

ØF-notat 01/2013

Jenter i førstegangstjeneste

Motivasjon og trivsel blant jenter i 1992-kullet

av

Tonje Lauritzen og Kari Batt-Rawden

Østlandsforskning er et forskningsinstitutt som ble etablert i 1984. Instituttet har siden 2011 vært organisert som et aksjeselskap med Hedmark fylkeskommune, Oppland fylkeskommune, Høgskolen i Lillehammer, Sparebanken Hedmark og Stiftelsen Østlandsforskning som eiere. Østlandsforskning er lokalisert på Lillehammer, men har også et kontor på Hamar.

Instituttet driver anvendt, tverrfaglig forskning og utvikling. Østlandsforskning er orientert mot en bred og sammensatt gruppe brukere. Den faglige virksomheten er konsentrert om to områder:

- Næringsliv og regional utvikling
- Velferd, organisasjon og kommunikasjon

Østlandsforskning viktigste oppdragsgivere er departementer, fylkeskommuner, kommuner, statlige etater, råd og utvalg, Norges forskningsråd, næringslivet og bransjeorganisasjoner.

ØF-notat 01/2013

Jenter i førstegangstjeneste

Motivasjon og trivsel blant jenter i 1992-kullet

av

Tonje Lauritzen og Kari Batt-Rawden



Tittel: Jenter i førstegangstjeneste. Motivasjon og trivsel blant jenter i 1992-kullet.

Forfatter: Tonje Lauritzen og Kari Batt-Rawden

ØF-notat nr.: 01/2013

ISSN nr.: 0808-4653

Prosjektnummer: 1008

Prosjektnavn: Kvinner i Forsvaret/Forskning på årskull

Oppdragsgiver: Forsvarets forskningsinstitutt

Prosjektleder: Tonje Lauritzen

Referat: Notatet omhandler jenters motivasjon for, forventninger om og trivsel i førstegangstjenesten, samt planer for eventuell videre karriere i Forsvaret og årsaker til avbrutt tjeneste. Jentene er fra 92-kullet og de første jentene som har hatt sesjonsplikt. Jentene som er intervjuet har vært i eller er i førstegangstjeneste.

Emneord: Førstegangstjeneste, jenter, 92-kullet, trivsel

Dato: Januar 2013

Antall sider: 36

Pris: Kr 80,-

Utgiver: Østlandsforskning
Postboks 223
2601 Lillehammer

Telefon 61 26 57 00
Telefaks 61 25 41 65
epost: post@ostforsk.no
<http://www.ostforsk.no>

Dette eksemplar er fremstilt etter KOPINOR, Stenergate 1 0050 Oslo 1. Ytterligere eksemplarfremstilling uten avtale og strid med åndsverkloven er straffbart og kan medføre erstatningsansvar.

FORORD

Dette notatet er leveransen fra Østlandsforskning i prosjektet Forskning på årskull II, til Forsvarets forskningsinstitutt. Tema i notatet er 1992-kulletts jenter som er inne til/har vært inne i førstegangstjeneste i løpet av 2012, og deres motivasjon og trivsel. Det er også intervjuet noen jenter som avbrøt tjenesten og om årsakene til det.


Forskning på årskull II er en videreføring av Forskning på årskull og ledes av Forsvarets forskningsinstitutt. Østlandsforskning er en underleverandør i dette prosjektet og har tidligere levert en kunnskapsstatus (Schanke, Lauritzen & Leirvik 2008), et teorinotat (Lauritzen & Leirvik 2008), og to empirisk-baserte notater med intervjuer av vernepliktige, yngre befal og vervede i Hæren (Lauritzen, Leirvik, Schanke & Ellingsen 2009) og Luftforsvaret (Batt-Rawden & Skålholt 2010 og Mathisen 2011). De empiriske notatene er utgangspunktet for bokkapitlet som Østlandsforskning bidrar med i den kommende boken fra Forskning på årskull.

Bakgrunnen for Forskning på årskull-prosjektene er Stortingsmelding nr. 36 (2006-2007). I den fremkommer det at det skal iverksettes kartlegging og forskning knyttet til økt rekruttering av kvinner til Forsvaret. Slik forskning skal bidra til målrettede rekrutteringstiltak for å motivere både kvinner og menn til tjeneste i Forsvaret, samt gi bedre kunnskap om hvordan kvinner og menn oppfatter Forsvaret som arbeidsgiver, sammenlignet med jevnaldrende som har truffet andre yrkesvalg. Videre skal det avdekkes årsaker til at kvinner og menn slutter i Forsvaret.

Østlandsforskning retter en stor takk til jentene som stilte opp som informanter, og Vernepliktsverket (VPV) som ga oss lister over aktuelle informanter.

Lillehammer, januar 2013


Trude Hella Eide
forskningsleder


Tonje Lauritzen
prosjektleder

Innhold

1	Innledning	7
1.1	Likestilling i Forsvaret.....	7
1.2	Metode.....	8
2	Kvinnens motivasjon og arbeidsmiljø i Forsvaret.....	11
2.1	Kvinnens karrierevalg.....	11
2.2	Kvinnens trivsel i Forsvaret.....	12
2.2.1	Kjønnforskjeller	13
3	Hva forteller jentene?.....	15
3.1	Om informasjonen om Forsvaret.....	15
3.2	Om motivasjon og forventninger	16
3.3	Om tjenesten og Forsvaret.....	17
3.4	Om å være jente i Forsvaret.....	20
3.5	Om eventuell videre karriere i Forsvaret	23
3.6	Om hvorfor de avbrøt tjenesten.....	25
4	Oppsummering og konklusjon	29
4.1	Motivasjon	29
4.2	Erfaringer og opplevelser i førstegangstjenesten.....	30
4.3	Videre karriere i Forsvaret.....	31
4.4	Satsningsområder i arbeidet for å øke kvinneandelen.....	32
5	Referanseliste.....	33
	Vedlegg 1: Temaguide intervju med 92-kullet.....	35

1 INNLEDNING

I 2010 ble det lovfestet sesjonsplikt for kvinner. Sesjonsordningen er todelt med en nettbasert del 1, mens del 2 skjer ute på et av Forsvarets sesjonsentre. Det gjør at Forsvaret når ut med informasjon om Forsvaret og førstegangstjenesten til hele årskull. Dette tiltaket er et ledd i arbeidet for å øke kvinneandelen i Forsvaret. Daværende forsvarsminister Grete Faremo, uttalte samme år som sesjonsplikten ble innført, at hun ønsker at hver fjerde soldat i førstegangstjenesten skal være kvinne innen 2015. På vei mot målet om 25 prosent kvinneandel i førstegangstjenesten innen 2015, ble det innført en kvote på 1500 kvinner for 1992-årskullet. Østlansforskning har intervjuet noen av jentene fra dette kullet om deres

- motivasjon for å gå inn i Forsvaret,
- erfaringer og opplevelser i førstegangstjenesten, og
- hvorvidt erfaringene og opplevelsene har konsekvenser for en eventuell videre karriere i Forsvaret.

Jentene som ble intervjuet var delt inn i to grupper:

1. de som er i førstegangstjenesten eller har gjennomført førstegangstjenesten
2. de som har møtt opp til førstegangstjeneste og avbrutt tjenesten

Målet med prosjektet er å skaffe frem kunnskap på individuelt og organisatorisk nivå som et grunnlag for å etablere virkningsfulle tiltak rettet mot å øke kvinneandelen og mangfoldet i Forsvaret.

1.1 Likestilling i Forsvaret

Likestilling er et uttalt politisk mål avledet av en rådende likhetsideologi som ligger til grunn for de demokratiske samfunnene. Likestilling bygger på et likhetsprinsipp som vil si frihet fra diskriminering, desavuering og krenkelser på grunnlag av kjønn, og inneholder et demokratisk krav om lik rett til deltakelse (Skjeie og Teigen 2003). Dette gjelder på både samfunns- og individnivå. De to nivåene påvirker hverandre og mens samfunnsnivået handler om politikk og hvilken likestillingspolitikk som skal føres, handler individnivået om den enkeltes holdning til likestilling og deres forståelser om kjønn som noe vi «er» eller noe vi «gjør» (Skjeie og Teigen 2003). «Å gjøre kjønn» handler om å forstå kjønn som relasjon og prosess, og som noe mer enn en variabel eller et kjennetegn ved enkeltindivider. I et slikt perspektiv skapes kjønn i interaksjonen mellom kvinner og menn,

mellom kvinner og mellom menn. Til dette perspektivet hører også en symbolsk forståelse av kjønn fordi kjønn er noe vi «tenker». Forestillinger om femininitet og maskulinitet knyttet til henholdsvis kvinner og menn utgjør våre tankeskjema for samhandling, praksiser og forhandlinger i organisasjoner og samfunnsliv (Kvande 2007), og ligger som en ramme rundt de valgene vi tar.

Når det gjelder likestilling har det skjedd mye de siste årene på et samfunnsnivå. Forsvaret har imidlertid i liten grad vært involvert i dette arbeidet. Dette viser seg blant annet i at Forsvaret var utelatt fra Likestillingsloven da den kom i 1979 (Vernø & Sveri 1990). Diskusjonene om kvinner i Forsvaret har i større grad handlet om de symbolske forståelsene av kjønn gjennom argumenter om kvinners «sjel» og hva som passer seg for kvinner og ikke.

De siste tiår er mange av restriksjonene fjernet og kvinner har i økende omfang fått tilgang til offisersutdanning og funksjoner som i militær sammenheng tradisjonelt har vært forbeholdt menn. Det er likevel en realitet at kvinner fortsatt er sterkt underrepresentert på alle nivåer og i alle funksjoner innenfor Det norske forsvar (Andreassen & Ingalls 2010). Dette kan henge sammen med at symbolske representasjoner og kulturelle oppfatninger om kjønn ofte er mer stabile enn kjønn som interaksjon og praksis (Kvande 2007). Det vil si at det tar lengre tid å endre forestillingene om hva som passer for kvinner, selv om kvinner har de samme mulighetene som menn når det gjelder utdanning og stillinger i Forsvaret i dag. Motstanden mot kvinner i Forsvaret finnes imidlertid ikke bare blant menn, men også blant kvinnene selv (Vernø & Sveri 1990. se også Lauritzen et al 2009). Det gjør at det ikke er nok å fylle eventuelle kvoter for å nå målet om en kvinneandel på 25 prosent i førstegangstjenesten. Kulturen og de symbolske forestillingene må også endres.

Jentenes trivsel i førstegangstjenesten er viktig for at de skal gjennomføre og fullføre førstegangstjenesten og ønske en eventuell videre karriere i Forsvaret. I dette notatet fokuserer vi på jentenes motivasjon, trivsel og arbeidsmiljø og betydningen det kan ha for om de fullfører førstegangstjenesten og vurderer en videre karriere i Forsvaret.

1.2 Metode

I 2012 har Østlandsforskning intervjuet til sammen 30 jenter. I dette notatet vil en kategorisering etter tema som løftes opp i intervjuene, skisseres. Kategoriene vil fungere som sammenligningsgrunnlag for eventuelle nye intervjuer som foretas de neste årene, samt at nye kategorier kan legges til. I senere studier bør utvalget økes, og også gutter intervjues for å kunne sammenligne jenter og gutters motivasjon og trivsel, og gjennom det se nærmere på kjønnsforskjeller og forståelser av kjønn over år.

Vi ønsket å snakke med jentene fremfor å sende ut et spørreskjema. Individuelle intervjuer gir større rom for å begrunne, argumentere og reflektere rundt motivasjon for de valgene

de har tatt, og de erfaringene de har som jenter i Forsvaret (Repstad 2007). Det hadde vært en fordel å møte jentene en til en, men for å nå ut til flest mulig innenfor gjeldende økonomiske rammer i 2012 valgte vi telefonintervju.

Utvalget ble trukket tilfeldig fra lister vi fikk fra Vernepliktsverket (VPV) over jenter fra 1992-kullet som var inne eller hadde vært inne til førstegangstjeneste. Det ble tatt kontakt med en del jenter som aldri svarte på henvendelsene, men det er naturlig at noen ikke ville snakke med oss eller at vi ikke fikk tak i dem. Det ble derfor trukket et større utvalg enn det antall som skulle intervjues. Det ble foretatt telefonintervju med 20 jenter som enten var i førstegangstjenesten eller som nylig hadde dimittert. I tillegg ble 10 jenter som hadde avbrutt førstegangstjenesten, intervjuet. Hvert telefonintervju varte i ca en halvtime og ble renskrevet og skrevet ut rett etter gjennomføringen av intervjuet. Intervjuguiden ligger som vedlegg 1.

2 KVINNERS MOTIVASJON OG ARBEIDSMILJØ I FORSVARET

2.1 Kvinners karrierevalg

I Norge har vi et kjønnssegregert arbeidsliv som følge av at kvinner og menn velger kjønnsstradisjonelle utdanninger. Det er ulike forklaringer på hvorfor kvinner og menn velger forskjellig. Noen trekker frem biologiske kjønnsforskjeller, mens andre peker på at ulikhetene er sosialt konstruerte (Birkelund & Petersen 2005), jf. perspektivet om å «gjøre kjønn» (Kvande 2007). Preferansene jenter og gutter har for de valg de tar bunner i et slikt perspektiv, og at de møter ulike forventninger og normer til hva jenter og gutter passer til og kan gjøre.

Sesjon er en viktig rekrutteringsarena nå som den er pliktig for alle i hvert årskull. Studier av påvirkningsagenter når det gjelder unges utdannings- og yrkesvalg, viser alle at foreldre og andre nære personer, er de som påvirker i størst grad (Schreiner et al 2010, Buland 2008). Deretter er det noe forskjellig fra studiene om det er rådgivere eller skolebesøk som påvirker nest mest (se Buland 2008). Schreiner et al. (2010) kategoriserer skolebesøk under tiltak og kampanjer og i deres studie rangerer ungdom som velger realfag, nettsider og brosjyrer som mest effektfulle og deretter skolebesøk eller besøk på studiested, og utdanningsmesser. Reklame kommer sist og det er det få som mener har betydning på valgene de tar. Forsvaret er innom de fleste områdene her med samtaler på sesjon, skolebesøk, utdanningsmesser, nettsider og brosjyrer og reklame både på sesjon og andre samfunnsarenaer.

Jenter velger oftere utradisjonelt enn gutter. Dette viser seg blant annet innenfor medisin som tidligere var et mannsdominert yrke og i dag er mer kjønnsbalansert (Birkelund og Petersen 2005). Når det gjelder Forsvaret viser tidligere undersøkelser at mange kvinner ser på førstegangstjenesten som et annerledes år på linje med folkehøgskole eller jorda rundt reise før de starter på den egentlige utdanningen (Lauritzen m.fl 2009). Det samme kan gjelde for befalsskolen. Utdanning i Forsvaret kan være et springbrett for en sivil karriere selv om utdannings- og yrkesvalgene deretter er mer tradisjonelle. Dette viser seg i en studie fra Forsvarets forskningsinstitutt som har til hensikt å identifisere ulike karakteristika ved personer som tiltrekkes av Forsvaret. Studien viser at både jenter og gutter setter aktivitetsnivå og fysisk form som de viktigste faktorene som virker inn på ønsket om å tjenestegjøre i Forsvaret. Videre viser studien at jenter påvirkes av flere forhold enn hva gutter gjør, og et av forholdene er utdanningen i Forsvaret. Det er

utdanningen jentene ønsker seg, mens de i mindre grad kan tenke seg en lengre tjeneste i Forsvaret (Fauske 2011). Utdanningen sees som relevant for sivile yrker, for eksempel innenfor helse eller politi. Å skille utdanningen fra tjenesten eller profesjonen, som de utdannes til i Forsvaret, bekreftes til dels også fra andre sivile utdanninger og yrker som er mannsdominerte. Undersøkelser viser at det er flere kvinner som velger utradisjonelle utdanninger og yrker som slutter under utdanning eller når de kommer ut i arbeid (se blant annet Ree-Lindstad & Skipnes 2011). Dette kan handle om trivsel på arbeidsplassen, eller mangel på trivsel på arbeidsplassen. Kjønn og forståelsene av kjønn kan ha betydning her. I det følgende vil vi vise til tidligere studier av kvinners trivsel i Forsvaret og førstegangstjenesten og teorier om arbeidsmiljø og konstruksjoner av kjønn.

2.2 Kvinners trivsel i Forsvaret

Vernepliktsundersøkelsen fra 2010 (Forsvarets mediesenter 2011) viser at 79 prosent av de vernepliktige trives ganske godt og meget godt i Forsvaret, mens fem prosent trives ganske eller meget dårlig. Det beste ved førstegangstjenesten er å treffe nye mennesker, samholdet og utfordringer og opplevelser.

Begrepet jobbtilfredshet handler om hva folk føler for jobbene sine og de ulike aspektene ved dem (Matthiesen 2010). Hvilke deler av jobben eller jobbsituasjonen man er tilfreds med er fasettert og i litteraturen skilles det mellom fem områder:

- Lønn (lønnsnivå, sammenlignbar lønn)
- Forfremmelse (karriere)
- Kollegaene (sosialt nettverk på jobben)
- Veiledning (ledelse)
- Arbeidet i seg selv (jobbinnhold)

Det er samtidig mulig å være tilfreds i jobben selv om man er misfornøyd med enkelte delområder.

Når det gjelder hva som er kjedeligst ved førstegangstjenesten så viser Vernepliktsundersøkelsen fra 2009, at det er kjedelige arbeidsoppgaver som ligger på topp. Samtidig er flertallet blant de vernepliktige fornøyd med arbeidsoppgavene og føler at deres ideer og innspill blir hørt av de overordnede. Det er 40 prosent som anser oppgavene som meningsfulle. Dette handler om noen av de psykososiale faktorene ved arbeidsmiljøet.

Innenfor psykososialt arbeidsmiljø kan man snakke om et motivasjonspsykologisk perspektiv og et stressteoretisk perspektiv. I dette notatet er det det motivasjonspsykologiske perspektivet som er relevant. Thorsrud og Emerys (1970) jobbkrav faller innunder dette perspektivet. Jobbkravene er en forutsetning for å kunne oppleve arbeidet som meningsfylt. Dette innebærer å få tilfredsstilt behovene for et

innhold i jobben, å lære, muligheten til å treffe beslutninger, anseelse og sosial støtte, samt å se en sammenheng mellom arbeidet og omverden og at arbeidstakeren ser jobben som forenelig med en ønskelig fremtid.

Når det gjelder jobbtilfredshet eller trivsel i førstegangstjenesten kan ett eventuelt gap mellom forventninger og hva soldatene faktisk erfarer i førstegangstjenesten virke inn på trivselen, både til det bedre og til det verre. Vernepliktsundersøkelsen fra 2010 (Forsvarets mediesenter 2011) viser at soldatene opplevde førstegangstjenesten som bedre fordi de fikk nye venner og nye erfaringer, at de var heldig med plasseringen og det ga muligheter for personlig utvikling. De som synes førstegangstjenesten ikke var som forventet pekte på at de ikke fikk de utfordringene de forventet, at det var kjedelig eller ikke fikk ønskede arbeidsoppgaver.

Det er tre forhold som virker inn på opplevelsen av det psykososiale arbeidsmiljøet. Det handler om hvordan medarbeiderne oppfatter ytre påvirkninger som omgivelser og arbeidsbetingelser. Deretter hvordan dette blir bearbeidet av arbeidstakerne, og til slutt hvilke utfall og resultater dette gir (Skogstad 2011) for eksempel når det gjelder trivsel. Dette handler med andre ord om hvordan medlemmene i organisasjonen erfarer oppgavene og miljøet, hvordan de bearbeider og håndterer det og hva dette har å si for deres trivsel i organisasjonene. Forventninger som ikke innfris eller mobbing og trakassering vil være erfaringer som kan bidra til mistrivsel.

2.2.1 Kjønnforskjeller

Forsvarets mediesenter har ikke sett på kjønnforskjeller når det gjelder trivsel, men tidligere studier av Vernepliktsundersøkelsene fra 2008 og 2009, viser at det er en kjønnforskjell når det gjelder mobbing og trakassering (Lauritzen et al. 2009, Mathisen 2011). I 2010 fremkommer det at omtrent fem prosent av de vernepliktige har blitt utsatt for seksuell trakassering, og 23 prosent av dem opplever den uønskede atferden som i stor eller meget stor grad gravende og alvorlig. 15 prosent sier de har blitt mobbet sjelden, av og til eller en til flere ganger i uka. Ut fra de tidligere undersøkelsene er det grunn til å tro at dette i størst grad gjelder kvinner. Hvorfor kvinner i større grad opplever trakassering, kan ha bakgrunn i våre forståelser av kjønn. Kvinner i en mannsdominert organisasjon som Forsvaret, er synlige på en annen måte enn menn og de fremstår som annerledes og som «de andre» som er forskjellige fra «oss». Dette kan henge sammen med en essensialistisk forståelse av kjønn som noe vi «er», istedenfor å se kjønn som noe vi «gjør» (Kvande 2007, Skjeie & Teigen 2003). Kjønn konstrueres i samhandlingene og forhandlingene mellom medlemmer i organisasjoner og i samfunnet, samt i hvordan vi og organisasjoner tenker om kvinner og menn. Med andre ord de symbolske forestillingene om kvinner og menn, femininitet og maskulinitet som vi omgir oss med.

Forestillingene om kvinner og menn, femininitet og maskulinitet er ofte mer stabile enn handlingene og praksisene våre. Dette kommer for eksempel til uttrykk ved at kvinner velger utradisjonelt som førstegangstjeneste i Forsvaret, men at kulturen i Forsvaret fremdeles kan synes å være basert på det som antas å være maskuline verdier (se for eksempel Totland 2009). Hvordan jentene fra 1992-kullet trives og deres erfaringer i førstegangstjenesten, samt deres motivasjon i for å søke seg til førstegangstjeneste, er tema i det neste kapitlet.

3 HVA FORTELLER JENTENE?

3.1 Om informasjonen om Forsvaret

Det er ulike kilder for hvor jentene fikk informasjon om Forsvaret fra. De fleste av jentene fant informasjon om Forsvaret på internett, men dette var som regel i tillegg til informasjon fra andre kilder slik som det illustreres her:

Jeg valgte Forsvaret fordi det så spennende ut. Jeg fikk se informasjonsfilm, og så søkte jeg opp informasjon sjøl på nett, men det var en venninne av meg som hadde vært på sesjon og så fortalte hun hvordan det hadde vært der og anbefalte det. Ellers, når vi var på ungdomsskolen var vi på kassetur på en militærleir, så da fikk jeg en innføring i hvordan det foregikk, og da syntes jeg det virka veldig artig, så da har jeg gått og tenkt på det hele tida. Også har jeg erfaring fra sjøforsvaret i Bergen, og jeg tenkte først at jeg skulle være der, men så bestemte jeg meg for å være litt lenger nord.

Denne informanten trekker frem flere informasjonskilder; en venninne, en informasjonsfilm, kassetur i en militærleir, samt erfaring fra Forsvaret. Andre henter informasjon primært fra familien:

Faren min jobber i Forsvaret og har hatt vært i Afghanistan, så det var sånn jeg fikk interessen, men også fått høre fra venner og bekjente, også bygget jeg videre på det jeg fant på nettet, så da bestemte jeg meg for at ja, jeg vil i Forsvaret.

Familien og foreldrene er de viktigste påvirkningskanalene for utdanning- og yrkesvalg som ungdom gjør (Schreiner mfl. 2010, Buland 2008), men også nettsider og skolebesøk har effekt (Schreiner et al 2010). Overraskende mange av jentene vi snakket med trakk frem innkalling til sesjon som en viktig informasjonskilde. Dette er nytt i og med at jenter først har hatt sesjonsplikt siden 2010. Tidligere fikk de kun *invitasjon* til sesjon, mens de nå får en *innkalling* og må gjennomføre sesjon del 1 og møte opp om de kommer videre til sesjon del 2. Når det gjelder informasjonen de fikk på sesjon så er det imidlertid noe blandede meninger om hvor mye informasjon de fikk og hvor nyttig den var.

Fikk vite om tjenestestedene, så film og kunne spørre noen om det vi lurte på. Jeg fikk mye informasjon der. De forklarte grunnleggende hva det gikk ut på. Jeg hadde ikke så veldig god greie på hverken grader eller tjenestefelt, og du har jo sjøl valgt hvor du kan dra.

Den generelle informasjonen de får på sesjon, gjør at mange mener de får vite lite, og ikke mer enn de allerede vet etter å ha lest på nettet og snakket med andre som har kjennskap til Forsvaret. Ei jente hevdet at filmen de brukte som introduksjon ikke helt stemte med det man egentlig kunne gjøre eller utføre i Forsvaret.

Egentlig ikke mye [informasjon]. Det virka jo mye tyngre enn det egentlig var. Det kunne virke ganske skremmende for jenter egentlig for filmen de rulla på sesjon den var jo bare ut i skogen hele tiden og bære på masse stokker og det virka veldig fysisk tungt for jenter. Særlig hvis jenter ikke er så fysisk sterke. Så man tjener ganske godt på å ha kjennskaper i Forsvaret fordi de kan fortelle om mye mer enn det du hører på sesjonen.

Sesjonen bidrar til å skape forventninger til tjenestene, og om forventningene ikke innfris kan det føre til mindre trivsel, samtidig som uventede forhold kan øke trivselen.

3.2 Om motivasjon og forventninger

Det er ulike motivasjonsgrunner for å søke seg inn til førstegangstjeneste. Noen hadde klare målsetninger med å være i førstegangstjeneste med hensyn til videre yrkeskarriere, mens det kan se ut til at det for flere var et ønske å gjøre noe annet, prøve noe nytt et år:

Jeg vil bli politi da, og det er 20 års grense for å komme inn på politihøgskolen så da tenkte jeg at militæret ville være det mest hensiktsmessige for meg da.

På en måte var det jo for opplevelsen. Jeg ville jo lære om meg selv og hva jeg selv kan takle, for det er jo ikke så mange som har vært i førstegangstjenesten, og som har det med seg videre.

Jeg hadde egentlig bare lyst til å prøve noe nytt og gjøre noe utenom det vanlige da, jeg bor på en liten plass, så det er ikke så mange jenter som reiser i militæret da, så jeg kjente ingen andre jenter som skulle inn.

Jeg trivdes ikke på skole, og jeg fant ingen jobb som jeg likte, så da tenkte jeg hva jeg skulle gjøre, så da valgte jeg Forsvaret, fordi jeg snakket mye med andre venner av meg som hadde vært i Forsvaret og de har funnet ut hva de vil, og de har lært så mye av det.

De klare målsetningene eller motivasjonen blant jentene er til forskjell fra guttenes motivasjon. Jentene velger seg aktivt inn i Forsvaret, mens gutter «må» i den forstand at om de blir kjent tjenestedyktig så må de avtjene verneplikten. For jentene er det valgfritt fram til de har skrevet under villighetserklæringen. Så snart de har gjort det er de underlagt de samme pliktene og har de samme rettighetene som guttene som er vernepliktige (Ulriksen 2002).

Motivasjonen kan ha betydning for hvilke forventninger jentene har til tjenesten. Blant jentene vi intervjuet er det store variasjoner som spenner fra å ikke ha spesielle forventninger til tydelige forventninger:

Jeg vet ikke, jeg hadde egentlig ikke så store forventninger, og var vel åpen for det meste. Det var vel å få oppleve noe nytt og utfordra meg sjøl, og bare få bruke kroppen min, utvikle meg og tenke på noe annet.

Forventningene for flere av jentene er knyttet til å utfordre seg selv fysisk og psykisk mer generelt, men det er også de jentene som konkretiserer utfordringene:

Jeg forventa at det skulle være disiplinert, hard jobbing og mye jobbing. Det har vært veldig gøy eller jeg visste det ville komme til å bli hardt og grusomt, hadde forventet sånn som rekrutten var.

Denne informanten bekrefter også at det har vært hardt og grusomt som hun forventet. En annen informant sier imidlertid at hun hadde forventet at det skulle være mer fysisk slitsomt, men at hun erfarte at utfordringen gikk mer på psykisk styrke.

Hadde vel tenkt at det kom til å bli veldig gøy og veldig spennende. Og veldig fysisk slitsomt, men det har viste seg at det heller går mer på psyken ved å være i forsvaret enn det fysiske.

Andre erfarte at det var en stor omstilling fra det sivile liv, blant annet den strenge disiplinen og det å stå opp så tidlig om morgenen:

Jeg forventa at det kom til å bli tungt, men jeg forventa og at det kom til å bli spennende, og jeg gleda meg, men jeg visste ikke helt hva jeg kunne forvente egentlig. Det kom til å bli en omstilling fra mitt sivile liv til militærlivet. Det gikk jo fra å jobbe noen ganger i uka til å stå opp kl. halvfem til seks og begynne å vaske og pusse sko, og det var veldig stor forskjell.

Ei jente nevner at hun ikke helt visste hva hun hadde begitt seg inn på, og var både spent og redd samtidig. På linje med mange av de andre jentene så hadde hun hatt det fint:

Jeg hadde blanda forventninger, for jeg hadde ikke peiling på hva jeg skulle inn på, for jeg var litt spent og redd, det var mye forskjellig på en gang, men det gikk nå bra. Jeg har nå storkost meg.

Trivsel kan henge sammen med forventninger i den grad forventningene innfris eller det er bedre enn forventet. Hvilke oppgaver og tjeneste jentene har og deres trivsel, er tema for neste del.

3.3 Om tjenesten og Forsvaret

Jentene vi snakket med var plassert på ulike tjenestesteder og i forskjellige tjenester. De var plassert i alle grener og mange avdelinger og hadde mange ulike arbeidsoppgaver. Noen hadde mer operative tjenester, mens andre betegnet tjenesten som «en type kontorjobb» eller med ansvar for at «soldatene har et tilbud, noe å gjøre, spesielt i helgene», eller som en tredje informant sa: «jeg er på en måte sånn vaskedame».

De mange ulike tjenestene og forskjellige arbeidsoppgavene har gitt varierte erfaringer blant jentene når det gjelder å være i førstegangstjenesten. To motpoler i trivsel på bakgrunn av tjenesten og oppgavene finner vi mellom hun som er på et fartøy og hun som er på en sykestue:

Jeg jobber som X på (fartøyet), så det er en veldig fin tjeneste, synes jeg. Jeg gikk på kurs her i to måneder etter rekruttskolen, og så valgte vi etter det. Da valgte jeg (fartøyet). Det som er så fint med det kurset så får man velge etterpå, så nå er jeg på (fartøyet), det er midnattssol og det er kjempefint, så jeg får se litt av hvert, også hadde vi en velferdstur i Kirkenes. Det var veldig spennende å hilse på grensevakter, så da var vi oppe på en observasjonspost og fikk se hvordan de jobbet, og det er mye å oppleve. Det mye velferd, synes jeg, normen er jo seks uker av gangen, så fordi man er ombord så lenge så får jeg veldig god mat, badstue, dvd så det ikke blir så kjedelig.

Soldaten som er på et fartøy trekker frem at hun får se landet og naturen og det setter hun stor pris på. Dette og det at de har mye å finne på skipet gjør at hun trives og ikke synes det er kjedelig. Vi får imidlertid ikke innblikk hvilke arbeidsoppgaver hun har og hva de består i og hvordan hun trives med dem. Soldaten som er på sykestue trekker frem at det er lite å gjøre og at dagene derfor blir lange:

Jeg er sanitet i Finnmark - Bardufoss. Jeg var først på Madla i to måneder, så to måneder på Sessvoll, så dro jeg til Nord-Norge derfra. Vi var tre soldater som ble plassert på sykestua og det var veldig lite å gjøre, fordi det er en veldig liten leir. Da gjorde vi ikke veldig mye, og det ble veldig lange dager.

Det kommer imidlertid ikke frem her om det bare er det at det er lite å gjøre på sykestua eller om det også er lite å gjøre på fritida. De erfaringene soldatene har med tjenesten kan være avgjørende for trivsel, jf. teorier om psykososiale faktorer hvor arbeidets innhold og mening er en viktig faktor for trivsel (Thorsrud & Emery 1970, Skogstad 2011). Under intervjuene kom det frem at soldatene synes det var lærerikt å være i Forsvaret. Det var imidlertid ikke hva de konkret lærte av fagkunnskaper de fremmet først og fremst, at de lærer å se framgang og å mestre, samt personlig utvikling:

Jeg trives jo med det vi lærer og sånt, og det er bra at jeg utfordrer meg selv fysisk, og det vi lærer i leksjonen, altså selv om det å løpe opp og ned en fjellside ikke er spesielt gøy der og da, så lærer vi å se framgang i det vi har gjort og blitt drilla på så lenge, at vi oppnår noe hver uke.

Likevel er det samholdet og fellesskapet som trekkes frem som det viktigste for trivselen:

...lære å tåle andre, ha fellesskap med andre er bra

Miljøet og hele opplegget, det er vanskelig å forklare.

Jeg lærte utrolig mye og det var et flott miljø.

På spørsmål om hvorfor samhold og fellesskap var så viktig, oppga noen jenter at et godt samhold var som en stor familie, de fikk sosial støtte etter behov, og de hjalp hverandre når det trengtes. På den måten kan det synes som om det er en sammenheng mellom fellesskapsfølelse og godt samarbeid, noe som igjen gir følelsen av trygghet og tilhørighet:

Det er så godt samhold, det blir en stor familie. Uansett om du ikke kjenner de, det er så godt samarbeid også så det går ikke an å forklare det med mindre man opplever det sjøl. Jeg hadde aldri trodd at det gikk an faktisk. Det er helt utrolig. Husker at vi i rekrutten hadde et kompaniløp, hvor alle var så slitne og folk kasta opp, men folk hjalp hverandre, og når vi sprang inn i mål og hadde fullført så tok vi hverandre i hendene og alle de andre kompaniene stod rundt og klappet og jubla og det var den beste følelsen i hele verden. Det er helt utrolig, det blir bare en stor familie. Folk trives.

Samholdet er også en motivasjonsfaktor kom det fram hos flere. I tillegg kunne det utvikle seg vennskap og unike sosiale bånd som de hevdet var grunnlagt i felles opplevelser og erfaringer som kan beskrives som å være i «samme båt»:

Samholdet var så bra, og det var god stemning mellom folk hele tiden og generelt gøy selv om det var hardt til tider. Vi motiverte hverandre og det var kjempekjekt, fikk gode venner og så møter du alle menige og befal på hele basen og man blir veldig godt kjent med alle på basen. Du har frihet og det har, vi har et bra samhold i lagene og i troppene, som ikke kan sammenlignes med det sivile livet da så man skaper veldig unike bånd her. Jeg trives med faste rutiner hver dag, og de faste menneskene, alt det der. Det er ikke kun er krig og blod som man tror.

Her kommer det frem at det sosiale og unike som soldatene og de andre som er der deler er avgjørende for at de trives. Det er noe mer enn «*krig og blod som man tror*». Det å ikke finne mening i arbeidsoppgavene er ikke det viktigste, men felleskapet og samholdet betyr mest for trivselen:

Jeg trives veldig godt, og det er dager da jeg ikke helt skjønner hva jeg driver med, men sånn er det for alle som kommer rett fra videregående og er vant til å bo hjemme og sånt, det er mye gøy og man lærer mye av å bo oppå andre mennesker, og man lærer at det er ikke alt som er like gøy, men man må gjøre det likevel. For det er en opplevelse å være her. Dette kommer jeg ikke å glemme.

I tilfeller hvor soldatene ikke trivdes, så var det manglende informasjon, arbeidsoppgaver eller samsvar med forventningene som var utslagsgivende:

Det jeg kan være litt misfornøyd med er at jeg burde blitt litt mer kjent med den stillingen jeg har, og i og med at det ikke var noe å drive med her oppe, så fikk jeg ikke utnytta det jeg hadde lært. Så jeg håper ikke de sender flere opp dit. Det er faktisk ingenting som skjer her oppe, og det har vært litt for lite informasjon for oss, fordi det har vært mye snakk om at vi skulle få lov å bytte tjenestested, men så har ikke dette vært tatt opp på lenge, fordi de sikkert vil ha folk gjennom det sanitetskurset.

Et annet forhold som kan skape mistriivsel, er lange, tunge og kjedelige dager. Det går igjen blant flere:

Så er det dager som man synes er kjipe, og jeg tror det kommer veldig utover i tjenestetiden når du har vært her en stund og noen ganger så kjennes det, ja nå er jeg sliten og da blir man litt psykisk frustrert da.

Sånn som når vi ligger til kai og det er lite å gjøre. Det er ikke så gøy å sitte i ro hele tiden. Det er litt kjedelig.

Jeg kunne ønske at det var litt mer grønn tjeneste, at vi fikk være litt mer ute og sånn.

Det er så øde her oppe. Det er ikke så mye å finne på på fritiden så tjenesten er det beste ved å være i Forsvaret. Det er fritiden som gjør at du savner å være hjemme.

I det siste sitatet så kommer det frem at selve tjenesten er bra, men det er den tiden de ikke er i tjeneste som er tung og kjedelig og det er da savnet etter familie og venner kommer. Det at soldatene bor i leire og må følge regler og normer som gjelder der til en hver tid, gir lite kontroll og påvirkning. Det er en negativ faktor ved det psykososiale arbeidsmiljøet (Thorsrud & Emery 1970, Skogstad 2011). For soldatene så gjelder ikke dette bare i arbeidet, men også fritida som de heller ikke har kontroll over.

De aller fleste trivdes i Forsvaret og de forskjellige grunnene de oppga er at det var lærerikt, det var en god utdanning å få, det var mye samhold og fellesskap blant soldatene, og de fikk utfordra seg sjøl og sine egne grenser. Dagene kunne være sammensatte og inneholde både positive og negative aspekter, men ga minner for livet og rike opplevelser nevnte flere av jentene. Hvilken betydning det har for trivselen å være jente i en mannsdominert organisasjon som Forsvaret, er tema i neste del.

3.4 Om å være jente i Forsvaret

Det er få situasjoner hvor jentene selv opplever at det er en fordel å være jente. De ønsker heller ikke at det skal være en fordel, og vil bli behandlet på samme måte som guttene i ett og alt:

Jeg liker ikke sånne fordeler for jenter, og jeg synes at jenter skal gå gjennom akkurat det samme som gutta. Vi gjorde akkurat det samme som gutta - jeg og en jente til, og vi ville liksom ikke bli forskjellsbehandla. Det var hverken positivt eller negativt. Det kunne være fysiske tester, men det er rent fysiologisk, vi var gjennom akkurat som gutta.

Derimot mener flere jenter at guttene tror at jentene blir behandlet annerledes enn dem og at guttene mener det er en fordel å være jente:

...fordi de tror at vi blir behandla bedre av befalet, men, når jeg var på rekrutten, så var det jo akkurat likt uansett hvilke kjønn du var. Det er like mye skriking og kjefting på jentene. Vi må jo gjøre de samme tingene, bære like tung sekk og alt, så man har jo samme utstyret uansett hvor stor eller liten man er.

Ja jeg tror at gutta synes at vi blir litt snillere behandlet, litt sånn forskjellig behandlet når det gjelder det fysiske, men det kommer helt an på befalet. Noen behandler alle likt, og jeg tror det er vanskelig for det mannlige befalet for de vet ikke hvordan det er å være jente. Noen ganger så er det jenteting og det er lettere å ta opp det med kvinnelig befal.

Her er informanten inne på hvordan befal og soldater, menn og kvinner samhandler og forhandler, og hvordan det kan bidra til å skape eller forsterke konstruksjonene av kjønn og at jenter er forskjellig fra gutter (Kvande 2007). Jentene blir satt i «bås» som en annen informant sier:

De setter oss i en bås på et vis, befalet kunne være litt sånn også, husker da jeg var på Madla.

Å bli satt i bås bidrar til å skille «de andre» fra «oss» som i dette tilfellet kan forstås som at jentene er de andre og forskjellige fra oss som er mennene. Det kan også være de vernepliktige som er «de andre» og befalet som er «oss» fordi de har vært lengre i organisasjonen og har andre roller enn de i førstegangstjeneste. Forholdet mellom befal og soldater trekkes fra av flere:

Å når jeg kom dit så var det nesten et kultursjokk. Det var jo helt annerledes, ting du har gjort her hjemme får du ikke lov til her. Det var en veldig omstilling fra det sivile livet for å si det sånn. Man merker jo etterhvert at alt har en mening, men kan klarer jo ikke å se det sånn helt i begynnelsen. Jeg var jo kjempesliten hele tiden, f.eks. på leirene var vi 11- stykker fra 18-22 og man har befalet som man skal melde til, og som man ikke skal snakke til på vanlig vis, og hvis du har problemer så skal du kontakte lagføreren din som ofte er like gammel som deg, så plutselig skal du ikke forholde deg til voksen på samme måten. Det er de på din egen alder som du skal løse ting sammen med. Ellers er forholdet mellom soldater og befal er veldig bra, de har jo gått befalsskole, og de gjør ting på en pedagogisk riktig måte. Om man ikke forstod det i begynnelsen og kanskje var irritert da. De var jo strengere i begynnelsen, vi skulle liksom ikke bli kompiss med dem. Da skulle vi bare høre på dem og lære av dem, så hvis de hadde begynt å tulle da så ville vi ikke ha fått så stor respekt for dem som vi har.

Her kommer det frem at befalet har en annen rolle selv om de er på samme alder som soldatene. Dette er uvant samtidig som informantene gir ros til måten befalet og gjør ting på og forholder seg til soldatene på. En annen informant har noen andre erfaringer og trekker frem kommunikasjonen med befalet. Den kan også ha et snev av kjønnsdiskriminering i seg:

Litt sånn dårlig kommunikasjon med basen vår, vi får vite på veldig kort varsel at vi skal noe på øvelse eller noe, og det blir veldig liten tid, men ellers synes jeg befalet er veldig greie, men selvfølgelig vi har hatt litt befal som har vært litt kjønnsdiskriminerende da, men når dem er så

mange gutter i lag, så rotter dem seg litt mer sammen, og for eksempel at de synes at jenter de skal stå på kjøkkenet, det er jo typisk.

Informanten opplever at befalet kan være kjønnsdiskriminerende uten at det kommer frem på hvilke måter de uttrykker dette annet enn verbalt. Det fremheves av informanten at når flere gutter er sammen så rotter de seg sammen mot jentene, og dette mener en annen informant at man som jente må regne med og tåle når de har valgt seg inn i Forsvaret:

Jeg klarer ikke å sette meg inn i den stillingen over jenter som klager over at de blir forskjellsbehandla. Hun som var i avisen og måtte bade naken. Det er jo opp til hver enkelt å føle hvordan man tar det, man må bite tenna sammen og gjøre det. Når man har valgt å gå den veien i Forsvaret, så må man regne med at det blir litt sånn. Forsvaret har ikke hatt jenter så veldig lenge. Jeg synes det er en uting at jenter går ut i media. Det setter et veldig dårlig syn på Forsvaret, særlig hvor det er jenter som kunne tenke seg å gått i Forsvaret.

Denne informanten er klar på at jentene må bite tennene sammen når de har valgt seg inn i Forsvaret som er mannsdominert. Å bite tennene sammen kan her se ut til å bety å tilpasse seg de normer og regler som majoriteten setter – og at jentene selv må jobbe for å bli en av gutta. Å bli en av gutta er imidlertid ikke lett. Et av forholdene er det kulturelle som vist ovenfor, at kvinnene må tilpasse seg en kultur basert på menns premisser og normer, men også strukturelle forhold gjør det vanskelig å bli inkludert:

Det er alltid noen småkommentarer, men jeg tror ikke det er noe som man tar så veldig innover seg. Det har jo vært mye med det å få jenter inn i Forsvaret og da er de ekstra påpasselige på at ingen slenger med leppa. Det er jo noen av gutta her, jeg bor på rom med fem gutter og ei jente til, og selvfølgelig blir det noen smådiskusjoner av og til. Det er det jo på alle rommene. Så da var det to av guttene som hadde snakket med fenriken om å få et rent gutterom og sette oss jentene på et jenterom sammen med resten av jentene i kompaniet. Jeg skjønner guttene, at de ikke alltid kan være gutter når de har to jenter på rommer, men vi jentene tåler veldig mye og vi vet hva vi har kommet til. Det å sette fem jenter på ett rom på kasernen det har jeg ikke lyst til i det hele tatt. For da blir vi jentene veldig mye alene og ikke inkludert. Vel sånn som på kveldene, da er det ikke mange av guttene som tar initiativ til å komme og sette seg inn på jenterommet når det bare er jenter der, sånn som de ville gjort om det var andre gutter der. Det ble sånn at vi ble boende der. Man er jo i samme tjeneste, men det er på kvelden man blir kjent med hoerandre. Vi jenter går inn på andre rom, men det blir ikke det samme. Så det er sånn at gutta vil være gutta, men de må bare godta at vi jentene er kommet for å bli.

En annen soldat er også inne på betydningen av å dele rom for å bli inkludert, og ikke minst at det har betydning for kulturen at det er både jenter og gutter i Forsvaret:

Gutta liker at der er jenter der. Da blir de roligere selv. Det ville blitt annerledes dersom de bare var gutter. For eksempel merker vi veldig godt de tre rommene der det bare er gutter. Hvordan ting er der. Det er et helt annet miljø, det er mer gauling og gauking og styggere i målet. Vi merker fort når en av de guttene kommer inn på rommet vårt og prater med gutta der. De er mye grovere i munnbruken fordi de ikke er vant til å passe på hva dem sier på grunn av jenter. Det var litt kjønnsstrakassering i begynnelsen fordi vi ikke fikk sett kjærestene våre på lenge, men

det var faktisk ikke vi jentene som sa i fra til dem, men det var de andre guttene som sa at nå fikk de skjerpe seg. Nå er vi kompiser hele gjengen. Jeg føler meg som en av gutta. Nå kan jeg snakke med både jenter og gutter om hva som helst. Det er ikke noe problem, og det er så bra altså.

Opptakten til en videre karriere i Forsvaret kan og vil for mange av jentene være at de trives, både med oppgaver og felleskapet.

3.5 Om eventuell videre karriere i Forsvaret

På dette temaet fordelte jentene seg fra den ene ytterlighet – om å fortsette sin karriere til den andre ytterligheten som gikk på at de nå ville gjøre noe helt annet. Det var ikke noe entydig sammenheng mellom ønske om videre karriere i Forsvaret og trivsel. Selv om de hadde trivdes godt i Forsvaret, så hadde flere andre mål og planer etter førstegangstjenesten:

Politihøgskolen, så det blir veldig spennende. Det er ellers så mye man kan gjøre i Forsvaret, så vi får se eller politiutdanning (dimmer i august), satser på ett års studier først.

Det kommer frem her at det er Politihøgskolen som er planen videre, men at Forsvaret ikke er uaktuelt som fremtidig arbeidsplass. Blant de jentene som ikke hadde så klare planer for hva de skulle gjøre etter førstegangstjenesten så så vi en tendens til en sammenheng mellom trivsel, opplevelse av fellesskap og samhold og ønske om videre karriere i Forsvaret:

Ja, absolutt, fordi jeg trives sånn jeg har det nå. Jeg dimmer nå i september, så jeg tenker videre på at jeg vil dette og det er noe alle burde vært med. Fellesskapet og, nei det er helt sinnssykt.

Eller:

Jeg kunne tenke meg å prøve meg som befal da, og det var befalet som var på Madla som fikk meg til å ønske å fortsette, de var så flinke og kjekke og fantastiske, og jeg ble veldig inspirert at de var så flinke og flotte, og de var veldig unge også.

I det siste sitatet tydeliggjøres betydningen av rollemodeller. Rollemodeller beskrives ofte som individer som gjennom sine handlinger, sin personlige stil eller spesielle egenskaper etterlignes av andre, eller en rollemodell innehar en type kunnskap som den som observerer ønsker (Jacobsen 2004). Befalet som informantene snakker om, fremstår som rollemodeller som viser at det er mulig å bli befal og gjøre karriere i Forsvaret for de som er i førstegangstjeneste, og det finner de motiverende.

Det at Forsvaret tilbyr gratis utdanning og at man slipper studielån kunne virke forlokkende for noen jenter som ikke helt hadde bestemt seg hva de skulle gjøre videre. Det skarpe skillet mellom det sivile liv og Forsvarslivet og dets kultur kunne virke som en faktor som

kunne påvirke mulige valg i både negativ og positiv retning. Mange hadde for øvrig spørsmålet åpent og vurderte flere alternativer:

Ja, det kunne jeg tenke meg. Det er veldig mange muligheter, og det å slippe å ta opp lån. Det er gunstig. Ellers blir man veldig atskilt fra den normale verden når man er i Forsvaret, man bor på en leir. Det blir en sånn grønn verden. Det kan være en ulempe, og ingen skjønner hvordan hverdagen min er her, når jeg skal fortelle når jeg er på perm og sånn. Vel, men jeg får se hvordan det neste halvåret blir.

Det er et alternativ å ta utdanning og kanskje en videre karriere i Forsvaret for denne informanten. Samtidig har hun erfart for egen del at det er en spesiell hverdag i Forsvaret som det er vanskelig å dele med de som ikke jobber der. Det ser hun som en ulempe og tas også med i vurderingen for om hun velger Forsvart på sikt. En annen av soldatene kunne på sin side, ikke tenke seg et sivilt liv når hun først hadde erfart hva livet i Forsvaret hadde å by på, og vurderte nøye muligheten for videre karriere i Forsvaret:

Absolutt ja, og når du først er inni Forsvaret så, vel jeg kunne ikke tenke meg livet utenfor Forsvaret, vet ikke hva jeg skulle ha gjort, nå vet jeg hva jeg går i, det er så mye positivt med det, det jeg har opplevd, og når jeg dimmer tror jeg det vil bli helt rart. Vet ikke helt hva jeg skal få til eller hva jeg skal gjøre. Det er livet mitt nå. Jeg dimmer ikke før desember, så jeg vurderer sterkt å fortsette hvis jeg kan få en jobb jeg trives med. Det er faktisk det beste valget jeg har tatt noen gang.

Noen få jenter hadde allerede bestemt seg for de ville fortsette sin karriere i Forsvaret, og hadde klare mål på hva de ønsket at framtiden skulle bringe. Et avbrekk med studietur, reising eller jobbing kunne være momenter som gjorde at de ikke ville gå umiddelbart eller direkte fra førstegangstjenesten til videre karriere i Forsvaret:

Jeg har vurdert det, det er jo gratis utdanning og det er jo veldig bra, så jeg har hvert fall vurdert å ta sånn UB kurs, men det høres veldig bra ut på CVen hvis du skal ha jobb som sivil.

Andre vil heller bli i Forsvaret en stund nå, for eksempel som vervet, og deretter ta en vurdering av hva de vil senere i livet angående utdanning og yrke:

Jeg har tenkt på å verve meg nå da, jeg skal ta et ekstra kurs, så blir det vel å jobbe på en fregatt eller noe sånt, så blir det kanskje noen år med jobbing. Så blir det studier da.

En annen jente fremhever at Forsvaret kan være et fint positivt sted å få seg en god utdanning, men har ikke bestemt seg enda. Det er et typisk mønster blant mange av jentene at de ikke hadde bestemt seg ennå:

Akkurat nå tror jeg ikke at jeg vil fortsette, men det er fordi at jeg vil bli lærer da, jeg har gått en del kurs og sånn i Forsvaret, og det ser jeg på som veldig positivt. Jeg vil jo vurdere eventuelt å gå befalsskolen etterhvert da. Jeg vet jo at det er en veldig bra utdanning. Jeg vet at Forsvaret har veldig mye positivt med seg. Det er på en måte bare filletingsom kan virke negativt.

Andre jenter er bestemte at de ikke ønsket videre karriere i Forsvaret selv om de har hatt det fint, og ikke opplevde noen mistrivsel. Det sivile og familiære livet med ulike muligheter var det som veide tyngst når avgjørelser skulle foretas:

For min del kunne jeg ikke tenke det, men det er kanskje fordi at jeg synes det holder med ett år, men det er kanskje fordi jeg har også lyst til andre ting i livet mitt også. Jeg har mer tilknytning til de hjemme, isteden for å være plassert rundt omkring på andre steder. Jeg vil ha mulighet for å være hjemme og å dra ut med venner.

Eller som denne jenta hevder syntes hun det var en fin erfaring å få med seg å være ett år i Forsvaret, men synes dette holder. Nå ønsker hun å konsentrere seg om helt andre ting:

Nei, kunne ikke tenke meg noe videre egentlig. Jeg syntes det var en fin erfaring å ha et år i militæret, men ikke noe videre. Jeg har andre planer, gå på skole og i hovedsak derfor.

Det er flere forhold som virker attraktivt for jentene ved en eventuell videre karriere i Forsvaret, og som tas med i vurderingene. Det gjelder både de positive erfaringene og opplevelsene de har, samt gratis utdanning og de mange mulighetene som finnes innen Forsvaret. Noen har imidlertid bestemt seg for å ikke fortsette, men synes ett år er nok. Andre valgte å avbryte tjenesten og den siste delen handler om hvorfor noen av jentene ikke fullførte førstegangstjenesten.

3.6 Om hvorfor de avbrøt tjenesten

Vi intervjuet også noen jenter som avbrøt førstegangstjenesten. Det viste seg at det stort sett var på grunn av skader, egen eller andres sykdom/problemer, for eksempel:

Jeg fikk en kneskade jeg, noe som gjorde at jeg måtte utsette Forsvare

Jeg fikk prolaps under feltøvelse, det hadde ikke noe med trivsel å gjøre, men løpet er nok kjørt nå.

Det å bli skadet under feltøvelse kunne fortone seg som en negativ erfaring og nedsette motivasjon og lyst til å komme tilbake til Forsvaret igjen:

Jeg brakk ribbeina på feltøvelse og ble sendt hjem igjen fordi det ville ta så lang tid før jeg ble frisk igjen. De ville ikke ha meg der, fordi det ville ta seks til åtte uker. Så fikk jeg tilbud om å komme tilbake, men jeg fikk så negativ opplevelse med hele greie i og med at jeg brakk ribbeina og det gjorde så utrolig vondt. All motivasjon og lyst som jeg da hadde ble bare borte.

Det å få en skade eller gradvis oppleve at kroppen ikke fungerer som den skal, kan være en grunn til at noen velger eller må avbryte tjenesten til tross for at de syntes miljøet var bra og at de trivdes godt:

Det er vel først og fremst at jeg fikk tilbake de vonde knærne jeg hadde hatt litt fra før av, og mange av dem jeg var sammen med på sesjonen var veldig godt trent. De hadde hatt fysiske tester og sånn, så alle de jeg var med var veldig godt trent. Så det var vel både den fysiske formen, så var det knærne da. Ellers trivdes jeg veldig godt med gruppa og hadde det kjempebra med befal og alt sånt.

En annen jente sier hun fikk en form for panikkfølelse og valgte å avbryte tjenesten uten at hun helt selv forstod hvorfor. Til tross for trivsel og at hun hadde «gøy» så kom hun ikke helt overens med ei annen jente på laget. Hadde hun kunne trykke på «angreknappen», ville hun reist tilbake til Forsvaret umiddelbart og fortsatt førstegangstjenesten:

Jeg fikk panikk tror jeg. Jeg angret med en gang jeg satt på flyet, og jeg angret den dag i dag jeg... Jeg vil gjerne tilbake jeg, men den sjansen mistet jeg. Selve tjenesten, herregud jeg hadde det kjempemoro, men, vi lå jo blanda gutter og jenter på soverommet, og så gikk jeg ikke helt overens med hu jenta som jeg var på rommet med. Jeg følte at det ble kræsje da, og jeg hadde ikke mulighet til å bytte rom før det hadde gått fire uker til eller noe. Det bare var kræsje der og da. Jeg er veldig rar og sær, så kanskje det ble kræsje med personlighetene bare, men hadde jeg fått mulighet til å komme tilbake så hadde jeg reist på dagen.

Enkelte andre jenter fortalte om generell mistrivsel uten å kunne sette ord på hva det var de ikke trivdes med:

Jeg valgte å avbryte førstegangstjenesten på grunn av mangel på trivsel. Hva som gjorde at jeg ikke trivdes er jeg ikke sikker på, men militæret var ikke noe for meg.

Det var fordi jeg syntes det ikke var noe for meg. Nei det var, jeg likte det bare ikke. Jeg var der i tre uker. Det var ikke noe spesielt, det var alt, jeg orka bare ikke opplegget.

Disse to informantene antyder at de har tatt feil valg, og at Forsvaret ikke er noe for dem uten at de helt kan si hvorfor de ikke trivdes der. En jente avbrøt imidlertid tjenesten på grunn av dårlige opplevelser og erfaringer, alvorlig mobbing, trakassering og manglende respekt som jente.

Det var et befal som ikke oppførte seg som han skulle, og han gikk mye mot meg. Jeg fikk jo støtt og stadig høre jævla kvinnfolk blant annet. Jeg er fullt klar over at rekrutten kan være hard sånn sett, men jeg nekter å tro at det hadde gitt seg bare med han, han var jo lagleder, så tenkte jeg at jeg ikke orket å gå gjennom dette et helt år. Det var ei jente som tok seg nær av det han sa, men de aller fleste jentene fikk plass andre steder. Så de fikk byttet over til andre skvadroner og sånn. Jeg følte at jeg ikke kunne gjøre noe med det, og jeg følte at hvis jeg tok det opp, så ville jeg uansett få et år som jeg ikke ville få nytte av, så jeg så ikke så veldig mange utveier. Jeg har jo tenkt at jeg kan prøve meg et annet sted. Kanskje etter to år studier. Jeg har jo ikke fått et dårlig inntrykk av Forsvaret, jeg har fått et dårlig inntrykk av (en bataljon). Han stod og lo av meg når jeg sa at jeg ville slutte «da synes jeg at du skal se hvor mange jobber du får, du kommer ikke til å greie deg der opp». Bare det at et befal sier at du ikke kommer til å greie deg. Det er jo en forskjell å bli kjefta på av saklige grunner enn sånne ting. Når jeg var på Forsvarets mediesenter

så var de kjempemyggelige der. Det er jo så kjedelig for jeg hadde veldig lyst til å fullføre, men det er jo grenser hva man kan tolerere.

Heldigvis var det få jenter som fortalte om så alvorlige episoder. Det at det likevel skjer viser at det er nødvendig med økt fokus på hvordan håndtere et mangfold blant soldatene, om man ønsker at så mange som mulig skal fullføre førstegangstjenesten samt fortsette i Forsvaret. For denne informanten så har ikke hennes opplevelser gjort at hun har et dårlig inntrykk av Forsvaret. Hun ser at dette var et befall og ikke organisasjonen som helhet. Likevel gjorde dette befalets atferd overfor henne det umulig å gjennomføre tjenesten.

4 OPPSUMMERING OG KONKLUSJON

Østlandsforsknings prosjekt retter seg mot jenter i 92-kullet som er det første årskullet hvor jenter har hatt sesjonsplikt. Målet med studien er å skaffe frem kunnskap på individuelt og organisatorisk nivå som et grunnlag for å etablere virkningsfulle tiltak rettet mot å øke kvinneandelen og mangfoldet i Forsvaret.

Til sammen 30 jenter ble intervjuet på telefon og utvalget ble trukket fra lister over jenter i 1992-kullet som har vært eller er inne til førstegangstjeneste. Listene fikk vi fra VPV. Blant disse var 20 jenter enten i førstegangstjenesten eller de hadde nylig dimittert. 10 jenter hadde avbrutt førstegangstjenesten. Intervjuene handlet om deres

- motivasjon for å gå inn i Forsvaret,
- erfaringer og opplevelser i førstegangstjenesten, og
- hvorvidt erfaringene og opplevelsene har konsekvenser for en eventuell videre karriere i Forsvaret

4.1 Motivasjon

Informasjon om Forsvaret kom fra ulike kilder forteller jentene. De fleste fant informasjon om Forsvaret på internett, men dette var som regel i tillegg til informasjon fra andre kilder som familie og venner. Dette er i tråd med andre studier som viser at familien og foreldrene er de viktigste påvirkningskanalene for utdanning- og yrkesvalg som ungdom gjør (Schreiner mfl. 2010, Buland 2008). I vår studie er det også mange som trekker frem sesjon som en viktig kilde til informasjon og som rekrutteringsarena. Det kan tyde på at sesjonsplikt for jenter vil være et viktig virkemiddel for å øke kvinneandelen i Forsvaret og førstegangstjenesten. Det fordrer imidlertid at sesjonen gir et realistisk bilde av hva soldatene kan vente seg i Forsvaret med tanke på at jentene skal fullføre førstegangstjenesten og vurdere en eventuell videre karriere i Forsvaret.

Ideen om at et år i førstegangstjeneste vil være meningsfylt, kan bunne i at jentene tar et aktivt og mer gjennomtenkt valg enn hva mange av guttene gjør. Guttene har verneplikt og må tjenestegjøre om de blir kjent tjenestedyktig, mens jentene kan velge og de er derfor sannsynligvis mer motivert enn mange gutter. Det er imidlertid varierende hva jentene ønsket ut av et år i førstegangstjenesten utover å utfordre seg selv fysisk og psykisk. For noen av jentene var tjenesten en del av deres videre utdannings- og karriereløp, mens det for andre handler det om å ha et annerledes og spennende år før de skal gå videre med

utdanning og jobb (se også Lauritzen et al 2009, Batt-Rawden & Skålholt 2010). Det kan se ut til at førstegangstjenesten på samme måte som befalsskolen lokker mer med sine utfordringer og utdanning enn en karriere i Forsvaret (Fauske 2011). Imidlertid kan de erfaringene jentene gjør seg i førstegangstjenesten være avgjørende for og likevel tenke seg og planlegge en karriere i Forsvaret.

4.2 Erfaringer og opplevelser i førstegangstjenesten

Jentene vi snakket med var plassert på ulike tjenestesteder og i forskjellige tjenester. De mange ulike tjenestene med forskjellige oppgaver har gitt varierte erfaringer blant jentene når det gjelder å være i førstegangstjenesten. De aller fleste trives i Forsvaret og mange syntes det var lærerikt og at det var en god utdanning å få. De opplevde at de lærte mer om seg selv og utviklet seg, selv om flere synes arbeidsoppgavene de fikk utover i tjenesten var kjedelige og at dagene ble lange.

De erfaringene soldatene har med tjenesten kan være avgjørende for trivsel, og synes å være i tråd med psykososiale faktorer hvor arbeidets innhold og mening er en viktig faktor for trivsel (Thorsrud og Emery 1970). Jobbkravene er en forutsetning for å kunne oppleve arbeidet som meningsfylt og innebærer å få tilfredsstilt behovene for et innhold i jobben, bl.a. det å lære noe nytt, delta i beslutninger og få anseelse. De som synes førstegangstjenesten ikke var som forventet pekte på at de ikke fikk de utfordringene de forventet eller at det var kjedelig. Likevel likte de fleste seg i Forsvaret og det var kollegaene og det sosiale fellesskapet de trakk opp som avgjørende for trivselen. Dette er også en faktor som har betydning for jobbtilfredsheten (Matthisen 2010) og ett av jobbkravene Thorsrud og Emery (1970) skisserer som viktig for å trives i arbeidsmiljøet. I førstegangstjenesten kan de se ut til at det sosiale fellesskapet har størst betydning for å trives enn at arbeidsoppgavene i seg selv er meningsfulle. Som et ledd i å beholde jentene gjennom førstegangstjenesten og å få de til å vurdere en videre karriere vil det derfor være viktig at de føler seg inkludert i det sosiale fellesskapet. Det kan være en utfordring når de er få jenter blant mange gutter.

Det er få situasjoner hvor jentene selv opplever at det er en fordel å være jente blant mange gutter. De ønsker heller å bli behandlet på samme måte som guttene i ett og alt. Derimot mener flere jenter at guttene tror at jentene blir behandlet annerledes enn dem og at guttene mener det er en fordel å være jente. Forsvaret er mannsdominert og kvinnene må tilpasse seg en kultur basert på menns premisser og normer, i tillegg til at strukturelle forhold gjør det vanskelig å bli inkludert (Lauritzen et al 2009). I samhandling og handling viser seg for eksempel gjennom kommentarer og en oppfatning blant guttene om at jentene blir behandlet snillere av befalet og at de har lettere fysiske tester. Når det gjelder strukturelle forhold er det flere som trekker frem at egne jenterom ikke legger til rette for å inkluderes.

Det kan se ut til at det eksisterer en essensialistisk forståelse av kjønn blant soldater og befal (Kvande 2007, Skjeie & Teigen 2003). Det innebærer at kjønn forstås som en egenskap ved den enkelte og bestemmende for hvem og hva du er. Det setter jenter og gutter i bås, istedenfor å se på hva den enkelte faktisk gjør og hvorfor de gjør det de gjør. Dette til tross for at jentene selv vil bli sett på som like guttene, og behandlet på samme måte som dem. Å bli behandlet likt fremstår blant flere av jentene å gjøre det samme – om det gjelder å bære tungt, løpe fort eller bruke sammen sjargong som guttene. Dette viser til strategier som gjør at jentene tilpasser seg den mannsdominerte kulturen for å bli inkludert i fellesskapet. Det er noen av jentene som uttaler at de ikke nødvendigvis liker det eller at de finner noen situasjoner ubehagelig, og det kan ha konsekvenser for deres trivsel.

Skogstad (2011) viser til en tredelt prosess når det gjelder trivsel, hvor den første delen omhandler hvordan arbeidstakerne oppfatter omgivelsene og miljøet for deretter å bearbeide og håndtere sin rolle og plass i miljøet. Resultatet av denne prosessen viser gjennom hvorvidt de trives eller ikke. Det var noen få som avbrøt førstegangstjenesten på grunn av mistrivsel, dårlige opplevelser og erfaringer, alvorlig mobbing, trakassering og det de opplevde som manglende respekt fordi de var jenter. Flere av jentene forklarte dette med at Forsvaret ikke var noe for dem og legger på den måte ansvaret over på seg selv for hvorfor de ikke trives. Det var heldigvis få jenter som avbrøt tjenesten på grunn av mobbing og trakassering. Det var imidlertid en jente i vårt lille utvalg som erfarte trakassering og avbrøt tjenesten. Det er en for mye og viser at det er nødvendig med et fokus på hvordan befal og medsoldater håndterer mangfold, her få kvinner blant mange menn.

4.3 Videre karriere i Forsvaret

De fleste jentene trivdes i Forsvaret, men det betyr ikke at de nødvendigvis ønsker seg en karriere i Forsvaret. Samholdet og fellesskapet er derfor ikke nok til at jentene vil bli værende der. Det var imidlertid stor variasjon blant jentene når det gjelder en eventuell karriere i Forsvaret. Enkelte kunne ikke tenke seg et sivilt liv når de først hadde erfart hva livet i Forsvaret hadde å by på, og vurderte nøye muligheten for videre karriere i Forsvaret. Noen få jenter hadde allerede bestemt seg for de ville fortsette sin karriere i Forsvaret, og hadde klare mål på hva de ønsket at framtiden skulle bringe. Befalet hadde for noen av jentene vært gode rollemodeller (Jacobsen 2004) og kan ha hatt betydning for at de velger en videre karriere i Forsvaret. Det at Forsvaret tilbyr gratis utdanning og at man slipper studielån virker forlokkende for andre som ikke helt hadde bestemt seg hva de skal gjøre videre. For andre var det sivile arbeidslivet med de mulighetene som finnes der, og familiære vurderinger som veier tyngst i avgjørelsene om hva de skal gjøre videre. Det er med andre ord ikke gitt at jentene velger Forsvaret videre selv om de trives under førstegangstjenesten. Blant jentene som valgte å avbryte førstegangstjenesten og som hadde negative erfaringer, var det heller ikke utenkelig at de kunne velge Forsvaret ved en senere anledning.

Erfaringene og opplevelsen jentene har i førstegangstjeneste har betydning i vurderingen om en videre karriere i Forsvaret, men ikke etter et gitt mønster. Fokus på rekruttering i form av individuelle samtaler med jentene på slutten av førstegangstjenesten, kan være et tiltak i arbeidet med å øke kvinneandelen i Forsvaret. Mye informasjon og kjennskap til Forsvaret får jentene av å være i førstegangstjeneste, men med et eksplisitt fokus på hva Forsvaret kan tilby og at Forsvaret nettopp ønsker deg, kan fange opp de jentene som er i tvil om Forsvaret kan være en aktuell utdannings- og yrkesvei.

4.4 Satsningsområder i arbeidet for å øke kvinneandelen

I denne studien fremstår **sesjon** som en viktig rekrutteringsarena for jenter. Det forutsetter imidlertid at det formidles et realistisk bilde av hva Forsvaret er og hvilke oppgaver som skal gjøres for at jentene skal vurdere Forsvaret som videre karrierevei.

Dette er viktig for å ikke skape forventninger som ikke stemmer overens med de erfaringene jentene gjør seg i **førstegangstjenesten**. Det handler både om at de skal føle arbeidet som meningsfylt og at de trives. Det kan være en utfordring å være i mindretall, for eksempel som jente blant mange gutter, når det gjelder trivsel og sosialt felleskap. Det må derfor jobbes for å legge til rette for at alle, både gutter og jenter, inkluderes i det sosiale felleskapet. Det sosiale felleskapet fremstår som det viktigste for trivselen i denne studien. Inkluderingsarbeidet innebærer at det arbeides på et strukturelt nivå som vi si at det legges til rette for et inkluderende felleskap. Informantene trekker for eksempel fram at gutter og jenter kan dele rom. Samtidig som det må jobbes mot den enkelte, på et individuelt nivå, med tanke på opplæring i hvordan håndtere mangfoldet, både blant offiserer, befal og medsoldater. Det handler her om hvordan man snakker og oppfører seg, som ikke bør være av den art noen av informantene fortalte om med kjønnsdiskriminerende språkbruk og trakassering rettet mot dem som jenter. På sikt kan dette arbeidet bidra til å endre de symbolske forestillingene om hva som passer seg for kvinner i Forsvaret og ikke. Det vil fremme en forståelse om at kjønn ikke bare er noe vi «er», men også noe vi «gjør». Fokuset må rettes mot hva jenter og gutter faktisk bidrar med og på hvilke måter de bidrar uavhengig av hvilken kjønnskategori de tilhører.

I avslutningen av førstegangstjenesten kan **individuelle samtaler** med de jentene, og guttene, Forsvaret ønsker å beholde være et tiltak det kan satses mer på. Veiledning og rådgivning om mulighetene som finnes i Forsvaret basert på de erfaringene soldatene alt har gjort seg gjennom førstegangstjenesten, kan bidra til at de som er i tvil om hva de skal gjøre videre velger Forsvaret som utdannings- og yrkeskarriere.

5 REFERANSELISTE

Batt-Rawden, K. & Skålholt, A: (2010). *ØF-notat nr. 13: Forskning på årskull med resultater fra Luftforsvaret*. ØF-notat 13/2010. Lillehammer: Østlandsforskning

Birkelund, G.E. & Petersen, T. (2005). Det norske likestillingsparadokset. Kjønn og arbeid i velferdssamfunnet. I I. Frønes & L. Kjølstad (red.) *Det norske samfunn*, 5. utg. Oslo: Gyldendal Akademisk

Emerek, R. og H. Holt (red). (2008). *Lige muligheder – frie val? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. (SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd Rapport nr 24/2008). København: SFI.

Fauske, M.F. (2011). «Jeg vil inn i forsvaret – hvem er jeg?» - en kvantitativ studie. (Forsvarets forskningsinstitutt Rapport 2011/01204. Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt.

Forsvarets mediesenter 2011. *Vernepliktsundersøkelsen 2010*. Rapport 2.

Jakobsen, C.F (2004): Rollemodeller i organisasjoner. *Magma*, 1/2004. Lastet ned fra <http://www.magma.no/rollemodeller-i-organisasjoner>, 16.03.2012

Kvande, E. (2007). *Doing Gender in Flexible Organizations*. Bergen: Fagbokforlaget

Lauritzen, T., B. Leirvik, T. Schanke og A. Ellingsen (2009). "Vi er ikke sånne jente-jenter". *Første underveisnotat i prosjektet "Forskning på årskull" med resultater fra intervju med vernepliktige, befal og vervede*. (Østlandsforskning Notat nr. 09/2009). Lillehammer: Østlandsforskning.

Mathisen, T. (2011). *Vernepliktsundersøkelsen 2010 del III*. ØF-notat 01/2011. Lillehammer: Østlandsforskning.

Matthiesen, S. B. (2010). Hvorfor trives vi så godt? Om jobbtilfredshet i det moderne. I; S. Einarsen & A. Skogstad (red.) *Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger*, 3. oppl. Oslo: Fagbokforlaget

Ree-Lindstad, G. og O. Skipnes (2011). *Trivsel, mangfold og likestilling i tre teknologibedrifter*. (Likestillingssenteret. Rapport, 2011). Hamar: Likestillingssenteret.

- Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse - kvalitative metoder i samfunnsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Schreiner, C, E.K. Henriksen, J. Sjaastad, F. Jensen og M. Løken (2010). Vilje-con-valg: Valg og bortvalg av realfag i høyere utdanning. *Kimen*, 2/2010
- Skjeie, H. og M. Teigen (2003). *Menn imellom*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Skogstad, A. (2011). Psykososiale faktorer i arbeidet. I S. Einarsen & A. Skogstad (red.) *Det gode arbeidsmiljø*, 2. utg. Oslo: Fagbokforlaget
- Thorsrud, E. & Emery, F.E. (1970). *Mot en ny bedriftsorganisasjon*. Oslo: Tanum
- Totland, O.M. (2009). *En sosialantropologisk studie av kropp, kjønn og identitet blant norske soldater i Telemark Bataljon*. (Masteroppgave). Universitetet i Oslo 2009, Sosialantropologisk institutt, Oslo
- Ulriksen, S. (2002). *Den norske forsvarstradisjonen. Militærmakt eller folkeforsvar?* Oslo: Pax Forlag A/S

VEDLEGG 1: TEMAGUIDE INTERVJU MED 92-KULLET

Tjeneste og tjenestested

Fortelle litt om tjeneste og tjenestested

Arbeidsoppgaver

Organisering tropper - lag

Fordeling kjønn blant soldater og befal

Kjennskap til Forsvaret

Hvor fikk du informasjon om Forsvaret?

Hvordan var sesjonen?

Hvilke forventninger hadde du til Forsvaret?

Motivasjon

Hvorfor inn i førstegangstjeneste?

Erfaringer/opplevelser

Hvordan trives du i Forsvaret?

Hva trives du med? Hvorfor?

Er det noe du ikke trives med? Hvorfor?

Hvordan er det å være jente i Forsvaret? Fordeler/utfordringer/ulempes?

Til de som har avbrutt: hvorfor avbrøt du tjenesten?

Karriere videre

Kan du tenke deg en karriere i Forsvaret? Hvorfor/hvorfor ikke?

Notatet omhandler jenters motivasjon for, forventninger om og trivsel i førstegangstjenesten, samt planer for eventuell videre karriere i Forsvaret og årsaker til avbrutt tjeneste. Jentene er fra 92-kullet og de første jentene som har hatt sesjonsplikt. Jentene som er intervjuet har vært i eller er i førstegangstjeneste.

ØF-notat 01/2013

ISSN nr: 0808-4653