

Institutt for sosiologi, statsvitenskap og samfunnsplanlegging  
**Brigade Nord – en feminin brigade?**

*Hvilke maskuline og feminine egenskaper finnes i MPKp, PBn og ArtBn?*

**Olav Hallan**

*Masteroppgave i Konflikt, sikkerhet og flerkulturell forståelse - mai 2016*





## FORORD

Masteroppgaven markerer slutten på et langt studie.

Studiet er bredt sammensatt fra statsvitenskap og sosialantropologi. Dette har gitt meg innsikt og forståelse på mikro- og makroplan, fra interaksjon mellom individer til globalt statsanarki. Oppgaven jeg har skrevet er nettopp en sammenblanding mellom sosialantropologi og statsvitenskap. Forsvarets eksistens, bruk og betydning er klart forankret i statsvitenskapen. Sosialantropologien beskriver nærmere den interaksjon mellom kvinner og menn i Forsvaret. Interessen ble vekket til å se nærmere på kulturen i Forsvaret.

Det har vært krevende år med studier ved siden av familie og jobb, sykdom, utenlandstur og dårlig samvittighet. Følelsen av å ikke strekke til har sneket seg inn mang en gang. Jeg står i stor gjeld til min nærmeste familie.

Jeg vil takke en tålmodig veileder Gunnhild Hoogensen Gjørsv og Universitetet i Tromsø. Og ikke minst arbeidsgiver som ser nytten av kompetansepåfyll hos den enkelte for å bygge organisasjonen sterkere.

Takk for at jeg har fått lov til å vokse. Nå er det min tur til å gi tilbake!

Olav Hallan

Bærum, mai 2016



## Innholdsfortegnelse

|   |            |
|---|------------|
| <b>FORORD .....</b>   | <b>III</b> |
| <b>1 INNLEDNING.....</b>  | <b>3</b>   |
| <b>2 TIDLIGERE FORSKNING PÅ MASKULINITET OG FEMINITET I FORSVARET .....</b>   | <b>6</b>   |
| <b>3 PROBLEMSTILLING .....</b>  | <b>10</b>  |
| 3.1 PROBLEMFORMULERING .....  | 10         |
| <b>4 TEORI.....</b>   | <b>13</b>  |
| <b>5 METODE.....</b>  | <b>16</b>  |
| <b>6 DRØFTING .....</b>   | <b>19</b>  |
| 6.1 GJENNOMFØRING AV FOKUSGRUPPENE .....                                      | 20         |
| 6.2 EMPIRI .....  | 21         |
| 6.2.1 BESKRIVELSE AV EGEN OG ANDRE MILITÆRE AVDELINGER.....                   | 21         |
| 6.2.2 BESKRIVELSE AV ORGANISASJONER UTENFOR FORSVARET.....                    | 22         |
| 6.2.3 PRESENTASJON AV MASKULINE OG FEMININE EGENSKAPER .....                  | 23         |
| 6.2.4 FOKUSGRUPPE MILITÆRPOLITIKOMPANIET.....                                 | 36         |
| 6.2.5 FOKUSGRUPPE PANSERBATALJONEN.....                                       | 39         |
| 6.2.6 FOKUSGRUPPE ARTILLERIBATALJONEN .....                                   | 41         |
| 6.2.7 HVA TROR MILITÆRT ANSATTE AT SAMFUNNET SIER OM FORSVARET?..             | 42         |
| <b>7 AVSLUTNING .....</b>   | <b>44</b>  |
| 7.1 OPPSUMMERING.....   | 44         |
| 7.2 KONKLUSJON .....  | 45         |
| 7.3 MULIGHETER VIDERE.....  | 46         |
| <b>8 REFERANSELISTE.....</b>  | <b>47</b>  |
| <b>9 VEDLEGG.....</b>   | <b>50</b>  |
| FOKUSGRUPPESAMTALE.....   | 50         |
| SAMTYKKEERKLÆRING.....  | 50         |
| SØKNAD OM DATAINNSAMLING I FORSVARET OG MPKP, ARTBN OG PBN .....              | 50         |
| GODKJENNING AV PROSJEKTOPPGAVE NORSK SAMFUNNSVITENSKAPELIGE DATATJENESTE..... | 50         |

## 1 Innledning

Oppgaven omhandler ideen om hvilken kunnskap Forsvaret besitter om gender. Hvilken kompetanse og holdninger har menn og kvinner i Forsvaret om kjønn? Masteroppgaven ble påbegynt høsten 2012 og data ble samlet inn frem til våren 2013. Siden den gang har det skjedd store forandringer i Forsvaret. Jeg tenker da særdeles på innføring av kjønnsnøytral verneplikt og felles forlegningsrom med gutter og jenter.

Data som oppgaven bygger på gir et øyeblikksbilde på hvordan den enkelte avdelingen så sin virkelighet på innsamlingstidspunktet. En må derfor utvise forsiktighet før en generaliserer funnene eller overfører dem til avdelingene i dag.

Studiet har gitt meg svært mye og ikke minst åpnet opp min horisont og forståelse. Det har gitt meg et verktøy for bedre å kunne forstå verden og dens aktører, men ikke minst gitt meg en ydmykhet i møte med mennesker som er meg selv ulik. Studiet har gjort meg mer bevisst og kritisk til egen kultur og etablerte sannheter som vi tar for gitt. Fra å se på egen kultur som riktig, ser jeg i større grad på ulike kulturer også som riktige. Ulike kulturer er ikke mer eller mindre riktige eller verdt, det handler rett og slett om at det finnes mange veier til å organisere livene sine på. Som individer er kulturer forskjellige – noe passe for noen, annet for andre. Vesten har i stor grad sett på egen kultur som overlegen andre kulturer opp gjennom historien. Statsvitenskap-ene på studiet er for meg et godt eksempel på vestlig kultur – vi lærer verden ut i fra hvordan vesten oppfatter verden. Sosialantropologien derimot, føler jeg prøver å lære bort verden på verdens egne premisser – mangfold. Jeg føler sosialantropologien er ekte, levende og nært – sett i forhold til statsvitenskapen som jeg opplever som formell og teoretisert. Det er antropologien som har utfordret og beriket tankene mine mest under studiet. Ideen om feltarbeid har vært forlokkende, men i møte med virkeligheten måtte studiet tilpasses familie og jobb. Jeg har derfor valgt å skrive en statsvitenskapelig oppgave med tydelige innslag av sosialantropologi. Feltstudie kan fint gjøres gjennom å se på egen tilværelse og daglige handlinger som vi ikke tenker over fordi de er en del av oss. Handlinger som er blitt selvfølgeligheter og automatisert. Jeg vil vie min oppmerksomhet i oppgaven mot

min arbeidssituasjon i Forsvaret. Likestilling i samfunnet har også sin plass i Forsvaret.

Jeg vil med oppgaven prøve å forstå og formidle hvordan enkelte avdelinger i Forsvaret bruker feminine og maskuline verdier og kartlegge hvilken kunnskap som i dag finnes i avdelingene rundt «Gender» som tema. Videre tar oppgaven for seg ulikheter og likheter som kvinner og menn representerer i Forsvaret opp imot kjønn, roller, kultur og identitet.

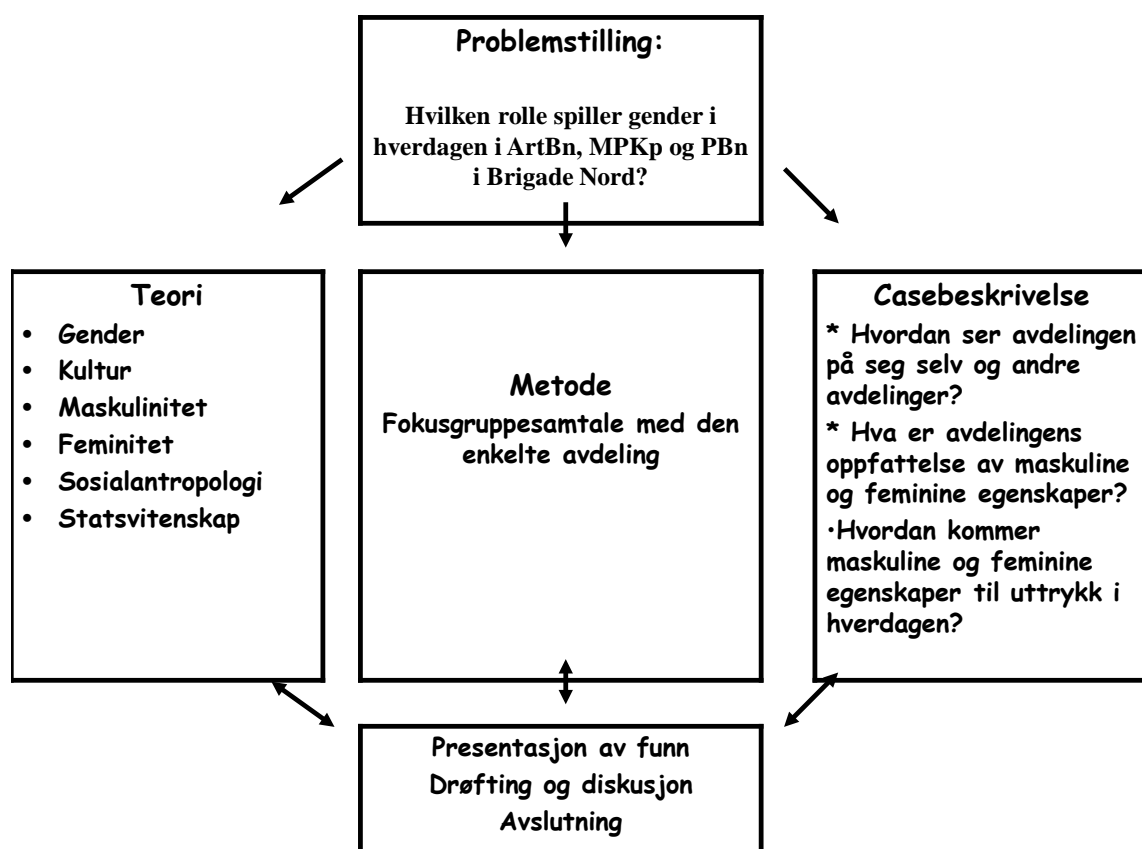
Kvinner og menn er forskjellig, vi tenker og handler ulikt basert på ulike erfaringer, verdier og preferanser. Forsvaret har vært og er idag en mannsbastion (Orsten 1999). Et sted av og for menn. Den fremtredende kulturen i Forsvaret er mannsdominert. Dette er helt naturlig om vi legger til grunn at det hovedsakelig er menn som jobber der. I 2015 var det 10,2 prosent kvinner i militære stillinger og 17 prosent i Forsvaret. (Rones 2015).

Politikere og Forsvarets ledelse har gjentatte ganger, og spesielt de siste 20-årene tatt til orde for en økt kvinneandel i Forsvaret. De ønsker at Forsvaret skal gjenspeile samfunnet i større grad.

I over 15 år har jeg observert, deltatt og påvirket Forsvaret og Hæren gjennom jobb og utdanning. Det er utallige forhold som jeg er forundret over og som «er slik» uten at det ligger en form for logikk eller resonnement bakenfor. De to siste årene har jeg blitt beriket ved å være både observatør og deltaker i en avdeling hvor ulike forsvars-kulturer møtes; Hæren, Luftforsvaret og Sjøforsvaret. Det har vært og er en prosess som har tatt tid til å bli vant med, nemlig erkjennelsen ved å se ulikheter istedenfor rett og galt. Det har mest av alt åpnet mine øyne og tanker rundt egen kultur (Hærens) overlegen- og fortreffelighet sett forhold til Sjøforsvarets... Det gikk over 6 måneder før jeg begynte å tenke på at Hærens og Sjøforsvarets ulike løsninger og tilnærminger ikke var mer eller mindre korrekte. De var rett og slett – ulike. Ulik bakgrunn gir ulik tilnærming og persepsjon. Jeg erfarte dette personlig flere ganger da jeg brukte Hær-verktøykassen (naturlig for meg) på utfordringer med bakgrunn i og fra Sjøforsvaret. Det gikk ikke så bra fordi Sjøforsvarsfolkene forstod meg ikke. De hadde et Sjøforsvars «filter» og jeg

hadde min hær-persepsjon. En løsning som fungerer på land kan ikke automatisk fungere på sjøen. Like fullt passer ikke hær kultur automatisk på folk fra Sjøforsvaret.

Dette ble min erkjennelse siste året. Å kunne forklare og ikke minst skape forståelse hos egne ledere, at hær-kultur og tankegods ikke nødvendigvis er rett for en felles avdeling (Hær, Sjø og Luft).



*Modell 1: Skjematisk fremstilling av oppgaven*



## 2 Tidligere forskning på maskulinitet og feminitet i Forsvaret

Det kan være vrient å skille maskulinitet og feminitet fordi ved å beskrive det ene sier en også noe om det andre. Det er skrevet og forsket mye om feminitet og til dels også maskulinitet. Ikke overraskende er mye av forskningen og litteraturen skrevet utenfor Norges grenser. Her presenteres et utvalg av arbeid som er gjort (gjøres) i Norge og med Forsvaret som case. Dette for å se avgrensning og identifisere hvor min oppgave kan tilføre ny informasjon.

Mye forskning om maskulinitet og feminitet har nettopp en forbindelse til Forsvaret, enten som case, kultur, eller eksempel. Mange av bidragsyterne har selv tilknytning til Forsvaret. Ulike instanser i Forsvaret har i de siste 15 år bestilt forskning/finansiert forskning på maskulinitet/feminitet, kvinner, gender etc. Mange av prosjektene som har støtte fra Forsvaret eller Forsvarsdepartementet har til hensikt å identifisere hvordan kvinneandelen i Forsvaret kan økes. Samtidig har Forsvaret blitt mer åpent for forskning og ledere ser kanskje bedre nytte av mer inngående kunnskap om egen organisasjon enn tidligere. Forskingen og debatt om maskulinitet har også endret seg noe i løpet av de siste tiår. Forsvarets Forskningsinstitutt (FFI) har pågående et prosjekt som heter «Forskning på årskull». Norges Idrettshøgskole er et annet eksempel hvor de forsker på Forsvaret og kvinner. Forsvarets stabsskole har publisert flere masteroppgaver som har gender, maskulinitet/feminitet, kvinner som tema eller «case». Andre igjen har samlet inn data fra avdelinger i Forsvaret og brukt i forskningsprosjekter ved andre universiteter.

Fra samfunnets sin side er vi oppvokst med å sette det maskuline foran det feminine (Hirdman 1988), og tidligere forskning har hatt en tendens til å linke maskuline ord, uttrykk og verdier, med negative assosiasjoner som vold, makt, undertrykkelse. *Military masculinities have often been subjected to narrower, more essentialist interpretations (Hoogensen Gjørsv & Baisini 2012). The tendency towards such essentialisms, particularly characterizing masculinities in the military as negative, remains fairly consistent.*

Nyere forskning har blitt mer nyansert og bidrar således til å se ulike maskulinitetskulturer (Hoogensen Gjørsv og Baisini 2012).

Her er noen eksempler:

Forskning på årskull har holdt på siden 2008 og er ledet av Forsvarets Forskningsinstitutt. FFI har flere eksterne aktører som også bidrar til prosjektet (Østlandsforskning, Forsvarets Høgskole, Høyskolen i Oslo, Vernepliktsverket, Norges Idrettshøgskole mfl.). Prosjektet er en del av Forsvarsdepartementets satsning for å øke rekrutteringen av kvinner til Forsvaret og bedre mangfoldet i organisasjonen. (FFI, 2013) Forskning på årskull har til hensikt å identifisere målrettede rekrutteringstiltak for menn og kvinner, samt å gi bedre kunnskap om hvordan menn og kvinner oppfatter Forsvaret som arbeidsgiver. Videre fokuserer de på ulike årsaker til at ansatte slutter i Forsvaret og undersøker hvordan kultur og holdninger bidrar til og fremmer eller hemmer mangfoldet i Forsvaret som organisasjon.

Kari Fasting og Trond S. Sand har flere lignende forskningsprosjekt pågående på Norges Idrettshøgskole (NIH). Et av prosjektene har som overordnet mål å bidra til økt kunnskap om kulturer i Forsvaret, hvor man særlig vil undersøke hvilken betydning maskulinitetskulturer har for det å rekruttere og beholde kvinnelig personell. De tar for seg både soldater og befal i en avdeling fra Luftforsvaret ser på hvordan ulike maskulinitetskulturer relaterer seg til hverandre og hvordan kvinner deltar i den militære kulturen. (Fasting og Sand; Maskulinitetsprosjektet 2012)

Fasting og Sand ved NIH har tidligere levert en forskningsrapport fra 2011 (*Flere kvinner i Forsvaret? En analyse av studier om rekruttering av kvinner og kvinners erfaringer i og med Forsvaret*) der følgende er sagt i oppsummeringen: I tråd med tidligere undersøkelser viser analysen av publikasjonene at problemet med å få opp kvinneandelen har sammenheng med kulturen i Forsvaret. Denne er preget av en dominerende form for maskulinitet som virker begrensende for mangfold. (Rapportserie NIH/F; 04/2011. Fasting og Sand)

Prosjektet søker å finne svar på ”hvordan Norge ikke klarer å få opp kvinneandelen i forsvarer?” ”Hva er kvinners opplevelser og erfaringer med førstegangstjeneste, utdanning ved forsvarer skoler og engasjement/ansettelse i det norske forsvarer?” Analysen av publikasjonene viser at problemet med å få

opp kvinneandelen har sammenheng med kulturen i Forsvaret. Denne er preget av en dominerende form for maskulinitet som virker begrensende for mangfold. I forbindelse med opptak og seleksjon tyder det på at en bestemt type maskulinitet verdsettes, blant annet manifestert i fysisk kapasitet. Dette medfører at mange opplever og oppfatter at Forsvaret ikke passer for dem. På den annen side har de kvinnene som gjennomfører førstegangstjenesten positive opplevelser fra denne perioden. Imidlertid ser det ut til at hverdagen fortøner seg ikke fullt så positivt på befals- og offisersnivå. Dette kan først og fremst knyttes til en opplevelses av et gap mellom offisiell likestillingspolitikk i Forsvaret, og den faktiske opplevelsen av den militære kulturen.

I tillegg til tradisjonell forskning har det vært mange offentlige utredninger, Stortingsmeldinger etc. Her er noen aktuelle:

I Kvinnevoldsutvalgets utredning (NOU 2003:31 Retten til et liv uten vold) er på samme måte feministiske teorier hentet fra kjønnsforskningen helt sentrale når utvalget skal fortolke og forklare voldsutøvelsen. I utredningens punkt 3.2.2.1 heter det: *”Med et kjønnsperspektiv på vold sees menns voldsutøvelse i sammenheng med en hierarkisk maktstruktur i samfunnet hvor menn er overordnet kvinner (patriarkalsk struktur). Denne samfunnsordenen bidrar til at noen menn etablerer og opprettholder en dominerende posisjon overfor kvinnen som de lever sammen med ved bruk av ulike former for makt og kontroll. Mannlig dominans eller makt uttrykkes gjennom vold og overgrep, herunder seksuelle overgrep. Også gjennom kontrollerende atferd utøves maskulin dominans over kvinnen. Et kjønnsperspektiv på vold handler med andre ord om koblingen mellom kjønn, makt, kontroll og seksualitet.*

Så kan vi se på Mannsmeldingen, **St meld nr 8 (2008–2009) Om menn, mannsroller og likestilling** — et prosjekt som ble drevet fram av (daværende) statsråd Karita Bekkemellem og med det i og for seg prisverdige siktemål å bringe mannen inn i kjønnspolitikken. ( ) Meldingen er tungt lastet med referanser til nyere kjønns- og mannsforskning. Det overordnede perspektivet er imidlertid akkurat det samme som i den gamle gode kvinnerettede kjønnsforskningen, godt illustrert

ved omskrivingen av Simone de Beauvoirs berømte tese: «Man blir ikke født til mann, man blir det.» Videre sies det kategorisk: ”Kva som blir oppfatta som feminitet og maskulinitet, er sosialt konstruert.”

Det biologiske kjønn er altså noe man er født med, gitt ut fra forplantningsorganene, men alle andre kjønnsforskjeller og kjønnsroller er det samfunnet og kulturen som skaper. I stor grad — fremgår det — handler dette om uønskede ”stereotypier” (kap 9.1.4):

”Til stereotypiene om menn høyrer førestellingar om menn som konkurranseorienterte, aggressive, ambisiøse, dominerande, sterke, uthaldande og uavhengige. I motsetning til kvinner, som tiskar og kviskrar, er menn uredde, reale og lite redd for konflikatar. Menn blir dessutan framstilte som teknisk orienterte, instrumentelle og resultatretta, i motsetning til kvinner, som typisk er omsorgsfulle, emosjonelle og relasjonsorienterte.”

Stortingsmelding nr. 36 (2006-2007) Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret. Her legges det frem en rekke forslag som skal bidra til økt rekruttering. Videre skal Forsvaret ha en moderat kjønnskvoltering. «Et realistisk mål for kvinneandelen i Forsvaret er at det er minimum 20 prosent kvinner blant befal og vervede inne 2020». (St.meld. 36, 2006-2007, kap. 4.1)

### 3 Problemstilling

Oppgaven søker å ta utgangspunkt i hvilken kompetanse ulike avdelinger i Forsvaret har om maskulinitet og feminitet. Både for forskningsprosjektets relevans og for leserens interesse må jeg avgrense mitt nedslagsfelt og spisse formålet med oppgaven. Problemstillingen vil være styrende for valg av metode, rett og slett fordi metoden best mulig skal søke å besvare spørsmålet som stilles.

Oppgaven søker å tilføre ny kunnskap på to måter;

Primært ved valg av case (avdeling hvor problemstillingen testes) – underavdelinger i Brigade Nord .

Sekundært ved valg av metode for datainnsamling – fokusgruppe samtale

Lignende forskning har i stor grad samlet inn data gjennom kvantitative spørreundersøkelser og/eller kvalitative intervjuer. Samtale i gruppe blir en mellomting mellom kvantitativ og kvalitativ datainnsamling.

#### 3.1 Problemformulering

*Hvilken rolle spiller gender i hverdagen i Artilleribataljonen, Militærpolitikompaniet og i Panserbataljonen i Brigade Nord?*

- *Hva legger avdelingene i maskulinitet og feminitet?*
- *Hvordan kommer maskuline og feminine egenskaper til uttrykk i det daglige?*

«Problemet» er ikke nødvendigvis hva og hvordan maskulinitet og feminitet opptrer i avdelingenes *daglige rollespill* (jf. Goffman 1992), men heller at avdelingens virkelighet i liten grad har vært beskrevet og formidlet tidligere. Det er formidling av avdelingenes inntrykk og forståelse av gender, samt maskulinitet og feminitet som er essensen i oppgaven. Det er ikke å gjenfortelle det normative hentet fra lærebøker eller politiske retningslinjer og mål som er beskrevet i ulike sammenhenger.

Gjennom å beskrive og dokumentere avdelingenes virkelighet ønsker jeg å formidle ny kunnskap og erfaring til offentligheten. Oppgaven vil kunne gi et bilde på hvor ArtBn, MPKp og PBN står i dag. Dette kan være et godt fundament



og utgangspunkt for hva og hvordan avdelingene selv ønsker å bevare og/eller utvikle seg.

Problemstillingen er også et ledd i å teste tesen som Hoogensen Gjørsv og Baisini (2013) beskriver i sin artikkel om «Reframing Military Masculinities in Support of Women's Human Security». Deres tese går i hovedsak ut på at det finnes mye kunnskap og kompetanse blant Forsvarets ansatte om kjønn, maskulinitet og feminitet. Denne kompetansen ikke er identifisert og i ofte neglisjert. *«We wish to investigate the possible tensions that might arise in trying to make a gendered institution “gender aware”, and ask if militaries might have some form of gender competency already embedded within the institution, and further how this competency might be identified and employed to better operationalize “gender awareness” and support for women and human security in military operations».* Videre i sin artikkel tar Hoogensen Gjørsv og Baisini til orde for at denne kompetansen kan bli synlig og bevisstgjort gjennom en metodisk styrt samtale hvor forsvarsansatte deltar. Når de ansatte har identifisert sin egen og avdelingens kompetanse om gender, vil de kunne endre sin adferd, tilnærming og tenkesett. Forfatterne argumenterer for at denne måten vil hjelpe Forsvaret selv til å innse at Forsvaret og samfunnet er tjent med å løse oppdrag hvor ulike kjønnsperspektiv blir en naturlig del av oppdraget.

*«Forsvaret kan ikke så mye om gender så her må vi lære dere (ansatte i Forsvaret) hva gender er».* Denne holdningen har ulike forsvarsansatte formidlet til Hoogensen Gjørsv, professor ved Universitetet i Tromsø (UiT). Holdningen beskriver hvordan ansatte i Forsvaret opplever enkelte politikere som sier offentlig at Forsvaret ikke har kunnskap om gender. Inntrykket hun sitter igjen med er at forsvarsansatte føler at gender blir pådyttet dem ovenfra. Ikke bare som en ordre til utførelse, men også hva gender skal være og bety. Samtidig som Forsvaret blir tillagt å ikke ha kunnskap om gender, har Forsvaret et rykte på seg for å være gender-fiendtlig. Gender blir av ansatte i Forsvaret selv assosiert med kvinnen som kjønn. Dette støttes gjennom samtale i fokusgruppene.

Oppgaven har en *bottom-up* tilnærming til forskjell fra *top-down* som i dag oppleves som fremtredende. Oppgaven skal ikke dømme hva som er rett eller galt, men rett og slett formidle hvordan gender brukes og forstås i hverdagen.

Problemstillingen har endret seg underveis i arbeidet med oppgaven. Fra i utgangspunktet å skrive en ren statsvitenskapelig oppgave med utgangspunkt i artikkelen til Hoogensen Gjørsv og Baisini «*Reframing Military Masculinities in Support og Women's Human Security*», har den fått vesentlige innslag av sosialantropologi.

## 4 Teori

Det er svært mange måter å oppleve, se og delta i kultur, og minst like mange meninger om hvordan en skal definere kultur. Oppgaven legger følgende til grunn for kultur; *kultur er hvordan man tenker, handler og kommuniserer innenfor et sosialt felt* (Hylland Eriksen 1998, Sørhaug 2004; Bourdieu 2000). Kultur er som mye annet rundt oss, i forandring. Kultur er hva vi mennesker legger i det. Det er interaksjonen mellom mennesker som produserer kultur.

I Forsvaret som i mange andre sammenhenger snakker vi gjerne om karakteristikk som skiller en avdeling fra en annen. Vi snakker da om organisasjonskultur; *«Et mønster som av grunnleggende antagelser – oppfunnet, oppdaget eller utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon – som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant, og som derfor læres bort til nye medlemmer som den riktige måten å oppfatte på, tenke på og føle på i forhold til disse problemene»*. (Schein 1987, s. 7)

Kultur er en måte å ivareta og beholde grunnleggende verdier. Verdier handler om rett og galt, bra eller dårlig. *«Verdier handler om våre grunnleggende prinsipper og generelle overbevisning som gir opphav til spesielle væremåter og handlemåter. De er relative stabile karakteristika som kommer til uttrykk både privat og i arbeidslivet.»* (Kaufmann & Kaufmann, 2003, s. 262)

Klausen sammenligner kultur med «røtter» der skikker, verdier og adferd overføres fra generasjon til generasjon (Klausen 1992). Eriksen sier *«Kultur er det som gjør kommunikasjon mulig.»* Kultur er de tankemønstre, venene og erfaringene som mennesker har til felles og som gjør at vi forstår hverandre (Hylland Eriksen 1998). Kulturer påvirker og påvirkes av omgivelsene og den er i stadig endring.

Gjennom forestillinger, forventninger og sosiale praksiser former mennesket kulturelle sin forståelse av kjønnene. Samfunnet har historisk rangert maskuliniteten som norm og samtidig tillagt det maskuline større sosial verdi enn det kvinnelige. Maskulinitet er ofte karakterisert som voldelig og bærer preg av aggresjon, rasjonalitet og usårbarhet i utførelse og ideologi (Higate 2003). Maskulinitet kan forstås som et produkt av sosiale og kulturelle praksiser. Historisk konstruksjon av maskulinitet og tradisjonell mannsrolle har blitt forklart

ut i fra sosiale praksiser der mannens fysiske styrker har vært dominerende. Ut i fra dette er kroppen avgjørende for produksjon av maskulinitet og fysisk styrke viktig for et maskulint selvbilde (Connell 1999). Tidligere har Connell beskrevet en hierarkisk system av maskuliniteter og feminiteter. Det mest sentrale i Connell's beskrivelse var at *maskuliniteter og feminiteter var sosiale konstruksjoner, og at hegemonisk maskulinitet alltid konstrueres i forhold til forskjellige underordnede maskuliniteter og feminiteter (Connell 1993)*. I denne konstruksjonen spiller krig og det militære en viktig rolle. Totland bekrefter langt på vei dette der han beskriver at menn prøver å overgå det kvinnelige ved hjelp av fysisk overlegenhet. «*Mannens selvbilde formes i relasjon til det kvinnelige, som nedvurderes i møtet med det mannlige*» (Totland 2010).

I spørsmålet om kvinner i Forsvaret er det viktig å ha med seg en forståelse av hva man legger i begrepet kjønn og det å ha et kjønnsperspektiv. Kjønn kan sies å ha fire ulike dimensjoner: biologisk, samfunnsmessig/sosialt, kulturelt og psykologisk (Holst 2009). Biologisk kjønn (sex) er knyttet til anatomiske og fysiologiske forskjeller som definerer den kvinnelige og mannlige kropp. De tre andre dimensjonene omtales ofte som sosialt kjønn (gender), og innbefatter psykologiske, sosiale og kulturelle forskjeller mellom kvinner og menn. Disse forskjellene danner grunnlaget for våre forestillinger om maskulinitet(er) og femininitet(er). Sosialt kjønn er følgelig den kulturelle forståelsen av biologisk kjønn, hvor dette refererer til normer og verdier for hvordan kvinner og menn er og bør opptre, med andre ord for hva som er kvinnelig og mannlige (Holst 2009). Denne forståelsen er ikke statisk, men vil være forskjellig både innenfor og mellom ulike kulturer over tid. Et viktig aspekt er at kjønn til enhver tid konstrueres og rekonstrueres ut fra individers samhandling og sosiale liv, hvor alle "gjør kjønn". De fleste kombinerer feminine og maskuline kjennetegn fremfor å være enten kun feminin eller kun maskulin. Videre snakker man ikke om en enkelt type femininitet eller maskulinitet, men flere feminiteter og maskuliniteter. Kjønn er med andre ord ikke noe vi er eller har, men heller noe vi produserer og gjør. På bakgrunn av denne forståelsen av kjønn vil det å ha et kjønnsperspektiv innebære at sosialt kjønn blir diskutert og inkludert når man forsøker å beskrive, forklare og forstå samfunnet rundt oss. I denne sammenheng

er det viktig å understreke at kjønn ikke kun handler om kvinner, men at menn også har et kjønn:

*Masculinity generally refers to that which is considered representative of «maleness» at a given time, characteristics or qualities that are associated with being male as opposed to female. It is context dependent and operates in pluralities (multiple masculinities operate simultaneously) (Hoogensen Gjørsv & Baisini 2012).*

Også menn påvirkes av samfunnet rundt seg hvor de blir stilt over for og påvirkes av meninger og forventninger til det å være mann. Dette har klare konsekvenser for deres atferd og oppfatninger av kjønn og kjønnsrelasjoner, ikke minst i en organisasjon som Forsvaret som er dominert av menn og maskuliniteter. Det er derfor naturlig å anerkjenne at menns holdninger og erfaringer som kjønnede individer også kan bidra til å forklare og forstå kvinners opplevelser og erfaringer i og med Forsvaret.



## 5 Metode

Metoden har tatt utgangspunkt i å kunne besvare problemstillingen best mulig. Det var også i mine tanker at jeg ønsket en problemstilling hvor det kunne være naturlig å gjennomføre en empirisk undersøkelse. Jeg var i begynnelsen svært opptatt av at jeg ønsket bruke sosialantropologisk metode for å samle inn data. I møte med virkeligheten og problemstilling har jeg valgt å se mer praktisk på datainnsamling, noe som dro oppgaven mer over mot samfunnsvitenskapelig metode. Tidligere forskning har i stor grad samlet data gjennom kvantitative spørreundersøkelser og kvalitative intervjuer. Kunnskap om maskuliniteter og feminiteter i Forsvaret kan samles og presenteres på ulike måter. Jeg har valgt å gjennomføre fokusgrupper med samtaletema rundt maskulinitet og feminitet i Brigade Nord. I fokusgrupper diskuteres valgte emner med flere personer tilstede. Fellesskapet er viktig fordi jeg i min problemstilling har fokusert på hva avdelingen, som helhet, tenker og mener rundt maskulinitet, feminitet og egen organisasjon. Jeg er ikke på jakt etter enkeltindividers mening – da skulle jeg valgt kvalitativ metode. Ei heller er jeg på jakt etter massens svar – da ville jeg gått for kvantitativ metode. Jeg mener derfor at fokusgruppe gir et godt bilde av avdelingens virkelighet. De tre fokusgruppene jeg har valgt er satt sammen av mennesker som til daglig har et sosialt samspill. De deler i varierende grad relasjoner, kultur, holdninger, verdier og ikke minst arbeidsgiver og avdeling. I det daglige er det gjennom dette samspillet at ArtBn, PBn og MPKp blir til. Det er interaksjonen mellom menneskene i avdelingen at kunnskap, kultur, holdninger og utvikling tillegges mening. Målet med fokusgruppene var å ta med det normale daglige samspillet i den enkelte avdeling og diskutere egen organisasjon, maskulinitet og feminitet. Ved at fokusgruppen «tar vare på» og representerer normalen – det daglig samspill, er dette en kontekst som deltakerne kjenner seg igjen i. Kultur og holdninger oppstår i stor grad i samspill og i forhold til andre mennesker. Derfor var det naturlig å bruke dette som utgangspunkt for å samle data fra avdelingene. Hovedtanken med fokusgruppene var at de ytringer som kom frem i fokusgruppene skulle formes under de tilnærmet samme omstendigheter som i det daglige samspillet i egen avdeling. Jeg valgte å gjøre dette ved å bruke normal omgangskrets fra avdelingen til samtale i fokusgruppe.

Styrken ved å bruke det daglige samspillet kan også bli sett på som et minus dersom deltakerne ikke tør ytre seg fritt fordi de er redd for at det skal få konsekvenser på jobb. Like fullt – dersom en/flere deltakere i et tenkt tilfelle føler at de ikke kan snakke fritt i fokusgruppen, vil de muligens ikke snakke fritt i det daglige samspillet innad i avdelingen. På den måten vil virkeligheten i avdelingen gjenspeiles i fokusgruppen – noe som er viktig for min oppgave som vil trekke frem avdelingenes oppfattelse av egen organisasjon, maskulinitet og feminitet. Goffman (1992) beskriver i *Vårt Rollespill til daglig* hvordan enkeltindividet spiller ulike roller tilpasset de situasjoner vedkommende er deltaker, med den hensikt å tjene *selvet*. Det er det daglige «rollespillet» som jeg søker å observere gjennom fokusgruppen.

Fokusgruppene var en kilde til primærdata. Informasjonen som deltakerne delte i gruppesamtalen kom direkte fra «kilden» uten noen form for behandling. For lesere av denne oppgaven vil kildene bli sekundærdata fordi informasjonen er «farget» og analysert.

Rekkefølgen på tema i diskusjonsgruppen ble valgt med hensikt. Den har bygget videre på et arbeid av Hoogensen Gjørøv og Baisini (Hoogensen Gjørøv & Baisini 2012) hvor de legger til grunn at Forsvarets, eller mer presist – den militære offiserens egen kunnskap og kompetanse rundt maskulinitet og feminitet.

Tidligere forskning rundt maskulinitet og Forsvaret har i stor grad vært gjort utenfra av personer som selv ikke er militære eller har bakgrunn fra militæret. I tillegg har majoriteten av forskning sammenlignet Forsvaret med andre organisasjoner, noe som ikke nødvendigvis er rett fordi enhver organisasjon har sin egen unike kultur, innretning og ikke minst formål. Hoogensen Gjørøv og Baisini har en teori som vil synliggjøre hvilken kunnskap og kompetanse som allerede finnes i Forsvaret. Med dette som utgangspunkt vil Hoogensen Gjørøv og Baisini gjennomføre diskusjoner med mål om å bevisstgjøre yrkesmilitære rundt temaene. Gjennom bevisstgjøring vil militære profesjonsutøvere selv se at feminine egenskaper/kvinner tilfører Forsvarets noe positivt og da vil Hoogensen Gjørøv og Baisini la de militære selv «meisle» ut hvordan de skal oppnå denne fordelene. Denne teorien skiller seg vesentlig fra den metoden som det politiske og Forsvarets ledelse historisk har lagt seg på; nemlig å innføre en løsning, en sannhet og oppfatning som alle skal enes om, i Forsvaret som verken er forankret,

tilpasset eller forstått i organisasjonen. Hensikten kan være den beste, men metoden, «top down», som ble/er valgt har vist seg å ikke gi de ønskete effekter. Dette støttes av Johan Hovde (Hovde 2010) som sier: «..., *men det kan virke som det ikke er kobling mellom politiske målsetningsdokumenter og forankringsprosessen internt i Forsvaret.*»

Metoden som ble valgt har også innslag av sosialantropologi. Med det så mener jeg at det antropologiske prosjekt er å forstå og formidle *The native point of view* (Geertz 1974).

Hovedpoenget er å formidle deltakernes budskap og at vi som forskere kan få kunnskap om deltakernes virkelighet opp imot tema.

Det må legges til at jeg som forsker har mine «briller» som jeg ser og oppfatter verden. Jeg har fra august 2009 til juli 2011 vær ansatt i MPKp, samt at jeg jobbet i Forsvarets Militærpolitivdeling (FMFA) frem til 2013. Mitt tidligere ansettelsesforhold i MPKp og min tilknytning til en annen MP-organisasjon kan virke særlig inn på to områder, nemlig at deltakerne kan ikke tørr snakke fritt fordi jeg representerer MP og at jeg som MP ikke klarer å behandle den informasjon gruppe MPKp gir på en objektiv måte. Begge deler er vanskelig å måle, men det skal sies at kun en av deltakerne fra MPKp jobbet sammen med meg i tidsrommet 2009-2011.

Tema og rekkefølgen i samtalen med fokusgruppene ble planlagt og styrt (vedlegg). Først ønsket vi å skape trygget og tillitt gjennom å gi informasjon rundt datainnsamlingen og snakke om kjente tema. Deretter diskuterte deltakerne enkelte organisasjoner utenfor Forsvaret som har gjenkjennbare oppdrag. Hoveddelen av samtalen gikk med til å identifisere og diskutere rundt feminitet og maskulinitet.

## 6 Drøfting

Det er et godt prinsipp å spille på lag med sjefen. Dermed var det naturlig å forankre datainnsamling og forskning hos sjef for den enkelte avdeling i tillegg til den formelle forankringen hos Universitetet i Tromsø, Forsvarets Høgskole og Norsk Samfunnsvitenskapelige datatjeneste. Etter «avnikking» av prosjektet hos sjefen var det opp til avdelingen selv å plukke ut deltakere etter de kriteriene jeg hadde satt. Jeg ønsket å samle informasjon fra Kompani, Batteri og Eskadronsnivået, i praksis rittmester/kaptein, løytnant og ned til erfarne fenriker. Grunnen til at utvalget ble begrenset til dette nivået var flere. Først og fremst er det dette nivået som står for interaksjonen med soldatmassen, det praktiske og fysiske arbeidet i avdelingen. Ved å legge den nedre grensen på erfarne fenriker (avdelingsbefal) sikret jeg at de som deltok i fokusgruppe hadde flere år med erfaring fra Forsvaret. Dette var ønskelig fordi deltakerne da over en periode på flere år har påvirket avdelingens kultur. I hvilken grad deltakerne har internalisert avdelingens kultur er ikke målt, men en kan legge til grunn at deltakerne i noe grad representerer et bilde av avdelingens kultur. Jeg tiller dem med bakgrunn i sin erfaring, alder, kjennskap til egen organisasjon og motivasjon til yrket, at de ønsket og turte å si sin mening i fokusgruppen.

Hovedgrunnen til at jeg ikke ønsket å ha med sjef ArtBn, PBn og MPKp var todelt. En grunn er at bataljonssjefer i Brig N i dag i stor grad er eksponert direkte mot politikere og politiske prosesser. Faren for å få «politisk korrekte» svar ble vurdert som stor og det ville gitt lite nyttig informasjon til oppgaven. Den andre hovedgrunnen var at bataljonssjefen ville stå i direkte kommandolinje til andre deltakere i fokusgruppen og bare ved å være tilstede kunne dette ha hindret og eventuelt begrenset meningsytringer fra underordnede i gruppen. Det var ikke gitt, men for at deltakerne skulle oppleve «takhøyde» og trygghet for å si sin mening uten mulig «gjengjeldelse», var det viktig å ekskludere bataljonssjefene fra deltakelse. På denne måten ville også innsamlet data stå sterkere fordi deltakerne ga informasjon i en situasjon hvor påvirkning og press var minimalt. I to av gruppene var avdelingssjef (eskadron/batteri/kompani) tilstede.

På den andre siden er deltakerne avhengig av tillitt til de andre i gruppen. Dersom det ikke er tillitt mellom deltakerne at ytringer som kommer frem i diskusjon forblir fortrolige, vil det være en fare for at deltakerne begrenser seg.

## 6.1 Gjennomføring av fokusgruppene

De tre fokusgruppene ble presentert for førsteamanuensis ved Universitetet i Tromsø Gunhild Hoogensen Gjørøv, min veileder, og meg som student. De fikk noe bakgrunnsinformasjon om prosjektet, samt forskning, teori og metode som vi ønsket å bruke under gruppesamtale. Alle gruppene hadde kun fått vite at det gjaldt gruppediskusjon rundt organisasjonskultur og maskulinitet. Videre var det opplyst at det verken medførte forberedelser eller etterarbeid i forbindelse med gruppesamtale. Dette var bevisst slik for å søke å få frem respondentenes virkelige oppfatninger og meninger rundt temaene. Dersom respondentene hadde fått mer informasjon og/eller forberedt seg er det større sjanse for at vi hadde fått svar som hadde gått i retning av lærebøker, instruksjoner, utgitte retningslinjer osv. Da ville jeg ikke fått virkeligheten, men mer reproduksjon av formelle og (politisk) korrekte uttalelser. Et slikt funn ville vært uheldig på flere sett. Først og fremst ville det gitt et «falskt» bilde av virkeligheten i avdelingen. Sekundært ville ikke min prosjektoppgave tilført særlig ny kunnskap og dermed hatt liten relevans.

Fravær av for- og etterarbeid for respondentene ble også brukt for å gjøre det enklere å få gjennomført fokusgruppene i en ellers travel hverdag. Dersom jeg i tillegg til oppsatt tid hadde lagt inn forberedelser og etterarbeid for deltakerne tror jeg at de hadde vært mer tilbakeholdne med å stille opp. «What's in it for me?» Deltakerne fikk informasjon rundt anonymisering av den enkelte, forskningens krav til oppbevaring og behandling av datamaterialet, samt at deltakelse var frivillig. Samtlige av deltakerne skrev under samtykkeerklæring for deltakelse i prosjektet (vedlegg). Til sammen var det 16 respondenter forholdsvis jevnt fordelt på de tre avdelingene. Blant disse var det tre kvinner.



## 6.2 Empiri

Det er viktig å ha med seg at dataene som blir presentert kun har gyldighet i den konteksten de ble formidlet. Dersom en samler andre personer fra samme avdeling vil vi kunne få ulike svar. Det vil derfor ikke være grunnlag for å si at den enkelte avdeling er sånn eller slik – med to streker under svaret. Dette gjør kanskje oppgaven mindre spisset, men slik er det når kultur ikke er noe statisk.

### 6.2.1 Beskrivelse av egen og andre militære avdelinger

Gruppene var gjennom de samme samtaleemnene i oppsatt rekkefølge (Se Vedlegg 1; Fokusgruppesamtale). Rekkefølgen på temaene var bevisst valgt for å gi mest mulig effekt hos deltakerne samtidig som data til oppgaven ble samlet inn. Først måtte deltakerne beskrive egen organisasjon og hva som er særegent med den. Ved å gjøre dette var tanken å gjøre deltakerne bevisst sin egen avdeling, gjøre dem trygge ved å varme opp med kjente tema. De beskrev deretter andre avdelinger i Forsvaret. Det gikk klart frem fra alle gruppene at manøveravdelingene og især Telemark bataljon (TMBn) var ideal-avdelingen som alle så opp til. Operativitet i form av å være kampdyktig og ha erfaring ble tillagt mye verdi. Totland (2011:54) diskuterer operativitet i TMBn og argumenterer for at Bordieu's (1977) habitusbegrep kan brukes for å gi operativitet symbolsk kapital. Bildet var mer nyansert hos PBN-gruppen. De så opptil TMBn fordi de hadde god kompetanse, erfaring fra skarpe operasjoner og var profesjonelle. Mange av assosiasjonene som ble brukt om TMBn ble av deltakerne definert som maskuline av dem selv senere i diskusjonen. Dette er med og forsterker dragningen mot maskulin kapital i hæren.

CIMIC (Civil military cooperation – Sivil militært samarbeid) og PSYOPS (Psykologiske operasjoner) ble presentert med hensikt fordi de er eksempler på ikke-kinetiske avdelinger i Forsvaret. Gruppene beskrev CIMIC og PSYOPS som ukjente, noe som de hadde hørt om, men som de hadde lite erfaring med i praksis. Like fullt var holdningen at CIMIC og PSYOPS ikke utrettet stort, og ble tillagt liten operativ kapital og dermed ikke særlig verdi. CIMIC oppfattes som støy (vanskelig) fordi deltakerne opplever at CIMIC aldri blir gjennomført på en ordentlig måte på trening i Norge. CIMIC blir pålagt ovenfra. Noen respondenter har god erfaring fra CIMIC fra operasjoner på Balkan hvor det var en integrert del

av det militære operasjonsmønsteret. De fem siste årene i Afghanistan har CIMIC ikke vært en del av operasjonsmønsteret og treningen i Norge har i stor grad utelatt CIMIC for å bli best mulig på det som møter dem i Afghanistan.

## 6.2.2 Beskrivelse av organisasjoner utenfor Forsvaret

På neste tema ble gruppene utfordret på hva de følte om organisasjoner utenfor Forsvaret; Flyktninghjelpen, Politiet og Securitas. Alle tre organisasjoner har arbeid som ansatte i Forsvaret kan relatere seg til; hjelpe andre, sikkerhet med flere.

### 6.2.2.1 Flyktninghjelpen

Flyktninghjelpen var valgt fordi de som NGO har hatt en klar holdning om at de ikke vil samarbeide med Forsvaret i Afghanistan. Det var derfor forventet noen reaksjoner fra forfatterens side fordi enkeltpersoner i Forsvaret ved flere anledninger har kritisert NGO 'er for ikke å følge opp utviklingen i Afghanistan. Flyktninghjelpen blir utelukkende beskrevet i positive ordelag. Ord som seriøs, frivillig arbeid og en organisasjon med rett fokus gikk igjen.

### 6.2.2.2 Politiet

Politiet får både pluss og minus fra gruppene. *22.juli* (bombe mot Regjeringskvartalet og massakren på Utøya) nevnes raskt av gruppene og har tydelig farget deltakernes syn på politiet. Gruppene innrømmer at de til tider ser ned på politiet. En med erfaring fra politiet forteller at politiet så ned på Forsvaret, og vitser om Forsvaret som landets største barnehage. Det er en klassisk rivalisering mellom to organisasjoner som overføres mellom rivalisering mellom avdelinger innad i hæren og Brig N. Noe kan også tilskrives med at gruppene mener at «alle» kommer inn på Politihøgskolen (PHS). De skulle gjerne sett at PHS selekterte personer med bedre holdninger og egenskaper – at PHS rett og slett satte standarden høyere. Respondentene følte at mye statusen ved å bli politi var borte fordi «alle» kunne bli det i dag.

Gruppene nevner ressursknapphet både på økonomi og bemanning. Videre fortelles det om en etat som er topp-tung og svært politisk styrt. I tillegg har ledelsen glemt håndverket, det å være på bakken som polititjenestemann.

Gruppene mener at politiet har blitt for mye akademisert. Dette støttes også av deler av politiet selv (politimester i Follo). Respondentene setter fingeren på at politiet har glemt den operative og spisse enden i tanke og handling, noe som ble synliggjort 22.juli. «*Politiet er der Forsvaret var før Afghanistan.*», sier en av respondentene. Med det mener vedkommende at Forsvaret har endret sin kultur, organisasjon og mentale innstilling til mer operative og skarpe oppdrag, gjennom oppdragsløsning i Afghanistan de siste 10 årene. Respondentene mener politiet må endre egen organisasjon, kultur og spesielt mental innstilling slik at de blir i stand til å takle skarpe oppdrag.

Alt i alt var politiet en respektert yrkesgruppe som lider under en byråkratisk organisasjon og en politisk top-down styring. I tillegg er politiet et offer for kun negativ omtale i media, det positive kommer lite frem.

### **6.2.2.3 Securitas**

Securitas ble først assosiert med *de som ikke kommer inn på PHS og lekepoliti*. Fra først å bli sett ned på ble bilde på Securitas mer nyansert i begge gruppene; ulike oppgaver og markedsstyrt organisasjon, ble trukket frem som positivt. Vekternes myndighetsutøvelse, som er på lik linje med enhver vanlig borger, ble sett på som noe negativt.

### **6.2.3 Presentasjon av maskuline og feminine egenskaper**

Deltakerne ble så spurt om hva de legger i uttrykkene maskulinitet og feminitet, og om de gir positive eller negative assosiasjoner. Maskulin og feminin trenger ikke å henge sammen med mann og kvinne som fysisk kjønn, men derimot hvilken betydning en legger i ord eller egenskap. I maskulin og feminin legger jeg egenskaper og ikke fysisk kjønn. Egenskaper er ikke slik at enten har en dem eller så har en dem ikke. Vi snakker her om egenskaper i større eller mindre grad og hvordan de brukes og oppfattes av andre. Det er ikke slik at en blir stemplet som feminin dersom en er svært omsorgsfull. Det er helheten av egenskaper som samfunnet rundt tillegger en person, som i størst grad vil beskrive personen som feminin eller maskulin.

### 6.2.3.1 Maskuline og feminine egenskaper med positive og negative assosiasjoner

|                             |                                  |   |                       |   |                            |
|-----------------------------|----------------------------------|---|-----------------------|---|----------------------------|
| <b>Maskulin<br/>positiv</b> | Aggressiv                        | 2 | Empati/omtanke        | 1 | <b>Feminin<br/>positiv</b> |
|                             | Sterk psykisk                    | 1 | smart                 | 1 |                            |
|                             | Handlekraftig                    | 2 | ansvar                | 1 |                            |
|                             | Autoritet                        | 1 | respekt               | 1 |                            |
|                             | Lede (ledelse)                   | 1 | Omsorgsfull           | 2 |                            |
|                             | Frempå                           | 1 | Selvstendig           | 1 |                            |
|                             | Holdninger                       | 1 | Viser følelser/pleie  | 1 |                            |
|                             | Omsorgsfull                      | 2 | Bryr seg om andre     | 1 |                            |
|                             | Though love                      | 1 | Kommunikasjon         | 1 |                            |
|                             | Å ta tak i                       | 1 | Hensynsfull           | 1 |                            |
|                             | Modig                            | 1 | Rosa                  | 1 |                            |
|                             | Barsk                            | 1 | Trøst                 | 1 |                            |
|                             | Gentleman                        | 1 | Ambisjøs              | 1 |                            |
|                             | Fysisk sterk                     | 2 | Kreativ               | 1 |                            |
|                             | Handyman                         | 1 | Inkluderende          | 1 |                            |
|                             | Kreativ                          | 1 | Vurdere               | 1 |                            |
|                             | Ambisjøs                         | 1 | Varsom                | 1 |                            |
|                             | Soldat                           | 1 | Medfølelse            | 1 |                            |
|                             | Besluttsom                       | 1 |                       |   |                            |
| Selvstendig                 | 1                                |   |                       |   |                            |
| Stikke seg frem             | 1                                |   |                       |   |                            |
| <b>Maskulin<br/>negativ</b> | Lite åpen for andre synspeunkter | 1 | Følelsesstyrt         | 1 | <b>Feminin<br/>negativ</b> |
|                             | Selvsentret                      | 1 | Kynisk                | 1 |                            |
|                             | Ensidig A-lederskap              | 1 | Ensidig E-lederskap   | 1 |                            |
|                             | Autoritær på en neg måte         | 1 | Manipulerende         | 1 |                            |
|                             | Ansvar kun for seg selv          | 1 | Drama                 | 1 |                            |
|                             | Dum/Uintelligent                 | 1 | Ikke modig?           | 1 |                            |
|                             | Brutal                           | 1 | Drama "Queen"         | 1 |                            |
|                             | Lite selvinnsikt                 | 1 | Bitchy                | 1 |                            |
|                             | " Butch"                         | 1 | Homo                  | 1 |                            |
|                             | Enkel                            | 1 | Grine                 | 1 |                            |
|                             | Impulsiv                         | 1 | Forsiktig (lederskap) | 1 |                            |
|                             | Uforsiktig                       | 1 | Medfølelse            | 1 |                            |
|                             | Spisse albuer                    | 1 |                       |   |                            |
|                             | Huleboer                         | 1 |                       |   |                            |
|                             | Viser ikke følelser              | 1 |                       |   |                            |
|                             | Aggresjon                        | 1 |                       |   |                            |
|                             | Brøler og slår på brystet        | 1 |                       |   |                            |

Model 2. Maskuline og feminine egenskaper hentet fra ArtBn, PBn og MPKp.

Stikkordene er satt i system etter hvilke assosiasjon, positiv og negativ, gruppene valgte. Tallene viser hvor mange grupper som har oppgitt den enkelte egenskap.

*Det er maskulint å vinne-* sier en av deltakerne. I det legger vedkommende at det er normalt menn som vinner over kvinner. Dette støttes av Connell (1999) som

sier at maskulin identitetsproduksjon er relasjonell og formet i motsetning til det kvinnelige. Gjennom sin deltakelse i idrett og konkurranse mener han menn bidrar til å produsere et bilde av maskuliniteten som overlegen det kvinnelige (Connell 1999:81). Connell legger til at maskuliniteten er svært kroppsliggjort og mange av egenskapene er knyttet opp til fysiske egenskaper som gjerne blir synliggjort gjennom arbeid og idrett. Deltakerne sier at det ikke er sosialt akseptert dersom en mann taper en brytekamp mot en kvinne. Mannen vil tape ansikt. Dersom mannen vinner brytekampen vil det kun være normal og forventet.

I situasjoner hvor en kvinne har svært mange maskuline egenskaper vil hun ofte dømmes negativt av samfunnet rundt henne fordi det ikke er akseptert sosialt. Egenskaper som uavhengig og sterk, beskrives av deltakerne som maskuline. Enkelte deltakerne tar til orde for at menn kan føle seg truet i samvær med sterke og uavhengige kvinner, «*men de vil aldri innrømme det*» sier en av dem. Et poeng i den ene gruppen var at menn og kvinner fyller sine roller etter hvilket inntrykk de ønsker at verden rundt dem skal sitte igjen med. Dette samsvarer godt med Goffman som i *Vårt rollespill til daglig* (1992), tillegger alle mennesker å spille ulike roller etter hvilket inntrykk de vil at tilskuerne skal sitte igjen med. Overført til diskusjonen i gruppen hvor det ble et poeng at personer ofte gjorde maskulint fordi de ønsket å fremstå som maskuline.

Følelser som begrep og evnen til å vise følelser, skapte engasjement i gruppene. Følelser ble beskrevet både som en maskulin og en feminin egenskap. I tillegg brukte gruppene både positive og negative assosiasjoner på maskuline og feminine følelser, se figur 1. Begrepet ble gitt mange navn; "tough love", empati, hensynsfull, omtanke, følelsesstyrt, omsorgsfull, viser lite følelser, drama, grine, kynisk, selvsentrert og aggresjon m.fl. Disse ordene er med å beskrive hva avdelingene legger i maskulinitet og feminitet. Mange beskrivelser bytter fra positiv assosiasjon til negativ og omvendt, dersom det er en kvinne eller mann som besitter egenskapen. Dette beror på hva som er sosialt akseptert eller sett på som normgivende innad i avdelingen. Egenskapen kan godt være den samme, men den vises og oppfattes på ulik måte alt etter hvem som innehar egenskapen. Der menn får pluss for å stille krav og gi «tough love» får kvinner pluss for å



prate, lytte og forstå – begge utøver omsorg. Da gruppen snudde rundt og kvinnen stilte krav og ga tough love – tilla gruppen vedkommende maskuline verdier noe som medførte at vedkommende ble sett på som mindre kvinnelig.

Et annet eksempel som en gruppe diskuterte var: gitt en person sitter og gråter på kontoret sitt. Gruppen var tydelig på at det er bra egenskap å bry seg og ta vare på vedkommende. De sier at kvinner er bedre enn menn og begrunner det med at det er mer feminint å prate med mennesker og at terskelen for å bry seg med andre som har det vondt er lavere enn hos menn. En person med feminine egenskaper vil i større grad og tidligere oppfatte at noe er galt, enn en person som har mindre feminine egenskaper.

Når en person i stor grad ble styrt av følelser og at dette kom til uttrykk, ble det fra gruppene opplevd som en negativ feminin egenskap. Ord som følelserstyrt og drama dukket opp. Kvinnelige deltakere trakk frem som positivt at det er mindre drama og følelser i avdelingene og Forsvaret, enn i andre organisasjoner med høyere kvinneandel. De var glad for å slippe baksnakking, personkonflikter og lignende som fulgte med der hvor det var mange kvinnelige ansatte. MP gruppen så på konfliktsky som en feminin negativ egenskap, og de mente at det var et godt mannlige trekk å konfrontere konflikter.

Reaksjonene fra miljøet rundt blir mer negativt mot en jente som gråter, enn mot en gutt som sparker i stubben og brøler. Assosiasjonene rundt jenta som gråter går i retning negative feminitet, mens guttens reaksjon kun blir sett på som normal.

Både gutten og jenta kan utrykke de samme følelsene og være akkurat like forbannet eller lei seg, mens kun jenta blir dømt negativt. Begge er soldater, men er det kun guttens reaksjon som er akseptert som god soldatopptreden. Dette stammer ikke nødvendigvis fra vond vilje hos den mannlige majoriteten, men kan forklares ut i fra naturlig kjønnsrollemønstre i oppveksten som ser på kvinner som det svake kjønn og menn som det sterke. «Dersom vi erkjenner at det i alle samfunn finnes en mannskultur som er forskjellig fra kvinnekulturen, kan det bidra til å forklare hvorfor det er så vanskelig å forandre tradisjonelle kjønnsroller.» (Hofstede, 1993, s. 30)

Da gruppene nevnte aggresjon og skulle plassere dette inn i Model 2, kom det frem ulike synspunkter. To grupper var tydelig på at aggresjon var en positiv maskulin egenskap som ble verdsatt, mens den siste gruppen mente at aggresjon var en negativ mannlig egenskap. I tillegg mente sistnevnte gruppe at feminin aggressivitet ofte gjorde seg synlig når kvinner oppførte seg «bitchy». PBN verdsatte aggressivitet høyt, mens MPKp beskrev dette som en negativ egenskap. Dette kan virke klart inn på hvilke egenskaper avdelingene ønsker å utvikle hos den ideelle soldat, henholdsvis dragonen (soldat i kavaleriet) og MP-soldaten. Gruppene sier at aggresjon er mest en maskulin egenskap. I PBN og ArtBn dyrkes denne egenskapen og utvikles som noe positivt, mens MPKp på sin side vil tone ned aggresjon. Noe av forklaringen kan ligge i avdelingenes arbeidsoppgaver; PBN og ArtBn skal i stor grad påføre skade, mens MPKp i stor grad skal ivareta egne styrker. Ulike oppdrag krever ulik utdanning, materiell, personell og egenskaper. PBN legger maskuline egenskaper som handlekraft, autoritet, fysisk og psykisk styrke, aggressiv og ledelse til grunn som positive maskuline trekk. MP trekker frem modig, barsk, selvstendighet, tough love, fysisk styrke, soldat som gode maskuline trekk. Alle tre gruppene er enige om at aggressivitet er kontekststøttet. Totland nevner uttrykket *militærpolitisk paradoks* (2005:13) hvor han beskriver at de tydelige egenskapene som binder og dyrkes frem i avdelingene er de samme som er med på å skape avstand til resten av samfunnet. Denne avstanden mellom samfunnet i Norge og kulturen i en avdeling i Forsvaret ble svært synlig da magasinet ALFA publiserte en artikkel om et kompani i TMBn i 2010. I tillegg illustrerte hendelsen en stor identitetsmessig avstand innad i Forsvaret der sjefs-sjiktet uttrykte sterkt misnøye med kompaniets «krigerkultur».

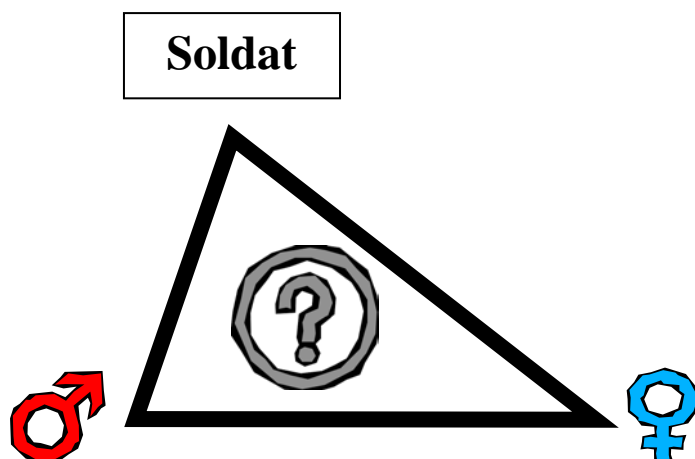
Gjennom å knytte positive og negative assosiasjoner til egenskaper som deltakerne har brukt til å beskrive sin egen avdeling, gir de samtidig uttrykk for hvilke verdier som er fremtredende i avdelingene. Verdiene er relativt stabile (Kaufmann & Kaufmann, 2003) og medlemmene slutter seg opp om egen organisasjon fordi de deler verdisyn med organisasjonen (Strand, 2007). De identifiserer seg med egen avdeling.

### 6.2.3.2 Hvordan kommer maskuline og feminine egenskaper til uttrykk i hverdagen?

Siste tema i gruppesamtalen var hvordan de feminine og maskuline egenskapene var synlige i hverdagen på jobb i avdelingene. Hensikten var at deltakerne med bakgrunn i beskrivelse av egen og andres organisasjon, positive og negative maskuline og feminine trekk, hadde større forutsetning for å identifisere de ulike egenskapene i avdelingens daglige samspill.

Soldatrollen har klare maskuline trekk kommer det frem i gruppene. Den ene gruppen strekker seg svært langt i å sette likhetstegn mellom soldat og mann. «Alle er menn i Forsvaret» er et utsagn flere har hørt og dette sikter til at kvinner som velger Forsvaret blir av samfunnet tillagt maskuline egenskaper og stemplet som «menn». Forsvarets mest brukte argument for å øke kvinneandelen i Forsvaret er at økt mangfold skaper en mer robust organisasjon. Kvinner representerer et mangfold med egenskaper som Forsvarets menn ikke har naturlig i seg. Kvinner har andre erfaringer, verdier og egenskaper bare fordi de er kvinner. Disse egenskapene er i stor grad utilgjengelige for Forsvaret i dag, mye på grunn av lav kvinneandel. Det er da heller ikke positivt for mangfoldet at flere studier viser til at kvinner i Forsvaret tilpasser seg og blir en del av den eksisterende kultur i Forsvaret. På denne måten blir kvinnene en del av det etablerte og de representerer ikke lenger det mangfoldet som kvinner i Forsvaret er ment å tilføre. Disse funnene stemmer godt overens med tidligere forskning gjennomført av Fasting og Strand (Rapportserie NIH; 04/2011). Fasting og Sand). Deres analyse indikerer at mange kvinner opplever: mangel på respekt, mobbing, trakassering og sexisme, at mannen alltid er normen og at de må tilpasse seg det maskuline normsystemet, at de ikke får samme muligheter som sine mannlige kollegaer. Det ser ut til at “å bli en av gutta” oppleves som en strategi for å unngå disse problemene og for å bli akseptert. En naturlig konsekvens av dette er at noen kvinner blir negative til likestilling, negative til kvotering, og adopterer mange menns stereotype syn på kvinners plass i Forsvaret, samtidig som de forsøker å bli så lik menn som mulig. I stedet for en endring av den rådende kulturen kan slike holdninger bidra til opprettholdelse av kulturen og slik sett fremmes ikke mangfold og likestilling.

«Alle er soldater, ingen er gutter, ingen er jenter. Men da føler jeg at alle er gutter». Med de verdier, egenskaper og assosiasjoner som legges til soldatrollen – føler kvinnene seg lite komfortable med å bli kalt soldater. Totland (Totland, 2011:62) skriver om betydningen av *kollektive verdier og kollektiv samhandlingsevne*. I møte med Forsvaret blir alle mer eller mindre grad opplært i soldatrollen og det legges stor vekt på «- *enkeltsoldatenes evne til å inkorporere og internalisere de individuelle og kollektive samhandlingsmønstrene*» (Totland 2011:62). Ved at soldatrollen betraktes som svært maskulin utøves det et press mot personer med overvekt av feminine trekk, om å godta og tilpasse seg en rolle som de naturlig ikke finner seg til rette i. Det kan fremstå som rått og brutalt fordi om man ikke blir soldat, kan ikke Forsvaret gjøre bruk av deg, ei heller kan vedkommende vente å bli akseptert i avdelingens sosiale fellesskap. I praksis oppleves det som at Forsvaret pålegger sine ansatte et sett med maskuline egenskaper. «*Det kan godt være at Forsvaret produserer noen av verdens beste mannlige soldatene gjennom dette, men dette er også med på å utelate den andre halvdel av befolkningen, altså kvinnene. De kjenner seg ikke igjen i disse maskuline normer og verdier og vil av den grunn ikke ta del i denne kulturen.*» (Hovde, 2010, s. 35) Så vil det alltid være diskusjon om kulturen er rett eller gal.



Model 3. Illustrerer hvordan respondentene knytter kjønn til soldatrollen. De uttrykker en tydelig overvekt mot maskuline egenskaper og uttrykk.

Verdien gruppene la i soldatrollen ble tydeliggjort da de diskuterte Sjø- og Luftforsvaret. Store deler av Sjø- og Luftforsvaret ble diskreditert som lite operative fordi gruppene anså soldatutdanningen i Sjø og Luft som dårligere enn i Hæren. Tatt i betraktning de maskuline egenskapene gruppene legger i «soldaten», ser gruppene på Sjø- og Luftforsvaret som mindre maskuline enn hærens avdelinger. Dette støttes også gjennom ordbruk som brukes for å beskrive Sjø og Luft. Gruppene er tydelige på at enkelte funksjoner i Sjø- og Luftforsvaret er svært operative, og langt mer operative enn Brigade Nord; Marinejegeravåpenet, piloter, basestridsgruppene og Luftforsvarets varslingsstasjoner mfl.. Sjø- og Luftforsvaret får kreditt fordi de løser skarpe oppdrag hver dag hele året, mens Hæren (Brigade Nord) kun gjennomfører enkeltøvelser med spill-scenarier. Kvinnens påvirkning på miljø og kultur i Forsvarets nevnes som positive. Personlige erfaringer fra gruppene tilsier at det med kvinner i avdelingen så dempes den utagerende «det er så kult å være mann» (krigsropene, slå seg på brystet) oppførselen, det blir mindre vulgær språkbruk og bedre hygiene.

Noen sitater fra gruppene:

- *Det bør ikke være sånn at alle kvinner som kommer inn i Forsvaret skal bli soldater, i betydningen å bli menn.*
- *Damer i Forsvaret må ikke prøve å bli menn samtidig som menn må tillate at damer er damer.*

Soldatrollen har lange tradisjoner for å være en idealisering av det maskuline (Totland 2010). Dette kommer til syne gjennom utallige krigs- historier og filmer, hvor helten, nesten uten unntak, er mann. I Norge i dag ser vi at staten premierer krigsrollen gjennom offentlig utdeling av medaljer for innsats for fedrelandet. Soldatrollen er idealisert av det offentlige og det trekkes sammenligninger til *gutta på skauen, den norske motstandsbevegelsen under andre verdenskrig og eldre vikinghistorie* (Totland 2010:107). Det er logisk at det er langt flere menn enn kvinner som har mottatt medalje for sin soldatinnsats, tatt i betraktning kjønnsfordelingen i Forsvaret. Derfor blir mannen det naturlige symbolet på idealsoldat, men også i samfunnet for øvrig. Gjennom soldatens rolle som forsvarer av ressursene i samfunnet gjøres soldaten til et maskulint symbol og et symbol på statens politiske makt (Kilshaw 2009). Gjennom deltakelse i

Internasjonale Operasjoner (INTOPS) kan vi si at norske avdelinger representerer norsk maskulinitet. Premiering av krigsinnsats bidrar til å forme samfunnets idealbildet av mannen som igjen kan bli sett på som en representere for statens kollektive identitet. Higate og Hopton (2005) argumenter for at soldatrollen og den skjeve kjønnsdelingen i Forsvaret er med på å fremheve det maskuline.

«Homo» ble nevnt fordi uttrykket ble brukt om mannlige soldater som ikke klarte, turte eller som av andre grunner ikke ville utføre ulike oppgaver i tjenesten, og som ga klare assosiasjoner til negative feminine trekk. Gruppen legger til at uttrykket var vanlig for ti år siden, men at det er sjeldent hørt i dag.

«*Slutt å syt, du er ikke hjemme hos mor nå!*» - er et godt brukt uttrykk i avdelingene. I overført betydning blir det: voks opp, oppfør deg som en mann! (fritt oversatt). Det ligger også en klar henstilling til vedkommende om å fortsette å jobbe. Assosiasjonene går på at mor representerer trygghet og godhet i hjemmet. Disse egenskapene er tillagt det kvinnelige og feminine.

«ikke oppfør deg som en kjerring» - er et annet eksempel på at avdelingene gjennom språket nedgraderer og diskriminerer kvinnen (Ås 1988, Totland 2011). Eksemplene representerer daglig sjargong og aksepteres tilsynelatende som normal språkbruk i Forsvaret. Daglig språk er med og påvirker den verdien avdelingene tillegger både menn og kvinner. Ved å la det være naturlig at kvinnelige egenskaper blir gitt negative assosiasjoner gjennom språket, vil kulturen og holdningen til kvinner også påvirkes negativt.

Frykt for å mistolkes av kvinnelige soldater eller befal fører til forskjellsbehandling av gutter og jenter i avdelingen. Et eksempel: Inspiserende befal (IB) skal hver dag sjekke alle forlegningsrom på kasernen i forbindelse med rosignal. Flere mannlige respondentene forteller at de på gutterom banker på og går rett inn på rommet. På jenterom banker IB på døren og venter på svar før vedkommende går inn. De forteller at dette skyldes respekt for jentene og for å beskytte seg selv fordi de redder for å bli mistolket som «kikker» av jentene og at det blir oppfattet som seksuell trakassering. «Nå er vi så opptatt av likestilling at det går motsatt vei, det går for langt. Han (IB'en) utfører ikke jobben sin fordi han ikke tør å gå inn på jenterommet».

Det kom et eksempel hvor en av respondentene selv hadde utøvd forskjellsbehandling av gutter og jenter. Etter fullført rekrutt-tjeneste skulle soldatene gis tjeneste-stillinger for resten av førstegangstjenesten. Denne avdelingen har differensierte krav avhengig av tjeneste-stilling og tropp og alle soldatene dømmes ut i fra egne ferdigheter. I dette tilfellet ble det opprettet en administrativ stilling i samme avdeling for en som ikke hadde gode nok ferdigheter. Bakgrunnen for dette var frykt for den negative symbol verdien og signaleffekten som lå i å sende bort majoriteten av kvinnene som møtte til førstegangstjeneste i avdelingen. Ved at kvinneandelen er liten blir hver kvinne svært synlig. Alle mannlige soldater som ikke tilfredsstilte ferdighetskravene ble overført annen avdeling. Vedkommende merket presset ovenfra om ikke å få negativt fokus mot kvinner.

En annen vanlig forskjellsbehandling ifølge gruppene er bading og klesskift utendørs som avdeling. Her er det ofte at de mannlige soldatene skal kle seg helt nakne, men de kvinnelige soldatene får beholde enten truse eller truse og bh. Den ene gruppen mener dette er forskjellsbehandling fordi jentene får et valg som ikke guttene får. Det kan like gjerne være at en av gutta synes det er nedverdiggende å kle seg naken foran jentene, som motsatt. Det er vertfall ikke sosialt akseptert at en mannlig soldat melder fra om slikt – sier en av deltakerne.

Det er i mange henseender enklere for jenter å si fra fordi det er forventet. Forsvaret skal tilpasse seg flere jenter, men det er lite fokus på hva de mannlige soldatene føler og tenker om de samme temaene og utfordringene. Gruppen drar frem diskusjon om felles gutte- og jenterom for soldatene. Alle var enige om å høre med jentene selv hva de synes om det før det ble tatt en beslutning. Kun ett befal ytret seg om at de mannlige soldatene også burde få si sitt. Forsvaret er så opptatt av å tilpasse seg til jentene at de glemmer utilsiktede negative konsekvenser som kan ramme guttene. Det å si fra om gutte-jente forhold blir sett på som feminint og derfor kvier menn seg for å si fra fordi de ikke vil bli stemplet som feminine.



De kvinnelig deltakere beskrev at de ble testet på flere måter i løpet av tjenesten i Forsvaret. Noen ganger følte de at menns språkbruk ble ekstra grisete og seksualisert nettopp for å teste grensene til det kvinnelige befalet. De kvinnelige respondentene har følt seg tvunget til å bli med på eksisterende sjargong (griseprat etc.) for å bli full ut innlemmet sosialt i avdelingen, eller sagt på en annen måte «bli en av gutta». Det at språket er med på å definere om personer er ute eller inne i sosiale grupper bekreftes i Totland sin studie av TMBn (2005). Her er sjargongen i språket en faktor som inkluderer eller ekskluderer medlemmer i en gruppe. Totland beskriver en situasjon der intern humor ekskluderer utenforstående uavhengig av kjønn.

Deltakerne sier selv at de har tenkt over hvordan de ubevisst moderer språket sitt ovenfor kvinnelige soldater, kontra mannlige, og derav behandler menn og kvinner ulikt. «*Det var sjanseløst, fiks det nå!*» – kan sies til mannlige soldater. Mens det overfor kvinnelige soldater uttrykkes – «det der var ikke helt bra, fiks det etter hvert». Budskapet er det samme; arbeidet er for dårlig, prøv igjen (fritt oversatt), men det uttrykkes forskjellig til mottaker, avhengig om det er kvinne eller mann. Det er viktig at det ikke blir gjort forskjell, fordi det da lett kan blir dårlig stemning og skuling innad i avdelingen, nevner respondenten.

Gruppene sitter igjen med det inntrykk at kvinnelige soldater som møter opp til tjeneste ikke ønsker noen egne krav og forskjellsbehandling. Gruppene drar dette videre og sier at de er sterkt imot moderat kvotering av kvinner i Forsvaret. De mener det er direkte skadelig for de kvinnene som konkurrerer på lik linje med menn. Moderat kvotering fører med seg en fordomsfull mistillit mot alle kvinner i Forsvaret. Dette støttes av Gunnarsdottir (2005) som viser til at kvinnelige soldater forstår kjønnet som en belastning for egen deltakelse. Kvinnene frykter og opplever at særbehandling og differensierte krav skal skape et negativt inntrykk hos mannlige kolleger.

«Å være en av gutta» kan sammenlignes og assosieres med å bli akseptert i egen avdelingen og i Forsvaret. Å ikke være en av gutta – setter vedkommende på utsiden av det sosiale fellesskapet i avdelingen. «Gutta» brukes i utstrakt grad som fellesbenevnelse på soldatene, mannskapene, troppen eller annen lignende enhet. Begrepet brukes selv om det er både gutter og jenter i avdelingen. Ordet i

seg selv er svært kjønnet fordi det er ensbetydende med en ung mann. En av gutta – assosieres også med det å være akseptert og godtatt som person i et sosialt fellesskap. I den ene avdelingen har sjefen gitt ut føring (ordre) om at begrepet «gutta» ikke skal brukes som samlebetegnelse på tropp, lag, militær enhet etc. Den aktuelle fokusgruppen var svært enig i dette fordi «gutta» kun brukes av gammel vane og fremstår ikke som et inkluderende begrep. Likevel mener mange at «gutta» er et passende uttrykk og bruker det med god samvittighet. Inntrykket deltakerne har er at det er lite protester mot begrepet «gutta», blant kvinnelige soldater. Det kan være at kravet om å identifisere seg med Forsvarets verdier og kultur, gjør at de derfor godtar begrepet og ikke vil protestere i frykt for å bli sett på som lite lojal til fellesskapet og dermed står i fare for å bli ekskludert. Ifølge fokusgruppen i MPKp vil både bruk av samlebetegnelsen soldater og gutta, i stor grad gi de samme maskuline assosiasjoner og oppleves på samme negative måte av kvinner.

Gruppene synes det er stor fokus i samfunnet og ikke minst politisk, på å få kvinner inn i mannsdominerte yrker og på mannsdominerte arenaer. Det er på langt nær tilsvarende fokus på å få menn inn i kvinneyrker og på kvinneedominerte arenaer. Langt på vei er det både formelt og sosialt akseptert at kvinner velger mannsdominert yrke og arena. Da er det vesentlig mindre sosialt akseptert at menn velger tradisjonelle kvinneyrker og arenaer. Kvinner som velger utradisjonelt får i dag større aksept i samfunnet enn tilsvarende mann som velger utradisjonelt. Gruppene argumenterer for kjønnsnøytral verneplikt.

Differensierte fysiske krav for kvinner og menn til samme stilling *«er det dumme som er gjort for jentene»*. Det resulterer bare i at jenter som klarer guttekrav må motbevise at de ikke er «kvotert» inn. Det burde være differensierte krav satt i forhold til tjenestestilling og ikke delt på kjønn – er den gjengse oppfatning blant gruppene. Dette vil ta bort den fysiske mistilliten som i dag oppleves i avdelingene mot kvinner.

Kvinner i Forsvaret er vesentlig mer synlige enn menn. Da er også signaleffekten mye voldsommere dersom en kvinne presterer dårlig på militære ferdighetsprøver og fysisk, kontra en mann. Mannen blir «dømt» som enkeltindivid, men kvinnen i stor grad blir gjort til eksempel og stereotyp på kvinner i Forsvaret generelt, og da

med negativt fortegn. Denne effekten er mye av grunnen til at mange kvinner i Forsvaret, som selv gjør det bra i militære ferdigheter og fysisk, er med på å ekskludere andre kvinner som gjør det tilsvarende dårlig. Denne påstanden ble bekreftet i gruppesamtalene.

Gruppene var klare på at kvinner og menn var velkomne så lenge de besto ulike soldatkrav satt til bestemte tjenestestillinger.

Gruppene hadde klare meninger rundt rekruttering av kvinner. Jentecamp som arrangeres flere ganger hvert år synes de gir et glansbilde av førstegangstjenesten. Likeledes synes de de store rekrutteringskampanjene (video/film/brosjyrer etc.) gir et ensidig inntrykk av det som er tøft, kult og «hot». Sitat; *De kvinner som rekrutteres gjennom slike fora, kjenner Forsvaret gjennom «solskinn og helikopter» og møter opp til tjeneste med et helt forvrengt inntrykk av hva førstegangstjenesten byr på. De blir lett skuffet for særdeles få får sjansen til å fly helikopter. Dette blir helt feil tilnærming fordi reklamen ikke gjenspeiler virkeligheten som venter.*

Gruppene opplever at økt kvinneandel i Forsvaret er politisk styrt. Selv mener de at det bare må aksepteres at kvinneandelen er lav i lang tid. En klar metode som vil heve kvinneandelen betraktelig er om kvinner begynner å avtjene verneplikt sier respondentene. Stortinget vedtok å gjøre verneplikten kjønnsnøytral høsten 2014 (dvs. etter at intervju i fokusgruppene var gjennomført). Kvinner født i 1997 og senere er alle omfattet av allmenn verneplikt. De må møte på lik linje med menn om de blir kalt inn.

#### 6.2.4 Fokusgruppe Militærpolitikompaniet

Gruppen var satt sammen av hovedsakelig erfarent avdelingsbefal med fenriks og løytnants grad, med gjennomsnittlig seks års tjeneste bak seg. Det var respondenter fra både tropp og stab, men det var kun to personer som sto i direkte kommandolinje med hverandre. Majoriteten av gruppen hadde ingen INTOPS-erfaring. Begge kjønn var representert i gruppen.

MPKp har 23 % kvinner blant de ansatte og 18 % kvinner dersom når vi inkluderer soldatene. Dette er en svært høy kvinneandel i forhold til Forsvaret og Hæren. Forsvaret sett under ett har en kvinneandel på under 9 % (Referanse). Sanitet og MP har høyere kvinneandel innad i Forsvaret. Dette tror de har å gjøre med at kvinner selv kan bestemme hvilken avdeling de skal møte til, samt at førstegangstjeneste i sanitet eller MP er verdsatt og oppleves fornuftig før sykepleier- og politiutdanning. Selve politi-faget og rollen blir trukket frem som det vesentlige ved MP som organisasjon. Politi rollen blir trukket frem som det beste, men også det vanskeligste ved å være MP. Gjennom utøvelsen av MP-faget forteller deltakerne at de må kontrollere og sanksjonere mot personer de kanskje kjenner personlig. Det fremste symbolet for MP er den røde bereten som bæres med stolthet av MP og på samme tid «hates» av andre avdelinger. De forteller at det *går sport i* å hate MP og at det jevnlig kommer til uttrykk gjennom tilrop og drittsslenging som oftest på byen i helgene. (MP utfører ordenstjeneste ovenfor militært personell natt til lørdager og søndager.) Deltakerne sier at det påvirker dem som privatpersoner fordi å *mislike MP* er normalen, og da blir de som er MP identifisert med dette. De nyanserer dette hatet ved å trekke frem misunnelse som grunn til å rakke ned på MP.

Kunnskap om MPs sitt ansvars og arbeidsområdet er svært begrenset utenfor MP selv. Det er begrensende for MPs oppdragsløsning at det kun er politi-funksjon (ordens- og etterforskningstjeneste, trafikk etc.) som er kjent blant resten av Forsvaret. Respondentene føler seg i stor grad isolert og adskilt fra resten av Brig N. De føler at de svært raskt blir satt i bås med negative assosiasjoner og at de defineres som personer fordi de er MP.

Soldatrollen er vesentlig for gruppen. Dette er grunnleggende ferdigheter som alle må ha for å bli akseptert. Deltakerne er svært opptatt av dette fordi de vil

motbeviser det rykte som MP har som lite operative fordi de historisk har rykte på seg for ikke å ha like gode soldatferdigheter som manøveravdelingene.

I Luftforsvaret blir Basestridsgruppene og fly skvadronene trukket frem som positive. Likevel fremstår personell fra luft som ovenpå fordi de synes luft er viktigere enn Hæren. Dette drives frem av misunnelse og streven etter å være bedre enn andre for å føle seg vel selv. «*Avdelinger i Forsvaret vil alltid se ned på noen og opp til andre*» – forklarer en av respondentene.

Sjøforsvaret får mer positiv omtale enn luftforsvaret. Stereotypene som trekkes frem er "*Den kokky piloten*" og "*Gakk-akk matrosen*". Fordommene lever.

«*Det er manøveravdelingen som er the shit, det er det som er kult!*» - forteller en av deltakerne. Dette gjennomsyrrer utdanningssystemet i Hæren (Krigsskolen) og det er høyst levende i Hærens avdelinger. Manøveravdelingene er normalen og TMBn er idealet. Som vi senere skal se tillegges manøveravdelingen større maskulin kapital enn støtteavdelinger, hvor det er mer normalt å se feminin kapital i tillegg til det maskuline. Ved at den gjengse oppfatning er at manøver er bra sier en også implisitt at det andre kun kan være neste best. Det skapes altså et skille som ikke direkte henvender seg til kvinner og menn, men som vektlegger maskuline og feminine verdier ulikt. Det ligger naturlig i mennesket å søke aksept og søke etter det beste. Ved at manøver defineres som normalen og langt på vei idealet i Brigade Nord, vil det være naturlig at andre avdelinger søker å fremheve det maskuline på bekostning av det feminine. De andre avdelingene blir delvis definert ut i fra hvor gode de er i forhold til manøveravdelingene.

Fordi menn og kvinner i stor grad tillegger henholdsvis mannen maskuline og kvinnen feminine verdier, vil manøverdeialet bidra til dyrking av maskulin kapital i Hæren. Totland (2011:81-87) beskriver i *Det operative fellesskap* hvordan mannen, ofte på bekostning av kvinnen, defineres som normalen i samfunnet (jf. Hirdmann 1988, Connell 1999 mfl.).

Et annet eksempel på at det maskuline er idealet ble tydeliggjort av en deltaker som sa; «*-det er det maskuline som er magneten. Jenter kommer til Forsvaret, det er sjeldent gutter går til sykepleier'n, jenter kan kle seg i gutteklær, gutter kan ikke kle seg i jenteklær*». Det er helt greit at jenter tar etter gutta og gjør typiske

gutte- og maskuline ting, men gutter tar ikke etter jenter- og feminine ting i samme grad. Det er ikke sosialt akseptert i samme grad. Dette eksempelet ble etterfulgt av et annet hvor vedkommende fortalte at foreldre fint kunne kle jentebarn med tradisjonelle guttefarger som blått, men at det ikke kom på tale å kle guttebarn i rosa. Likedan var det med leker; jenter kunne leke med traktor og biler, mens gutter ikke fikk lov av sine foreldre til å leke med rosa hest. I siste eksempel var det foreldre som synes det var viktig å sette grense for guttene, mens jentene kunne leke uten den samme grensesettingen. Disse eksemplene styrker utviklingen om at det er akseptert for kvinner å ha og bruke maskuline trekk i mye større grad enn det er akseptert for menn å ha og vise feminine trekk.

MPKp bruker i enkelte situasjoner bevisst kvinnelig befal til å gjennomføre omsorgssamtaler med soldatene. De begrunner dette med at det er en feminin egenskap å prate godt med mennesker om vanskelige personlige saker og at samtalepartneren åpner seg lettere for kvinnelig befal kontra mannlig. De spiller på de feminine omsorgs-egenskapene til kvinnen. Et annet praktisk eksempel var at mannlig befal kviet seg for å samtale med kvinnelig soldat alene. Det ble gitt noen forklaringer; mannlig befal ønsket ikke å vise følelser, usikker på hvordan håndtere en vanskelig situasjon på tomannshånd ved å gi dårligere nyheter, kvinner er bedre til å trøste, frykt for å si eller gjøre galt som kan tolkes seksuelt.

MPKp gruppen ser på seg selv som en avdeling som bruker og har mange feminine egenskaper og plasserer MPKp som avdeling opp til høyre på Model 2. – Feminin positiv. De fremhever evnen til å kommunisere godt med publikum som en vesentlig egenskap.

### 6.2.5 Fokusgruppe Panserbataljonen

Gruppen var satt sammen av eskadron (tilsvarende kompani/avdelingssjef)- og troppssjefer. De hadde alle mange års erfaring fra både avdeling, Krigsskole og INTOPS (Internasjonale operasjoner). Troppssjefene var under direkte kommando av sin esk-sjef, noe som kan ha påvirket hva de forklarte i gruppesamtalen. Men igjen – jeg er på jakt etter hva avdelingen som helhet mener, ikke nødvendigvis hva individene mener. Derfor argumenterer jeg for at kommandoforholdet er av liten betydning for kvaliteten på data og informasjon som er samlet inn.

PBn var svært tydelige på at maskuline og feminine egenskaper var lite verdt uten de riktige holdningene. Uten gode holdninger spilte det ingen rolle hvilke andre egenskaper en hadde – da ville alle egenskapene bli sett på som negative ved vedkommende. Kun maskuline eller kun feminine egenskaper eller assosiasjoner hos en person eller avdeling, var dårlig likt i PBn. Dersom en ikke hadde en miks av både maskuline og feminine egenskaper ble en sett på som en dårlig soldat eller befal. Avdelingen var opptatt av at soldater og befal skulle ha tillitt og respekt for hverandre, og med kun maskuline eller feminine egenskaper ble ville vedkommende mangle vesentlige egenskaper for å fungere i det miljøet som avdelingen verdsetter.

De første ordene som beskrev underavdelingen i Panserbataljon er mangfold, smart, fleksibel og under middels macho-kultur. Under middels macho-kultur ble trukket frem som særegent for denne eskadronen da de sammenlignet seg med andre underavdelinger i PBn. «*Dere skal ikke ut på stripa (gaten med utestedene i Setermoen), slå dere på brystet og fronte at dere er best. Dere skal vite at dere er best! Dere vet det fordi vi viser oss best gjennom tjenesten*» (fri gjenfortelling). I andre eskadroner i PBn oppleves det som fremtredende å vise andre at de er best og tøffest, også på byen. Den aktuelle eskadronen har en tjeneste som er fysisk mer krevende enn andre avdelinger i PBn, men de ønsker ikke å bruke sin fysiske kapital for å hevde seg blant andre. Dette er noe de er opptatt av å formidle til soldatene sine. «*Det holder at vi vet det selv*» sier en av respondentene. En av de andre fortalte at det eksisterte en tydelig vinnerkultur i avdelingen



Da respondentene ble bedt om å sette ord på PBn kom følgende frem; knyttneve, best på ivaretagelse og inkludering, samt samvirke. Det kom frem at PBn har et sterkt fokus på ivaretagelse og inkludering. Dette gjaldt også utenfor PBn's egen organisasjon, og da i første rekke støtte-avdelinger (sanitet, ingeniør, logistikk, MP, artilleri, samband mfl.) til PBn's samvirkebataljon; Minkebataljonen.

Fokusgruppedeltakerne har erfaring fra andre avdelinger i Forsvaret og mener bestemt at PBn er best på samvirke og inkludering. Samvirke med NGO 'er (Non Governmental Organisations) har deltakerne erfaring med fra Balkan (Kosovo) og Afghanistan. De skilte klart fordi sikkerhetssituasjonen i Afghanistan tillot ikke særlig samarbeid, mens det i Kosovo var et utstrakt og godt samarbeid med NGO 'er. Eksempler ble tatt frem at FN-politi og andre aktører hadde aldri hadde blitt så god ivaretatt som da PBn stilte personell. Deltakerne mener at dette er meget mye opp til sjefen.

Gruppen ser på PBn som en kritisk ressurs fordi de er en av to bataljoner som har tilsvarende slagkraft (PBn og TMBn). TMBn har et høyere ferdighetsnivå fordi de er profesjonalisert, men ellers er det mye likt. Noen kulturforskjeller trekkes frem; blant annet opplever respondentene at det er større takhøyde i PBn kontra TMBn. Takhøyden er noe de verdsetter ved PBn.

PBn plasserer seg selv opp til venstre i Model 2. Maskulin positiv. De er svært klare på at det er mangfoldet av egenskaper og i særdeleshet holdninger som er kjernen i PBn.

## 6.2.6 Fokusgruppe Artilleribataljonen

Fokusgruppen fra ArtBn nevnte at de i flere sammenhenger ble kalt Brigade Nord's «brannsløkker». De uttrykte stolthet og det var tydelig de likte å identifisere som brannsløkkere og brigadens reserve. Med bakgrunn i januar-innrykk var avdelingen tilgjengelig i perioder der resten av Brigade Nord var opptatt, og det medførte uforutsette oppdrag. Løsningsorientert og fleksibel ble brukt om egen avdeling. I tillegg var de opptatt av å ta vare på tradisjoner. De beskrev ArtBn som roligere enn andre bataljoner i brigaden i den forstand at de var mindre opptatt av å vise seg frem unødvendig. Messekulturen ble også beskrevet som mindre utagerende og høyløyt.

Det var mange refleksjoner rundt omsorg både som en feminin og maskulin egenskap. Generelt ble kvinnene beskrevet som bedre på å vise medfølelse og empati, mens menn tilsynelatende var bedre til å stille krav. Omsorg kunne uttrykkes både feminint og maskulint uten at det ene var bedre enn det andre. Hensikten og målet med å vise omsorg var likt, men hvordan omsorg ble gjennomført ble beskrevet som ulikt mellom kvinnelig og mannlig kjønn. Utøvelse av lederskap var en annen egenskap som ArtBn og de andre gruppene beskrev som ulikt delt mellom kjønnene. Menns dårlige lederskap ble assosiert med A-lederskap (lederen bestemmer alt og involverer ikke gruppen i beslutninger/løsninger), men kvinners dårlig lederskap kom til uttrykk gjennom E-lederskap (leder søker enighet og involverer alltid gruppen før beslutninger/løsninger i så stor grad at det får negative konsekvenser).

ArtBn plasserer seg selv unders Maskulin positiv i Model 2.

### 6.2.7 Hva tror militært ansatte at samfunnet sier om Forsvaret?

Hard, fysisk sterk, som kvinne må mann være tøff, kvinner blir sett på som feltmadrasser, overlevelse, ta vare på seg selv og andre, streng.

Samfunnet vil beskrive Forsvaret som i overvekt maskuline med negative trekk. Særlig blir oppslaget i bladet ALFA (2010) fra norske styrker i Afghanistan hvor uttrykket: *Krig er bedre enn sex!*, trukket frem. Her ble samfunnet stilt ovenfor en avdelingskultur som tidligere i stor grad hadde vært lukket for offentligheten. Å drepe – er noe gruppene selv ser på som en god militær ferdighet, mens det i en ikke-militær kontekst fremstår som uforståelig og klart negativt. Eksempelet tydeliggjør at egenskaper og verdier vi tillegger karaktertrekk kan være svært kontekststøttet. En kan derfor argumentere for at det som kom til uttrykk var tegn på en uformell operativ diskurs (Totland 2011:64) hvor operatørene (soldatene) ga uttrykk for sine egne verdier, snarere og i motsetning til den *formelle militærfaglige diskursen*, som i stor grad kommer til uttrykk gjennom skreven kunnskap og representert av militær ledelse.

MPKp mente at samfunnet tillot dem flest positive feminine egenskaper (se modell 2). De forklarte dette med likheten til sivilt politi, og at samfunnet tillegger MP mindre myndighet enn normalt politi. Avdelingen fra PBn trodde at ikke-militære ville plassere PBn på negativ maskulin side i modell 2. De trakk selv den slutningen at det virket negativt på rekruttering av kvinner til PBn. ArtBn trodde samfunnet så på dem med god blanding av maskuline og feminine egenskaper.

«Vold» blir i gruppene sett på som noe bra og positivt i det daglige samspillet i Forsvaret. Avdelingene verdsetter de som er best til å utøve vold, skyte, sloss osv. I samfunnet generelt er vold verken formelt eller sosialt akseptert. Vold har negative assosiasjoner i samfunnet og det er menn som oftest utøver og forbindes med voldsutøvelse. I og med at Forsvaret er mannsdominert og verdsetter vold – er veien kort til negative assosiasjoner. Voldsutøvelse representerer en egenskap som er kan være både god og dårlig avhengig av hvilken kontekst den brukes.

Tamara Duffey skrev i 2000 «Cultural Issues in Contemporary Peacekeeping» der hun reflekterer over “bottom up and top down perspectives” (Duffey 2000).

Ovenfra og ned perspektivet gir seg ofte utslag i kortsiktige statssentrerte spørsmål. En sammenligning som ikke kan forsvares, men som muligens kan noen gode poenger: Deltakerne i begge fokusgruppene ga uttrykk for at gender og økt kvinneandel var en politisk og sjefsstyrt «greie» pålagt Forsvaret. De brydde seg fint lite om det i det daglige fordi det ikke var et tema. I den grad de brydde seg med gender og økt kvinneandel var det dels med forakt eller «himling med øynene» fordi de var uenig i hvordan dette skulle gi seg utslag i praksis. De så ikke for seg hvordan en kvinneandel på 20 % skulle oppnås i Forsvaret. De mente det manglet en gjennomføringsplan for å nå målet. Det gikk også klart frem fra respondentene at det var bataljonssjef og sjefer videre oppover i Forsvaret som forholdt seg til eller styrte og rapporterte på gender og økt kvinneandel. Duffey er klar på at for å oppnå suksess på makronivået (20 % kvinner i Forsvaret), må man unngå misforståelser og mangel på samarbeid på mikronivået. Gruppene opplevde at suksess på makronivået var viktigere for både politisk og militær ledelse, enn hva ansatte på mikronivå (bataljon og nedover). Her er et viktig poeng fra Duffey. Sett i etterpåklokskap var ikke målet om økt kvinneandel, da det ble gitt Forsvaret, i takt med organisasjonen som skulle utføre. Metoden som ble valgt for økt kvinneandel var ikke tilpasset mikronivået, vi kan si at den passet ikke til rådende kultur i Forsvaret.

Til det er det mange grunner, men poenget er at en må ha kjennskap til mikronivået for å lykkes med makronivået. Kjennskap til mikronivået kan en tilegne seg gjennom å lytte, observere og delta på samme nivå, og ikke minst formidle mikronivåets virkelighet til de som skal ta beslutninger.

Fra undervisning på Krigsskolen forteller en deltaker at norske menn sammenlignet med andre land er mer feminine, tilsvarende at norske kvinner er mer maskuline sammenlignet med kvinner fra andre land. Hva dette skyldes kom ikke klart frem. I Norge kan kvinner tjenestegjøre i alle Forsvarsgrener og disipliner. I flere land i vesten er det ikke tillatt for kvinner å tjenestegjøre i kampavdelinger (kavaleri, infanteri, ingeniør, artilleri).

## 7 Avslutning

### 7.1 Oppsummering

ArtBn, MPKp og PBn er noenlunde like i sin fremstilling av hva de mener med maskuline og feminine egenskaper.

Soldatrollen vies mye oppmerksomhet i gruppene. I og med at soldatrollen tillegges svært mange maskuline egenskaper assosieres soldat med menn. Dette beskrives som problematisk for kvinner i Forsvaret fordi de må tilegne seg maskuline egenskaper og kanskje dempe sine feminine trekk for å passe inn formelt, men også uformelt med tanke på det sosiale felleskapet.

Det er tydelig at det er utvikling og endring rundt flere av de tema som er diskutert. Det er klar tendens fra gruppene at avdelingene skiller mindre og mindre på kjønn og at de ønsker å fremstå med like muligheter for begge kjønn. De argumenterer sterkt for differensierte krav til tjenestestilling istedenfor kjønnsdelte krav. Det er like fullt en holdning i gruppene at de ikke vier særlig oppmerksomhet til maskulinitet og feminitet i hverdagen. Det daglige samspillet går egentlig som det alltid har gått. Endringer kommer sakte, men sikkert. Tiden vil vise om bevisstgjøring gjennom fokusgrupper har noe for seg. Forsvaret vil ikke få flere kvinner som et direkte resultat av slike diskusjonsfora, men økt bevisstgjøring og forståelse av det som ansatte i Forsvaret tar for gitt i det daglige, vil bidra til små endringer. Mange små endringer vil etter hvert kunne gjøre en forskjell. Det skal ikke nødvendigvis resultere i forskjellbehandling eller favorisering, men kanskje endre noe på den metoden som ble utviklet den gangen Forsvaret var for og av menn.

## 7.2 Konklusjon

Oppgaven viser at det finnes mye kompetansen og engasjement rundt feminitet og maskulinitet i Brigade Nord. Like fullt kommer det frem at deltakerne ikke er seg selv bevisst hvilken kompetansen de innehar. Det har gått opp for flere at de har forskjellsbehandlet soldatene ubevisst med bakgrunn i kjønn. Egenskapene som gruppene tilskriver soldatrollen er i stor grad maskuline. Dette samsvarer med mange andre studier.

Funnene viser at egenskaper ikke er enten eller – en kan si at individet har mer eller mindre feminine og maskuline egenskaper. Idealet blir beskrevet til å kunne bruke både maskuline og feminine egenskaper.

De samme egenskapene ble verdsatt og beskrevet ulikt av gruppene og av enkeltindivider. Oppgaven slutter derfor opp om andre studier og artikler som argumenterer for at det finnes et mangfold av maskuliniteter og feminiteter. Empirien bekrefter at styrt diskusjon rundt feminine og maskuline egenskaper bidrar til bevisstgjøring hos enkeltindividet.

I dag er oppfatningen at gender defineres og implementeres ovenfra og ned, uten helt å passe til den virkelighet avdelingene i Brigade Nord opplever.

Oppgaven støtter oppunder tesen som Hoogensen Gjørsv og Baisini presenterer i sin artikkel «*Reframing Military Masculinities in Support of Women's Human Security*» ved at den bekrefter at det eksisterer kompetanse om gender i avdelingene.

### 7.3 Muligheter videre

Primærhensikten med fokusgruppene er å samle data til å besvare problemstillingen. Dersom deltakerne gjennom fokusgruppene har økt sin bevissthet, utvidet egen kunnskap og forståelse rundt egen organisasjon, maskulinitet og feminitet i hverdagen, er dette en bonus som kommer i tillegg. Å måle denne «bonusen» er ikke en del av denne oppgaven, men vil kunne følges opp i annet forskningsarbeid. Det vil være nødvendig å gjennomføre nye datainnsamlinger dersom en skal teste ut metoden som Hoogensen Gjörv og Baisini presenterer i sin artikkel, og da i større skala og tydeligere rammer. Da kan en følge de spørsmålene som denne oppgaven ikke dekker; nemlig hvordan kan en denne kompetansen kan operasjonaliseres bedre for å verne om kvinners sikkerhet i militære operasjoner. «... *how this competency might be identified and employed to better operationalize “gender awareness” as support for women and human security in military operations.*”

En vil en også kunne sammenligne resultatene med en kontrollgruppe og se om metoden bringer ulik mengde kompetanse om gender inn i Forsvarets organisasjon. En vil da kunne si noe om i hvilken grad verdier og egenskaper knyttet til maskulinitet og feminitet, varierer innad i Forsvaret.

En annen interessant mulighet er å gjennomføre tilsvarende datainnsamling om noen år. Da vil en kunne sammenligne og se utviklingstrekk som følge av kjønnsnøytral verneplikt og felles forlegningsrom med gutter og jenter.



## 8 Referanseliste

### Referanser

- Connell, R.W. 1993: *Rethinking sex: social theory and sexuality research*. Philadelphia: Temple University Press
- Connell, R.W. 1999: *Maskuliniteter*. Göteborg: Bokförlaget Diadalos AB.
- Bourdieu, Pierre. 1977: *Outline of a theory of practice*. Cambridge. Cambridge University Press
- Bourdieu, Pierre. 2000: *Den maskuline dominans*. Oslo: Pax
- Duffey, Tamara 2000, *Cultural Issues in Contemporary Peacekeeping*.
- Eriksen, Thomas Hylland. 1998: *Små steder – store spørsmål: innføring i sosialantropologi*. Oslo: Universitetsforlaget
- Fasting og Strand 2011. Rapportserie Norges Idrettshøgskole 04/2011.
- Forsvarsdepartementet (2007). *Utvalg for større kvinneandel i Forsvaret – rapport*.
- Geertz, Clifford (1974): *From the natives Point of View: On the Nature of Anthropological Understanding*. Bulletin of the American Academy of Arts and Sciences, 1 October 1974, Vol. 28
- Goffman, Erving (1992). *Vårt rollespill til daglig*
- Gunnarsdottir, Johanna. 2005: *Økningen av kvinneandelen i Forsvaret*. Masteroppgave i sosiologi. Universitetet i Bergen.
- Halvorsen, Knut (2003). *Å forske på samfunnet – en innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo. Cappelen akademisk forlag.
- Higate, Paul og John Hopton. 2005: *War, militarism and Masculinities*, Handbook of studies on men & masculinities. Thousand Oaks, California; Sage Publications
- Hirdmann, Yvonne (1988): *Genussystemet: teoretiske funderinger kring kvinnors sociala underordning*. Uppsala: Maktutredningen.
- Hofstede, G. (1993). *Kulturer og organisasjoner*. Oslo; Bedriftsøkonomens forlag.
- Holst, Cathrine (2009). *Hva er feminisme?* Universitetsforlaget
- Hoogensen Gjørsv, Gunhild og Claudia Baisini (2013). *Reframing Military Masculinities in Support of Women's Human Security*. Universitetet i Tromsø: Unpublished paper.

- Hovde, Johan (2010). *Kvinner i Forsvaret – dårlig for krigsmoralen – bra for arbeidsmiljøet*. Masteroppgave Forsvarets Stabsskole.
- Hylland Eriksen, Thomas (2010). *Små steder – store spørsmål*.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2003). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen; Fagbokforlaget.
- Kilshaw, Susie. 2009: *Impotens warriors: Gulf War Syndrome, vulnerability and masculinity*. New York: Berghahn Books.
- Klausen, Arne Martin. (1992): *Kultur: mønster og kaos*. Oslo Gyldendal
- Orsten, L (1999). *Forsvarssak eller kvinnesak?: utvikling av yrkesmessig likestilling for kvinner i Forsvaret (Vol. 1/1999)*. Oslo: Senteret
- Rones, Nina (2015). *The struggle over military identity: a multi-sited ethnography on gender, fitness and "the right attitudes" in the military profession/field*. Oslo; Norges idrettshøgskole.
- Schackt, Jon. Kulturteori: innføring....
- Schein, Edgar H. (1987). *Organisasjonskultur og ledelse: er kulturendring mulig?* Oslo: Mercuri media forlag.
- Skjeie, H., Skjelsbæk, I. og Tryggestad, T.L., *Kjønn, Krig og Konflikt*. Stortingsmelding nr. 36 (2006-2007). *Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*.
- Strand, T. (2007). *Ledelse, organisasjon og kultur*. Bergen. Fagbokforlaget.
- Sørhaug, Tian (2004). *Managementaltet og autoritetens forvandling*
- Totland, Ole. (2009). *Det operative fellesskap. En sosialantropologisk studie av kropp, kjønn og identitet blant norske soldater i Telemark Bataljon*. (Masteroppgave i sosialantropologi. Sosialantropologisk Institutt, Universitetet i Oslo)

### Sitere Internett-kilder

Fasting og Sand; Maskulinitetsprosjektet:

[\(http://www.nih.no/om-nih/organisasjon/forsvarets-institutt1/seksjon-for-militar-](http://www.nih.no/om-nih/organisasjon/forsvarets-institutt1/seksjon-for-militar-ferdighetslare/forskning/forskningsprosjekter/Maskulinitetsprosjektet/)

[ferdighetslare/forskning/forskningsprosjekter/Maskulinitetsprosjektet/](http://www.nih.no/om-nih/organisasjon/forsvarets-institutt1/seksjon-for-militar-ferdighetslare/forskning/forskningsprosjekter/Maskulinitetsprosjektet/) - lest 18.okt 2012 kl. 1115)

Rapportserie NIH/F; 04/2011. Fasting og Sand:

<http://brage.bibsys.no/fhs/bitstream/URN:NBN:no->

[bibsys\\_brage\\_30414/1/Flere%20kvinner%20i%20forsvaret\\_TRYKK.pdf](http://brage.bibsys.no/fhs/bitstream/URN:NBN:no-bibsys_brage_30414/1/Flere%20kvinner%20i%20forsvaret_TRYKK.pdf) –

lest 18.okt 2012 kl. 1142)

Forsvarets Forskningsinstitutt; Forskning på årskull:

[http://www.ffi.no/no/Prosjekter/Forskning\\_paa\\_aarskull/Sider/default.aspx](http://www.ffi.no/no/Prosjekter/Forskning_paa_aarskull/Sider/default.aspx)

(- lest 13.mai 2013 kl. 2156)

## 9 Vedlegg

Fokusgruppesamtale

Samtykkeerklæring

Søknad om datainnsamling i Forsvaret og MPKp, ArtBn og PBN

Godkjenning av prosjektoppgave Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste

### **Fokusgruppesamtale:**

- Avdeling:
- Navn/grad på deltakere:
  - 1.
  - 2.
  - 3.
  - 4.
  - 5.
  - 6.
  - 7.
  - 8.
  - 9.
  - 10.
  
- Presentasjon av hensikt ved gjennomføring og metode (5min).
- Presentasjon av min prosjektoppgave og meg selv (5min).
  - Samtykkeerklæring
  - Anonymitet
  
- Hensikt og metode for gjennomføring av fokusgruppe (5min).

Hva skjer de neste 2 timer?

  - Tema
  - Pause etter ca. 1 time (5min)
  - Spørsmål
  - Diskusjon
  - Oppgave
  - Lyd/bilde opptak
  - Ledelse av innlegg/ordfører
  - Observasjon/deltakelse fra Hoogensen/meg

- Diskusjon og drøfting (90min)
  - Se side 2 og 3 (under)
  
- Avslutning (5min)
  - Oppsummering
  - Avtakking
  - Plan videre for oppgaven. Innlevering, offentliggjøring
  - Presentasjon av funn for avdelingen

## **Diskusjon og drøfting:**

Vi skal gjennom fire ulike tema og vinklinger i dagens samling for å finne ut hva som kan være positive elementer i egen organisasjonskultur med tanke på maskulinitet. Alle temaene diskuteres åpent i gruppe. Jeg ønsker beskrivelser og diskusjon om hva deltakerne gjør, hvordan og hvorfor. Hva, hvordan og hvorfor vil være gjennomgående for å samle de data jeg er på jakt etter.

1. Øke selvinnsikt og forståelse for egen militær organisasjon. (egne mentale modeller er ofte sterkt preget av organisasjonskultur):  
Her spør vi om organisasjonskulturen og lytter til svarene. Hvordan beskriver de sin egen institusjon, samt egen og andres rolle i organisasjonen? Dette kan innebære hvordan de oppfatter/forstår overbyggende organisasjon så vel som andre våpengrener, tropparter med mer.
  - a. Hvordan vil dere beskrive egen organisasjon?
    - i. Egen avdeling. Hva er særegent og genuint ved for avdelingen?
    - ii. 1-4 ledd oppover og bortover (TMBN, INFO-OPS, CIMIC)
    - iii. Forsvaret
    - iv. Hvilke kjennetegn har deres org.kultur?
  - b. Hva skiller dere fra andre bortsett fra «rød» beret og arbeidsoppgaver?
    - i. MPKP kontr andre avdelinger
  - c. Hvilke «briller» ser/oppfatter/handler vi gjennom? Hva er det som farger vår verden? Hva kjennetegner avdelingens (MPKP's/PBN's) forståelse av verden?
    - i. Hvordan ser verden ut med PBN/MP øyne?
    - ii. Individnivå
    - iii. Gruppe
    - iv. Avdeling
    - v. Organisasjon
2. Øke forståelse og innsikt for ikke militære organisasjoner; NGO 'er, statlige etater, lokale sikkerhetsorganisasjoner, trossamfunn, etc. Her er jeg ute etter å forstå hva militære mener/tenker om sivile organisasjoner.
  - a. Hvilke særtrekk/beskrivelse tillegger militære, andre organisasjoner?
    - i. Flyktningshjelpen
    - ii. Politiet
    - iii. Securitas
3. Selvinnsikt og forståelse rundt «Gender».  
Jeg er på jakt etter deres forståelse av maskulinitet og feminitet, og hvordan deres forståelse influerer deres jobb til daglig.  
Her vil det bli synlig hvordan deltakernes «mentale modeller» er utslagsgivende for hvordan de forstår virkeligheten.
  - a. Hva er maskulinitet?
    - i. Maskuline egenskaper



- b. Hva er feminitet
    - i. Feminine egenskaper?
  - c. I hvilken grad forstår dere disse nøkkelbegrepene som positive eller negative?
    - i. Forklar og begrunn
  - d. Hvordan påvirker deres egen kunnskap om maskulinitet og feminitet, deres beslutninger?
    - i. Hvorfor velger/gjør dere som dere gjør?
  - e. Hvordan bruker dere «denne» kompetansen om maskulin/feminin i hverdag?
    - i. Bevisst
    - ii. Ubevisst
  - f. Hvilke fordommer (mentale modeller) er vanlige?
4. Forståelse gjennom sammenligning.
- a. Sammenlign hovedpunktene fra diskusjon om maskulinitet og feminitet med hovedpunktene fra militær og sivil organisasjonskultur?
    - i. Hvordan påvirker vår gender-forståelse måten vi oppfatter andre på?
    - ii. Hvilke organisasjoner og aktiviteter assosierer vi med vår egen forståelse av positiv og negativ maskuline og feminine egenskaper?
    - iii. Hvilke organisasjoner har maskuline egenskaper og hvordan er de synlige?
      - 1. Er dette bra/dårlig og hvorfor?
  - b. Hvordan vil folk utenfor den militære sfære oppfatte og forstå deres maskuline og feminine kultur? Se tilbake til punkt 1 og 3.
    - i. Mentale modeller – fordommer
    - ii. Beskrivende ord
    - iii. Ta på dere «briller/mentale modeller» fra ikke-militære (samfunnet for øvrig). Hvordan vil de beskrive dere og deres avdeling?
      - 1. Maskulin og feminin
      - 2. Hvorfor er det slik tror dere?

## Forespørsel om å delta i Fokusgruppe i forbindelse med en masteroppgave

Jeg er masterstudent i statsvitenskap ved Universitetet i Tromsø og holder nå på med avsluttende masteroppgave. Temaet for oppgaven er Organisasjonskultur og maskulinitet. Jeg vil se på maskulinitetens plass i avdelingens organisasjonskultur. Videre vil jeg beskrive forskjeller og likheter mellom avdelingene.

For å finne ut av dette, ønsker jeg å samle 10-20 sjefer Esk/Kp/Btt og tropps-nivå fra flere ulike bataljoner i Brigade Nord, til gruppesamtale. Spørsmålene vil dreie seg om meninger om avdelingskultur, maskulinitet, femininitet, grupper og identitet. Jeg vil bruke lyd/bilde opptak, samt ta notater mens vi snakker sammen. Intervjuet vil ta inntil to timer.

Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil alle innsamlede data om deg bli anonymisert. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Opplysningene anonymiseres og opptakene slettes når oppgaven er ferdig, innen utgangen av 2013.

Dersom du har lyst å være med på intervjuet, er det fint om du skriver under på den vedlagte samtykkeerklæringen og sender den til meg.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe meg på 93 00 33 67, eller sende en e-post til [olavhallan@hotmail.com](mailto:olavhallan@hotmail.com). Du kan også kontakte min veileder Gunhild Hoogensen Gjørsv ved Institutt for sosiologi, statsvitenskap og samfunnsplanlegging ved Universitetet i Tromsø, på telefonnummer 94842610.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD).

Med vennlig hilsen  
Olav Hallan  
Sykehusveien 5  
1346 Gjøttum

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt skriftlig informasjon og er villig til å delta i studien.

Signatur ..... Telefonnummer .....

Olav Hallan

Forsvarets Høgskole (FHS)

08.10.2012

Oslo Mil Akershus

0015 Oslo

Olav Hallan

Masterstudent UiT

Sykehusveien 5

1346 Gjøttum

Tlf. 93003367

Søknad om datainnsamling i Forsvarets avdelinger.

Jeg skriver masteroppgave om maskulinitetskultur i Forsvaret. Masteroppgaven er avsluttende for Masterprogrammet Konflikt, Sikkerhet og Flerkulturell forståelse ved Universitetet i Tromsø (UiT). Min veileder fra UiT er Førsteamanuensis Gunhild Hoogensen Gjorv som vil delta på datainnsamling. I tillegg samarbeider med Genderprosjektet ved Forsvarets Høgskole ved Ole Magnus Totland. Innleveringsfrist for oppgaven er 15.nov 2012.

Jeg ønsker å se på hva maskulinitet er i hverdagen og hva avdelingssjefer på ulike nivå legger i begrepet. For å samle inn data ønsker jeg å gjennomføre to samtaler med fokusgruppe. Jeg vil konsentrere meg om sjefer på ulike nivå i Brigade Nord.

Prosjektet er meldt inn til Norsk samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD) og har fått prosjektnummer 31742 hos personvernombudet.

Jeg er yrkesoffiser ansatt i Forsvarets Mililtærpolitivdeling.

Jeg ber om godkjenning til å samle data i Forsvaret og Hæren til min prosjektoppgave.

Mvh

Olav Hallan

Militærpolitikompagniet

Sandvika 12.10.2012

Major Ole Johan Skogmo

Olav Hallan

Masterstudent UiT

Sykehusveien 5

1346 Gjøttum

Tlf. 93003367

[olavhallan@hotmail.com](mailto:olavhallan@hotmail.com)

Søknad om datainnsamling i Militærpolitikompagniet Brigade Nord.

Jeg skriver masteroppgave om maskulinitet og dens plass i organisasjonskulturen. Masteroppgaven er avsluttende for Masterprogrammet Konflikt, Sikkerhet og Flerkulturell forståelse ved Universitetet i Tromsø (UiT). Programmet er en miks av både sosialantropologi og statsvitenskap tilrettelagt gjennom Forsvarets Høgskole og Forsvarets Studiesenter på Bardufoss. Min veileder fra UiT er Førsteamanuensis Gunhild Hoogensen Gjorv og vil delta på datainnsamling. I tillegg samarbeider jeg med Genderprosjektet ved Forsvarets Høgskole ved Ola Magnus Totland. Innleveringsfrist for oppgaven er 15.nov 2012.

Jeg ønsker å se på hvordan maskulinitet påvirker organisasjonskulturen i to ulike avdelinger i Brigade Nord, samt å se både likheter og forskjeller mellom avdelingene. Oppgaven tar sikte på å beskrive et «bilde», en «temperaturmåling», på hva maskulinitet er i henholdsvis Panserbataljonen og Militærpolitikompagniet.

Jeg ønsker å samle nivået under ledelsen; troppssjefer/nk osv, totalt 5-10stk, for å gjennomføre en gruppesamtale under ledelse av meg. Temaet for fokusgruppen vil være organisasjonskultur og maskulinitet i MPKP. Det er fint om dere kan settes av inntil to timer for gruppesamtale. Det er ønskelig å ta opp samtalen på lyd og bilde slik at det blir enklere å analysere i etterkant. Opptak vil slettes etter analyse og respondentene vil anonymiseres i videre arbeid.

Jeg ønsker primært å gjennomføre fokusgruppe på Bardufoss i løpet av uke 43. Dag og tid kan dere foreslå etter hva som passer best.

Prosjektet er meldt inn til Norsk samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD) og har fått prosjektnummer 31742 hos personvernombudet.

Jeg er til daglig yrkesoffiser, ansatt i Forsvarets Militærpolitidivisjon.

Jeg ber om godkjenning til å samle inn data fra din avdeling og ser frem til å høre fra dere.

Mvh

Olav Hallan

Artilleribataljonen  
15.05.2013

Sandvika

Oblt Karlsen

Olav Hallan

Masterstudent UiT

Sykehusveien 5

1346 Gjøttum

Tlf. 93003367

[olavhallan@hotmail.com](mailto:olavhallan@hotmail.com)

Søknad om datainnsamling i Artilleribataljonen Brigade Nord.

Jeg skriver masteroppgave om maskulinitet og dens plass i organisasjonskulturen. Masteroppgaven er avsluttende for Masterprogrammet Konflikt, Sikkerhet og Flerkulturell forståelse ved Universitetet i Tromsø (UiT). Programmet er en miks av både sosialantropologi og statsvitenskap tilrettelagt gjennom Forsvarets Høgskole og Forsvarets Studiesenter på Bardufoss. Min veileder fra UiT er Førsteamanuensis Gunhild Hoogensen Gjørsv og vil delta på datainnsamling. I tillegg samarbeider jeg med Genderprosjektet ved Forsvarets Høgskole ved Ola Magnus Totland. Innleveringsfrist for oppgaven er 31.mai 2013.

Jeg ønsker å se på hvordan maskulinitet påvirker organisasjonskulturen i ulike bataljoner i Brigade Nord, samt å se både likheter og forskjeller mellom avdelingene. Oppgaven tar sikte på å beskrive et «bilde», en «temperaturmåling», på hvordan maskulinitet/femininitet oppleves i de ulike avdelingene.

Jeg ønsker å samle Batteri (sjef/nk) nivå og troppssjefer, totalt 3-5stk, for å gjennomføre en gruppesamtale under ledelse av meg. Temaet for fokusgruppen vil være organisasjonskultur og maskulinitet/femininitet i ArtBn. Det er fint om dere kan settes av inntil to timer for gruppesamtale. Det er ønskelig å ta opp samtalen på lyd og bilde slik at det blir enklere å analysere i etterkant. Opptak vil slettes etter analyse og respondentene vil anonymiseres i videre arbeid.

Jeg ønsker primært å gjennomføre fokusgruppe på Setermoen i løpet av uke 21. Dag og tid kan dere sette etter hva som passer best.

Prosjektet er meldt inn til Norsk samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD) og har fått prosjektnummer 31742 hos personvernombudet.

Jeg er til daglig yrkesoffiser og ansatt i Forsvarets Mililtærpolitivdeling.

Jeg ber om godkjenning til å samle inn data fra din avdeling og ser frem til å høre fra dere.

Mvh

Olav Hallan

Panserbataljonen  
12.10.2012

Sandvika

Oblt Terje Hansen

Olav Hallan

Masterstudent UiT

Sykehusveien 5

1346 Gjøttum

Tlf. 93003367

[olavhallan@hotmail.com](mailto:olavhallan@hotmail.com)

Søknad om datainnsamling i Panserbataljonen Brigade Nord.

Jeg skriver masteroppgave om maskulinitet og dens plass i organisasjonskulturen. Masteroppgaven er avsluttende for Masterprogrammet Konflikt, Sikkerhet og Flerkulturell forståelse ved Universitetet i Tromsø (UiT). Programmet er en miks av både sosialantropologi og statsvitenskap tilrettelagt gjennom Forsvarets Høgskole og Forsvarets Studiesenter på Bardufoss. Min veileder fra UiT er Førsteamanuensis Gunhild Hoogensen Gjørsv og vil delta på datainnsamling. I tillegg samarbeider jeg med Genderprosjektet ved Forsvarets Høgskole ved Ola Magnus Totland. Innleveringsfrist for oppgaven er 15.nov 2012.

Jeg ønsker å se på hvordan maskulinitet påvirker organisasjonskulturen i to ulike bataljoner i Brigade Nord, samt å se både likheter og forskjeller mellom avdelingene. Oppgaven tar sikte på å beskrive et «bilde», en «temperaturmåling», på hva maskulinitet er i henholdsvis Panserbataljonen og Sanitetsbataljonen.

Jeg ønsker å samle Esk (sjef/nk) nivå og troppssjefer, totalt 5-10stk, for å gjennomføre en gruppesamtale under ledelse av meg. Temaet for fokusgruppen vil være organisasjonskultur og maskulinitet i PBN. Det er fint om dere kan settes av inntil to timer for gruppesamtale. Det er ønskelig å ta opp samtalen på lyd og bilde slik at det blir enklere å analysere i etterkant. Opptak vil slettes etter analyse og respondentene vil anonymiseres i videre arbeid.

Jeg ønsker primært å gjennomføre fokusgruppe på Setermoen i løpet av uke 42 eller 43. Dag og tid kan dere sette etter hva som passer best. Mandag 22 og onsdag 24.okt passer meget bra.

Prosjektet er meldt inn til Norsk samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD) og har fått prosjektnummer 31742 hos personvernombudet.

Jeg er til daglig yrkesoffiser, ansatt i Forsvarets Mililtærpolitivdeling.

Jeg ber om godkjenning til å samle inn data fra din avdeling og ser frem til å høre fra dere.

Mvh

Olav Hallan

Gunhild Hoogensen Gjørv  
Institutt for arkeologi og sosialantropologi  
Universitetet i Tromsø  
Teorifagbygget hus 5  
9037 TROMSØ

Vår dato: 10.10.2012

Vår ref:31742 / 3 / MAS

Deres dato:

Deres ref:

### TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 05.10.2012. Meldingen gjelder prosjektet:

|                      |  |
|----------------------|--|
| 31742                | <i>Maskulinitet i hverdagen. Hva er maskulinitet for avdelingsjefer i Hæren idag</i> |
| Behandlingsansvarlig | <i>Universitetet i Tromsø, ved institusjonens overste leder</i>                      |
| Daglig ansvarlig     | <i>Gunhild Hoogensen Gjørv</i>   |
| Student              | <i>Olav Hallan</i>   |

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

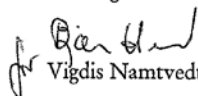
Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

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](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://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.12.2012, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

  
Vigdis Namtvedt Kvalheim

  
Mads Solberg

✓ Mads Solberg tlf: 55 58 89 28  
Vedlegg: Prosjektvurdering  
Kopi: Olav Hallan, Sykehusveien 5, 1346 GJETTUM

Avdelingskontorer / District Offices:

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

## Personvernombudet for forskning



### Prosjektvurdering - Kommentar

---

Prosjektnr: 31742

Prosjektet utforsker forholdet mellom politiske målsetninger for økt kvinneandel i Forsvaret og hvordan avdelingssjefer i hæren tenker om maskulinitet.

Utvalget på opptil 20 avdelingssjefer rekrutteres via studentens eget nettverk. Det innhentes tillatelse fra deltakernes overordnede for å gjennomføre prosjektet.

Ifølge prosjektmeldingen skal det innhentes muntlig og skriftlig samtykke basert på muntlig og skriftlig informasjon om prosjektet og behandling av personopplysninger. Personvernombudet finner informasjonsskrivet tilfredsstillende utformet i henhold til personopplysningslovens vilkår.

Innsamlede opplysninger registreres på privat pc. Personvernombudet legger til grunn at veileder og student setter seg inn i og etterfølger Universitetet i Tromsø sine interne rutiner for datasikkerhet, spesielt med tanke på bruk av privat pc til oppbevaring av personidentifiserende data.

Prosjektet skal avsluttes 15.11.2012 og innsamlede opplysninger skal da anonymiseres, og lyd- og video-opptak slettes i henhold til prosjektmeldingen. Anonymisering innebærer at direkte personidentifiserende opplysninger som navn/koblingsnøkkel slettes, og at indirekte personidentifiserende opplysninger (sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. yrke, alder, kjønn) fjernes eller grovkategoriseres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes i materialet.