinner i ledende stillinger (St.mld.36, 2007, s 9).

### 2.1 Stortingsmelding nr.36 (2006-2007) *Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*

I mangel på måloppnåelse på prosentandelen kvinner slår Stortingsmeldingen fast at det er behov for å sette ytterligere fokus på oppfølgingen av allerede iverksatte tiltak. Dette for å oppnå det overordnede målet; at alle kjønn skal være likt representert på alle nivåer i Forsvaret. Det påpekes at det nødvendigvis vil ta lang tid før Forsvaret har en kjønnsbalansert sammensetning, og derfor har det nå blitt satt ett mer realistisk mål; minimum 20 % kvinner blant befall og vervede innen 2020 (St.mld.36, 2007, s 8). I tillegg til oppfølging av iverksatte tiltak påpeker også Stortingsmeldingen viktigheten av bevisstgjøring i forhold til behovet for økt mangfold, samt forankring av målsetninger vedrørende kvinnesatsingen hos Forsvarets ledere.

#### 2.1.1 Bevisstgjøring I forhold til behovet for økt mangfold

For å lykkes med målsetningene om en økt kvinneandel påpeker Stortingsmeldingen at det er avgjørende at ansatte, beslutningstakere og ledere forstår viktigheten av mangfold, herunder en økt kvinneandel. Gjennom diskusjon og refleksjon heves bevisstheten til verdien rundt

mangfold. I en slik bevisstgjøringsprosess vil aktuelle holdninger bli utfordret (St.meld. 36, 2007, s 22). Forsvaret skal sørge for at alle ansatte, herunder kadetter får ta del i en slik bevisstgjørings og utdanningsprosess knyttet til kunnskaper og holdninger om en økt kvinneandel. Dette skal skje på samtlige utdanningssystem i Forsvaret, inkludert Krigsskolen (St.mld.36, 2007, s 22).

### 2.1.2 Forankring hos Forsvarets ledere

For å kunne utvikle en organisasjon, er man i stor grad avhengig av lederne i organisasjonen og deres evne til å nå fastsatte mål. Det presiseres at gode holdninger til mangfold er et lederansvar, og at disse gode holdningene skal formidles gjennom ord og handlinger. Ledere skal kontinuerlig formidle Forsvarets behov for kvinner, og at kvinner er ønsket i hele organisasjonen. Samtlige ledere skal arbeide for kvinnesatsingen, og dette arbeidet skal gi positiv uttelling ved søknad til nye stillinger (St.mld.36, 2007, s 22). Ifølge Stortingsmeldingen har samtlige ledere i Forsvaret et ansvar for at det blir oppmuntret til engasjement rundt kvinnesatsingen (St.mld.6, 2007 s 22 ).

## 2.2 Hvorfor trenger vi flere kvinner i Forsvaret? (Stortingsmelding nr.36)

Behovet for å stadfeste hvorfor kvinner ønskes inn i organisasjonen er viktig. Dette gjelder da i forhold til både sivilbefolkningen og innad til personellet som allerede jobber i Forsvaret. For å kunne rekruttere på en mest mulig effektiv måte er det viktig at ledere så vell som soldater er bevisst på hvorfor organisasjonen ønsker å rekruttere flere kvinner. Stortingsmeldingen begrunner behovet for økt kvinneandel i tre hovedaspekter; et rettighets- og legitimitetsaspekt, ett nytteaspekt og mangfold (St.mld.36, 2007, s 10). Disse aspektene er av interesse for min problemstilling, da de nettopp presiserer hvorfor flere kvinner er ønsket i organisasjonen og dermed danner et grunnlaget for å undersøke om hvorvidt kadetter har kunnskaper om dette.

### 2.2.1 Rettighets- og legitimitetsaspektet

Rettighets- og legitimitetsaspektet tilsier at både kvinner og menn skal ha de samme rettighetene og plikter i samfunnet. Forsvaret skal i ytterste konsekvens kunne utøve makt på

---

vegne av samfunnet, og når Forsvarsmakten skal taes i bruk skal både kvinner og menn ha innflytelse på hvordan denne makten utøves (St.mld.36, 2007, s 10).

### 2.2.2 Nytteaspektet

Nytteaspektet sier at Forsvaret bør rekruttere folk fra hele befolkningen, uavhengig av kjønn. Ved å gjøre dette vil man i større grad kunne rekruttere personell med riktige verdier og erfaringer, og med dette sikre at Forsvaret er i stand til å løse framtidens komplekse oppgaver på en god måte. Det er viktig å ha kvinner i internasjonale operasjoner slik at militære avdelinger som skal støtte eller sikre samfunnsbyggende virksomhet er i stand til å kommunisere med både kvinner og menn i operasjonsområdet (St.mld.36, 2007, s 10).

### 2.2.3 Mangfold

Økt mangfold blant personellet vil bidra til at Forsvaret som organisasjon vil framstå mer tilpassningsdyktig og fleksibel. Forsvaret vil også lykkes bedre i å tilpasses endringer i oppgaver og funksjoner ved å ha et større spekter av mangfold i verdier, holdninger og atferd blant ansatte (St.mld.36, 2007, s 10).

## 2.3 Kunsten å rekruttere og beholde jenter i Forsvaret

Svein Tore Kristiansen med flere la i 2008 fram en fagrapport hvor både tema og tittel var *"Kunsten å rekruttere og beholde jenter i Forsvaret"*. Selv om rapportens primære fokus er å legge fram en ny strategi for kvinnesatsning, er den likevel av min interesse da den belyser punkter som omhandler forankring av målsetninger rundt kvinnesatsingen hos Forsvarets personell og ledere.

Hovedfunnene i rapporten viser til manglende lederforankring, en kultur som ikke virker inkluderende på kvinner, samt mangelfull operasjonalisering av kvinnesatsingen. Rapporten konkluderer med at Forsvaret må endre sin arbeidsform dersom man skal realisere målsetningene med Forsvarets kvinnesatsing (Kristiansen, Boe, Bakken, Skjæret, Granlund, 2008, s 2).

Rapporten viser til at utfordringene med kvinnesatsingen ligger i at det ikke finnes noe helhetlig strategi for hvordan dette skal gjøres, og ofte blir planene for økt kvinneandel høytstevende og lite gripbare for den enkelte avdeling. Rapporten påpeker viktigheten med at kvinnesatsning må operasjonaliseres. Kvinnesatsingen må belyses i konkrete tiltak som både er gripbare og evaluerbare for den enkelte (Kristiansen et.al.2008, s 28). Rapporten etterlyser et Forsvar som har en plan på kvinnesatsning som både er målbar og mer konkret. Videre påpeker rapporten at en av grunnene til den manglende konkretiseringen, kan være at kvinnesatsing generelt sett ikke er godt nok forankret i ledelsen.

Fagrapporten påpeker videre at undervisning om kvinnesatsing i liten grad er tematisert og satt i system ved Krigsskolen. For å øke kvinneandelen i Forsvaret mener Kristiansen (2008) at en vesentlig innsatsfaktor er Krigsskolens evne til å fange opp kvinnesatsingen i lederutdanningen (Kristiansen et. al, 2008, s 35). Kristiansen understreker at holdningene i Forsvaret i stor grad blir formet på utdanningsinstitusjonene, og påpeker i rapporten at dersom man ønsker å endre holdninger til kvinnesatsingen, er det på Krigsskolene det bør skje.

Legger man rapporten til grunn kan man nå, fire år senere, anta at Krigsskolen har tatt i bruk rapporten og tatt tak i utfordringene. Det vil da være nærliggende å anta at kvinnesatsingen i større grad er forankret hos kadettene nå enn hva det har vært tidligere.

## 2.4 Soss og Schrams påvirkningsmodell

### 2.4.1 Nye politiske vedtak – Hvordan påvirke en folkegruppes engasjement i størst mulig grad?

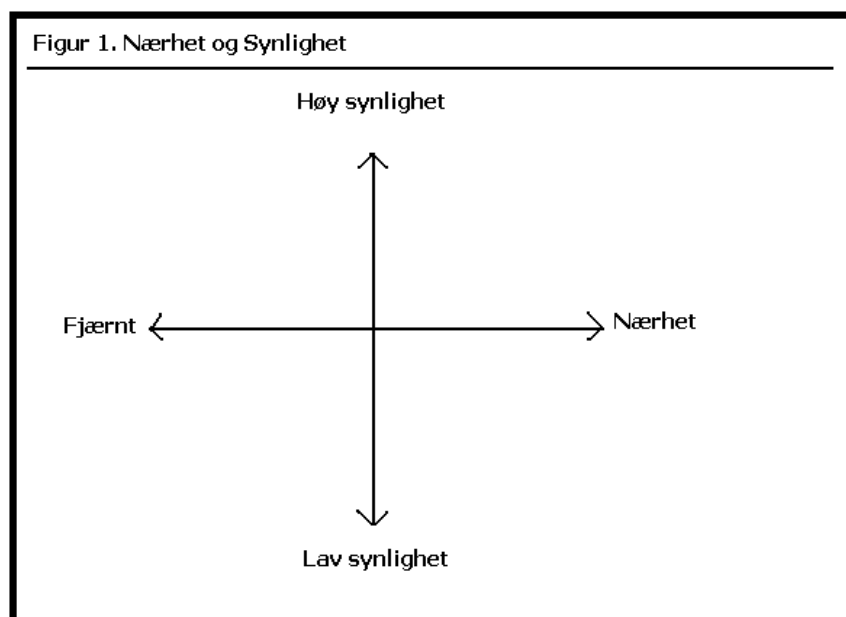
Etter å ha analysert metoden den Amerikanske regjeringen brukte for å endre folks holdninger til den Amerikanske velferdsreformen på 90-tallet, skrev Joe Soss og Sanford Schram i 2007 en artikkel hvor de kommenterte metoden regjeringen har gått fram på. De hevder der finnes flere måter å påvirke en folkemasse, hvorav enkelte er mer effektive enn andre. I artikkelen legger de fram en modell som henviser til to dimensjoner. Om disse dimensjonene oppfylles er der større sannsynlighet for at nye politiske vedtaket vil slå igjennom hos hele folkemengden, og dermed engasjere flere individer på det personlige plan (Soss & Schram, 2007, s 121). Selv om tilfellet de skriver om er basert på Amerikansk

politikk og dens påvirkning på amerikanere, er teorien generell og kan sees i sammenheng med Forsvarets politiske vedtak om en økt kvinneandel. Da også i hvilken grad man har klart å påvirke Forsvarets medarbeideres engasjement rundt kvinnesatsingen.

Soss og Schram henviser til to dimensjoner som bør oppfylles for at vedtak skal få mest mulig gjennomslag. Disse er; nærhet og synlighet (Figur 1).

**Nærheten vil øke dersom:** Det nye vedtaket, i dette tilfellet økt rekruttering av kvinner til Forsvaret, påvirker personellet i deres dagligdagse liv. Jobber man med rekruttering eller holder til på en arbeidsplass hvor flere er engasjert i temaet vil du føle en større grad av nærhet. Om det er mange kvinner på arbeidsplassen vil nærheten være større enn på arbeidsplasser hvor det er færre eller ingen kvinner (Soss & Schram, 2007, s 121).

**Synlighet vil øke dersom:** Det er mye snakk om temaet. Diskusjon, artikler, medieoppslag og debatter vil gjøre vedtaket synligere for personellet. Utdanning på tema vil også bidra. Desto større grad av synlighet vedtaket har for personellet, jo større er sannsynligheten for personlig engasjement hos den enkelte (Soss & Schram, 2007, s 121).



Figur 1

Vedtak som befinner seg nede til venstre på figuren hvor både graden av nærhet og synlighet er lav vil tendere til å kun engasjere spesielt interesserte. Her vil man finne relativt uklare vedtak som er lite håndgripelig for den enkelte eller som dreier seg om mål langt fram i tid.

Disse vedtakene har ikke noe direkte innvirkning på folks hverdag. Vedtakene med disse kjennetegnene minsker sannsynligheten for å kunne påvirke folkemengden (Soss & Schram, 2007, s 121).

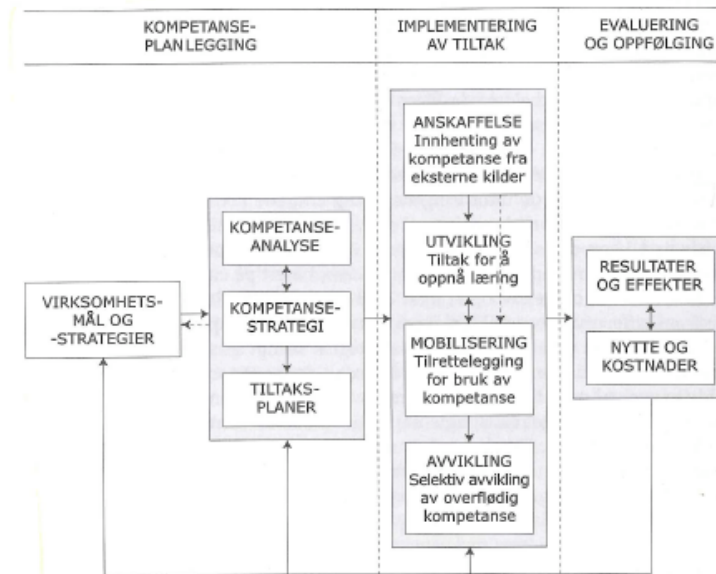
Vedtak som befinner seg øverst til høyre i figuren har ikke bare håndgripelig påvirkning på folks hverdag, men kan også ansees som en del av hverdagen. Det vil dermed være lettere å påvirke individenes engasjement rundt vedtaket (Soss & Schram, 2007, s 122). For Stortingsmeldingen vil dette bety at for å slå gjennom til medarbeidere, og påvirke kadettene i størst mulig grad, er man avhengig av at kvinnesatsing som prosess både er synlig og nært.

## 2.5 Strategisk kompetansestyring

### 2.5.1 Strategisk kompetansestyring

Linda Lai ga i 2004 ut boken *"Strategisk kompetansestyring"* hvor hun suksessivt beskriver strategien en virksomhet bør følge for å nå definerte mål. Hun presiserer at det er av ytterst viktighet at ledelsen i virksomheten først og fremst utvikler en plan for arbeidet med kompetansen, og at denne må være basert på analyse av faktiske krav og behov. Videre må man iverksette systematiske tiltak for å anskaffe, utvikle og mobilisere kompetansen (Lai, 2004, s 13). Jeg har valgt å trekke inn modellen til Lai da Forsvaret nettopp ønsker kompetanseøkning ved å få et større antall kvinner i organisasjonen (St.mld.36, 2007, s 10). Mange av hennes retningslinjer på hvordan strategisk kompetansestyring skal gjennomføres burde også kunne sees i sammenheng med Forsvarets egen strategi for å lykkes.

Lai definerer strategisk kompetansestyring på følgende måte *"Strategisk kompetansestyring innebærer planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikre organisasjonens og den enkelte medarbeider nødvendig kompetanse for å nå definerte mål"* (Lai, 2004, s 14). I definisjonene berører hun flere begreper, som til sammen utgjør en prosess. Denne prosessen er kontinuerlig og tydeliggjøres gjennom modellen under.



Figur 2

Under *implementering av tiltak* skriver Lai om kompetanseanskaffelse gjennom rekruttering. Hun beskriver rekruttering som en kompleks prosess bestående av flere trinn. Hun understreker viktigheten av å gjennomføre en grundig jobbanalyse før man ansetter nye medarbeidere. Ved å gjøre dette vil man lettere kunne identifisere hva som kreves videre i prosessen. Jobbanalysens innhold vil variere avhengig av hva som er utgangspunktet for å ansette nye medarbeidere, men hovedkomponentene i en jobbanalyse bør likevel alltid være de samme. Man bør definere organisasjonens mål, strategier, stabilitet og markedsforhold. Videre bør man identifisere hvilke krav som stilles til stillingen den nye medarbeideren skal ansettes i. Dette kan være både fysiske, psykiske og kunnskapskrav. Til slutt bør man se på hvilken rolleutvikling den ansatte kan få, og hvilken samhandling der vil være mellom nyansatt, kolleger og arbeidsoppgaver (Lai, 2009, s 126). Forsvarets kvinnesatsing innebærer blant annet kompetanseanskaffelse gjennom rekruttering. I så måte vil det være nærliggende å anta at Forsvaret har gjennomført en grundig jobbanalyse både før og underveis i prosessen.

## 2.5.2 Statskonsult om Strategisk kompetansestyring

På oppdrag fra arbeid og administrasjonsdepartementet ga Statskonsult i 2001 ut et temahefte som hadde til hensikt å synliggjøre metoder og fremgangsmåter som har vist seg å være hensiktsmessige i kompetanseutviklingsarbeid. Heftet kan sees i sammenhengen med

Linda Lai's bok om strategisk kompetanseutvikling, men er også basert på erfaringer med strategisk kompetansestyring i staten. Hva Statskonsult skriver er av interesse for meg da Forsvaret nettopp er en statlig virksomhet som i mange år har jobbet kompetanseutvikling i form av å øke kvinneandelen. I heftet påpekes det at strategisk kompetanseutvikling i staten har vært vanskeligere enn man først hadde antatt (Statskonsult, 2001, s 31). Statskonsult ser mange virksomheter som setter seg urealistiske mål, og at organisasjonen selv undervurderer hva som må til å for å lykkes, både resurssmessig og kompetansemessig. I temaheftet lister de opp kritiske suksessfaktorer som er viktige for at virksomheten lykkes (Statskonsult, 2001, s 31). Suksessfaktorene beskrives under.

Tydeliggjøring og formidling av arbeidsplassens mål og strategi for kompetanseutviklingen. Det er viktig at medarbeiderne i virksomheten skjønner hvorfor man ønsker utvikling, samt hvordan prosessen skal foregå. Ved å gjøre dette vil arbeidet bli mer reelt målrettet for hele virksomheten. Å formidle målet er samtidig med å motivere medarbeidere til omstilling og videreutvikling (Statskonsult, 2001, s 31).

Konkretisering av mål, dette kan ofte være vanskelig. Flere offentlige virksomheter mangler tydelige målsetninger, samtidig som politiske myndigheter og brukere stiller nye krav som skal møtes med trange budsjetttrammer (Statskonsult, 2001, s 31).

Evaluering og oppfølging av tiltak som er iverksatt. Det er viktig å etablere faste rutiner for systematisk oppfølging og evaluering av arbeidet. Utelukker man dette er det vanskelig å si om det er tiltakene som har resultert i måloppnåelse, eller helt andre faktorer (Statskonsult, 2001, s 31).



### 3. Metode

I dette kapitlet gjør jeg rede for hvilke metode jeg benyttet meg av for å besvare problemstillingen denne oppgaven stiller. Innledningsvis gjør jeg rede for tilnærming til temaet og valg av metode. Deretter beskriver jeg hvordan jeg har gjennomført og analysert mine undersøkelser. Avslutningsvis gjør jeg rede for kilde og metodekritikk.

#### 3.1 Valg av metode

Denne oppgaven omhandler mennesker og den sosiale virkeligheten og er derfor gjennomført på en samfunnsvitenskapelig metode (Johannessen, Tufte, Christoffersen, 2010, s 29). Jeg har tilnærmet meg problemstillingen ved hjelp av en kvantitativ analyse, hvor jeg la relevante teorier til bunn og deretter gjennomføre en spørreundersøkelse (Johannessen et. al, 2010, s 237). Begrunnelsen for dette valget ligger i problemstillingens natur. Jeg ønsket å finne ut om de målene og kravene Stortingsmeldingen beskriver, er forankret hos kadettene på Krigsskolen.

Jeg benyttet meg av spørreundersøkelse og ikke intervju, da dette ga meg muligheten til å innhente data fra flere respondenter. Ved å ha flere respondenter vil jeg kunne telle opp fenomener, og kartlegge deres utbredelse her på Krigsskolen (Johannessen et. al, 2010, s 239,259). Jeg anser denne metoden som mest hensiktsmessig for min oppgave, da det er gjennomsnittet av hva den generelle kadett kan og mener rundt temaet kvinnesatsing jeg vil ha svar på i problemstillingen. For å finne ut dette, så jeg det nødvendig å ha så mange respondenter så mulig (Johannessen et. al, 2010, s 244). Designet jeg bruker er tverrsnittundersøkelse, da hensikten er å finne ut hva kadetters meninger og kunnskaper er på dette tidspunktet (Johannessen et. al, 2010, s 74).

#### 3.2 Metodebeskrivelse

Med utgangspunkt i problemstillingen har jeg valgt å se på sammenhengen mellom de politiske målsetninger og hovedaspekter Stortingsmeldingen belyser, og kadetters kunnskaper og holdninger til kvinnesatsingen.

Data- og teoriinnsamlingen i denne oppgaven skjedde over flere steg. Innledningsvis gjennomførte jeg ett bredt søk etter kilder, hvor jeg valgte ut de mest relevante for min problemstilling. Jeg brukte biblioteket og databasen på Krigsskolen i tillegg til spesifikke søk på internett i denne fasen. Jeg kontaktet også personer internt i Forsvaret jeg visste hadde kunnskaper rundt temaet. På denne måten fikk jeg anbefalt relevant teori til oppgaven, samtidig som jeg fikk ulike innspill til hvordan å vinkle selve problemstillingen. Når problemstillingen var satt startet jeg å lese og tolke relevant faglitteratur. Deretter gjennomførte jeg en spørreundersøkelse basert på denne teorien. Undersøkelsen fokuserte på å kartlegge fire hovedaspekter, henholdsvis kadettene kunnskap, holdninger, ansvarsfølelse og nærhet til kvinnesatsingen.

Faglitteraturen jeg har brukt baserer seg på Forsvarets strategi og tekning rundt kvinnesatsing. Jeg har brukt mye tid på å lese og tolke Stortingsmelding nr. 36 som omhandler nettopp dette. Underliggende dokumenter som har argumentert for ulike perspektiver som har relevans for problemstillingen har jeg også brukt. Her har Krigsskolens fagrapport *"Kunsten og rekruttere og beholde jenter i Forsvaret"*, tidligere bacheloroppgaver knyttet til samme tema, og forskjellige artikler publisert av Forsvaret vært viktige. Videre har jeg nyttet meg av modeller og strategier for implementering av nye tiltak i en organisasjon. Her har Linda Lai med boken *"Strategisk kompetansestyring"* og Soss og Schram med deres påvirkningsmodell vært nyttig.

Jeg har i all hovedsak nyttet meg av Norske kilder. Amerikanske kilder har jeg selv oversatt, men validert innholdet hos Postdoktor Andreas Kotsadam (UIO) som selv har forsket på det gjeldende temaet i kilden. Kilden er henholdsvis "A Public Transformed, Welfare reform as Policy Feedback" (Soss og Schram, 2007) Felles for alle kilder jeg har brukt i oppgaven er at de alle er offisielle utgivelser.

### 3.3 Datainnsamling ved hjelp av spørreskjema

Jeg valgte å gjennomføre en undersøkelse med bruk av spørreskjema for å samle inn den data jeg trengte. Gruppen jeg undersøkte består av kadetter fra alle de tre operative kullene på Krigsskolen. For å få flest mulig respondenter til å svare på spørreskjemaet møtte jeg personlig opp i timene deres. Spørreskjemaet ble delt ut, og returnert til meg med en gang de var ferdig utfylt. Dette gjorde jeg bevisst, da jeg var opptatt av hurtighet i prosessen. Jeg

---

regnet også med å få en større svarprosent hvis jeg delte ut undersøkelsen når alle var samlet og på skolen. Alt i alt svarte 112 av totalt 169 kadetter på spørreskjemaet, og det tok 2 dager fra første spørreundersøkelse ble delt ut og til jeg var ferdig med prosessen.

Når jeg skulle utarbeide spørreskjemaet var det flere prinsipper og retningslinjer jeg tok hensyn til. Det aller viktigste var at spørsmålene jeg stilte ga svar på problemstillingen min. Videre var det viktig å strebe etter enkelhet i spørsmålene, og at begreper ble operasjonalisert. Ved å gjøre dette ga jeg mindre rom for personlig tolkning av spørsmålene for respondentene (Johannessen et. al, 2010, s 255). Jeg utformet et spørreskjema bestående av totalt 23 spørsmål, hvor 22 av disse var lukkede og det siste spørsmålet åpent (Johannessen et. al, 2010, s 236). De lukkede spørsmålene var en blanding av direkte spørsmål og påstander. Respondentene svarte med hjelp av rangordnede svar (Johannessen et.al, 2010, s 241,253) og ut fra dette har jeg fått data på ordinalnivå som har gitt meg mulighet for analyse (Jacobsen, 2005, s 240).

Spørreskjemaet ble testet ut av tre personer før det endelige spørreskjemaet ble utformet, og på denne måten fikk jeg luket unna feil og misforståelse jeg selv hadde oversett. Ved å gjøre dette fikk jeg også en sjanse til å kontrollere at undersøkelsen målte det den hadde til hensikt å måle, og at testrespondentene forsto spørsmålene. I tillegg til dette fikk jeg kontrollert at spørreundersøkelsen var valid (Johannessen, et. al, 2010, s 230). Jeg har vært opptatt av anonymitet i spørreskjemaet og at respondentene skulle være sikker på at dataen ble konfidensielt behandlet. Spørreskjemaene innehold derfor verken navn eller alder. Det var frivillig å være med på undersøkelsen, og materialet har blitt makulert etter analyse (Johannessen et. al, 2010, s 264).

### 3.4 Analyse og tolkning av data

Jeg har benyttet meg av dataverktøyet Microsoft Excel 2003 for strukturering, behandling og analysehjelp i oppgaven. Alle svarene er kontrollert, og i enkelte spørsmål med kun ett svaralternativ har flere av respondentene gitt flere svar. Disse er ikke tatt med i den videre analysen. Respondenter som har unnlatt å svare på enkeltspørsmål har også blitt fjernet fra analysen. Tatt dette i betraktning er det 107 av totalt 169 kadetter som har dannet grunnlaget for analysen. De resterende 57 operative kadettene på Krigsskolen har ikke deltatt fordi de ikke var tilstede på skolen når undersøkelsen ble gjennomført.

Mange av spørsmålene i undersøkelsen er utarbeidet slik at de stiller spørsmål om samme tema, men har forskjellig ordlyd. Dette har jeg gjort for å tvinge respondenten til å bevege seg mellom alternativer, og ikke falle inn i en rytme, og nærmest krysse av på en plass av gammel vane (Jacobsen, 2005, s 260). I analysen har jeg valgt å slå sammen flere spørsmål, og analysert disse under samme kategori. Dette har jeg gjort for å dele opp analysen i forskjellige tema og dermed lettere kunne svare på oppgavens problemstilling. Oppsettet og sammenslåingen av spørsmål finnes som vedlegg til oppgaven, og er i tillegg spesifisert under hvert hovedtema.

### 3.5 Metode - og kildekritikk

Når man nytter kvantitativ metode og lukkede spørreskjemaer må man standardisere informasjonsinnsamlingen. Man behandler ikke hver respondent på en unik måte, men tvinger respondentene til å svare på spørreskjemaet i forhåndsdefinerte kategorier og båser. Ved å gjøre dette har jeg fått avstand til respondentene, og mer overfladisk informasjon enn jeg hadde fått ved å gjennomføre intervju. Dette er en av svakhetene ved å gjennomføre denne type spørreundersøkelse (Johannessen et. al, 2010, s 235).

Spørreundersøkelsen ble ikke besvart av samtlige operative kadetter på Krigsskolen. Men med utgangspunkt i 107 av totalt 169 kadetter mener jeg man likevel kan kartlegge en trend hva angår kunnskaper og holdninger til kvinnesatsing på Krigsskolen.

Det har vært lite spesifikk litteratur på temaet, da det ikke er gjort noen undersøkelser på basert på denne problemstillingen før.

## 4. Presentasjon og diskusjon av data

Problemstillingen for denne oppgaven er *”I hvilke grad er de politiske målsetninger og hovedaspekter knyttet til Kvinnesatsing forankret hos kadetter på Krigsskolen?”*

Den følgende presentasjonen av diskusjon og data vil bli framstilt både som deskriptiv statistikk og i språklig form. Teksten vil i stor grad inneholde analyse av data fra spørreskjemaer, relevant teori, og drøfting av dette. Fremstillingen baserer seg i hovedsak på funn gjort med bakgrunn i spørreskjemaene. Spørreskjemaene ble besvart på en skal fra 1-5, hvor 1 tilsa at kadetten var helt uenig, og 5 tilsa at kadettene var helt enig. Jeg har valgt å dele kapittelet inn i fire hovedtemaer da spørreundersøkelsen og problemstillingen baserer seg på å kartlegge disse. Ved å kategorisere på denne måten vil det også bli lettere å følge oppgavens oppbygging. De fire forskjellige temaene er; **kunnskap, holdninger, ansvar, og nærhet** til temaet kvinnesatsing.

### 4.1 Kunnskap

Med kunnskap til temaet kvinnesatsing har jeg lagt vekt på å finne ut hvor mye kadettene kjenner til av målsetninger og viktighet ved kvinnesatsingen. Med viktighet har jeg fokusert på å finne ut om kadettene mener det er viktig å rekruttere flere kvinner til Forsvaret. Ifølge Stortingsmeldingen er det avgjørende at ledere har kunnskaper til kvinnesatsingen, og forstår viktigheten av å ha flere kvinner i organisasjonen (St.mld.36, 2007, s 22). Jeg har også fokusert på å kartlegge kadettene opplevelse av Forsvarets formidling av disse aspektene. Spørsmålene som omhandler temaet kunnskap har jeg valgt å kategorisere i to undertemaer. Disse temaene og tilhørende deskriptiv statistikk er vist i tabellene under.

Kunnskap om hvorfor vi ønsker kvinner i Forsvaret (spm. 6, 10)		Kunnskap om viktigheten av en høyere kvinneandel (spm. 1, 2, 3, 4)		Forsvarets formidling av målsetninger (spm. 12, 15)	
Gjennomsnitt	2,733333333	Gjennomsnitt	2,820093458	Gjennomsnitt	3,130841121
Median	3	Median	3	Median	3
Standardavvik	1,143039402	Standardavvik	1,378275062	Standardavvik	1,260330921
Minimum	1	Minimum	1	Minimum	1
Maksimum	5	Maksimum	5	Maksimum	5
Sum	676	Sum	1207	Sum	670
Antall	214	Antall	428	Antall	214

Tabell 1

Tabell 2

Tabell 3

#### 4.1.1 Kunnskap om hvorfor vi ønsker kvinner, og viktigheten med en høyere kvinneandel.

Ifølge Statskonsult er ett av suksesskriteriene innenfor strategisk kompetansestyring å tydeliggjøre ovenfor medarbeiderne hvorfor man ønsker utvikling (Statskonsult, 2001 s 31). I dette tilfellet kan man si at Forsvaret ikke har lyktes i den grad man har ønsket med å presisere for kadetter nettopp hvorfor vi trenger kvinner i organisasjonen. Gjennomsnittet ( $g = 2,7$ ) viser at kadetter på Krigsskolen ikke har god kunnskap til hvorfor vi vil ha flere kvinner i Forsvaret. Det vil være nærliggende å anta at kadetter vet at det ligger årsaker til grunn for å rekruttere flere kvinner til Forsvaret, men ut fra analysen ser man at disse hovedgrunnene ikke har blitt presisert godt nok. Rettighets- og legitimitetsaspektet, nytteaspektet, og mangfold er listet opp i Stortingsmeldingen og presiserer hvorfor man trenger flere kvinner i Forsvaret (St.mld.36, 2007, s 10). Ut fra mine tilgjengelige data er det nærliggende å anta en konklusjon om at Forsvarets formidling av disse hovedaspektene ikke er godt nok satt i system på Krigsskolen.

For å lykkes med målsetningene om en økt kvinneandel påpeker Stortingsmeldingen at det er avgjørende at ansatte, beslutningstakere og ledere forstår viktigheten av en høyere kvinneandel (St.mld.36, 2007 s 22). Med ”ansatte, beslutningstakere og ledere” tolker jeg dette til i stor grad å omhandle kadetter på Krigsskolen. Analysen påpeker at kadettens forståelse av viktigheten ved kvinnesatsingen ikke holder mål med Stortingsmeldingens krav. Gjennomsnittet ( $g = 2,8$ ) forteller oss at kadetter ikke oppfatter det som særlig viktig med en høyere kvinneandel blant ansatte i Forsvaret. Kadettene svarer derimot ikke at kvinnesatsing er uviktig, og man kan i så måte muligens anta at kadetter har en overordnet forståelse om at det er av viktighet for Forsvaret, men ikke skjønner helt hvorfor.

---

For å forstå viktigheten er det nødvendig å forstå hvorfor Forsvaret ønsker flere kvinner. Basert på innhentede data, om kadettene moderate kunnskaper rundt hvorfor kvinner er ønsket, kan det se ut som aspektene kunnskap og viktighet går hånd i hånd. Om kadettene ikke vet hvorfor man ønsker flere kvinner er det også vanskelig å forstå viktigheten av det.

#### 4.1.2 Forsvarets formidling av målsetninger

Med målsetninger tenker jeg ikke bare på overordnede mål, som ønsket prosentandel kvinner osv, men også på formidling av hovedaspekter og ansvar som stilles til Forsvarets ledere gjennom Storingmeldingen (St.mld.36, 2007, s 10,21,22). Gjennomsnittet ( $g = 3,1$ ) viser at kadetter på Krigsskolen mener at målsetningene vedrørende kvinnesatsing ikke er særlig presise. Da jeg stilte spørsmålet ” Hva er målet i prosent for kvinneandel i Forsvaret innen 2020” svarte 27 % riktig. Denne type målsetninger rundt prosentandeler kan ansees som relativt lette målsetninger å spre da de er konkrete og gir lite rom for tolkning. Likevel var det bare mindretallet av kadetter som faktisk hadde fått dette med seg.

Det at Forsvarets formidlingsevne av målsetninger oppleves som noe upresist blant kadettene gjenspeiles også i kadettene beskjedne kunnskap rundt hovedaspekter og viktighet ved kvinner i Forsvaret. Forskning viser at mengden informasjon en medarbeider får, synker parallelt med hierarkisk nivå (Lai, 2004, s 35). Lai påpeker derfor at betydningen av å kommunisere organisasjonens mål og strategier ikke kan undervurderes (Lai, 2004, s 35). Ut fra analysen kan man se at dagens formidling av målsetninger er for lite presis i forhold til hva Storingmeldingen krever av kunnskap til kvinnesatsing blant kadettene (St.mld.36, 2007, s 10,21,22).

### 4.2 Holdninger

Med holdninger til temaet kvinnesatsing har jeg lagt vekt på å finne ut hvilke holdninger kadetter har til Forsvarets kvinnesatsing. Spørsmålene som omhandler dette har jeg valgt å kategorisere i to undertemaer. De forskjellige temaene og den deskriptive statistikken er vist i tabellene under.

Vil en økt kvinneandel styrke Forsvaret som organisasjon? (spm. 3, 5, 10)	
Gjennomsnitt	2,93146417
Median	3
Standardavvik	1,05548006
Minimum	1
Maksimum	5
Sum	941
Antall	321

Tabell 4

Ja til flere kvinner i Forsvaret (spm. 22)	
Gjennomsnitt	3,392523364
Median	3
Standardavvik	0,844035783
Minimum	1
Maksimum	5
Sum	363
Antall	107

Tabell 5

#### 4.2.1 Vil en økt kvinneandel styrke Forsvaret som organisasjon?

I Stortingsmeldingens hovedaspekter knyttet til hvorfor vi ønsker flere kvinner i organisasjonen kommer det tydelig fram at Forsvaret vil bli en mer tilpasningsdyktig og fleksibel organisasjon dersom vi rekrutterer flere kvinner (St.mld.36 2007, s 10). Ut fra dette kan man da tolke at en økt kvinneandel vil styrke Forsvaret som organisasjon.

Fra analysen ser vi at kadettene på Krigsskolen ikke tar noe sterkt standpunkt i forhold til dette. Gjennomsnittet ( $g = 2,9$ ) viser at kadettene ikke mener at en økt kvinneandel vil styrke Forsvaret, men på den andre siden heller ikke svekke organisasjonen. Det at kadettene ikke har stor tro på at en økt kvinneandel vil styrke Forsvaret kan være en utfordring for kvinnesatsingen som prosess. Basert på innhentede data kan man kanskje anta at manglende formidling og konkretisering av målsetninger rundt kvinnesatsingen har resultert i at kadettene ikke har særlig stor tro på at en økt kvinneandel vil styrke Forsvaret. Dette stemmer også overens med Statskonsults suksesskriterier som sier at lite konkretisering og tydeliggjøring av arbeidsplassens mål og strategi vil gjøre arbeidet mindre reelt målrettet for hele organisasjonen (Statskonsult, 2001, s 31).

For å nå Forsvarets mål om en kvinneandel på 20 % innen 2020 er det viktig å formidle at kvinner kan fylle de samme stillingene som menn i organisasjonen. Jeg stiller meg derfor kritisk til Stortingsmeldingens snevre framstilling av nytteaspektet vedrørende behovet for flere kvinner. Den eneste operasjonaliserte og håndfaste grunnen til hvorfor man ønsker flere kvinner beskrevet i nytteaspektet sier at; det blant annet er nødvendig å ha kvinner i internasjonale operasjoner, for ved å ha kvinner vil de militære avdelingene være i stand til å kommunisere med hele befolkningen (St.mld.36, 2007, s 10).



---

Legger man Lai (2004) til grunn understreker hun viktigheten av å gjennomføre en grundig jobbanalyse i forbindelse med kompetansestyringen. Om ikke stillingen den nye medarbeideren skal ansettes i er definert gjennom konkrete oppgaver, må man skape en visjon om nødvendig kompetanse i den nye stillingen (Lai, 2004, s 125). I Forsvarets tilfelle er det å være kvinne en kompetanse i seg selv (St.mld.36, 2007, s 9), og man må da skape en visjon om at organisasjonen styrkes av en økt kvinneandel.

Med utgangspunkt i nytteaspektets framstilling av den kvinnelige kompetansen, kan det virke som Forsvaret ikke har gjennomført en grundig nok jobbanalyse som sier noe om hvordan kvinnene skal brukes i hele organisasjonen. Om en slik grundig jobbanalyse eksisterer, gjenspeiles den ikke på en håndgripelig måte i nytteaspektet. Man kan anta at kadettene forstår at man ikke trenger en kvinneandel på hele 20 % for å kunne kommunisere med lokalbefolkningen i et operasjonsområdet. Det blir derfor viktig å synliggjøre for kadettene at kvinner kan styrke Forsvaret på flere områder enn dette.

Soss og Schram (2007) presiserer viktigheten av å synliggjøre kvinnesatsingen for medarbeiderne. Utdanning, diskusjon og debatter er tiltak som vil gjøre temaet synligere for den enkelte (Soss og Schram, 2007, s 121). Basert på kadettenes moderate kunnskaper til kvinnesatsingen, kan man anta at utdanning på kvinnesatsing ikke er godt nok satt i system på Krigsskolen. I følge Soss og Schram vil manglende utdanning resultere i en kvinnesatsing som er mindre synlig for kadettene. Legger man en slik tolkning til grunn kan man basert på analysen anta at Forsvaret ikke har synliggjort godt nok for kadettene at kvinnesatsingen vil styrke organisasjonen.

#### 4.2.2 Ja til flere kvinner i Forsvaret

Ut fra analysen kan man se at kadetter verken er for eller imot å øke kvinneandelen i Forsvaret. Gjennomsnittet ( $g = 3,3$ ) sier at kadettene stiller seg nøytralt til spørsmålet om vi burde ha flere kvinner i Forsvaret. Det at kadetter ikke ytrer noe spesielt ønske om å få flere kvinner i Forsvaret, kan antas å være et resultat av lite kunnskap til hovedaspektene sammen med liten tro på at flere kvinner vil styrke organisasjonen. Om Forsvaret skal nå sin målsetning om økt kvinneandel, er det av interesse at kommende troppssjefer og ledere interesserer seg for temaet, og i tillegg ønsker flere kvinner inn i organisasjonen (St.mld.36, 2007, s 10). Sett i lys av innhentede data ser ikke dette ut til å være tilfellet hos kadetter på

Krigsskolen i dag. På spørsmålet om ”man interesserer seg for kvinnesatsing” var det gjennomsnittelige svaret ”verken – eller.”

Det at kadettene ikke engasjerer seg særlig over kvinnesatsingen stemmer godt overens med modellen og dimensjonene til Soss og Schram. Det viser seg at kadettene ikke har stor kunnskap rundt kvinnesatsingen og opplever målsetningene som noe upresise. Ifølge modellen vil kadettene under disse omstendighetene vise mindre engasjement ovenfor prosessen (Soss og Schram, 2007, s 121).

### 4.3 Ansvarsfølelse

Med ansvarsfølelse for rekruttering av kvinner har jeg lagt vekt på å finne ut hva kadetter på Krigsskolen føler de kan bidra med i den pågående kvinnesatsingen. Jeg har prøvd å kartlegge hvorvidt de mener troppssjefer kan bidra med å rekruttere kvinner videre etter endt førstegangstjeneste. Jeg har også prøvd å kartlegge i hvilken grad kadettene føler ansvar for å gjøre dette. Spørsmålene som omhandler dette temaet har jeg valgt å kategorisere i ett hovedtema.

Som kommende troppssjef kan jeg bidra med rekruttering av kvinner (spm. 7, 8, 9, 11)	
Gjennomsnitt	3,21028037
Median	3
Standardavvik	1,21762502
Minimum	1
Maksimum	5
Sum	1374
Antall	428

**Tabell 6**

---

### 4.3.1 Som kommende troppsjef kan jeg bidra med rekruttering av kvinner

Stortingsmeldingen påpeker at man er avhengig av ledere som gjennom ord og handlinger utviser gode holdninger til kvinnesatsingen. Ledere skal kontinuerlig formidle Forsvarets behov for kvinner, og at kvinner er ønsket i hele organisasjonen. Samtlige ledere skal arbeide for kvinnesatsingen, og dette arbeidet skal gi positiv uttelling ved søknad til nye stillinger (St.mld.36, 2007, s 10). "Samtlige ledere" tolker jeg til å innebære ledere på alle nivå, deriblant troppssjefer. Hærens kommende troppssjefer, kadettene, ble spurt om hvorvidt de følte ansvar for å oppmuntre kvinner til å fortsette i Forsvaret etter førstegangstjenesten. Det gjennomsnittelige svaret fra kadettene ( $g = 3,2$ ) var at de ikke følte noe særlig ansvar ovenfor denne delen av kvinnesatsingen. Basert på de innhentede dataene kan man da anta at kadettene ikke vil ha særlig stort fokus på kvinnerekruttering når de blir troppssjefer. Ser vi dette i en større sammenheng er graden av fokus ikke av den grad som Stortingsmeldingen påpeker at den skal være blant Forsvarets ledere (St.mld.36, 2007, s 10).

Kanskje hadde fokuset blitt større om kadettene som troppssjefer ble evaluert på hvor flinke de var til å rekruttere kvinner videre etter førstegangstjenesten. Forsvaret ønsker en kompetanseøkning i form av flere kvinner i organisasjonen, og ifølge Linda Lai og Statskonsult er evaluering av tiltak ett av suksesskriteriene for å oppnå dette (Lai, 2004, s 227)(Statskonsult, 2001, s 31). Stortingsmeldingen presiserer tiltak som troppssjefene skal utføre, deriblant aktiv formidling av behovet for kvinner i tillegg til arbeid for likestilling.

Etter å ha studert Generalinspektørens forvaltningskontroll fra 2012, finner jeg ingen punkt knyttet til evaluering av kvinnesatsing internt i avdelingene. Med utgangspunkt i dette, kan man stille spørsmål om fokuset på kvinnesatsing vil bli mindre dersom man ikke evaluerer lederne på området. Om fokuset er mindre vil det være nærliggende å anta at det kan resulterer i mindre effektiv rekruttering av kvinner internt i Forsvaret.

Det er viktig å informere medarbeidere om mål, strategier og resultater. Dette vil øke den enkelte medarbeiders motivasjon, og i tillegg legitimere satsingen på utvalgte områder (Lai, 2004, s 35). Dette konkretiseres ved å gjennomføre en grundig jobbanalyse, og deretter formidle informasjonen til medarbeiderne i organisasjonen (Lai, 2004, s 35). Basert på innhentede data som viser til kadettenes moderate holdning til å rekruttere kvinner internt ( $g = 3,2$ ), ser man viktigheten av å gjennomføre denne jobbanalysen, og da muligens

grundigere enn hva Forsvaret har gjort til nå. Om mål og strategi rundt rekruttering hadde blitt formidlet til kadettene på en tydeligere måte kan man muligens anta at kadettene hadde følt større tilknytning og ansvar for rekrutteringen.

Rekruttering internt i Forsvaret og for troppssjefer handler i stor grad om å motivere og oppmuntre kvinner til å søke seg videre til høyere utdanning eller grenaderstillinger i avdelingen. For at troppssjefer skal kunne legitimere rekrutteringen for seg selv og andre, er det viktig at den enkelte forstår hensikten med kvinnesatsingen. Kunnskap, utdanning og det ”å forstå” Forsvarets kvinnesatsing presiseres også av Soss og Schram (2007) som essensielt i prosessen med å få medarbeidere til å engasjere seg (Soss og Schram, 2007, s 121).

## 4.4 Synligheten av temaet Kvinnesatsing på Krigsskolen

Med synlighet til temaet kvinnesatsing har jeg lagt vekt på å finne ut hvor nært temaet kvinnesatsing er for kadettene. Med ”nært” mener jeg i hvilken grad kadettene føler at kvinnesatsing er en del av hverdagen på Krigsskolen. Spørsmålene som omhandler dette temaet har jeg valgt å kategorisere i to hovedtemaer.

På Krigsskolen diskuterer vi temaet Kvinnesatsing (spm. 14, 16, 17)	
Gjennomsnitt	2,00311526
Median	2
Standardavvik	0,92364239
Minimum	1
Maksimum	5
Sum	643
Antall	321

Tabell 7

Kvinnesatsing, et fjernt tema ? (spm. 19)	
Gjennomsnitt	3,43925234
Median	4
Standardavvik	1,15069766
Minimum	1
Maksimum	5
Sum	368
Antall	107

Tabell 8

### 4.4.1 På Krigsskolen diskuterer vi temaet kvinnesatsing

Basert på innhentede data kommer det fram at temaet kvinnesatsing er nokså lite diskutert og operasjonalisert ved Krigsskolen. Når kadettene skulle svare på påstanden ”Ledelsen på Krigsskolen sørger for at temaet kvinnesatsing blir tatt opp og diskutert” viste innhentet data

---

at gjennomsnittet ( $g = 2,0$ ) av kadetter var nokså uenig i dette. Ifølge Stortingsmeldingen skal samtlige utdanningssystem i Forsvaret sørge for at det gjennomføres en bevisstgjørings og utdanningsprosess knyttet til kunnskaper og holdninger til kvinnesatsing (St.mld.36, 2007, s 22). Basert på analysen kan man anta at denne prosessen ikke er godt nok forankret på Krigsskolen. Tidligere diskuterte jeg kadettene moderate grad av kjennskap til kvinnesatsing, og ser nå at dette muligens kan være et resultat av en manglende bevisstgjørings og utdanningsprosess på temaet.

Det er ikke første gang det kommer fram i lyset at kvinnesatsingen er for lite tematisert på Krigsskolen. De innhentede dataene kan sees i sammenheng med rapporten *”Kunsten å rekrutter og beholde jenter i Forsvaret”* (Kristiansen et. al, 2008). Rapporten ble lagt fram i 2008 og påpekte at *”Undervisning om mangfold og kjønn (...) i liten grad er tematisert og satt i system ved Krigsskolene”* (Kristiansen et. al, 2008, s 35). Rapporten belyser også nødvendigheten av å fange opp kvinneperspektivet i lederutdanningen, da det er der holdningene i Forsvaret i stor grad blir formet (Kristiansen et. al, 2008, s 35). Ut fra mine tilgjengelige data ser det i dag, fire år etter at rapporten kom ut, enda ikke ut til å ha blitt gjort tydelige grep for å øke forståelsen av kvinnesatsing blant kadettene.

#### 4.4.2 Kvinnesatsing, et fjernt tema?

Når kadettene ble bedt om å svare på påstanden ”Kvinnesatsing er for meg ett fjernt tema” var det gjennomsnittelige svaret ”verken – eller”. Dette kan muligens antyde at kvinnesatsing ikke direkte berører kadettene hverdag, men at kadettene vet at kvinnesatsing er på Forsvarets agenda. Ifølge Soss og Schram (2007) må kadettene føle en viss nærhet til kvinnesatsing for å engasjere seg i temaet. På lik linje med nærhet, er synlighet viktig. Soss og Schram hevder at kadettene vil interessere seg mer i kvinnesatsing dersom dimensjonene, nærhet og synlighet oppfylles (Soss og Schram, 2007, s 121).

Kvinneandelen på Krigsskolen er ikke høy, av 169 kadetter på Operativ linje, er der totalt 15 kvinner, noe som utgjør ca 9 %. Den pågående rekrutteringsprosessen av kvinner til Forsvaret påvirker ikke kadettene på Krigsskolen i noe særlig grad. Ifølge Soss og Schram vil få kvinnelige kadetter på Krigsskolen, i tillegg til lite berøring av rekrutteringsprosessen minske nærheten til temaet kvinnesatsing for kadettene (Soss og Schram, 2007, s 121).

---

Fra analysen ser vi at temaet kvinnesatsing ikke diskuteres ofte på Krigsskolen. I tillegg til dette er utdanning og bevisstgjøringsprosessen heller ikke implementert på en god nok måte. Ifølge Soss og Schram vil mangel på debatter og utdanning minske grad av synlighet rundt kvinnesatsing for kadettene (Soss og Schram, 2007, s 121).

Med lav grad av både synlighet og nærhet vil kvinnesatsing som en politisk målsetning tendere til å kun engasjere spesielt interesserte. Ut fra analysen og ett noe høyere standardavvik kan man se at det finnes kadetter som føler sterk nærhet til temaet, men dette gjelder ikke gjennomsnittet. Ifølge modellen har vedtak i dette området ikke noe direkte innvirkning på folks hverdag, noe som stemmer overens med kadettene hverdag på Krigsskolen. Videre dreier disse type vedtak seg ofte om mål langt fram i tid. Dette kjenner man også igjen da det nærmeste målet ved kvinnesatsingen har frist for å nåes først innen 2020, og er dermed nokså langt unna i tid (St.mld.36, 2007, s 8).

Ifølge Soss og Schram vil vedtak i dette området ha liten sannsynlighet for å kunne påvirke kadettene til å engasjere seg for kvinnesatsing (Soss og Schram, 2007, s 121). Dette virker til å stemme, da svarene til kadettene er omtrent gjennomgående nøytrale i hele spørreundersøkelsen.

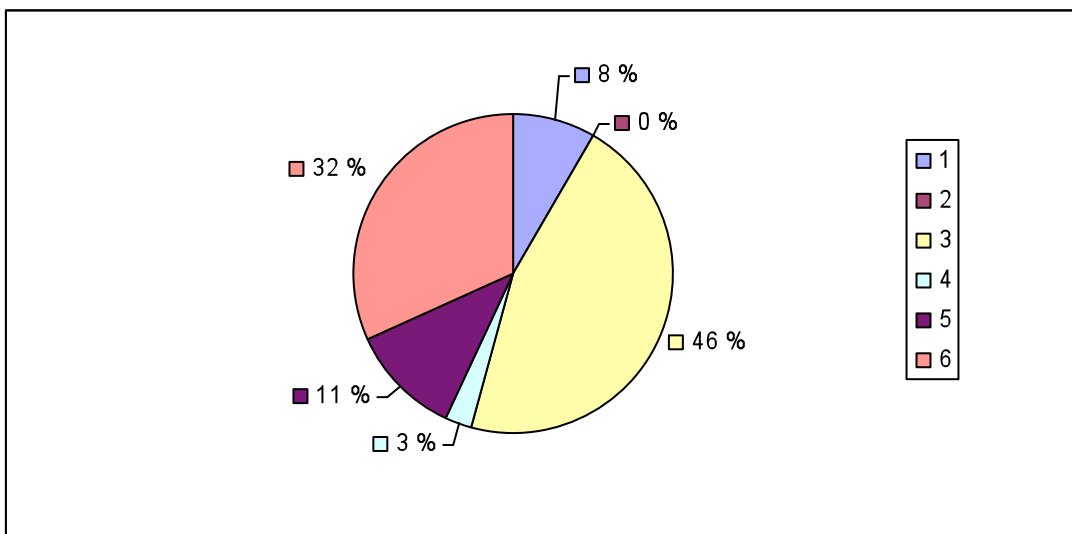
Selv om det kommer fram fra analysen at kvinnesatsingen ikke direkte berører kadettene, ser man på den andre siden at kvinnesatsingen heller ikke oppleves som helt fjernt. Her kan det tenkes at det er Forsvarets reklame og promotering av kvinnesatsingen på TV og i aviser som har påvirket kadettene. Legger man dette til grunn har Forsvarets promotering så langt vært positiv i forhold til å gjøre kvinnesatsingen synligere for kadettene.

## 4.5 Veien videre

Det siste spørsmålet i spørreundersøkelsen gikk ut på å kartlegge hvilke tiltak som ville være mest effektivt i forhold til å øke kadettene engasjement rundt temaet kvinnesatsing. Kadettene ble stilt spørsmålet *"Hva må til for at du som kommende troppssjef skal engasjere deg enda mer ovenfor kvinnesatsingen?"* Kadettene kunne velge mellom følgende svaralternativer:

1. Ett større fokus på kvinnesatsing fra min nærmeste sjef
2. At jeg som troppssjef blir målt på hvor flink jeg er til å rekruttere videre
3. Det opprettes en mer oversiktlig plan på hvilke tiltak som må gjøres, og av hvem
4. Mer mediadekning om kvinner i Forsvaret
5. At jeg har jenter i troppen min når jeg kommer ut i avdeling.
6. Annet

Hovedfordelingen av svarene fra kadettene ble som følger:



Hele 46 % av kadettene krysset av for svaralternativ 3. Dette viser at for å øke deres engasjement rundt kvinnesatsing burde det opprettes en mer oversiktlig plan over hvilke tiltak som skal gjøres, og av hvem. Dette stemmer godt overens med hva Kristiansen beskriver i rapporten *"Kunsten å rekruttere og beholde jenter i Forsvaret"* hvor han påpeker at kvinnesatsingen må belyses i konkrete tiltak som både er gripbare og evaluerbare for den enkelte (Kristiansen et. al, 2008, s 28).

Også Lai (Lai, 2004, s 13) presiserer at det er av ytterst viktighet at ledelsen i en organisasjon utarbeider en plan for arbeidet med kompetansestyringen. Når planen er utviklet er det viktig at denne formidles for å sikre organisasjonen og den enkelte medarbeider nødvendig kompetanse for å nå definerte mål (Lai, 2004, s 13). Nettopp det å tydeliggjøre og deretter formidle organisasjonens mål og strategi er også ett av suksesskriteriene Statskonsult legger fram i rapporten sin for strategisk kompetansestyring (Statskonsult, 2001, s 31). Om man legger dette til grunn kan man igjen anta at Forsvaret

ikke er dyktige nok på å formidle strategien og selve planen vedrørende kvinnesatsingen. Dette kan også sees i sammenheng med kadettene oppfattelse av Forsvarets formidling av målsetninger, som de mente var lite presise. En annen forklaring på resultatet kan muligens også være Krigsskolens lave grad av tematisering av kvinnesatsingen. Om man ikke utdanner kadettene på temaet, vil det være nærliggende å anta at den oversiktlige planen med kvinnesatsingen uteblir for kadettene.

Selv om kadettene ønsker en tydeligere plan på hvilke tiltak som må gjøres, var det ingen av kadettene som mente at *"evaluering av troppssjefers evne til å rekruttere kvinner videre etter førstegangstjenesten"* ville øke engasjementet hos den enkelte. Dette kan muligens sees i sammenheng med den lave graden av nærhet kadettene har til temaet. I følge Soss og Schram kan lav grad av nærhet resulterer i lite personlig engasjement (Soss og Schram, 2007, s 121) Lite engasjement kombinert med lite utdanning rundt kvinnesatsingen kan antagelig resultere i at kadettene ikke ønsker å bli stilt til ansvar for rekruttering og dermed heller ikke vil bli evaluert på området.



---

## 5. Konklusjon og forslag til videre arbeid

### 5.1 Konklusjon

Som kjent lød problemstillingen;

”I hvilke grad er de politiske målsetninger og hovedaspekter knyttet til kvinnesatsing forankret hos Krigsskolens kadetter?

Funnene viser at kunnskap rundt målsetninger og hovedaspekter vedrørende kvinnesatsingen ikke er godt nok forankret blant kadettene på Krigsskolen. Med dette mener jeg at kunnskapsnivået ikke tilfredsstillende kravene Stortingsmeldingen stiller til ledere vedrørende dette temaet (St.mld.36, 2007, s 22). Det vil være nærliggende å anta at dette kommer av Krigsskolens lave grad av tematisering av temaet, men kan også være et resultat av Forsvarets formidling av målsetninger, som av kadettene oppfattes som noe upresise.

Basert på innhentede data kommer det fram at kadetter ikke har stor tro på at en større kvinneandel vil styrke Forsvaret, men på den andre siden heller ikke svekke organisasjonen. I tillegg til dette viser gjennomsnittet ( $g = 3,3$ ) at kadettene ikke har noe spesielt ønske om en høyere kvinneandel i Forsvaret enn det vi har i dag. Disse resultatene kan muligens antyde at kadettene ikke vil ta det ansvaret Stortingsmeldingen stiller når det kommer til oppmuntring og engasjement rundt kvinnesatsingen (St.mld.36, 2007, s 22).

Det jeg anser til å bli den største utfordringen videre er å gjøre temaet kvinnesatsing synligere for kadettene på Krigsskolen. For å muliggjøre dette må Krigsskolen i større grad implementere kvinnesatsingen i utdanningen, og da i den grad Stortingsmeldingen presiserer at alle utdanningsinstitusjoner i Forsvaret skal gjøre. Kadettene må i større grad enn nå gjennom en utdanning og bevisstgjøringsprosess knyttet til Forsvarets kvinnesatsing (St.mld.36, 2007 s 22). Ved å gjennomføre dette kan man anta at både kunnskapen, troen på, og ansvarsfølelsen knyttet til kvinnesatsingen vil øke.

Alt i alt kommer det fram at kadettene ikke er særlig opptatte av den pågående kvinnesatsingen. Likevel etterlyser kadettene en mer oversiktlig plan på hele prosessen, noe som både er negativt og positivt. Negativt i den forstand at Forsvaret ikke har greid å

formidle målene og strategien vedrørende kvinnesatsingen på en god nok måte. Positivt på den måten at ved å etterlyse en plan, kan man anta at det ligger noen interesser til grunn vedrørende kvinnesatsingen blant kadettene.

## 5.2 Forslag til videre arbeid

- Det hadde vært interessant å finne ut om kvotering av kvinner har negativ innvirkning på kadettens syn på kvinner i Forsvaret.
- Det hadde vært interessant å se nærmere på hvilke spesifikke tiltak Krigsskolen kan implementere for å i større grad imøtekomme kravene Stortingsmeldingen stiller vedrørende utdanning og bevisstgjøring for kadettene til kvinnesatsingen.

---

## Referanseliste

Det Kongelige Forsvarsdepartement (2006-2007) *Stortingsmelding nr.36.: Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*. Oslo

Forsvaret (2012) *Tall og Statistikk*. Lokalisert 04.12.12 på <http://forsvaret.no/om-forsvaret/fakta-om-forsvaret/Sider/tall-og-statistikk.aspx>

Hofstede, Geert (2010) *Kulturer og Organisasjoner: overlevelse i en grænseoverskridende verden*, (3 utg.) Danmark: Handelshøyskolens Forlag

Jacobsen, Dag Ingvar (2005) *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (2utg.) Kristiansand: Høyskoleforlaget AS

Johannessen, Asbjørn, Tuft, Per Arne, Christoffersen, Line (2010) *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4utg) Oslo: Abstrakt Forlag AS

Kotsadam, Andreas (2012, 1.november) Samtale i forbindelse med problemstillingen. E-mail: [andreas.kotsadam@econ.uio.no](mailto:andreas.kotsadam@econ.uio.no)

Kristansen, Svein Tore, Boe, Ole C, Bakken, Bjørn T, Skjæret, Stine Walmsnæss, Granlund, Linda-Merethe (2008) *Kunsten å rekruttere og beholde jenter i Forsvaret*, KS Fagrapport, 2008/nr 2.

Lai, Linda (2004) *Strategisk kompetansestyling* (2 utg.) Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS

Norges offentlige utredning (2012) *Kjønnsdelt arbeidsmarked*. Lokalisert 04.12.12 på <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2012/nou-2012-15/10.html?id=699915>

Skjeie, Hege og Teigen, Mari (2003) *Menn imellom*, Oslo: Gyldendal Akademisk

Soss, Joe & Schram, F. Stanford (2007) *A public transformed? Welfare reform as policy feedback*, American Political Science Review, February 2007/Volum 101 (No.1) s.111-128

Statskonsult (2001) *Strategisk kompetanseutvikling*, Lokalisert 13.11.2012 på [http://www.difi.no/statskonsult/publik/bokhefteveil/strategisk\\_kompetanse.pdf](http://www.difi.no/statskonsult/publik/bokhefteveil/strategisk_kompetanse.pdf)

## Vedlegg

### Vedlegg 1

#### Spørreundersøkelse blant kadetter på Krigsskolen (2012)

Denne spørreundersøkelsen er ment for å kartlegge kadetters kunnskaper rundt Forsvarets kvinnesatsing. Spørreundersøkelsen er frivillig og anonym. Svarene vil makuleres etter analyse. Begrepet ”kvinnesatsing” brukes som et uttrykk for Forsvarets mål om å øke kvinneandelen.

#### Bakgrunn

1. Kull:  10-13  11-14  12-15
2. År i Forsvaret før Krigsskolen: \_\_\_\_\_ år

Kryss av i boksen som passer best til ditt svar.

1. I hvilken grad kjenner du til St.meld.36? ”Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret”	
I liten grad	<input type="checkbox"/>
I nokså liten grad	<input type="checkbox"/>
Verken – eller	<input type="checkbox"/>
I nokså stor grad	<input type="checkbox"/>
I stor grad	<input type="checkbox"/>
2. I hvilken grad er det viktig at både kvinner og menn har innflytelse i Forsvaret? (Kan være med å påvirke)	
I liten grad	<input type="checkbox"/>
I nokså liten grad	<input type="checkbox"/>
Verken – eller	<input type="checkbox"/>
I nokså stor grad	<input type="checkbox"/>
I stor grad	<input type="checkbox"/>
3. Tror du at en økt kvinneandel vil gjøre Forsvaret til en mer tilpasningsdyktig og fleksibel organisasjon?	
I liten grad	<input type="checkbox"/>
I nokså liten grad	<input type="checkbox"/>

Verken – eller	<input type="checkbox"/>
I nokså stor grad	<input type="checkbox"/>
I stor grad	<input type="checkbox"/>
4. I hvilken grad tror du det er viktig at Forsvart speiler samfunnet mtp. kjønnsfordeling? (like mange kvinner som menn)	
I liten grad	<input type="checkbox"/>
I nokså liten grad	<input type="checkbox"/>
Verken – eller	<input type="checkbox"/>
I nokså stor grad	<input type="checkbox"/>
I stor grad	<input type="checkbox"/>
5. I hvilken grad vil en høyere kvinneandel være med å styrke militære operasjoner?	
I liten grad	<input type="checkbox"/>
I nokså liten grad	<input type="checkbox"/>
Verken – eller	<input type="checkbox"/>
I nokså stor grad	<input type="checkbox"/>
I stor grad	<input type="checkbox"/>
6. I hvilken grad kjenner du til hovedgrunnene rundt hvorfor vi vil ha kvinner inn i Forsvaret?	
I liten grad	<input type="checkbox"/>
I nokså liten grad	<input type="checkbox"/>
Verken – eller	<input type="checkbox"/>
I nokså stor grad	<input type="checkbox"/>
I stor grad	<input type="checkbox"/>

Under er det listet opp forskjellige påstander. Kryss av i svarboksen du mener passer din personlige mening best.

**1 = Helt uenig    2 = Nokså uenig    3 = Verken – eller    4 = Nokså enig    5 = Helt enig**

7. Som troppssjef kan jeg ikke bidra stort til å øke kvinneandelen.				
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
8. Det er viktig at jeg som troppssjef oppfordrer de flinke jentene i troppen min til å fortsette i Forsvaret.				
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
9. Som kadett / troppssjef vil jeg aktivt formidle at det er behov for kvinner, og at kvinner er ønsket i hele Forsvaret.				
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
10. Forsvaret rekrutterer kvinner først og fremst fordi det er en politisk målsetning, ikke fordi kvinner styrker organisasjonen.				
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
11. Det er først og fremst rekrutteringsoffiserenes og politikernes ansvar å jobbe for en økende kvinneandel.				
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
12. Målsetningene med kvinnesatsing er klare og tydelige.				
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13. Hva er målet i prosent for kvinneandelen i Forsvaret innen 2020? (Kryss av i boksen du mener er riktig svar)				
8 % <input type="checkbox"/>	12 % <input type="checkbox"/>	15 % <input type="checkbox"/>	20 % <input type="checkbox"/>	25 % <input type="checkbox"/>

Videre kommer en del påstander knyttet til temaet ”Kvinnesatsing” på Krigsskolen. Kryss av i svarboksen du mener passer best til ditt svar.

**1 = Helt uenig    2 = Nokså uenig    3 = Verken – eller    4 = Nokså enig    5 = Helt enig**

14. Ledelsen på Krigsskolen sørger for at temaet ”Kvinnesatsing” blir tatt opp og diskutert.				
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
15. Jeg opplever temaet ”Kvinnesatsing” som flytende og udefinerbart.				

1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
16. På Krigsskolen diskuterer vi nytteverdien av å ha flere kvinner i Forsvaret.				
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
17. Krigsskolen inkluderer temaet økt kvinnesatsing i utdanningen.				
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
18. På Krigsskolen kan man si det man mener om kvinner i Forsvaret. Takhøyden er stor, og ulike synspunkter blir akseptert.				
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
19. Kvinnesatsing er for meg et fjernt tema. Jeg ser plakater og nyhetsoppslag om kvinner i Forsvaret, men det er omtrent det.				
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
20. I løpet av tiden på Krigsskolen har jeg blitt mer bevisst på målsetninger og utfordringer rundt Kvinnesatsing i Forsvaret.				
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
<b>1 = Helt uenig    2 = Nokså uenig    3 = Verken – eller    4 = Nokså enig    5 = Helt enig</b>				
21. Jeg interesserer meg for temaet Kvinnesatsing				
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
22. Vi burde ha enda flere kvinne i Forsvaret.				
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

23. Hva må til for at du som kommende troppssjef skal engasjere deg enda mer ovenfor kvinnesatsingen? Kryss av det viktigste, og kun ETT av svaralternativene.

- Et større fokus på kvinnesatsingen fra min nærmeste sjef
- At jeg som troppssjef blir målt på hvor flink jeg er til å rekruttere jenter videre.
- Det opprettes en mer oversiktlig plan over hvilke tiltak som må gjøres, og av hvem.

---

Mer mediadekning om kvinner i Forsvaret

At jeg har jenter i troppen min når jeg kommer ut i avdeling.

Annen grunn: \_\_\_\_\_

Om du har noe du vil tilføye eller poengtere rundt saken, skriv det gjerne her:

Tusen takk for hjelpen!



## Analyse av data

### Oppsett for sammenslåing av spørsmål i spørreundersøkelsen

#### Kunnskap om hvorfor vi ønsker kvinner i Forsvaret

6. I hvilken grad kjenner du til hovedgrunnene rundt hvorfor vi vil ha kvinner inn i Forsvaret?
10. Forsvaret rekrutterer kvinner først og fremst fordi det er en politisk målsetning, ikke fordi kvinner styrker organisasjonen.

#### Kunnskap om viktigheten av en høyere kvinneandel

1. I hvilken grad kjenner du til St.meld.36? ”Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret”
2. I hvilken grad er det viktig at både kvinner og menn har innflytelse i Forsvaret? (Kan være med å påvirke)
3. Tror du at en økt kvinneandel vil gjøre Forsvaret til en mer tilpasningsdyktig og fleksibel organisasjon?
4. I hvilken grad tror du det er viktig at Forsvaret speiler samfunnet mtp. kjønnsfordeling? (like mange kvinner som menn)

#### Forsvarets formidling av målsetninger

12. Målsetningene med kvinnesatsing er klare og tydelige.
15. Jeg opplever temaet ”Kvinnesatsing” som flytende og udefinerbart.

#### Vil en økt kvinneandel styrke Forsvaret som organisasjon?

3. Tror du at en økt kvinneandel vil gjøre Forsvaret til en mer tilpasningsdyktig og fleksibel organisasjon?
5. I hvilken grad vil en høyere kvinneandel være med å styrke militære operasjoner?
10. Forsvaret rekrutterer kvinner først og fremst fordi det er en politisk målsetning, ikke fordi kvinner styrker organisasjonen.

**Ja til flere kvinner i Forsvaret**

22. Vi burde ha enda flere kvinne i Forsvaret.

**Som kommende troppssjef kan jeg bidra med rekruttering av kvinner**

7. Som troppssjef kan jeg ikke bidra stort til å øke kvinneandelen
8. Det er viktig at jeg som troppssjef oppfordrer de flinke jentene i troppen min til å fortsette i Forsvaret.
9. Som kadett / troppssjef vil jeg aktivt formidle at det er behov for kvinner, og at kvinner er ønsket i hele Forsvaret.
11. Det er først og fremst rekrutteringsoffiserenes og politikernes ansvar å jobbe for en økende kvinneandel.

**På Krigsskolen diskuterer vi temaet kvinnesatsing**

14. Ledelsen på Krigsskolen sørger for at temaet "Kvinnesatsing" blir tatt opp og diskutert.
16. På Krigsskolen diskuterer vi nytteverdien av å ha flere kvinner i Forsvaret.
17. Krigsskolen inkluderer temaet økt kvinnesatsing i utdanningen.

**Kvinnesatsing, et fjernt tema?**

19. Kvinnesatsing er for meg et fjernt tema. Jeg ser plakater og nyhetsoppslag om kvinner i Forsvaret, men det er omtrent det.