



FORSVARET
Forsvarets høgskole

Hvordan påvirker barn karrierevalget til hæroffiseren?

Barn- et veiskille også for Forsvaret?

Monica Helen Omsted

Masteroppgave
Forsvarets høgskole
Vår 2019

Forord

Denne studien markerer slutten på tre års deltidsstudier ved siden av jobb. Det har vært en fantastisk akademisk reise. Selve masteroppgaven har vært en flott opplevelse og ikke minst har det gitt meg mye læring.

Tusen takk til min arbeidsgiver, Forsvarets Operative Hovedkvarter. Flexibiliteten dere har vist meg har vært uvurderlig.

Tusen takk til Kathrine på FPVS, som i en hektisk hverdag hentet ut data til oppgaven.

Tusen takk til medstudenter, veiledere og forelesere for alt dere har bidratt med.

Takk til familie og venner for støtte og oppmuntrende ord gjennom tre år.

Monica Helen Omsted

Elverum, mai 2019

Sammendrag

Det har vært skrevet mange oppgaver om personellet i Forsvaret, om kompetanse, turnover og kvinner. Målet med denne studien har vært å se på hvilken påvirkning barn har på karrieren til hæroffiseren. De fleste får barn, men det er ikke forsket på hvilken innvirkning dette har på karrieren til hæroffiseren. Hensikten med studien er å få frem viktige kjønnsforskjeller slik at Hæren kan legge til rette for karriere gjennom et livslangt arbeidsliv. Studien begrenses til å omhandle kun hæroffiserer som hadde gått Hærens krigsskole operative linje i perioden 2006-2017. For å kunne se bak tallene valgte jeg å intervjuer åtte hæroffiserer som var i forskjellige tidsfaser av livet i forhold til barn. På bakgrunn av teori ble to empiriske forventninger fremsatt. Den ene forventningen var at det er flere hæroffiserer med barn som slutter i Hæren enn de uten barn. Den andre forventningen var at det er flere kvinner enn menn som velger mindre operative stillinger da de får barn. For å finne ut om tallene var signifikante, ble analyseverktøyet SPSS benyttet. Kjikvadrat-test ble benyttet for å måle om funnene var signifikante. Analysen viste at det var signifikant flere hæroffiserer som sluttet i Hæren da de hadde fått barn, enn de som ikke hadde fått barn. Det var imidlertid ingen signifikant forskjell mellom menn og kvinner. Det var også en signifikant forskjell mellom menn og kvinner når det kom til operative stillinger, men kun rett før barnet ble født. Det var ikke signifikante funn da barnet var mellom 1-3 år eller 4 år og eldre. Selv om funnene ikke var signifikante i forhold til kjikvadrat-testen så er det prosentvis en overvekt av kvinner som velger bort de operative stillingene da de får barn. Under intervjuene ble det avdekket et klart skille mellom menn og kvinner, noe som teorien også understøtter. Hærkvinnene blir mer familiededikerte enn arbeidsdedikerte mens hærmennene fortsetter å være arbeidsdedikerte uavhengig av barnets inntreden i familien. Det er ikke dermed sagt at hær mannen bortprioriterer familien, men han gjør andre valg. Valget kan også være å slutte i Forsvaret, fordi det enklere lar seg kombinere karriere og familie. Videre ble det under intervjuene avdekket en spuriøs effekt. Karriere og kompetansestyring ble trukket frem som en faktor som hadde påvirket offiserene i deres valg. Det ble også bekreftet at barn hadde en stor påvirkning, men det var ikke avgjørende. Kombinasjonen mellom det å få barn og manglende karriere og kompetansestyring var grunnen til at offiserene hadde tatt de valgene de hadde gjort. Konklusjonen i studien ble at Hæren/Forsvaret bør revidere Familiedirektivet og karriere- og kompetanseplanene. Det viktigste for Hæren/Forsvaret er å fokusere på å beholde både

kvinner og menn, derfor er det viktig å kunne legge til rette for en helhetlig karriere i Forsvaret uten å gå på bekostning av det å ha en familie.

Summary

Military personnel, military education, high turnover rates and the role of women serving in the ranks has gained much academic interest over the years. I wanted to study what impact, if any, having children meant for the military families. Most people want to have children, but few studies have looked at what impact having children has on a military family. The purpose of this study is to highlight any differences there might be between female and male officers when they have children so the Army can better accommodate both sexes lifelong career needs. I have limited my study to officers who joined the Military Academy between 2006 and 2017. In addition to looking at hard numbers, I also wanted to conduct a handful of interviews to gain insights beyond what statistics could tell me. Consequently, I decided to interview eight officers in depth.

I had two initial theses. First, I expected more officers with children to quit than officers without children. Second, I expected women to aim for less demanding positions when they decided to have children. To investigate if my data proved significant, I used the SPSS analysis program. The *Chi-squared test* was used to determine significance. My analyses prove my first thesis right. Significantly more officers quit serving as soon as they became parents. However, there was no significant difference between men and women.

My second thesis also proved correct. Women aimed for less demanding positions than men, but this was only true for the immediate period before birth. There were no significant differences as soon as the child was born neither in the 1-3 year nor the 4-year (+) interval. However, even if my data did not prove significant according to the *Chi-squared test*, many female officers did choose less demanding positions after they gave birth.

My interviews revealed a marked difference between men and women regarding how they viewed the importance of their careers after they had children. Women's careers proved more shaped by having children than men's careers. This finding is well supported by existing theory. This does not imply that men care less about their families than women, but their choices are different. Most men continue to make career-enhancing choices even after they have children. For some men, this meant quitting their careers in the military only to pursue a civilian career that they believed was easier to combine with having children. One spurious factor revealed itself in the interviews. The Army's perceived inability to manage individual

officer's careers seemed to be as influential on their decision to pursue a career as having children. My conclusion is that the Department of Defense and the Army should revise both the *Family Directive* and the *Career and Education Directive* respectively. To keep the personnel, both men and women, it is important that comprehensive whole of career plans are kept up to date and in line the expectations of a modern employer.

Innholdsfortegnelse

1 Innledning	1
1.1 Tema	1
1.2 Studiens relevans	2
1.3 Problemstilling	3
1.4 Avgrensning	4
1.5 Definisjoner	5
1.6 Struktur	6
2 Teoretiske betraktninger, barn og karriere	6
2.1 Utfyllende teori	7
2.2 Utleddning av empiriske forventninger	13
3 Metode	13
3.1 Metodisk tilnærming	13
3.2 Valg av respondenter og innsamling av data	16
3.3 Forskningsetiske hensyn	23
4 Presentasjon av datamateriale	24
4.1 Funn data	24
4.2 Funn intervju	27
5 Analyse, barn og karriere	29
5.1 Forventning om at det er større sluttprosent blant hæroffiserer som har fått barn enn blant hæroffiserer som ikke har fått barn	30
5.2 Funn forventning om at det er flere kvinnelige hæroffiserer enn mannlige hæroffiserer som velger «ikke operative» stillinger da de får barn	33
5.3 Analyse av kompetansestyring	37
6 Konklusjon	39
6.1 Funn	39
6.2 Styrker og svakheter	41
6.3 Praktiske implikasjoner for Hæren	42
6.4 Videre forskning	43
Litteraturliste	44
Vedlegg 1 Intervjuguide	46
Vedlegg 2 Samtykkeskjema	47

1 Innledning

1.1 Tema

Kjønnsrollemønster er i endring (Mortensen, 2017), spesielt etter krigen og frem til i dag. Mor passet barna og far jobbet. I dag er det mer og mer en forventning om at far bidrar mer i hjemmet. Samfunnet har lagt opp til at det skal være slik. Et godt eksempel som belyser utviklingen er foreldrepermisjon. Foreldrepermisjon har økt fra 18 uker i 1977 til 49 uker med 100 prosent utbetalt lønn eller 59 uker med 80 prosent lønn. Fedrepermisjonen har økt fra 4 uker fra 1993 til 15 uker i 2018 (Solvang, 2019).

Når det kommer til yrkesvalg kan det være en kjønnsbetinget forskjell. Dette har å gjøre med påvirkning i fra den kulturen vi lever i. Norge har et klart mål om mest mulig likhet mellom kjønn. Flere utdanninger som før var mannsdominert, har med tiden fått flere kvinnelige studenter. Det er fremdeles slik at noen yrker er mer populære «kvinneyrker» og «mannsykker». Kvinner utgjør 60 prosent av den totale studentmassen. Tannpleie, ortopediingeniørutdanning og dyrepleie er kvinnedominert, mens ingeniørutdanning, maritim utdanning og teknologi er mannsdominert (Ertsås, 2017).

Endringer i samfunnet og endring i kjønnsrollemønster ble også tatt opp i stortingsmelding nr. 14 (2012-2013) (Forsvarsdepartementet, 2013). Kompetansemeldingen fokuserer blant annet på to-karriere familier og hvordan man skal rekruttere og tiltrekke seg kvalifisert arbeidskraft. Det har vært forsket på kvinner i Forsvaret ved flere anledninger. Frank Brundtland Steder skriver i et innlegg i Norsk Militært Tidsskrift (NMT) (Steder, 2010) at menn tjener mer enn kvinner, kvinnene har lavere grad og får mindre tillegg. Han konkluderer med at dette i all hovedsak skyldes at militære kvinner slutter raskere enn militære menn og at de velger oppgaver innen logistikk eller annen støttevirksomhet i Forsvaret.

Det er skrevet flere masteroppgaver på temaet om kvinner i Forsvaret, blant andre skriver Torgeir Skårerverket Andersen om hvorfor det er så få kvinnelige toppledere i Forsvaret (Skårerverket Andersen, 2018). Stein Haakon Christophersen skriver om gjennomtrekk av kvinnelige yrkesoffiserer (Christophersen, 2017) og Johan Hovde skriver om hvilken

forståelse og motivasjon mannlige ledere har for kvinner i Forsvaret (Hovde, 2010). Dette er bare noen få eksempler. Videre er det også laget en del forskningsrapporter og tiltaksrapporter om kvinner i Forsvaret. Den 31. mars 2007 kom det ut en rapport fra Utvalget for høyere kvinneandel ¹(Forsvaret, 2016). Forsvarets Forsknings Institutt (FFI) har over lengre tid drevet forskning på årskull med fokus på et større mangfold og har sammenfattet resultatene i boken «Militære kvinner: forsvarets akilleshæl?» (Steder, 2013).

Det er gjort en del forskning på temaet om turnover i Forsvaret. Det er også sett på ulike sider av det å være kvinne i Forsvaret og utfordringer omkring det. Videre er det gjort flest kvalitative undersøkelser og svært få kvantitative undersøkelser.

I denne studien vil jeg fokusere på de kvinnene og mennene som allerede har startet en karriere i Hæren og som ønsker å fortsette å ha en karriere i Hæren og Forsvaret. Hvilke valg gjør de når de etablerer en familie? Denne studien vil analysere de faktiske tallene for å få svar på om det er flest kvinner som slutter, er kvinnene på vikende front eller er det mennene som i større grad forlater Forsvaret med bakgrunn i at familien er viktigere enn karrieren? Gjør hæroffiseren de samme valg som de sivile arbeidstakerne gjør, eller er det en forskjell? Studien vil ikke bare analysere tallene, men også utfylle tallene med kvalitative intervjuer for å skape en bedre helhet og forståelse.

1.2 Studiens relevans

Hvorfor er det viktig å forske på barns påvirkning av karrieren til hæroffiseren?

Det har vært sett lite på denne sammenhengen og om det er en sammenheng mellom mor og fars valg av yrker/stillinger etter man har fått barn.

Det er utført en sivil studie som har sett på barns påvirkning på karriereutviklingen av norske heteroseksuelle par hvor begge har lederstillinger før de får barn (Hardoy, Schøne, & Østbakken, 2017). Studien understøtter at det skjer en endring og at det er kvinnene som kommer dårligere ut da de oftest er lengre borte fra arbeidet på grunn av lang omsorgspermisjon. Studien ser mest på kvinnens rolle og den konkluderer med at tiden etter man får barn er en viktig faktor for å forklare hvorfor det er flere menn enn kvinner i ledende

Forsvarsdepartementet opprettet et utvalg som skulle komme med forslag til tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret. Utvalget skulle foreslå tiltak for å øke

stillinger (Hardoy et al., 2017). Kvinnene merker med andre ord at ved å ta ut omsorgspermisjon så går de glipp av faglig utvikling. Deretter stiller de svakere enn menn i en konkurransesituasjon om nye jobber etterpå.

Denne studien vil ikke se på bakenforliggende årsaker som omsorgspermisjon, men heller fokusere direkte på hva menn og kvinner velger å gjøre etter de får barn. Skjer det endring eller gjør det ikke det? Og hva er den eventuelle endringen?

For Forsvaret kan det være viktig å finne ut om det å få barn påvirker hæroffiserens yrkesvalg. Med denne kunnskapen kan Hæren legge bedre til rette for anvendelsen av offiseren. Kunnskap om hvilke karriereveier offiserene vanligvis velger etter de får barn kan føre til at Hæren dermed øker antallet, menn og kvinner, som ønsker å fortsette i virksomheten.

1.3 Problemstilling

«Kompetanse for en ny tid» heter stortingsmelding nr. 14 som kom ut i 2013 (Forsvarsdepartementet, 2013) og den konstaterer at personellet er forswarets viktigste ressurs. Kompetansemeldingen gir en god beskrivelse av utfordringer Forsvaret vil møte fremover. Her er det blant annet tatt opp utfordringene med etablering av familie og ikke minst utviklingen generelt i samfunnet med mer likestilling. Utfordringen med kompetansemeldingen er at den konstaterer at Forsvaret bør tenke på dette, men ikke hvordan dette skal gjøres. For å få til en tilrettelegging for personellet gjennom livets faser er det viktig å inneha kunnskapen om hvorfor de ansatte velger som de gjør. Ved å inneha denne kunnskapen kan Hæren finne måter å løse dette, og dermed ha større muligheter til å være en god arbeidsgiver gjennom hele karrieren til hæroffiseren.

Barns påvirkning av yrkesvalgene til personellet i Forsvaret har vært lite forsket på. Dette har en sammenheng med at Forsvaret tidligere stort sett rekrutterte menn og med hjemmeværende mødre har ikke dette vært en aktuell problemstilling. Slik er det imidlertid ikke lenger og det er flere forhold som spiller inn. Det er for eksempel økt rekruttering av kvinner til Forsvaret. De sivile kvinnene som er gift/partnere med mannlige offiserer tar oftere høyere utdanning. Dette medfører at det er større sannsynlighet for at kvinnene har bedre betalte jobber enn offiseren og velger heller å satse på egen karriere enn å være husmor mens barna er små.

Først er det viktig å finne ut om det kan være endringer i offiserens karrierevalg etter man har fått barn og deretter finne ut hvilken karriere man eventuelt velger. Dette må man finne ut av slik at Forsvaret blir mer bevisst dette og kan legge bedre til rette for offiserene og dermed beholde og anvende offiserene lengre.

Følgende problemstilling er valgt i denne studien;

Hvilke karrierevalg gjør kvinnelige og mannelige offiserer i Hæren etter at de har fått barn?

Ut fra disse inngangsverdiene har studien følgende empiriske forventninger som vil videre belyses i denne oppgaven.

Empirisk forventning 1: Det er større sluttprosent blant hæroffiserer som har fått barn enn blant hæroffiserer som ikke har fått barn.

Empirisk forventning 2: Det er flere kvinnelige hæroffiserer enn mannlige hæroffiserer som velger «ikke operative» stillinger da de får barn.

1.4 Avgrensning

Problemstillingen tar utgangspunkt i at det er inntreden av barn i familien som er den faktoren som fører til nye arbeidsvalg. Hovedtema for oppgaven er barns inntreden i familien og hvilken effekt har dette på karrieren til hæroffiseren? Er det en forskjell mellom menn og kvinner?

For å kunne besvare dette har det vært nødvendig for meg å kunne fokusere på én gruppe: yrkesoffiserer fra Hæren. Dette er en gruppe som har tatt den samme utdanningen på Krigsskolens (KS) operative linje. KS er en skole som utdanner operative ledere uavhengig av kjønn og vil være spesielt interessant å se på om barn påvirker deres karrierer og hvordan.

Tidsperioden jeg har valgt er 01.01.2006 til 31.12.2017. Perioden er valg fordi Forsvaret i 2005/2006 fikk nytt personellsystem (SAP) og det da er relativt enkelt å gjøre uttrekk fra dette systemet fremfor å hente data flere forskjellige systemer.

Jeg vil kun se etter endringer i karrieren mens barna er i aldersgruppen 1-6 år. Det er fordi jeg skal finne ut om det er inntreden av barn i familien som fører til andre valg i karrieren.

1.5 Definisjoner

Yrkesoffiserer i Hæren

Yrkesoffiserer i Hæren med Grunnleggende Offisers Utdanning (GOU)- status har fortrinnsvis gjennomført sin utdanning ved Hærens Krigsskole (KS). Studien vil omfavne personell som har gått toårig krigsskole, treårig bachelorutdanning og gjennomgående krigsskole på fire år. Disse ulike utdanningsløpene baserer seg på endringer i skolesystemet. Utdanning på KS før 2005 var et toårig utdanningsløp. Ved innføring av bachelor utdanning ble studiet utvidet til tre år. Samtidig ble det gjort endringer slik at det var mulig å starte rett på KS uten å ha gjennomført befalsskolen. Disse har gjennomført ett fireårig utdanningsløp. På KS har man muligheten til å gå operativ linje eller forvaltningslinje. Jeg har fokusert oppgaven min på å ta ut data for de som har gått operativ linje.

Det er også mulig for personer som har en sivil bachelor å gjennomføre et kvalifiserende kurs (Kvalkurs) på ett år. Disse omfavnes ikke av studien.

Kjønnsroller

Forventningene til kvinner og menn er forskjellig fra kultur til kultur avhengig hvor langt man har kommet i utviklingen av likestillingen. En kulturbestemt kjønnsrolle kan ha store likhetstrekk med det mange oppfatter som biologiske og psykologiske årsaker. Det vil si noe av kjønnsrollemønsteret blir skapt og opprettholdt av kulturen man lever i, mens andre deler får man ikke påvirket og er i liten grad kulturelt bestemt. (Teigen, 2018).

Hærens karriere og tjenesteplan

I Hærens karriere- og tjenesteplan (Forsvaret, 2016) er det beskrevet generiske karrieremuligheter i Hæren. For å kunne følge den operative linjen må man gjennom karrieren veksle mellom stillinger som bidrar til faglig bredde og variasjon i den operative tjenesten. Hærens karriere- og tjenesteplan skiller i vedlegg L mellom karriere- og nøkkelstillinger. Hvis man ser overordnet på hva som skiller stillinger som underbygger en vertikal karriere er det stillinger som har høy grad av leder- og personellansvar. Stillinger som kategoriseres som nøkkelstillinger er stillinger med mindre leder- og personalansvar. Stillinger som faller

utenfor definisjonen av karrierestillinger og nøkkelstillinger vil gå inn i en tredje kategori, som jeg har kalt «annet».

Karrierestillinger i Hæren defineres som stillinger som er spesielt kvalifiserende for videre avansement for en vertikal karriere.

Nøkkelstillinger er stillinger som er viktig å inneha i karrieren både med tanke på en vertikal og horisontal karriere.

Forvaltningsstillinger skilles mellom personellforvaltning og materiellforvaltning.

Disse har også undergrupper med karriere- og nøkkelstillinger. Jeg vil i denne oppgaven kun bruke forvaltning som samlebegrep og se bort fra undergruppene.

1.6 Struktur

Jeg vil først redegjøre for teorien som gir grunnlag for å forstå mine empiriske forutsetninger. Her vil jeg komme inn på forskning på kvinner og menn som kan understøtte de valgene man gjør i karrieren. Videre vil jeg presentere metoden jeg ønsker å bruke for å komme frem til mine funn. I analysedelen vil jeg først presentere mine funn for deretter å analysere disse. Avslutningsvis vil jeg sammenstille og drøfte oppgavens funn for så å konkludere med å besvare på oppgavens problemstilling.

2 Teoretiske betraktninger, barn og karriere

I dette kapittelet vil jeg presentere teoretiske betraktninger som bygger på tidligere forskning innenfor tema barn og karriere. Det teoretiske fundamentet i oppgaven er tatt ut fra hovedsakelig tre forskere. Mary Blair-Loy, Selma T. Lyng og Helene Aarseth. Mary Blair-Loy er forfatteren av boken *Competing devotions*, mens Selma Lyng har skrevet en doktorgradsavhandling om kjønn, barn og arbeidsliv. Avhandlingen heter «Fra likestilt til nytradisjonell». Helene Aarseth har også skrevet en doktorgradsavhandling med samme tematikk som Lyng og heter «Hjem skapingens moderne magi» samt flere artikler. Hensikten med å presentere rammeverket er for å kunne strukturere og tolke egne funn og datamateriale sett opp mot tidligere forskning.

2.1 Utfyllende teori

Militære organisasjoner har tradisjonelt vært mannsbastioner og man kan se likhetstrekk til samfunnets utvikling over tid for å se utviklingen som nå skjer i Forsvaret. Under byggingen av velferdssamfunnet har det vært viktig å utnytte hele befolkningen som arbeidskraft og ikke bare mennene. Kvinnene har på flere områder økt rekrutteringen til tradisjonelle mannsdominerte yrker. Det er likevel fortsatt slik at topplederne i Norge er menn, men med noen få unntak. Slik er det også i Forsvaret. Kvinnenes inntreden i arbeidsmarkedet skjedde for fullt på 1970-og 1980-tallet. Forsvaret har imidlertid hengt etter denne utviklingen, men i 2015 fikk man muligheten til å rekruttere fra hele befolkningen ved å innføre allmenn verneplikt også for kvinner (Forsvarsdepartementet, 2014). Nå kan Forsvaret rekruttere fra hele befolkningen. Men hva betyr det for Forsvaret? Når man ser på samfunnet generelt ser man forskjeller i yrkesvalg mellom kjønnene. Kvinner foretrekker yrker som kan kombineres med familieansvar. Med økt kvinneandel i Forsvaret må Forsvaret ha et bevisst forhold til hvilke valg kvinner og menn gjør for å kunne utnytte arbeidsstokken på en best mulig måte. Flere kvinner velger familien etter de får barn. Det betyr at de velger mer familievennlige jobber som gjør det enklere å kombinere karriere og familie. Pål Schøne har skrevet en artikkel om at det i offentlig sektor er kvinnedominert (Schøne, 2015). Artikkelen konkluderer med at kvinner med barn har høyere sannsynlighet for å arbeide i offentlig sektor sammenlignet med kvinner uten barn. Forklaringen er at kvinnene oppfatter offentlig sektor mer fleksibel og gjør det mulig å kombinere karriere og familie.

Mary Blair-Loy har i sin bok *Competing devotions* (Blair-Loy, 2003) forsket på utfordringen mellom jobb og familie. Mary Blair-Loy baserer boken sin på intervju av 81 kvinner og deres menn. Alle kvinnene hører til i finansbransjen.

I boken beskriver hun ulike kulturelle skjemaer. Disse kulturelle skjemaene kan også tolkes som samfunnets forventninger eller samfunnets opplevde forventninger til oss. Disse kulturelle skjemaene er rammeverkene for hvordan vi ser, filtrerer, forstår og evaluerer virkeligheten. Disse skjemaene har utviklet seg over tid og er i det store og hele blitt sannheter. Blair-Loy fokuserer på to av disse kulturelle skjemaene som hun kaller «familiededikasjon» og «arbeidsdedikasjon». Familiededikasjonen følges tradisjonelt av kvinner mens arbeidsdedikasjon følges tradisjonelt av menn. Uansett om man er mann eller

kvinne vil det oppstå dilemmaer ved å prøve å oppfylle både familiededikasjon og arbeidsdedikasjon. Blair- Loy fokuserer på, som de fleste, utfordringen som en kvinneutfordring.

Blair- Loy går i dybden for å finne ut hvorfor noen mødre velger begge dedikasjonene og hvorfor andre mødre tar et «enten eller valg» av familie- eller arbeidsdedikasjonen. Her trekkes også forskjellene mellom kvinner og menn inn i viljen til å ofre karrieren for barn. Blair-Loy finner at hovedforskjellen mellom kvinnenes valg er hvordan kvinnene ser på barna. De kvinnene som ser på barna som skjøre, trengende og som må beskyttes som bare en mor klarer er også de kvinnene som velger familiededikasjonen fremfor arbeidsdedikasjonen. De kvinnene som ser på barna som motstandsdyktige og en av de viktigste oppgavene til foreldrene er å sørge for at barna blir uavhengige er de kvinnene som gjennomfører både arbeids- og familiededikasjonen.

Hun finner ut at kvinnene ofrer karrieren hvis det skulle kreves, mens mennene ikke er villige til å ofre karrieren. Dette selv om de har lavere betalt arbeid enn kvinnen.

Gjennom intervjuene kommer det frem at kvinnene som hadde «ofret» karrieren sin ikke hadde tro på at mannen ville gjort det samme, og dette ble bekreftet gjennom samtaler med mennene. Blair- Loy viser dermed at det er en forskjell på tankesettet mellom menn og kvinner.

Forventningene samfunnet og personene vi omgås med har stor påvirkning på hvilke karriere- og familievalg som blir gjort. Samfunnets forventninger om at alle skal ut i arbeid for verdiskapning samt velferdssamfunnets tilrettelegging for barnepass på den ene siden og den kulturelle forventningen om at man skal være kompetente superforeldre på den andre siden skaper forventningspress i den enkelte familie. Verdivalgene tar vi selv, men de er ikke upåvirket av samfunnet rundt oss. Noen av kvinnene Blair-Loy intervjuer prøver å utfordre det tradisjonelle mønsteret, og de ønsker å påvirke de normative og emosjonelle definisjonene av hvem de ønsker å bli og hva de får til. Dette gjør de for å skape et meningsfullt liv for seg selv og familien på egne premisser og ikke på samfunnets forventninger og dets premisser.

Selma Lyng har skrevet en doktorgradsavhandling «Fra likestilt til nytradisjonell» (Lyng, 2017). Doktorgradsavhandlingen utforsker betingelsene for å realisere den «dobbelte likestilte»

arbeid-familiemodellen blant foreldrepar i konkurranseintensive karrierejobber. Den «dobbelte likestilte» modellen har høy oppslutning i Norge hvor både kvinnen og mannen deltar likt i lønnet yrkesarbeid og ulønnet familiararbeid. Avhandlingen er basert på fire artikler.

Lyng beskriver ulike tilpasningsmodeller som familier velger når de får barn. Dette er en fornyelse av modellene som Hochschild kom med i 1995 (Hochschild, 1995). Hochschild beskriver sine modeller som den tradisjonelle tilpasningen, den postmoderne tilpasningen, den kalde moderne tilpasningen og den varme moderne tilpasningen. Lyng bruker begrepene tradisjonell tilpasning, nytradisjonell tilpasning, to-karriere tilpasning og omvendt tradisjonell tilpasning. Den tradisjonelle tilpasningen har sitt utgangspunkt i tradisjonelle kjønnsrollemønstre hvor mor har hovedansvaret for barn og hjem, mens far er hovedforsørger og følger karriereløpet. Den nytradisjonelle tilpasningen har en mer moderne tilnærming, hvor begge har karrierer, men mor velger å «hoppe av» når de får barn. To-karriere tilpasningen er tilpasninger som gjør at begge foreldre kan fortsette å fokusere på karrierene sine. Omvendt tradisjonell tilpasning betyr at det er kvinnen som er familiens hovedforsørger, mens mannen er den som «hopper av» karrierehjulet.

Den første artikkelen baserer seg på intervju av 14 norske mødre i advokat- og konsulentbransjen som har gitt opp sine karrierer. Denne beslutningen ble tatt etter permisjonsåret hvor de får erfaring med å investere i barn og familie. Etter endt permisjon vender de tilbake til arbeidet, men innser raskt at de ikke klarer å oppfylle de kravene og forventninger de selv stiller til jobb og familie. Karrieremødrene opplever en skvis mellom familie og jobb og velger å søke en mindre krevende jobb. En jobb de ikke er «uerstattelig» i og som er fleksibel. Konklusjonen Lyng trekker er at velmenende velferdsgoder (lang omsorgspermisjon) kan være med på å legge til rette for mødres tilbaketreking fra karrieren sin.

Den andre artikkelen fortsetter videre i advokatbransjen og konstaterer at majoriteten av jussstudentene er kvinner, mens bransjen preges av et kjønnskjevt frafall og sterk mannsdominans på partnernivå. I advokatbransjen er årene mellom 30-40 de gyldne årene og dette sammenfaller med tid for familieetablering og småbarnsfase. Lyng intervjuet både kvinnelige og mannlige advokater. De kvinnelige advokatene føler ikke at de møter noen som helst motstand eller ekskludering i deres karrieremuligheter. Men fra de blir gravide så merker de endringer. De føler at alt de har jobbet for før graviditeten blir «glemt» og i stedet havner man

i en kategori av usikker arbeidskraft i form av at de rundt blir usikker på om hvilken prioritet, familiededikasjon eller arbeidsdedikasjon, man velger når man er tilbake etter endt permisjon. Lyng kaller dette en «mødregjøringsprosess» som skjer ved at kollegaer blir usikre på motivasjonen for arbeidet, og man selv blir usikker på egen motivasjon. Som igjen kan føre til ett b-lagsstempel, mindre motivasjon for arbeidet og mer dedikert til mammarollen. Pulten tømmes for oppdrag, mindre prestisjefulle oppdrag og færre muligheter for å vise seg frem. Artikkelen argumenterer for at det ikke er primært kjønn som er eksklusjonsgrunnlaget, men at det er omsorgsansvaret som er eksklusjonsgrunnlaget.

Den tredje artikkelen er basert på både en spørreundersøkelse og intervju. Respondentene er jurister, siviløkonomer og sivilingeniører. Bakteppet for intervjuet var at kvinnen var like godt utdannet som mannen og der karrieremulighetene er likestilte før de får barn. Etter at de ble foreldre valgte de en arbeid- familietilpasning der mor tar hovedansvaret hjemme, mens far fortsetter eller trapper opp sin karrieresatsing. Funnene som ble gjort var at godt utdannede kvinner og menn er gjennomgående mer likestillingsorienterte og deler omsorgsarbeidet mer likt enn gjennomsnittet av befolkningen. Høyere utdannede mødre har like sterke preferanser for karriere, lønn og ledelsesansvar som høyere utdannede fedre. Derfor fremstår det som rart at parene har gjort en slik kjønnstradisjonell tilpasning. Tilpasningen er resultat av at hans karriere har fått prioritet, men den er også i tråd med hennes ønsker fordi mor synes det er viktig og meningsfullt å ha tid med barna. Konklusjonen i artikkelen er at det ikke handler om likestilling, men et valg den enkelte familie tar for å komme i mål med både familie- og arbeidsdedikasjonen.

Den siste artikkelen handler om den dobbelte likestilte arbeid-familiemodellen, der mor og far deler på lønnsarbeid og omsorgsansvaret. Artikkelen baserer seg på intervju av menn og kvinner i advokat- og konsulentbransjen. Utvalget var gjort med bakgrunn i at de praktiserte likestilt to-karrieretilpasning med skiftbasert tilpasning. Det vil si at den ene «jobbskiftet» mens den andre tok «foreldreskiftet». Begge foreldre kunne da ha fokus på både karriere og barn. Det fremkom imidlertid under intervjuene at de opplevde denne løsningen som lite optimal, da de opplevde at de ikke var sammen med barna på den «rette måten». Den av foreldren som hadde «foreldreskiftet» forteller om konflikten mellom å skulle være fullt og helt tilstede for barna ikke lot seg kombinere med arbeidet som måtte gjøres i forbindelse med jobb. For å bøte på den dårlige samvittigheten så hadde mange av parene gått til anskaffelse

av au pair. Dette fikk ned konfliktnivået i familien, men tiden med barna forble liten. Lyng konkluderer i artikkelen at i utgangspunktet er to-karrieretilpasningen med skiftbasert foreldreskap den letteste å etablere, men er den vanskeligste å opprettholde over tid. Det begrunnes i at familiededikasjonen ikke fokuseres på, noe som skaper ubalanse i familien. Det Lyng viser i denne artikkelen hvor skjør og sårbar den dobbelt likestilte arbeid-familiemodellen er i møte med konkurranseintensive karrierejobber.

Helene Aarseth forsker på familiens modernisering og endringer i kjønnsrelasjoner. I sin doktorgradsavhandling «Hjemskapningens moderne magi» fra 2008 (Aarseth, 2008) er temaet hvordan familier faktisk lever et dobbelt likestilt familieliv. Aarseth tar for seg det norske eller nordiske fenomenet med at mødrene skal jobbe full tid og at menn, understøttet av statlige velferdsordninger, skal ta mer ansvar i hjemmet. Aarseth prøver i sin avhandling å finne ut hvordan familiene klarer å balansere familie og karriere når mor ikke hopper av karrieren når familien får barn. Hun finner ut at fordeling av oppgaver etter lyst og interesser gir positive utslag. Dette gjelder alt fra oppgaver i hjemmet til fritidsaktiviteter. Både mor og far deltar der de ønsker. Dette gjør at alle oppgaver blir både fordelt og gjennomført uten fokus på kjønnsroller, men på samarbeid for å komme i mål med alle gjøremål. Aarseth ser eksempler på fokuset far og mor har når det gjelder arbeidsfordeling i hjemmet. Mor ønsker gjerne et ryddig og pent hjem og gjør oppgavene for å få til dette med lyst, mennene derimot bidrar fordi de blir bedt om det. Dette gjøres på andre områder og arbeidsoppgavene gjennomføres som samarbeidsprosjekter. Det vil si at oppgavene blir gjort som en del av et arbeidsfelleskap. Familiearbeidet blir et samarbeidsprosjekt som hele familien bidrar inn i, dette fører igjen til at nye prosjekter iverksettes og som igjen fører til dynamiske samarbeidsprosjekt som skaper samhold. Aarseth skriver at disse samarbeidsprosjektene gjør at det skapes en romantisk relasjon i felleskapet. Arbeidsfelleskapet fremtvinger seg fordi både mor og far har tidkrevende og spennende jobber og for å klare å komme i mål både på jobb og fritid er dette en god løsning. Aarseth understreker at dette ikke er en universell lykkeformel og at hun er usikker på om denne måten å organisere seg på vil fungere for par som ikke opplever at jobben betyr så mye for tilværelsen deres.

Helene Aarseths artikkel «Moderne spydspisser eller de siste asketer» (Aarseth, 2014) er basert på funnene og intervjuene hun gjorde i sin doktorgradsavhandling. Foreldrene tilhører

gruppen hvor det til sammen legges ned mest arbeidstimer på jobben, men likevel deltar de også aktivt i barnas liv. Det er ofte disse foreldrene som også er fotballtreneren, kordirigenten eller teatergruppelederen. Parene påtar seg uforholdsmessig store og forpliktende prosjekter i tilknytning til hjem og familie. Familien settes ikke ut på «anbud» og Toro er heller ikke kokken i huset. Denne «gjør det selv-» holdningen kan knyttes til både strukturelle og historiske trekk i det norske samfunnet. Det har ikke vært vanlig å ha tjenerskap i norske hjem. Prisnivået i Norge har også bidratt til at «gjør det selv-» holdningen er utbredt. Denne holdningen gjør at parene setter i gang med store prosjekter, noe som får fokuset vekk fra den kjedelige driften av «AS familien». Vi drives av en stadig søken etter nye og i prinsippet realiserbare drømmer. «Gjør det selv-» mekanismen medfører et strevsomt hverdagsliv og er ikke forenlig med et mer globalt arbeidsmarked og større lønnsforskjeller som kan åpne for for ny tvang og nye muligheter. Forventninger fra arbeidsgiver om lengre jobbopphold utenlands, jobbing på ettermiddag og kveld er mer og mer vanlig. Og det gir mindre tid til «gjør det selv» prosjektene. Det kan være at «gjør det selv-» mekanismen har møtt sin overmakt i forhold til det globaliserte arbeidslivet, og at familiene må prioritere annerledes for at både familie- og arbeidsdedikasjonen skal imøtekommes på en best mulig måte.

I artikkelen «Finanskapitalismens kjønnsromantikk» (Aarseth, 2014) skriver Aarseth om sin forskning på 20 par som begge hadde lederstillinger/ krevende stillinger i finansbransjen før de fikk barn. Hun hevder i artikkelen at det tyder på at store deler av næringslivseliten i større grad enn andre grupper praktiserer en kjønnskomplementær familiemodell. Det vil si at mor sørger for at familien går rundt og far sørger for økonomien. Alle kvinnene har hatt en karriere før barn, noe som kan sammenlignes med den forskningen til Lyng. Aarseth har fått et unikt innblikk i denne verdenen gjennom sine intervjuer og beskriver at når kvinnene får barn, skjer det noe med kvinnene. Kvinnene beskriver at det åpner seg en helt ny vidunderlig verden når de får barn. Ingen av mennene forteller noe slikt som dette (Aarseth, 2014 s. 207). Kvinnene sier de elsker jobben sin, men når de fikk barn så åpnet en ny verden seg for dem hvor barna ble det viktigste. Sett i lys av boken til Blair-Loy så hopper de over fra arbeidsdedikasjon til familiededikasjon, mens mannen i huset fortsetter veien på arbeidsdedikasjonen. Familiene i studien forteller at mannen i familien jobber hardt og deltar svært lite i hverdagen. Dette er prisen å betale for å få til totaliteten i familien i drakampen mellom familiededikasjon og arbeidsdedikasjon.

2.2 Utledning av empiriske forventninger

Basert på litteratur, tidligere studier og forventninger operasjonaliseres problemstillingen som følger:

«er det forskjeller mellom kjønnene i valgene de gjør etter de får barn, og kan disse teoretisk forklares og/eller predikeres?»

Empirisk forventning 1: Det er større sluttprosent blant hæroffiserer som har fått barn enn blant hæroffiserer som ikke har fått barn.

Empirisk forventning 2: Det er flere kvinnelige hæroffiserer enn mannlige hæroffiserer som velger «ikke operative» stillinger da de får barn.

3 Metode

I dette kapittelet presenteres den forskningsmetoden og strategien som er valgt for å finne ut hvordan det å få barn påvirker karrieren til hæroffiseren. Det er valgt både en kvalitativ tilnærming med intervju og en kvantitativ tilnærming basert på analyse av data som er hentet ut fra Forsvarets personellsystemer. Med andre ord er det valgt en metodetriangulering. Den kvantitative delen vil presenteres først og deretter vil den kvalitative delen bli presentert. Prosjektet gjennomføres som en casestudie for å studere hvilke valg hæroffiserene gjør da de får barn.

3.1 Metodisk tilnærming

Forskningsstrategi

Valg av metode avhenger i stor grad av tema, problemstilling og kilder. Hva er det man vil vite, hva ønsker man å samle inn og hvordan skal dette gjøres. I denne studien vil jeg benytte meg av en metodetriangulering. Jacobsen skriver at å kombinere data er et ideal (Jacobsen, 2015 s. 139).

Først gjennomføres det en kvalitativ tilnærming i form av intervju for å finne ut hvordan tankemåten og handlingene har blitt påvirket av inntreden av barn i familien. En kvalitativ

tilnærming skal hjelpe meg å få frem nyansene hos hæroffiseren. For å kunne gå i dybden på caset har jeg også valgt en kvantitativ tilnærming. Dette gjør det mulig å kunne gå i dybden og få en statistisk tilnærming på barns påvirkning av karrieren til hæroffiseren. Ved å kombinere både kvalitativ og kvantitativ tilnærming vil jeg klare å få frem flere detaljer og nyanser i caset. Hvis kun en av fremgangsmåtene hadde blitt valgt så ville det ha fått frem nyansene, men ikke detaljene og omvendt. Ved å bruke en metodetriangulering vil jeg klare å dekke caset bedre og muliggjøre en økt forståelse. For å dekke begge metoder så vil datainnsamlingen foregå ved bruk av intervju og analyser av data fra FPVS. Intervju vil gi prosjektet en virkelighetsnær beskrivelse av hvordan barn har påvirket karrierevalgene. Ved dataanalyse av hele caset vil jeg oppnå å få en helhetlig tilnærming og fakta på om barn har påvirket karrierevalget. Jeg vil da få en utfyllende studie som kommer med fakta om hele caset, samtidig som fakta blir nyansert gjennom intervju.

Fordelene ved å velge en blanding av metoder er at jeg får frem flere nyanser og fakta enn om jeg hadde valgt kun én tilnærming. Informasjonsinnhentingen begrenses kun til informasjon gitt gjennom teori, intervju og tallgrunnlag fra FPVS.

Kvantitativ tilnærming

Med en kvantitativ tilnærming vil det være enklere å generalisere funnene fordi jeg får data fra hele caset og kan utfylle og generalisere både fra den kvantitative og kvalitative delen av datainnsamlingen.

Hensikten med å bruke kvantitativ metode er å få tak i informasjon som lett kan systematiseres. Den vanligste måten å samle inn primærdata på er å lage spørreskjema med lukkede svaralternativer (Jacobsen, 2015 s.251). Men metoden gir også rom for å benytte seg av sekundærdata i form av tilgjengelig informasjon fra databaser. Det er slik informasjon jeg skal bruke i dette prosjektet.

En av de viktigste grunnene til å velge kvantitativ metode er at man ønsker å få ett representativt bilde av en populasjon. Ved å velge Forsvaret-Hæren-krigsskoleutdannede offiserer vil jeg ved å ta ut data fra Forsvarets personellsystemer få tilgang til hele populasjonen. Det gjør at jeg enklere kan generalisere funnene. Funnene er sannsynligvis ikke almenngyldige da populasjonen er relativt unik. Dette gjør at det kan være vanskelig å sammenligne med de andre forsvarsgrenene. Det kan likevel gi en god indikasjon for Forsvaret når man ser hva som er status i Hæren.

Jeg skal se på caset Hæren og hæroffiseren og hvilke karrierevalg offiserene gjør etter at de får barn. Jeg vil skille mellom kvinner og menn og finne ut om det er kjønnsbetingede endringer eller om endringene er sammenfallende uavhengig av kjønn.

Kvalitativ tilnærming

Fordelene ved bruken av intervju som datainnsamlingsmetode er at det legges svært få føringer på hvilke data som samles inn. Det er intervjuobjektet som får komme med sine tanker og refleksjoner rundt ett tema som berører de i hverdagen. Dybdeintervju kan få frem flere nyanser fordi respondenten selv kommer med erfaringer og betraktninger rundt tema. Dette igjen kan føre til nyansert kunnskap om temaet.

Formålet med det kvalitative forskningsintervjuet er å få ta del i intervjupersonens egen beskrivelse og dens faktiske opplevelse av situasjonen som ønskes klarlagt (Dalland, 2012, s.140).

Det som er utfordrende med å gjennomføre forskningsintervjuer er at det får frem den enkeltes respondents holdninger og oppfatninger, og man vil sannsynligvis ende opp med mange individuelle synspunkter. Disse synspunktene er vanskelig å gjøre om til almenngyldige sannheter, men de kan være gode representanter for det man ønsker å forske på og kan gi et innblikk i vurderinger som er gjort og hva dette har resultert i (Jacobsen, 2015, s. 147).

Intervjuene ble lagt opp for å få frem følelser omkring temaet, men hadde en stram struktur med forhåndsdefinerte spørsmål. Fordi ønsket om å få frem både følelser og tanker samtidig som svarene skulle underbygge funnene fra det kvantitative undersøkelses prosjektet, ble intervjuet gjennomført med en kvalitativ tilnærming. Det ville vært vanskelig å få frem samspillet mellom vurderinger og følelser med et spørreskjema. På bakgrunn av dette ble det valgt å gjennomføre dybdeintervju. Det å analysere og lese statistikk kan gi indikasjoner på sammenhenger, men hvis man i tillegg får intervjuet og spurt personene vil dette gi oppgaven en bedre dybde og den vil gi økt forståelse for temaet i ettertid.

En kvalitativ tilnærming har også en fordel med at man kan endre problemstillingen og justere på datainnsamlingen underveis hvis det kommer frem andre forhold eller vinklinger som ikke er tenkt på. Utfordringen med intervju er at det krever mye ressurser. I dette prosjektet har jeg intervjuet åtte informanter. Både forberedelser, gjennomføring, transkribering og analyse av intervjuene tar svært lang tid. Det at tema treffer forskjellig og at det er ulike erfaringer gjør at

det kan komme mye detaljinformasjon som kan være utfordrende å skille ut. Ny informasjon og innfallsvinkler gjennom de ulike intervjuene kan ytterligere gjøre prosessen kompleks. Det at det er den enkeltes erfaringer basert på den enkeltes rammefaktorer gjør det vanskelig å kunne generalisere funnene.

3.2 Valg av respondenter og innsamling av data

Kvantitativ empiri

Studiens deltakere er alt hærpersoneell som har gått Hærens krigsskole, operativ linje i perioden 1.1.2006 til 31.12.2017. Alle deltakere må ha gått Hærens krigsskole fordi da har alle det samme utgangspunktet, nemlig en lederutdanning i Hæren med fokus på en operativ karriere.

Det skilles på hæroffiserer som har fått barn og de som ikke har fått barn. Dette for å kunne sammenligne om det er noen forskjeller om man har fått barn eller ikke. Datagrunnlaget var meget bra med tanke på antall som hadde fått barn, ikke fått barn og sluttet i perioden. Når det kom til datagrunnlaget i forhold til stillinger før barn, mens barnet var 1-3 år og 4 år og oppover, var det mer utfordrende. Alle ansatte som hadde jobbet i en skjermet avdeling manglet data og dette gjorde at studien fikk mye mindre datamateriale å analysere enn forventet. Frafallet ble relativt stort.

Innsamlingen av data ble klarlagt ved at jeg presenterte prosjektet inkludert variablene for FPVS. FPVS gikk så i gang med å sette i sammen data som skulle analyseres. Dataverktøyet Forsvaret bruker gjorde at det ble en del jobb med å kategorisere stillinger slik at det skulle passe med Hærens karriere og kompetanseplan. Videre måtte det også skilles mellom operative og ikke operative stillinger. Dette var for å kunne bruke *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) for å måle om det var signifikante funn eller ikke.

Variabler

Variablene som er blitt benyttet i denne studien er *kjønn, barn og stilling*.

Kjønn er tatt med som en variabel for å kunne skille mellom menn og kvinner i hvilke valg de gjør etter de får barn.

Feilregistrering av kjønn i Forsvarets registre ansees som lite sannsynlig og studien tar utgangspunkt i at oppgitt kjønn i datagrunnlaget er riktig.

Antall **barn** og tidspunktet barna blir født er hentet ut fra Folkeregisteret, som Forsvarets sentrale database er tilknyttet.

Feilregistrering av barn ansees som lite sannsynlig fordi opplysningene kommer i fra Folkeregisteret og den enkelte vil ha en egeninteresse i at disse opplysningene stemmer.

Stilling er valgt som en variabel for å kunne finne ut om dette med å få barn påvirker hæroffiserens karriere. For å kunne se om det er barn som har gjort at man har endret stilling, har jeg fått ut data på hvilke stilling offiserene hadde rett før de fikk barn, hvilken stilling de hadde da barnet var 1-3 år og siste kategori hvilken stilling de hadde da barnet var 4 år og eldre.

For å få mulighet til å teste ut om det var noen signifikante forskjeller ved bruk av statistikk-verktøyet SPSS, måtte jeg først kategorisere stillingene slik at de passet med Hærens karriere- og kompetanseplan. Da endte jeg opp med seks kategorier. 1: Karrierestilling, 2: Nøkkelstilling, 3: OR, 4: Annet (i denne kategorien havnet alle stillinger som ikke ble beskrevet i kompetanseplanen), 5: Forvaltning og 6: Elev. Deretter måtte jeg kategorisere disse igjen til en operativ kategori, hvor jeg puttet alle i kategori 1,2 og 3 inn. Den ikke-operative gruppen puttet jeg resterende kategori 4,5 og 6 inn i.

Bearbeidelse og analyse

Den kvantitative delen av oppgaven kommer fra datauttrekk fra FPVS. De har tatt uttrekk fra Forsvarets personellmodul, SAP. Bestillingen ble gjort ved at hypotesene og variablene ble presentert og deretter ble uttrekket gjort. Uttrekket ble mottatt 14. mars 2019.

Studien vil bruke både univariat og bivariat analyse. Den univariate analysen vil komme til anvendelse ved at variablene beskrives en og en. For å kunne se om to variabler samvarierer så må også bivariat analyse brukes, for eksempel når man skal sammenligne forekomstene mellom menn og kvinner (Jacobsen, 2015 s. 313).

For å få til dette måtte det gjøres en omkoding av dataene som var innhentet hos FPVS, slik at dette kunne avleses i SPSS. SPSS er et program som gjør statistisk analyse enklere, men behandler tall og ikke bokstaver, derfor måtte rekoding gjøres for at SPSS skulle klare å lage statistikk ut av datagrunnlaget. Fordi det i studien er valgt uttrekk fra FPVS var det relativt enkelt å gjøre denne kodingen.

Jeg ønsket å teste forventningene om det var signifikante sammenhenger mellom menn og kvinners valg av stillinger samt de som hadde fått barn kontra de som ikke hadde fått barn. Dette gjorde jeg ved å anvende en såkalt kjikvadrat-test.

For å få til det måtte det lages hypoteser som ble basert på forventningene, fordi det skal teste den forventede frekvensen. Den forventede frekvensen er alltid en nullhypotese (H₀).

Nullhypotesen forutsetter at det ikke er sammenheng mellom to grupper, mens den alternative hypotese (H₁) beskriver en sammenheng. Til sammen skal disse hypotesene dekke alle logiske muligheter. Man skal forsøke å verifisere hypotesene og det gjør man ved at man forkaster en av hypotesene. Sannsynligheten for å forkaste en sann nullhypotese er satt til 5 prosent (0,05). Nullhypotesen forkastes dersom det oppdages signifikante forskjeller og dermed kan man med stor grad av sannsynlighet konstatere sammenhengen mellom variablene, også for en større del av populasjonen hvis variablene er de samme (Field, 2017). Den første hypotesen skal finne ut om det er forskjell på offiserer som har fått barn versus offiserer som ikke har fått barn i sluttraten.

H₀: Det er ingen forskjell i sluttraten om man har fått barn eller ikke.

H₁: Det er forskjeller i sluttraten om man har fått barn eller ikke.

Den andre hypotesen skal finne ut om det er forskjell innad i kjønn.

H₀₁: Det er ingen forskjell mellom antallet menn og kvinner som slutter etter de får barn.

H₁₁: Det er forskjeller mellom antallet menn og kvinner som slutter etter de får barn.

Forventningene til hypotesesett 0 er at det er forskjeller. Jeg forventer at det er flere offiserer som slutter i Hæren etter de får barn enn de som ikke har fått barn.

I forhold til hypotesesett 1, forventer jeg at det er flere menn enn kvinner som velger å slutte i Hæren etter de får barn.

Nye hypoteser ble utviklet for å kunne verifisere om det er flere kvinner enn menn som hopper av det «operative løpet» når de får barn. Følgende hypoteser ble utviklet for å teste det:

H₀: Det er ingen forskjell mellom menn og kvinner i operative stillinger før de får barn.

H₁: Det er forskjell mellom menn og kvinner i operative stillinger før de får barn.

H₀₁: Det er ingen forskjell mellom menn og kvinner i operative stillinger når barnet er mellom 1-3 år.

H₁₁: Det er forskjell mellom menn og kvinner i operative stillinger når barnet er mellom 1-3 år.

H02: Det er ingen forskjell mellom menn og kvinner i operative stillinger når barnet er 4 år og eldre.

H12: Det er forskjell mellom menn og kvinner i operative stillinger når barnet er 4 år og eldre. Forventninger til hypotesesettene er at det i det store og hele viser at det er flere kvinner enn menn som forlater det operative rett før de får barn og mens barna er små. Når det kommer til hypotesesett 2, forventer jeg liten forskjell fordi jeg antar at kvinnene vil tilbake på karrierestigen.

I kjikvadrat-testen får man et svar i en p- verdi. P- verdien tar utgangspunkt i to hypoteser. Den ene er nullhypotesen, som antar at det ikke er noen forskjeller. Og det er denne som skal verifiseres. Tallene man får viser ofte at det er forskjeller, men dette kan skyldes tilfeldig variasjon og viser dermed at det ikke er en reell statistisk forskjell. Den andre hypotesen inneholder en antakelse om at nullhypotesen ikke er sann. SPSS regner da matematisk-statistisk på sannsynligheten for at det man observerer hvis det faktisk er slik at nullhypotesen er korrekt. Sannsynligheten for det man observerer, gitt at nullhypotesen er korrekt, er p-verdien (Pripp, 2015).

Forskningskvalitet

Studien hadde som mål å få tak i alle data i en kollektiv enhet, Hærens operative offiserer. Når resultatene nå foreligger er det tydelig at studien ikke har klart å omfavne alle. Av de 644 offiserene som gikk Krigsskolens operative linje mellom 2006-2017, har en andel av disse jobbet i skjermede avdelinger, noe som har gjort at opplysningene derfra også er skjernet og dette har ført til hull i datagrunnlaget. Det er fortsatt mulig å besvare oppgaven, men konklusjonen blir ikke like overbevisende som om hvis jeg hadde fått konsistente data på alle. For å finne ut hvor mange som har fått barn/ikke barn er populasjonen 644, og det samme er den når man skal se på hvor mange av disse som har sluttet. Forventningen som omhandler offiserer som har sluttet i Hæren kan gi svar basert på hele utvalget.

Forventningen om at det er flere kvinner enn menn som hopper av det operative løpet etter de har fått barn har et mye færre utvalg. Dette gjør at reliabiliteten til funnene blir dårligere enn om jeg hadde hatt ett større utvalg. Det er 346 av 644 som har fått barn, og av disse er det kun 211 som har data som gjør at jeg kan analysere dem, for så å skille på om det har vært en endring i karrieren når det kommer til å få barn eller ikke.

Av de 211 personene er det 195 menn og 16 kvinner.

Jacobsen (Jacobsen, 2015, s. 291) skriver om fire ulike frafall. I mitt case har jeg fått ufullstendige populasjonslister. Det var enkelt å finne ut hvem som manglet. Det var de som ved en eller annen gang i karrieren har jobbet ved en skjernet avdeling. Jeg kan fortsatt generalisere funnene mine til å gjelde hæroffiseren, men populasjonen hæroffiseren inneholder mørketall som er viktig å være bevisst på.

Ettersom data er tatt ut fra Forsvarets personellsystem anses dataene som valide.

Feilregistrering er selvfølgelig mulig, men siden det er den enkeltes interesse at rullebladet er oppdatert antas det at feilmarginen er minimal. Valget om å kun se på hæroffiserer er det enkelt å generalisere funnene for denne gruppen, men det er vanskelig å generalisere å si at funnene vil gjelde for alle Forsvarsgrenene. Det er fordi at Hæren skiller seg fra de andre Forsvarsgrenene når det kommer til både lokalisering og hvordan utdanningen gjennomføres og karrieresystemet.

Kvalitativ empiri

Deltakerne til intervjudelen av oppgaven ble plukket ut ved hjelp av bekjentskap. Det var viktig å få intervjuet offiserer med barn i ulik alder. Dette er fordi refleksjonene endrer seg underveis og da vil man få frem flere aspekter og refleksjoner omkring temaet. Samtidig var det også viktig å få tak i offiserer som har gjort ulike karrierevalg slik at jeg kunne få svar på om det er i all hovedsak ønsket om å være der for barna som har vært det store veiskillet.

Jeg valgte ut åtte hæroffiserer, fire menn og fire kvinner, i ulike stadier i karrieren.

Intervjuet tok utgangspunkt i et semistrukturert oppsett. Det ble benyttet en intervjuguide med konkrete spørsmål for å ha en rød tråd å forholde seg til, samtidig som jeg hadde mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål for å utdype svarene respondentene kom med. Intervjuguiden ble justert avhengig av om det var menn eller kvinner jeg intervjuet. Dette har gjort at respondentene ikke har fått eksakt like spørsmål, men dette handler om forskjeller i kjønn, som for eksempel lengden på omsorgspermisjon og vurderinger omkring det. Relevansen rundt om kollegaene så på de annerledes etter svangerpermisjonen var også mer relevant for kvinnene, da mennene ikke var så lenge borte fra jobb.

Følgende respondenter for intervju ble valgt:

Nr.	Kortnavn i teksten	Kjønn	Intervjuet
Respondent 1	R1	Kvinne	31.jan.2019
Respondent 2	R2	Mann	31.jan.2019
Respondent 3	R3	Kvinne	08.feb.2019
Respondent 4	R4	Kvinne	25.feb.2019
Respondent 5	R5	Mann	25.feb.2019
Respondent 6	R6	Mann	26.feb.2019
Respondent 7	R7	Mann	26.feb.2019
Respondent 8	R8	Kvinne	26.feb.2019

Målet med intervjuene var å få frem refleksjoner omkring karriere før og etter barn. Hadde de et bevisst forhold til karriere før de fikk barn og om dette eventuelt ble endret etter de fikk barn.

Bearbeidelse og analyse

Analyse av kvalitative data dreier seg ifølge Jacobsen om fire forhold; dokumentere, utforske, systematisere og kategorisere samt sammenbinde (Jacobsen, 2015, s.199) Formålet er å få en oversikt som gjør det mulig å sammenligne svarene og se etter likhetstrekk som kan være interessante. Spesielt interessant er det å sammenligne kvinnenenes refleksjoner med mennenes refleksjoner. For å systematisere respondentenes svar har jeg laget et skjema som er inndelt i forhold til hovedelementene i spørreskjemaet. Dette er en god måte å få oversikt over svarene og gjør det enklere å sammenligne svarene. Utfordringen med å sammenligne svar når det gjelder den enkeltes refleksjoner er at de er i forskjellige stadier i livet. Jeg skal forsøke å se etter trendene/fellestrekene og refleksjonene rundt barnas inntreden i familien og hvilken påvirkning dette fikk. Deretter skal jeg konkludere og analysere om det er noe Forsvaret/Hæren kan gjøre for å legge til rette for både familie- og arbeidsdedikasjonen til hæroffiseren. Analysen vil også besvare problemstillingen og bekrefte eller avkrefte forventningene mine.

Fremgangsmåten for å presentere analysen er først å presentere funnene, deretter diskutere de opp i mot relevant teori for å understøtte teorien. I de tilfeller der teorien ikke stemmer overens med resultatene vil dette også presenteres.

Forskningskvalitet

Gyldighet (validitet) og pålitelighet (reliabilitet) er viktig for å kvalitetssikre studien. Det er svært viktig at man er kritisk til dataene som samles inn og ikke minst hvordan innsamlingen foregår.

Gjennomføringen av intervju ville gi meg en bedre forståelse om refleksjoner rundt karriere og barn og ikke bare de rene tallenes tale fra dataene.

Studien gis mer dybde ved at jeg også har gjennomført intervju, hvor man får frem refleksjoner og tanker rundt barns inntreden i familie, samtidig som at det ikke bare er barnets inntreden som er den eneste faktoren som har påvirkning når man gjør karrierevalg.

Intervjuene har blitt gjennomført en til en. Under gjennomføringen har det blitt benyttet lydopptaker. Det er gjort fordi da kan intervjueren være mer tilstede i samtalen og være fokusert for oppfølgings spørsmål. Samtalen får en bedre flyt og i ettertid er det enklere å gå tilbake til samtalen og analysere detaljert.

Respondentene ble valgt ut på bakgrunn av at de hadde fått barn og var i forskjellige epoker i livet. Svakheten er at de ikke er tilfeldig utvalgt, og man kan si at forfatteren kan ha påvirket studien i en retning ved å velge akkurat disse respondentene. Intervjuene skulle brukes til å utfylle funnene gjort i datagrunnlaget fra FPVS, og det er vanskelig å avvise at valgene som er gjort kan ha påvirket studien. Derfor må også dette tas med som en svakhet i oppgaven. For å balansere svakheten har jeg valgt åtte uavhengige kilder slik at disse balanserer hverandre.

Studiens pålitelighet vurderes gjennom å se på hvor nøyaktig kildegrunnlaget er, og hvordan undersøkelsesopplegget, datainnsamling og analyse er gjennomført (Jacobsen, 2015, s.16-17). Svakheter ved innsamlingen av data ved bruk av intervju er at hver og en har sin historie og forholdene rundt er individuelle. Derfor kan det være vanskelig å generalisere disse opplevelsene. Men det har ikke vært hensikten heller. Hensikten har vært å utfylle dataene som er funnet og gi de mer dybde, samtidig som jeg har funnet noen likhetstrekk.

Underveis i intervjuene begynte det å avtegne seg et tydelig mønster. De fleste som ble intervjuet trakk frem at det ikke bare var at de hadde fått barn som var avgjørende for valg de hadde tatt i karrieren. Kompetansestyling eller mangel på kompetansestyling hadde hatt påvirkning på karrierevalgene til hæroffiserene. Dette var noe som ikke var tatt høyde for i oppgaven. Barn var en faktor, men ikke ene og alene. Da kom utfordringen ved spuriøse effekter. I oppgaven blir altså kompetansestyling en spuriøs effekt som kan skape en uønsket

kovarians på den avhengige variabelen (karriere). Derfor er det viktig at dette bakenforliggende forholdet tas med i betraktning når det skal undersøkes hvordan barn påvirker karrierevalget.

Creswell skriver at når man har med studier av mennesker å gjøre, kan man aldri være sikker på årsak og virkning (Creswell, 2014 s. 52).

3.3 Forskningsetiske hensyn

De formelle prosessene for forskning er regulert av personopplysningsloven, forskningsetikkloven og av EUs personvernsforordning. Fra og med 25. mai 2018 gjelder EUs nye forordning om personvernopplysninger, *General Data Protection Regulation* (GDPR). Dette har fått konsekvenser for de som oppbevarer personopplysninger og de som ønsker å bruke personopplysninger innen forskning.

Studien behandler personopplysninger i både den kvantitative og kvalitative delen. Studiens data er hentet ut fra Forsvarets dataregister. Her er all personellrelatert informasjon samlet. Databasen er en sentral database som er koblet opp mot blant annet Folkeregisteret, NAV og flere andre offentlige databaser. Forsvarets dataregister inneholder all informasjon av relevans for samtlige som både har tjenestegjort og tjenestegjør i Forsvaret.

Utlevering og bruk av personopplysninger fra Forsvarets databaser er regulert gjennom en egen «Bestemmelse om utlevering av personopplysninger fra registerdata til forskning og søknad om gjennomføring av spørreundersøkelser i Forsvaret» (Forsvarsstaben, 2018). Bruk av registerdata skal etter søknad godkjennes av Forsvarets Forskningsnemnd.

For å kunne gjennomføre intervju med Forsvarets ansatte må man også få godkjenning av Forsvarets nemnd.

I søknaden til Forsvarets nemnd skal det vedlegges en vurdering fra Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD). NSD gjør en vurdering om prosjektet kan gjennomføres med hensyn til personsikkerhet.

I et slikt prosjekt er det viktig med anonymisering. Respondentene er anonymisert, mens FPVS har på forhånd anonymisert dataene slik at det ikke skal være mulig å identifisere noen. Det er mer enn bare de formelle prosessene som vil kunne påvirke prosessen. Personene som er valgt ut til å bli intervjuet og ikke minst egne opplevelser innenfor tema vil kunne påvirke

studien. Dette er prøvd motvirket ved å gjennomføre både en kvantitativ og kvalitativ studie samt at egne refleksjoner er holdt på et minimum.

4 Presentasjon av datamateriale

Målsettingen med kapittelet er å presentere den informasjonen som er fremkommet gjennom data fra FPVS og intervju. Sikre sporbarhet slik at analysen i kap 5 kan etterprøves av andre. Da det i oppgaven er valgt å bruke metodetriangulering i tilnærmingen, vil funnene presenteres i hver sin kategori, henholdsvis data fra FPVS og intervju.

4.1 Funn data

Under denne delen presenteres de faktiske tallene som er funnet i tallmaterialet fra FPVS. Tallene skal besvare den empiriske forventningen om det er flere offiserer i Hæren som slutter i Forsvaret etter de får barn enn de som ikke får barn. Den skal også besvare den empiriske forventningen om det er flere kvinnelige offiserer enn mannlige offiserer i Hæren som velger mindre operative stillinger når de får barn.

Funn forventning om det er større sluttprosent blant hæroffiserer som har fått barn enn blant hæroffiserer som ikke har fått barn.

I fra 2006-2017 har det gått 644 personer på Hærens krigsskoles operative linje. Av disse er 53 kvinner, eller 8% kvinner.

54 % av offiserene, 346 personer, har fått barn og 46% av offiserene, 298 personer, har ikke fått barn.

Av de som ikke har fått barn så er det 26 menn (8,7 %) og 1 dame (3,8%) som har sluttet i Hæren. Uansett kjønn gir dette en sluttprosent på 9 %.

Av de som har fått barn er det 58 menn (18%) og 3 kvinner (11%) som har sluttet. Uansett kjønn gir dette en sluttprosent på 17,6 %.

For hypotesetestingen med kjikvadrat-testing ble det følgende resultater med utgangspunkt i følgende hypoteser:

H0: Det er ingen forskjell i slutttraten om man har fått barn eller ikke.

H1: Det er forskjeller i slutttraten om man har fått barn eller ikke.

Det viser seg at det er en sammenheng mellom det å få barn og de som slutter i Hæren. Kjikvadrat-testen viste at H0 kunne forkastes med en p-verdi på 0,02, dette er mindre enn 0,05. Med andre ord så verifiseres H1 at det er flere offiserer som har fått barn som velger å slutte i Hæren enn de som ikke har fått barn.

Når det kommer til kjikvadrat-testingen på om det er en signifikant forskjell mellom menn og kvinner som slutter i Hæren etter de får barn som hadde følgende hypotese:

H01: Det er ingen forskjell mellom antallet menn og kvinner som slutter etter de får barn.

H11: Det er forskjeller mellom antallet menn og kvinner som slutter etter de får barn.

Det er ingen signifikant forskjell på menn og kvinner som slutter i Hæren etter de får barn.

Kjikvadrat-testen viste at p-verdien var 0,176. Verdien er større enn 0,05 og er ikke signifikant. Det betyr at H01 er verifisert og hypotese H11 forkastes.

Funn forventning om at det er flere kvinnelige hæroffiserer enn mannlige hæroffiserer som velger «ikke operative» stillinger da de får barn.

For å kunne besvare på forventningen ble personellet delt inn i tre kategorier. Stillingene de satt i før de fikk barn, stillingene de satt i når barna var mellom 1-3 år og siste kategori som gikk fra barnet var 4 år og opp til i dag. Det ble laget en slik samlekategori fordi jeg fikk opplyst hvilken stilling de satt i på nåværende tidspunkt, men fikk ikke oppgitt hvor gamle barna var i dag. Alderen på barna kan dermed variere fra 4 år til 13 år.

Før barn: Det prosentvise antallet av mannlige offiserer som jobbet i operative stillinger var på 64,1%, mens det prosentvise antallet som jobbet i ikke operative stillinger var 35,9 %.

Det prosentvise antallet for de kvinnelige offiserene som jobbet i operative stillinger var 25%, mens det prosentvise antallet som jobbet i ikke operative stillinger var 75%.

Barn mellom 1-3 år: Det prosentvise antallet av mannlige offiserer som jobbet i operative stillinger var 68,9 %, mens det prosentvise antallet som ikke jobbet i operative stillinger var 31,1 %.

Det prosentvise antallet for de kvinnelige offiserene som jobbet i operative stillinger var 50%, mens det prosentvise antallet som ikke jobbet i operative stillinger var 50%.

Etter barn: Det prosentvise antallet av mannlige offiserer som jobbet i operative stillinger var 76,7 %, mens det prosentvise antallet som ikke jobbet i operative stillinger var 23,3 %.

Det prosentvise antallet for de kvinnelige offiserene som jobbet i operative stillinger var 52,4%, mens det prosentvise antallet som ikke jobbet i operative stillinger var 47,6%.

	Rett før barn		Barn mellom 1-3 år		Barn 4 år og eldre	
	Operative	Ikke operative	Operative	Ikke operative	Operative	Ikke operative
Menn	64,10 %	35,90 %	68,90 %	31,10 %	76,70 %	23,30 %
Kvinner	25 %	75 %	50 %	50 %	52,40 %	47,60 %

For hypotesetestingen med kjikvadrat-testing så ble det følgende resultater med utgangspunkt i følgende hypoteser:

H0: Det er ingen forskjell mellom menn og kvinner i operative stillinger før de får barn.

H1: Det er forskjell mellom menn og kvinner i operative stillinger før de får barn.

Kjikkvadrat-testingen viste at det er en signifikant forskjell på menn og kvinner i operative stillinger rett før de får barn. P- verdien ble 0,02 som er mindre enn 0,05. Det vil si at H0 er forkastet.

Når det kommer til neste hypotese:

H01: Det er ingen forskjell mellom menn og kvinner i operative stillinger når barnet er mellom 1-3 år.

H11: Det er forskjell mellom menn og kvinner i operative stillinger når barnet er mellom 1-3 år.

Kjikkvadrat-testen viste at det ikke var en signifikant forskjell mellom kvinner og menn i operative stillinger mens barnet er mellom 1-3 år. P- verdien ble 0,122 og dermed står H01.

Siste hypotesetesting:

H02: Det er ingen forskjell mellom menn og kvinner i operative stillinger når barnet er 4 år og oppover.

H12: Det er forskjell mellom menn og kvinner i operative stillinger når barnet er 4 år og eldre.

Hypotesetestingen viste at det heller ikke her var en signifikant forskjell mellom menn og kvinner med barn 4 år og eldre. P- verdien ble 0,15 og dermed står H02.

4.2 Funn intervju

Funnene som ble gjort under intervjuene skulle brukes til å fylle ut de empiriske forventninger på bakgrunn av tallgrunnlaget fra FPVS, men underveis i intervjuene kom det frem hvilken påvirkning kompetansestyring hadde hatt for offiserene. Derfor ønsker jeg å presentere dette isolert under funn fra intervju-delen. Kompetansestyring bør også derfor defineres.

Kompetansestyring er definert av Linda Lai til å være planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikre virksomheten og den enkelte medarbeider nødvendig kompetanse for å nå definerte mål (Lai, 2004). Hva er kompetanse for Hæren? Nivådannende utdanning, kurs og arbeidserfaring fra både Nord-Norge, Sør-Norge og utenlandserfaring. Hæren har laget en plan på dette som er omtalt tidligere i oppgaven. Den er spesifikk på stillinger. Den er imidlertid ikke spesifikk på hvor disse stillingene geografisk ligger.

For at man i Hæren skal kunne spre kompetanse må man tjenestegjøre i forskjellige avdelinger. Dette gjør det mer utfordrende i dag, på en side, ved at man har færre steder å tjenestegjøre. På en annen side kanskje det er en fordel fordi da har man større muligheter til å bli på ett sted over lengre perioder. Ulempen med dette igjen er at man får for lite gjennomtrekk av personell og kompetanse og man risikerer å få «innavl» i organisasjonen. Hæren velger å ikke styre kompetansen dit det er behov for den fordi beordringssystemet er basert på frivillighet. Hæren har blitt redusert kraftig de siste 20 årene og antall steder i Norge man kan tjenestegjøre er også redusert. Dette har ført til at Hæren nå har to tyngdepunkt igjen. Ett i Nord-Norge og ett i Sør-Norge. Det er svært vanskelig å få personellet til å rotere mellom nord og sør, noe som er forståelig når det kommer til familieetablering. Under kommer det frem refleksjoner fra personene jeg intervjuet omkring karriere og kompetanse. Flere av de jeg intervjuet har vært i Hæren og Forsvaret over lang tid og har erfaring med kompetansestyring før og kunne fortelle hvordan dette fungerte før.

R6: «Ja, det ble det, S1-kontoret gjorde dette. Men du måtte bevise også. Evig eies kun ett dårlig rykte. Og alt slikt ble fanget opp av alle. Og det var slik det gikk. Det var minikarrierer innenfor hver avdeling, og ikke minst ble du kurset slik at man var forberedt på det man skulle gjøre. Dette ble ødelagt når søknadssystemet ble innført.

For systemets del bør vi tilbake til tjenestegjørende befal, men for den enkelte er det nok bedre at man kan påvirke selv og være sin egen personell offiser.»

R2: «Jeg tror at Forsvaret har mye å hente på å ha en karriereplan. Per nå i Hæren finnes ikke det. Jeg har hatt mange samtaler både oppover og nedover. Alle kan si sine planer, men jeg har altså null påvirkningskraft. Det at jeg sitter med min sjef og sier hva jeg kunne tenke meg har ingenting med karriereplan å gjøre, fordi han har ingen påvirkningskraft. Og dette har vi gjort i alle år og det er ingen, med unntak av FSK (Forsvarets Spesial Kommando) som har en plan for sine. Men kunne man ha fått til dette på fler, også i tillegg så kjører vi gulrotprinsippet i Hæren. Hvis du gjør det så kanskje, kanskje... Man misbruker makta si fordi for de aller fleste skjer ikke det, som kanskje kan skje hvis du gjør ditt og datt. Men man kan heller ikke si at du trenger ikke å reise til Nord-Norge fordi det hjelper ikke deg uansett, da ville ingen ha reist til Nord-Norge. Det har Hæren brukt i alle år. I mellomtiden dukker det opp nye folk og så er du plutselig forbigjort. Slik er det på stabsskolen og. Nei, jeg tror at man med fordel kunne ha prøvd og fått til et slikt karriereopplegg i Hæren som startet tidlig tidlig og selvfølgelig kan folk snu underveis, og være veldig gira til å begynne med, og så roer man seg litt. Men per i dag finnes det ingen plan for de aller fleste, det finnes noen som disse fagsjefene har gulløye til, men utover det for de aller fleste finnes det ingen plan og du er din egen lykkes smed. Og du er din egen personell offiser og det er ett uttrykk og det er en grunn til det. Og det er ingen andre som gjør noe for deg enn deg selv og det er forsåvidt greit, men da må man ikke komme og si at dette er så ekstremt familievennlig da. Samtidig som det isolert sett synes jeg det er utrolig rart at vi har massevis av kompetanse i Hæren uten en plan. Det er fullstendig tilfeldig hvem som jobber her og der. Hadde det vært en sivil bedrift hadde du vært ferdig for lenge siden. Nei, det er det første Hæren burde ha gjort, er å tatt det der med karriereplaner og karriereveiledning og ikke bare kalt det det og gjennomført det. At mine undergitte sier at de ønsker slik og sånn, det får jeg ikke gjort noe med i praksis. Jeg kan selvfølgelig si det videre, men det har ingen påvirkningskraft.»

R5: «Nei, for mitt vedkommende så virker det... det er en arbeidsgiver, men det virker ikke som det er noen planer eller struktur for å styre, eller realisere de investeringene man gjør i kompetanse da. Jeg kjenner mange, hadde det bare vært meg så hadde jeg tenkt at det var bare meg det var noe gærent med, men det er det jo ikke. Jeg har mange som har.. Når Forsvaret har kjøpt millionkompetanse og man har ingen plan what so ever på hva man skal bruke det til. Med andre ord så varierer det hvem som sitter rundt det bordet i de forskjellige rådene, jeg kjenner ikke prosessen, jeg forstår den ikke. Derfor har jeg ingen tillit til

kompetansestyring, så jeg ser ikke for meg at det er så viktig. Jeg kan gjøre hva jeg vil, det spiller ingen rolle. Om jeg velger å jobbe der eller der, med fag eller ikke-fag, spiller ingen rolle.

Det er skremmende, men samtidig når jeg har landet på det så gir det meg en veldig stor frihet. Så det er jo helt glimrende. Jeg har like store karrieremuligheter om jeg jobber på FPVS eller FMA eller om jeg jobber i TMBN, det spiller ingen rolle. Ok det synes jeg ikke er lurt, det kan jo ikke være lurt og jeg skjønner hvorfor man sier at utdanningsreformen kommer fordi det er ikke noe vits i å betale for en utdanning man ikke bruker. Så jeg forstår veldig godt at man har fått den føringen å spare så så mye penger. Det er jo helt meningsløs bruk av ressurs, så jeg opplever det at... nei det har ikke noe å si hva slags utdanning jeg tar , det er ett kryss i boka... Altså videregående offisers utdanning... Jeg har enda ikke hatt en stilling med krav til videregående offisers utdanning, det er sikkert lurt... Jeg har ikke hatt en jobb med krav til en mastergrad...»

R3: ...«Enten går vi for full pakke og reiser til Nord-Norge hele gjengen eller så hopper vi av det operative karriereløpet. Og da valgte vi det. Men det er ikke bare barna som var det avgjørende, det er flere årsaker. Det er usikkerhet i forhold til karrierevalg, man ønsker å ha lengre perspektiv enn 2 år. Man er blitt så gammel at man har lyst til å vite hva som skjer lengre enn to år frem i tid. Lønn, fravær. Alle de faktorene gjorde at vi valgte bort det operative begge to. Så barna er en faktor av flere. Hadde det vært superattraktivt og super forutsigbart og mulig å kombinere så hadde vi ikke gjort det. Da hadde barna kanskje blitt ikke ofret, men mindre vektlagt. Forutsigbarhet. Totrinnsbeordringer hadde hjulpet mye!»

R4 : «Jeg har aldri opplevd en sjef som har snakket tydelig om veiledning av karrieren. De valgene har jeg gjort selv og har ingenting med Forsvaret å gjøre.»

5 Analyse, barn og karriere

Målsettingen med dette kapittelet er tolke og forstå dataene som er hentet inn i de kvalitative og kvantitative datainnsamlingene. Hensikten er å få mer kunnskap om hvordan det å få barn påvirker karrierevalget til hæroffiseren.

Kapittelet er lagt opp på følgende måte. Først diskuteres de empiriske forventningene i lys av teori, og til slutt diskuteres den spuriøse effekten av kompetansestyring. Hensikten med å også diskutere den spuriøse effekten er å ta høyde for uønsket kovarians som kan påvirke den årsakssammenhengen som problemstillingen drøfter.

5.1 Forventning om at det er større sluttprosent blant hæroffiserer som har fått barn enn blant hæroffiserer som ikke har fått barn

Funnene som ble avdekket i tallene fra FPVS viser at det er nesten 100% større sjanse for å slutte i Hæren hvis man velger å få barn kontra det å ikke få barn. Tallene viser at blant offiserene som ikke har fått barn så er sluttprosenten 9%. Situasjonen er en helt annen hvis man får barn. Velger man å få barn så viser studien at 17,6% av offiserene slutter. Gjennom kjiqvadrat-testen ble dette resultatet signifikant. Hvorfor er det slik at at det er flere offiserer med barn som slutter i Hæren? Kan man si at Hæren ikke er familievennelig? Det man med sikkerhet kan si er at Forsvaret prøver å tilrettelegge for at offiseren både skal ha en karriere og en familie. Allerede i 2009 ble Familiedirektivet underskrevet av daværende Forsvarssjef Sverre Disen.

Hovedprinsippet for Familiedirektivet er at ansatte i Forsvaret skal kunne kombinere et godt familieliv med karriere (Forsvaret, 2009). Hovedsatsningsområder i Forsvarets familiepolitikk er etablering, hjem og bolig, nettverksbygging, informasjon, familiestøtte og hjemmestøtte. Familiedirektivet er en formalisering av hvordan dette har vært gjort i Forsvaret lenge før direktivet ble utgitt. Utfordringen med direktivet er at det ikke reflekterer endringene i samfunnet. Familie- og arbeidsdedikasjonen er sett bort fra for hele familien. Forsvaret fortsetter i den gode gamle forestillingen om at familien flytter etter tjenestemannen og at det er offiseren som er hovedforsørgeren. R2 reflekterer over hans inntrykk av Forsvarets familiepolitikk: *«Jeg tror nok at Forsvaret snakker varmt om familiepolitikk og slik, men jeg tror det er mer for den generelle, gemene hop. For det Forsvaret vil at du skal gjøre det er nok ikke bestandig familievennlig, men det snakker man ikke om. Så når man snakker om familiepolitikk i Forsvaret, så gjelder det de fleste, mens for de som velger å gå «all in» er det ikke familievennlig i det hele tatt. Se på hvordan landet vårt ser ut og hvor Hæren har militære avdelinger det er ikke... Der sier man en ting og mener en annen ting.»*

Sett i lys av tallene, Familiedirektivet og intervju som er gjort fremkommer det at Forsvaret trenger en revidering av Familiedirektivet. Det er flere forhold som er endret siden direktivet tredde i kraft. Offiseren er i mindre grad familiens hovedforsørger. Partneren har gjerne sin egen karriere, som vanskelig kan flyttes på. Det vil si at det er færre som ønsker å flytte med offiseren dit beordringen går. Det er økte forventninger i samfunnet om at både mor og far skal bidra i «AS familien». Dette har R6 reflektert over: *«Før i tiden så var det i Indre Troms smekkefullt av unger, det var et voldsomt samhold. Fruene passet på hverandres barn og hadde det bra. Men de jobbet jo ikke ved siden av. Veldig få hvertfall. Så det er vel den største endringen, reiser du til Skjold nå så står boligene tomme... Flere pendlere og personellet er kortere ved avdeling.»*

Både Lyng og Blair-Loy tegner ett bilde av at kvinnene ofrer enklere sin karriere for å kunne realisere familiededikasjonen enn det mennene gjør. Da skulle man også trodd at kvinnene ble med til Skjold. Det viser seg at det gjør de ikke. Hæren er plassert på små steder som har begrenset arbeidsmarked for medflyttere. Dette gjør at medflytterne ikke får brukt utdanningen sin. Dagens kvinner ønsker å jobbe og derfor reiser de sjeldnere enn før til Skjold eller andre hæretablisement. Dette viser at personellet i Hæren velger bort det Lyng kaller den tradisjonelle likestilte-modellen og den omvendt tradisjonelle tilpasnings-modellen. Personellet har enten en nytradisjonell tilnærming eller en to-karriere tilpasning. På grunn av dette står familieboligene på blant annet Skjold tomme.

Både Blair-Loy og Lyng hevder at mennene er mer karrierebevisste, men samtidig ønsker de å bidra i hverdagen. Dette er muligens grunnen til at offiserer med barn slutter oftere i Hæren fordi de ikke får realisert både familie- og arbeidsdedikasjonen. Dette bekrefter R2 *«For xxx (mannen) var det nok viktigere å gå den smale sti enn meg. Han vurderte ikke å ta en stilling uten det ansvaret den operative klassiske linjen gav. Da hoppet han heller av.»* Hun forteller videre at mannen nå har en karriere i et sivilt firma som lar seg kombinere med både familie- og arbeidsdedikasjonen, det gjorde det ikke før.

Aarseth skriver at familien blir ett samarbeidsprosjekt hvor mannen og kvinnen bidrar like mye. Det er vanskelig å få til hvis den ene parten er borte fordi han/hun tjenestegjør et annet sted enn der familien bor. R6 har hatt flere opplevelser med offiserer som slites mellom familie- og arbeidsdedikasjonen: *«Jeg har tilbeordret offiserer, voksne mannfolk som har*

sittet og grini på mitt kontor, jobben er super, men de kan altså ikke fortsette fordi enten ryker ekteskapet eller så går det utover ungene.»

Aarseth argumenterer for at den dobbelt likestillte modellen er godt innarbeidet i mange familier. Fem av de jeg intervjuet praktiserer denne modellen og R2 er et godt eksempel på hvordan offiserene bidrar i lokalsamfunnet: *«Jeg er fotballtrener og skitrener og bidrar mye. Men for meg er det viktig. En annen ting: Fritid er relatert til barna. Fritid sammen med dem. Nå er det naturlig å stille opp for de på fritiden og det er et bevisst valg.»*

Hvis man ser på det prosentvise antallet som velger å ikke få barn så er den ganske stor, den er på 46%. Det kan ha sammenheng med at offiserene venter lengre med å få barn for å kunne realisere seg og oppleve hverdagen uten å måtte forholde seg til barn, noe som understøttes av personene jeg har intervjuet.

R2: *...«vi valgte å få barn sent for å kunne sprelle litt fra oss. Jeg var 35 år og det var et bevisst valg.»*

R3: *...«det ikke var rom for barn. Det var flytting og jobbing og så videre.»*

Dette henger kanskje sammen med det Blair-Loy omtaler som samfunnets forventninger. For å få til alt som blir forventet venter flere og flere familier lengre med å få barn. Da har man kunnet fokusere på karriere, reising og annet som man ønsker før man får barn. På den annen side skriver Blair-Loy om det er veldig mange som ikke får barn nettopp for å kunne fokusere på karrieren. Da kan man fokusere på arbeidsdedikasjonen uten at det går på bekostning av familiededikasjonen fordi den trenger man ikke å forholde seg til.

Hvis man skal skille på mannlige og kvinnelige offiserer fremkommer det at det er flere mannlige offiserer som velger å slutte fremfor kvinnelige offiserer. Kjikvadrat-testingen viste imidlertid at det ikke var en signifikant forskjell. De mannlige offiserene har en sluttprosent på 18% mens de kvinnelige offiserene har en sluttprosent på 11%. Forventningene mine var at det var en signifikant forskjell mellom menn og kvinner. Det vil si at det er flere menn enn kvinner som slutter i Hæren. Prosentvis stemmer antakelsene, men de er altså ikke signifikante. Antakelsene gikk ut på at kvinnene trives veldig godt i Hæren. Kvinnene har ikke behov for å slutte i Hæren fordi Hæren kan være en fleksibel arbeidsplass, som lett kan kombineres med familie og arbeid. Dette gjelder imidlertid ikke hvis man velger

karrierestillinger omkring i landet. Kvinnene jeg intervjuet har tatt bevisste valg, og har latt hensynet til familien gå foran karrieren.

Blair-Loy hevder at mennene er de som oftest fokuserer på arbeidsdedikasjonen mens det er kvinnene fokuserer mest på familiededikasjonen. Boken ble skrevet i USA i 2003 og samfunnets forventninger var da fortsatt at far jobbet, mens mor passet barna. Norge har kommet mye lengre innen likestilling enn det amerikanerne har gjort og man kan si at fremstillingen til Blair-Loy er gammeldags. Hennes betraktninger omkring at samfunnets forventninger former våre valg er derimot meget relevante. Samfunnets forventninger til mennene er en helt annen i dag enn for 15-20 år siden. Det er forventet at mennene stiller opp hjemme. De ønsker det selv også. Av den generasjonen som vokser opp nå har flesteparten gått i barnehage. Mor og far jobber, besteforeldre er aktivt brukt for å få hverdagen til å gå opp. «AS familien» er normen i samfunnet og det former våre valg og forventninger. Mennenes fortsatte fokus på arbeidsdedikasjonen stemmer både for sivile og militære menn. 18% av hæroffiserene velger imidlertid å slutte i Hæren etter de har fått barn. Dette er sannsynligvis ikke kun fordi man har fått barn, men valget om å slutte er muligens blitt enklere. Det sivile jobbmarkedet er mye større enn det militære. Det gjør det mulig å bo sammen med familien og fremdeles ha en karriere, noe som er vanskeligere i Hæren hvis familien bosetter seg andre steder enn i Østerdalen eller Indre Troms.

5.2 Funn forventning om at det er flere kvinnelige hæroffiserer enn mannlige hæroffiserer som velger «ikke operative» stillinger da de får barn

Funnene som ble avdekket i tallene fra FPVS viser at de største forskjellene er hos de kvinnelige offiserene. Det skilles lite på de mannlige offiserene hvorvidt de velger å jobbe operativt før barn, mens barna er små eller etter at barna er blitt eldre. Tallenes viser en liten økning i hver kategori. De mannlige offiserene går fra 64,1% som har operative stillinger rett før barnet blir født. Prosenten er 68,9% som har operative stillinger da barnet er fra 1-3 år. Mens prosenten er på hele 76,7% som har operative stillinger da barnet er 4 år og eldre. Dette stemmer med teorien om at det er flere menn som fokuserer på Blair-Loy sin arbeidsdedikasjon.

Det er heller ikke de store forskjellene når man ser på de kvinnelige offiserenes utvikling i prosent. Rett før man får barn er det kun 25% av de kvinnelige offiserene som har operative stillinger. Når barnet er mellom 1-3 år er andelen gått opp til 50% som sitter i operative stillinger og etter barnet er fylt 4 år og eldre, jobber 52, 4% av alle de kvinnelige offiserene i operative stillinger.

Disse funnene, hva gjelder kvinnene, understøtter Karen Netland sine funn i hennes masteroppgave «Karrierestopp i en kvinnekropp» (Netland, 2013) hvor hun undersøkte kvinners stillinger i Brigade Nord. Studien viste at kvinner valgte administrative og/eller logistikk stillinger uavhengig av hvilken avdeling de tilhørte. Det vil si at selv om kvinnene jobbet i kampavdelinger så hadde flertallet av kvinner administrative og/ eller logistikk stillinger.

Tallgrunnlaget fra FPVS viste at det kun er 25% av kvinnene som sitter i operative stillinger rett før de får barn. Det kan være flere grunner til dette. Noen grunner kom frem under intervju. Den ene jeg intervjuet kunne fortelle at hun aldri skulle ha barn, men etter en tur ut i INTOPS hadde hun tid til å tenke på om hun hadde lyst til å leve et slikt liv resten av karrieren. Det hadde hun ikke og fant ut at hun nå ønsket barn. Da hun kom hjem, valgte hun en mindre operativ stilling. En annen kunne fortelle at det passet ikke å få barn, men tilfeldighetene gjorde at hun fikk en litt roligere stilling, dermed følte hun at det plutselig var greit å få barn fordi stillingen var fleksibel og gav rom for barn. Ut fra disse intervjuene så kan man anta at kvinnene setter egne behov til side, men når de først tar valget om å få barn, så gjør de det ordentlig. Tallgrunnlaget er noe svakt, med bare 16 kvinner, slik at det blir vanskelig å trekke noen bastante konklusjoner. Både Blair-Loy, Lyng og Aarseth understøtter funnene. Alle tre har gjennom sine intervjuer funnet ut at kvinnene setter egne behov til side. Kvinnene ønsker å jobbe i Hæren, men i fleksible stillinger som muliggjør både familie- og arbeidsdedikasjonen. Siden frafallet av kvinnelige offiserer som har fått barn er relativt lavt (11%) , i forhold til mennene (18%), så indikerer det at Hæren får til dette. Hæren klarer å beholde de kvinnelige offiserene på en bedre måte enn det de klarer med de mannlige offiserene. De mannlige offiserene møter kanskje større forventninger til karriere blant kollegaer enn det kvinnene gjør. Dette bekreftes av R3: *«Men det er jo mye forventninger og press hvis du er ett talent. Ok, vi har satset og du har fått muligheter, da forventer vi at du fortsetter i det løpet der. Og vi merket at det var en viss bitterhet når XXX slutta hvertfall.»*

Her er den største forskjellen mellom menn og kvinner. Kvinnene søker trygghet og forutsigbarhet. Ingen av kvinnene jeg intervjuet hadde tenkt på å slutte i Forsvaret. Det er fordi de stortrives og får den fleksibiliteten til å kunne fokusere på familien når de har behov for det.

Hvis vi igjen trekker frem Blair-Loy kommer det tydelig frem at den kvinnelige offiseren velger familiededikasjonen rett før man får barn og mens barna er små. Når barna er større er den kvinnelige offiseren tilbake på arbeidsdedikasjonen. I tallgrunnlaget jeg har fått er det ingenting som bekrefter dette, da eldste barn er 13 år. Men i forhold til intervjuobjektene så verifiserer de at de ønsker en karriere etter at barna har blitt store.

R1: ...«*jeg er jo fullstendig klar over at de ungene skal bli store en dag og at den tida da de trenger så mye som nå, den er jo egentlig ganske kort, jeg skal jo ha en karriere, eller jobbe i Forsvaret etter at de har blitt store og.*»

R3: ...«*Jeg posisjonerer meg, og vil unngå to-trinns beordring, jeg vil bestemme selv. Jeg har jo igjen en del år. Jeg skal søke meg seksjonsstillinger og kontorsjefstillinger.*»

R4: «*Jeg har prioritert for jeg har ikke prøvd å oppnå begge deler (karriere og familie) for det har jeg sett på som for utfordrende*» (men pendler nå når barna er store).

R8: «*Men nå spurte jeg min datter på 17 om å få lov til å reise til xxx (å pendle) og så snakket jeg med gubben og de synes det var helt greit.*»

Ifølge Pål Schøne (Schøne, 2015) som skriver at flere kvinner velger barn, samtidig som de velger mer familievennelige jobber bekreftes også.

Det kan også trekkes likhetstrekk med Helene Aarseth sin studie, og mine funn i denne studien. Kvinnene får «plutselig» et fokus på barna som de ikke trodde de ville få før de fikk barn.

R1: «*Jeg hadde tenkt oppe i hodet mitt at det er ikke noe problem å ta en tur ut eller å, barnet har jo en far. Jeg tenkte jo at det ikke er noe stress at han tar seg av de mens jeg er på øvelse eller tjenestegjør en annen plass for en kortere periode, jeg hadde jo tenkt at det var mulig. Men nå er jo eldste sønnen min tre år og jeg har jo bare vært borte fra han to netter i løpet av hele livet hans. Så jeg ser jo at de tingene jeg hadde sett for meg, kontra virkeligheten som traff meg var ikke... Den er umulig å forberede seg på.*»

Blant de jeg intervjuet får jeg et tydelig inntrykk av at kvinnene ikke egentlig tenkte at det ville utgjøre en forskjell å få barn. 3 av 4 kvinner jeg intervjuet var meget karrierebevisste før de fikk barn og jeg tolker at det å få barn har gjort noe med hvordan de har gått fra å se på det å jobbe i Forsvaret som en livsstil, til at det nå bare har blitt en jobb. Som R1 sier det: *«Forsvaret for meg var jo drit viktig, og jeg synes det er fremdeles kult og jeg liker å jobbe i Forsvaret. Jeg kunne ikke tenkt meg en annen arbeidsplass, men Forsvaret er ikke lenger priorit, for meg så har det gått fra å være en livsstil til å bli en jobb. Fordi nå er det ungene som er det viktigste.»*

Jeg tolker kvinnene som meget dedikerte. Jobben fikk 100% fokus før barn, når de velger å få barn, er det barna som får 100% fokus. Da barna har blitt større og klarer seg mer selv, får jobben igjen større fokus. Kvinnene Helene Aarseth intervjuet har også denne tilnærmingen ved at de går «all in». Kvinnene hadde arbeidsdedikasjonen før barn og familiededikasjonen etter barn. Mennene jeg har snakket med gjør ikke de samme refleksjonene som kvinnene, noe som også understøtter funnene til Blair-Loy.

Frank B. Steder skriver i artikkelen «Kvinner i Forsvaret quo vadis? » (2010) at kvinner tjener mindre enn mennene. De har lavere grad og får mindre betalt. Tallene fra FPVS bekrefter at det er færre kvinner som er operative, hvor de best betalte jobbene er, gjennom karrieren. Dette er naturlig og dette er noe kvinnene selv velger. Derfor bør det ikke trekkes frem at det er noe feil med likestillingen i Forsvaret. Det man kan angripe er at at Hæren ikke har tatt innover seg endringene i samfunnet. Ved ikke å erkjenne disse endringene, kan man heller ikke gjøre noe med de.

Selma Lyng har et fokus i sin avhandling at lang omsorgspermisjon gjør noe med karrieren til kvinnene i form av at den begrenses. I Hæren er det ikke slik. Kvinnene som jeg intervjuet fikk spørsmålet om de følte at de ble uglesett eller følte at de ikke var en del av gjengen på jobb på grunn av omsorgspermisjonen. Det er det ingen som føler. Det er en fordel i Hæren, og for så vidt i hele Forsvaret, har ved at man bytter jobber ofte. Om man har vært i permisjon eller kommer fra en annen jobb, er man like fersk i jobben. På denne måten er det ingen av kvinnene som føler at det har vært noe problem å komme tilbake til jobb etter en lang omsorgspermisjon. Jeg har heller ikke inntrykk av at det er lengden på permisjonen som gjør at kvinnene ofte velger familien foran karrieren i Hæren. Kvinnene hopper ofte av den operative karriereveien og velger stillinger som er lettere å kombinere med det å være mor.

For å få til denne kombinasjonen gjør det at svært mange kvinner ofte velger stillinger innenfor personellforvaltning og administrasjon, men dette handler om eget valg og ikke det Lyng beskriver som en svekket posisjon på jobb. Lyng skriver videre om «mødregjøringsprosessen», den skjer nok også hos kvinnene i Hæren, men jeg tolker kvinnene i Hæren som mer fokuserte enn kvinnene Lyng intervjuet. Likhetstrekkene er at kvinnene er dedikerte i alt de gjør, enten det er arbeid eller familie. Forskjellen er at kvinnene i Hæren ønsker seg en karriere etterpå og det er nok også takket være mulighetene og fleksibiliteten Hæren har med så mange forskjellige stillinger.

Når det kommer til forventningen om at det er flere kvinnelige offiserer enn mannlige offiserer som velger mindre operative stillinger når de får barn er den bekreftet. Det er en sammenheng mellom hva kvinnelige offiserer velger å gjøre når de får barn og hva menn velger å gjøre når de får barn. De mannlige offiserene viser ingen store endringer i valg av stillinger når de får barn og videre oppover i barnas alder. De mannlige offiserene velger stort sett operative stillinger. De kvinnelige offiserene har heller ingen store endringer i stillinger de velger før, under og etter barn. De velger stort sett stillinger som gir fleksibilitet og trygghet.

5.3 Analyse av kompetansestyring

Funnene som ble gjort vedrørende kompetansestyring er ikke overraskende. Dette understøttes også i fra offisielle dokumenter fra Forsvaret.

Kompetansemeldingen som kom i 2012/2013 viser at Forsvaret har tenkt på mange av de utfordringene som dagens offiserer møter i dag.

For å øke den operative evnen, må forsvarssektoren preges av mangfold og fleksibilitet. Fremtidens medarbeidere vil ha andre forventninger og stille høyere krav til en arbeidsgiver. De som er unge i dag vil forvente utviklingsmuligheter, kontinuerlige utfordringer og mulighet til å kombinere jobb og familieliv.

Lokaliseringen på færre og mindre steder kan gi rekrutteringsutfordringer. Det kan også gi færre karrieremuligheter for ansattes medflyttere. Det vil være behov for mer forutsigbare karrieremønstre, større fleksibilitet i virkemiddelapparat, og fortsatt høy satsing på familie- og personellpolitikk (Forsvarsdepartementet, 2013).

Kompetansemeldingen trekker frem utfordringer som geografisk beliggenhet og to-karriere familien og mener at disse faktorene vil kunne påvirke Forsvaret i fremtiden. «For

forsvarssektoren innebærer dette at fremtidens ansatte i større grad enn tidligere har en partners karriere å ta hensyn til når det gjelder egne karrierebeslutninger. Dette kan påvirke den geografiske mobiliteten til de ansatte og øke behovet for langsiktighet og forutsigbarhet i karriereplanleggingen.» (Forsvarsdepartementet, 2013, kap 1).

I forhold til funnene i intervjuet så kan det tyde på at Hæren hadde bedre kompetansestyring før. Hæren hadde større personellmedarbeiderorganisasjon og hvor den enkelte bataljon hadde større påvirkningskraft enn det som oppleves i dag. Intervjuobjektene har liten tiltro til systemet og hvordan kompetansestyringen skjer i Hæren i dag. Det er helt tydelig at valgene hadde blitt gjort annerledes om man opplevde å bli mer styrt i valgene. Det er en *saying* i Hæren, noe de fleste respondentene også har kommentert, at man er sin egen personelloffiser. Dette fører til at den enkelte tar egne valg basert på sin egen situasjon og ikke på bakgrunn av Hærens behov. Dette er en tosidig utfordring. På den ene siden er dette en utfordring for Hæren fordi den enkelte velger selv hva de vil gjøre med utdanningen sin og velger ikke til Hærens beste, men velger noe som er forenlig med familien. Dette kan føre til at den ansatte blir, fordi man føler man har den friheten som man trenger i forhold til jobb og familie. På den andre siden er dette en utfordring for Hæren fordi kompetansen man har brukt både tid og penger for å skaffe ikke blir brukt til Hærens beste. Dette fører til sløsing med ressurser. Hæren kunne ha satt hardt mot hardt, men man vil da kunne ende med at den ansatte sluttet. Hæren har brukt virkemidler for dette tidligere. Hæren har inngått kontrakter med den enkelte i forhold til plikttjeneste, de har forsøkt to-trinns beordringer for å forsøke å skape forutsigbarhet. Det har vist seg at de ikke har lyktes så godt og blant annet to-trinns beordringer er noe Hæren har gått bort fra.

Kompetansestyring kan være et tveegget sverd. På den ene siden så ønsker den ansatte ikke å bli styrt, fordi da kan man velge hva som passer en selv best. På den annen side ønsker man å bli styrt, fordi man mener at Hæren ikke bruker den kompetansen man har gitt den enkelte ansatte. Det er liten tvil om, ifølge de jeg har intervjuet, at personellet har liten tiltro til kompetansestyringen i Hæren fordi de opplever den som fraværende.

6 Konklusjon

Målsettingen med dette kapittelet er å presentere funnene og konkludere hovedfunnene i studien. Hovedfunnene vil først presenteres, deretter evalueres disse opp mot styrker og svakheter. Til slutt vil praktiske implikasjoner for Hæren drøftes sammen med en anbefaling på videre forskning innenfor temaet barn og karriere.

6.1 Funn

Tittelen på oppgaven er «Hvordan påvirker barn karrierevalget til hæroffiseren?» Hensikten har vært å undersøke om dette med å få barn har en effekt på karrieren til hæroffiseren.

Problemstillingen for oppgaven *Er det forskjeller mellom kjønnene i valgene de gjør da de får barn og kan disse teoretisk forklares eller predikeres?*

Følgende empiriske forventninger ble lagt til grunn for oppgaven:

Empirisk forventning 1: Det er større sluttprosent blant hæroffiserer som har fått barn enn blant hæroffiserer som ikke har fått barn.

Empirisk forventning 2: Det er flere kvinnelige hæroffiserer enn mannlige hæroffiserer som velger «ikke operative» stillinger da de får barn.

For enhver familie er det en stor forandring å få barn. Men er det slik at også Hæren opplever en endring når de ansatte får barn?

Endringer i samfunnet og forventninger til at mannen og kvinnen i familien inngår i «AS familien» har gjort at svaret på spørsmålet er «ja». Det skjer endringer hos den enkelte familie og det skjer endringer i Hæren.

Blair-Loys og Lyng sin forskning viser at det er stort sett kvinnene som oppfyller familiededikasjonen og at mennene oppfyller arbeidsdedikasjonen. Ut fra tallene tyder de på at offiserene i Hæren stemmer med hennes teori. Det betyr at kvinnes valg kan predikeres. Kvinnene velger i større grad ikke operative stillinger da de får barn. Dette gjør at kvinnen konkurrerer dårligere med mennene og dette er nok grunnen til at det er få hærkvinner i Forsvarets ledelse.

Mennenes valg kan i noen grad predikeres. Mennene ønsker karriere, men ikke på bekostning av familien. Det betyr at om familien bor i Østerdalen eller Indre-Troms så kan det predikeres at mennene i all hovedsak ønsker å ha en operativ karriere i Hæren. Bosetter familien seg i storbyer kan det predikeres at mennene enten starter å pendle eller velger å slutte. Disse

prediksjonene bør tydeliggjøres og tas høyde for i en eventuell revidering av Hærens karriere- og kompetanseplan.

Det er markant flere som slutter i Hæren etter de får barn sett opp mot de som ikke har barn. Det er hele 18% som slutter av offiserene som har fått barn. Kun 9% slutter av de som ikke har fått barn. Dette er et signifikant funn bekreftet gjennom kjikvadrat-test hvor p-verdien ble 0,02.

Når vi ser på det prosentvise antallet av de mannlige offiserene med barn som velger å slutte i Hæren kan det tyde på at de ønsker å få til både «familie- og arbeidsdedikasjonen». Fordi Hæren har den geografiske tilhørigheten den har, må mennene velge å slutte i større grad, for å kunne oppnå begge dedikasjoner.

Når det gjelder tallene fra de ulike stillingene kvinnene har gjennom sin karriere, er det tydelig at Blair-Loy sine funn stemmer fordi de kvinnelige offiserene velger «familiededikasjonen» rett før de får barn og når barna er små. De kvinnene jeg intervjuet var veldig klare på at de ønsket å satse på karrieren etter at barna var store. Hverken Lyng, Aarseth eller Blair-Loy har forsket på dette i sine avhandlinger og derfor er det vanskelig å si om dette stemmer overrens med erfaringene fra det sivile. For å imøtekomme kvinnenes ønske om en karriere etter at barna har blitt store, kan det være hensiktsmessig å lage en karriereplan som gjør det mulig å hoppe på en karriere etter at man har hoppet av karrierekarusellen for å ta vare på barn. Oppnår Hæren dette, vil Hæren klare å øke antall kvinner i Forsvarets øverste ledelse.

Hvis man ser på funnene i de empiriske forventningene så utfyller de hverandre i noen grad. De viser at kvinnene er mer tilbøyelige til å velge familiededikasjonen enn mennene. Mennene har en høyere sluttprosent enn kvinnene, uten at det er et signifikant funn. Dette sier noe om at samfunnets påvirkning har gjort at også mennene ønsker å bidra i både familie- og arbeidsdedikasjonen. Kvinnene og mennene gjør det på forskjellige måter og det bør arbeidsgiver være klar over, slik at man kan legge forhold til rette for den enkelte.

Familiedirektivet bør revideres og i det minste samkjøres bedre med kompetansemeldingen. Kompetansemeldingen er for såvidt en del år gammel, men den fremstår mer fremtidsrettet enn Familiedirektivet.

Det er ikke sikkert at revidering av Familiedirektivet er løsningen på alle utfordringene med at 18% av offiserene med barn velger å slutte i Hæren. En revidering av karriere- og

kompetanseplan for Hæren bør også gjennomføres. Det kan hende at Hæren må se tilbake hvordan de gjennomførte karriere- og kompetansestyring på 1980-og 1990-tallet.

Intervjuobjektene var iallefall klare i sin tale at hvis det hadde vært en langsiktig plan med den enkelte ville det vært enklere og blitt i Hæren. Personellorganisasjonen i Hæren bør styrkes, slik at den enkelte blir sett og ikke minst at det foreligger en plan for den enkeltes fremtid. Det er fortsatt ikke slik at alle skal bli forespeilet å bli Forsvarssjef, men at hver enkelt kan få forespeilet sin vei. For å få til dette må sjefene få mer myndighet for å kunne legge gode og langsiktige planer for offiserene.

Det har lenge vært et ensidig fokus på å beholde kvinnene i Forsvaret. Jeg har i denne studien vist at det både er mannlige offiserer og kvinnelige offiserer som slutter i Hæren etter de får barn. Det viktigste i beholde perspektivet er å fokusere på å beholde både kvinner og menn, derfor er det viktig å kunne legge til rette for en karriere i Hæren uten at det går på bekostning av det å ha en familie.

6.2 Styrker og svakheter

Denne studien har i likhet med andre studier sine styrker og svakheter som er hensiktsmessig å ta i betraktning ved tolkning av resultatene.

Dataanalysen er basert på utvalgsdata. Det vil si at statistisk generalisering blir da en naturlig del av de statistiske analysene. I denne studien er det brukt kjiqvadrat-test for å kunne trekke slutninger om funnene er signifikante eller ikke. Studien valgte å fokusere på to forhold ved barns påvirkning av karrieren til hæroffiseren. Forventningen om at det var flere hæroffiserer som sluttet om de hadde fått barn fremfor de som ikke har fått barn viste seg å være et signifikant funn. Forventningen om at det var flere kvinnelige hæroffiserer som valgte mindre operative jobber når de fikk barn viste seg å kun være signifikant rett før de fikk barn. Mens barnet var 1-3 år og over 4 år viste det seg å ikke være signifikante funn. Mens de prosentvise funnene er tydelige, er de altså ikke signifikante.

Den store svakheten med studien er at det er flere forhold som innvirker på karrieren til hæroffiserene. Det er her den spuriøse effekten om kompetanse planlegging kommer inn. I følge tallene fra FPVS kunne man enkelt ha konkludert med at det skjer endringer i karrieren når man får barn. Det er imidlertid ikke sikkert at det er slik fordi at forhold henger sammen. Derfor er det svært vanskelig å konkludere med at det er kun barn som har gjort at 17,6 % av

hæroffiserene slutter. Man kan konkludere med at barn definitivt er en del av årsaken (i følge kjikvadrat-testen som bekreftet dette), men det er vanskelig å si at dette er den eneste årsaken. Derfor valgte jeg å beskrive den spuriøse effekten karriere- og kompetansestyring for å vise kompleksiteten i forskningen. Dermed kan man si at årsak- virkningsforholdet i studien ikke blir like klar fordi den spuriøse effekten har hatt en medvirkende årsak til hæroffiserens valg.

En annen svakhet er det store frafallet i populasjonen når det kom til å se på om det er flere kvinner enn menn som velger mindre operative stillinger når de får barn. Funnene mine stemmer imidlertid med tidligere forskning og således kan man si at det stemmer med tidligere funn. Hadde funnene vært mer kontroversielle og gikk mot tidligere forskning, ville antallet hatt mer å si enn nå.

Valget med å gjennomføre intervjuer har styrket oppgaven. Det har ført til at utsagn enkelte har kommet med har blitt generalisert. Det kan også være uheldig fordi det er den enkeltes opplevelser og er ikke sikkert det kan generaliseres. Jeg har imidlertid valgt å gjøre det slik fordi uttalelsene som har kommet, er slik jeg oppfatter det, er gjengse oppfatninger blant mange offiserer i Hæren.

Valget om å bruke metodetriangulering, både kvantitativ og kvalitativ metode, anses som å være en styrke. Dataene er pålitelige, samtidig som jeg har fått en mer omfattende studie når det kommer til de faktiske valg den enkelte hæroffiser har tatt i sin karriere og hva de har basert disse valgene på.

6.3 Praktiske implikasjoner for Hæren

Denne studien gir en indikasjon til Hæren om at de bør ta karriere- og kompetanseplan på alvor. Hæren og Forsvaret investerer mye tid og ressurser på sine ansatte. Denne satsingen bør bli mer tydelig slik at den enkelte føler seg ivaretatt. Personellet ønsker å styres, og sannsynligvis vil dette være en vinn-vinn situasjon både for Hæren og den enkelte. Bedre forutsigbarhet for den enkelte og avdelingene er å foretrekke. Dette betyr imidlertid at personellorganisasjonen må styrkes for å kunne håndtere planleggingen av Hærens ansatte i tråd med føringer fra Forsvaret.

Tilrettelegging av karrierer for kvinner og menn bør også innføres. Menn ønsker å kunne fokusere på karriere, men ikke på tvers av familie. Kvinnene ønsker en fleksibel hverdag.

Med en levende karriere- og kompetanseplan gjennom hele karrieren vil man kunne oppnå dette.

6.4 Videre forskning

Når det kommer til videre forskning kan det være hensiktsmessig å se på om det er de samme trendene som gjelder hvis man ser hele Forsvaret under ett. Denne studien har kun sett på offiserer med operativ krigsskoleutdanning. Ved innføringen av den nye ordningen for militært tilsatte (OMT) kunne det være interessant å sett på de om funnene fra denne studien stemmer med tall fra OR-søylen.

Studien har kun berørt overflaten av karriere- og kompetansestyring. Dette er det skrevet en del om, men ikke i rammen av barn. Hvilke faktorer betyr mest når familiene til offiserene former sin karriere. Hva er karriereankeret til offiserene kunne vært interessant å funnet ut mer om.

Litteraturliste

- Aarseth, H. (2008).** *Hjemskapingens moderne magi* - Nasjonalbiblioteket.
- Aarseth, H. (2014).** *Finanskapitalismens kjønnsromantikk: Næringslivselitens kjønnskomentære familiekultur*. Tidsskrift for kjønnsforskning, 38(03–04), 203–218.
- Blair-Loy, M. (2003).** *Competing devotions: career and family among women executives*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Christophersen, S. H. (2017).** *Kvinnelige yrkesoffiserer – hvorfor lykkes ikke Sjøforsvaret? : En kvantitativ studie av gjennomtrekk blant yrkesoffiserer i Sjøforsvaret med fokus på kjønnsmessige forskjeller*.
- Dalland, O. (2012).** *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Ertsås, O. (2017).** *Studiene med skjevest kjønnsfordeling*. Hentet fra <https://studenttorget.no/index.php?show=22&expand=22,3796&artikkelid=16089>.
- Field, A. (2017).** *Discovering statistics using IBM SPSS statistics (5th edition)*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Forsvaret. (2009).** *Direktiv for ivaretagelse av familier i Forsvaret. Familiedirektivet*.
- Forsvaret. (2016).** *Ny karriere- og tjenesteplan for Hæren*.
- Forsvaret. (2016).** *Ny karriere- og tjenesteplan for Hæren. Vedlegg L, Karriere- og nøkkelstillinger i Hæren*.
- Forsvarsdepartementet. (2013).** *Meld. St. 14 (2012–2013) [Stortingsmelding]*.
- Forsvarsdepartementet. (2014).** *Allmenn verneplikt [Redaksjonellartikkel]*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/forsvar/innsikt/allmenn-verneplikt/id2009109/>
- Forsvarsstaben. (2018).** *Bestemmelse om utlevering av personopplysninger fra registerdata til forskning og søknad om gjennomføring av spørreundersøkelser i Forsvaret*.
- Hardoy, I., Schøne, P., & Østbakken, K. M. (2017).** *Children and the gender gap in management*. Labour Economics, 47, 124–137. Hentet fra <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.05.009>
- Hochschild, A. R. (1995).** *The Culture of Politics: Traditional, Postmodern, Cold-modern, and Warm-modern Ideals of Care*. Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 2(3), 331–346.

-
- Hovde, J. (2010).** «Kvinner i Forsvaret - dårlig for krigsmoralen - bra for arbeidsmiljøet». Hvilken forståelse og motivasjon har mannlige ledere for kvinner i Forsvaret.
- Jacobsen, D. I. (2015).** *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Lai, L. (2004).** *Strategisk kompetansestyring*. Fagbokforlaget.
- Lyng, S. T. (2017).** *Fra likestilt til nytradisjonell. En prosessorientert studie av arbeid-familietilpasninger blant norske foreldre i konkurranseintensive karrierejobber*.
- Mortensen, G.-A. (2017).** *Kjønnsroller*. Hentet fra <https://ndla.no/subjects/subject:3/topic:1:55163/topic:1:168398/resource:1:53409>
- Netland, K. S. (2013).** *Karrierestopp med kvinnekropp? - en analyse av kvinnelige habitus, karrierevalg og kjønnsdominans i Forsvaret*.
- Pripp, A. H. (2015).** *Hvorfor p-verdien er signifikant*. Hentet fra <https://tidsskriftet.no/2015/09/kronikk/hvorfor-p-verdien-er-signifikant>
- Schøne, P. (2015).** *Kvinner, barn og valg av sektor: Har offentlig sektor fortsatt en tiltrekning?* 360-376.
- Skårerverket Andersen, T. (2018).** *Løs oppdrag, ta vare på dine menn- Hvorfor er det så få kvinnelige toppledere i Hæren?*
- Solvang, T. M. (2019).** *Live Grøtting (33) balanserer lederstilling og to barn – mener fedrekvoten ikke er veien til likestilling* | DN. Hentet fra <https://www.dn.no/arbeidsliv/delt-arbeidsliv/arbeidsliv/nav/live-grotting-33-balanserer-lederstilling-og-to-barn-mener-fedrekvoten-ikke-er-veien-til-likestilling/2-1-527297>
- Steder, F. B. (2010).** *Kvinner i Forsvaret quo vadis?* Hentet fra <https://docplayer.me/7239304-Kvinner-i-forsvaret-quo-vadis.html>
- Steder, F. B. (Ed.). (2013).** *Militære kvinner: forsvarets akilleshael?* Oslo: Abstrakt.
- Teigen, K. H. (2018).** *kjønnsrolle – Store norske leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/kj%C3%B8nnsrolle>

Vedlegg 1 Intervjuguide

Bakgrunn:

Antall barn?

Hvor gamle er barna?

Før du fikk barn:

Hva tenkte du om karriere?

Ønsket du barn?

Hadde du noen tanker om at det å få barn ville endre din karriere?

Etter du fikk barn:

Tok du full omsorgspermisjon?

Etter å ha hatt omsorgspermisjon for barnet, følte du deg utdatert faglig/jobbmessig?

Følte du at dine kollegaer ikke hadde samme tillit til deg som før omsorgspermisjonen?

Føler du at omsorgspermisjonen din har satt en stopper for karrieren?

Ønsket du å ha en mindre krevende stilling i Forsvaret når barnet var under to år?

Til ettertanke:

Er tankene du hadde om karriere endret seg etter du fikk barn? Hvordan?

Er karrieren like viktig for deg etter du fikk barn? Hvorfor/hvorfor ikke?

Føler du at du har ofret karrieren din for familien?

Føler du at du har ofret familien din på grunn av karrieren?

Har du og din partner diskutert valg i karrieren og hvem som bør satses på etter dere fikk barn?

Hvordan oppleves Forsvaret som arbeidsgiver i valgene du/dere har tatt?

Har du noen gang vurdert å slutte i Forsvaret med bakgrunn i at du føler du får for liten tid med familien?

Vedlegg 2 Samtykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet:

«Hvilken påvirkning har barn på min karriere»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å finne ut om dette med å få barn gjør noe med karrierevalget for hæroffiseren. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Jeg har valgt å skrive en masteroppgave om barns påvirkning av yrkesvalgene til Hæroffiseren. Jeg vil i oppgaven min gjennomføre et uttrekk fra P3/SAP for å få utarbeidet statistikk på hvilken effekt barna har på karrieren. Omfanget vil være samtlige hæroffiserer som har gått på hærens krigsskole og som fikk barn i perioden 2006-2017. På bakgrunn av de resultatene jeg får, ønsker jeg å gjennomføre intervjuer i den hensikt å komme «under huden» på statistikken. Dataene vil kun bli brukt i forbindelse med denne studien og all informasjon vil slettes etter innlevering av masteroppgaven i mai 2019.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Forsvarets høyskole (FHS) er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

I denne studien er eneste kriterium for å være med at du har fått barn og har gått Hærens Krigsskole. Jeg ønsker å intervju 8 personer.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du stiller til intervju når det passer deg. Det vil ta deg ca. 30 minutter. Intervjuet vil fokusere på om dine karrierevalg er gjort mtp vurdering opp mot at du har fått barn. Eksempel på spørsmål er: Er tankene du hadde om karriere endret seg etter du fikk barn? Hvordan?

Er karrieren like viktig for deg etter du fikk barn? Hvorfor/hvorfor ikke?

Dine svar vil tas opp på en diktafon, og deretter transkribert for å kunne benyttes i oppgaven. All informasjon som kommer frem skal ikke kunne spores tilbake til deg.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrivet. Opplysningene som kommer frem behandles konfidensielt og er i samsvar med personvernregelverket.

Det er ingen som vil ha tilgang til intervjuet og all data vil destrueres etter at oppgaven er innlevert. Veileder av oppgaven som er Tormod Heier vil ikke få vite hvem jeg har intervjuet. Lydfilene vil bli destruert med en gang jeg har transkribert intervjuet. Transkriberingen vil lagres på min private pc som ingen andre har tilgang til. Da prosjektet er ferdig destrueres også transkriberingen.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 31.05.2019. All informasjon vil da slettes.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Forsvarets høgskole (FHS) har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Veileder Tormod Heier ved FHS theier@fhs.mil.no.
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
Tormod Heier/veileder

Student
Monica Omsted

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet barns påvirkning av yrkesvalgene til Hæroffiseren, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta på intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, **31.05.2019**

(Signert av prosjektdeltaker, dato)
