



Forsvarets stabsskole

Våren 2009

Masteroppgave

**Minoriteter og mangfold –
rekruttering av personell med
innvandrerbakgrunn**

Hilde Solheim

Forord

Jeg vil takke min arbeidsgiver Forsvaret for at organisasjonen tar kompetanseheving på alvor og at jeg gjennom hele min karriere har fått utvikle meg både som menneske og arbeidstaker blant annet gjennom kontinuerlig utvikling av kompetanse. Denne studien er et ledd i en slik prosess. Jeg vil takke min veileder Torunn Laugen Haaland for betryggende veiledning og for at hun hadde tro på at problemstillingen både var viktig og forskbar. Videre vil jeg takke bibliotekene og læremiddelsentralene ved Forsvarets høgskole og Krigsskolen for god hjelp og service. Jeg vil også takke kolleger som gjennom dette halvåret har vist interesse og engasjement for studien og sendt tips om litteratur og artikler. Takk også til avdelingssjefene som til tross for en hektisk hverdag tilrettela slik at jeg kunne få snakke med deres soldater. Sist men ikke minst vil jeg takke de flotte ungdommene som ga av sin tid og sine tanker. Disse samtalene var for meg både interessante, givende og meget lærerike. Takk.

Fossum den 24. mai 2009

Hilde Solheim

Abstract

Immigration to Norway has increased over the last forty years, and today ethnic minority groups comprise 10,6 per cent of the population.

The Norwegian Defence is working to increase the number of soldiers, airmen and sailors coming from ethnic minorities, and in 1998 a goal connected to ethnic minority recruitment was set. The arguments adduced for increasing the numbers of officers with an ethnic minority background appeal to equal opportunities, fairness, legitimacy and operational effectiveness. This study starts with the thesis stating that young people from ethnic minority backgrounds do not choose to pursue a military career and become officers despite political and military recruitment goals and ambitions.

The intention with this study has been to establish a platform of knowledge about the relations and mechanisms that leads ethnic minorities away from the military profession. By doing so, I hope to unveil some of the reasons why the Norwegian Defence does not reach its ambitions concerning the recruitment of ethnic minorities.

In this study I have paid particular attention to the young persons own experience, meanings and their understanding of the reality. I argue that even though equal opportunities is an overarching political goal, young people with ethnic minority backgrounds have a far more difficult road to travel on their way to pursue military ambitions than their ethnically Norwegian brothers and sisters. If the Norwegian Defence wants progress towards the target of representativeness of officers with an ethnic minority background, it will take far more effort and active recruitment. I also argue that young people coming from ethnic minorities will be affected by factors both within the Norwegian Armed Forces and within the ethnical minority cultures when they consider to pursue a military career or not.

One obstacle for choosing a career in the armed forces seems to be that minority families often have other educational attainments and preferences for their children. Another important bottleneck is lack of information about all the possible ways to pursue a military career, and insufficient information on the Norwegian Defence in general. Other obstacles appear to be lack of role models with ethnic minority backgrounds and, to some degree, lack of intercultural experience and awareness within the organization. The respondents in this study have mainly a positive experience and attitude towards the Norwegian armed forces after having served themselves.

Forord	3
Abstract	4
1 Innledning	6
1.1 BAKGRUNN, PROBLEMSTILLING OG AVGRENSNING	6
1.2 UTVALG AV FORSKNINGSLITTERATUR OG TENTATIVE ANTAKELSER	8
1.3 DEFINISJON AV SENTRALE BEGREPER	10
1.4 RAPPORTENS VIDERE STRUKTUR	12
2 Forskning på minoriteter og Forsvaret	13
2.1 INNVANDRERBEFOLKNINGEN I NORGE	13
2.2 DET NORSKE FORSVARET	16
2.3 POLITIETS FORSKNING	17
2.4 INTERNASJONAL MILITÆR FORSKNING	21
3 Metode	26
3.1 IDÈ, INCENTIV OG FØRFORSTÅELSE	26
3.2 UTVIKLING AV PROBLEMSTILLING	27
3.3 VALG AV UNDERSØKELSESDSIGN	28
3.4 SØKNAD OM GODKJENNING OG UTVIKLING AV INTERVJUGUIDE	29
3.5 UTVALGSSTRATEGI	30
3.6 DATAINNSAMLINGSPROSESSEN	32
3.7 BEARBEIDING, ANALYSE OG FREMSTILLING AV DATA	33
3.8 ETISKE REFLEKSJONER	33
3.9 VALIDITET OG RELIABILITET	34
4 Presentasjon av undersøkelsens funn	35
4.1 YTRE FORHOLD	35
4.2 INTERNE FORHOLD I FORSVARET	45
4.3 ANDRE FORKLARINGER	56
5 Diskusjon	59
5.1 TOLKNING OG SAMMENLIGNING MED FORELIGGENDE FORSKNING	59
5.2 ANBEFALINGER	66

Vedlegg:

Vedlegg A - Kildeliste

Vedlegg B - Anmodning om hjelp fra Vernepliktsverket

Vedlegg C – Svar fra Vernepliktsverket

Vedlegg D - Tilrådning fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste

Vedlegg E - Intervjuguide

Vedlegg F - Informasjon til avdelingssjefene

Vedlegg G - Forespørsel om å delta i forskningsprosjekt

Vedlegg H - Samtykkeerklæring

Figur 1 - Forventninger til forhold av betydning for etniske minoriteters valg av offisersyrket

1 Innledning

1.1 Bakgrunn, problemstilling og avgrensning

Innvandringen til Norge har i de siste førti årene har både økt og endret karakter. I dag utgjør innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre 508 000 personer av Norges i alt vel 4,7 millioner innbyggere. Dette utgjør 10,6 prosent av den totale folkemengden. Fremskredne migrasjonstall viser at denne tendensen vil øke i årene fremover (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2009; Statistisk sentralbyrå 2009).

Fra Storting, regjeringer, og sentraladministrasjon er det gitt ut en rekke meldinger, rapporter og handlingsplaner om hvordan vi skal skape et samfunn som tar opp i seg det nye mangfoldet som innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre representerer i befolkningen.

Høsten 1998 presenterte Forsvarsdepartementet *Handlingsplan 1998-2001*, hvis ambisjon var økt rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til Forsvaret. Ambisjonen var at innen år 2001 skulle andelen personer med innvandrerbakgrunn utgjøre 4 prosent av det totale antall elever som blir tatt opp til grunnleggende befalsutdanning og utdanning som gir rett til yrkestilsetting.

Forsvaret har imidlertid ikke rutiner for rapporteringer i sitt personellsystem som registrerer om den enkelte medarbeider eller vernepliktige har innvandrerbakgrunn. Dette skyldes Lov av 1. januar 2001 om behandling av personopplysninger, som bestemmer at koplinger mellom navn og sensitive personopplysninger er konsesjonsbelagt (Personopplysningsloven 2001 § 8 og § 9).¹ Det er derfor vanskelig å måle en eventuell økning i rekrutteringen av personell med innvandrerbakgrunn til Forsvaret. Ut fra utdanningsantallet på noen av våre utdanningsinstitusjoner er det likevel rimelig å anta at vi ikke har nådd målsettingen på 4 prosent fra *Handlingsplan 1998-2001*.²

¹ Personopplysningsloven erstatter Lov om personregister av 9. juni 1978 (Personregisterloven). Det kreves konsesjon fra Datatilsynet for å behandle sensitive personopplysninger. Sensitive personopplysninger er opplysninger om rasemessig eller etnisk bakgrunn, eller politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning. De omfatter videre opplysninger om at en person har vært mistenkt, siktet, tiltalt eller dømt for en straffbar handling. Sensitive personopplysninger omfatter også opplysninger om helseforhold, seksuelle forhold og medlemskap i fagforeninger. Dette gjelder likevel ikke for behandling av sensitive personopplysninger som er avgitt uoppfordret.

² Av Krigsskolens 4 kull (ca 250 elever) er det tilsynelatende ingen med flerkulturell bakgrunn fra ikke vestlige land (basert på kjennskap til skolens elevmasse).

Handlingsplan 1998-2001 har en tredelt argumentasjon for hvorfor det er ønskelig med økt etnisk mangfold i Forsvaret. For det første knytter argumentet seg til et likhetsprinsipp. Alle uansett bakgrunn skal ha like muligheter, rettigheter og plikter til å delta i samfunnet og bruke sine ressurser. For det andre argumenteres det med et kompetanseperspektiv. Økt rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn vil føre til at Forsvaret får tilført kompetanse med et vesentlig mer variert erfarings- og kunnskapsgrunnlag. Det tredje argumentet er knyttet til forankring. Dersom Forsvaret skal fungere etter sin hensikt, er det avhengig av god forankring i samfunnet, og bør derfor gjenspeile det samfunnet det er satt til å verne (FD 1998). Senere styringsdokumenter argumenterer også for at etnisk mangfold vil kunne øke organisasjonens legitimitet i samfunnet, og kunne bidra positivt i forhold til Forsvarets evne til å drive operasjoner i utlandet (St.prp.nr 48 2007-2008).

Internasjonal forskning vektlegger det betydelige rekrutteringsgrunnlaget etniske minoriteter utgjør som følge av de senere års demografiske endringer (Winslow, Heinecken og Soeters, 2006). Det vektlegges også at militære styrker etter den kalde krigens slutt må operere i mer komplekse konflikter og et langt mer mangfoldig miljø enn tidligere, noe som krever en betydelig interkulturell kompetanse. Med de forventningene man har til behov for personell i fremtidens militære styrker så mener man at etnisk mangfold i personellsammensetningen vil utgjøre en fordel. Hvis amerikansk erfaring kan legges til grunn, vil militær tjenestegjøring i tillegg gi etniske minoritetssamfunn en følelse av å være verdsatt som et viktig og nyttig bidrag til det sosiale og politiske systemet (Moskos og Butler 1996).

Oppgaven har til hensikt å finne ut hvorfor ungdom med minoritetsbakgrunn ikke velger offisersyrket i så stor grad som de politiske og militære ambisjoner finner ønskelig. Oppgavens problemstilling er:

”Hvorfor velger ikke flere nordmenn med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn offisersyrket?”

Skal Forsvaret lykkes i målsettingen om å øke andelen personer med innvandrerbakgrunn, så er det viktig å ha oppdatert og systematisk kunnskap om hvilke forhold som kan påvirke dette personellens muligheter til, og ønske om, å velge offisersutdannelse. Studien vil være et bidrag i forhold til å identifisere mekanismer som gjør at Forsvaret ikke når sitt rekrutteringsmål i forhold til minoritetsungdom.

For å belyse problemstillingen har jeg valgt en kvalitativ tilnærming med dybdeintervju av ungdommer med innvandrerbakgrunn som avtjener førstegangstjeneste. Deres oppfatninger og virkelighetsforståelse blir derfor svært viktige i denne oppgaven, selv om den ikke nødvendigvis forklarer hele problemstillingens bredde.

I studien vil jeg forholde meg til ungdom som enten selv har innvandret til Norge eller er norskfødte med to innvandrerforeldre. Jeg vil også forholde meg til begrepet ”ikke-vestlig”³ selv om det er en term som er problematisk. Dette gjør jeg for å fange opp ungdom som i størst mulig grad har erfaring med en kulturell kapital som er synlig annerledes, og antatt å være mer forskjellig fra den norske kulturen, enn innvandrere som kommer fra vest-europeiske land.

Studien har ikke til hensikt å diskutere fordeler eller utfordring knyttet til økt etnisk mangfold i Forsvaret, men har utelukkende til hensikt å bidra til å forstå hvorfor det etniske mangfoldet ikke er større enn det er i dagens forsvar.

Studien vil hevde at til tross for like formelle rettigheter i forhold til utdanningsmuligheter, så er minoritetsungdommers vei til offisersyrket vanskeligere enn for etnisk norske. En ambisjon om å øke antall offiserer med innvandrerbakgrunn vil kreve en større innsats enn hva Forsvaret har lagt opp til i dag.

1.2 Utvalg av forskningslitteratur og tentative antakelser

Mye av litteraturen som omhandler etnisk mangfold i de militære styrkene er ikke knyttet direkte til min problemstilling om hvorfor det ikke er samsvar mellom politiske ambisjoner og realitetene i de militære organisasjonene når det gjelder rekruttering av personell med innvandrerbakgrunn. Litteraturen fokuserer i stor grad på hvorfor vi har fått etnisk mangfold i de militære styrkene, de operasjonelle fordelene med mangfold og tiltak i forhold til å forbedre den interkulturelle forståelsen i de væpnede styrkene.⁴

³ Avklaring av begrepet ”ikke-vestlig” i punkt 1.3 Definisjon av sentrale begreper.

⁴ I *Handbook of the Sociology of the Military* (Caforio 2006) finner vi kapittelet *Diversity in the Armed Forces*. Her har forfatterne, den canadiske professoren i antropologi Donna Winslow, den sør-afrikanske forskeren Lindy Heineken og den nederlandske professoren i sosialpsykologi Joseph Soeters, undersøkt noen av årsakene til at de militære styrkene har fått et større innslag av økt mangfold blant annet knyttet til etnisitet. Deres forskning er relevant i forhold til å forstå hva som har vært, og hva som synes å bli, incentiver for å øke det etniske mangfoldet i de væpnede styrkene.

Den nederlandske professoren i sosiologi Jan van der Meulen uttalelse er nokså karakteristisk for flere vestlige lands inntil nylige manglende tradisjon for å forske på etniske minoriteter og integreringen av disse;

“Ethnic minorities in the Dutch military have received somewhat less policy and research attention than women and homosexuals. This is bound to change however, given their evolving demographic status. Recruits will have to target them, and their integration may become a major issue. In fact since the end of the draft, their presence in the military has risen from 2 percent to almost 6 percent” (Meulen 2000:112).

USA og til dels Canada er imidlertid to land hvor forskere over noe tid har fokusert på minoritetenes plass i de militære styrkene. Forskning fra USA og Canada viser to motstridende tendenser i forhold til militære organisasjoners evne til å integrere ulike grupper. På den ene siden hevder forskning at militærmakten har en integrerende funksjon, mens det andre synet hevder at militærmakten i sin natur er rasistisk og segregerende.

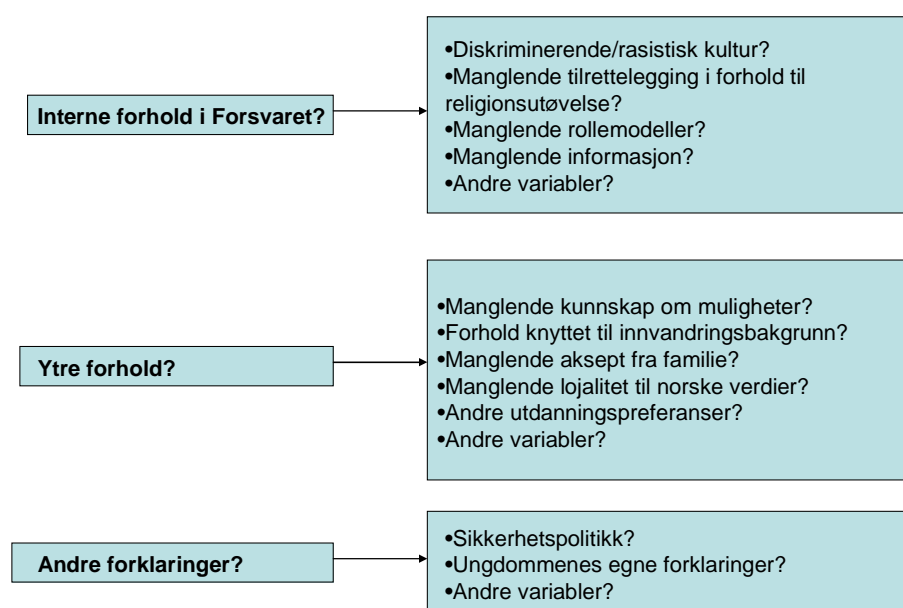
Den amerikanske professoren i sosiologi, Charles C. Moskos, har forsket mye på raserelaterte spørsmål og integrering av etniske minoriteter i de amerikanske styrkene (Moskos og Butler 1996).⁵ Moskos forskning viser at selv om det finnes raseproblemer i det amerikanske forsvaret, er dette mindre utbredt enn i resten av samfunnet. Senere amerikansk forskning støtter dette synet. (Dempsey og Shapiro 2009).

Det finnes imidlertid også forskning som hevder at militære kultur er gjennomsyret av rasistiske holdninger. En analyse av FN-operasjonene i Kambodsja og Somalia konkluderte med at den canadiske militære kulturen var preget av rasisme, sexisme og kvinneforakt (Whitworth 2004). Selv om min studie har en annen problemstilling, vil denne forskningen likevel kunne bidra til å belyse disse synspunktene fra et norsk perspektiv.

Når det gjelder rekruttering av minoritetsungdom i Norge, er forskning gjennomført av politiet spesielt relevant. Denne forskningen har fokusert på å identifisere mekanismer som kan påvirke ungdom med minoritetsbakgrunn til å søke på og gjennomføre utdanning i etaten (Egge, Ganapathy, Runhovde 2008; Egge 2008).

⁵ I tillegg har jeg benyttet Moskos artikkel *Diversity in the Armed Forces of the United States* som er gitt ut med ni års mellomrom i to bøker av forfatterne Joseph L. Soeters og Jan van der Meulen (red). Den første boken har tittelen *Managing Diversity in the Armed Forces. Experiences from nine countries* (1999) mens den andre har tittelen *Cultural Diversity in the Armed Forces. An international comparison* (2007).

Hverken internasjonal forskning eller forskning på minoriteter i Norge knytter seg imidlertid direkte til studiens problemstilling. Det er derfor valgt et eksplorerende design, og intensjonen er at studien skal være et første bidrag til å dekke noe av det kunnskapsgapet vi har i forhold til hvorfor vi ikke lykkes med å rekruttere flere ungdommer med innvandrerbakgrunn til offisersyrket. Studien har likevel tatt utgangspunkt i eksisterende forskning. Dette er ikke teori som skal testes, men eksisterende kunnskap vært med på å hjelpe meg i å danne egne forskningsspørsmål og utviklet en modell som angir noen antakelser som mulige forklaringsvariabler. Antakelsene er kategorisert i interne faktorer som angir forhold knyttet til Forsvaret og eksterne faktorer som angir forhold knyttet til minoritetene og som Forsvarets ikke har noen direkte innvirkning på, se figur 1. En tredje kategori benevnes andre forklaringer og omfatter forhold som faller noe utenfor de to ovennevnte kategoriene. Teoretisk bakgrunn for modellen nedenfor, samt metode, vil bli utdypet i henholdsvis kapittel 2 og 3.



Figur 1 Forventninger til forhold av betydning for minoriteters valg av offisersyrket

1.3 Definisjon av sentrale begreper

Forskning på minoriteter kan være spesielt sensitivt (Brox 2009; Djuve 2006; Dzamarija 2008). Det å forske på en gruppe som innvandrere, bringer med seg flere etiske dilemma. Innvandrere er fra før en stigmatisert gruppe og lever med fordommer fra enkeltindivider og fra samfunnet. Også nye forskningsresultat vil skape reaksjoner – uansett hva resultatene er. Når man beskriver et fenomen eller deler inn og klassifiserer ut fra gitte kjennetegn står man alltid i fare for å bli

kritisert i forhold til de valg man har foretatt. Reaksjonene kan komme fra gruppen selv, fra myndighetene eller fra andre forskere. Kritikken kan knytte seg, så vel mot valg av begreper, som publisering av resultater. Valg av begreper er vanskelig fordi innvandringsfeltets lingvistiske verden er i stadig endring og ”...*hvilke ord som er fy ord endrer seg hele tiden*” (Sætre 2008:2.avsnitt). Jeg har derfor valgt å forholde meg til følgende definisjoner:

Innvandrere: er personer som en eller annen gang har innvandret til Norge (SSB).

Norskfødte med innvandrerforeldre: personer som er født i Norge av to foreldre som er født i utlandet, og som i tillegg har fire besteforeldre som er født i utlandet (SSB). To tidligere begreper om samme kategori var ”andregenerasjonsinnvandrere” og ”etterkommere”.

Innvandrerbefolkning/-bakgrunn: består av personer med to utenlandskfødte foreldre, både de som selv har innvandret til Norge (innvandrere) og de som er født i Norge av to utenlandskfødte foreldre (norskfødte med innvandrerforeldre) (AID).

Etnisitet: fra gresk ”ethnos” som betyr nasjon, folk. Etnisitet er et uttrykk for en gruppes identitet og bakgrunn, og definerer en gruppe mennesker som har noe felles for eksempel språk eller historie (NOU 2000:14).

Etnisk norsk: personer født i Norge med norskfødte foreldre (Egge et al. 2008).

Minoritet: er et etnisk, religiøst og språklig mindretall som skiller seg fra majoriteten (NOU 2000:14). Når jeg i denne studien benytter begrepet minoritet, benytter jeg det synonymt ved begrepet personell med ikke vestlig innvandrerbakgrunn. Nasjonale minoriteter og urfolk faller ikke inn under studiens bruk av begrepet.⁶

Jeg velger å benytte begrepet minoritet for å ha et større språklig spillerom i møtet med respondentene. Undersøkelser fra Politiet (Egge et al. 2008) viser at enkelte føler at begrepet innvandrere er stigmatiserende. For å unngå å skape avstand til intervjuobjektene ønsker jeg derfor å benytte begrepene minoritetsungdom og minoritetsbakgrunn, selv om begrepene i utgangspunktet rommer flere enn selve undersøkelsesgruppen.

Ikke-vestlige innvandrere: refererer til personer med bakgrunn fra Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania utenom Australia og New Zealand, og Europa utenom EU/EØS (SSB).

⁶ Mangfoldet i den norske befolkningen er ikke bare et resultat av innvandring. I tillegg til Norges urfolk, samene, har det bodd flere nasjonale minoriteter i landet de siste hundre årene. Nasjonale minoriteter kan være kvener, skogfinner, romanifolket, jøder og rom folket (St.meld.nr 49 2003-2004).

Statistisk sentralbyrå har tatt termen ”ikke-vestlig” ut av statistikkvariablenes verden fordi det ble selve hovedskillet i samfunnsdebatten rundt innvandring, og det å være ”ikke-vestlig” var blitt en belastning for mange (Daugstad 2007). Termen ”ikke-vestlig” er hos Statistisk sentralbyrå erstattet av en lengre gruppering: Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania utenom Australia og New Zealand, og Europa utenom EU/EØS (Høydahl 2008).

Jeg har valgt å benytte meg av begrepet ”ikke-vestlig” selv om jeg ser at det ikke er nøytralt, fordi jeg mener det blir en mer presis beskrivelse av den gruppen problemstillingen ønsker å undersøke. Jeg ønsker ikke å virke diskriminerende eller å bygge opp under en forestilling om at det dreier seg om ”oss” og ”dem”. Intensjonen er å være faglig presis, og unngå tunge formuleringer.

Integrering: en gjensidig prosess (tilpassing) der både majoriteten og minoriteten lar seg forandre av den andres innflytelse for å skape et fellesskap (St.meld.nr 49 2003-2004).

Diskriminering: en handling defineres som diskriminerende hvis den har som effekt at noen kommer dårligere ut på grunn av hudfarge, etnisk opprinnelse mv., uavhengig av om hensikten var å forskjellsbehandle eller ikke (St.meld.nr 49 2003-2004).

Oppvekstkompetanse: kombinasjon av den erfaringsbaserte kompetansen og den kulturelle kompetansen ungdom med innvandrerbakgrunn har opparbeidet seg i form av sin oppvekst (Egge et al. 2008).

I tillegg til at ungdom med innvandrerbakgrunn opplever mange av de samme konflikter i forhold til foreldrene som andre ungdom, så har de også utfordringer knyttet til ulike forventninger fra familien og forventninger fra samfunnet ellers (St.meld.nr 49 2003-2004). Det er deres erfaring med å operere i dette konfliktpennet som refererer til deres oppvekstkompetanse.

1.4 Rapportens videre struktur

I kapittel 2 presenteres et utvalg av eksisterende fenomenkunnskap. Kapittel 3 beskriver studiens metodikk og de viktigste metodiske valgene som er foretatt under arbeidet med oppgaven.

Kapittel 4 presenterer de funnene som er ansett som de viktigste å løfte frem i forhold til problemstillingen, og i kapittel 5 diskuteres og sammenlignes disse funnene med nasjonal og internasjonal forskning. I dette kapittelet vil jeg også, på bakgrunn av funnene, beskrive noen anbefalinger i forhold til hva Forsvaret kan gjøre for å rekruttere flere personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn.

2 Forskning på minoriteter og Forsvaret

Formålet med dette kapittelet er å presentere eksisterende forskning knyttet til temaet, og ut ifra denne forskningen utvikle mer spesifikke antakelser til egen analyse. Hovedvekten vil ligge på forskning utført av politiet, og internasjonal forskning knyttet til etnisk mangfold i de væpnede styrker. Før jeg presenterer dette vil jeg etablere et kunnskapsgrunnlag basert på statistikk og forskning som knytter seg til innvandrerbefolkningen generelt, samt noen fakta fra Forsvaret. Faktorer jeg mener er spesielt relevante for min problemstilling, er tatt med videre til analysen og oppsummert i figur 1 i innledningen.

2.1 Innvandrerbefolkningen i Norge

2.1.1 Struktur og sammensetning – i går, i dag og i morgen

Norsk innvandringshistorie har vært kort i europeisk sammenheng (Daugstad 2007). Ved inngangen til 1970 utgjorde innvandrerne og norskfødte med innvandrerforeldre 1,5 prosent av Norges befolkning. 80 prosent av disse hadde bakgrunn fra Europa (Andreassen og Dzamarija 2008).

I følge Statistisk sentralbyrå utgjør innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i dag 10,6 prosent av folkemengden, i alt 508 000 personer.⁷ Innvandrerbefolkningen består av personer med bakgrunn fra over 200 forskjellige land og selvstyrte regioner. 75 prosent av innvandrerbefolkningen har ikke-vestlig bakgrunn⁸ (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2008).

38 prosent av innvandrerne har norsk statsborgerskap.⁹ 75 prosent av de som fikk norsk statsborgerskap i 2007 hadde ikke-vestlig bakgrunn. (Andreassen og Dzamarija 2008).

I følge Statistisk sentralbyrås befolkningsfremskrivninger vil innvandring og innvandringsbefolkningen fortsette å øke i årene som kommer.¹⁰ Andelen vestlige innvandrere holder seg noenlunde stabil, mens andelen med ikke-vestlig bakgrunn øker.

Forsvaret har ikke i særlig grad har vært nødt til å forholde seg til personell med en kulturell kapital som er synlig annerledes enn den norske før i den senere tid. Selv om det er usikkerhet

⁷ Av de 508 000 personene med innvandrerbakgrunn så utgjør ca 423 000 personer innvandrere til Norge, og ca 86 000 personer norskfødte med innvandrerforeldre (Statistisk sentralbyrå 2009).

⁸ Tallet er fra 1.januar 2007.

⁹ I 2007 fikk 14 877 personer norsk statsborgerskap, dette er flere enn noen gang tidligere.

¹⁰ SSB antar at innvandrerbefolkningen vil kunne øke fra 508 000 i dag til mellom 1,1 og 2,6 millioner i 2060. Innvandrerbefolkningen vil da kunne utgjøre mellom 21 og 31 prosent av den samlede folkemengden (Brunborg, Texmon, Pettersen, 2008).

knyttet til omfanget av innvandringen i fremtiden, vil det likevel bety at det i de nærmeste årene vil være en betydelig økning i antall personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn som kommer i vernepliktig alder.¹¹ Disse kan etter hvert utgjøre et stort rekrutteringspotensial for Forsvaret.

Dagens innvandrere er i større grad enn tidligere asylanter og flyktninger, samt gjenforening til disse. Dette kan medføre at en større andel av de vernepliktige i disse gruppene enten selv har erfaring med krig eller urolige land, eller har familiemedlemmer med slik erfaring. Studien vil se nærmere på om innvandringsbakgrunn kan ha innvirkning på viljen eller ønsket om å tjenestegjøre i statens ultimate maktapparat.

2.1.2 Tro- og livssyn

Det er stor variasjon mellom de ulike landgruppene når det gjelder hvilken trosretning de er oppdratt i, og om de tilhører den samme religionen i dag. Islam og katolsk kristendom er de to religionene som samler flest av innvandrergruppene, henholdsvis 65,1 og 10,9 prosent (Tronstad 2008).¹²

Religion er viktigere i livene til innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre enn den er for hele befolkningen (Tronstad 2008). For Forsvaret betyr dette et langt større religiøst mangfold enn det organisasjonen til nå har vært vant med å betjene. Dette behovet har Forsvaret forsøkt å imøtekomme blant annet ved utgivelsen av *Direktiv vedrørende utarbeidelse og iverksettelse av nye bestemmelser for etniske minoriteter i Forsvaret* (1992) som senere utgitt i revidert form i 2001 som *Direktiv vedrørende tilrettelegging for religionsutøvelse i Forsvaret* (FST 2001). Hensikten med direktivet er å legge til rette for likebehandling i forhold til religionsutøvelse og at den enkelte får tid og rom til å utøve sin tro i tjenesten.¹³

Selv med denne tilretteleggingen av religiøs og livssyns mangfold, så er likevel mange av Forsvarets ritualer, seremonier, symboler og markeringer knyttet til den protestantiske kristendommen. Studien tar blant annet sikte på å finne ut om noen av Forsvarets tradisjoner som er knyttet opp mot kristendommen kan virke fremmedgjørende på minoriteter med et annet

¹¹ Innvandrere og deres etterkommere er yngre enn befolkningen ellers. Mens 20 prosent av hele befolkningen er over 60 år, så har bare 6 prosent av ikke-vestlige innvandrere nådd denne alderen. Norskfødte med innvandrerforeldre er også svært unge. Per 1. januar 2008 var om lag 85 prosent (67 000) i denne gruppen fremdeles under 20 år (Draugstad 2008). I den øvrige befolkningen er kun 25 prosent i samme aldersgruppe (Andreassen og Dzamarija 2008).

¹² 7 prosent oppgir at de ikke er oppdratt i noen religiøs tro, mens ca 6 prosent oppgir at de er oppdratt i henholdsvis hinduisme og buddhisme (Tronstad 2008).

¹³ Direktivet legger også til grunn at det ved alle avdelinger skal serveres alternativ kost dersom hovedmenyen er forbundet med et definert tabu. Videre er det tillatt å bære religiøse symboler som det enkelte trossamfunn identifiserer som så betydningsfulle (ikke diskutabile) i forhold til troen at disse må bæres synlig av vedkommende for å kunne identifiseres som medlem. Den enkelte har også mulighet til et gitt antall fridager i forhold til å overholde hellig- og høytidsdager (FST 2001).

livssyn. Det tas også sikte på å undersøke om utvalget føler at Forsvaret har tilrettelagt tilstrekkelig for at den enkelte kan utøve sin tro i tjenesten.

2.1.3 Utdanning

Høsten 2007 var det 11 700 innvandrere og 5400 norskfødte med innvandrerforeldre under opplæring i den videregående skolen i Norge.¹⁴ Fullføringsgraden blant innvandrerne er noe lavere enn for alle elevene, og noe mindre på yrkesfaglig studieretning enn på allmennfag. Fullføringsgraden for norskfødte med innvandrerforeldre var mer lik gjennomsnittet for hele elevmassen (Daugstad 2008).

Når det gjelder høyere utdanning (universitet og høyskoler) så var 18 prosent av alle innvandrerne¹⁵ og 35 prosent av alle norskfødte med innvandrerforeldre i aldersgruppen 19-24 år i gang med høyere utdanning høsten 2007. Snittet for hele befolkningen er 30 prosent. Blant innvandrerbefolkningen er det flere enn snittet for alle elevene som fortsetter direkte fra videregående skole til høyere utdanning (Daugstad 2008).

Studier fra Statistisk sentralbyrå viser at det er noen forskjeller i valg av fagretninger mellom studenter med vestlig- og ikke-vestlig bakgrunn. Tekniske fag som matematikk, fysikk, statistikk og kjemi mer populære blant minoritetsstudenter enn blant studentene for øvrig.¹⁶ Også på medisin, apotek- og tannhelsefag er det relativt tett mellom minoritetsstudentene (Henriksen 2006).

Statistisk sentralbyrå mener at noe av forklaringen på at det i innvandrerbefolkningen er det flere enn snittet for alle elevene som fortsetter direkte fra videregående skole til høyere utdanning skyldes at det er mindre vanlig blant innvandrerbefolkningen å ta et år med folkehøgskole. Men kan noe av forklaringen ligge i at færre av denne gruppen blir innkalt til eller gjennomfører militærtjeneste? Studien har ikke nødvendigvis statistiske data til å verken avkrefte eller bekrefte en slik forklaring. Det vi imidlertid vet er at andelen innvandrere er høyest i Østlandsregionen og spesielt i hovedstaden hvor innvandrerbefolkningen utgjør 26 prosent av befolkningen (Statistisk sentralbyrå 2009). 33,8 prosent av den totale befolkningen er bosatt i Buskerud, Østfold, Akershus og Oslo, men det er bare 28,9 prosent av befolkningen fra denne regionen som gjennomfører verneplikten. I andre deler av landet er forholdet mellom befolkningsandel og de

¹⁴ Blant innvandrerne var det flest i den videregående skolen med bakgrunn fra Irak, Somalia, Russland og Afghanistan. Blant norskfødte med innvandrerforeldre var det flest med pakistanske, vietnamesiske og tyrkiske foreldre (Daugstad 2008).

¹⁵ Utdanningsnivået varierer også i forhold til landsbakgrunn. Andelen høyt utdannede er langt større blant innvandrere fra Filippinene, Polen, Russland, India, Kina og Iran enn gjennomsnittet i Norge (ibid).

¹⁶ Både blant minoritetsstudentene og i studentpopulasjonen for øvrig opprettholdes tradisjonelle kjønnsforskjeller i disse fagene (Henriksen 2006).

som gjennomfører verneplikten mer lik (Lunde og Rolfsen 2009).

Studien tar imidlertid sikte på å se nærmere på hvilke utdanningspreferanser utvalget har og hva som er med på å bestemme deres utdanningsvalg. Er det noen av disse faktorene som hindrer minoritetsungdommen i å velge utdanning i Forsvaret?

2.2 Det norske Forsvaret

I det etterfølgende vil jeg kort presentere noen variabler knyttet til det norske Forsvaret som kan ha betydning for problemstillingen i oppgaven. Først vil jeg ta et kort historisk tilbakeblikk på hvilke grupper Forsvaret tradisjonelt har rekruttert fra. Deretter vil jeg kort på hovedlinjene i norsk sikkerhetspolitikk og mulighetene for beordring til internasjonal tjeneste. Avslutningsvis vil jeg se på faktoren holdninger.

2.2.1 Rekruttering

Rekrutteringen til det norske offiserskorpset var på slutten av 1800-tallet basert på rekruttering fra lavere sosiale grupper enn øvrig i Europa. I 1880 kom hele 11 prosent av det norske offiserskorpset fra bonde eller arbeiderbakgrunn. Prosenten kan virke liten men viser at Norge var et unntakstilfelle sammenlignet med de fleste av offiserskorpsetene i Europa som var sterkt overklasse betont. Representasjonen av middelklassen og de lavere samfunnslag har økt over tid, og i dag mener den svenske sosiologen Bengt Abrahamsson at militærmakten i Norge en av de profesjonene som rekrutterer bredest (Abrahamsson 2005).

Forsvarets tradisjon med å rekruttere bredt fra befolkningen skulle tilsi at organisasjonen er relativt heterogen i forhold til representasjon fra ulike sosiale lag, og dermed kanskje ha lettere for å rekruttere også nye grupper. En bred rekruttering kan imidlertid medføre at yrket kan anses å ha en lavere status og dermed kan hende appellerer mindre til grupper som anser prestisje som viktig når det gjelder yrkesvalg. Studien tar sikte på å få mer klarhet i om offisersyrkets anseelse kan være en indikator på manglende rekruttering av minoritetsungdom.

2.2.2 Sikkerhetspolitikk og beordring til internasjonale operasjoner

Post-kald-krig har det vært en betydelig utvikling og endringen i norsk sikkerhetspolitikk. Alliansetilknytningen til Nato utgjør fremdeles hjørnesteinen i norsk sikkerhetspolitikk, men et annet trusselbilde knyttet til terrortrussel, humanitære katastrofer, fallerte stater, etnisk rensing, migrasjon, borgerkriger og piratvirksomhet har medført større vilje til bruk av militærmakt som sikkerhetspolitisk virkemiddel i nye typer væpnede konflikter.

For å sikre rekruttering til internasjonale operasjoner har man innført beordringsadgang til internasjonal tjeneste. Studien vil forsøke å se om norsk sikkerhetspolitikk i form av økt bruk av militærmakt i internasjonale operasjoner samt alliansetilknytningen til Nato, kan være en

variabel som kan ha implikasjoner på minoritetsungdoms vilje til å søke utdanning og karriere i Forsvaret.

2.2.3 Holdninger til innvandring

Det er ulik toleransegrense i forhold til mangfoldet i Norge, og ulike syn på hva som skal til for å skape gode forhold mellom befolkningsgrupper. Endringer i holdningen til innvandrere og innvandring påvirkes trolig av ulike forhold. Økonomiske konjunkturer, myndighetenes flyktning- og innvandringspolitikk, og hvilket omdømme innvandrerne selv legger grunnlag for gjennom egne handlinger, har betydning. Undersøkelser har vist at holdningen varierer med hensyn til utdanning, alder, bosted, politisk ståsted og kontakt med innvandrere. Personer som har kontakt med innvandrere er gjennomgående mer innvandrervennlig enn personer uten slik kontakt.¹⁷ I forhold til holdningen i andre europeiske land, så er den norske opinionen mer liberal eller tolerant enn gjennomsnittet (Blom 2008).

Jeg vil i oppgaven forsøke å avdekke om utvalget i løpet av sin tjenestetid i Forsvaret har møtt holdninger eller opplevd negativ forskjellsbehandling som de føler har vært knyttet til deres minoritetsbakgrunn.

2.3 Politiets forskning

Av mangel på forskning innenfor temaet internt i Forsvaret, så vil jeg i det etterfølgende beskrive noe av politiets arbeid og forskning i forhold til deres ambisjon om å rekruttere og integrere personer med flerkulturell bakgrunn til politi- og lensmannsetaten.¹⁸ Innledningsvis vil jeg beskrive Politidirektoratets funn. Deretter vil jeg presentere noe av den siste forskningen som er utført ved Politihøgskolen. Ettersom jeg på slutten av studien presenterer noen anbefalinger i forhold til hva Forsvaret kan gjøre for å påvirke rekrutteringen av personer med minoritetsbakgrunn til offisersyrket, så vil jeg kort komme inn på noen av politiets mange tiltak for å øke antallet minoritetsstudenter ved Politihøgskolen.¹⁹

2.3.1 Politidirektoratets arbeid

Et forskningsprosjekt gjennomført av Politidirektoratet fant to hovedhindringer for rekruttering og integrering av personell med flerkulturell bakgrunn. Den første hindringen knyttet seg til dårlige norskkunnskaper samt manglende kunnskap om norsk samfunn og kultur. Den andre

¹⁷ De mest liberale er unge mennesker, med høy utdanning bosatt i Oslo/Akershus (Daugstad 2008).

¹⁸ Politidirektorater har brukt følgende definisjon av flerkulturell; person født i eller utenfor Norge av foreldre utenfor Europa eventuelt europeiske stater med ikke vestlig kulturforankring (Politidirektoratet 2005).

¹⁹ I følge St.prp.nr 1(2002-2003) skal politiet øke sin bevissthet og kunnskap om minoriteter for å komme i bedre dialog med grupper som politiet tidligere ikke har kommet i kontakt med, øke rekrutteringen av personer med minoritetsbakgrunn, og følge opp Regjeringens Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002-2006) (Politidirektoratet 2005). Disse ambisjonene er også bakt inn som et hovedmål i Politidirektoratets personalpolitikk (Politidirektoratet 2008).

hindringen knyttet seg til usikkerhet i etaten omkring personellens lojalitet til den norske stat og vestlige verdier. Forskningen viste også at det blant ledere og kolleger var en stor vegring mot å belyse hindringene for rekruttering og integrering av flerkulturelle. Vegringen mente man har bakgrunn i frykt for å bli oppfattet som fordomsfull eller ha rasistiske holdninger.

Erfaringer fra samlinger med en ressursgruppe viste at et stort flertall av minoritetsrepresentantene var opptatt av å ikke skille seg ut eller bli stemplet som medarbeidere som får særbehandling verken i forbindelse med opptak til Politihøgskolen eller i den daglige tjenesten. Noen fortalte historier som viste at de har følt seg tilsidesatt, forskjellsbehandlet eller misforstått. Noen følte også at de måtte produsere mer og bedre enn sine øvrige norske kolleger for å bevise at de er like godt kvalifisert.

Forskningen resulterte i en prosjektplan for å øke kunnskapen om, og forståelsen for, hvilken ressurs flerkulturelle er for etaten, samt spesifikke tiltak knyttet opp mot ledelsesforankring²⁰ og oppsøkende rekrutteringsarbeid.²¹

2.3.2 Forskning fra Politihøgskolen - Hvitt eller bredt?

Hovedfokus til politiskolens forskningsprosjekt *Hvitt eller bredt?* har vært ”...å identifisere de mekanismer som får ungdom til å søke, gjennomføre utdanningen og forbli i yrket” (Egge, Ganapathy, Runhovde 2008:13).²² Forskningen viser at de to viktige faktorene som påvirker ungdom med minoritetsbakgrunn ønske om en politikkariere er foreldrenes innflytelse på ungdommens utdanningsvalg og manglende kunnskap om muligheter.

Forskningen viser at utdanning i mange minoritetsgrupper er knyttet til sosial mobilitet, og at foreldre, og i noen grad også familie i opprinnelseslandet, har innflytelse på ungdommens utdanningsvalg. Ungdommens utdanning kan være med å endre familiens sosiale status, og blir dermed sett på som en investering i hele familiens, og ikke bare ungdommens, fremtid.

²⁰ Prosjektgruppen mente at det er av avgjørende betydning å forankre krav og forventninger til rekruttering og integrering av flerkulturelle hos ledelsen i politidistriktene, samt at Politidirektoratet må være pådrivere i prosessen blant annet gjennom sjefsmøter og styringsdialoger (Politidirektoratet 2005).

²¹ For å øke rekrutteringen til Politiskolen ble det iverksatt tiltak knyttet til oppsøkende rekrutteringsarbeid, aktiv bruk av studenter med flerkulturell bakgrunn i rekrutteringsarbeidet (rollemodeller), tilbud om treningsprogram for å bedre muligheten på å bestå fysiske opptaksprøver samt norsktester og norskopplæring der det er tvil om søkeren har gode nok norskkunnskaper. Det ble også foreslått å innføre valgfaget ”flerkulturell forståelse” som obligatorisk i grunnutdanningen for å øke kompetansen om de ulike kulturene, slik at man unngår misforståelser i utførelsen av politiarbeidet. Et av tiltakene gikk ut på å videreutvikle samarbeidsavtalen fra 2002 med Forsvaret, når det gjelder rekrutteringstiltak i videregående skoler. I 2003 besøkte Politihøgskolen, Forsvaret og representanter fra prosjektgruppen 22 videregående skoler hvor det var stor andel elever med flerkulturell bakgrunn. Politihøgskolen deltok med både studenter og en polititjenestemann med flerkulturell bakgrunn. I følge politiets prosjektgruppe, lyktes ikke Forsvaret i samme grad å stille med tilsvarende gruppe til besøkende på de videregående skolene (Politidirektoratet 2005)

²² Datagrunnlaget i prosjektet bygger i stor grad på intervjuer med minoritetsstudenter ved Politihøgskolen (PHS), intervjuer med studenter som ikke kom inn på PHS, samt observasjoner i PHS opptaksnemnd (Egge et al. 2008).

Foreldrenes ambisjoner og kunnskap om yrket blir derfor viktige. Spesielt fremheves det at det ser ut til å være lite kjent at politiutdanningen gir en bachelorgrad med mulighet for mastergrad. Selv om foreldrene har forståelsen av at politiutdanningen ikke er et lavstatusyrke i Norge, så hjelper det ikke så lenge familie og venner i opprinnelseslandet vurderer yrkets stilling ut fra forholdene der de bor.

Et annet funn viser at enkelte minoritetsungdommer tror at politiutdanningen er stengt for dem, enten på grunn av deres innvandrerbakgrunn eller misforståelser knyttet til sikkerhetsklarering eller andre inntakskrav. Det blir derfor vurdert som viktig å tydeliggjøre overfor ungdom med minoritetsungdom at de er ettertraktet til politiyrket og hva det er som gjør dem ettertraktet. Forskningen avdekket også sterke individuelle motivasjonsfaktorer som for eksempel ønsket om å hjelpe andre, og være til nytte i samfunnet, samt gjenopprette inntrykket av de som har plassert minoritetsungdom på ”...den gale siden” (Egge et al. 2008:70). Jobbsikkerhet, muligheter innenfor politiyrket, fysiske utfordringer, action og spenning ble også nevnt som viktige faktorer. De gode møtene, positive erfaringer og tillit til norsk politi er også en positiv motivasjonsfaktor. ”*En positiv relasjon kan vekke lysten til å bli politi – også hos personer som på forhånd ikke engang hadde tenkt på muligheten*” (Egge et al. 2008:73). Lav grunnlønn blir ofte trukket frem som en demotiverende faktor.

Forskerne foreslår blant flere tiltak en gjennomgang av opptaksprosedyrene for å se om de fremdeles er relevante og om de kan være systematisk ulikhetsskapende. Et annet forslag er å bli mer tydelig på hvilken kompetanse man etterspør, og hvorfor skolen ønsker alternativ kompetanse. Et tredje forslag knyttes til studiemiljø og læring er at utdanningsinstitusjonen må være mer bevisst på å bruke den kompetansen og de erfaringene som personer med minoritetsbakgrunn tilfører organisasjonen.

2.3.3 Prosjekt ”Ut i felten”

Prosjekt ”Ut i felten” hadde som mål å øke antall kvalifiserte søkere med etnisk minoritetsbakgrunn til Politihøgskolen (Kristiansen 2008). Prosjektet hadde et individbasert fokus ved at medarbeidere ved tre politistasjoner har veiledet lokal minoritetsungdom med interesse for politiyrket (Egge mfl. 2008). I prosjektet ble tidligere søkere til Politihøgskolen, samt utvalgte personer, kontaktet og tilbudt fysisk opptrening, svømmekurs, språkopplæring til kandidater som ble vurdert til å ha behov for det, samt en personlig ”coach”. Tall fra opptak på

Politihøgskolen viser at prosjektet var vellykket.²³ Prosjektet viser at jevnlig kontakt med de opprettede mangfoldsgruppene i politidistriktene og lokale innvandrersorganisasjoner, kan bidra til å skape dialog og kontakt med potensielle søkere. Utvalg av kandidater, utarbeiding av individuelle fremdriftsplaner, veiledning og motivasjon frem til opptak har også gitt resultater. Prosjektet konkluderer med at det i rekrutteringsarbeidet er behov for både en langsiktig strategi knyttet til aktiviteter av typen skolebesøk, kampanjer og kontakt med foreninger og organisasjoner, og en umiddelbar strategi som knyttes til individrettede aktiviteter og veiledning av potensielle søkere (Kristiansen 2008).²⁴

2.3.4 Overføringsverdi til Forsvaret?

Hvorvidt politiets erfaringer er direkte overførbare til Forsvaret er vanskelig å si noe bestemt om. Det kan synes som om politiet over tid har hatt en sterk motivasjon og innsats rettet inn mot de ønskede grupper. Selv om Politiet ikke har kommet i mål i forhold til å gjenspeile den flerkulturelle sammensetningen i det norske samfunnet, så har deres bevisste satsing på å øke antallet personer med minoritetsbakgrunn i etaten gitt resultater. Tall fra Politihøgskolen viser at de har lykket med en vesentlig økning i både antall søkere og antall studenter med minoritetsbakgrunn (Egge et al. 2008).²⁵

Selv om overføringsverdien mellom de to etatene ikke kan sies å være direkte, har jeg likevel valgt å benytte meg av Politiets funn når jeg har utarbeidet noen av spørsmålene i intervjuguiden, for å se om noen av de mekanismene som gjelder i politiet også gjelder for det utvalget som jeg undersøker i Forsvaret.

²³ Det var totalt 38 personer med minoritetsbakgrunn som sa seg villig til å være med i prosjektet, og av disse var det 31 som søkte Politihøgskolen i desember 2007. Åtte av de 31 søkerne ble tatt opp på Politihøgskolen (26 prosent av utvalget). I tillegg var det 103 søkere med minoritetsbakgrunn som søkte gjennom vanlig inntaksprosedyre. Av disse ble 21 søkere tatt opp (20 prosent av utvalget). Samlet ble 70 søkere med minoritetsbakgrunn innkalt til opptak, og 29 søkere ble tatt opp (Kristiansen 2008).

²⁴ Politiet har også flere prosjekter knyttet til rekruttering av minoritetsungdom. Et av prosjektene "Rekruttere og beholde" ble igangsatt i 2007 og går i hovedsak ut på at tjue polititjenestemenn/-kvinner skal veilede ungdom med tilsvarende bakgrunn som ønsker å søke Politihøgskolen, og som tittelen indikerer legges det stor vekt på å beholde de ferdigutdannede polititjenestemennene/-kvinnene i etaten (Egge et al.2008).

²⁵ I 2004 var det 80 søkere med minoritetsbakgrunn av totalt 2399 søkere. 13 av disse ble tatt opp som elever ved skolen. I 2007 var det 105 søkere med minoritetsbakgrunn av totalt 1889 søkere. 29 av disse ble tilbudt plass (av disse var igjen 7 kvinner). Også i 2008 ble det tilbudt plass til 29 studenter med minoritetsbakgrunn (av disse var det 6 kvinner) (Egge et al. 2008). Kullenes størrelse har variert noe de siste år. I studieåret 2007/2008 hadde Politihøgskolen i alt ca 1150 studenter i grunnutdanningen fordelt på Oslo og Bodø, noe som skulle tilsi et snitt på ca 380 elever på kullene.

2.4 Internasjonal militær forskning

I denne delen vil jeg beskrive to relativt motstridende syn i internasjonal forskning når det gjelder militær kultur og etnisitet. Hovedtendensen er at militærmakten ser ut til å kunne virke som en integrasjonsmekanisme, men det er også forskning som hevder at militærmakten er segregerende. Avslutningsvis vil jeg kort presentere noen funn fra forskning på temaet i England og Nederland

2.4.1 Militære organisasjoner - i fremste linje når det gjelder å integrere ulike grupper i et land?

Charles C. Moskos hevder at militære organisasjoner er i fremste linje når det gjelder å integrere ulike grupper i et land.²⁶ Dette forklarer han blant annet med sterke sosialiseringmekanismer som behandler alle likt. Uniformer og distinksjoner regulerer atferden og separasjon fra det sivile samfunn gjør at alle stiller på like fot.

Forskning på erfaringer med afroamerikanere hevder at ”...*the more contact white soldiers had with black troops, the more favourable was their reaction towards racial integration*” (Moskos 1999:14).

I 1999 utgjorde afro-amerikanere 27 prosent av personellet i US Army, og noe mindre prosentandel i US Navy, US Air Force og Marine Corps (ca 15 prosent i hver gren). Av den totale befolkningen utgjør de ca 12 prosent (Moskos 1999). Denne vellykkede integreringen av minoriteter har vært viktig i forhold til å vinne tilbake støtten til de militære styrkene fra det amerikanske folket (Moskos og Butler 1996).

I boken *All that we can be – Black leadership and Racial integration the Army way*, hevder forskerne at den amerikanske hæren har lyktes i sitt integreringsarbeid selv om US Army ellers ikke er blant de organisasjoner som er i fremste linje i forhold til sosiale forandringer. Professor i offentlig politikk og sosiologi Seymour Martin Lipset uttaler at ” *The military constitutes the most successful integrated institution in the country, and there is much to be learned from what*

²⁶ Moskos forskning har i hovedsak vært knyttet til afroamerikanere eller svarte. Moskos og Butler bruker termen ”black American” og ”Afro-American” om hverandre, de bruker også begrepene blacks og whites, blacks and nonblacks, samt blacks and other peoples of color. Sistnevnte gruppe er fargede, men ikke afroamerikanere (Moskos og Butler 1996). I dag benyttes også begrepet African-American. Afrikanskamerikanere har tjenestegjort i de amerikanske styrkene helt fra koloni tiden. General Washington skrev i et brev til Kongressen ”*It has been presented to me, that the free Negroes, who have served in the past, are very dissatisfied at being discarded. As it is to be apprehended, that they may seek employment in the Ministerial Army, I have... given license for their being enlisted. If this is disapproved by Congress, I will put a stop to it*” (Moskos og Butler 1996:19). Kongressen gikk ikke i mot og Afro-Amerikanere kunne formelt verve seg i Hæren. Med få unntak har det inntil Koreakrigen vært en periode med segregering mellom svarte og hvite. Unntakene knyttet seg spesielt til erfaringer fra slutten av andre verdenskrig, hvor afroamerikanere meldte seg frivillig og tjenestegjorde i egne tropper i det som tidligere hadde vært hvite kompanier Første steg i retning av opphevelsen av raseskillet ble iverksatt av president Truman i 1948 (formelt). Integrasjonen mellom svarte og hvite skjøt fart under Koreakrigen. Det har også vært perioder med spenning mellom ulike grupper, spesielt etter Vietnamkrigen. Siden tidlig på 1980 tallet har forholdet mellom hvite og svarte amerikanere i de væpnede styrkene vært positive (Moskos 1999).

they have done” (Moskos og Butler 1996:omslag). General Colin Powell som selv er afrikansk-amerikaner, tidligere US Chief of Staff og amerikansk utenriksminister, støtter dette synet: “*The Army has given African Americans more equal opportunity than any other institution in American society...*” (Moskos og Butler 1996:omslag).

Moskos og Butlers (1996) forskning viser at jo mer militært miljøet er, desto bedre er integreringen. Det er til og med mulig å se en spillover effekt på det sivile miljøet. De samfunnene som er best integrert, er de samfunnene som har de største militær institusjonene. Forskning viser at det fremdeles er slik at svarte og hvite har noe ulik persepsjon av hvordan “*the racial climate*” er i de militære styrkene. De svarte ser mer rasediskriminering enn de hvite, men forskjellen i persepsjon er mye mindre enn i det sivile samfunnet.²⁷

2.4.2 Hvorfor har den amerikanske Hæren lyktes?

Moskos og Butler (1996) hevder at motsetningsforhold mellom ulike raser best kan bekjempes med en absolutt nulltoleranse for diskriminering kombinert med kompromissløse krav til personellet og tjenestens utførelse.²⁸ De hevder også at antallet minoriteter bør være av en viss størrelse. Dette for at man skal ha en stor nok rekrutteringspool i forbindelse med avansement, men også fordi gruppen ikke skal føle seg marginalisert. En tilstrekkelig størrelse²⁹ sikrer at den afroamerikanske kulturen også kan påvirke organisasjonens effektivitet i positiv retning, og at de øvrige anerkjenner også mangfoldet blant de svarte. Forskerne hevder også at fargede ofte bedømmer raserelaterte forhold som mindre fordelaktige enn det hvite gjør: “*Blacks and whites will not view opportunities and race relations the same way*” (Moskos og Butler 1996:132). Dette betyr imidlertid ikke at man ikke kan lykkes sammen, i et likeverdig samfunn hvor man har felles erfaring.

²⁷ Moskos og Butler (1996) beskriver et påtrykk i forhold til å dra paralleller mellom de erfaringene militærmakten har hatt med integreringen av etniske minoriteter og de erfaringene man har hatt i forhold til integreringen av kvinner og homoseksuelle. De ønsker ikke en slik sammenligning, og mener at raseskillemålet er av en helt spesiell karakter i USA, og at det har sin egen dynamikk. De sosiale relasjonene mellom ulike etnisiteter er fundamentalt forskjellig fra de relasjonene som er mellom kvinner og menn og de som er mellom homofile og heterofile.

²⁸ Forskerne hevder at man er nødt til å tilrettelegge for trening og utdanning for å skape muligheter for personell som ellers ville ha stilt med et ufordelaktig utgangspunkt, men ikke gå på akkord med krav til standard (idid).

²⁹ “*We do not know what the magic number is, but the lower range is probably close to the national ratio of one black for every nine Americans*” (Moskos og Butler 1996:13).

2.4.3 Overføringsverdi til det norske Forsvaret?

Raserelaterte spørsmål har helt siden slavetiden vært et innenrikspolitisk spørsmål som har opptatt amerikanerne (Moskos 1999). I så måte kan man kanskje si at USA utgjør et spesielt kasus når det gjelder mangfold og integrering av minoriteter i de væpnede styrkene. Afro-Amerikanerne ”vokste opp” med Amerika, og har vært en del av alle landets konflikter og kriger. Deres deltakelse i de militære styrkene har således en stolt og særegen historie.³⁰ Hvor stor overføringsverdien er til det norske samfunnet, er derfor noe usikker. Studien vil forsøke å se om utvalget opplever seg som integrert i organisasjonen i henhold til Moskos og Butlers integreringsmodell.

2.4.4 Er militær kultur preget av rasisme?

I sin bok *Men, Militarism & UN Peacekeeping* (2004) skriver Sandra Whitworth at kulturen i militære organisasjoner er preget av rasisme. Militærmakten er en streng hierarkisk organisasjon hvis hovedbudskap er å skape menn, og noen kvinner, som vil bli krigere som er forberedt på å drepe og dø for staten.

I mange gamle stammesamfunn var det vanlig at det var mange ritualer knyttet til det å gjøre unge gutter til menn. Samfunn som har vært i krig, eller som har måttet kjempe for sin eksistens, har beholdt dette tankesettet rundt å gjennomleve enkelte ritualer for å gjøre gutter til voksne menn. Whitworth mener at mange av disse ritene og tradisjonene er videreført av dagens militære systemer. I dannelsen av soldater blir det benyttet ritualer og myter som fokuserer på militæret i seg selv, er maskuline, voldelige, kvinnefiendtlige, rasistiske og homofobiske. Det er disse holdningene i grunnleggende trening og indoktrinerende øvelser som leder til selve opptaket til de fleste nasjoners militærvesen (Whitworth 2004:155).

Whitworth fremhever at vår tids soldatopplæring er bemerkelsesverdig lik i mange av verdens mest moderne staters militærvesen. Det er en stramt koreografert prosess som har til hensikt å bryte ned personlig egenskaper (individualiteten) hos det enkelte individ og erstatte dette med en forpliktelse til, den totale institusjonen de nå er avhengig av. Hele ideen med den innledende soldatopplæringen er å innprente i soldatene de normer, verdier og ideer som gjelder i de militære institusjonene. Denne indoktrineringen starter umiddelbart etter at rekruttene har møtt til tjeneste. De nye rekruttene blir i nedbrytingsfasen konstant minnet på om deres inkompetanse,

³⁰ I innledningen til *Colored Patriots of the Amerikan Revolution* (William C. Nell, 1855) skriver Harriet Beecher Stowe “ We are to reflect upon them as far more magnanimous...because they haved served...a nation which did not acknowledge them as citizens and equals, and in whose interests and prosperity they had less at stake...Bravery under such circumstances, has a peculiar beauty and merit” (Moskos og Butler 1996:15).

og blir møtt med en rekke språklige fornærmelser knyttet til kjønn og rase.³¹ De som reagerer og ikke opptrer konformt blir ofte utsatt for fysisk straff eller ydmykende atferd fra overordnede eller gruppepress. I transformasjonen fra ung mann til soldat fokuseres det på likhetene i gruppen for eksempel uniformering, hårklipp og språkbruk, samtidig som gruppen ”de andre” konstrueres. Disse ”andre” er ikke medlemmer av det militære fellesskapet og representerer det som er annerledes og forskjellig og innehar ikke ønskelige egenskaper (Whitworth 2004).

For å underbygge påstandene om at de militære organisasjonene er rasistiske viser Whitworth til amerikanske studier av Vietnam-veteraner som indikerer at det er flere tilfeller av posttraumatisk stress syndrom blant amerikanere med spansk, afroamerikansk og indiansk bakgrunn.³² Forskere mener dette kan skyldes en persepsjon blant fargede amerikanske soldater at de på grunn av deres etnisitet oftere enn hvite amerikanere ble valgt til vanskelige, farlige og livstruende oppdrag. Dette mener Whitworth viser at når det kom til kamphandlinger, så brøt den tilsynelatende tett sammenvevde militære familien sammen langs rase/etniske skillelinjer. De canadiske styrkenes³³ overgrep i Somalia i 1993 var i følge Whitworth et annet eksempel på at militærmakten er rasistisk.³⁴

2.4.5 Overføringsverdi til det norske Forsvaret?

Et viktig spørsmål blir også om Whitworths studier av de canadiske spesialstyrkene, har overføringsverdi til den norske vernepliktsbaserte avdelinger. De canadiske spesialstyrkene har helt andre opptakskriterier enn de norske avdelingene hvor vi kan håndplukke de beste på grunn av vernepliktsordningen. Whitworth mener selv hun ikke har studert ”*a few bad apples*” men en hel kultur. Det er likevel mulig å stille spørsmålstegn ved om hvor representativt de canadiske spesialstyrkenes atferd var i Somalia, og om man ut fra dette tilfellet kan slutte at dette gjelder militær kultur generelt. Studien tar likevel sikte på å avdekke om utvalget har opplevd den norske militære kulturen som rasistisk eller diskriminerende.

³¹ “*The new recruit is not only reminded constantly of his or her incompetence, but faces a variety of gendered and raced insults crafted to play on her or his specific feminine or masculine anxieties, including “whore,” “faggot,” “sissies,” “cunt,” “ladies,” “abortion,” “pussies,” “nigger,” “Indian,” and sometimes simply “you woman”* (Whitworth 2004:155).

³² Når det gjelder studiene knyttet til posttraumatisk stress syndrom så henviser Whitworth til Janette Beals, Spero M. Manson, James H Shore, Matthew Friedman, Marie Ashcraft, John A. Fairbank, og William E. Schlenger (2002). The Prevalence of Posttraumatic Stress Disorder Among American Indian Vietnam Veterans: Disparities and Context, *Journal of Traumatic Stress* 15, no 2 (April 2002): 89-97.

³³ Canadian Airborne Battle Group.

³⁴ Andre forskere hevder at opplæringen i forkant av oppdraget i Somalia, og en svært marginal og til dels feilaktig ”Somalia Handbook”, ikke var tilstrekkelig til at de canadiske soldatene hadde forutsetninger til å forstå situasjonen i Somalia (Winslow, Heinecken og Soethers, 2006). Mangel på kulturforståelse og dårlige forberedelser var viktige forklaringsfaktorer på de avskyelige voldsepisodene. Interkulturell trening kunne hjulpet de canadiske soldatene i sine forberedelser til å løse oppdrag, og kanskje forhindre fremmedhat og rasisme (ibid).

2.4.6 Annen militær forskning om fenomenet - England og Nederland

To land som har lyktes med å øke rekrutteringen av borgere med minoritetsbakgrunn er England³⁵ og Nederland³⁶. Begge landene har i sine strategiske plandokumenter utgitt føringer og måltall for rekrutteringspolitikken. Forskning fra disse landene viser tre interessante ting. For det første så foreligger det begrensninger knyttet til det positive resultatet på forsvarsnivå, ved at det er variasjoner mellom de ulike forsvarsgrenene. Størst fremgang er det i begge landenes hærstyrker.³⁷ For det andre så påviser forskning kraftige skjjevheter i den etniske representasjonen. I de britiske styrkene har man stort sett bare klart å rekruttere afrikanske og karibiske minoriteter, og i mindre grad sør-asiatiske minoriteter. I de nederlandske styrkene har man innrettet rekrutteringen spesielt mot nederlendere med tyrkisk bakgrunn.³⁸ For det tredje så har det etter 11. september 2001 vært en tendens til å mistenkeliggjøre alle muslimer, uavhengig av hvor i verden de kommer fra. Til og med vel integrerte muslimer i England eller Nederland blir kategorisert som potensielle ekstremister. Undersøkelser viser derimot at deres lojalitet i praksis ikke er endret, og at det ikke finnes sterke indikasjoner på at deres lojalitet er mindre ekte enn andre samfunnsgruppers (Dandeker og Mason 2007). De siste årene har rekrutteringen av minoriteter til de nederlandske styrkene stoppet opp. Dette mener man kan skyldes både mindre fokus på rekruttering, men også at en økende polarisering og segregering generelt i samfunnet reflekterer seg i militærmakten³⁹. Den største utfordringen i forhold til rekruttering av etniske minoriteter til de nederlandske styrkene mener forskere ligger i integrasjonsklimaet i organisasjonskulturen, fordi holdningene til det kulturelle mangfoldet har endret seg fra å være positive (1999) til å bli mer negative eller nøytrale (2005) (Richardson, Bosch og Moelker 2007).

³⁵ I 2001 utgjorde personell med etnisk minoritetsbakgrunn ca 9 prosent av den totale befolkningen i Storbritannia. Per 1. januar 2006 hadde 5.5 prosent av de ansatte i det britiske forsvaret minoritetsbakgrunn, mot 1.8 prosent i 1998/99. Den største økningen hadde funnet sted i den britiske hæren, hvor soldater med etnisk minoritetsbakgrunn i 2006 utgjorde 8 prosent av samlet styrke. Målsettingen for rekrutteringen av personell med etnisk minoritetsbakgrunn til de britiske styrkene har økt fra 6 prosent i 2006 til 8 prosent i 2013 (Dandeker og Mason 2007).

³⁶ Målinger viser at etniske minoriteter utgjør ca 10 prosent av befolkningen i Nederland. I 2002 utgjorde etniske minoriteter 7.2 prosent av de ansatte i det nederlandske forsvaret. Flest var det i hæren med 8,9 prosent. Det nederlandske Forsvaret har iverksatt en rekke tiltak i forhold til rekruttering og regulering av rettigheter til etnisk minoriteter samt arbeidet med å skape forståelse og respekt mellom personer fra ulik etnisk bakgrunn (Richardson, Bosch og Moelker 2007).

³⁷ I England har det vært relativt liten fremgang i The Royal Air Force og UK Navy (Dandeker og Mason 2007).

³⁸ En markedsundersøkelse viste at minoriteter med tyrkisk bakgrunn var de som var mest interessert i å tjenestegjøre i de nederlandske styrkene (22%). Nest største gruppe i denne undersøkelsen utgjorde karibiske minoriteter (11%) (Richardson, Bosch og Moelker 2007).

³⁹ Etter drapet på på Theo van Gogh og etter 11.september 2001 (Richardson, Bosch og Moelker 2007).

3 Metode

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for den fremgangsmåten jeg har benyttet, samt de metodiske overveielserne jeg har gjort i arbeidet med oppgaven. Jeg vil starte med å beskrive bakgrunnen for valg av oppgave og min forståelseshorisont i forhold til tema og organisasjon. Deretter vil jeg presentere noen utfordringer i forhold til utviklingen av problemstillingen før jeg beskriver noen tanker i forhold til valg av undersøkelsesdesign. Jeg vil ganske kort kommentere utviklingen av intervjuguiden og søknadsprosessen opp mot godkjenning av prosjektet. Jeg vil gå noe grundigere gjennom utvalgsstrategi og selve datainnsamlingsprosessen. Videre vil jeg presentere hvordan datamaterialet har vært bearbeidet og analysert, samt noen av de etiske avveiningene som jeg har gjort. Kapittelet avsluttes med en kort diskusjon omkring oppgavens validitet og reliabilitet.

3.1 Idè, incentiv og førforståelse

Under arbeidet med en oppgave i faget militærmakt, politikk og samfunn benyttet jeg meg av en modell av den amerikanske professoren i sosiologi Charles C. Moskos (Moskos, Williams & Segal 2000) i et forsøk på å finne ut hvorvidt det norske Forsvaret kan sies å være postmoderne i henhold til Moskos termer. En av parametrene i Moskos modell er militærmaktens forhold til, og integrering av, minoriteter. Minoriteter var i denne sammenheng avgrenset til kvinner, homofile og etniske minoriteter. Når jeg skulle forsøke å beskrive hovedtrekk og trender ved det norske Forsvaret, oppdaget jeg at det finnes relativt mye forskning på kvinners rolle i organisasjonen. Det er derimot forsket lite på andre minoriteters situasjon i Forsvaret. Denne mangelen på kunnskap var et viktig incentiv i forhold til valg av problemstilling. Et annet viktig incentiv var nysgjerrighet knyttet til politiets relativt høye profilering av, og målsetting om, økt andel studenter med minoritetsbakgrunn til Politiskolen. I denne sammenheng undret jeg meg over at min egen organisasjon ikke synes å vie temaet like stor oppmerksomhet.

Min kunnskap om temaet før denne studien har vært svært begrenset, og faller sannsynligvis inn under dr.philos. og professor i religionssosiologi Pål Repstads beskrivelse av forskeren som *”beveger seg i nokså ukjent terreng”* (Repstad 2007:31).

Selv om temaet har vært nytt for meg, vil også min tolkning og forståelse av undersøkelsesobjektene bygge på en forforståelse (Repstad 2007). Min forforståelse av temaet er knyttet til lesning av tidligere undersøkelser, spesielt politiets, men også militær forskning fra andre land, samt debatter i media. Jeg har i mer enn tjue år tilhørt den militære profesjonen, og er vel kjent med deler av kulturen i organisasjonen. Jeg har også erfaring med å være en minoritet i

en organisasjon, dog ikke knyttet til etnisitet som er denne studiens fokus. Min nærhet til organisasjonen kan være en ulempe i forhold til at jeg kanskje ikke ønsker å fremstille den i et ugunstig lys. Dette kan imidlertid også være en fordel med tanke på kunnskap om Forsvarets kultur og begrepsbruk. Jeg håper imidlertid at min bevissthet rundt min egen forforståelse eller forståelseshorisont, kan være med på å gjøre meg mer sensitiv i forhold til den informasjonen som jeg har innhentet (Dalen 2008).

3.2 Utvikling av problemstilling

Forskningsmengden innenfor temaet innvandring og integrering må kunne sies å være relativt omfattende i samfunnet forøvrig, men det har ikke lyktes meg å finne kunnskap knyttet til temaet i det norske Forsvaret. Siden temaet er et empirisk ubeskrevet område i Forsvaret anser jeg studien for å være av eksplorerende karakter. Oppgavens problemstilling er formulert som et åpent spørsmål og har til hensikt å finne ut hva fenomenet består av, samt avdekke ny kunnskap om fenomenet (Jacobsen 2005). Selv om eksplorerende problemstillinger oftest sies å være teori og hypoteseutviklende, så har ikke denne studien ambisjoner om å utvikle ny teori. Til det er studien for begrenset både i omfang og representativitet. Jeg har i hovedsak benyttet eksisterende forskning til å utvikle mer spesifikke antakelser til egen analyse. Delvis har jeg også lent meg til intuitive erfaringer.⁴⁰

I forsøket med å operasjonalisere problemstillingen, innså jeg at jeg av mangel på data og ressurshensyn burde snevre inn problemstillingen, selv om en bredere tilnærming kunne være både interessant og viktig. Problemstillingen åpner for at det hadde vært interessant å studere søknader til Forsvarets utdanningsinstitusjoner for å få en oversikt over interessen for slik utdanning blant minoritetsbakgrunn, samt se om det er forhold ved dagens opptaksprosedyrer som kan være strukturelle hindre for etniske minoriteter. Problemstillingen kunne også vært belyst ved å foreta en måling av holdninger for å avdekke eventuelle motkrefter og etnisk mangfoldskompetanse generelt i organisasjonen. For å få en oversikt over det reelle rekrutteringsgrunnlaget til offisersutdanning blant denne gruppen krever det data knyttet til hvor stor andel av innvandrere og norskfødte med innvandringsbakgrunn med norsk statsborgerskap som:

- blir innrullerte
- blir sesjonerte
- blir innkalt til førstegangstjeneste

⁴⁰ Faktoren sikkerhetspolitikk ble tatt med som et resultat av noe så uvitenskapelig som en samtale med en drosjesjåfør med ikke-vestlig bakgrunn som var av den oppfatning at norsk alliansetilknytning og sikkerhetspolitikk var ekskluderende for integreringen av innvandrere i det norske samfunnet.

- møter til førstegangstjeneste
- gjennomfører førstegangstjeneste
- har søkt om fritak
- har søkt fritak av overbevisningsgrunner
- ikke får sikkerhetsklarering

Dette tallmaterialet foreligger ikke fordi Vernepliktsverket ikke har noen registre over personell med innvandrerbakgrunn (Vedlegg B og C).⁴¹ Mangelen på disse viktige indikatortallene gjør at studien ikke har mulighet til, eller ambisjoner om, å undersøke hele problemstillingens bredde.

3.3 Valg av undersøkelsesdesign

I den grad jeg som student kan sies å ha et vitenskapsteoretisk utgangspunkt, så velger jeg en pragmatisk tilnærming både i forhold til ontologi, epistemologi og metode (Jacobsen 2005:41). Det er problemstillingen som bør være bestemmende for hva slags undersøkelsesopplegg som bør benyttes og hva slags metode som skal anvendes for å samle inn empiri (Jacobsen 2005:72). Forskerens bakgrunn og mulighet for datainnsamling er også viktig (Ringdal 2001; Dalen 2008). Begrepet personell med innvandrerbakgrunn favner mange ulike grupper. Det er ikke urimelig å anta at det vil være kulturelle og individuelle forskjeller både mellom, og innad, i de ulike gruppene. Trolig vil en nordmann med pakistansk bakgrunn ha andre tanker og utfordringer knyttet til det å velge offisersyrket enn en nordmann med somalisk bakgrunn. Denne antakelsen talte for en undersøkelse av et større utvalg, med påfølgende mulighet til generalisering knyttet til de ulike gruppene. Kanskje ville en anonym skriftlig spørreundersøkelse gi friere og ærligere svar enn en personlig samtale med en ukjent forsker? Lite bakgrunnskunnskap ville imidlertid gjort det vanskelig å utforme et spørreskjema med verdier og variabler som føltes relevante for undersøkelsesobjektene.

Manglende empirisk forskning på temaet i Forsvaret var likevel den faktoren som sammen med problemstillingen gjorde at jeg vurderte en kvalitativ tilnærming som den beste måten å gjøre en første studie av denne gruppen på. Kvalitative intervju får fram et nyansert og detaljert bilde av hvordan noen representanter for denne gruppen selv opplever og reflekterer rundt Forsvaret som karrierevalg, noe som ikke er mulig med spørreskjema. Denne kunnskapen kan Forsvaret bygge videre på hvis man ønsker å gjennomføre kvantitative eller komparative studier.

⁴¹ Vedlegg B: forespørsel til Vernepliktsverket og vedlegg C: svar fra stabssjef Vernepliktsverket.

Et kvalitativt undersøkelsesopplegg med nærhet til, og samtaleintervju med, et fåtall studieobjekter ble derfor valgt. For å bruke professor i pedagogisk psykologi Steinar Kvaales ord (her sitert i Dalen 2008:17): *”Det kvalitative forskningsintervju forsøker at forstå verden fra interviewpersonernes synspunkt, utfolde meningen i folks opplevelser, afdække deres livsverden, førend der gives vitenskabelige forklaringer.”*

I tillegg til å forsøke å få frem detaljrikdom og forskningsobjektene egne opplevelser, ble det forsøkt å få så mange refleksjoner som mulig ut av disse blant annet ved å spørre om hvilke tanker de antar at venner med minoritetsbakgrunn, familie i Norge samt eventuell familie i opprinnelseslandet gjør seg om temaet.

Jeg er klar over begrensningene som ligger i å la intervjuobjektene forklare fenomenet, og jeg er bevisst på at den subjektive opplevelsen ikke nødvendigvis avspeiler hvordan virkeligheten er.

Tverrsnittsdesign, hvor data registreres bare en gang for hver analyseenhet, og kvalitative intervju var den metoden som utpekte seg som den mest hensiktsmessig, sett i lys av både problemstillingen, eksisterende forskning og tid til disposisjon.

3.4 Søknad om godkjenning og utvikling av intervjuguide

I tillegg til at det er konsesjonsbelagt å registrere sensitive personopplysninger som blant annet rasemessig eller etnisk bakgrunn og religiøs oppfatning, skal det også søkes om konsesjon dersom data ikke er anonyme. Det vil si hvis det er mulig å koble navn med andre personopplysninger via en datamaskin eller dersom det oppretters personregistre (Personopplysningsloven 2001 § 2 og § 33). Jeg måtte derfor søke Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) ved Personvernombudet om godkjenning av prosjektet. Etter noen anbefalinger om forbedringer fra NSD ble det gitt tilrådning av personopplysninger fra NSD 12. februar 2008 (Vedlegg D). Tilrådingen ble senere endret noe som følge av at Vernepliktsverket ikke ville være den avdelingen som initielt tok kontakt med mulige respondenter.

For å få en best mulig innsikt i undersøkelsesobjektene opplevelsesdimensjon, samt deres refleksjoner og meninger, så ønsket jeg å gjennomføre en så åpen samtale som mulig. Jeg ønsket at respondenten skulle fortelle relativt fritt om sine egne og sine omgivers tanker om utdanningsvalg, muligheter for å velge offisersyrket og erfaringer med organisasjonen. Målsettingen var å forsøke å få frem informasjon og forklaringsvariabler jeg ikke har tenkt på. Jeg ønsket å åpne opp for at jeg kunne ta tak i respondentens ytringer og utsagn samtidig som jeg sikret meg at vi kom innom de temaene jeg ønsket i løpet av samtalen. I tilfelle respondenten var lite villig til å meddele seg, eller ikke så ut til å ville berøre noen av de temaene jeg har tenkt

gjennom på forhånd, så ønsket jeg å forsøke å dreie samtalen mot et mer semistrukerert/strukturet intervju. Jeg utarbeidet derfor noen spørsmål med relativt sterkt struktureringsgrad som jeg kunne ha til støtte dersom samtalen ikke forløp så åpent som jeg ønsket (Vedlegg E).

Det ble gjennomført et prøveintervju hvor den viktigste erfaringen var at innledningen før jeg kom i gang med intervjuet var for lang, og at den fullstendig åpne samtalen med kun et åpningsspørsmål lett stoppet opp.

Intervjuguiden ble også sendt til gjennomlesning av en informant. Vedkommende er den eneste offiseren jeg har kjennskap til som har innvandrerbakgrunn. Dette ble gjort fordi jeg var bekymret for å bruke begreper som kan virke støtende eller negativ på noen. Et ekstraspørsmål kom inn som følge av den ”kulturelle kvalitetssikringen”. Dette spørsmålet knyttet seg til om minoritetsungdommene hadde gjort seg opp en formening om mulighetene i Forsvaret *før* de kom til sesjon.

Erfaringene fra intervjuene viser at det, med unntak av et tilfelle, ikke var nødvendig å benytte seg av den sterke struktureringen på spørsmålene. Det var også flere av spørsmålene som ikke ble benyttet under samtalen fordi respondentens utsagn enten allerede besvarte spørsmålene, eller gjorde dem irrelevante.

3.5 Utvalgsstrategi

Kvalitative undersøkelser har til siktemål å si noe om det unike og spesielle, ikke det generelle og det typiske. Måten vi legger opp utvalget på bør være formålsoverordnet og avhengig av hva vi ønsker å få svar på (Jacobsen 2005). Fordi målet ikke er å generalisere resultatene til en større populasjon, så er ofte betydningen av systematisk og gjennomtenkt utvelging av informanter for lite vektlagt i kvalitative intervjustudier (Dalen 2008).

Populasjonen for denne undersøkelsen kan i videste forstand defineres som den delen av innvandrerbefolkningen som har ikke-vestlig bakgrunn, har norsk statsborgerskap og er i vernepliktig alder.⁴² Siden dette er en omfattende og heterogen gruppe, var det nødvendig å spisse utvalget. Utvalget består av 9 norske statsborgere med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn som er inne til førstegangstjeneste. Seks av respondentene har innvandret selv, mens tre av respondentene er norskfødte med innvandrerforeldre. Respondentene representerer åtte ulike

⁴² Dersom en utlending ønsker å bli norsk statsborger, må vedkommende vanligvis gi avkall på, eller løse seg fra, annet statsborgerskap. I enkelte tilfeller kan man få norsk statsborgerskap uten at det stilles slike krav. Man får da dobbelt statsborgerskap som innebærer at man har rettigheter eller forpliktelser overfor to forskjellige stater eller land. Dersom man har dobbelt statsborgerskap er man ikke nødvendigvis vernepliktig i Norge, hvis Norge har en avtale med en annen stat som er til hinder for å avtjene verneplikten i Norge (Utlendingsdirektoratet 2009).

opprinnelsesland. Selv om undersøkelsen ikke har en generaliseringsambisjon har jeg lagt vekt på kriteriet bredde og variasjon i utvalget, fordi jeg ønsket å fange opp meningsmangfoldet, og så mange nyanser og ulike dimensjoner som mulig av problemstillingen (Repstad 2007; Dalen 2008). Dette ble ivaretatt ved at respondentene så langt det var mulig skulle ha bakgrunn fra ulike ikke-vestlige land, samt at noen av respondentene hadde innvandret selv, mens andre var norskfødte med innvandrerforeldre. Selv om utvalget er for lite til å kunne si noe om kulturelle forskjeller i de ulike forsvarsgrenene, så ønsket jeg at de forsvarsgrenvise kulturene ble representert i utvalget. Ved at respondentene utgjør en heterogen gruppe i forhold til egen eller foreldrenes landsbakgrunn, så var tanken at undersøkelsen skulle få frem flest mulig forskjellige opplevelser og detaljer, for deretter å se om de likevel har noen felles erfaringer og tanker i forhold til å eventuelt skulle velge offisersprofesjonen.

Det ble vurdert en rekke tilnærminger i forhold til utvalg av respondenter. Det ble vurdert som interessant å undersøke både personell som har tatt offisersutdanning, personell som ikke har hatt kontakt med Forsvaret, personell som har søkt offisersutdanning og fått tilbud om utdanning, personell som har søkt offisersutdanning og ikke kommet inn, samt personell som står i en valgsituasjon i forhold utdanning og som har noe kjennskap til organisasjonen. Sistnevnte gruppe ble valgt først og fremst fordi gruppen anses å ha førstehåndsinformasjon om problemstillingen. Ressursmessige og pragmatiske hensyn støttet også opp om valg av denne gruppen. Jeg vurderte det som lettere å få tilgang til minoritetsungdom som var inne til førstegangstjeneste.

Jeg anmodet Vernepliktsverket (VPV) om å forestå en henvendelse til ulike avdelinger som kunne ha vernepliktige med slik bakgrunn. Min intensjon var at VPV skulle formidle en henvendelse til avdelingssjef som hadde aktuelt personell i sin avdeling, og at avdelingssjef formidlet informasjonsskrivet til aktuelle respondenter på vegne av prosjektleder.

Vernepliktsverket kunne ikke imøtekomme min anmodning og det endte med at jeg som prosjektleder måtte ta kontakt med ulike avdelingssjefer for å høre om de hadde aktuelt personell i sin avdeling (Vedlegg F). Geografisk nærhet var av økonomiske årsaker innledningsvis et utvalgs-kriterie i forhold til valg av avdeling. Dette kriteriet måtte senere avvikes i forhold til ønsket om å finne respondenter.

Avdelingssjef videreformidlet min henvendelse til mulige respondenter, og samtalte med meg om aktuell etnisk bakgrunn der hvor det meldte seg flere mulige intervjuobjekter enn det jeg hadde planlagt med. Ved en av avdelingene ble samtlige aktuelle respondenter intervjuet. Avdelingssjefenes kjennskap til personellet varierte blant annet fordi respondentenes tjenestetid ved nåværende avdeling varierte fra ca en uke til ca seks måneder. Det er lite trolig, men ikke

utelukket, at avdelingssjef kan kjenne igjen sitt personell dersom de leser studien.

Ulempen med å konsentrere seg om denne utvalgsstrategien, både når det gjelder å snakke med de som allerede er inne til førstegangstjeneste, og det å involvere avdelingssjef i utvalgsprosedyren, kan være at jeg har snakket med de som i utgangspunktet er mest motiverte for å avtjene førstegangstjenesten. De som ikke har hatt kontakt med Forsvaret noen gang, eller heller ikke ønsker en slik kontakt, kan ha viktig informasjon i forhold til problemstillingen. Dette personellets synspunkter vil ikke komme frem i denne studien.

3.6 Datainnsamlingsprosessen

Intervjuperioden strakk seg fra 13.mars til 2.april 2009. Mulige undersøkelsesobjekter hadde på forhånd mottatt et skriv med forespørsel om å delta i forskningsprosjektet (Vedlegg G). De som kunne tenke seg å delta ga tilbakemelding til sin avdelingssjef, som igjen avtalte tid og sted for gjennomføring av intervju med meg.

Jeg reiste til avdelingen hvor respondentene tjenestegjorde og gjennomførte individuelle intervjuer. Intervjuguide ble benyttet, men denne ble tilpasset respondentens fortelling og svar. De ytre omgivelsene intervjuet ble foretatt i var kjent for respondenten men ikke for intervjueren. I så måte kan intervjuene sies å ha vært gjennomført på respondentens hjemmebane (Repstad 2007) eller på et sted som var relativt naturlig for intervjuobjektet (Jacobsen 2005). Det finnes imidlertid ingen kontekster som er nøytrale, alle påvirker de intervjuet i en eller annen form (Jacobsen 2005). Selve rommet hvor intervjuene ble gjennomført var ukjent for både intervjuer og respondent og kan ha medvirket til at respondenten har følt seg i en kunstig situasjon. Det ble benyttet både digital opptaker samt båndspiller slik at jeg kunne ha øyekontakt med respondenten og ta tak i hans ytringer, og samtidig sikre at jeg fikk tatt vare på respondentens egne uttalelser. Respondentene synes ikke å være spesielt opptatt av de tekniske hjelpemidlene, men de kan likevel ha bidratt til forsiktighet i forhold til uttalelser. Intervjuenes varighet strakte seg fra en halv time til en time og tjue minutter.

I tillegg til nevnte mulige konteksteffekter kan også min tilstedeværelse ha skapt spesielle resultater (Jacobsen 2005). I hovedsak opplevde jeg ikke at det var vanskelig å etablere en åpen og god samtale mellom meg og respondentene, selv om de første intervjuene kan ha vært preget av min bekymring knyttet til alders- og kjønnsforskjell, samt respondentenes reaksjon i forhold til det å snakke om til dels følsomme temaer ansikt til ansikt med en fremmed. Dette kan likevel ha hatt noe å si på respondentenes følelse av tillit og dermed åpenhet i intervjusituasjonen.

Jeg valgte å gjennomføre intervjuene i sivilt antrekk for å forsøke å legge til rette for en samtale på like premisser og unngå en situasjon der respondenten følte seg i et kommandoforhold.

Mitt inntrykk er i hovedsak at de aller fleste følte seg komfortabel med intervjusituasjonen og syntes det var interessant at noen viste interesse for deres flerkulturelle bakgrunn.

3.7 Bearbeiding, analyse og fremstilling av data

Intervjuene ble transkribert i etterkant for å gjøre intervjusamtalene bedre egnet for analyse (Kvale 1997). Navn, avdelinger, opprinnelsesland og andre forhold som kan identifisere hvem respondenten er, er tatt vekk og erstattet med nøytrale ord. I enkelte av intervjustatene som er benyttet i rapporten, er det under transkriberingen fra muntlig til skriftlig språk tatt hensyn til lesbarheten (Kvale 1997). Utover dette er det ikke foretatt redigeringer i transkripsjonene.

Respondentens uttalelser i form av sitater utgjør den egentlige empirien i intervjustudier (Dalen 2008). Repstad mener at forskeren må finne balansen mellom narrativisme og overfortolkning, og ikke frata respondenten selvinnsikt og rasjonalitet ved å konsekvent diagnostisere med bakenforliggende forhold (Repstad 2007). Jeg har forsøkt å ivareta dette ved å ta hensyn til respondentenes utsagn og fortolkninger, samtidig som jeg har vurdert utsagnene opp mot problemstillingen i oppgaven. Når jeg skulle ta hensyn til hvilket materiale som skulle ”...løftes ut av datamassen...” (Repstad 2007:124), så har jeg tatt hensyn til hyppigheten i materialet. Det er her tyngden av min analyse ligger. Men jeg har også til en viss grad tatt med uttalelser som forekommer sjelden og kanskje fremstår som anomalier (Creswell 2009). Dette har jeg gjort for å få et bredest mulig bilde av temaet.

Siden respondentene utgjør en så vidt heterogen gruppe, så hadde det vært spennende med en personbasert analyse. Dette kunne fått frem respondentenes meget ulike oppvekstmiljø, og jeg kunne søkt etter mønstre ut i fra en mer helhetlig kontekst og presentasjon av den enkeltes livshistorie. En slik tilnærming tror jeg ville gjort det lettere å forstå og gi mening til den enkeltes uttalelser. Anonymitetshensyn gjør imidlertid denne tilnærmingen vanskelig (Repstad 2007). Jeg har derfor valgt å holde meg til en temabasert analyse. En temabasert analyse gjør det også lettere å knytte funnene opp mot problemstillingen.

3.8 Etske refleksjoner

Creswell (2009) beskriver at man i løpet av hele forskningsprosessen vil kunne komme opp i etiske spørsmål som man må være forberedt på å gjøre avveininger mot.

Forespørselen om å delta i undersøkelsen ble formidlet gjennom respondentenes avdelingssjef. Dette kan ha medført at enkelte kan ha følt seg presset til å melde seg som intervjuobjekt, da disse til daglig er i et kommandoforhold. En annen etiske avveielse kom da jeg skulle utforme intervjuguiden. Jeg følte at jeg hadde behov for å spørre noen spørsmål som grenset nært opp til hva som må kunne defineres som privatlivets sfære, og jeg var derfor bekymret for om jeg ville

støtte noen med mine spørsmål. Videre hadde jeg noen spørsmål knyttet til diskriminering som jeg er klar over det kan være vanskelig å snakke med en utenforstående om. Disse utfordringene forsøkte jeg å møte med å sende intervjuguiden til gjennomlesning av flere blant annet en offiser med innvandrerbakgrunn. Jeg følte også en trygghet ved at NSD hadde gitt sitt tilsagn til gjennomføringen av prosjektet. Likevel kunne det tenkes at det kom opp informasjon under samtalen som gjør at intervjuobjektet kunne bli skadelidende både av selve intervjusituasjonen og ikke minst ved publisering av resultatene. Sistnevnte har medført en fokusering på anonymisering. Selv om Forsvaret i norsk målestokk er en relativt stor organisasjon, er de enkelte miljøene små og det er en utfordring å beholde anonymiteten til respondentene. Det at respondentene i tillegg tilhører en synlig minoritet gjør ikke utfordringen mindre. Dette har vært forsøkt løst ved at personidentifiserende opplysninger ble registrert separat fra opplysningene som kom frem i intervjuet. Råmaterialet har blitt oppbevart nedlåst og ved transkriberingen er det lagt vekt på at den enkelte ikke skal gjenkjennes. Undersøkelsen vil av samme grunn ikke offentliggjøres før ultimo desember 2009, for å hindre at noen av respondentene er inne til tjeneste og kan gjenkjennes i materialet. Jeg har tidligere redegjort for hvordan hensynet til informantenes anonymitet er ivaretatt i utvelgelsen av dem, og i selve presentasjonen i teksten.

En siste refleksjon som jeg vil nevne er tanken på at det kunne komme frem uheldige sider ved Forsvaret som kunne ramme organisasjonen og ytterligere vanskeliggjøre rekrutteringen av minoriteter.

3.9 Validitet og reliabilitet

Vitenskapelig aktivitet er en form for beslutningsaktivitet, og ”...rommet for skjønnsutøvelse fremstår som betydelig” i forskningsprosessen (Hovi og Rasch 1996:32).

Jeg har allerede diskutert mulige effekter av min førforståelse, min utvalgsstrategi og min datainnsamlings- og bearbeidingsprosess, som kan være en trussel mot undersøkelsens gyldighet og pålitelighet.

Jacobsen skiller mellom intern validitet som henviser til om hvorvidt resultatene i undersøkelsen oppfattes som riktige, og ekstern validitet som knytter seg til muligheten for generalisering (Jacobsen 2005). Begrepet riktig knytter Jacobsen til intersubjektivitet heller enn sannhet, og mener at validering gjennom en test mot andre kan innebære at vi kommer nærmere sannheten og dermed øker undersøkelsens interne validitet. Det har vært gjennomført en validering opp mot kolleger i forhold til at undersøkelsen har vært vurdert på oppgaveseminar og veiledning, og det har vært en validering av intervjuguiden med tanke på det kulturelle aspektet. Videre kan det sies å styrke gyldigheten til undersøkelsen at noen av mine funn sammenfaller relativt godt med

andre undersøkelser og da spesielt politiets. Jeg har også benyttet meg av begreper som i hovedsak er definert og brukt av ledende forskningsinstanser samt statlige myndigheter. Jeg har i hovedsak benyttet meg av primærdata, og mine kilders kjennskap til fenomenet må kunne sies å være svært god, da intervjuobjektene så å si ”har skoen på” Disse faktorene mener jeg bidrar til å styrke undersøkelsens validitet.

Når det gjelder ekstern validitet så er ikke statistisk generalisering relevant for denne undersøkelsens resultater. Selv uten statistisk generaliserbarhet så kan funnene i undersøkelsen ha verdi i forhold til å tilføre organisasjonen oppdatert kunnskap om forhold som kan ha betydning for minoritetsungdoms ønsker og muligheter for å velge offisersyrket.

Når det gjelder undersøkelsens replikerbarhet så er ovennevnte beskrivelse av min fremgangsmåte i forskningsprosessen et forsøk på å legge til rette for at andre skal etterprøve funnene.

4 Presentasjon av undersøkelsens funn

I dette kapittelet vil jeg beskrive de funnene jeg mener best belyser problemstillingen i oppgaven. I denne første delen vil jeg presentere forhold som Forsvaret ikke har noen direkte innvirkning på, men som likevel kan være viktig for hvilke tanker respondentene gjør seg i forhold til utdanningsvalg og det å eventuelt velge offisersyrket. I andre del av kapittelet vil jeg beskrive respondentenes erfaring med Forsvaret og hvordan denne kan influere på muligheten for en militær karriere. I siste del vil jeg kort beskrive andre forklaringer som kan være av betydning.

4.1 Ytre forhold

I denne delen vil jeg starte med en grov beskrivelse av utvalgets oppvekstmiljø og identitet. Deretter vil jeg se nærmere på respondentenes utdanningspreferanser og begrunnelse for utdanningsvalg. Jeg vil også komme inn på holdninger og kunnskap den enkelte hadde til Forsvaret før vedkommende møtte på rekruttskolen.

I metodekapittelet ble det kommentert at det i denne oppgaven hadde vært svært interessant med en personbasert analyse, men at jeg av anonymitetshensyn likevel har valgt en temabasert tilnærming. For at leseren likevel skal få en forståelse for utvalgets forskjellighet, og i noen henseende likhet, så vil jeg starte med en noe bredere beskrivelse av utvalget, spesielt dets oppvekstmiljø, før jeg kommer inn på funn knyttet til problemstillingen. Selv om det hadde vært interessant å knytte uttalelser til respondentens bakgrunn, vil jeg av de samme

anonymitetshensyn unngå å forsøke å spekulere i hvorfor det er forskjellige opplevelser eller meninger blant respondentene.

4.1.1 Oppvekstmiljø

”For å være ærlig så lever jeg to liv egentlig. Når jeg er hjemme og når jeg er ute.”

Respondentene kommer ifra Asia, Afrika, Midt-Østen og Øst-Europa. En av respondentene kommer i fra Syd-Europa (utenom EU/EØS) men har bakgrunn fra en kultur som er synlig annerledes og forskjellig fra den norske kulturen. Til sammen representerer de ni respondentene åtte ulike opprinnelsesland. Seks av respondentene har innvandret selv, mens tre av respondentene er norskfødte med innvandrerforeldre.

Det er en stor spennvidde og variasjon i respondentene oppvekstmiljø også i Norge. Når de blir bedt om å kommentere om beskrivelsen ”å stå med et ben i opprinnelseslandets kultur og et ben i norsk kultur” er dekkende for deres oppvekst svarer to av de norskfødte:

”Det kan være vanskelig til tider det. Foreldrene mine som er født og oppvokst i (opprinnelseslandet), har ofte en tendens til å reflektere tilbake til da dem var barn, og si hva dem pleide å gjøre. Da prøver jeg å si at greit, men vi bor liksom på andre siden av jordkloden nå. Her er det andre ting man er vant til å gjøre, og faktisk gjør. Og da blir dem liksom surmulne, de blir sånn gretne, at jeg ikke kan forstå og akseptere at det ikke er sånn det skal virke. Men da tenker jo jeg, at nå er vi jo faktisk her, så hvorfor ikke?...Det er greit å ta vare på noen ting da. Sånn at foreldrene mine er religiøse ...jeg har ikke noe imot det. Men det er visse ting man kan leve etter når man kommer til et nytt land.”

”Jeg er jo oppvokst med foreldre som faktisk har lyst til å følge den norske kulturen også da, samtidig. Jeg har alltid feiret jul og vi har alltid bodd på steder hvor det ikke er så mange innvandrere. De fleste vennene mine er jo fra Norge og har ikke innvandrerforeldre...Jeg oppfører meg på samme måte borte som hjemme. Det har aldri vært noe problem.”

På spørsmål om hvordan han vil beskrive vennemiljøet, beskriver en respondent:

”Det er helt blandet. Jeg har venner ifra dypt inn i vestkanten til dypt inn på Holmlia...Jeg er jo muslim, men jeg har masse jødevenner. Vi må bare akseptere hverandre for vi lever jo sammen. Og i hvert fall i det samfunnet som eksisterer i dag, så skal ikke kulturelle hindringer være i veien for å skape et fellesskap, synes jeg.”

Når han blir bedt om å kommentere om det er problematisk å veksle mellom de ulike miljøene svarer han: *”Nei, egentlig ikke...Livet er basert på roller, vi spiller jo roller i hvilken som helst situasjon du setter deg i...Jeg synes jeg har taklet det skuespillet veldig godt, hvis du kan si det sånn.”*

Når de som selv har innvandret beskriver sin atferd i forhold til ikke alltid samsvarende forventninger fra foreldre og samfunnet forøvrig, så beskriver de at de oppfører seg i henhold til opprinnelseslandets kultur når de er hjemme og i henhold til norsk kultur når de er ute blant venner. Noen opplever dette som vanskelig, mens andre mener det ikke er noe problem. Som en sier *”...Du må liksom slå på og slå av hele tiden. Det er sånn det er. Men det er ikke noe problem. Det har gått fint hittil for meg.”*

Det er noe variasjon i innvandringsgrunn i den gruppen som selv har innvandret, men de fleste har flyktet fra krigsherjede land. Det er stor variasjon i hva de enkelte respondentene husker ifra sin bakgrunn før de kom til Norge, og om de har opplevd dramatik i forhold til sin egen situasjon i opprinnelseslandet. Noen av de som selv har innvandret husker ingenting fra da de bodde i sitt opprinnelsesland, mens andre har mange minner også relativt dramatiske. En respondents beskrivelse av sine opplevelser, som må kunne sies å representere et ytterpunktutsagn, kan være med å vise spennvidden i oppvekstmiljøet:

”Jeg brukte to år før jeg kom til Norge fra mitt opprinnelsesland. For mange så er det lett å ta fly fra dette landet, men vi ble smuglet inn. Jeg opplevde veldig mye gale ting, rare ting og vonde ting. Men, det var aldri i tanken min at jeg som barn måtte gi meg. Jeg tenkte alltid at jeg vil at moren min skal ha det bra. Jeg må komme meg til Norge var den eneste tanken. Å gå gjennom rare ting. For eksempel militæret nå, det er ikke noe problem for meg, for jeg har opplevd verre ting...Jeg gått veldig mye i livet. I to år har jeg gått. Fra opprinnelseslandet til Norge har jeg gått. Fly, båt, tog, buss. Gå fra et land til et annet land. Bli skutt på. Løpe. Løpe fra hunder og være i fengsel i seks måneder. Jeg tenkte aldri; nå begynner jeg å gråte, hvor er moren min, hvor er faren min... jeg hadde ikke far, han døde for tidlig. Mor var der ikke i det hele tatt, jeg fikk aldri noe dra hjelp.”

Hovedtendensen er at de som har innvandret selv, i noe større grad enn de norskfødte gir uttrykk for at de lever to liv, eller i ”to verdener”. De må forholde seg til ulike forventninger fra foreldrene og samfunnet ellers. Disse utfordringene har respondentene imidlertid funnet en tilpasningsstrategi for, som de fleste synes å være tilfreds med. Ingen av respondentene oppgir egen erfaring fra krigsherjede land som grunn for ikke å velge offisersutdanning.

4.1.2 Identitet

”Jeg føler meg veldig norsk”

Identitet var ikke en variabel som ble forsøkt undersøkt i samtalen. Det kom likevel frem av samtalene at det er en felles opplevelse at respondentene føler seg norske. Som jeg senere kommer tilbake til så er det ikke alle som oppfatter at andre anerkjenner denne følelsen. Kun en av respondentene ga uttrykk for en del holdninger som mange etnisk norske vil kunne ha vanskelig for å akseptere for eksempel i forhold til barneoppdragelse og kvinnesyn. Resten av utvalget må kunne sies å ha gitt uttrykk for et verdisyn som er i overensstemmelse med det norske samfunnets verdigrunnlag.⁴³

Det er stor variasjon i hvorvidt respondentene har vært tilbake på besøk i opprinnelseslandet. Tre har ikke vært tilbake i det hele tatt, mens bare en kan sies å være tilbake relativt ofte (flere ganger i året). Om sine tanker omkring besøk i eget eller foreldrenes opprinnelsesland samt følelser for Norge sier tre respondenter:

”Jeg vil nok si at jeg er mer norsk-(oppgir opprinnelseslandet)... Her så kjenner jeg alle regler, alle miljøer og alt sånn...Jeg vil nok si, kanskje foten min i det landet jeg innvandret fra og resten av kroppen min i Norge.”

”For å si det sånn. Når jeg er i mitt opprinnelsesland (oppgir landet) så er jeg på en måte en liten semiturist, hvis du kan si det sånn. Jeg er jo det... Jeg føler at det er to forskjellige virkeligheter. Det er jo en helt annen verden... Det blir nesten som to forskjellige liv synes jeg. Jeg er egentlig litt glad for at jeg er opprinnelig fra dette landet (oppgir landet) selv om jeg er født og oppvokst i Norge. Jeg føler meg veldig norsk.”

”Når jeg er sammen med innvandervennene mine så sier de at hvis vi blir rik, så flytter vi fra Norge. Så sier jeg at hvis jeg blir rik, så blir jeg for alltid i Norge. De sier, hva er det du ser i Norge? Jeg sier jeg vet ikkeJeg vet ikke hvorfor, jeg er ikke født her eller oppvokst her.... Men det er bare at, jeg vet ikke, folk er hyggelige, jeg har bare lyst å bli her...Jeg liker Norge og har lyst å være her. De sier hva er det du ser i Norge, det er kaldt og det snør alltid. Jeg bryr meg ikke om det, det er bare det at folk er hyggelige, og alt fungerer bra her. Så jeg har bare lyst til å bli her.”

Bare to av respondentene oppga av de hadde dobbelt statsborgerskap og en oppga at han trolig hadde det. Ingen var i en valgsituasjon i forhold til hvor de kunne avtjene førstegangstjenesten. Om viljen til å forsvare norske verdier sier en av respondentene:

”Vi snakket faktisk om det her om dagen; hva hadde vi gjort hvis russerne hadde kommet? Da sa de fleste av oss at hvis vi kunne hindret dem et par timer, så hadde vi stått der. Og så var det noen som skilte seg ut, og sa de hadde tatt en kano fra velferden og padlet videre. Men, jeg føler at liksom alt det Norge har gitt meg, bør jeg gjengjelde og gjøre opp for det jeg har fått.”

Et gjennomgående trekk er at respondentene føler seg norske. Flere gir uttrykk for at de er takknemlige for å bo i et land med det vi tenker på som typisk norske verdier. Noen nevner også at de ønsker å betale tilbake for at de har fått en fin oppvekst med mange muligheter.

4.1.3 Utdanningspreferanser og utdanningspress

”Jeg har egentlig lyst til noe annet, men tradisjon og kulturen vår tilsier at vi må gjøre noe for å gjøre foreldrene våre stolte”

Intervjusamtalens åpningsspørsmål var knyttet til hva respondenten så for seg at de skulle gjøre etter førstegangstjenesten. Dette var ment som en bred og generell tilnærming til problemstillingen samtidig som det var ment som et ufarlig utgangspunkt for samtalen som senere kom inn på mer sensitive spørsmål.

Samtlige av respondentene nevner at de er interessert i utdanning etter førstegangstjenesten. Flere av respondentene har søkt om å få avtjene førstegangstjenesten tidligere enn innkallingen skulle tilsi for ikke å tape for mye tid i forhold til oppstart av utdannelsen. Utdannelser som blir nevnt er sivilingeniør, sosionom, masterstudier innen økonomi, statsvitenskap og sosialantropologi, samt politi og Forsvaret. Fem av respondentene nevner politiet som et foretrukket yrkesvalg. Fire av respondentene nevner at de vurderer å fortsette i Forsvaret og ytterligere to har i løpet av førstegangstjenesten vært inne på tanken. I dette utvalget konkurrerer Forsvaret og politiet til en viss grad om de samme ungdommene. Tre av de som svarer at de kunne tenke seg å arbeide innenfor politiet, vurderer også Forsvaret som en potensiell arbeidsplass. Av de som nevnte Forsvaret som en mulig fremtidig arbeidsplass, var det bare to som hadde tenkt på dette før de kom inn til førstegangstjeneste. En mulig forklaring på hvorfor flere har tenkt på Forsvaret som mulig arbeidsplass etter at de har vært i kontakt med Forsvaret

⁴³ Norske verdier jfr St.meld.nr 49 (2003-2004) *Mangfold gjennom inkludering og deltakelse.*

er respondentenes kunnskap om Forsvaret før de møtte til førstegangstjeneste. Dette forholdet tas opp litt senere i studien.

Bare en har bestemt seg helt og har utsatt plass ved studiestedet. Resterende er i en valgsituasjon og har ikke helt bestemt seg for hvilken utdanning de skal ta. Flere nevner at det er vanskelig å bestemme seg.

Det er forskjellig motivasjon blant de som vurderer Forsvaret som arbeidsplass. Begrepet respekt er en faktor som blir nevnt av flere. utfordringer, mange fordeler og muligheter er også begrunnelser som blir gitt. En nevner at studiene er gratis og at det er en sikker arbeidsbransje.

De respondentene som hadde politiet som foretrukket arbeidsplass ble bedt om å utdype hvorfor de kunne tenke seg å arbeide i politiet. Motivasjonsfaktorer som ble nevnt var interesser, utfordringer, respekt, bruk av språk og kulturell kompetanse, samt ønsket om å forandre på holdninger som de mente enkelte av innvandrerbefolkningen har til politiet. Jeg ba om utdypning på svarene for å se om noen ville nevne politiets eksplisitte målsetting om å trekke til seg minoritetsungdommer, men det var ingen som nevnte dette spesielt.

Flere av respondentene begrunner tankene de gjør seg i forhold til utdanningsvalg ut i fra forventninger (press) fra foreldre. På spørsmål om hvilke forhold som er viktig i forhold til valg av utdanning og yrke svarer en: *”Økonomi har jo en del å si. Og, så har man et lite press fra foreldrene sine også, når dem liksom hele tiden gnåler om at de har vært så flinke og, du må være like flink og sånt.”*

På spørsmål om når han begynte du å tenke på den utdanningen han hadde nevnt for meg svarer en av respondentene:

”For å være helt ærlig så er jeg ikke helt sikker. Jeg har egentlig lyst til noe annet, men tradisjon og kulturen vår tilsier at vi må gjøre noe for å gjøre foreldrene våre stolte. Så har mamma lyst til at jeg skal studere ved universitetet, for å vise familien hennes at sønnen hennes er noe. At han studerer. Jeg kan studere det jeg har lyst til også, men det er bare det at ...egentlig har jeg lyst til å bli militærpoliti eller politi, men siden mamma tenker universitetet så vurderer jeg universitetet... Alt jeg gjør, er for moren min... Jeg sa til moren min at jeg har lyst til å bli politi. Da fikk jeg kjeft. Hun sa nei, du skal ikke bli politi, jeg vil ikke miste deg også. Hun sa; jeg greier meg ikke uten deg, du må være nærme meg, i tilfelle det skjer noe.”

”Mange utenlandske foreldre er veldig keene på å la sønnene og døtrene deres studere ferdig fortrest mulig så de kan hjelpe til å forsørge familien, snarest... Gjøre mor og far stolt, det tror jeg er grunnprinsippet for mange av de utenlandske elevene.”

Ovennevnte sitat er beskrivende for en nokså unison opplevelse av forventninger fra foreldrene til at man skal ta en utdanning ut over videregående skole og at det er viktig å komme raskt i gang med studiene.

Bare en av respondentene hadde blitt oppmuntret av en av sine foreldre til å vurdere Forsvaret. På spørsmål om når han begynte å tenke på en utdanning i Forsvaret svarer han: *”...far begynte å presse meg inn i dette. Han sa at det er bedre at du begynner i militæret enn at du prøver deg på noe privat.”* Begrunnelsen for oppfordringen synes ifølge respondenten selv å ligge i jobbsikkerhet.

4.1.4 Tanker om Forsvaret før sesjon

”Jeg hadde egentlig null peiling, før jeg kom inn...du vet at du kan utdanne deg i militæret, men du vet jo ikke helt hva du kan bli”

Jeg forsøkte å få tak i respondentenes tanker om, og holdninger til, Forsvaret før de hadde sitt første møte med Forsvaret. Her var det svært ulike oppfatninger blant respondentene. Noen angir at de var positivt innstilt til å skulle avtjene førstegangstjenesten, noen var litt ambivalente og kun to var negativ. Uten at det er sammenlignet med etnisk norskes innstilling, så er det ikke urimelig å anta at man også her vil finne ulike holdninger til det å skulle avtjene førstegangstjenesten. Følgende sitater kan anskueliggjøre noen av respondentenes reaksjoner på innkallingen til førstegangstjenesten:

”Nei da ble jeg litt skuffet egentlig. For at jeg har ikke hørt så mye....Man hører både positivt og negativt om militæret men, selvfølgelig... Men nå som jeg er i det militæret, så er jeg glad jeg kom i det militæret.”

”Først så begynte å grue meg litt. Tenkte at nå skal jeg vekk fra vennene mine et helt år. Men så, når det begynte å nærme seg, så var det veldig lite å gjøre etter skole, bare jobb og hjemme og venner. Det var på en måte ingen utfordring. I begynnelsen av sommerferien begynte jeg å se litt mer frem til det. På slutten var det slik at jeg kunne ikke vente lenger engang.”

”...jeg tenkte, jeg kommer til å bli innkalt en eller annen gang, så hvorfor ikke bare kvitte seg med det. Jeg var ikke så skeptisk til militæret, så det var greit.”

”...Det var sånn at..., det gikk rykter om at når du fikk norsk pass så ble du innkalt til Forsvaret. Det var skumle nyheter. Du blir kjørt når du kommer inn der og folk er slemme.”

Det viste seg at de aller fleste hadde lite kunnskap om Forsvaret og utdanningsmuligheter i Forsvaret før de møtte på rekruttskolen. Noen oppgir at de etter at de har møtt til tjeneste har fått svært god informasjon om hvilke utdanningsmuligheter som finnes. Andre føler fremdeles usikkerhet både i forhold til utdanningsmuligheter, prosessen frem til å søke og ikke minst hva de sitter igjen med etter en eventuell utdanning i Forsvaret. Arenaer for mottak av informasjon angir respondentene å være rekruttskolen og avdelingen de nå tjenestegjør i. Noen har også fått informasjon hos minoritetsvenner. Det etterfølgende sitatet anskueliggjør en nokså unison opplevelse av respondentenes kunnskap om utdanningsmuligheter i Forsvaret før de møtte til tjeneste:

”Etter at jeg kom hit, så fant jeg ut hvor mange kule utdanninger og ting du kunne gjøre i militæret. Og før det så var det bare et blankt ark, jeg visste jo ikke noe. Jeg visste at det ville bli litt skyting og trening og litt sånn. Men mer enn det så hadde jeg ingen anelse om hva som kom til å skje.”

Omentrent halvparten av respondentene sier de har venner med minoritetsbakgrunn som enten avtjener eller har avtjent førstegangstjeneste, resten må kunne regnes for å være pionerer i sin familie og vennegjeng i denne sammenheng. Et par har venner som har forsøkt seg på opptak til, eller gjennomført, befalsskole. På spørsmål om hva venner med minoritetsbakgrunn har uttalt i forhold til befalsskoleutdannelse sier respondentene:

”...han anbefalte meg det veldig fordi han sa at det ser sinnsykt bra ut på CVen din når du kommer ut da.”

”De hadde det jævlig kult, de anbefalte det. De fleste som har vært inne som jeg kjenner har anbefalt eller snakket godt om Forsvaret, synes det er kult og at de lærer mye spennende.”

”Han anbefalte meg det. Men sa også at det kanskje ikke er det helt ideelle da. At kanskje han tar bare et år og ser... Han anbefalte det sånn havveis. Han var ikke helt overbevist selv. Men, ja, vi får se. Jeg vet ikke, utdanning i Forsvaret, jeg er fortsatt litt usikker på hvordan det foregår.”

På spørsmål om hvor respondentene vil gå for å eventuelt søke mer informasjon om utdanning i Forsvaret så svarer nesten samtlige internett (mil.no) eller ta kontakt med noen ved avdelingen som de tjenestegjør ved. En respondent forklarer årsaken til at han vil ta kontakt med avdelingen med; *”For her kan du sette deg ned med en person å snakke en time eller halvannen og prøve å komme frem til hva som passer deg best. Det får du ikke gjort på en utdanningsmesse på Oslo Spektrum, det går ikke.”*

To av respondentene som har vært inne på tanken om å ta utdanning i Forsvaret uttaler etter henholdsvis ni og seks måneders tjeneste;

”...Jeg vet ikke hvem jeg skal kontakte. Kanskje jeg må ta litt eget initiativ først. Kanskje det bare klaffer på plass når man først har tatt det første steget. Jeg vet ikke. Du tar det første steget, så kanskje noen andre hjelper deg med å ta det neste...Jeg synes det er en stor blanding av, jeg vet ikke hva jeg skal kalle det. Men, alt går i hulter til bulter. Hvis du er der så kan du bli det, og gjennom det så kan du også bli det. Hva skal du velge, hvorfor skal du velge og hvordan skal du velge, ikke minst.”

”Det som gjør meg usikker i forhold til en offisersutdanning er...hva står jeg igjen med etter de årene som jeg er i militæret. Fire år skole pluss tre år jeg skal jobbe, hva står jeg igjen med etter det? Det er sånne ting som får deg til å tenke”

Et gjennomgående trekk er at respondentene visste svært lite om både førstegangstjenesten og utdanningsmuligheter i Forsvaret før de møtte til tjeneste. Noen har søkt informasjon selv enten på internett eller fått anbefalinger fra venner. De aller fleste føler at de har fått god informasjon om utdanningsmuligheter enten på rekruttskolen eller i avdelingsperioden, men noen vet fremdeles nokså lite selv etter lengre tjenestegjøring. Noen synes det er vanskelig å få oversikt over utdanningsmulighetene og hvordan de skal gå frem i en søknadsprosess. Flere synes det er uklart hva en utdanning i Forsvaret gir av kompetanse og muligheter.

4.1.5 Aksept i familien for offisersutdanning

”Jeg tror faktisk faren min hadde blitt stolt. Men moren min og bestemoren min, de liker egentlig ikke at jeg er i Forsvaret.”

Dersom respondentene ikke allerede hadde kommet inn på det selv, så ba jeg dem beskrive forventet reaksjon hos familie, venner og eventuell familie i eget eller foreldres opprinnelsesland, dersom de fortalte at de ønsket å ta offisersutdanning i Forsvaret.

Flere av respondentene tror at far hadde stilt seg positiv til det hvis de ønsket å ta utdanning i Forsvaret, men flere nevner også at foreldrene nok ikke ønsker at de gjør en militær karriere.

Bare en respondent mener at han hadde fått sin mors anerkjennelse ved et slikt valg.

Etterfølgende uttalelser er relativt karakteristiske for spennvidden i forventet reaksjon hos foreldre dersom respondentene kom hjem og sa at de ønsket en utdanning i Forsvaret:

”Jeg tror faktisk faren min hadde blitt stolt. Men moren min og bestemoren min, de liker egentlig ikke at jeg er i Forsvaret. Det er ikke sånn at de snakker om det hver dag og sånt. Men når jeg skulle inn i Forsvaret så ville de ikke at jeg skulle inn, for det var et år med sløseri tenkte de. Og i hvert fall jeg som har kommet fra et land med mye vold og sånt. Men, jeg er bare glad for at jeg ikke husker noe.”

”Hjemme så ville de ikke likt at jeg skulle studere eller utdanne meg i Forsvaret... Da hadde bestemor begynt å grine. Det har med dårlige minner når det gjelder Hæren og sånt.”

”Pappa hadde vært stolt han...Når jeg nevnte det med etterretning så smilte han jo fra øre til øre. Men mamma, nei, hun vil at jeg skal bli lege, men det tror jeg alle mammaer tenker.”

”Når du kommer fra et annet land, og du har minoritetsbakgrunn...så er det veldig mange familier, altså foreldre, som forteller til sine barn som eventuelt skal i militæret at, det er bare tull og tøy, det er et år som er bortkastet. Du kan egentlig bare begynne på skole. Det var i hvert fall det jeg fikk høre av mine foreldre. Dem ville ikke at jeg skulle reise bort et år, å være fra dem, å bare være i militæret. For de ser liksom ikke helt hva du får ut av det. Da tenker dem at det er bare å begynne på skole i stedet, altså studere, så du får deg en ordentlig jobb som tar deg videre liksom.”

Begrunnelsen for hvorfor noen tror de ikke vil få aksept for et utdanningsvalg som innebærer offisersutdanning varierer. Noen har familiemedlemmer som opplevd krig og som assosierer yrket med voldsutøvelse, risiko og muligheter for tap av familiemedlemmer. Foreldrene ønsker at de kommer raskt i utdanning og får en ordentlig utdanning. En offisersutdanning blir av noen ikke ansett som ordentlig nok i forhold til sosial status og økonomi. Selv gjennomføring av førstegangstjenesten blir av noen foreldre sett på som et bortkastet år. Flere nevner at en offisersutdanning vil innebære at de i perioder vil være for mye og for langt borte fra familien til at familien vil gi sin aksept til et slikt valg. Forpliktelser og ansvar i forhold til familien blir ansett som viktigere. En respondent mener at hans foreldre ikke har kunnskap om Forsvaret verken i Norge eller opprinnelseslandet fordi opprinnelseslandet har en profesjonelt forsvar som alle ikke nødvendigvis har et forhold til.

Selv om flere av respondentene tror at deres fedre hadde stilt seg positiv til en offisersutdanning, så er det mange som har en lang vei å gå hos sine foreldre for å få aksept for en slikt valg. Utvalgets mødre synes å være langt mer restriktive enn utvalgets fedre. Den eneste respondenten som antok at hans mor ville støttet han i en eventuell offisersutdanning uttaler:

”Familien min er ganske annerledes enn de vanlige (oppgir opprinnelseslandet) familiene. Moren min er sånn; hvis det gjør deg glad, så gjør det. Hun hadde nok spurt meg liksom; hvis det er det du virkelig vil, så er det greit for meg. Det er ofte sånn at familien forteller hvem du skal gifte deg med eller hvilken jobb du har mest muligheter for å tjene penger på. Bli doktor eller pilot for da tjener du veldig mange penger. Men moren min er veldig åpen og sier at; hvis du virkelig liker en jente så gifter du deg med henne, jeg skal ikke bestemme for deg.”

Respondentene forventet noen mer velvilje hos venner dersom de kunngjorde at de ønsket en offisersutdanning. Forventet reaksjon hos familie i eget eller foreldrenes opprinnelsesland varierte fra aksept til et sjokk.

4.2 Interne forhold i Forsvaret

Hensikten med neste del er å presentere forhold som kan si noe om hvordan respondentene opplever sin hverdag i Forsvaret, og om det er interne forhold i Forsvaret som påvirker respondentenes ønske om en utdanning og karriere i Forsvaret.

Jeg vil først se på hvordan respondentene opplevde det første møtet med Forsvaret og hvordan de opplever at de er integrert i miljøet i avdelingene. Jeg vil også se på om de oppfatter noen av Forsvarets seremonier, ritualer, symboler og markering av merkedager, som negative eller hemmende i forhold til et eventuell karriere i Forsvaret. Deretter vil jeg presentere funn knyttet til om respondentene har møtt diskriminerende holdninger eller føler seg utsatt for negativ forskjellsbehandling som de knytter til sin minoritetsbakgrunn. Videre vil jeg komme inn på om ungdommene føler at det kan være bruk for deres flerkulturelle kompetanse i Forsvaret, om noen har etterspurt denne kompetansen og om noen har oppfordret dem til å søke utdanning i Forsvaret. Avslutningsvis vil jeg kommentere respondentenes tanker i forhold til manglende rollemodeller med minoritetsbakgrunn og hvorvidt de føler at deres holdning til Forsvaret har endret seg i positiv eller negativ retning som følge av deres opplevelser med organisasjonen.

4.2.1 Første møtet med Forsvaret

”Det var vel første gangen jeg fikk på meg uniformen som var liksom høydepunktet.”

Jeg forsøkte å få tak i respondentenes opplevelse av det første møtet med Forsvaret uten å angi settingen jeg ville de skulle fortelle om. De fleste valgte å fortelle om, og var svært opptatt av, sine opplevelser på rekruttskolen. Som det angår av sitatene nedenfor så er opplevelsene svært varierte. Noen trekker frem minner om venting etterfulgt av høyt tempo. Noen husker stemningen av usikkerhet knyttet til hva som skulle skje og fravær av kjente. Mens andre igjen trekker frem uniformeringen og de følelsene og refleksjonene de gjorde seg når de tok på seg uniformen. Et gjennomgående trekk er en beskrivelse av en hverdag fjern fra det de var vant til, men en opplevelse som i retrospectiv fremstår som en fin periode. Eller som en venn av en respondent hadde uttalt *”godt å ha gjennomført det, selv om det er stress der og da.”*

”Det første møtet med F? Det husker jeg veldig godt. Jeg må innrømme at jeg var veldig nervøs. Det var sånn, det så ut som et fengsel for å være helt ærlig. Så var det meg og en masse folk. Jeg kjente ingen av dem. Jeg kjente ingen av folkene som var der, og de kjente sikkert ikke hverandre de heller. Befalte var litt strenge i begynnelsen, bare for å få oss i...men det er altså bare førsteinntrykket, det var ikke sånn det var i det hele tatt.”

”Venting, var vel det første. Vi kom jo inn i leiren og så var det to dager, to fulle dager med bare venting. Da jeg så alle de andre gå rundt i militære klær, da fikk jeg litt sånn veldig sånn der; de der klærne skal jeg ha. Jeg ble litt glad, fikk en annen følelse, ble litt stolt på en måte. Nå er jeg på et sted, nå er det liksom mening og regler.. Det var de første dagene som gjorde det største inntrykket. Det var vel første gangen jeg fikk på meg uniformen som var liksom høydepunktet.”

”Rekrutten var ...veldig strengt. Og det måtte være sånn og sånn til punkt å prikke.... Nulltoleranse på tullball. Du merket jo det veldig fort da. Og hvis du faktisk var dum nok til å gjøre noe du ikke burde gjøre, så fikk du svi for det også. Så du lærer på den måten. Det var vel det første jeg la merke til med militæret. Her må du ta deg selv i nakken. Det var jo kjempehardt i starten, fordi det var så vanskelig å komme opp om morgenen.”

”Når jeg kom til rekruttskolen, da var det sånn; oj, hva har jeg rotet meg opp i. Men så tok jeg dag for dag da, og så ble det bedre. Og nå, siden jeg er kjent med systemet og alt, så er det helt fint. Anbefaler det. Det er greit.”

”Altså når jeg kom inn? Nei, det var kjempekult. Jeg har aldri gledet meg så mye til det, førstegangstjenesten. Når vi startet, det var litt kaldt og det var litt uvant, men det var også kult. Vi var i leiren i flere uker uten å dra hjem. Hadde det kjempegøy. Så jeg synes det var kjempekult å være i leiren.”

”De første to tre ukene var bare informasjon. Jeg tenkte at det kan ikke være sånn, det kan ikke være så lett. Men etter hvert, når alvoret begynte, så merket vi at det var hardere enn det man trodde da. Den første øvelsen...det følte rart ut da, det er et helt annet liv enn det man vanligvis har. Jeg merker det selv også når man går med militære klær rundt i byen og ser på sivile folk. Tenker at jeg er noe annet. Du ser forskjellen mellom deg og de andre. Selv om dere to er helt like, så er det en forskjell. Du står på lovens side, og han står på en annen side, ikke sant?”

”Det var mye venting, det var det. Vi trasket inn i leiren (angir rekruttskolen) så måtte vi legge fra oss alt mulig, det eneste vi fikk beskjed om var å ta med tannbørste og toalettsaker. Så måtte jeg gå rundt i samme klærne i to-tre dager, så jeg tenkte herregud, hva er dette for noe. De første dagene ville jeg egentlig bare hjem. Jeg syntes det var litt sånn ille, men etter hvert som tiden gikk så ble det bare bedre... Det var vel bare at jeg var litt umotivert når jeg kom. Jeg tenkte at et år her kommer jeg ikke til å klare.”

”Vi var jo på hele tiden. Fra fem om morgenen til to på natta. Hele tiden. Det var i hvert fall en påkjenning, men jeg klarte i hvert fall å få tankene vekk fra de andre familiemedlemmene og alt det der. Du konsentrerte deg om alt du skulle gjøre. Du hadde ikke tid til å foreta deg andre ting...Jeg ble litt mer selvstendig hvis jeg kan si det selv. Så det var en erfaring, en positiv erfaring...”

”På sesjon var det...kjedelig, venting, tester, det var ikke noe stort inntrykk. Rekruttskolen var litt spennende. Kommer til et nytt sted. Masse nye folk. Der også var det mye venting, men sånn er det vel i Forsvaret. Ting tar tid. Men det ble bedre etter hvert. Det virket kult og spennende.”

Respondentene hadde både ulike forventninger til, og erfaringer fra, det første møtet med Forsvaret. Felles er imidlertid at de ble kastet inn i noe helt nytt og at de følte en økende grad av mestring. Da respondenten ble spurt om det var noe de følte Forsvaret burde gjort annerledes i forhold til dette første møtet, så mente de at det var det ikke. Gjennomgangstonen var at rekruttskolen var en streng, men god opplevelse.

4.2.2 Følelse av integrering, det sosiale miljøet

”Vi er sammen hele tiden, 24/7 kan du si”

Når jeg prøvde å finne ut hvordan de opplevde miljøet i avdelingen ved å dreie samtalen inn på sosiale aktiviteter utover tjenesten, så vil jeg beskrive storparten av respondentene som svært godt integrert i avdelingens utenomtjenestelige aktiviteter. For samtlige så gjelder det at rekruttskolen ble oppfattet som den arenaen hvor samhold og det sosiale miljøet var best også utenom tjenestetid. For de aller fleste gjelder det at avdelingsperioden etter rekruttskolen blir ansett som mindre sosial og samlende enn selve rekruttskolen. Noen oppfatter avdelingsperioden som en vanlig jobb, og gir uttrykk for at de savner avdelingssamhørigheten de følte på rekruttskolen. Uttalelser som er nokså representative for utvalgets holdning til det sosiale miljøet er:

”På rekruttskolen der jobbet vi alle sammen, bodde sammen, det var en helt annen stemning, det var mye bedre. Så spør du de fleste menige her, om de savner rekrutten, så kommer de garantert til å svare ja. Det var noe helt annet.”

”Vi er sammen hele tiden 24/7 kan du si. Vi er sammen når det er øvelser og vanskelige tider og gode tider. Vi holder sammen. Det er venner du ikke vil glemme liksom.”

To av respondentene gir uttrykk for at de ikke er så mye sammen med avdelingen utenom tjenesten. Når de har perm så drar de hjem forttest mulig. Et argument ligger i forpliktelser i forhold til familien. Men en respondent kommenterer også at han setter pris på sosialt samvær og festligheter, men at formen disse tilstelningene ofte har ikke er noe for han. Han uttaler at *”selvfølgelig er det gøy med fest, men det å drikke og kose med jenter det er ikke er noe for meg”*.

4.2.3 Seremonier, ritualer og tradisjoner

”Jeg ser på det som et spørsmål om respekt”

En av mine forventninger knyttet seg til at noen av Forsvarets seremonier, ritualer og tradisjoner kanskje kunne virke fremmedgjørende på minoritetsungdom. Spesielt hadde jeg forventninger til at tradisjonene som er knyttet til den protestantiske kristendommen kanskje kunne virke negativt eller fremmedgjørende på mange. Det ble ikke spurt direkte om respondentens livssyn/religion, men om vedkommende kunne huske om noen av Forsvarets ritualer, seremonier, symboler eller merkedager som markeres som en del av den militære profesjonskulturen, hadde virket negativt på vedkommende. Det ble også spurt om, dersom religionsutøvelse var viktig for vedkommende, om respondenten følte at Forsvaret hadde tilrettelagt tilstrekkelig for at han skal kunne utøve sin tro i tjenesten. Av Forsvarets mange ritualer og visuelle symboler knyttet til den protestantiske kristendommen, så er det bare feltgudstjenesten som blir trukket frem som noe ”merkelig” eller problematisk av tre av respondentene. De uttaler:

”Det er første gang jeg har følt meg litt rar egentlig. Det var i feltuka, midt i feltuka. Alle følte seg slitne og trøtte. Hele kompaniet vårt, på kanskje 300 mann eller noe sånt,... vi skulle sitte å høre på presten, sånn ritual, presten synger og snakker. Det var koselig selvfølgelig, men... jeg vet ikke jeg. Akkurat da følte jeg meg... Jeg respekterer kristendommen, jeg respekterer alle religioner men jeg fikk sånn...jeg tenkte; hva gjør jeg her? Det er den eneste gangen jeg har vurdert hva jeg gjør her.”

”Vi var jo på feltuke den siste uken på rekrutten. Så hadde vi sånn gudstjeneste da. Jeg fikk snakke med befalet på forhånd om jeg ville bli der eller om jeg ville dra. Så prøvde jeg da, bare for å se. Men ca midt i så ble det litt mye. Da bare ga jeg beskjed til befalet så fikk jeg gå, og da var det greit.”

”...Jeg skjønner jo godt hvorfor de har disse seremoniene. Få norske ungdommer til å forstå deres viktige dager og hvorfor vi har de dagene, historie og sånn. Det forstår jeg godt. Men for oss så er det... det er det samme egentlig. Men noen ganger tenker man at, hvorfor er jeg her? Jeg trenger ikke å være her. Men det er bare å gå inn der å lukke ørene... Kanskje du føler deg utafør, men det er jo norske som er ateister, som ikke tror ikke på noen ting. Da er du jo på en måte i samme gruppe.”

På oppfølgingsspørsmål om han føler at Forsvaret har lagt tilstrekkelig godt til rette for at andre enn kristne skal kunne utøve sin tro i tjenesten, svarer han;

”Ja, de prøver det. Jeg ser at de prøver så godt de kan. På rekruttskolen så hadde vi eget bønnerom. Vi kunne gå og be der. De hadde fikset et eget rom, rent og pent. Det er ikke noe bønnerom her, men du får tid. Hvis du sier at du skal be så er det bare å si fra så kan du gå og be...Det står respekt av at de gjør sånn, at de bryr seg om det.”

En respondent nevner at han synes det er veldig positivt at han får ekstra tilrettelegging for å utøve sin religion. Samtidig påpeker han at det ikke må bli for store forskjeller, for det er han redd for vil bli lagt negativt merke til.

Storparten av utvalget tilkjennega en relativt pragmatisk og svært åpen holdning til disse religionstilknyttede delene av Forsvarets virksomhet. Å respektere hverandre var et begrep som unisont ble tatt i bruk av denne gruppen for å beskrive sin egen tilnærming til den religiøse synligheten i Forsvaret. Ingen etterlyste religiøs betjening eller veiledning innenfor sin egen religion.

”Jeg er jo muslim da. Jeg er ikke sånn at jeg tenkt så mye på det. Når feltpresten er på besøk når vi er ute i felt så er det mer sånn, jeg er muslim men det kan være interessant å bare høre og lytte og respektere. Det er jo det det handler om egentlig...respektere andres religioner.”

”Det er jo frivillig. Jeg ser på det som et spørsmål om respekt. Når du først er her og det er viktig for de andre, så må du jo være med og på en måte støtte dem. Men jeg er jo ikke noen særlig religiøs person så, om jeg tar det i en kirke eller i en moskè det er det samme for meg.”

”Vi har hatt feltprest på besøk ved mange anledninger. Jeg har ikke følt at det har vært negativt for jeg er mottakelig for å få så masse informasjon som overholdet mulig. Jeg synes bare det er litt interessant og litt kjekt å få litt mer innsyn i andres ritualer og holdninger og verdier. Så jeg synes det er bare positivt så langt. Jeg vet ikke hva som er det mest drastiske, men det er vel ikke så veldig drastisk lenger, i det sekulære samfunnet vi lever i.”

På spørsmål om respondentene synes at Forsvaret har lagt tilstrekkelig til rette for at de skal utøve sin tro i tjenesten så er det to som svarer at de ikke føler det er tilstrekkelig tilrettelagt i forhold til alternativ mat for de som ikke spiser svin.

”Jeg spiser ikke svin. Jeg har sagt ifra, men jeg må nesten gå og si fra hver gang jeg skal spise. Og ved noen anledninger har det vært litt sånn der åhhh, holdninger da. Hvis du skjønner hva jeg mener. Nå kjøper jeg som oftest mat når det er svin... Ja jeg kjøper på velferden fordi jeg orker ikke, jeg er litt beskjeden av meg, så jeg liker ikke å gå opp å begynne å kreve noe, å plage dem selv om jeg har krav på det da.”

Han presiserer at ved den første avdelingen han var ved, så var de mye flinkere. *”Hun kokken der, hun tok veldig hensyn til det. Vi fikk bedre måltider enn de fleste.”*

Respondentene har erfaring fra seks forskjellige avdelinger og det er to avdelinger som er gjenstand for kritikk i forhold til å ikke servere alternativ mat når det serveres svin.

Respondentene kommenterer at det er ulike rutiner ved de ulike kjøkkenene. Der hvor det ikke serveres alternativ mat uten at det oppleves som ubehagelig å be om det, så velger noen av respondentene å gå sulten eller å kjøpe seg mat selv.

4.2.4 Har respondentene opplevd diskriminerende atferd?

”Det er samme regler for alle sammen. Reglene forandres ikke fra person til person”

Når det gjelder diskriminering eller negativ forskjellsbehandling opplyser syv av respondentene at de ikke har opplevd det selv. En har venner som har opplevd forskjellsbehandling knyttet til det å ikke få alternativ mat når det har vært servert svinekjøtt. Som følge av historier fra en kamerat som hadde opplevd å måtte gå sulten, så hadde han forventet seg diskriminering når han kom inn i Forsvaret. *” Det var kanskje derfor jeg hadde en sånn holdning til det før jeg kom inn i militæret. Jeg tenkte nå vil jeg kanskje oppleve mye diskriminering og alt sånt. Men det gjorde jeg ikke. Hittil har jeg ikke opplevd noe.”*

En annen har opplevd en episode som han knytter til uvitenhet. Han beskrev en situasjon der en medsoldat ble omtalt som uhygienisk fordi han ikke ville dusje naken i samvær med andre, men valgte å beholde underbuksen på. Når befalet ble gjort oppmerksom på at dette fra soldatens side var praktisering av en religiøs regel, så opplevde respondenten at befalet var åpne og syntes at det var greit.

En annen respondent knytter også uvitenhet og fordommer til en episode der et befall i en sivil sammenheng hadde mistolket fysisk nærhet mellom noen minoritetsungdommer som homofili. Denne respondenten mener også at han i forbindelse med en kollektiv avstraffelse var utsatt for en handling fra et yngre befall som kan ha sammenheng med respondentens etnistitet. Denne

hendelsen ble tatt opp med respondentens sjef, og på spørsmål om han fikk inntrykk av at sjefen tok tak i dette svarte han:

” Ja, helt klart, helt klart. Han skjelte han ut rett foran meg og sa...dersom det gjentar seg så kan du se langt etter en stripe... Han ba om unnskyldning ved flere anledninger. Han var faktisk litt mer mild mot meg etter det. Det var bare to uker igjen av rekrutten, så. Men likevel, så fikk han en liten straff da, hvis du kan si det sånn. Fikk en advarsel også.... Men for min del, man må ikke blåse opp ting.”

En av respondentene mener seg helt klart utsatt for mistenkeliggjøring. Han mener at han ikke blir sett på som norsk, ”...selv om jeg ikke er utlending lenger.” Han mener at selv om han nå viser at han er villig til å ofre livet sitt for Norge så blir han sett på med andre øyne fordi han har en annen hudfarge. Respondenten mener ikke at befalet tenker negativt om han, men at dette i første rekke skjer av ungdommene rundt han. Etterfølgende utdrag av vår samtale kan anskueliggjøre hans tanker:

”Vi har en person av en annen utenlandsk opprinnelse (endret av anonymitetshensyn) i avdelingen som har skjegg og bart og sånn. Jeg merker at alltid når vi har spist og jeg sitter sammen med han, så blir vi sett på, på feil måte. Der sitter utlendingene på eget bord, tenker de.

Intervjuer: Tror du det?

”Ja, det er ikke noe jeg tror, jeg er helt sikker på det. Alle i troppen min ser på det sånn. Hvem er denne utenlandske vennen din? Hva gjør dere? Hva snakker dere om? Skal dere snart sprengte et sted? Skal dere bombe et sted?...Når skal du klippe deg?”

En respondent mener at etnisk norsk ungdom prøver å ta kontakt med han ved å være morsom, men han oppfatter dette som sårende og føler at han blir gjort narr av. Han nevner at han ved flere anledninger har blitt spurt om han kjenner, eller har telefonnummeret til, en ettersøkte terrorist. Utover dette eksempelet beskriver ikke respondenten noen situasjoner der han har vært utsatt for forskjellsbehandling, men gir uttrykk for at han ikke føler seg forstått, og at etnisk norske tenker negative tanker om han.

De ovennevnte hendelser og opplevelser er ikke karakteristisk for utvalget, men er tatt med for å beskrive opplevelser som er interessante selv om de har forekommet sjelden i utvalget. Det er nærliggende å tenke på diskriminering som et sensitivt område som igangsetter følelser det kan være vanskelig å sette ord på, kanskje spesielt overfor en fremmed i en intervjusituasjon. Jeg har likevel ikke inntrykk av at ovennevnte respondenters følelser og opplevelser er noe som bare

noen få har turt å sette ord på. Storparten av utvalget forteller like historier når det gjelder spørsmålet om de har vært utsatt for holdninger eller atferd som har vært diskriminerende. Følgende uttalelser er beskrivende og karakteristisk for storpartens opplevelser:

”Nei, Forsvaret har nulltoleranse for det, og det tror jeg går inn på folk også. Så jeg tror egentlig ikke det er noen som tør å gjøre det, for du får høre det ganske fort når du kommer inn at det og det skal du ikke gjøre, og rasisme inngår i det. Så jeg har i hvert fall ikke lagt noe som helst merke til det....Det blir jo sånn. Alle for en, en for alle.”

”...det har egentlig ikke betydning for hvordan du er. Eller for meg er det sånn, befalet bryr seg ikke om jeg er fra (opprinnelseslandet) eller Norge. Han behandler meg likt som om han skulle behandlet en etnisk nordmann. Og det synes jeg er bra. Bedre på den måten enn at man hele tiden tenker på at han er en minoritet...det kan bli for mye av det gode.”

En kommenterer at han opplever at Forsvaret forskjellsbehandler jenter.” *I Forsvaret har jeg merket at de vil ha flere jenter...så for jenter er det kanskje lettere å komme inn enn gutter ville ha hatt.”*

4.2.5 Har deres flerkulturelle kompetanse blitt brukt?

”Jeg tror jeg hadde vært en stor ressurs”

På spørsmål om deres spesifikke språk eller kulturelle kompetanse har blitt etterspurt eller brukt, er respondentene samstemmige. Foruten en, hvis språk kompetanse ble bemerket på innrykksdagen, så er det ingen som har følt at deres spesielle kompetanse har blitt etterspurt eller brukt av Forsvaret. På spørsmål om de hadde satt pris på om kompetansen ble etterspurt eller benyttet så svarer alle ja. Når det gjelder bruksområde for sin egen kompetanse knytter de fleste dette til internasjonale operasjoner. Noen svarer også etterretningsfeltet. En respondent nevner at han kan være til hjelp for andre som er i samme situasjon som han selv, hvor foreldre vil noe annet enn det han selv ønsker. Som en uttaler det: *”Jeg tror jeg hadde vært en stor ressurs”*. En respondent mener at hans språkkompetanse, hans tankegang og kulturelle likhet med andre folkeslag også generelt er en fordel for Forsvaret. Han sier: *”Jo flere forskjellige mennesker man er, jo lettere kan man angripe et mål. Eller angripe en problemstilling. To hoder tenker bedre enn ett, og to forskjellige hoder enda bedre.”*

4.2.6 Om Forsvaret har anstrengt seg for å få minoritetsungdommene til å bli

”Dersom du spør befal så sier de ikke nei, de sier du burde gjøre det. Men det er ikke sånn at det kommer rett fra hjertet, ikke sant. Du merker det selv.”

Noen få av respondentene er oppfordret av venner til å søke utdanning i Forsvaret. En av respondentene er oppfordret av sin far og en ansatt i Forsvaret. Flere mener at befalet ved avdelingen generelt oppmuntrer til utdanning i Forsvaret, men at de personlig ikke har fått noen oppmuntring. *”Dersom du spør befal så sier de ikke nei, de sier du burde gjøre det. Men det er ikke sånn at det kommer rett fra hjertet, ikke sant. Du merker det selv.”* Et gjennomgående trekk er at respondentene ikke føler seg oppmuntret til å søke utdanning i Forsvaret, selv om de føler at de har samme mulighet til å gjøre karriere som etnisk norske.

4.2.7 Rollemodeller med etnisk minoritetsbakgrunn?

”Ja, jeg tror kanskje det kunne hjulpet”

De færreste følte at de hadde møtt befal med minoritetsbakgrunn i løpet av tjenesten. På spørsmål om de tror det hadde vært av betydning for dem for eventuelt å velge offisersyrket om det hadde vært flere befal med minoritetsbakgrunn, så er meningene delte. De fleste mener det kan ha noe å si. På spørsmål om de tror det ville hatt betydning for deres ønske om å ta utdanning i Forsvaret dersom det hadde vært flere offiserer med minoritetsbakgrunn så svarer de:

”Definitivt. Jeg tror det hadde vært ganske kult å se noen befal med utenlandsk bakgrunn da. Jeg så kanskje en på rekruttskolen. Han pratet jeg med en gang. Han fikk jeg kontakt med, med en gang på en måte. Han var fra ... (oppgir et land som ikke er samme land som intervjuobjektet). Vi pratet på en måte litt samme språk. Så fikk jeg litt interesse for det også. Så jeg tror det, hvis det hadde vært flere utenlandske befal da, så hadde jeg kanskje hatt et lite ønske om det”

”Ja jeg tror kanskje det kunne faktisk hjulpet... Fordi, hvis jeg hadde hatt en kompis som hadde gjennomført førstegangstjeneste, pluss hadde hatt noen år med offisersutdanning, og sagt til meg hjelp meg litt med hvordan systemet fungerer. Det kunne kanskje hjelpe meg å få mer klarhet i det.”

”Nei, tror ikke det har så stor påvirkning. Hadde jeg vært interessert så tror jeg at jeg hadde søkt uansett.”

4.2.8 Den typiske norske offiseren?

”Average Joe hadde kanskje klart det bedre enn Ola Normann”

Hensikten med spørsmålene knyttet til den typiske norske offiseren og idealbildet av offiseren var å se om det var noen dissens i respondentenes syn på disse, og om den typiske norske offiseren ble karakterisert langt unna idealbildet. Svarene ga ingen indikasjon på at så var tilfelle. Sitatoverskriften må kunne regnes for å være en ytterpunkttytring, hvor en respondent nevner at han tror en offiser i USA kanskje hadde vært flinkere til å integrere alle til å bli en gruppe/enhet. Som han sier:

”Ikke alle selvfølgelig, men jeg tror ”average Joe”, hadde kanskje klart det bedre enn Ola Nordmann...fordi han har mer erfaring med det og kanskje er litt mer positivt innstilt til det...For når han ser at det blir alt for mange folkeslag, så er det bare å gi opp, legge fordommene på hylla og begynne å tenke konstruktivt.”

4.2.9 Har erfaringen fra Forsvaret endret holdningen til Forsvaret?

”Jeg har anbefalt de fleste å ta førstegangstjenesten. Du lærer jævlig mye. Det hjelper deg liksom i resten av livet”

Av de som blir spurt (6) om det er noen endring i deres holdning til Forsvaret etter at de nå har avtjent deler av førstegangstjenesten så er det en nokså felles opplevelse at holdningen er mer positiv nå enn før de møtte til tjeneste. På spørsmål om de vil anbefale venner med minoritetsbakgrunn å ta utdanning i Forsvaret er det bare en som er litt ambivalent til en slik anbefaling, han uttaler:

”Jeg har snakket med mange, noen av dem. De har også fått lyst til å komme inn i militæret. Jeg har sagt til dem at her blir du mann, og det er mye trening og sånn. Men, alltid når du sitter med vennene dine så er det noen andre sider også. Du snakker om det negative også. Det er mange norske, og ingen utlendinger. Så det er opp til deg hvordan du klarer deg.”

Et sitat som er mer representativ for de fleste av respondentene er:

”Jeg har anbefalt det. Nyttig. Du blir på en måte mer selvstendig siden du er bort fra alle de kjente. Du blir litt mer disiplinert og får stå mer på egne bein liksom. Du får litt hjelp til det (ler) Du blir ført, vist vei. Så lærer du mye kult. Bo ute i felt og masse sånt. Det er nyttig....Det er et lett liv egentlig. I militæret har du ikke noen bekymringer, du blir fortalt hva du skal gjøre. Så velger du selv om du liker det og vil fortsette. Etter hvert som du fortsetter så blir du mer selvstendig.”

4.3 Andre forklaringer

Hensikten med kategorien andre forklaringer var å se om det var forhold som ikke lot seg klassifisere under interne forhold i Forsvaret eller individuelle/kulturelle forhold som var av betydning for minoritetsungdommenes ønske om å søke utdanning og karriere i Forsvaret.

I tillegg til respondentenes syn på sikkerhetspolitikk og deltakelse i internasjonale operasjoner vil jeg presentere respondentenes egne oppfatninger om hvilke forhold de mener kan være henholdsvis hemmende og fremmende for rekrutteringen av personer med minoritetsbakgrunn til offisersyrket.

4.3.1 Sikkerhetspolitikk

”Jeg ser på det som en hjelpende hånd...Jeg har lyst til å være med. Jeg har lyst til å hjelpe ikke sant? Men alltid er det noe som står i veien...det er bekymringer fra familiens side.”

Et gjennomgående trekk er at respondenter er positive til Norges deltakelse i internasjonale operasjoner og kunne selv tenke seg å delta. En av respondentene hadde allerede søkt seg inn i en innsatsstyrke, og avventet svar på søknaden. Kun en respondent var inne på at han ikke var helt enig i norsk tilnærming til internasjonale operasjoner. *”Jeg synes ikke det er helt vår krig”* og den type krig som føres mener han kanskje forarger folk mer enn det løser problemer. Selv med denne reservasjonen har respondenten likevel vurdert å delta selv i internasjonale operasjoner. En realitetssjekk i forhold til familiens reaksjoner ville likevel gjøre en slik deltakelse vanskelig. På spørsmål om hvordan han ser på norske bidrag i internasjonale operasjoner og om han eventuelt kunne tenke seg å delta uttaler han:

”Faktisk på sesjon så uttrykte jeg meg veldig positiv til det...da sa jeg definitivt. Men det var kanskje også for å komme meg inn der jeg vil. Men i det fjerne tenkte jeg hvorfor ikke? Men selvfølgelig når jeg diskuterer det hjemme så sa de det er helt uakseptabelt, det kommer ikke på tale.”

Forklaringen på familiens reaksjon knyttet han til risikoaspektet og fravær fra familien. Han nevner at han har en venn med minoritetsbakgrunn som etter at han jobbet som tolk for de norske styrkene opplevde at familien hans i opprinnelseslandet ble truet. Også flere andre respondenter uttrykker at de kunne tenkt seg å delta i internasjonale operasjoner, men at foreldrene deres ikke ville ha godtatt det. Respondenter ble ikke forespurt om forventet reaksjon hjemme dersom de ønsket å tjenestegjøre i en internasjonal operasjon. Disse respondentene brakte selv foreldrenes reaksjoner på banen.

4.3.2 Minoritetsungdommenes egne tanker og forklaringer på hemmende faktorer

”Det er først og fremst familien da. De fleste kompisene mine med utenlandsk bakgrunn, alle har lyst til å ta utdanninger som har høyt nivå, lege, advokat eller lignende. For du må på en måte, det som kreves av deg som minoritet i et samfunn, er at du fremhever deg. Du skal liksom lyse opp blant mangfoldet. Da tenker de hvis jeg tar offisersyrket, hva står jeg igjen med? Det er det egentlig spørsmålet de fleste stiller seg.”

Utvalget hadde mange ulike tilnærminger på hva det var som kunne hemme rekrutteringen av personell med minoritetsbakgrunn. Et gjennomgående trekk var imidlertid at familien ikke ønsker et slikt utdanningsvalg. Årsakene til at de tror familien ville motsatt seg en offisersutdannelse varierer imidlertid. Noen mener dette skyldes forventninger og krav til at de skal komme raskt inn i en studiesituasjon som bringer den frem til en anerkjent utdanning på et høyt nivå. De mener foreldre til minoritetsungdom ikke kjenner til mulighetene som Forsvaret gir, og derfor ikke vil støtte deres barn i et slikt utdanningsvalg. Andre tror ikke familien ville godtatt alt fraværet som en offiserskarriere vil kunne medføre. Det at familiemedlemmer har opplevd, og har minner fra, krig blir også nevnt som en mulig årsak. Som en av respondentene sier, *”...de kom til Norge for fred, ikke sant?”* En annen uttaler: *”Jeg tror det er mange som ikke gidder heller, som bruker den unnskyldningen for å slippe, at de har vært gjennom krig og alt det der.”* En annen som nevner at han tror mange ikke gidder, knytter dette til at de selv ikke er villig til å betale den prisen han mener et offisersyrke vil koste, i forhold til ansvar, lange dager, stress og fravær fra familien. Som han sier *”de ønsker å gå til en vanlig jobb, og tjene penger og that’s it.”* En annen har en sammenfallende syn i det han uttaler: *”det er ikke det fysiske, det er ikke det mentale, men...så mye av livet ditt blir tatt fra deg, tenker jeg.”* Andre nevner at noen kanskje ikke er så integrert at de føler de bør være en del av Forsvaret, og at det kanskje ikke er greit nok å tjenestegjøre for Norge. Flere nevner at det er personell som nok ønsker seg inn, men som *”kan ha litt dårlig bakgrunn på en måte.”* eller *”har gjort litt bøllete ting,”* og dermed ikke får sikkerhetsklarering. En mener at hendelser i yngre dager medfører urimelig store konsekvenser når de som 20 åringer skal ta et utdanningsvalg.

En respondent mener Norge har for kort innvandringshistorikk til at det er flere med minoritetsbakgrunn i offisersstanden. Han får støtte av en annen som knytter problemstillingen til statistikk *” minoritetene er jo i mindretall i forhold til etnisk norske”* og de fleste norske ønsker jo heller ikke å fortsette, mange av dem synes det er for hardt. En respondent nevner

forskjellsbehandling som en mulig årsak. Mangelen på alternativ mat kan medføre at man har lite energi til å klare tjenesten, og forpliktelser i hjemmet kan gjøre at man har utfordringer med å følge tjenesten. Som han sier ”*hvis moren min ligger syk hjemme, og jeg er størst i huset, så er det jeg som har ansvaret...da må jeg komme meg hjem.*”

4.3.3 Minoritetsungdommenes egne tanker i forhold til fremmede faktorer

”...gå til en ungdomsklubb der det pleier å være mange ungdommer med minoritetsbakgrunn. Still opp i uniform, det er veldig kjekt å se på. Prøv å skap en kobling mellom deg og de som foreleser. Prøv å være på deres plan...du må være på samme bølgelengde som dem...og spre informasjonen på en lett mottakelig måte...og så må du spre riktig informasjon, hvis du skjønner hva jeg mener. Sånn type informasjon som pleier å interessere minoritetsungdom.”

Informasjon er den faktoren som går igjen når utvalget uttaler seg om de kan komme på noe som de tror kan fremme eller øke rekrutteringen av personer med minoritetsbakgrunn til Forsvaret. Forsvaret burde vise seg litt mer og informere om hvilke utdanningsmuligheter som finnes, er en gjennomgående uttalelse hos respondentene. Flere savner informasjon om Forsvaret generelt i samfunnet, ikke bare for minoriteter. En foreslår at Forsvaret må spre informasjon mer aggressivt og tilpasset minoritetsungdom. Om sin egen sesjonserfaring forteller respondenten:

”Han som foreleste da, han var veldig, hva skal jeg si, det er vanskelig å forklare det, men han var veldig sånn strukturert eller disiplinert. Kanskje det var meningen, jeg vet ikke. ..For min del så var det sånn at han kastet ikke agnet og så skulle vi bite på. Han hadde fisken og holdt den i hånden. Og foreleste. For min del så føltet det som om han visste det selv, han ville bare forelese for å forelese, ikke for å lære vekk. Det var kanskje litt negativt. Men for min del, han skulle ikke overbevise meg om jeg skulle i Forsvaret eller ikke. Jeg hadde innstilt meg på forhånd, så han betydde ikke noe. Men for andres del, andre som var der. Det var jo andre med utenlandsk opprinnelse der. Jeg hadde to kompiser og de valgte dessverre ikke å bli med videre.”

En respondent nevner at det burde vært annonsert hvor man kan henvende seg for å få snakke med noen som har innsikt i hvilke utdanningsmuligheter som finnes. En kommenterer at Forsvaret har en tendens til å reklamere for utdanning for de få. ”*Marinejeger å sånne ting. Det er veldig hardt da, så jeg tror ikke det er det første man tenker på.*” En annen mener man burde tatt kontakt med flere minoritetsungdommer og holdt seminar for dem, og på den måten introdusert Forsvaret på en god måte. Andre tror det kan hjelpe med rollemodeller både når det

gjelder personell som arbeider med sesjon og informasjon på videregående skoler. Det foreslås å ta med noen som selv har gjennomført utdanning i Forsvaret til videregående skoler for å informere om hvordan det var, og ”hva du får igjen for det,” eller hva de ulike utdanningene gir av kompetanse og muligheter.

En respondent tror det ville ha hjulpet med flere avdelinger i Oslo området. Det mener han vil kunne medføre at flere gjennomfører førstegangstjenesten og at rekrutteringsgrunnlaget blir større. Flere har tro på at anbefalinger fra venner som selv har erfaring fra Forsvaret er viktig. Et annet forslag som kommer er å gi en ny vurdering på de som har noe på rullebladet sitt tilbake i tid. En respondent mener Forsvaret bør gi innvandrere muligheter til å vise hva de duger til. Han sier :

”vi klarer ikke å vise frem hva vi er, hva vi greier å gjøre...selv om vi egentlig har mye som vi kan vise til...vi har også lyst til å bli noe, vi har også lyst til å gjøre noe. Så det er bare å følge litt med og se litt mer på oss enn på alle sammen. Men, jeg skjønner veldig godt at de ikke klarer det da, for vi er veldig mange i en avdeling...Men det er selvfølgelig opp til oss også da. Vi må gjøre noe. Vi må vise oss frem for at de skal plukke oss ut.”

Et siste forslag er å ta tiden til hjelp, slik at de som har innvandret fra land i krig eller vold ikke lenger trekker paralleller til opprinnelseslandet når de tenker på militærmakt.

5 Diskusjon

I den første delen av dette kapittelet vil jeg løfte frem noen av de viktigste funnene i datamaterialet og sammenligne disse med eksisterende forskning primært nevnt i kapittel 2. I den andre delen vil jeg på bakgrunn av funnene samt eksisterende forskning presentere noen anbefalinger i forhold til hva Forsvaret kan gjøre for å rekruttere flere ungdommer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn.

5.1 Tolkning og sammenligning med foreliggende forskning

5.1.1 Ytre forhold

Utvalget er svært heterogent langs flere variabler. Spesielt gjelder dette landsbakgrunn, innvandringsbakgrunn og oppvekstmiljø. Likevel forteller de overraskende like historier i forhold til flere av de dimensjonene som oppgaven tar sikte på å undersøke.

Et gjennomgående trekk er at respondentenes familie ikke ønsker at de tar en militær utdanning, familien har andre utdanningspreferanser for sine barn. Respondentene har en sterk familieorientering og det kan synes som om selvrealisering og personlige drivere viker i møte

med forventninger eller press fra familie, spesielt foreldre. Noen forventninger dreier seg om nærhet til familie, utdanningsnivå og økonomiske bidrag inn i familien. Det er også forventninger om at ungdommene bør komme raskt i gang med utdannelsen, og førstegangstjenesten ble derfor av noen foreldre ansett som bortkastet (tull og tøy) og et forsinkende ledd i utdanningsløpet. Respondentene avtjener en plikt de er pålagt av det norske samfunnet, og må i tillegg argumentere overfor sine foreldre hvorfor de ikke bruker tiden mer effektivt i forhold til egen utdanning. Dette illustrer hvilket spenn av forventninger disse minoritetsungdommene opererer i.

Til tross for at mange av respondentene mener at foreldrene nok ikke ønsker at de skal gjøre en militær karriere, så mener ca halvparten at far hadde stilt seg positiv dersom de kom hjem og fortalte at de ønsket en utdanning i Forsvaret. Den største barrieren i forhold til å få aksept for en offisersutdanning i familien, sitter hos mor. Flere av respondentene legger betydelig vekt på å være lojale mot sine mødre.

Dette stemmer godt overens med forskning fra politiet, som viser at utdanningsvalgene hos mange minoritetsungdommer i større grad enn for etnisk norske er et familieanliggende.

Utdanning blir sett på som en kollektiv investering og en viktig sosial mobilitetsfaktor. I noen tilfeller har også familie i opprinnelseslandet innflytelse på utdanningsvalget. Foreldrenes ambisjoner i forhold til deres barns utdanning og kunnskap om yrket blir derfor viktig (Egge et al. 2008). Forskning fra Statistisk sentralbyrå viser også at norskfødte med innvandrerforeldre ligger over snittet for hele befolkningen når det gjelder høyere utdanning (Daugstad 2008), og at de har en overrepresentasjon på enkelte fagretninger (Henriksen 2006). Dette stemmer også godt med respondentenes egne forklaringer. Britisk forskning underbygger dette, og hevder at de ambisiøse målsettingene om en sosiodemografisk speiling av samfunnet, ikke nødvendigvis tar inn over seg de ulike behovene for sosial mobilitet, utdanningsmål og andre kulturelle tradisjoner som finnes i de ulike minoritetsgruppene. Kraftige skjevheter i etnisk representasjon underbygger en slik tilnærming (Dandeker og Mason 2007).

Et annet viktig og gjennomgående trekk var respondentenes manglende kjennskap til Forsvaret og utdanningsmulighetene som finnes i organisasjonen før de møtte til tjeneste. Dette gjaldt også for foreldrene i følge respondentene selv. Tilsvarende funn legges frem i politiets forskningsrapport *Hvitt eller bredt* hvor det vises til at mange foreldre ikke kjenner godt nok til det norske utdanningssystemet, eller at det er mulig å oppnå akademiske grader gjennom en utdanning i politiet (Egge et al. 2008). I 2003 ble det gjennomført en undersøkelse som bekrefter befolkningens behov for et forsvar, men som samtidig viste at kunnskapen om, og interessen for,

Forsvaret er relativt lav i befolkningen (Lunde 2006)⁴⁴. Mine funn kan reflektere en generell tendens på nedadgående kunnskap om Forsvaret i befolkningen. Men det er rimelig å tro at langt flere etnisk norske stilletidende tilegner seg kunnskap om Forsvaret via familie og venner basert på verneplikdens relativt langvarige nasjonsbyggende funksjon. Den generelle lederutdannelsens anvendelsesområde ut over eller etter en eventuell karriere i Forsvaret, er kanskje også lettere å ha kjennskap til dersom man tilhører majoriteten i den norske befolkningen. Studier av minoriteter i US Army viser at minoriteter har mindre sannsynlighet for å ha foreldre med militær erfaring, og dermed må antas å ha mindre kjennskap til hva det innebærer å velge offisersyrket samt hvilke valg som kan være fordelaktige i forhold til det å gjøre en militær karriere. (Dempsey og Shapiro 2009). Dette støttes også av britisk forskning:

“...cultural preferences are likely to play a part in decisions about whether or not to join the armed services. The absence of a tradition of service and, crucially, of vicarious experience mediated through family or friendship networks may be quite critical. In addition, we should not underestimate the role of rational decision-making” (Dandeker og Mason 2007:145).

Dette kan også være tilfelle i norske minoritetsmiljøer.

Videre viser funnene at selv om det foreligger en antatt sterkere kollektiv identitetsorientering i retning familien enn hos etnisk norske,⁴⁵ finnes det individuelle motivasjonsfaktorer i forhold til deres utdanningsvalg. Blant respondentene som vurderer utdanning i Forsvaret, er det stor variasjon, og vanskelig å finne noen felles incentiver i forhold til et eventuelt militært profesjonsvalg. Et særtrekk med denne gruppen er kanskje at flere har erfaring fra konfliktområder. Flere uttrykte også takknemlighet for oppveksten og mulighetene de har fått i Norge. Militærtjeneste er for dem er takk til samfunnet.

Et mindretall av respondentene nevnte at noen minoritetsungdommer kanskje ikke er så integrerte at de føler de bør eller kan være en del av Forsvaret, eller tjenestegjøre for Norge. Dette stemmer også overens med funn i britisk forskning. *“There are some indications of a general sence that the armed forces do not really “belong” to ethnic minority citizens and that this also explains the apparent reluctance of some groups to enlist”*(Dandeker og Mason 2007:145). Hvor stort omfang en slik holdning har, er interessant i forhold til rekrutteringsgrunnlaget til offisersutdanning fra etniske minoritetsgrupper.

Selv uten en referansegruppe til etnisk norske, er det rimelig å anta at det også hos disse vil være store variasjoner i motivasjonen for å søke offisersutdanning. Dette stemmer relativt godt

⁴⁴ Folk og Forsvars opinionsundersøkelser (Lunde 2006).

⁴⁵ I undersøkelsen utført av forskningsstiftelsen Norsk institutt for studium av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU STEP)svarer syv av ti at påvirkning fra foreldre ikke har hatt noen som helst betydning, mens to av ti svarer at foreldrenes valg i liten grad har vært bestemmende for deres valg av utdanning (Ulvedal 2009).

overens med amerikansk forskning, som viser at det er ingen signifikant forskjell i latinamerikanske og hvites oppgitte motivasjon for hvorfor de søker seg til US Army. Den samme undersøkelsen viser at afroamerikanere har noe større tendens til å begrunne sin motivasjon i fordeler knyttet til profesjonen og økonomisk sikkerhet (Dempsey og Shapiro 2009). Dette var ikke et fremtredende motiv hos mine respondenter.

5.1.2 Interne forhold i Forsvaret

Den interne faktoren som synes å være mest hemmende for rekrutteringen av minoritetsungdom er mangelen på informasjon om Forsvaret generelt og tjeneste- og utdanningsmuligheter spesielt. Dette forholdet henger sammen med det eksterne forholdet kjennskap om muligheter som ble behandlet i pkt 1.1.1. Så lenge respondentene og deres familier mangler kjennskap til Forsvaret og de utdanningsmulighetene som finnes, er det vanskelig å forklare fraværet av etniske minoriteter i offiserskorpset ut i fra et element av selvseleksjon, dvs en uvilje mot militær tjeneste. Først etter at respondentene har møtt til tjeneste får de et godt innblikk i utdanningsmulighetene i Forsvaret, samt innsyn i hva det vil si å velge offisersyrket. Flere virket positivt overrasket over hvilke muligheter som finnes. Men selv etter nærmere ni måneders førstegangstjeneste er det fremdeles noen som føler at det er vanskelig å få oversikt over hvilke utdanningsmuligheter som finnes, hvordan de skal gå frem i en søknadsprosess og ikke minst hvilken kompetanse og hvilke muligheter utdanning og tjenestegjøring i Forsvaret kan gi.

Den mest fremmende interne faktoren synes å være et positivt møte med Forsvaret, spesielt på rekruttskolen. Blant respondentene var det mange som nevnte at de vurderte en utdanning i Forsvaret etter at de hadde avtjent deler av førstegangstjenesten og fått kjennskap til mulighetene. Dette kan være en intervju-effekt, eller at dem jeg har snakket med er blant de mest motiverte. Når så få likevel synes å fortsette i Forsvaret kan det skyldes at veien frem til målet anses såpass ulendt at de velger en annen utdanning. Det synes som om det er "det gode møtet" med Forsvaret på rekruttskolen og i avdelingsperioden som er "forløsende" i forhold til at flere av respondentene har begynt å vurdere Forsvaret som en mulig utdanningsvei. Dette sammenfaller med politiets forskning, som avdekker at et positivt møte og en positiv relasjon kan vekke lysten til å ønske en utdanning også hos personer som på forhånd ikke hadde tenkt på muligheten (Egge et al. 2008). Med unntak av en, anser respondentene at de har samme mulighet til å ta utdanning og gjøre en karriere i Forsvaret som etnisk norske. Dette skiller seg noe fra Moskos og Butlers forskning (1996) som viser at svarte ikke vurderer deres muligheter i US Army som å være like gode som hvites. Senere amerikansk forskning hevder imidlertid at det

ikke er noen forskjell på hvite, afroamerikanske eller latinamerikanske persepsjon av karrieremuligheter som kan knyttes til rase eller etnistitet (Dempsey og Shapiro 2009).^{46 47}

I all hovedsak opplevde respondentene et positivt førstemøte med rekruttskolen. I et retroperspektiv fremstår denne perioden som en meget lærerik periode hvor samhold og mestring er de faktorene som de selv mener beskriver både tjenesten og det sosiale miljøet utenom tjenestetid. Et mindretall av respondentene faller utenfor det sosiale miljøet, enten fordi familieforpliktelser krever det, eller fordi de føler at aktiviteten ikke er forenelig med viktige verdier i forhold til minoritetens kultur. Det er med andre ord ikke snakk om bevisst sosial ekskludering fra etnisk norske eller andre, men en familieorientering og en ukomfortabelhet kanskje spesielt i forhold til omgang med alkohol.

Storparten av utvalget mener at de ikke har vært utsatt for holdninger eller atferd som har vært diskriminerende den tiden de har tjenestegjort i Forsvaret. Et mindretall har imidlertid blitt fortalt historier fra venner, selv observert at andre har vært utsatt for forskjellsbehandling, eller selv følt at de har vært utsatt for diskriminerende holdninger og atferd. I hovedsak mener respondentene at disse handlingene ikke var intendert diskriminerende, men at de var knyttet til avsenders uvitenhet. Avsenders manglende forståelse for minoritetsungdommenes bakgrunn og kultur gjorde at de ikke hadde tilstrekkelige forutsetninger for å forstå situasjonen. De valgte derfor en løsning som for minoritetsungdommene fremsto som dårlig. Et forsøk på å være morsom og en ikke alltid like nøyaktig omgang med begreper fikk en av respondentene til å føle seg latterliggjort og misforstått av medsoldater. Et par av respondentene mener også at det ikke er tilstrekkelig tilrettelagt i forhold til alternativ mat, for eksempel for de som ikke spiser svin. Den kanskje viktigste konsekvensen av dette er at man mister måltidenes viktige sosiale funksjon. Det kan også ha tjenestelige konsekvenser for den som må utføre en fysisk utfordrende tjeneste tidvis på tom mage, og økonomiske konsekvenser for den som velger å kjøpe mat selv. Dette viser at Forsvaret ikke alltid er like flink i den praktiske tilretteleggingen for minoriteter, noe som kan være viktig i forhold til den enkeltes motivasjon for å bli i organisasjonen.

⁴⁶ Denne forskningen har tatt høyde for at både den latinamerikanske og den afroamerikanske befolkningen har en større andel kvinner i tjeneste enn den hvite befolkningen, og at kvinner generelt i US Army har mindre tro på at de vil nå deres fulle potensial ved å forbli i Hæren, enn deres mannlige motpart. Utfordringer knyttet til likestilling mellom kjønnene blir derfor ofte sammenblandet med problemer knyttet til rase og etnisk integrasjon (Dempsey og Shapiro 2009).

⁴⁷ Den amerikanske forskningen er i hovedsak kvantitativ og utført på vervede og offiserer. Min undersøkelse er basert på rekrutter og har ikke det samme generaliseringspotensialet som hverken de amerikanske eller de britiske undersøkelsene.

Forskning i politiet underbygger dette, og viser at det til tross for prioritering av etnisk mangfold i etaten, finnes rapporter om negative opplevelser knyttet til hvordan kolleger omtaler og behandler minoriteter (Egge et al. 2008). Min undersøkelse har ikke direkte forsøkt å måle eventuelle motkrefter for et større etnisk mangfold i organisasjonen, men respondentenes opplevelser indikerer at eventuelle motkrefter i liten grad er synlige i den daglige tjenesten.

En antakelse i forkant av studien var at Forsvarets seremonier, ritualer og tradisjoner kunne virke fremmedgjørende på minoriteter med et annet livssyn, og dermed redusere muligheten for at de søker offisersutdannelse.⁴⁸ Det var få som følte at dette var en begrensende faktor i tjenesten. Feltgudstjenesten ble av et par av respondentene nevnt som problematiske, i tillegg til utfordringer i forhold til alternativ mat. Flertallet viste en pragmatisk, svært åpen og tolerant holdning til de religionstilknyttede delene av Forsvarets virksomhet. En forklaring på dette kan være at Forsvaret i motsetning til noen andre etater har vært relativt tidlig ute med å forsøke å legge til rette for likebehandling i forhold til religionsutøvelse og at den enkelte skal få tid og rom til å utøve sin tro i tjenesten.⁴⁹

Studien viser at ingen av respondentene har følt at deres spesielle kompetanse har blitt etterspurt eller brukt av Forsvaret, samtidig som de selv både ser anvendelsesområder og tror de kunne ha vært en ressurs i mange tilfeller. Dette er til dels sammenfallende med funn fra politiet som blant annet konkluderer med at Politiskolen må være mer bevisst på å bruke den kompetansen og de erfaringene som personer med minoritetsbakgrunn tilfører organisasjonen (Egge et al. 2008).

Det er delte meninger i forhold til om respondentene tror det ville hatt betydning for deres ønske om å ta utdanning i Forsvaret dersom det hadde vært flere offiserer med minoritetsbakgrunn. For de som allerede har bestemt seg for en yrkeskarriere som ikke i befatter Forsvaret, synes det som om rollemodeller ikke ville hatt noe rekrutterende effekt. Flertallet av respondentene tror imidlertid at flere offiserer med minoritetsbakgrunn kan virke positivt i forhold til deres ønske om selv å søke offisersutdanning. Dette støttes av amerikansk forskning som mener at antallet minoriteter bør være av en viss størrelse av to grunner.

⁴⁸ Utdypninger av temaet finnes i referat fra Landskonferansen for tillitsvalgte (2008) samt Utredning fra feltprostens teologiske fagråd *Religiøst mangfold og militær enhet* hvor det blir sett på hvilke konsekvenser religiøst mangfold bør få for Forsvaret (Lunde og Rolfsen 2009).

⁴⁹ Jfr *Direktiv vedrørende utarbeidelse og iverksettelse av nye bestemmelser for etniske minoriteter i Forsvaret* (FO 1992) og *Direktiv vedrørende tilrettelegging av religionsutøvelse i Forsvaret* (FST 2001) og vinterens debatt vedrørende modifisering av politiuniformen. Jfr også brosjyren *Et flerkulturelt Forsvar* (Forsvarets responscenter 2008) samt *Forsvarets verdigrunnlag* (Forsvarets overkommando 1998).

For det første må man ha en stor nok rekrutteringspool i forbindelse med avansement. For det andre må gruppen være så stor at den ikke føler seg marginalisert (Moskos og Butler 1996). Et slikt syn støttes blant annet av Ragnhild Kvålshaugen som hevder at synlige observerbare karakteristika som indikerer mangfold, ikke nødvendigvis medfører kompetansevariasjon, økt effektivitet, eller økonomiske gevinst for en organisasjon. Hun hevder at minoriteter ofte tilpasser seg og modifiserer sin atferd til majoritetens. Derfor handler mangfold også om kritisk masse i den forstand at minoritetene bør utgjøre en så stor del av organisasjonen at de er i stand til å utøve reell påvirkning (Kvålshaugen 2003).⁵⁰

Dersom jeg skal forsøke å oppsummere studiens funn i forhold til de to motstridende perspektivene i forhold til hvorvidt militære organisasjoner i sin natur er integrerende eller diskriminerende (Moskos og Butler 1996; Whitwort 2004), så mener jeg at respondentenes uttalelser ikke har avdekket rasistiske sosialiseringmekanismer i Forsvaret.

Utvalgets flertall mener at deres etniske minoritetsbakgrunn og hudfarge ikke har noe å si for hvordan de blir behandlet. Likevel er det slik at for noen av respondentene blir deres kulturelle forskjellighet ekstra synlig under utførelse av den daglige tjenesten, for eksempel ved felles spising, felles dusjing eller felles religiøse seremonier. Det synes som om begrenset kjennskap til andres bakgrunn og flerkultur kan gjøre at kjente teknikker for sosial kognisjon og sosial persepsjon blir utilstrekkelig. Dette kan føre til kommunikasjon hvor både avsender og mottaker føler seg misforstått. Vår tenkning om vår sosiale verden og vår forståelse av andre mennesker kommer til kort når vi ikke har kunnskap nok om hverandres kultur.⁵¹ Undersøkelsen kan ikke konkludere med at det ikke forekommer rasisme i Forsvaret, som i andre deler av samfunnet.⁵² Respondentene hevder imidlertid at det ikke er spesielt utbredt, og at rasisme ikke aksepteres i organisasjonen.

Amerikansk forskning tilbakeviser ikke at det foregår diskriminering også i militære organisasjoner, men at militære organisasjoner har gode integreringsmekanismer (Moskos 1999).

⁵⁰ Rosabeth Moss Kanter (1977) har forsøkt å tallfeste forholdet mellom majoriteten og minoriteten i en organisasjon for å synliggjøre minoritetsgruppens påvirkningsmulighet. Kanter mener at når minoritetene kommer opp i over 20 prosent i en organisasjon så kan disse støtte hverandre, organisere seg, danne allianser og dermed påvirke kulturen i organisasjonen. En andel på over 40 prosent medfører en blandet populasjon der man i større grad blir synlig som kollega og ikke i form av sin forskjellighet (Steinland 2004). Kanter har i stor grad fokus på kjønnteori, og det er omdiskutert om de samme mekanismene vil tre i kraft når det gjelder andre karakteristika enn kjønn.

⁵¹ Om interkulturell kommunikasjon se *Persepsjon & Identity in Intercultural Communication* av Marshall R. Singer (1998).

⁵² En undersøkelse av norske offiserers holdninger i uteoperasjoner viser at de tverrkulturelle utfordringene i møte med lokalbefolkningen ikke alltid er relasjonsskapende og preget av Forsvarets kjerneverdier. Se *Skadeskutt idealisme. Norsk offisersmoral i Kosovo* (Bård Mæland 2004).

Utfordringene i forhold til etnisk diskriminering knytter seg spesielt til den øverste ledelsen. Som en rasemessig homogen gruppe har ledelsen få medlemmer som selv har erfart rase- og etnisk diskriminering. Ved å ha liten erfaring, eller ved å ikke ha vært eksponert for diskriminering selv, samtidig som de tror organisasjonen har knekket koden knyttet til etniske relasjoner, kan ledelsen trolig ikke gjenkjenne hyppighet og omfang når minoriteter diskrimineres. (Dempsey og Shapiro 2009). Min undersøkelse peker imidlertid på at offiserer i hovedsak forholder seg naturlig til etnisk mangfold og respekterer ulikheter.

5.2 Anbefalinger

Denne studien er kun med på å dekke en del av problemstillingen knyttet til hvorfor det ikke er flere norske statsborgere med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn som velger offisersyrket. Den mest nærliggende anbefalingen på bakgrunn av denne undersøkelsen er derfor at Forsvaret legger til rette for mer forskning for å få mest mulig kunnskap om hvilke mekanismer som kan påvirke denne gruppens ønske om å søke og gjennomføre offisersutdanning.

Utdanningsinstitusjonene våre er i hovedsak avhengig av rekrutteringsgrunnlaget fra de som kommer inn til førstegangstjenesten. For å utarbeide realistiske måltall, og ikke minst måle effekt av eventuelle tiltak, er det en fordel å ha oversikt over rekrutteringsgrunnlaget. Det er viktig å vite hvor i prosessen personell med innvandrerbakgrunn faller fra, fra innrulling via sesjon til gjennomføring av førstegangstjenesten. Videre er det interessant for problemstillingen å ha oversikt over søkergrunnlag til grunnleggende befals- og offisersutdanning. Disse indikator-tallene har ikke Forsvaret fordi personopplysningsloven krever konsesjon fra Datatilsynet for å behandle sensitive personopplysninger. Jeg anbefaler en juridisk gjennomgang av Forsvarets muligheter for å søke slik konsesjon. Videre anbefaler jeg at Forsvaret etablerer rutiner for rapportering i personellsystemet som registrerer om den enkelte medarbeider eller vernepliktige har innvandrerbakgrunn. Ut ifra andre etaters, samt andre militære alliertes erfaring og praksis, kan dette være en tilnærming som også kan fungere for det norske forsvaret.

Også uten et personregister er det mulig å få mer kunnskap om hvilke forhold som kan påvirke dette personellets vilje til, og ønske om, å velge en offisersutdannelse. Jeg mener det er spesielt viktig at Forsvaret knytter seg opp mot, og tar lærdom av, organisasjoner som det er naturlig å samarbeide med, og som i større grad har lyktes i sitt rekrutterings- og integreringsarbeid. Her er det igjen nærliggende å foreslå et mer utstrakt samarbeid med politiet og militære allierte.

Jeg mener at den kanskje viktigste faktoren i forhold til respondentenes motivasjon for å søke en offisersutdannelse, er respondentenes positive møte med Forsvaret. Det blir derfor vesentlig å sørge for at denne gruppen gjennomfører førstegangstjenesten og ikke faller utenfor når behovet for vernepliktige er kraftig redusert.⁵³ Verneplikten har i Norge hatt en ideologisk forankring ved at den skulle mobilisere nasjonens vernekraft og forsvarsvilje samt være et viktig ledd i nasjonsbyggingen ved å skape en felles nasjonal identitet på tvers av klasser og folkegrupper (Børresen, Gjeseth og Tamnes 2004; Ulriksen 2002). Studien viser at førstegangstjenesten fremdeles synes å ha denne funksjonen for etniske minoriteter, og at det skjer en viktig holdningsendring i Forsvarets favør når respondentene blir kjent med organisasjonen.

Et viktig hinder for å velge en karriere i Forsvaret er i følge utvalget et udekket behov for informasjon om Forsvarets virksomhet, tjeneste og utdanningsmuligheter både hos minoritetsungdom og ikke minst deres foreldre. Informasjon som implisitt gis etnisk norske gjennom familie og venner når ikke i like stor grad etnisk minoritetsungdom. Disse ungdomsgruppene har i tillegg behov for informasjon som bedre synliggjør hvilke kompetanse og muligheter utdanning og tjeneste i Forsvaret kan gi. Et tiltak kan derfor være å i større grad skreddersy informasjonen som gis til disse gruppene.

Informasjonstiltak mot foreldregenerasjon kan også vurderes. Et enkelt, men ikke tilstrekkelig, tiltak er å revidere informasjonen som forefinnes om Forsvaret i Arbeids- og inkluderingsdepartementets gavebok "*Velkommen som ny statsborger*" (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2006). Økt kunnskap om Forsvaret og Forsvarets virksomhet, tjeneste og utdanningssystemer kan kanskje gjøre det lettere for minoritetsungdom å få aksept i familien for et militært yrkesvalg.

Et annet tiltak som kan vurderes er å gjøre Forsvaret bedre forberedt på etnisk mangfold, og mer bevisst på både fordeler og utfordringer knyttet til dette. Uten denne kunnskapen er det vanskelig å ta ut den positive effekten et slikt mangfold kan gi. Dette kan gjøres ved å kommunisere hvorfor det er viktig med mangfold, fremme kunnskap om det etniske, kulturelle og religiøse mangfoldet, og bedre den praktiske tilretteleggingen for etnisk mangfold. Her kan man benytte

⁵³ Behovet for vernepliktige har de siste årene blitt kraftig redusert og i dag er behovet ca 1/6 av årskullene (ca 10 000 av til sammen 60 000 kvinner og menn). Dette har medført skjerpede krav til de som skal gjennomføre førstegangstjenesten, noe som igjen har medført at belastningen med å gjennomføre verneplikt i større grad er pålagt ungdom som er best kvalifisert og mest motivert (Børresen 2004).

de etniske minoritetenes flerkulturelle kompetanse til å utvikle en tverrkulturell forståelse også hos etnisk norske som ikke har denne kompetansen. Dette kan lette kommunikasjonen og redusere antallet dagligdagse utfordringer der enkelte føler seg misforstått. Et enkelt men likevel viktig eksempel kan være en oppfølging av at samtlige kjøkken følger opp med alternativ mat til personell som ønsker dette. Vedrørende religionsutøvelse foreligger det allerede et høringsutkast fra feltpresten faglige råd knyttet til religiøs betjening (Lunde og Rolfsen, 2009).

Ved sosiale tilstelninger utenom tjenestetid kan det være vanskeligere å følge opp at alle i en avdeling inkluderes. En bevisstgjøring omkring utfordringer enkelte minoritetsungdommer har i forhold til både familieforpliktelser og i noen grad arrangementenes art, kan kanskje være med på å tilrettelegge for at personellet blir værende i organisasjonen. Tillitsmannsapparatet kan kanskje være en naturlig katalysator, men dette er også et ledelsesansvar.

Studiens funn indikerer at det også kan være formålstjenelig å være proaktiv i forhold til det umiddelbare individrettede rekrutteringsarbeidet. Her kan et tiltak være større bruk av rekrutteringspersonell med minoritetsbakgrunn. Andre tiltak kan være oppsøkende rekrutteringsarbeid samt en tettere dialog med potensielle søkere. En generell oppmuntring til utdanning som gis bredt, synes ikke å være tilfredsstillende. Det kan derfor være viktig å tydeliggjøre overfor ungdom med etnisk minoritetsbakgrunn at de er ønsket i offisersyrket, både før og etter at de har møtt til tjeneste. Støtte og motivasjon i søknadsprosessen kan være hensiktsmessige virkemidler. Jeg viser for øvrig til politiets mange ulike tiltak overfor minoritetsungdom som indikerer at bevisst satsing og konkrete rekrutteringstiltak gir positiv effekt.

Avslutningsvis vil jeg nevne to anbefalinger som ikke er basert på egne funn, men som er fremkommet som følge av andres forskning. Det tiltaket som både norsk og internasjonal forskning har identifisert som viktigst, er at krav og forventninger til rekruttering og integrering av personell med minoritetsbakgrunn må forankres i organisasjonens øverste ledelse. Å sikre at hele organisasjonen er forpliktet fra topp til grunnplan er også en nøkkel til suksess. Dette krever en strategi med forpliktelse og lederskap fra toppen. Lederforankring sikrer prioritet og reduserer sannsynligheten for at målsettingen forsvinner i en rekke krav knyttet til den daglige tjenesten på ethvert plan i organisasjonen (Politidirektoratet 2005; Dandeker og Mason 2007; Egge et al. 2008; Dempsey og Shapiro 2009).

I tillegg til det individrettede rekrutteringsarbeidet kan det være hensiktsmessig med endringer i den langsiktige rekrutteringsstrategien. Det kan være formålstjenelig med en gjennomgang av opptaksprosedyrene også til Forsvarets utdanningsinstitusjoner for å avdekke om det er noen prosedyrer som er systematisk ulikhetsskapende eller strukturelle hindre for personell med minoritetsbakgrunn. Dersom dette er tilfelle er det mulig å rette inn spesifikke treningsprogrammer som forberedelser til opptak. Dette er gjort av både politiet og det amerikanske forsvaret (Politidirektoratet 2005; Egge et al. 2008; Kristiansen 2008; Moskos og Butler 1996). Av amerikansk forskning blir det videre fremhevet at løsningen på økt rekruttering ikke ligger i reduserte opptakskrav overfor kandidater som ikke møter tjenestens standard. Man rekrutterer ikke flere med etnisk minoritets bakgrunn ved å lempe på de tjenestemessige eller utdanningsmessige kravene (Moskos og Butler 1996).

I arbeidet med å øke det etniske mangfoldet og kanskje fremme tiltak om positiv forskjellsbehandling for å sikre et visst etnisk mangfold, er det viktig å huske på at minoritetsungdom i Forsvaret ikke utgjør noen homogen gruppe. Disse vil ha ulike behov, og som etnisk norske, ulike preferanser. En norskfødt med innvandrerforeldre oppvokst i et etnisk norsk miljø kan føle det som unaturlig å få tilbud om en mentor eller minoritetsveiledning. Flere av respondentene nevnte at ”*det kan bli for mye av det gode*” og at ”*det ikke må bli for store forskjeller, for det kan bli lagt negativt merke til.*” For å motvirke at det beste blir det godes fiende, kan aktiv bruk av referansegrupper med minoritetsbakgrunn være et tiltak. Slike grupper kan være med å utvikle og kvalitetssikre ulike tiltak, tilpasset dagens ungdom og virkelighet.

Vedlegg A

Kildeliste

- Abrahamsson, B. (2005). *Militärer, makt och politik*. Stockholm: Försvarshögskolan
- Andreassen, K. K. og Dzamarija, M. T. (2008). Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. I: G. Daugstad, (Red.), *Innvandring og innvandrere 2008*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2002). *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002-2006)*. Lokalisert 1. februar 2009 på Verdensveven:
http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/dok/rapporter_planer/planer/2002/Handlingsplan-mot-rasisme-og-diskriminering-2002-2006.html?id=102032
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2006). *Gavebok til nye statsborgere*. Publisert 1. september 2006. lokalisert 1. februar 2009 på Verdensveven:
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/pressemeldinger/2006/Gavebok-til-nye-statsborgere.html?id=271899>
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2008). *Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen – styrket innsats 2008*. Vedlegg til St.prp. nr. 1 (2007-2008) – Statsbudsjettet 2008. Lokalisert 20. mai 2009 på Verdensveven:
http://www.statsbudsjettet.dep.no/upload/Statsbudsjett_2008/dokumenter/pdf/vedlegg/Handlingsplan%20for%20integrering.pdf
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2009). *Migrasjonsbildet*. Lokalisert 1. februar 2009 på Verdensveven:
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/tema/Innvandring/midtpalte/migrasjonsbildet.html?id=85881>
- Blom, S. (2008). Holdninger til innvandrere og innvandring. I: G. Daugstad, (Red.), *Innvandring og innvandrere 2008*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Brox, O. (2009). *En faglig utfordring i innvandringsforskning*. Publisert 6. mai 2009. Lokalisert 21. mai 2009 på Verdensveven: <http://etikkom.episerverhotell.net/FBIB/Temaer/Forskning-pa-bestemte-grupper/Etniske-grupper/En-faglig-utfordring-i-innvandringsforskning>
- Børresen, J., Gjeseth, G. og Tamnes, R. (2004). *Norsk forsvarshistorie, bind 5, 1970-2000, Allianseforsvar i endring*. Bergen: Eide forlag
- Brunborg, H., Texmon, I. og Vatne Pettersen, S. (2008). Nye befolkningsfremskrivninger. Økonomiske analyser 3/2008, Statistisk sentralbyrå
- Caforio, G. (2006). *Handbook of the Sociology of the Military*. New York: Springer
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications
- Dalen, M. (2008). *Intervju som forskningsmetode*. Oslo: Universitetsforlaget

Vedlegg A

- Dandeker, C. og Mason, D. (2007). Ethnic diversity in the British armed forces. I: J. L. Soeters & J. Meulen (Eds.), *Cultural Diversity in the Armed Forces. An international comparison*. New York og Oxon: Routledge
- Daugstad, G. (2007). *Fakta om innvandrerne og deres etterkommere 2007. Hva kan tallene fortelle*. Notater 2007/56. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Daugstad, G. (Red.), (2008). *Innvandring og innvandrere 2008*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Dempsey, J.K. & Shapiro, R.Y. (2009). The Army's Hispanic Future. I: *Armed Forces and Society*: Lokalisert 20. april 2009 på Verdensveven:
<http://afs.sagepub.com/cgi/content/abstract/35/3/526>
- Djuve, A.B. (2006). *Innvandrerforskning – og etiske dilemma*. Artikkel i fagbladet Forskningsetikk. Publisert i nr 2,2006. Lokalisert 2.februar 2009 på Verdensveven:
http://www.etikkom.no/fagbladet/2006_2/innvandrere
- Dzamarija, M. T. (2008). Definisjoner og betegnelser i innvandrerstatisikken. Hva skal innvandreren hete? *Samfunnsspeilet 4/2008* Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Egge, M. (Red.) (2008). *Mangfold i Politiet*: Oslo: PHS Forskning
- Egge, M., Ganapathy, J. og Runhovde, S. (2008). *Hvitt eller bredt? Rekruttering av minoritetsstudenter til Politihøgskolen*. Oslo: PHS Forskning
- Forsvarsdepartementet. (1998). *Handlingsplan 1998-2001*. Handlingsplan for økt rekruttering av personer med innvanderbakgrunn til Forsvaret. Lokalisert 13. november 2008 på Verdensveven: <http://www.regjeringen.no/fd/html/rekruttering/index.html>
- Forsvarets overkommando. (1992). *Direktiv vedrørende utarbeidelse og iverksettelse av nye bestemmelser for etniske minoriteter i Forsvaret*
- Forsvarets overkommando.(1998). *Forsvarets verdigrunnlag*. Lokalisert 1.mai 2009 på Verdensveven:
http://www.mil.no/multimedia/archive/00062/Forsvarets_verdigrun_62606a.pdf
- Forsvarets responscenter. (2008). *Et flerkulturelt forsvar*. Lokalisert 1.februar på Verdensveven:
http://www.mil.no/multimedia/archive/00111/Flerkulturell_brosj_111765a.pdf
- Forsvarsstaben.(2001). *Direktiv vedrørende tilrettelegging for religionsutøvelse i Forsvaret*. Lokalisert 25. februar 2009 på Verdensveven:
<http://www.mil.no/felles/fpk/religion/start/referanser/direktiv/>
- Henriksen, K. (2006). Studievalg blant innvanderbefolkningen - bak apotekerdissen, men ikke foran tavla, *Samfunnsspeilet 20/5-6*, Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Hovi, J. og Rasch, B.E. (1996). *Samfunnsvitenskapelige analyseprinsipper*. Bergen: Fagbokforlaget.

Vedlegg A

- Høydahl, E. (2008). Innvandrerbegreper i statistikken. Vestlig og ikke- vestlig - ord som ble for store og gikk ut på dato. *Samfunnsspeilet* 3, Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand S: Høyskoleforlaget
- Kristiansen, T. G. (2008). Pilotprosjektet ”Ut i felten”. I: M. Egge (Red.), *Mangfold i Politiet*: Oslo: PHS Forskning
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Notam Gyldendal
- Kvålshaugen, R. (2003): Likevekt, motvekt og mangfold. *ISCO Group Communication 15/2*, Oslo: ISCO Group IIC Partners
- Landskonferansen for tillitsvalgte. (2008). *Vedtaksdokumenter fra Landskonferansen for tillitsvalgte 2008*. Fagkommite C- VUPIKT. Lokalisert 30.april 2009 på Verdensveven: http://www.mil.no/multimedia/archive/00108/FAGKOMIT_C_108668a.pdf
- Lunde, N. T. (2006). Forsvarets legitimitet. I: N.T.Lunde og B.Mæland (Red.), *Militæretikk*. Trondheim: Tapir akademiske forlag
- Lunde, N. T. og Rolfsen, R. (2009). Utredning: Religiøst mangfold og militær enhet. *Pacem* 12/1.
- Meulen, J. (2000). The Netherlands: The final professionalization of the military. I: C.C.Moskos, J.A.Williams & D.R.Seagal (Eds.), *The Postmodern Military: Armed Forces after the Cold War*, New York: Oxford University Press
- Moskos, C. C., Williams, J. A. & Segal, D. R. (2000). Armed forces after the Cold War. I: C.C.Moskos, J.A.Williams & D.R.Segal, (Eds.), *The Postmodern Military: Armed Forces after the Cold War*, New York: Oxford University Press
- Moskos, C.C. (1999). Diversity in the Armed Forces of the United States. I: J. L. Soeters & J. Meulen (Eds.), *Managing Diversity in the Armed Forces. Experiences from nine countries*. Tilburg: Tilburg University Press
- Moskos, C.C. (2007). Diversity in the Armed Forces of the United States. I: J. L. Soeters & J. Meulen (Eds.), *Cultural Diversity in the Armed Forces. An international comparison*. New York og Oxon: Routledge
- Moskos, C. C. & Butler, S. (1996). *All that we can be – Black leadership and Racial integration the Army way*. New York: BasicBooks
- Mæland. B. (2004). *Skadeskutt idealisme. Norsk offisersmoral i Kosovo*. Bergen: Eide forlag
- NOU 2000:14. *Frihet med ansvar. Om høgre utdanning og forskning i Norge*. Kunnskapsdepartementet. Oslo: Statens forvaltningstjeneste. (Norges offentlige utredninger; NOU 2000:14).

Vedlegg A

- Personopplysningsloven. (2001). *Lov om behandling av personopplysninger av 1. januar 2001*. [Oslo]Justis- og politidepartementet. Lokalisert 3.mars 2009 på Verdensveven: http://www.lovdata.no/cgi-wift/wiftldles?doc=/usr/www/lovdata/all/nl-20000414-031.html&emne=personopplysningslov*&&
- Politidirektoratet (2005). *Rekruttere og integrere personer med flerkulturell bakgrunn til politi- og lensmannsetaten*.
- Politidirektoratet (2008). *Overordnet personalpolitikk for politi- og lensmannsetaten 2008-2013*.
- Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse*. Kvalitative metoder i samfunnsfag. Oslo: Universitetsforlaget
- Ringdal, K. (2001). *Enhet og Mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget
- Richardson, R. & Bosch, J. (1999). The Diversity Climate in the Deutch Armed Forces. I: J. Soeters & J. Meulen (Eds.), *Managing Diversity in the Armed Forces. Experiences from nine countries*. Tilburg: Tilburg University Press
- Richardson, R., Bosch, J. & Moelker, R. (2007). Diversity in the Dutch armed forces. I: J. L. Soeters & J. Meulen (Eds.), *Cultural Diversity in the Armed Forces. An international comparison*. New York og Oxon: Routledge
- Singer, M.R. (1998). *Perceptions & Identity in Intercultural Communication* Yarmouth, ME: Intercultural Press
- Soeters, J. & Meulen, J. (Eds.), (2007). *Cultural Diversity in the Armed Forces. An international comparison*. New York og Oxon: Routledge
- Soeters, J.L., Winslow D. J. og Weibull, A. (2006). Military Culture. I: G. Caforio (Eds.), *Handbook of the Sociology of the Military*. New York: Springer
- Statistisk sentralbyrå. (2009). *Innvandring og innvandrere*. Lokalisert 18.mai 2009 på Verdensveven: <http://www.ssb.no/innvandring/>
- Steinland, B.B. (2004) *Flere kvinner ute og hjemme?* IFS Info 5/04
- St.meld.nr 49 (2003-2004). *Mangfold gjennom inkludering og deltakelse. Ansvar og frihet*. [Oslo]:Kommunal- og regionaldepartementet 1. oktober 2004. Lokalisert 20.mai 2009 på Verdensveven: <http://www.regjeringen.no/Rpub/STM/20032004/049/PDFS/STM200320040049000DDDDPD FS.pdf>
- St.prp.nr 42 (2003-2004) *Den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005-2008*. [Oslo]:Forsvarsdepartementet. Lokalisert 20.mai 2009 på Verdensveven: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fd/dok/regpubl/stprp/20032004/Stprp-nr-42-2003-2004-.html?id=208939>

Vedlegg A

- St.prp.nr 48 (2007-2008) *Et forsvar til vern om Norges sikkerhet, interesser og verdier* [Oslo]:Forsvarsdepartementet. Lokalisert 20. mai 2009 på Verdensveven:
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/fd/dok/regpubl/stprp/2007-2008/stprp-nr-48-2007-2008-.html?id=504783>
- Sætre, S. (2008). *Fy- norsk ordliste*. Intervju av forsker Anne Britt Djuve i Morgenbladet. Publisert 7. november 2008. Lokalisert 2. februar 2009 på Verdensveven:
<http://www.morgenbladet.no/apps/pbcs.dll/article?AID=/20081107/OAKTUEL/528314710>
- Tronstad, K. R. (2008). Levekårsundersøkelsen blant innvandrere. I: G. Daugstad, (Red.), *Innvandring og innvandrere 2008*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Ulvedal, T. (2009). Velger ikke som far og mor. Artikkel i Aftenposten.no. Publisert 11. mars 2009. Lokalisert 1.mai 2009 på Verdensveven:
<http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article2970808.ece>
- Ulriksen, S. (2002). *Den norske forsvarstradisjonen*. Oslo: Pax Forlag
- Utlendingsdirektoratet. (2009). *Dobbelt statsborgerskap*. Lokalisert 12. februar 2009 på Verdensveven: <http://www.udi.no/templates/Tema.aspx?id=7266#hvem>.
- Whitworth, S. (2004). *Men, Militarism & UN Peacekeeping –a gendered analysis*. Colorado: Lynne Rienner Publishers
- Winslow, D. J., Heineken, L. & Soeters, J. L. (2006). Diversity in The Armed Forces. I: G. Caforio (Red.), *Handbook of the Sociology of the Military*. New York: Springer.

Vedlegg B

Hilde Solheim
 Basaltveien 33
 1359 EIKSMARKA

Eiksmarka 21. januar 2009

Vernepliktsverket avdeling Hamar
 Storhamargata 100
 2315 HAMAR

Arbeid med masteroppgave ved Forsvarets stabsskole – anmodning om informasjon fra Vernepliktsverket/Hamar

5.3 Bakgrunn

Jeg er elev ved Masterstudiet ved Forsvarets stabsskole 2008-2009. Andre og avsluttende semester skriver jeg en masteroppgave i militære studier. I den forbindelse har jeg behov for informasjon fra Vernepliktsverket.

I min masteroppgave har jeg valgt å fokusere på militær sosiologi og temaet minoritetsungdom og Forsvaret. Tentativ problemstilling for masteroppgaven er *hvorfor velger ikke flere nordmenn med ikke vestlig innvandrers- bakgrunn offisersyrket?*

5.4 Behov for informasjon fra Vernepliktsverket

Datainnsamlingen vil i hovedsak være knyttet til innsamling av egne data ved bruk av samtaleintervju med personell med ikke vestlig innvandrerbakgrunn som er inne til førstegangstjeneste. For å få oversikt over hvor personell med minoritetsbakgrunn tjenestegjør, ønsker jeg hjelp fra Vernepliktsverket/Hamar.

Jeg ønsker å intervju 8 respondenter med så variert ikke vestlig innvandringsbakgrunn som mulig (forskjellig opprinnelsesland), men må til en viss grad forholde meg pragmatisk i forhold til hvem jeg kan få tilgang til. På grunn av forventet frafallsprosent er det ønskelig med navn og avdeling på ca 16-20 mulige respondenter.

Med ikke vestlig innvandrerbakgrunn menes, i henhold til Arbeids- og inkluderingsdepartementets definisjon, personer med innvandrerbakgrunn fra Asia med Tyrkia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika og Øst-Europa. Personellet kan enten være norskfødte med innvandrerforeldre (ofte benevnt som andregenerasjonsinnvandrere eller etterkommere) eller personellet kan være utenlandskfødte med to utenlandske foreldre (ofte benevnt som førstegenerasjonsinnvandrere).

Jeg ønsker fortrinnsvis samtaleintervju med respondenter både fra Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret, men jeg blir av praktiske og budsjettmessige årsaker nødt til å velge avdelinger som geografisk ikke ligger for langt fra hverandre.

Det er tenkt at førstegangskontakt med mulige respondenter skal foregå via personellens avdelingssjef.

Det primære for meg er å få informasjon om mulige respondenter til datainnsamlingen. Men, det er også ønskelig å få bakgrunnsinformasjon fra Vernepliktsverket for å se på rekrutteringsgrunnlaget av minoritetsungdom over perioden 2005-2008. Har Vernepliktsverket noe stipulert antall over minoritetsungdom med norsk statsborgerskap:

- i årsklassen (innrullert)?
- som ble innkalt til sesjon?
- som ble sesjonerte?
- som ble innkalt til førstegangstjeneste?
- som møtte til førstegangstjeneste?
- som gjennomførte førstegangstjeneste?
- som har søkt om fritak?
- som har søkt fritak av overbevisningsgrunner?

Jeg er inneforstått med at det ikke finnes noe system for registrering av personell med innvandrerbakgrunn i Forsvarets registre, men at det ved å benytte gitte søkekriterier likevel kan være mulig å gi et anslag av antallet.

5.5 Diverse

Det er, i henhold til personopplysningsloven, søkt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) ved personvernombudet for forskning, om tillatelse til å utføre prosjektet. Det vil ikke bli foretatt noen intervjuer før godkjenning foreligger fra NSD.

Opgaven blir veiledet av personell ved Institutt for forsvarsstudier.

5.6 Kontaktinformasjon

Jeg kan nås på mobil telefon 90 02 46 46 eller e-post. Mine e-post adresser er hilde.solheim@live.no og hsolheim@fhs.mil.no. Dersom det eventuelt sendes informasjon på FisBasis ønsker jeg å gjøres oppmerksom på dette, da jeg inneværende halvår i hovedsak har hjemmekontor, og svært sjelden leser post på FisBasis.

Dersom det er ønskelig kommer jeg svært gjerne på besøk (helst før 1.februar) til saksbehandler ved Vernepliktsverket/Hamar for eventuelle avklaringer.

Med vennlig hilsen

Hilde Solheim
oberstløytnant/
elev ved Masterstudiet 2008-2009

Vedlegg C

Elektronisk post fra Stabssjef Vernepliktsverket etter anmodning om data fra Vernepliktsverket

God dag Hilde Solheim,
Jeg har blitt holdt løpende informert om dine henvendelser til VPV gjennom Kari Stubberud vedrørende din masteroppgave.

Bakgrunn

Vernepliktsverket(VPV) registrerer ikke data som går på etnisitet, religion, legning eller evt innvandrerbakgrunn på sesjon. Alle som innkalles til sesjon er norske statsborgere og behandles helt likt. VPV har derfor ingen registerdata som kan støtte din masteroppgave. Dette forholdet har vært kommunisert fra Kari Stubberud.

Lov om behandling av personopplysninger (Personopplysningsloven) legger strenge restriksjoner på forvaltere av persondata. Iht §8 i Personopplysningsloven kan personopplysninger bare behandles dersom den registrerte har samtykket, eller det er fastsatt i lov at det er adgang til slik behandling. Dette til orientering.

VPV registrerer at Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) ikke godkjenner at du tar direkte kontakt med avdelingene. Med bakgrunn i opplysningene referert over har ikke VPV bakgrunn for å kontakte avdelingene basert på en navneliste da data for en slik liste ikke finnes. Dette forholdet må du avklare med NSD.

Konklusjon

VPV registrerer ikke innvandrerbakgrunn på sesjon og kan følgelig ikke støtte ditt behov i forbindelse med din masteroppgave.

Mvh

Per-Ivar Norman

Oblt/Stabssjef VPV

Vedlegg D

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Torunn Haaland Laugen
Institutt for Forsvarsstudier
Forsvarets skolesenter
Forsvarets stabsskole
Oslo Mil/Akershus
0015 OSLO

Vår dato: 12.02.2009

Vår ref: 20889 / 2 / LT

Deres dato:

Deres ref:

TILRÅDING AV BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 24.12.2008. Meldingen gjelder prosjektet:

20889	<i>Minoriteter og mangfold - rekruttering av personell med innvandrerbakgrunn til Forsvaret</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Forsvarets stabsskole, ved institusjonens overste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Torunn Haaland Laugen</i>
Student	<i>Hilde Solheim</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

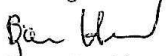
Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven/-helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.12.2009, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen


Bjørn Henrichsen


Lis Tenold

Kontaktperson: Lis Tenold tlf: 55 58 33 77
Vedlegg: Prosjektvurdering
Kopi: Hilde Solheim, Basaltveien 33, 1359 EIKSMARKA

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uia.no
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no
TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uio.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

20889

Utvalget omfatter 8-12 personer som er inne til førstegangstjeneste og som har innvandrerbakgrunn. Prosjektleder Hilde Solheim tar i første omgang kontakt med Vernepliktsverket som formidler henvendelse videre til avdelinger som vernepliktige med slik bakgrunn. Avdelingssjefer ved de aktuelle avdelinger formidler informasjonsskrivet til aktuelle respondenter på vegne av prosjektleder.

Det gis skriftlig informasjon og innhentes skriftlig samtykke for deltakelse. Personvernombudet finner skrevet mottatt 10.02.2009 tilfredsstillende, men som avtalt med prosjektleder over telefon samme dag, endres prosjektslutt til utgangen av 2009.

Personvernombudet legger til grunn at bruk av privat pc er i tråd med Forsvarets stabsskole sine rutiner for datasikkerhet.

Innsamlete opplysninger anonymiseres ved prosjektslutt, senest ved utgangen av 2009. Med anonymisering innebærer at navnelister slettes/makuleres, og ev. kategorisere eller slette indirekte personidentifiserbare opplysninger.

I innsendt meldeskjema ble det opplyst at det skulle samles inn registerdata fra SSB, Vernepliktsverket, Forsvarets personelltjenester, Personell-, økonomi og styringsstaben, Felles opptak og seleksjon (FOS) samt Krigsskolene i Forsvaret. Dette blir ikke aktuelt på nåværende tidspunkt. Personvernombudet har derfor ikke vurdert denne delen og forutsetter dersom det blir aktuelt med tilgang til registre at det sendes inn en endringsmelding.

Vedlegg E

Intervjuguide

Respondentene er ungdommer med ikke-vestlig innvandrer bakgrunn som avtjener førstegangstjeneste.

Innledning

Mitt navn er Hilde Solheim og jeg er elev ved masterstudiet ved Forsvarets stabsskole. Som du har blitt informert om, så skriver jeg en masteroppgave knyttet til minoritetsungdom og Forsvaret.

Bakgrunnen for valg av tema knytter seg til at det kan synes som om ungdom med minoritetsbakgrunn ikke velger offisersyrket i like stor grad som de politiske og militære ambisjonene skulle tilsi. Jeg ønsker å finne ut hvorfor det er slik, og har valgt å spørre ungdom med minoritetsbakgrunn som er inne til førstegangstjeneste (i både Hæren, Sjø- og Luftforsvaret) om hva dere tenker omkring temaet.

Jeg er klar over at enkelte av de begrepene som benyttes for å beskrive forhold knyttet til innvandring kan virke støtende på noen. Jeg kommer til å benytte begrepene ungdom med minoritetsbakgrunn og ungdom med innvandrerbakgrunn for å beskrive både *personer som selv har innvandret* til Norge og de som er *norskfødte og som har innvandrerforeldre*. Er du komfortabel med begrepsbruken? Eller opplever du noen av begrepene som uheldige?

Dersom du i løpet av intervjuet mener at jeg benytter begreper eller spørsmål som virker negative eller provoserende på deg, så ber jeg om at du sier ifra slik at jeg blir oppmerksom på det og kan endre disse til neste intervju.

Du kan også velge å ikke svare på noen av spørsmålene dersom du opplever dem som ubehagelige, ikke har noen formening om spørsmålene, eller av andre grunner ikke ønsker å svare på dem.

Du må heller ikke være redd for å si fra dersom spørsmålene er uklare eller du er usikker på hva jeg spør om.

Jeg antar at intervjuet vil ta omentrent en til en og en halv time. Si fra dersom du ønsker en pause.

Samtykke

Før vi starter selve intervjuet, så er det noen formalia jeg ønsker at vi går igjennom.

I henhold til forskningsetiske retningslinjer⁵⁴ skal forskningsprosjekter som inkluderer personer, settes i gang bare etter deltakernes informerte og frie samtykke. Kravet om samtykke skal forebygge krenkelser av personlig integritet.

At samtykket er fritt innebærer at du frivillig lar deg intervjuet, og ikke føler deg tvunget, eller er satt under press fra andre for å delta.

At samtykket er informert betyr at du får god og forståelig informasjon om hensikten med intervjuet og din deltakelse i datainnsamlingen.

En vanlig måte å sikre seg at man overholder de forskningsetiske retningslinjene er at intervjuer og intervjuobjekt leser gjennom og underskriver en samtykkeerklæring. Det ønsker jeg at vi skal gjøre nå, før vi starter intervjuet. (Vi leser gjennom og underskriver samtykke erklæringen).

Opplysninger vedrørende ditt navn, tjenestested og fødselsår, samt ditt eller

⁵⁴ "Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, jus og humaniora" vedtatt av Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora.
<http://www.etikkom.no/retningslinjer/NESHretningslinjer/personer/9>

Vedlegg E

dine foreldres opprinnelsesland, noteres skriftlig og vil holdes atskilt fra lydbandopptakene.

Hoveddel

Informasjon til Norsk samfunnsviteskapelig datatjeneste ved personvernombudet:

Jeg ønsker primært at intervjuet skal være åpent slik at respondenten forteller relativt fritt om sine egne og sine omgivers tanker om Forsvaret, offisersyrket og erfaringer med organisasjonen. Målsettingen er å forsøke å få frem informasjon og forklaringsvariabler jeg ikke har tenkt på.

Jeg vil forsøke å få respondentens tanker om både individuelle og strukturelle forhold som kan være av betydning for problemstillingen i oppgaven. Jeg ønske å dreie samtalen inn på følgende hovedtemaer:

- utdanning
- møte med Forsvaret
- kompetanse
- rolleoppfatning
- sikkerhetspolitikk
- anseelse og status

Jeg ønsker å åpne opp for å ta tak i det respondenten sier. Men, dersom respondenten er lite villig til å meddele seg, eller ikke ser ut til å ville berøre noen av de temaene jeg har tenkt gjennom på forhånd, så vil jeg forsøke å dreie samtalen mot et mer strukturert intervju.

I tilfelle det blir nødvendig med en overgang til et mer strukturert/semistrukturert intervju, så har jeg utarbeidet noen spørsmål med relativt sterkt strukturingsgrad. Forhåpentligvis blir det ikke nødvendig å benytte seg av denne sterke struktureringen på spørsmålene. De etterfølgende spørsmål med hjelpespørsmål kan likevel være til hjelp hvis samtalen ikke går så lett som jeg håper på.

Mulig åpningsspørsmål: Jeg er interessert i å finne ut hva ungdom med minoritetsbakgrunn tenker i forhold til å velge utdanning og karriere som offiser i det norske Forsvaret. Jeg er klar over at ungdom med minoritetsbakgrunn er en svært sammensatt gruppe både i forhold til landsbakgrunn/kulturelle forskjeller og individuelle forskjeller. Her er det altså ingen fasit svar. Det jeg er interessert i, er å høre hva *du* tenker omkring temaet ut fra *din* bakgrunn og *dine* erfaringer. Kan du forsøke å beskrive hvilke tanker du gjør deg om temaet?

Utdanning

Jeg har tenkt å starte med å spørre deg noen spørsmål knyttet til utdanning og valg av utdanning.

Kan du si litt om hva du har tenkt å gjøre når du er ferdig med førstegangstjenesten?

Kan du si noe om hvilke forhold som er viktige for deg i forhold til valg av utdanning og yrke?

Hjelpeord: interesser, utfordringer, meningsfylt, status, familie, venner, lønn, sikker jobb/etterspørsel etter kompetansen, spenning, risiko, geografi/nærhet til arbeidsplasser, selvstendig næringsdrivende, andre forhold?

Kan du si noe om hvorfor de forholdene du nevner er viktige for deg?

Har du startet på, eller fullført, studier utover videregående skole/studiespesialisering?

Dersom respondenten ønsker å ta utdanning etter avtjent førstegangstjeneste:

Har du bestemt deg for hvilke studier du vil ta?

Vedlegg E

Hvis ja;

- når var det du bestemte deg for akkurat disse studiene?
- kan du si noe om hva det var med de valgte studiene som tiltrakk deg?
- hvilke andre studier vurderte du?

Før du kom på sesjon, hadde du tenkt gjennom mulighetene for å søke en utdanning i Forsvaret? Etter at du nå har avtjent en del av plikttjenesten, føler du at du har fått informasjon om hvilke utdanningsmuligheter det er i Forsvaret?

Hvis ja, hvor fikk du denne informasjonen?

Har du vurdert å søke utdanning i Forsvaret eller tjeneste utover førstegangstjenesten?

Hvis ja, hvorfor?

Hvis nei, hvorfor ikke?

Er det noen som har oppfordret deg til å søke utdanning i Forsvaret?

I tilfelle ja, hvem?

I tilfelle nei. Dersom noen i din avdeling hadde oppmuntret deg til å søke utdanning i Forsvaret ville det gjort noen forskjell på din beslutning?

Dersom du ønsket å finne ut mer om utdanning og opptakskrav til Forsvarets skoler, hvor ville du ha søkt informasjon om dette?

Sivilt ansatte utgjør ca 1/3 av de ansatte i Forsvaret. Kan du se for deg en jobb i en sivil stilling i Forsvaret etter endt utdanning?

Da har jeg tenkt å dreie spørsmålene ifra valg av utdanning, og over på din erfaring med Forsvaret så langt.

Møte med Forsvaret

Hva var ditt første møte med Forsvaret, og hvordan vil du beskrive dette møtet?

Føler du at Forsvaret burde gjort noe annerledes i forhold til dette første møtet?

Vil du si at din holdning til/inntrykk av Forsvaret har endret seg positivt, negativt eller er uendret etter at du startet førstegangstjenesten?

Har du i løpet av den tiden du har tjenestegjort i Forsvaret møtt holdninger i organisasjonen som du føler har vært diskriminerende?

Kan du huske om du vært utsatt for negativ forskjellsbehandling av enkeltpersoner i Forsvaret? Handlet dette om forskjellsbehandling som følge av din minoritetsbakgrunn?

Hvis ja, tror du formålet med handlingen fra utøverens side var å forskjellsbehandle, eller tror du handlingen skyldtes manglende forståelse for din minoritetsbakgrunn?

Hvis ja, kan du beskrive en slik forskjellsbehandlingssituasjon?

Vedlegg E

Forsvaret har en rekke ritualer, seremonier, symboler og merkedager som markeres som en del av den militære profesjonskulturen. Kan du komme på om det er noen ved disse, eller andre tradisjoner i Forsvaret, som du reagerer negativt på, eller som du tror kan være hemmende for rekrutteringen av ungdom med minoritetsbakgrunn?

Religion og religionsutøvelse er et tema som ofte overlates til privatsfæren, men jeg har likevel et spørsmål knyttet til temaet.

Selv om det ifølge grunnloven er religionsfrihet i Norge, så er statens offentlige religion den protestantiske kristendommen. Mange av ritualene knyttet til merkedager er derfor ofte koblet til kristendommen.

Mitt spørsmål til deg er om religionsutøvelse er viktig for deg. Og, dersom det er viktig, føler du at Forsvaret har tilrettelagt tilstrekkelig for at du skal kunne utøve din tro i tjenesten? (Hjelpeord: kirkebygg, kosthold, antrekk, overholdelse av høytider og/eventuelt faste).

Med begrepet mangfold i arbeidslivssammenheng menes ofte at personellet i en organisasjon er sammensatt av ulike typer mennesker og at forskjelligheten kan være både synlig og ikke synlig. Forskjelligheten kan for eksempel knytte seg til alder, kjønn, etnisitet, religiøsitet, utdanning eller personlighet.

Opplever du at det er viktig for Forsvaret at ulike etnisiteter skal finne seg til rette i organisasjonen?

Hvis ja, på hvilken måte?

Hvis nei, hvordan opplever du det?

Dersom Forsvaret i dag hadde vært en etnisk svært sammensatt organisasjon med, la oss si, 20-30 prosent innvandrere eller norskfødte med innvandrerforeldre, ville det ha gjort noen forskjell på ditt valg i forhold til utdanning?

Føler du at du har samme mulighetene til å ta en utdanning og gjøre en karriere i Forsvaret som etnisk norske?

Så har jeg et spørsmål knyttet til følelse av integrering. Dersom du sammenligner Forsvaret og det norske samfunnet for øvrig. Vil du si at du føler deg mer eller mindre integrert i Forsvaret enn i samfunnet for øvrig? Eller er det ingen forskjell?

Sosiale arrangementer tover tjenesten ved forrige og denne avdelingen. Holder troppen sammen.

Har du dobbelt statsborgerskap?

Hvis ja, innebærer ditt andre statsborgerskap en plikt til å avtjene førstegangstjeneste i opprinnelseslandet, dersom du ikke avtjener førstegangstjenesten i Norge?

Kompetanse

Noen ungdommer med minoritetsbakgrunn har beskrevet sin oppvekst som ”å stå med et ben i opprinnelseslandets kultur og et ben i norsk kultur”. I hvor stor grad vil du si at denne beskrivelsen er dekkende for deg og din oppvekst?

Eventuelt be om utdypning av svaret.

Vedlegg E

Oppvekstkompetanse⁵⁵ er et begrep som har blitt benyttet for å beskrive den kompetansen som minoritetsungdom har opparbeidet seg i forhold til de utfordringene det er å måtte forholde seg til ulike forventninger fra familien og forventninger fra samfunnet ellers, samt erfaringer knyttet til å operere i dette konfliktspennet.

Føler du at det er, eller kan være, bruk for din flerkulturelle kompetanse, eller din oppvekstkompetanse i Forsvaret?

Føler du at noen har etterspurt denne kompetansen hos deg?

Kan du beskrive noen situasjoner det har vært bruk for, eller det kan bli bruk for, din flerkulturelle kompetanse?

Rolleoppfatning

Dersom du skulle beskrive den typiske norske offiseren, hva ville du sagt da?

Dersom du skulle beskrive idealbildet av den norske offiseren, hva ville du sagt da?

Sikkerhetspolitikk

Spørsmålet som følger er ikke reelt eller bindende på noe som helst vis.

Selv om du i utgangspunktet kanskje ikke kunne tenke deg en militær karriere, kunne du likevel tenke deg å delta i internasjonale operasjoner for en periode?

Eventuelt be om en utdyping av svaret.

Støtter du at Norge sender styrker til internasjonale operasjoner som for eksempel Afghanistan?

Hvis ja, hvorfor?

Hvis nei, vil du si at Norges alliansetilknytning til Nato har noe å si i forhold til ditt standpunkt?

Anseelse og status

Har du noen venner som har gjennomført førstegangstjenesten?

Har disse minoritetsbakgrunn?

Vil du si at disse har uttalt seg positivt eller negativt om gjennomføringen av førstegangstjenesten?

Har du venner som har valgt offisersyrket eller å tjenestegjøre utover førstegangstjenesten?

Har disse minoritetsbakgrunn?

La oss tenke oss at du kom hjem og fortalte at du ønsket å ta offisersutdanning og arbeide i Forsvaret. Hvordan tror du budskapet ville blitt mottatt:

-av familien i Norge?

-av venner med minoritetsbakgrunn i Norge?

-av eventuell familie i opprinnelseslandet?

Hvorfor tror du de ville stilt seg positiv/negativ til en slik uttalelse fra din side?

Vil du anbefale venner å ta utdanning gjennom Forsvaret?

Vil du si det samme til venner med norsk bakgrunn som til venner med minoritetsbakgrunn?

⁵⁵ Egge, Marit, Jaishankar Ganapathy og Siv Runhovde.2008. *Hvitt eller bredt? Rekruttering av minoritetsstudenter til Politihøgskolen*. Oslo:PHS Forskning

Vedlegg E

Hvis nei, hvorfor ikke?

Hvis nei, hva måtte Forsvaret ha gjort for at du skal anbefale venner med minoritetsbakgrunn å søke utdanning og tjeneste i Forsvaret?

Antakelser om hva som kan hemme og fremme rekrutteringen

Hvis jeg ber deg om å tenke på hva du tror kan være til *hinder* for rekrutteringen av personer med minoritetsbakgrunn til offisersyrket, hva vil du si da?

Kan du komme på noe som du tror kan *fremme* eller *øke* rekrutteringen av personer med minoritetsbakgrunn til Forsvaret?

Er det noe Forsvaret kunne gjort annerledes for å få deg til å ta en utdanning og arbeide i organisasjonen?

Avslutning

Vi skal snart avslutte samtalen.

Er det noe du vil si avslutningsvis som du tror kan belyse problemstillingen?

Var det noen av spørsmålene du reagerte negativt på eller som du synes bør fjernes?

Var det noen av begrepene som ble benyttet i intervjuet som du opplevde som negative?

Er det noen temaer eller spørsmål du savner i intervjuet?

Jeg vil takke for at du tok deg tid til dette intervjuet, og for dine innspill som er viktige i forhold til å belyse problemstillingen i oppgaven. Hjertelig takk for hjelpen.

Ønsker du å få tilsendt den ferdige oppgaven, eller ha informasjon om hvor og når oppgaven blir publisert?

Vedlegg F

Informasjon til avdelingssjefer for mulige intervjuobjekter

Jeg er elev ved Masterstudiet ved Forsvarets stabsskole 2008-2009. I andre og avsluttende semester skriver jeg en masteroppgave i militære studier. Formålet med masteroppgavene ved stabsskolen er at elevene skal oppøve evne til å analysere militærmakt, fellesoperasjoner og virksomhetsstyring på en helhetlig og problematiserende måte, på grunnlag av et kompleks tilfang av kilder og informasjon.

Jeg har valgt å fokusere på militær sosiologi og temaet minoritetsungdom og Forsvaret. Tentativ problemstilling for oppgaven er ”*Hvorfor velger ikke flere nordmenn med ikke vestlig innvandrer- bakgrunn offisersyrket?*”

Datainnsamlingen vil i hovedsak være knyttet til bruk av samtaleintervju med personell med innvandrerbakgrunn som er inne til førstegangstjeneste. Jeg ønsker samtaleintervju med respondenter både fra Hæren, Sjø- og Luftforsvaret. Av praktiske og budsjettmessige årsaker har jeg vært nødt til å velge avdelinger som geografisk ikke ligger for langt fra hverandre.

Dersom du har personell med ikke vestlig innvandrerbakgrunn i din avdeling som avtjener førstegangstjenesten (helst gjennomført mer enn 6 måneder), så ønsker jeg å samtale med 2-3 av disse. Jeg ønsker videre at samtalen foregår i løpet av uke 11, 12 eller 13 og at det er mulig å gjennomføre samtalen på en plass hvor man ikke blir forstyrret. Jeg reiser dit det er mest praktisk for intervjuobjektet å bli intervjuet. Intervjuets varighet er stipulert til ca en til en og en halv time.

Med ikke vestlig innvandrerbakgrunn menes, i henhold til Arbeids- og inkluderingsdepartementets definisjon, personer med innvandrerbakgrunn fra Asia med Tyrkia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika og Øst-Europa. Personellet kan enten være *norskfødte med innvandrerforeldre* (ofte benevnt som andregenerasjonsinnvandrere eller etterkommere), eller personellet kan være *utenlandskfødte med to utenlandske foreldre* (ofte benevnt som førstegenerasjonsinnvandrere).

Det er ønskelig at du som avdelingssjef (eller en av dine avdelingssjefer) er den som først tar kontakt med personellet og informerer om hensikten med intervjuet samt fremmer en forespørsel om personellet kunne tenke seg å la seg intervjuet (se vedlagte forespørsel til respondentene). Dersom det er mulig *ønsker jeg å intervjuet 2 til 3 personer fra din avdeling.*

Direkte personidentifiserende opplysninger vil bli registrert separat fra opplysningene som kommer frem i intervjuet. Av hensyn til å bevare anonymiteten er det også ønskelig at færrest mulig kjenner til at personellet intervjues. Dersom personellet sier seg villig til å bli med i intervjusamtalen, så melder de fra til deg, slik at vi kan avtale tid og sted for gjennomføringen. Jeg tillater meg å ringe kommende uke for nærmere avtale.

Det er, i henhold til personopplysningsloven, søkt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) - personvernombudet for forskning om tillatelse til å utføre prosjektet. NSD har godkjent at prosjektet utføres. Oppgaven blir veiledet av personell fra Forsvarets institutt for Forsvarsstudier.

Jeg er klar over avdelingens hektiske hverdag, likevel anmoder jeg avdelingen om at jeg får tilgang til personellet og det kildematerialet de besitter i forhold til å belyse et tema det har vært forsket lite på.

Vedlegg F

Jeg kan nås på mobil telefon 90 02 46 46 eller e-post. Mine e-postadresser er hilde.solheim@live.no og hsolheim@fhs.mil.no. Jeg har inneværende semester svært sjelden tilgang til FISBasis.

Med vennlig hilsen

Hilde Solheim
Oberstløytnant
Elev ved Masterstudiet 2008-2009

Vedlegg G

Forespørsel om å delta i forskningsprosjektet "Minoriteter og mangfold - rekruttering av personell med innvandrebakgrunn til Forsvaret"

Jeg er elev ved Masterstudiet ved Forsvarets stabsskole 2008-2009. I andre og avsluttende semester skriver jeg en masteroppgave i militære studier.

I min masteroppgave har jeg valgt å fokusere på militær sosiologi og temaet minoritetsungdom og Forsvaret. Bakgrunnen for valg av tema knytter seg til at det kan synes som om ungdom med minoritetsbakgrunn ikke velger offisersyrket i så stor grad som de politiske og militære ambisjonene skulle tilsi. Jeg ønsker å finne ut hvorfor det er slik, og eventuelt hva man kan gjøre for å endre på denne trenden.

Jeg ønsker å gjennomføre samtaleintervju med personell med minoritetsbakgrunn som er inne til førstegangstjeneste for å få bedre kunnskap om hvilke tanker minoritetsungdom har i forhold til offisersyrket, og eventuelt valg av Forsvaret som arbeidsplass.

Jeg vil intervju respondenter fra både Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret. Som intervjuobjekt vil du danne grunnlag for viktig datamateriale til min masteroppgave og bidra til ny kunnskap om et tema det har vært forsket lite på. Intervjuet tar ca en til en og en halv time. Det trengs ingen forberedelser til intervjuet. Jeg ønsker å benytte lydbåndopptak ved intervjuet.

Det er helt frivillig å delta i prosjektet og du kan på hvilket som helst tidspunkt trekke deg og kreve personopplysningene som er gitt anonymisert, uten å måtte begrunne dette nærmere. Det er ingen andre enn min veileder og jeg som vil få tilgang til de personidentifiserbare opplysningene. Vi er underlagt taushetsplikt og opplysningene vil bli behandlet strengt konfidensielt.

Direkte personidentifiserende opplysninger vil bli registrert separat fra opplysningene som kommer frem i intervjuet. Resultatene fra oppgaven vil bli publisert som gruppedata, uten at den enkelte kan gjenkjennes. Mastergradsoppgaven forventes å være avsluttet ved utgangen av 2009. Etter at prosjektet er avsluttet vil opplysningene bli anonymisert.

Forsvarets stabsskole betaler for denne forskningen.

Prosjektet er tilrådd av Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Dersom det er av interesse vil du kunne få tilsendt et eksemplar av den ferdige oppgaven, eventuelt få kjennskap til hvor den blir publisert.

Dersom du sier deg villig til å bli intervjuet, ber jeg om at du gir tilbakemelding til din avdelingssjef, slik at jeg kan avtale tid og sted for gjennomføring av intervjuet.

På forhånd takk!

Med vennlig hilsen

Torunn Haaland Laugen (veileder)

Hilde Solheim (masterstudent)

Vedlegg H**SAMTYKKEERKLÆRING:**

Jeg har mottatt informasjon om prosjektet ” **Minoriteter og mangfold - rekruttering av personell med innvandrerbakgrunn til Forsvaret**” og er villig til å delta i studien.

Sted og dato

.....
Signaturen til den som intervjues

.....
Hilde Solheim (masterstudent)