

Kunnskaper og holdninger om kvotering i Forsvaret

Er det noen sammenheng mellom Forsvarets kvoteringstiltak og Krigsskolekadetters oppfatning av kvotering?

Kadett Christer Nodland



KRIGSSKOLEN

Bachelor i militære studier; ledelse og landmakt

Krigsskolen

Høst 2013

Antall ord 7474

Innholdsfortegnelse

1 Innledning	4
1.1 Bakgrunn	4
1.2 Formål, problemstillinger og hypoteser	4
2 Teori og begreper	6
2.1 Politisk bakgrunn	6
2.2 Forsvarets bakgrunn	6
2.3 Mangfold	7
2.4 Hva er kvotering?	8
2.5 Holdninger og kunnskaper om kvotering	9
3 Metode	12
3.1 Utvalg	12
3.2 Datainnsamling og tolkning	12
3.3 Kritikk	13
4 Resultater	15
4.1 Bakgrunnsinformasjon	15
4.2 Holdningsspørsmål	15
4.3 Kunnskapsspørsmål	19
5 Diskusjon og analyse	22
5.1 Innledning	22
5.2 Bakgrunnsinformasjon	22
5.3 Holdningsspørsmål	22
5.4 Kunnskapsspørsmål	27
6 Konklusjon	29
6.1 Forslag til videre arbeid	30
7 Referanseliste	31
8 Vedlegg	32
8.1 Vedlegg 1:	32
8.2 Vedlegg 2:	34
8.3 Figur liste:	36

Forord

Jeg har så lenge jeg kan huske vært opptatt av likestilling. Det er noe jeg har blitt oppdratt til å stå for. Ting jeg ikke har vært klar over før i de senere årene er hvor kompleks likestillingsdebatten er. Jeg har imidlertid prøvd å snevre min oppgave inn så mye som overhodet mulig for å kunne komme frem til et konkret svar og ikke enda mer tekst uten innhold.

Forsvarets likestillingskonferanse (14 og 15 mai 2013) ”Hvordan redusere andelen menn i Forsvaret?” gjorde at jeg valgte likestilling som tema, og at kvotering skulle inngå i min problemstilling. Som mann synes jeg det også er underlig hvor ”ekskludert” en blir fra å delta på arenaer hvor en kan få økt forståelse for likestillingen fra kvinnenenes ståsted slik som Jentecamp, nettverk for kvinnelig befall og andre diskusjons/informasjonsarenaer. Som en tidligere kadett på Krigsskolen sier om dette: ”Det som derimot har slått meg underveis er det minimale antallet av menn som deltar. Burde ikke mennene, som tross alt utgjør over 90 % av Forsvaret også dra nytte og kunnskap av samtalene vi har her?” (Hessen, 2012) Jeg er helt enig. Så jeg vil med denne oppgaven prøve å utvide min egen horisont og om mulig hjelpe til med å utvide andre kadetters horisont.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Jeg har et inntrykk av at likestillingsdebatten er til dels unyansert og ubegrunnet. Likestilling og spesielt kvotering er et tema som de aller fleste har en mening om, men som ikke alltid har en solid forskningsbasert begrunnelse. Som løytnant Terje Eilertsen sier i sitt brev til forsvarsministeren som omhandler kvotering:

Det første mange tenker når de ser jenter på befalsskolen, krigsskolen eller i sjefsstillinger, er at vedkommende er kvotert inn. Selv om jenta kanskje konkurrerte seg inn på ”lovlig” vis, får hun likevel kvoteringsstempelet på seg. Det snakkes om 20% jenter innen 2020. Hvem kom med denne føringen? Når kom denne føringen? (Eilertsen, 2013)

Det Eilertsen skriver er det mange i Forsvaret som ytrer i forskjellige fora. Det viser et behov for en bedre opplæring angående kvotering som et politisk virkemiddel og en forklaring til hvorfor og hvordan vi kvoterer. Tidligere kadett på Krigsskolen Helle Hessen skrev om et forslag til videre arbeid i sin bacheloroppgave: ”Det hadde vært interessant å finne ut om kvotering av kvinner har negativ innvirkning på kadettens syn på kvinner i Forsvaret (Hessen, 2012, p. 34).” Hessens forslag til videre arbeid er således et utgangspunkt for min bacheloroppgave.

1.2 Formål, problemstillinger og hypoteser

Problemstillingen min går ut på å finne ut hvilke sammenhenger det er mellom Forsvarets kvoteringstiltak og Krigsskolekadettens oppfatning av kvotering. Jeg har en hovedhypotese og tre underhypoteser som jeg skal belyse i denne oppgaven. Hovedhypotesen er utledet slik at det kan være mulig å få svar på problemstillingen. Underhypotesene er utledet på fra noen av bøkene jeg har lest, i og før bachelorperioden, som inneholder undersøkelser og diskusjon om likestilling og kvotering. Noen av disse bøkene er: *Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl*, *Kvotering og kontrovers* og *Menn imellom*.

Hovedhypotesen min er: Kadettene har en oppfatning av kvotering som et mer radikalt virkemiddel enn det er i virkeligheten.

Underhypotesene mine er:

- 1: Menn er mer skeptiske enn kvinner til kvotering.
- 2: Kadettene har en negativ holdning til kvotering
- 4: Skjult kvotering skaper rykter.

Hovedformålet med denne oppgaven er å avdekke de potensielle gapene som eksistere mellom det som blir gitt av føringer fra forsvarsdepartementet og forsvarsledelsen og det som kadettene mener og tenker om kvotering. Måten jeg vil gjøre det på er å sammenholde teori, regjeringens overordnede føringer og intensjoner, med kadettenes kunnskaper og holdning til kvotering i Forsvaret.

2 Teori og begreper

2.1 Politisk bakgrunn

Det har kommet flere stortingsmeldinger de siste årene som har lagt vekt på likestilling, med kvotering som et viktig virkemiddel. Arbeidet med å øke kvinneandelen i Forsvaret har foregått over en lengre periode. Det har faktisk vært et klart politisk mål å øke kvinneandelen helt siden 1980-årene (St.meld. nr. 36, 2006). Denne satsningen kan en vel si fikk ”ben å gå på” når FNs Sikkerhetsrådsresolusjon 1325 om kvinner, fred og sikkerhet kom ut i år 2000. Her forpliktet Norge seg til å øke bidragene av kvinner til NATOs styrker. Stortingsmelding 36, fra 2007, sa eksplisitt at Forsvaret aktivt skal bruke kjønnskvoltering på alle nivåer i organisasjonen. Først for å nå delmål 1 som var 20% kvinner i forsvaret innen 2020 og på lengre sikt få en tilnærmet lik fordeling mellom kjønnene (St.meld. nr. 36, 2006).

Stortingsmelding 14, *Kompetanse for en ny tid fra 2013* har som hovedformål å øke den operative evnen til Forsvaret. Dette ønsker den å gjøre ved å øke mangfoldet i forsvaret. Det er ikke bare det synlige mangfoldet, som kjønn er en del av, men også det usynlige mangfoldet. Det usynlige mangfoldet er eksempelvis realkompetansen til den enkelte, tankesett og erfaringer. Måten de ønsker å øke mangfoldet på er å ha større differensiering når det kommer til seleksjonsprosesser. Det er i stor grad fortsatt økningen av kvinner i Forsvaret det prates om slik jeg forstår stortingsmeldingen. Stortingsmeldingen er gjennomgående formulert på en måte som kan gjøre det utfordrende for flere å se om det fortsatt er kvinnen som skal rekrutteres (som i stortingsmelding 36). Eller er det nå kun fokus på personer som tenker annerledes enn de som allerede er ansatt i Forsvaret fra før av (Meld. St. 14, 2012).

2.2 Forsvarets bakgrunn

Forsvaret har fulgt opp de mange politiske vedtakene på flere måter. I Forsvaret i dag er det bestemt at moderat kjønnskvoltering skal praktiseres hvis to søkere til en stilling eller skoleplass fremstår som like kvalifiserte (Forsvarets høgskole, 2012). I tillegg skal Forsvarets mål om økt mangfold, søkes overholdt (Forsvarets høgskole, 2012). Utenom dette står det svært lite. Forsvaret har etter det jeg erfarer ikke noen oversikt over hvem eller hvor mange som er kvotert inn i systemet. Nina Hellum sier i sin rapport *Bein i nesa* fra 2010, at et kortsiktig tiltak for å legge til rette for en enklere inkluderingsprosess og det å beholde

kvinne i Forsvaret er å: ”[v]ære udiskutabelt klar på om det er kvotering av ulike grupper eller ikke, og deretter retningslinjene for eventuell kvotering. Unngå skjult kvotering” (Hellum, 2010, s. 34).

I Stortingsmelding 36 fra 2006 står det at det er avdelingssjefene i Forsvaret som sitter med ansvaret for å få rekruttert kvinner inn til sin avdeling (St.meld. nr. 36, 2006). Jeg har ikke klart å finne om dette tiltaket er videreført eller terminert i ”Kompetanse for en ny tid” (Meld. St. 14 , 2012). Det er også foreslått innført at kvinnelige søkere til stabs- og krigsskolen skal konkurrere mot hverandre om en kvote på 25% av plassene ved skolene. Kvoten er satt av til kvinnene som oppfyller kravene som de forskjellige skolene har satt som minimumskrav (St.meld. nr. 36, 2006). Dette ble foreslått innført høsten 2008 og jeg har heller ikke her funnet ut om dette faktisk ble innført, heller ikke om det ble videreført eller avvirket. Jeg har heller ikke sett noen studier på hvor bra dette tiltaket har fungert hvis tiltaket faktisk er innført. Siden det ikke foreligger noe tallmateriale på dette per dags dato, går jeg ut ifra at det ikke ble innført. Hvis det ikke ble innført kan en undres over hvorfor, og det hadde vært interessant å sett en forklaring på dette. Denne usikkerheten på om det er innført eller ikke kunne, muligens, ha vært unngått hvis en hadde fulgt Nina Hellums tiltak nevnt ovenfor.

2.3 Mangfold

Mangfold kan sees på mangfoldige måter.

Mangfold handler om å ha en variert personellsammensetting med hensyn til både synlige og usynlige forskjeller. Synlig mangfold refererer til variabler som kjønn, etnisitet, alder og fysiske evner. Usynlige variabler viser til faktorer som utdanning, erfaringer, seksuell orientering, religion, tankesett, kompetanse, sosial eller geografisk bakgrunn (Meld. St. 14 2012-2013 s.24).

At mangfold skaper et bedre grunnlag for oppdragsløsning er noe både *Økt rekruttering til kvinner i forsvaret* fra 2006 og *Kompetanse for en ny tid* fra 2012 sier, bare ved bruk av forskjellig ordlyd. ”Større mangfold i organisasjonen, herunder en bedre balanse mellom kjønnene, vil gjøre forsvaret enda bedre i stand til å møte de sikkerhetsutfordringene vi står ovenfor, nasjonalt og internasjonalt” (St.meld. nr. 36 , 2006 s.5). ”Mangfold gir variasjonsmulighet og tilpasningsevne. Mangfold gir derfor økt operativ evne (Meld. St. 14 , 2012 s.25).” Siden vi ønsker en høy operativ yteevne i Forsvaret og to forskjellige

forsvarsdepartement har sagt at dette kan oppnås med større mangfold, er kvotering et tiltak for nettopp å øke deler av mangfoldet i vår etat.

2.4 Hva er kvotering?

Kvotering er i praksis "[d]ersom det er flere søkere med tilnærmet like kvalifikasjoner til en stilling, skal søkere fra det kjønn som er underrepresentert i den aktuelle stillingsgruppen foretrekkes" (St.meld. nr. 36, s.14, 2006) Det er mange ord som brukes når det er snakk om kvotering. Noen av disse er: positiv særbehandling, ønsket om økt synlig mangfold, særbehandling av det ene kjønn, likhetsfremmende tiltak, et tiltak for å bedre kjønnsbalansen. Ordene endres etter hva og hvem som skal forstå innholdet i dem. De endres også etter som tiden går. Enten ved at ordet har fått ilagt seg meninger og holdninger slik at ordet enten oppfattes som positivt eller negativt eller at ordet har fått en utvannet betydning eller at det er et nytt og bedre ord som er mer beskrivende til ordets formål.

Et eksempel på at ord blir ilagt en positiv eller negativ holdning, ble presentert av sosiolog Anne-Grethe Solberg på Likestillingskonferansen 2013. Hun sa at det var kanskje på tide å bytte ut navnet på likestillingskonferansen til noe med et mindre negativt ladet navn. Et mulig forslag var "Kjønnsbalansekonferansen" eller "Kjønns-likhets konferansen". Hun mente at ordet likestilling hadde utspilt mye av sin rolle og nå var til dels oppbrukt, da det nå lå for mye negativt implisitt i ordet likestilling. (Likestillingskonferansen 2013) Det samme kan vel sies om kvotering. Kvotering ble flittig brukt som begrep i *Stortingsmelding 36* fra 2006 men er ikke å finne i *Melding til Stortinget 14* fra 2012. Jeg vil tro at det er på samme grunnlag som når Solberg ønsket å endre på navnet på Likestillingskonferansen.

"Det er i hovedsak tre typer kvotering: fortrinnsrettsordninger, opprykksordninger og minimumsrepresentasjon" (St.meld. nr. 36, s.13, 2006) Fortrinnsrettsordninger praktiseres ved ansettelse i kommunen og staten. Da er det ofte en regel der det kjønn som er underrepresentert skal foretrekkes dersom søkerne enten har tilnærmet like kvalifikasjoner eller at to søkere står likt kvalifikasjonsmessig. Det står også at dersom det er tvil om hvem den beste søkeren er skal tvilen gå kvinnen til gode (hvis det er snakk om et mannsdominert område) Opprykksordninger er i studiesammenhenger når det underrepresenterte kjønn blir tildelt tilleggs poeng eller at det settes av en bestemt kvote til det enkelte kjønn. Dette er det fullt mulig å nytte i Forsvaret og spesielt på forsvarets skoler. Minimumsrepresentasjon er

kvoten som er satt av til kvinner i styreverv i offentlige selskaper, hvor 40% skal være kvinner. Dette er den eneste lovpålagte kvoteringsordningen. (St.meld. nr. 36, 2006)

I denne oppgaven vil det i all hovedsak være to ord som brukes for å beskrive det praktiske ved å ansette eller å gi en skoleplass til noen på grunnlag av kjønn: Radikal og moderat kjønnskvoltering. Det meste av forskning på dette er gjort utenfor Forsvaret. (Tryggestad, 2013) Noe av årsakene til dette kan være at det utføres kvotering i større utstrekning utenfor forsvaret og spesielt inn i offentlige styreverv (40% skal være kvinner).

Radikal kjønnskvoltering er når en person foretrekkes på grunnlag av sitt kjønn. I praksis vil dette si at hvis det er to eller flere søkere til en stilling og nummer en på listen er bedre kvalifisert enn nummer to, kan nummer to velges dersom det dette er en person som er av det underrepresenterte kjønn. Søkeren må fortsatt tilfredsstillende minimumskvalifikasjonene stillingen krever. Moderat kjønnskvoltering er når en person av det underrepresenterte kjønn velges når to søkere, tilnærmet likt, oppfyller de samme kvalifikasjonskravene til en stilling. (Teigen, 2003)

2.5 Holdninger og kunnskaper om kvotering

Det har vært utført flere studier på oppslutning til likestilling i det norske samfunnet.

I *Likestilling kommer ikke av seg selv* fra 2012 blir noen av holdningene til likestilling beskrevet .

En studie om nordiske ungdommers holdning til likestilling viser at det er betydelige forskjeller i holdninger til likestilling mellom gutter og jenter ved at jenter er mer positive til likestilling enn gutter. Ungdom som oppfatter seg selv som flinke på skolen og ungdom med høye utdanningsaspirasjoner er mer positive til likestilling. Det er en svak og positiv sammenheng mellom mer positive holdninger til likestilling og foreldrenes utdanningsnivå (Meld. St. 44 , 2012 s.11).

De sammen tendensene kan sees i flere ulike undersøkelser, eksempelvis Monitorundersøkelsen og Eliteundersøkelsen (som jeg kommer tilbake til) og det virker som om holdningsforskjellene mellom kjønnene fortsetter når en blir voksen, selv om eldre menn er mer positiv enn yngre menn. ”Kvinner er klart mer likestillingsvennlige enn menn i alle aldersgrupper, men forskjellene er størst i de yngste aldersgruppene. ”Monitorundersøkelsen” (Hansen og Slagsvold, 2012: Meld. St. 44 , 2012 s.11)

Det kan være flere årsaker til at kvinner er mer positive til kvotering som et virkemiddel innenfor likestilling enn menn. En av årsakene kan være at kvinner har opplevd hindringer i å kunne delta på lik linje med menn, da spesielt på mannsdominerte arbeidsplasser. På årets likestillingskonferanse bekreftet flere av talerne disse synspunktene. De kvinnene som talte der var udelt positive til kvotering som et virkemiddel. Det var flere av dem som hadde opplevd å bli kvotert inn til forskjellige stillinger, eller som sa de ville kvotere inn andre kvinner i stillinger de hadde muligheter til å ansette noen i. Et eksempel på dette er havnesjefen i Oslo. Som en av ytterst få kvinnelige havnesjefer i verden, går hun aktivt inn for å rekruttere flere kvinner. Måten hun gjør dette på er ved å ansette kvinner og ikke menn, når det er ledige stillinger. Hun utfører det med stor suksess (Hamran, Anne Sigrid 2013).

Ut ifra *Makt og Demokratiutredningen* som foregikk fr 1998 til 2003 var en av de mange bøkene som ble skrevet *Menn imellom* av Hege Skjeie og Mari Teigen. Her nytter de blant annet *Eliteundersøkelsen*, som er en spørreundersøkelse av ledertoppene i Norge på det daværende tidspunktet, til å se på holdninger til kvotering.

Holdninger til kvotering deler – i en ren gjennomsnittsbetraktning – eliteutvalget i to: Rundt regnet femti prosent er systematiske tilhengere av kvotering. Men samtidig splitter også kvotering svært tydelig langs en kjønnsdimensjon: To av tre kvinner i eliteutvalget er det vi kaller kvoteringsentusiaster, mens knapt halvparten av mennene er altså det samme (Skjeie & Teigen, 2003, p. 189)

Det kommer også frem at det er størst motstand til de forskjellige kvoteringsordningene i privat næringsliv, justissektoren og Forsvaret. En av de mulige årsakene til at Forsvaret kommer så dårlig ut i denne undersøkelsen er at deltakerne i undersøkelsen for det meste er menn. De som jobber i sektoren stemmer ofte på høyresiden i norsk politikk, og de har mindre erfaring med kvoteringsordninger enn eksempelvis offentlig sektor. (Skjeie & Teigen, 2003)

Nå det kommer til holdninger til kvotering innad i Forsvaret har det også her blitt gjort undersøkelser. Utvalget for høyere kvinneandel i Forsvaret (som ble nedsatt i 2006) kom med flere forslag til hvilke tiltak som burde gjennomføres når angående kvotering.

Det synes å være behov for økt kunnskap om kvotering. Utvalget for høyere kvinneandel i forsvaret har besøkt flere militære avdelinger. Gjennom sine besøk har utvalget erfart at det er flere misforståelser knyttet til kvotering og bruken av dette virkemiddelet. Kvotering blir av mange oppfattet som negativt og likestilles ofte med forbigåelser ved tilsettinger.(St.meld. nr. 36 , 2006 s.13)

Det virker som om det settes av et betydelig beløp til forskningsarbeid på temaet likesilling, her har kvotering har vært en fast post. Det fremstår for meg som at det har vært vanskelig å implementere alle forslagene som har kommet fra *FFI, Utvalg for høyere kvinneandel* og flere andre instanser. Noe av årsakene til dette kan nok være at det er sprikende meninger omkring temaet og at det har blitt vanskelig å ”dra” i samme retning når forskjellige instanser er uenige på hvilken vei som er den riktige fremover. Dette kan bidra til at det ikke virker som om det er noen bedre forståelse om hva kvotering er og bruken av dette som et virkemiddel i vår etat selv etter de to siste stortingsmeldingene (Storingsmelding 36 og melding til stortinget nr.14).

3 Metode

Min problemstilling er: ”Er det noen sammenheng mellom Forsvarets kvoteringstiltak og Krigsskolekadettens oppfattelse av kvotering.” Jeg har valgt å benytte meg av en kvantitativ tilnærming til problemstillingen. Denne metoden ble valgt da jeg mener at det kan gi meg best svar på forskningsspørsmålet mitt. Til min problemstilling har jeg valgt å benytte meg av en kvantitativ tilnærming, siden jeg da vil få svar fra flere respondenter, dermed vil jeg ha et bedre grunnlag til å måle tendenser. Med spørreundersøkelsen min spurte jeg et representativt utvalg (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010, p. 241) fra 1 avdeling, slik at jeg kunne hente ut data om deres kunnskaper og holdninger til kvotering. Undersøkelsen er anonym og det er bare alder og kjønn som blir spurt etter av personlige opplysninger. Anonymiseringen av spørreskjemaet ble gjort for å få så ærlige svar som mulig.

3.1 Utvalg

Jeg valgte å gjennomføre min spørreundersøkelse på det yngste operative kullet på Krigsskolen (1 avdeling). Disse ble valgt på grunnlag av at kadettene i dette kullet er de som er minst påvirket eller formet på noe vis av Krigsskolen. Jeg så det som mer sannsynlig å få flere ulike svar på spørsmålene mine enn hvis jeg hadde valgt å spørre et av de eldre kullene. Grunnen til dette er at de kan ha blitt formet i samme retning av å ha jobbet svært tett sammen over en lengre periode. Kullet består av 56 kadetter. Av disse er seks kvinner og 50 menn. Jeg hadde undersøkelsen min da det var frivillig oppmøte. Det var ikke informert på forhånd at det skulle gjennomføres en undersøkelse på de som deltok her. Ingen av kadettene hadde derfor kjennskap til temaet de skulle bli spurt om. Gjennomføringsantallet var på 36 kadetter. Av disse 36 var seks stykker kvinner og 30 stykker menn. Totalt var det 64.28% av kullet som deltok på undersøkelsen. Av disse var 100% av kvinnene og 54.57% mennene tilstede på undersøkelsen.

3.2 Datainnsamling og tolkning

Jeg benyttet meg av et spørreskjema. Det består av 15 spørsmål. 14 av disse er lukkede spørsmål og det siste er et fritekst spørsmål. Spørreskjemaet er da semistrukturert siden det har både åpne og lukkede spørsmål (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010, p. 261). På det åpne spørsmålet oppfordres kadettene til å skrive om deres meninger. Dette ble lagt inn

slik at jeg kan se om det er informasjon som jeg ikke har funnet ut av ved hjelp av de lukkede spørsmålene og som kan være med å forsterke eller redusere argumenter i diskusjonskapitlet.

Resultatene jeg har fått er delt inn i ordinale og nominale data (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010, p. 253). Spørsmål 1 til 7 samt 10 til 14 er nominale. Spørsmål 8 og 9 er ordinale. Videre er gir spørsmålene 1 og 2 svar på bakgrunnsinformasjon. Spørsmål 7, 8, 11, 13 og 14 svarer på kunnskapsnivået til kvotering. Spørsmål 4, 5, 6, 9, 10 og 12 gir svar til holdningsnivået til kvotering. Jeg har delt det inn i bakgrunn-, holdning- og kvoteringsspørsmål for å gjøre det enkelt for leseren og meg selv til å følge det jeg skriver, ved at jeg har et fast oppsett av oppgaven.

Jeg har utelatt resultatene fra spørsmål 3, som skulle kartlegge utdanningsnivået til kadettene før de begynte på Krigsskolen. Dette er utelatt siden svarene var så uniforme at det ikke var mulig å se noen tendenser eller å trekke noe av merverdi for denne oppgaven ut av det.

Jeg starter både resultat og diskusjonskapitlet med å først gå igjennom bakgrunnsinformasjonen. Her finner jeg ut hvilket kjønn respondentene har. Det var nødvendig for å kunne teste ut min underhypotese som sier at menn er mer negative til kvotering enn det kvinner er. Jeg får også rede på gjennomsnittlig alder på respondentene. Deretter går jeg over på holdningsspørsmål. Med disse spørsmålene ønsker jeg å finne ut om hvilke holdninger kadettene har til kvotering som et virkemiddel for å oppnå overordnede målsettinger som er satt. Dette skal jeg slik at jeg kan belyse underhypotesene om at menn er mer skeptiske enn kvinner til kvotering og om kadettene har en negativ holdning til kvotering. Deretter går jeg gjennom kunnskapsspørsmålene mine. Her ønsker jeg å finne ut av kunnskapsnivået til kadettene når det angår kvotering. Disse spørsmålene kan hjelpe meg til å besvare min hovedhypotese som sier at kadettene har en oppfatning av kvotering som et mer radikalt virkemiddel enn det er i virkeligheten. Både holdning – og kunnskapsspørsmålene kan være med på å besvare om skjult kvotering skaper rykter.

3.3 Kritikk

De største svakhetene med metoden er åpenbare. Ved å benytte meg av en kvantitativ tilnærming vil jeg ikke få vite noe mer enn det jeg eksplisitt spør etter. Jeg vil ikke finne ut noe om hvorfor de svarene jeg får er som de er, eller med andre ord, de bakenforliggende

faktorene. Jeg vil heller ikke finne ut hvordan forskjellige personer tenker at en kan løse eller endre på de utfordringer som ligger i Forsvarets kvoterings spørsmål.

Spørreskjemaet hadde jeg ikke mulighet til å få validert av en testgruppe (Johannessen, et. al, 2010, s.240). Grunnen til at jeg ikke fikk gjennomført en validering av spørreundersøkelsen var tiden tilgjengelig. 1 avdeling skulle ut på øvelse og jeg måtte gjennomføre undersøkelsen én dag etter jeg ble klar over at de skulle bort. Dette er en feilkilde siden forskjellige personer kan oppfatte spørsmålene på en forskjellig måte. Feilkilden ble i det minste redusert da jeg gikk gjennom spørsmålene med veileder på forhånd. Noe som hjalp meg i å spørre spørsmålene på en slik måte at det jeg ville finne ut av, faktisk var det som ble spurt om.

Det kan være at noen av respondentene ikke har vært 100% ærlige med sine svar. Noe som kan gjøre det vanskelig å si om svarene er korrekte. Dette ble det prøvd å forhindre ved at spørreskjemaet er anonymt. Det kan fortsatt være muligheter for uærlige svar, men med tanke på at det er kadetter som er undersøkelsesgruppen, vil jeg tro at de svarer det de selv mener, selv om dette er et tema som kan være betent for mange. Usikkerheten om respondentene kanskje svarer det de tror jeg er ute etter, er en usikkerhet en må leve med.

En siste feilkilde er ved at jeg ikke nyttet et standardisert spørreskjema, skrev ”Ukjent” som et valgalternativ i stedet for eksempel ”Verken – eller” som et alternativ. Dette kan medføre at respondentene som ikke har noe bestemt forhold til saken, men fortsatt har kjennskap til temaet kan ha manglet et alternativ.

4 Resultater

Spørsmålene jeg har stilt kan deles inn i 3. Bakgrunnsinformasjon, holdningsspørsmål og kunnskapsspørsmål. Jeg vil presentere resultatene i denne rekkefølgen slik at det vil bli en god oversikt over resultatene. Resultatene vil bli presentert med hjelp av diagrammer med en forklarende tekst under slik at en lettere kan forstå hva diagrammet sier.

4.1 Bakgrunnsinformasjon

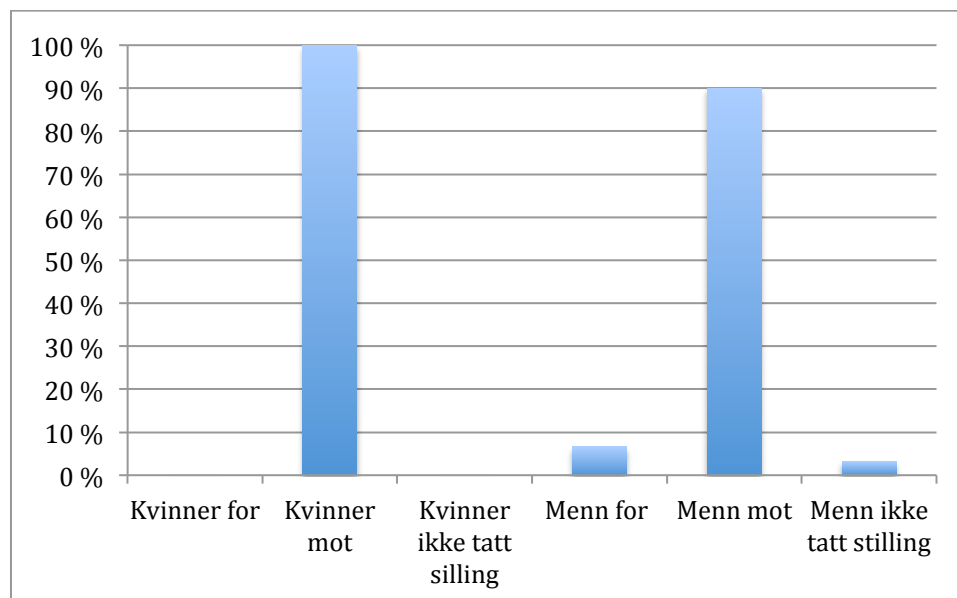
Spørsmål 1 og 2 er bakgrunnsinformasjon på respondentene.

Menn	30 stk
Kvinner	6 stk
Gjennomsnittsalder	23.2år

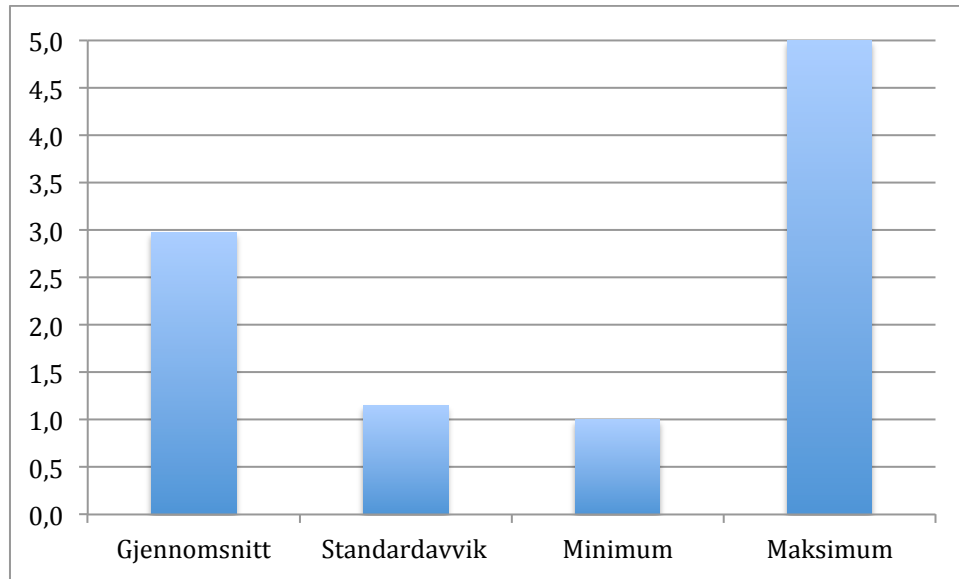
Figur 1: Spørsmål 1 viser at det av respondentene er 6 kvinner og 30 menn. Spørsmål 2 gir en gjennomsnittsalder på 23.2 år blant respondentene.

4.2 Holdningsspørsmål

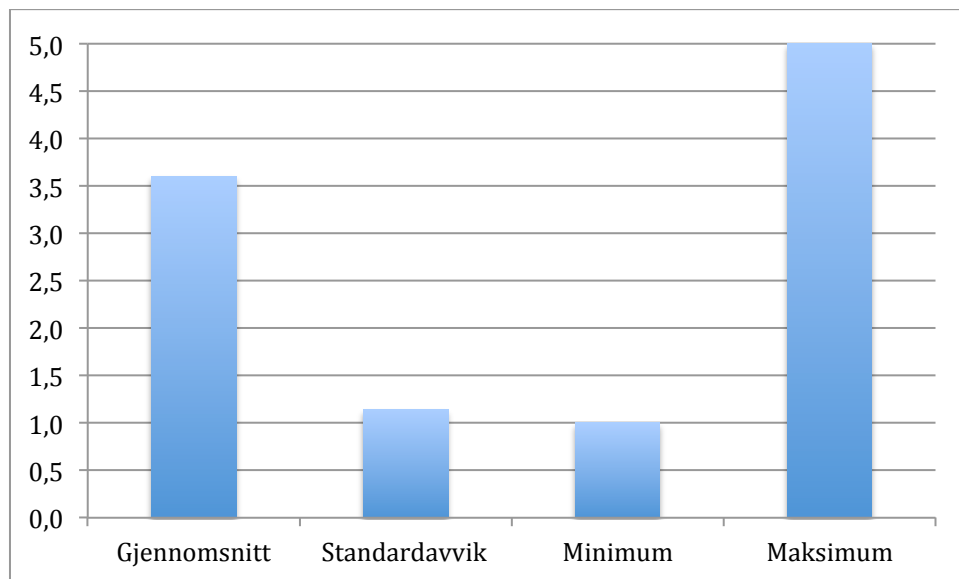
Her vises resultatene på holdningsspørsmålene.



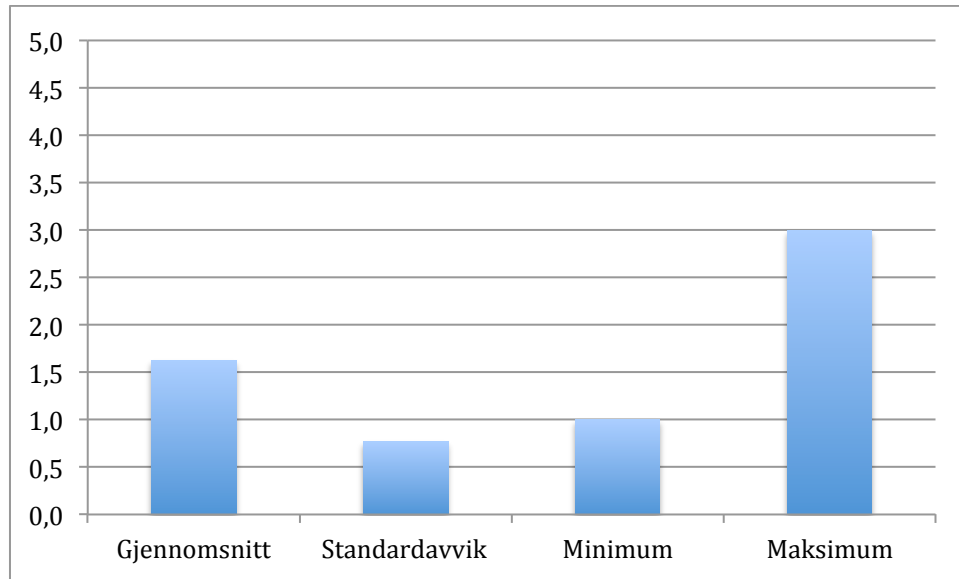
Figur 2: Spørsmål 7, Hva synes du om kvotering av kvinner i Forsvaret? Grafen viser at 100% av de kvinnelige respondenter er mot. Av mannlige respondenter er 6.6% For, 90% Mot og 3.3% har Ikke tatt stilling



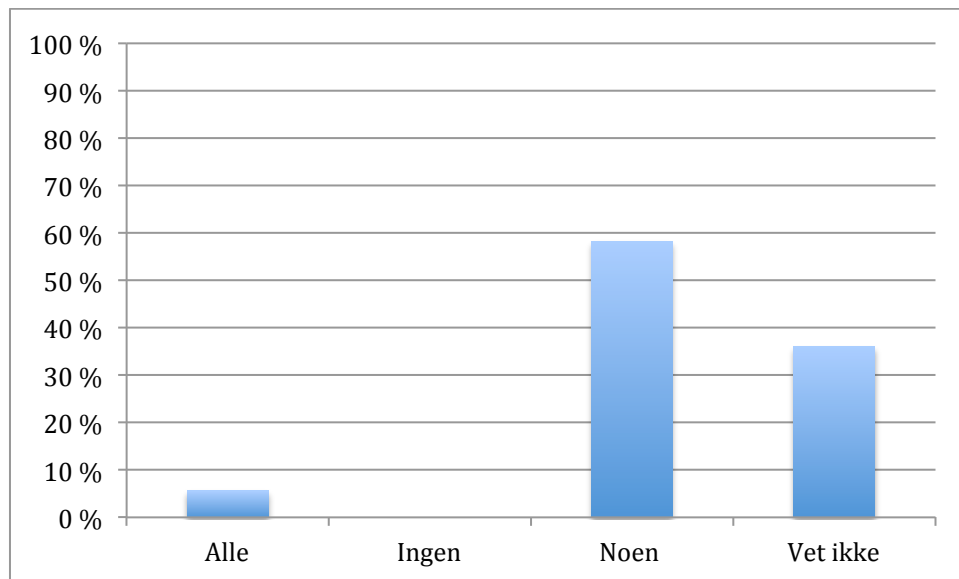
Figur 3: Spørsmål 8a. I hvor stor grad er kvotering et effektivt virkemiddel for å oppnå mangfold? Gjennomsnitt= 2,97 Standardavvik= 1,15 Minimum= 1 Maksimum= 5



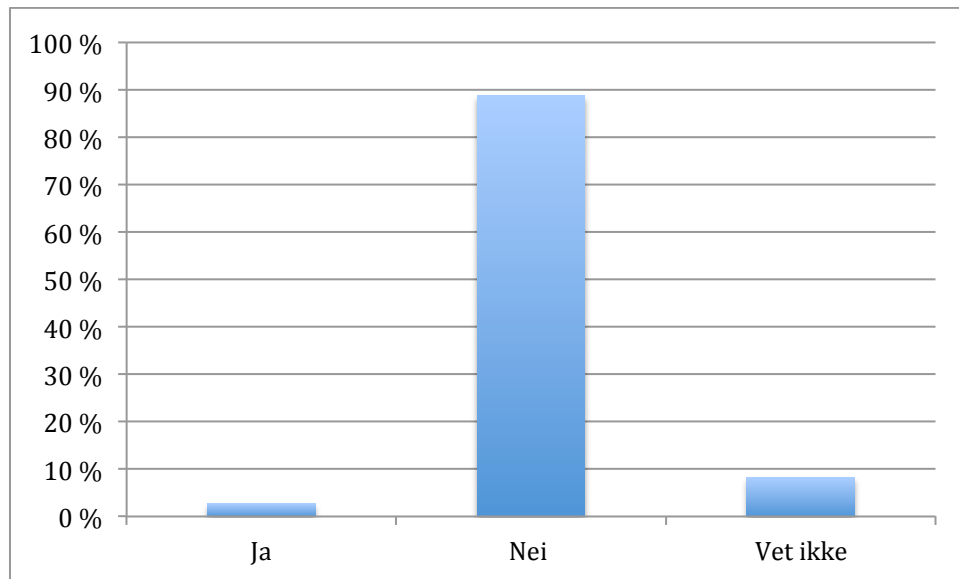
Figur 4: Spørsmål 8b, I hvor stor grad er kvotering et effektivt virkemiddel for å oppnå kjønnsbalanse? Gjennomsnitt= 3.6 Standardavvik= 1.14 Minimum= 1 Maksimum= 5



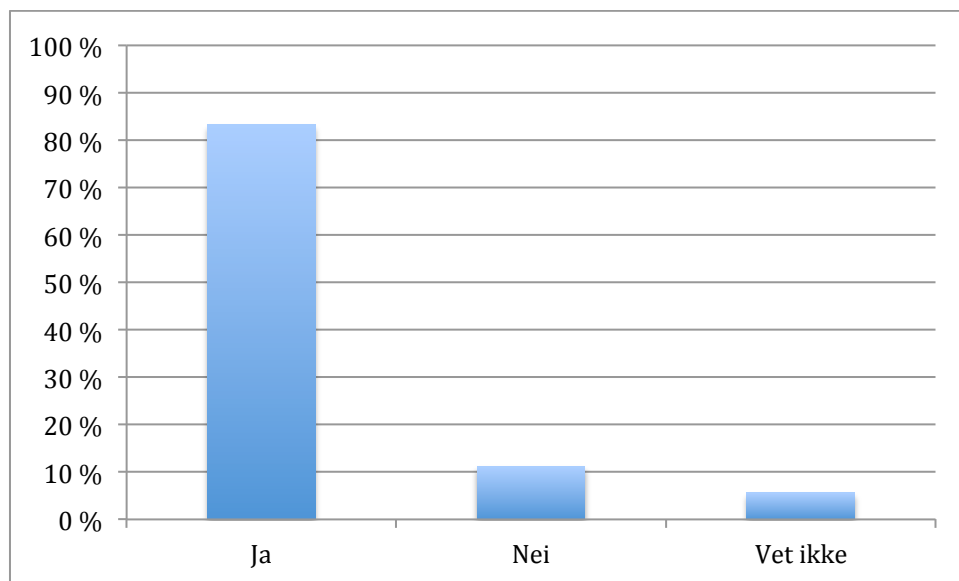
Figur 5: Spørsmål 8C, I hvor stor grad er kvotering et effektivt virkemiddel for å oppnå økt operativ evne? Gjennomsnitt= 1.63 Standardavvik= 0.77 Minimum=1 Maksimum=3



Figur 6: Spørsmål 11, Hvor stor andel av kvinnene i ditt kull tror du er kvotert? Alle= 5,6% (2stk) Ingen= 0% (0stk) Noen= 58,3% (21stk) Vet ikke= 36,1% (13stk)



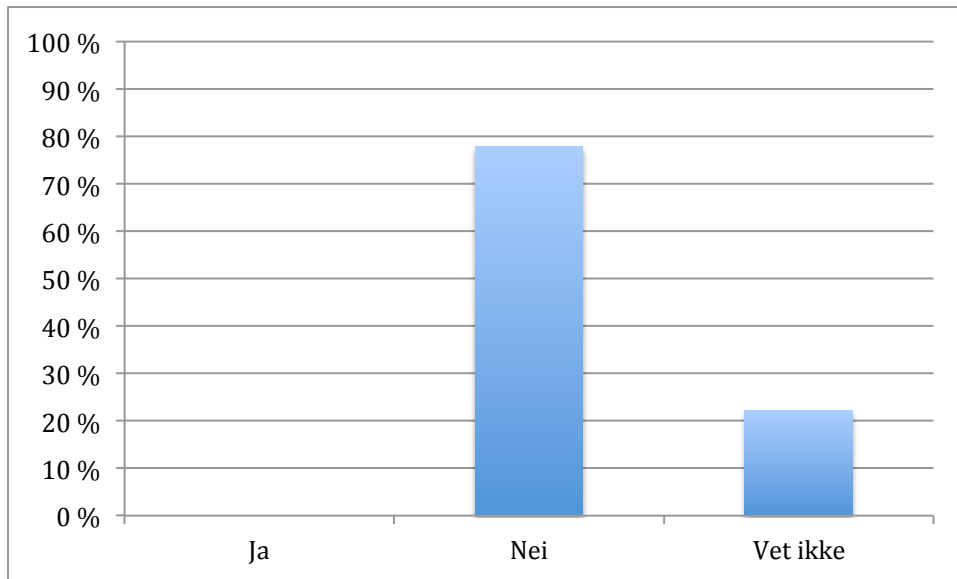
Figur 7: Spørsmål 13, Ønsker du mer kvotering i Forsvaret? Ja= 2,8% (1stk) Nei= 88,9% (32stk) Vet ikke= 8,3% (3stk)



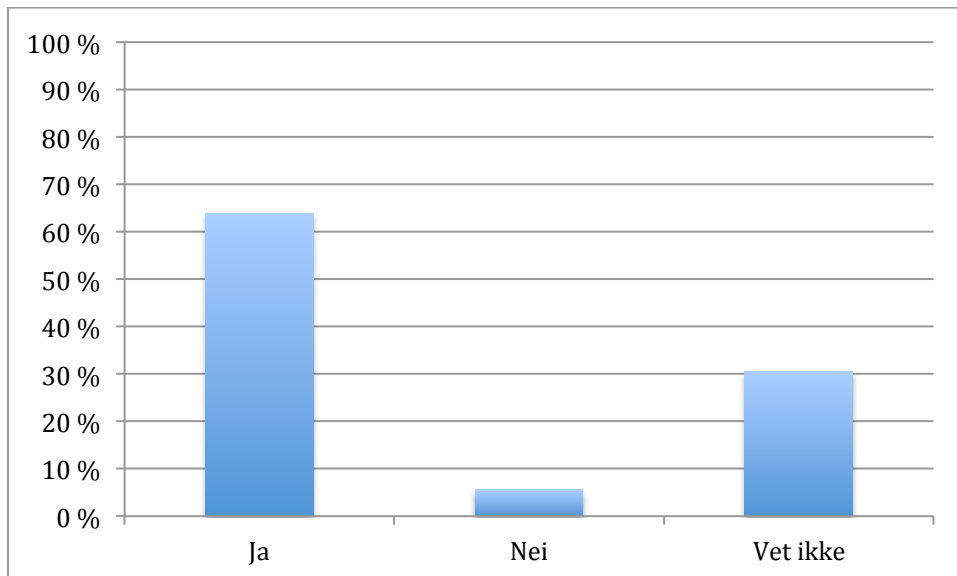
Figur 8: Spørsmål 14, Kan en være dyktig selv om en er Kvotert? Ja= 83,3% (30stk) Nei= 11,1% (4stk) Vet ikke= 5,6% (2stk)

4.3 Kunnskapsspørsmål

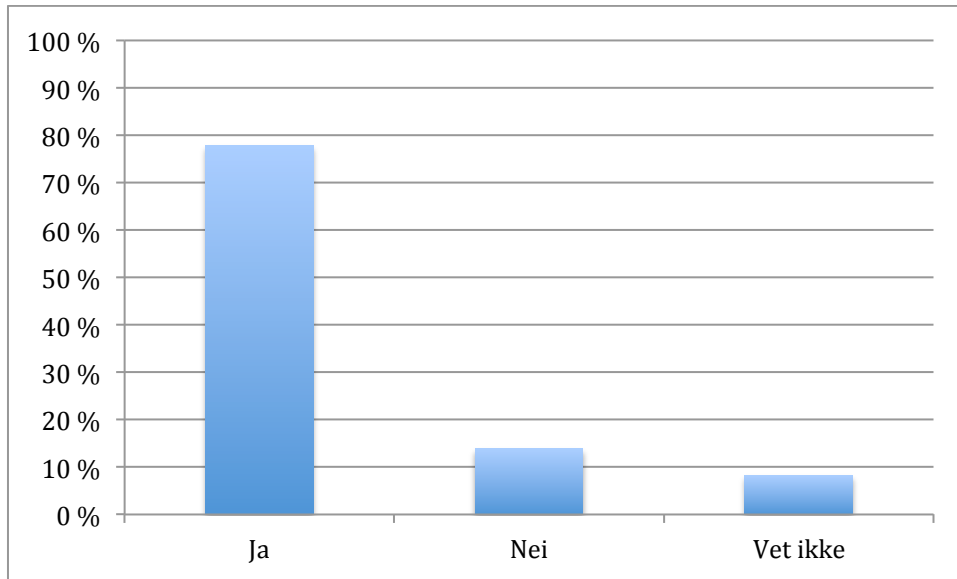
Her vises resultatene på kunnskapsspørsmålene.



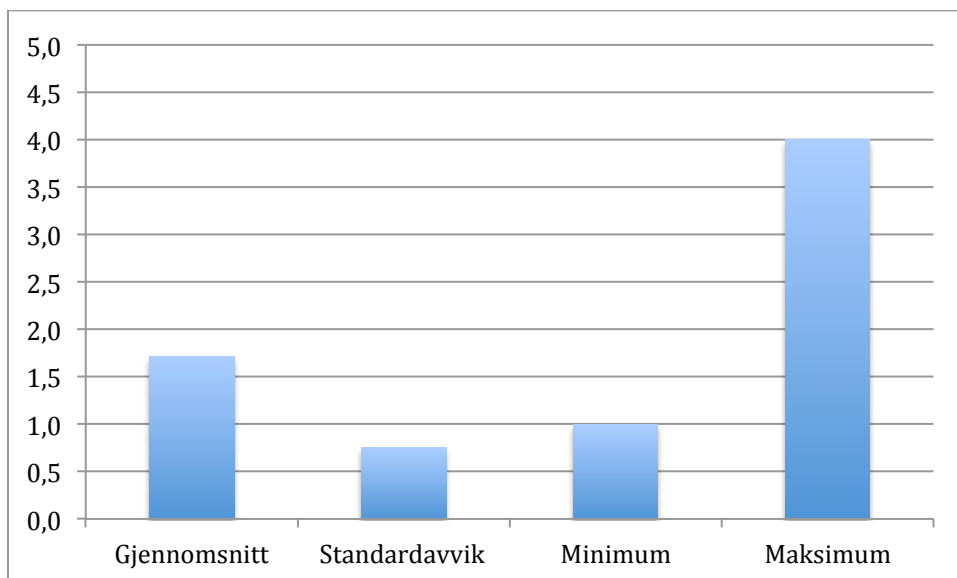
Figur 9: Spørsmål 4, Har du blitt kvotert? Ja= 0% Nei= 77,8% (28stk) Vet ikke 22,2% (8stk)



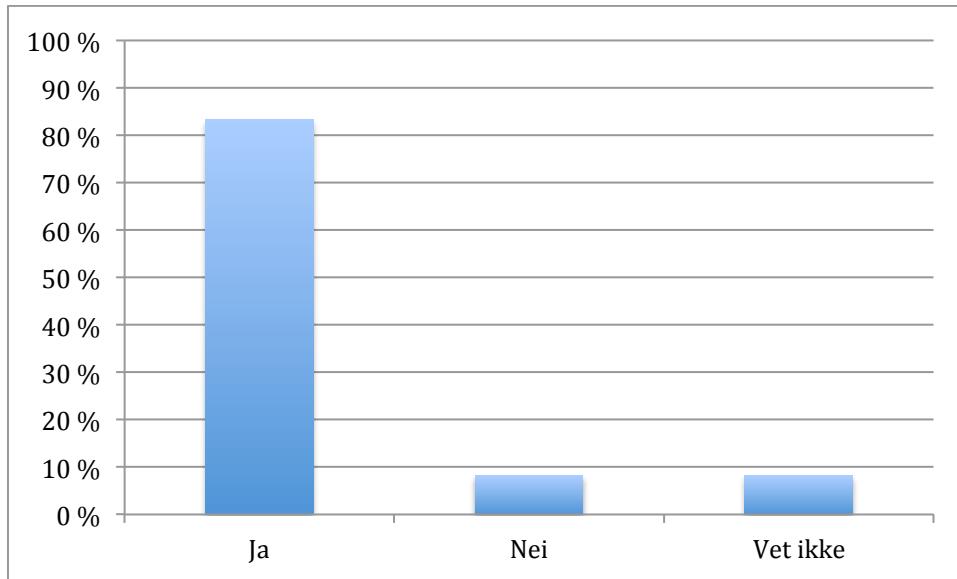
Figur 10: Spørsmål 5, Kjenner du noen som har blitt kvotert? Ja= 63,9% (23stk) Nei= 5,6% (2stk) Vet ikke= 30,5% (11stk)



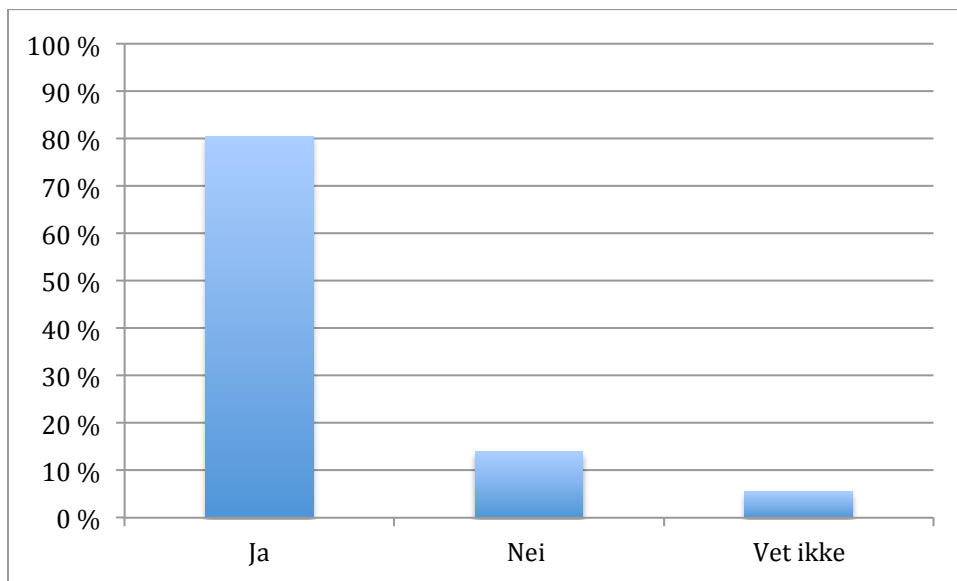
Figur 11: Spørsmål 6, Har du hørt om noen som har blitt kvotert? Ja=77,8% (28stk) Nei=13,9% (5stk) Vet ikke= 8,3% (3stk)



Figur 12: Spørsmål 9, I hvor stor grad opplever du at det er åpenhet om bruken av kvotering i Forsvaret? Gjennomsnitt= 1.71 Standardavvik= 0.75 Minimum= 1 Maksimum= 4



Figur 13: Spørsmål 10, Bør det være åpenhet om kvotering i Forsvaret? Ja= 83,3% (30stk) Nei=8,3% (3stk) Vet ikke=8,3% (3stk)



Figur 14: Spørsmål 12, Er dagens kjønnsdifferensierte opptakskrav en form for kvotering? Ja=80,5% (29stk) Nei= 13,9% (5stk) Vet ikke=5,6% (2stk)

5 Diskusjon og analyse

5.1 Innledning

Jeg vil i dette kapitlet se på det empiriske grunnlagsmaterialet, presentert i forrige kapittel, samt resultatene fra fritekst-spørsmålet. Dette vil jeg diskutere opp mot teorigrunnlaget og hovedhypotesen min med underhypoteser. Dette vil jeg gjøre ved å dele inn på samme måte som jeg gjorde i resultatkapitlet, med bakgrunn, holdningsspørsmål og kunnskapsspørsmål. Jeg vil benytte meg av svarene på fritekstspørsmålet som supplerende informasjon underveis i diskusjonen. Alle spørsmålene i undersøkelsen kommer ikke til å bli diskutert, men hele undersøkelsen ligger vedlagt. Det samme gjør svarene på fritekst-spørsmålet.

5.2 Bakgrunnsinformasjon

Av kadettene som deltok på undersøkelsen, var 30 stykker menn og seks stykker kvinner. Dette vil si at kvinneandelen på respondentene var 16,7% og andelen menn var på 83,3%. Dette er en relativt høy andel kvinner sett med forsvarsøyne. Den høye kvinneandelen og at gjennomsnittsalderen er på 23,2år som er relativt lav alder kan ha påvirket de resterende svarene. En høy kvinneandel skal i teorien tilsa at svarene blir mer positive til kvoteringen som likestillingstiltak enn om det hadde vært mannlige respondenter. Dette kan jeg si da kvinner er generelt sett mer positive til likestillingstiltak enn det menn er, noe som fremkommer av *Meld. St. 44*. Den lave alderen kan innvirke på den måten at respondentene er generelt sett mer negative til likestilling, herunder kvotering som et virkemiddel til å oppnå dette. Det kommer frem av samme melding til Stortinget at yngre menn generelt sett er mer negative til likestillingstiltak enn det eldre menn er. (Meld. St. 44 , 2012)

5.3 Holdningsspørsmål

En av mine underhypoteser er at menn er mer skeptiske enn kvinner til kvotering. Dette trodde jeg med utgangspunkt i at i en studie om nordiske ungdommers holdning til likestilling, som jeg viste til i teorikapitlet, faktisk viser at det er store forskjeller i holdningene til gutter og jenter, når det kommer til likestilling. Jentene er mer positive til likestilling enn det gutter er (Meld. St. 14 , 2012). Det samme inntrykket satt jeg igjen med etter å ha lest *Menn imellom* av Skjeie og Teigen. Her vises det at også blant voksne, norske ledere er det en overvekt av kvinner som er for kvotering i forhold til menn. Derfor er det

relativt overaskende resultater som vises ut fra figur 2. Blant kadettmassen i 1 avdeling er det ingen av kvinnene som er for bruken av kvotering. Det er kun 3.3% menn som er for kvotering (2 stykker) og 3.3% (1 stykk) som ikke har tatt stilling til dette spørsmålet. Det blir da igjen 90% av de mannlige respondentene som er mot kvotering i Forsvaret. Dette er et svært høyt tall. En kan da si at motstanden mot kvotering er svært stor.

Grunner til at resultatet er slik er det vanskelig å sette fingeren på. Noen årsaker kan være at kadettene faktisk ikke har god nok kjennskap til hva kvotering faktisk er. "Kvotering er for meg at et individ får fordeler/ulemper på grunn av sitt kjønn uavhengig av kompetanse. Ergo kan man komme inn på et studie, selv om man ikke er god nok." Denne uttalelsen fra en respondent, stemmer ikke overens med virkeligheten. Det er ikke slik at når vi i forsvaret har fått pålegg om å øke kvinneandelen, så skal alle krav tilside. Minimumskravene som er satt, de være seg på Forsvarets skoler eller andre avdelinger i Forsvaret, er satt der av en grunn. De praktiseres også ved kvotering. Det er satt regler som er i overensstemmelse med Likestillingsloven som er styrende for kvotering. I "*Bestemmelser for utdanning i Forsvaret*" står det at det praktiseres moderat kjønnskvalotering og at det i praksis vil si at det ved opptak til en skole eller en stilling skal kvinnen velges hvis de har tilnærmet like kvalifikasjoner (Forsvarets høyskole, 2012).

En kan på en annen side forstå den motstanden som finnes i svargruppen, hvis en antar at majoriteten av respondentene ikke er klar over hvilke kriterier som faktisk legges i det å kvotere og hvordan kvotering praktiseres i etaten vår. Det vil da være naturlig at kadettene motsetter seg tiltak som i deres øyne vil svekke organisasjonen på visse områder.

Figur 3, 4 og 5, som viser resultatene fra spørsmålsrekke 8, gir oss et bilde på hvordan kadettene synes kvoteringen er et egnet virkemiddel for å oppnå noen av de politiske føringene som en høyere kvinneandel er beskrevet til å kunne bidra til (Meld. St. 14 , 2012). Av de fordelene en økt andel kvinner kan bidra til ifølge meldingen, valgte jeg ut mangfold, kjønnsbalanse og økt operativ evne. Dette ble gjort for å belyse forskjeller i hva kadettene trodde en økt kvinneandel faktisk bidro til.

Resultatene er ulike på alle spørsmålene. I figur 3 kan en lese av gjennomsnittet, standardavviket, minimum – og maksimum svaralternativ på spørsmålet: I hvor stor grad er

kvotering et effektivt virkemiddel for å oppnå mangfold? Gjennomsnittet på 2.97 sier at respondentene i gjennomsnitt ikke vet om det er et effektivt virkemiddel. Standardavviket på 1.15 viser oss at det er noe divergerende svar. Flertallet har krysset av på at det er et sted mellom i liten grad eller i stor grad. Dette kan en si at forsterker det som jeg tidligere har nevnt, at det er stor usikkerhet omkring hva kvotering fører med seg. Med et minimum og maksimum svaralternativ på 1 og 5 viser det at det er svært ulike meninger innad i kullet.

Figur 4 viser hva svarene var på spørsmålet: I hvor stor grad er kvotering et effektivt virkemiddel for å oppnå kjønnsbalanse? Her er respondentene mer positiv enn på forrige spørsmål. Gjennomsnittet ligger på 3.6 som tilsvarer et svar midt mellom usikker og i stor grad. Det som kunne ha vært greit å finne ut er om svaret ligger der på grunn av at respondentene mener at andre virkemidler er bedre egnet til å oppnå kjønnsbalanse eller andre årsaker til at de er såpass lite positive. Standardavviket er 1.14. Dette viser at det også på spørsmål 8b er en relativt høy divergens i svarene. Hele svarskalaen er også vært i bruk på dette spørsmålet som også støtter opp under usikkerheten omkring kvotering som et effektivt virkemiddel.

Figur 5 viser hva kadettene mener om spørsmålet: I hvor stor grad er kvoteringen et effektivt virkemiddel for å oppnå økt operativ evne? Gjennomsnittet på svarene er 1,63, dette tilsvarer et sted mellom i svært liten (1) og liten grad (2). Hvis en tar medet standardavvik som ligger på 0,77, minimumsvaret er 1 og maksimumsvaret er 3. Dette viser at respondentene er relativt sett uenige i at kvotering er et effektivt virkemiddel i å oppnå en økning i Forsvarets operative evne. Dette virker på meg som en negativ holdning til hva en større prosentandel kvinner i organisasjonen kan bidra med. Standardavviket, maks og minimumsvaret viser at det er det spørsmålet som respondentene har likest oppfatting om. Det hadde vært interessant og sett på hvilke tiltak kadettene mener har en positiv effekt på den operative evnen.

Kompetanse for en ny tid sier at en økt operativ evne er dens hovedformål. Dette skal oppnås med å øke mangfoldet i Forsvaret og at en del av dette mangfoldet er kjønn (Meld. St. 14 , 2012) Hvis dette ligger til grunn kan en si at en utstrakt bruk av moderat kvotering vil hjelpe på å øke kvinneandelen. Det vil da bli et bredere mangfold, noe som igjen vil føre til en økt operativ effekt som følge av dette. På den annen side kan en si at det å være kvinne kanskje ikke bidrar til å øke på mangfoldet på andre måter en kun det synlige. Da vil argumentet falle

bort da noe av det viktigste kriteriet som er satt i meldingen (Meld. St. 14 , 2012) er det usynlige mangfoldet, som jeg skrev om i teorikapittelet. Det usynlige mangfoldet er ikke kjønn. Det er eksempelvis andre tankesett og forskjellig kompetanse, utdanning og erfaringer. (Meld. St. 14 , 2012) hvis det er dette som skal til for en økning i den operative evne, vil det være nærliggende å si at vi kanskje burde ha sett på andre løsninger enn kvotering av kjønn og heller andre fortrinnsordninger til personer som oppfyller spesifikke kriterier innenfor det skjulte mangfoldet.

Figur 6 viser svaret på: Hvor stor andel av kvinnene i ditt kull tror du er kvotert? 5,6% av respondentene mener at alle kvinnene i kullet er kvotert inn. Det er 0% som tror at det ikke er noen av kvinnene som er kvotert. 58,3%¹ mener at noen har blitt kvotert inn og 36,1% sier at de ikke vet om de har blitt kvotert eller ikke. Dette kan vitne om en liten tro på kvalitetene til sine kvinnelige med-kadetter. Eller kan dette kanskje være et uttrykk for at respondentene overvurderer egne resultater sett opp mot kvinnene i kullet.

Resultatene viser at det er en negativ holdning til de eventuelle kvinnene som respondentene mener er kvotert inn. Dette blir klarere når en ser på svarene på fritekstspørsmålene (spørsmål 15). Her kan det fremstå som om flertallet av respondentene mener at de som blir kvotert, har blitt dette med en overvekt av opptakskriteriet hvilende på kjønnen til den kvinnen som ble tatt opp og ikke potensialet som leder eller andre kvalifikasjoner. ”Kvotering er for meg at et individ får fordeler/ulempes på grunn av sitt kjønn uavhengig av kompetanse. Ergo kan man komme inn på et studie, selv om man ikke er god nok.” (Fritekst) og ” At en person på bakgrunn av kjønn får tilbud om en stilling fremfor en annen, selv om den andre har et større potensial til å gjøre jobben bra.” (Fritekst) er to av flere eksempler som kunne ha blitt trukket frem for å belyse holdningene som vises om de som er kvotert. Dette kan tyde på at kadettene har en utfordring når det kommer til det å utvise gode holdninger og respektere sine med-kadetter. Det hadde vært interessant å sett hvilke holdningsutfordringer som finnes og hvordan det hadde vært mulig å løse opp i disse i en senere oppgave.

Figur 7 viser hva respondentene mener om spørsmålet: Ønsker du mer kvotering i Forsvaret? Her er resultatene relativt klare. Det er kun 2,8% som sier at de ønsker mer kvotering. De som

¹ To av respondentene som svarte noen, har ført opp som en tilleggsinformasjon at de mener 5 av 6 kvinner i kullet er kvotert.

har svart vet ikke utgjør ikke mer enn 8,3%. Vi står da igjen med 88,9% av kadettene i 1 avdeling som sier at de ikke ønsker mer kvotering i etaten. Dette kan vise at kvoteringsmotstanden er relativt stor innad i kullet. Dette kan ha flere årsaker, dette kan ha noe å gjøre med det generelle kunnskapsnivået omkring temaet kvotering. Spesielt hva kvotering faktisk er og herunder forskjeller på radikal og moderat kjønnskvoltering. Dette er ikke noen ny utfordring. *Utvalg for høyere kvinneandel* gjorde undersøkelser til kunnskaper og holdninger rundt kvotering i 2006. De kom frem til at det måtte gjøres noe med kunnskapsnivået til soldater, slik at missoppfatningene om kvotering skulle minimeres (St.meld. nr. 36, 2006).

Det kan jo også være at kadettene har en klar formening om hva kvotering gjør med Forsvaret på forskjellige nivåer. Som tidligere vist i oppgaven og som også kommer frem senere under kunnskapsspørsmål, fremstår det derimot som at respondentene har for dårlige bakgrunnskunnskaper om kvotering og de har dårlige holdninger knyttet opp til kvotering. Dette fører til at de baserer sine meninger på ubegrunnede, eller i det minste ikke sterke forskningsbaserte resultater når de danner seg opp meninger om kvotering i Forsvaret.

Figur 8 viser prosentvis hva respondentene mener om spørsmålet: Kan en være dyktig selv om en er kvotert inn? 83,3% mener at det er mulig å være dyktig selv om en er kvotert. Det er 5,6% som ikke vet om de som er kvotert kan være dyktige eller ikke. 11,1% mener nei, det går ikke an å være dyktig hvis en er kvotert. Dette viser at flertallet mener at det er mulig å være dyktig på tross av eller selv om en ble valgt fremfor en person med tilnærmet eller helt like kvalifikasjoner. Det som er urovekkende er de 11,1% som mener at det personer som er kvotert ikke kan være dyktige. Den kvoteringen som utøves i Forsvaret er en moderat kjønnskvoltering (Forsvarets høgskole, 2012), og som det ble forklart i teorikapittelet, er dette når en person av det underrepresenterte kjønn velges når to søkere, tilnærmet likt, oppfyller de samme kvalifikasjonskravene til en stilling (Teigen, 2003). Så hva som kan få de til å si at en ikke kan være dyktig når en er valgt fremfor en person med de samme (eller tilnærmet samme) kvalifikasjoner er uklart. Mulige årsaker er at de antar at de som hadde blitt valg inn hvis kvotering ikke hadde blitt praktisert heller ikke kunne ha vært dyktige eller det kan muligens være at de ikke synes kvinner har potensiale til å være dyktige.

5.4 Kunnskapsspørsmål

Figur 9 (spørsmål 4) viser antallet av respondentene som sier om de har blitt kvotert. Ingen av kadettene vet om de faktisk har blitt kvotert inn. 8 stykker vet ikke om de har blitt kvotert eller ikke og flertallet, 28 stykker, sier at de ikke har blitt kvotert. Dette spørsmålet kan sees i sammenheng med flere andre spørsmål. Spørsmål 5, 6, 9 og 10 (Figur 10, 11, 12 og 13). Figur 11 viser at flertallet av respondentene kjenner noen som har blitt kvotert (Ja=23, Nei=2, Vet ikke=11). Det er kun 2 stykker som sier at de er sikre på at de ikke kjenner noen som er kvotert. De som disse personene kjenner må befinne seg andre steder i systemet enn i svargruppen, da ingen av disse selv har sagt at de har blitt kvotert.

Figur 12 viser på om respondentene har hørt om noen som er kvotert. Her sier $\approx 78\%$ (28 stykker av 36 svarte ja) at de har hørt om noen som har blitt kvotert. Dette er et overraskende høyt tall. Spesielt hvis en ser på figur 13 som viser at respondentene gjennomsnittlig synes at det er liten grad av åpenhet om kvotering i Forsvaret (Gjennomsnitt=1.71). Det er ganske stor enighet rundt dette med et standardavvik på 0,75. Nina Hellum sier i ”*Bein i nesa fra 2010*”, at et kortsiktig tiltak for å legge til rette for en enklere inkluderingsprosess og det å beholde kvinner i Forsvaret er å: ”Være udiskutabelt klar på om det er kvotering av ulike grupper eller ikke, og deretter retningslinjene for eventuell kvotering. Unngå skjult kvotering” (Hellum, 2010, p. 34)

Skjult kvotering skaper rykter er en av underhypotesene mine. Hvis en ser resultatene i de overnevnte spørsmålene, stemmer dette godt overens med hypotesen. Ingen har blitt kvotert, mange kjenner noen som har blitt kvotert, veldig mange har hørt om noen som har blitt kvotert. Ubekreftede rykter kan være med på å dra ned synet på kvinner i Forsvaret. Dette er svært uheldig. Det at åpenheten oppfattes som så lav er uheldig, men det er ikke rart. Kvotering er et nærmest tabubelagt tema innenfor Forsvaret². Det vises fra figur 13 (spørsmål 10) at 83% av respondentene ønsker at det skal være mer åpenhet omkring kvoteringen i Forsvaret, noe som er i samsvar med det Nina Hellum kom frem til i *Bein i nesa* undersøkelsen. Mer åpenhet om kvotering ville muligens ha bidratt til en bedre og åpnere

²Etter jeg gjennomførte undersøkelsen fikk høre fra flere av kadettene i 1 avdeling, at de syntes det var spennende og tøft at jeg hadde valgt dette temaet. Jeg ble til og med spurt om jeg faktisk hadde fått lov av skoleledelsen til å skrive om dette.

diskusjon rundt temaet. Det ville i uansett minsket rykteflommen om hvem som er kvotert og ikke, med klare fakta på bordet.

Figur 14 viser oss at, 29 stykker, i overkant av 80% av respondentene oppfatter at kjønnsdifferensierte opptakskrav er kvotering. Dette kan sees på to forskjellige måter. På den ene siden kan en si at ja, ulike krav på bakgrunn av kjønn er en form for kvotering i og med at det kvinnene har lavere opptakskrav enn det menn har. På den andre siden kan en si at det biologisk sett kanskje er en form for kvotering av menn. Hvis en legger det til grunn kan en si at hovedhypotesen min, om at kadettene har en oppfatning av kvotering som et mer radikalt virkemiddel enn det er i virkeligheten, blir forsterket. Argumentet får mer tyngde hvis en tar i betraktning det som skrives i ”*Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl?*”

Minimumskravet på 3000 meter, som er 14 minutter for menn og 15 minutter for kvinner, ikke er like for menn og kvinner. Dersom Forsvarets krav skal være biologisk ”rettferdige”, bør det minimum være en forskjell på 15 prosent, det vil si to minutter (Steder, 2013, p. 120).

Det å korrigere opptakskravene opp mot det som faktisk er et biologisk utgangspunkt for det enkelte kjønn kan være en vei å gå. Det må da mer opplæring til blant soldater for å forklare hvorfor det er slik. ”*Personer som kommer inn på et annet grunnlag (kjønn) enn de faktiske gitte arbeidskravene undergraver systemet*” (fritekst). Dette er hva en av respondentene sier om de nåværende testene. Vis en legger dette til grunn vil en se at det kan være vanskelig å rettferdiggjøre et enda større gap når det kommer til test-krav på bakgrunn av kjønn, hvis det ikke foreligger noen saklig begrunnelse for hvorfor det gjøres som det gjør.

En annen måte å løse utfordringen med fysiske opptakskrav som har vært fremmet flere steder (eksempelvis i *Stortingsmelding 36* og *Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl*) er å innføre grensesifikke opptakskrav. Dette vil si at den enkelte gren i Forsvaret vil ut fra en arbeidskravsanalyse sette fysiske krav som er tilpasset den faktiske fysiske yteevnen som er nødvendig i de spesifikke stillingene/grenene (Steder, 2013). Da kan en sette opp disse kravene som et må-krav i stillingsbeskrivelsen eller lignende. Dette vil muligens kunne aksepteres av flere ansatte. En vil da være sikrere på at den personen en har ved sin side kan klare de samme som en selv. Noe som kan være med på å viske ut skillet mellom kjønnene, men muligens forsterke skillene mellom stillingene/grenene.

6 Konklusjon

Som kjent lød problemstillingen: Er det noen sammenheng mellom Forsvarets kvoteringstiltak og Krigsskolekadettens oppfatning av kvotering? For å hjelpe å svare på problemstillingen vil jeg først gå igjennom svarene på hovedhypotesen og underhypotesene. Dette vil i sin tur lede frem til et svar på problemstillingen.

Hovedhypotesen er: Kadettene har en oppfatning av kvotering som et mer radikalt virkemiddel enn det er i virkeligheten. Denne hypotesen fremstår som forsterket i løpet av oppgaven. Mye av grunnen til dette er at det virker som om kadettene oppfatter at kvotering har lite med kvalifikasjoner å gjøre. Det fremstår også som om kadettene har for svak kunnskap om krig temaet kvotering, og dette igjen skaper en oppfattelse av at kvotering som tiltak er et urettferdig og radikalt virkemiddel.

Menn er mer skeptiske enn kvinner til kvotering. Denne underhypotesen ble svekket i oppgaven. 100% av kvinnene var mot kvotering og det var 90% av mennene som var mot kvotering. Det har ikke fremkommet noe som understøtter denne hypotesen blant svarene i undersøkelsen.

Kadettene har en negativ holdning til kvotering Underhypotesen om holdninger ble forsterket. Det har fremkommet på flere punkter at holdningene til respondentene er negative til kvotering. Spesielt når det kom frem at det var respondenter som mente at det ikke var mulig å være dyktig når en er kvotert. Det kommer også frem at flere ser på kvotering som en føring fra forsvarsledelsen og at den ikke er forankret blant respondentene.

Skjult kvotering skaper rykter. Som det kommer frem i diskusjonskapittelet, er det svært sannsynlig at den skjulte kvoteringen er med på å skape rykter i organisasjonen.

Er det da noen sammenheng mellom Forsvarets kvoteringstiltak og Krigsskolekadettens oppfatning av kvotering? Det fremkommer ganske tydelig i denne oppgaven at det er et stort gap mellom de kvoteringstiltak som blir iverksatt fra Forsvarsdepartementet, både i *Stortingsmelding 36* og *Melding til stortinget nr.14*, til det krigsskolekadettens oppfatning av kvotering er. Grunnene til dette fremstår å være en manglende åpenhet omkring temaet. Det er

en for svak teoretisk kunnskap om hva kvotering er. Noe som kan ha ført til en negativ holdning til kvotering og mot de som potensielt er kvotert.

6.1 Forslag til videre arbeid

Det hadde vært interessant å funnet ut hvilke holdninger og eventuelle holdningsutfordringer kadettene har når det kommer til kvotering av kvinner.

Det hadde også vært interessant å funnet ut mer om hva denne operative evnen som er flittig beskrevet i Melding til Stortinget nr.14 egentlig er. Hva mener kadettene kan være positive tiltak for å øke den operative evnen?

7 Referanseliste

- BDL, (-, l.-o. (2013, januar 11). *Lov om Likestilling mellom kjønnene (Likestillingsloven)*. Hentet oktober 30, 2013 fra Lovdata: <http://www.lovdata.no/all/nl-19780609-045.html>
- Eilertsen, T. (2013). Rekruttering av kvinner i forsvaret.
- Forsvarets høyskole. (2012, Desember 10). Bestemmelser for utdanning i Forsvaret. (L. K. Deidichen, Red.) Oslo, Norge: Forsvaret.
- Forsvarsdepartementet. (2006). St.meld. nr. 36. *Økt rekruttering av kvinner til forsvaret*. Forsvarsdepartementet.
- Hamran, A. S. (2013, november 29). Sitering.
- Hellum, N. (2010). *"Bein i nesa" – en antropologisk studie av kjønnsproblematikk på minesveiperen KNM Otrå*. FFI . FFI.
- Hessen, H. C. (2012). Kadetter og kvinnesatsning. Oslo.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (Vol. 4.utg). Oslo, Østlandet, Norge: Abstrakt forlag AS.
- Lovdata. (2013, Mai). *Lovdata.no*. Hentet november 26, 2013 fra http://lovdata.no/artikkel/100_ar_med_allmenn_stemmerett_for_kvinner_-_kvotering/1212
- Meld. St. 14 . (2012). *Kompetanse for en ny tid* . Oslo: Forsvarsdepartementet.
- Meld. St. 44 . (2012). *Likestilling kommer ikke av seg selv* . Oslo: Barne-, Likestillings- og Inkluderingsdepartement.
- Skjeie, H., & Teigen, M. (2003). *Menn imellom* (1. utgave. utg., Vol. I). Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Steder, F. B. (2013). *Militære kvinner - Forsvarets akilleshæl*. (F. B. Steder, Red.) Oslo, Norge: Abstrakt forlag.
- Strøm-Erichsen, A.-G. (2013, August 12). Rekruttering av kvinner til Forsvaret. 2. Oslo.
- Teigen, M. (2003). *Kvotering og kontrovers*. Norge: ISF og Pax Forlag.
- Tryggestad, T. L. (2013, September 9). Kvotering i forsvaret.

8 Vedlegg

8.1 Vedlegg 1:

Introduksjon

Min Bacheloroppgave handler om de politiske rammene rundt kvotering og hvordan disse oppfattes hos kadetter på Krigsskolen.

Sett ring rundt det svaralternativet **DU** mener er riktig, sett opp mot det du tenker og mener om spørsmålet. Ingen svar er feil! Dette spørreskjemaet er kun laget for å kartlegge deres synspunkter. Svarene vil brukes i oppgaven min. Vær ærlige!

Spørreskjema

Sett ring rundt ditt svar.

1. Er du:

Kvinne eller Mann

2. Alder (år) =

3. Høyeste utdanning før Krigsskolen:

- a) Befalsskole/gjennomgående,
- b) Høyskole/universitet på BA-nivå?
- c) Høyskole/universitet på MA-nivå?
- d) Yrkesskoleutdanning

4. Har du blitt kvotert?

Ja Nei Vet ikke

5. Kjenner du noen som har blitt kvotert?

Ja Nei Vet ikke

6. Har du hørt om noen som har blitt kvotert?

Ja Nei Vet ikke

7. Hva synes du om kvotering av kvinner til Forsvaret?

For Mot Ikke tatt stilling til

8. I hvor stor grad er kvotering et effektivt virkemiddel for å oppnå

a) Mangfold

I svært liten grad I liten grad Ukjent I stor grad I svært stor grad

b) Kjønnbalanse

I svært liten grad I liten grad Ukjent I stor grad I svært stor grad

c) Økt operativ evne

I svært liten grad I liten grad Ukjent I stor grad I svært stor grad

9. I hvor stor grad opplever du at det er åpenhet om bruken av kvotering i Forsvaret?

I svært liten grad I liten grad Ukjent I stor grad I svært stor grad

10. Bør det være åpenhet om kvotering i Forsvaret?

Ja Nei Vet ikke

11. Hvor stor andel av kvinnene i ditt kull tror du er kvotert?

Alle Ingen Noen Vet ikke

12. Er dagens kjønnsdifferensierte opptakskrav en form for kvotering?

Ja Nei Vet ikke

13. Ønsker du mer kvotering i forsvaret?

Ja Nei Vet ikke

14. Kan en være dyktig selv om en er kvotert inn?

Ja Nei Vet ikke

15. Skriv kort om hva du legger i begrepet *kvotering*? (bruk baksiden hvis ønskelig)

8.2 Vedlegg 2:

Svar til spørsmål 15:

Skriv kort om hva du legger i begrepet kvotering:

Blir tatt inn i en avdeling på bakgrunn av at de ikke har nok For eksempel kvinner

Å gi mulighet for flere å delta

At man blir valgt grunnet sin person (alder, kjønn, etnisitet, boområdet) ikke sine evner

Kvotering er for meg at et individ får fordeler/ulempes på grunn av sitt kjønn uavhengig av kompetanse. Ergo kan man komme inn på et studie, selv om man ikke er god nok.

At noen får en stilling, plass eller lignende grunnet å få større mangfold.

Kvotering er for meg basert på tall og ikke reelt grunnlag for å komme inn.

At du oppnår noe på grunn av at du er en ønsket minoritet. Du ville ikke oppnådd dette med de samme resultatene hvis du ikke var en minoritet.

At man automatisk har en fordel for eksempel ift. stillingen man søker på. Ved å kvotere pålegger man en organisasjon noe den kanskje ikke er klar for og det (for meg) skaper en negativ effekt for f.eks. kvinner.

Å bli tatt inn på ett grunnlag der personen stiller svakere enn andre som ikke blir tatt inn.

Kvotering er at personell kommer gjennom et opptak på bakgrunn av kjønn eller etnisitet.

At en tar opp minst x antall kvinner/minoriteter opp på et opptak selv om andre kunne vært bedre.

At man får plass fremfor andre på grunn av kjønn men til tross for prestasjon.

Bli "godkjent" på andre (lavere) kriterier en det motsatte kjønn.

Skape et større mangfold av personligheter, skjønn alder osv. Mulig man ikke tilfredsstiller krav, men det er "politisk korrekt" a ta dem med, for større mangfold.

Noen som blir tatt inn i Forsvaret grunnet "riktig" kjønn for kvoteringens hensikt (i denne forstand)

Personer som kommer inn på et annet grunnlag (kjønn) enn de faktiske gitte arbeidskravene undergraver systemet.

For eksempel hvordan oppnå et visst antall jenter i Forsvaret.

Kvotering er utvelgelse av personer å grunnlag av kjønn, etnisitet, geografisk tilhørighet.

Dette har ikke noe i Forsvaret å gjøre. Vi bør søke de beste. Uansett bakgrunn.

Det er at man gjør det enklere for en bestemt gruppe å bli akseptert/tatt opp på en skole eller i en organisasjon for eksempel bergensere, kvinner, utlendinger, samer, venstrehendte.

At en person på bakgrunn av kjønn får tilbud om en stilling fremfor en annen, selv om den andre har et større potensial til å gjøre jobben bra.

Kvotering – tilretteleggelse/begrunnelse for å få kvinner i Forsvaret. Fungerer som et lokkemiddel.

Kvotering er en metode for å oppnå et spesifikt mål om andel kjønn, etnisitet, bakgrunn, utdanning og lignende i en sektor. Min mening er at dette er feil, da gode kandidater mister plassen sin mot en kvotert kandidat.

Inntak av kvinner med fokus på kjønn i for stor grad i forhold til faglig dyktighet, yteevne => skikkethet. Skal man lette på krav må man også plasseres i en annen stilling.

Personer som er tatt inn på bakgrunn av andre ting enn generelle opptakskrav.

I det legger jeg at du blir valgt framfor noen bedre kvalifiserte, på grunnlag av et ønske om mangfold osv. Noe jeg mener svekker den operative evnen VS hva den kunne ha vært!

Selv om du ikke er skikket/når opp til Forsvarets krav, kommer du allikevel inn fordi det er behov for kvinner/andre nasjonaliteter/kompetanse. I strid vil kvotering falle helt igjennom, men fungerer på kontoret eller i skogen på Setermoen.

Jeg mener at kvotering er når noen får en jobb/skoleplass pga kjønn, etnisitet eller annet grunnlag som ikke utelukkende er på personens kvalifikasjoner.

Nokon som er sluppet gjennom seleksjonen på anna grunnlag enn majoriteten.

Der det foreligger et ønske om økt andel av noe, i dette tilfellet kjønn i en stilling/arbeidsplass og kandidater vil bli vurdert likt men med ulike krav for å komme inn.

Kvotering er et virkemiddel for å oppnå endring over tid.

At man blir satt inn i en "Kategori", For eksempel ikke etnisk norsk og at Forsvaret på høyt plan setter opp en plan for hvor stor andel de skal ha fra hver kategori.

At man kommer inn på bakgrunn av at Forsvaret ønsker at man kommer inn på bakgrunn av mangfold og kjønnsbalanse. Ikke på grunn av personlige egenskaper.

8.3 Figur liste:

Figur 1: Spørsmål 1 viser at det av respondentene er 6 kvinner og 30 menn. Spørsmål 2 gir en gjennomsnittsalder på 23.2 år blant respondentene.....	15
Figur 2: Spørsmål 7, Hva synes du om kvotering av kvinner i Forsvaret? Grafen viser at 100% av de kvinnelige respondenter er mot. Av mannlige respondenter er 6.6% For, 90% Mot og 3.3% har Ikke tatt stilling.....	15
Figur 3: Spørsmål 8a. I hvor stor grad er kvotering et effektivt virkemiddel for å oppnå mangfold? Gjennomsnitt= 2,97 Standardavvik= 1,15 Minimum= 1 Maksimum= 5.....	16
Figur 4: Spørsmål 8b, I hvor stor grad er kvotering et effektivt virkemiddel for å oppnå kjønnsbalanse? Gjennomsnitt= 3.6 Standardavvik= 1.14 Minimum= 1 Maksimum= 5..	16
Figur 5: Spørsmål 8C, I hvor stor grad er kvotering et effektivt virkemiddel for å oppnå økt operativ evne? Gjennomsnitt= 1.63 Standardavvik= 0.77 Minimum=1 Maksimum=3...	17
Figur 6: Spørsmål 11, Hvor stor andel av kvinnene i ditt kull tror du er kvotert? Alle= 5,6% (2stk) Ingen= 0% (0stk) Noen= 58,3% (21stk) Vet ikke= 36,1% (13stk).....	17
Figur 7: Spørsmål 13, Ønsker du mer kvotering i Forsvaret? Ja= 2,8% (1stk) Nei= 88,9% (32stk) Vet ikke= 8,3% (3stk).....	18
Figur 8: Spørsmål 14, Kan en være dyktig selv om en er Kvotert? Ja= 83,3% (30stk) Nei= 11,1% (4stk) Vet ikke= 5,6% (2stk).....	18
Figur 9: Spørsmål 4, Har du blitt kvotert? Ja= 0% Nei= 77,8% (28stk) Vet ikke 22,2% (8stk).....	19
Figur 10: Spørsmål 5, Kjenner du noen som har blitt kvotert? Ja= 63,9% (23stk) Nei= 5,6% (2stk) Vet ikke= 30,5% (11stk).....	19
Figur 11: Spørsmål 6, Har du hørt om noen som har blitt kvotert? Ja=77,8% (28stk) Nei= 13,9% (5stk) Vet ikke= 8,3% (3stk).....	20
Figur 12: Spørsmål 9, I hvor stor grad opplever du at det er åpenhet om bruken av kvotering i Forsvaret? Gjennomsnitt= 1.71 Standardavvik= 0.75 Minimum= 1 Maksimum= 4.....	20
Figur 13: Spørsmål 10, Bør det være åpenhet om kvotering i Forsvaret? Ja= 83,3% (30stk) Nei=8,3% (3stk) Vet ikke=8,3% (3stk).....	21
Figur 14: Spørsmål 12, Er dagens kjønnsdifferensierte opptakskrav en form for kvotering? Ja=80,5% (29stk) Nei= 13,9% (5stk) Vet ikke=5,6% (2stk).....	21