

ØF-notat nr. 08/2008

**Med et kjønnsperspektiv på Forsvaret som
arbeidsorganisasjon**

- et teorinotat

av

**Tonje Lauritzen
og
Birgit Leirvik**

Østlandsforskning

Østlandsforskning er et forskningsinstitutt som ble etablert i 1984 med fylkeskommunene og høgskolestyrene/de regionale høgskolesentra i fylkene Oppland, Hedmark og Buskerud som stiftere i samarbeid med Kommunaldepartementet.

Østlandsforskning er lokalisert i høgskolemiljøet på Lillehammer og har i tillegg kontorer i Hamar. Instituttet driver anvendt, tverrfaglig og problemorientert 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 sine viktigste oppdragsgivere er departement, fylkeskommuner, kommuner, statlige etater, råd og utvalg, Norges forskningsråd, næringslivet og bransjeorganisasjoner.

Østlandsforskning har samarbeidsavtaler med Høgskolen i Lillehammer, Høgskolen i Hedmark og Norsk institutt for naturforskning. Denne kunnskapsressursen utnyttes til beste for alle parter.

ØF-notat nr. 08/2008

**Med et kjønnsperspektiv på Forsvaret som
arbeidsorganisasjon
- et teorinotat**

av

**Tonje Lauritzen
og
Birgit Leirvik**



østlandsforskning

Tittel: Med et kjønnsperspektiv på Forsvaret som arbeidsorganisasjon - et teorinotat

Forfatter: Tonje Lauritzen og Birgit Leirvik

ØF-notat nr.: 08/2008

ISSN nr.: 0808-4653

Prosjektnummer: 10260

Prosjektnavn: Kvinner i Forsvaret

Oppdragsgiver: Forsvarets forskningsinstitutt

Prosjektleder: Birgit Leirvik

Referat: I notatet diskuteres debatten om økt kvinneandel i Forsvaret og hvordan beholde kvinnene i lys av norsk likestillingsdebatt, ulike måter å forstå kjønn på samt kjønnsforskjeller i arbeidsdelingen i Forsvaret og arbeidsmarkedet generelt.

Emneord: Kjønn, organisasjon, Forsvar

Dato: Desember 2008

Antall sider: 21

Pris: Kr 60,-

Utgiver: Østlandsforskning
Postboks 223
2601 Lillehammer

Telefon 61 26 57 00

Telefax 61 25 41 65

e-mail: 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 en av flere del-leveranser fra Østlandsforskning, i prosjektet *Forskning på årskull*.

Prosjektet *Forskning på årskull* er avtalt mellom Forsvarsdepartementet og Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) og har som overordnet formål å fremskaffe kunnskap som kan understøtte Forsvarets arbeid med å rekruttere og beholde personell – både kvinner og menn.

Østlandsforskningens oppgaver og leveranser i forprosjektet har vært å:

1. Utarbeide et kunnskapsunderlag (ØF-notat 5/2008)
2. Bistå i ferdigstilling av en fokusgruppetudie med jenter i Forsvaret, i regi av Vernepliktsverket
3. Bidra som samtalepartner i prosjektets prosjektgruppe bestående av Forsvarets forskningsinstitutt, Vernepliktsverket og Krigsskolen Linnerud.
4. Bidra i å utarbeide opplegg for videre forskning 2009 – 2011.
Forskningsdesignene er utarbeidet basert på kunnskapen som etter hvert har blitt etablert via det øvrige forskningsarbeidet og samarbeidet i prosjektgruppa.

Dette notatet gjør greie for de teoretiske perspektivene som ligger til grunn for Østlandsforskningens foreslåtte 3-årige prosjekt innenfor hovedprosjektet ”Forskning på årskull 2009-2011”¹. Foreliggende notat inneholder også rapporter og tall fra Forsvaret, og empirisk materiale fra intervjuer og observasjon med jenter i førstegangstjeneste.

Lillehammer, desember 2008

Torhild Andersen
forskningsleder

Birgit Leirvik
prosjektleder

¹ Arbeidstitel for Østlandsforskningens foreslåtte prosjekt er pr desember 2008 ”Mannlige og kvinnelige rekrutters motivasjon, erfaringer og praksis”

Innhold

1. Bakgrunn	7
2. Forsvaret – omstilling, kompetanse og økt kvinneandel.....	8
3. Norsk likestillingsdebatt	11
4. Teorier om kjønn i arbeidslivet.....	13
5. Kjønnforskjeller i arbeidsliv og arbeidsorganisasjoner	17
Referanser	20

1. Bakgrunn

St. meld. nr. 36 (2006-2007): *Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*, fremhever behovet for økt kvinneandel i Forsvaret. Målet er 20 % kvinneandel innen 2020 blant befal og vervede. I dag er kvinneandelen ca. 7 %. St. meld. nr. 36 (2006-2007) følger to spor i sin argumentasjon for økt kvinneandel (Eide 2008): 1) hensynet til likestilling og 2) Forsvarets behov. Det er imidlertid ikke først og fremst mannskapsmangel som motiverer til rekruttering av kvinner til Forsvaret i dag, slik det var i perioden 1940-70. I dag er det i hovedsak politiske pådrivere for økt kvinneandel, samt Forsvarets ønske om å demonstrere likestilling og mangfold både når det gjelder kjønn, seksuell legning og etnisitet, som er drivkreftene. Økt mangfold (og kvinneandel) anses å styrke Forsvarets legitimitet (når "alle er med"), samt dets effektivitet (bredere kompetanse i møte med utfordringer) (Eide 2008, Steinland 2008).

For å nå målene om økt kvinneandel skisserer St. meld. 36 (2006 – 2007) et behov for forskning som bidrar til kunnskap om: 1) Menn og kvinners motivasjon eller mangel på motivasjon for å gå inn i Forsvaret, 2) kvinner og menns opplevelse av Forsvaret som arbeidsplass, og 3) årsaker til hvorfor kvinner og menn ønsker å forlate Forsvaret. Det er dette uttrykte behovet for forskning som ligger bak prosjektet "Forskning på årskull".

2. Forsvaret – omstilling, kompetanse og økt kvinneandel

Forsvarets nye behov og hensynet til likestillingen må sees i lys av omstillingsprosesser i både FN-systemet og Forsvaret de siste årene, samt den norske likestillingsdebatten. I det følgende vil vi redegjøre for hovedtrekkene i disse endringene og omstillingene, før vi i neste kapittel ser nærmere på norsk likestillingsdebatt og Forsvarets argumenter for økt likestilling.

Siden 1990-tallet har sikkerhetsbegrepet slik FN benytter det fått en utvidet betydning ved at begrepet også inkluderer hensynet til menneskets sikkerhet (Tryggestad 2008). Utvidelsen av begrepet kommer på bakgrunn av at konfliktene i verden har gått fra å være mellomstatlige til mer interne og borgerkrigsliknende. Videre er det en tendens til at sivilbefolkningen er mål og middel i krigføringene, det internasjonale samfunnet må håndtere stadig større flyktningstrømmer og det har vært et økt fokus på omfanget av seksualisert vold. Som følge av utvidelsen av sikkerhetsbegrepet har antallet av FNs fredsbevarende operasjoner økt, og de har fått flere funksjoner tillagt mandatet: Fra å være en ubevæpnet observatør skal operasjonene også gi humanitær bistand, organisere valg og fungere som overgangsstyre med ansvar for gjenoppbygging av infrastruktur og omorganisering av sikkerhetssektoren (Tryggestad 2008).

Forsvaret i Norge har vært gjenstand for omfattende omstilling og modernisering de siste 20 årene. Som følge av endringer i trusselbildet globalt har organisasjonen beveget seg fra et mobiliseringsforsvar til et innsatsforsvar. Med et innsatsforsvar menes det "... et forsvar som brukes både hjemme og ute daglig, og hvor utlandsoperasjoner er en naturlig del av tjenesten" (St.prp. nr. 48, 2007-2008). Omstillingene tok utgangspunkt i ubalansen mellom innretning og oppgaver og mellom ressursbehov og ressurstilførsel. På bakgrunn av dette har organisasjonen endret seg kvalitativt, samtidig som den er kraftig nedskalert. Reduksjonene har funnet sted i personellstrukturen, hvor en har redusert med 25 % (fra 21 000 til 15 000 i perioden 2000-2008), og i bygningsmasse og infrastruktur (fra 6 mill. kvadratmeter til 3,5 mill. kvadratmeter i perioden 2000-2008) (NOU 2007:15).

Kort kan omstillingsprosessens faser omtales slik (St. prp. nr. 48, 2007-2008):

- 1990-tallet: reduksjon i Forsvarets struktur, endringer i organisasjons- og styringsformer og innsparinger i drift- og vedlikehold → nedbygging og omstillingsforsøk, men fortsatt ubalanse mellom Forsvarets innretning og oppgaver og mellom ressursbehov og ressurstilførsel

- 2001-2008: sterkere prioritering av den operative virksomheten og tilførsel av nytt og moderne materiell til forsvarsstrukturen → omfattende omleggings- og moderniseringsprosess som fortsatt pågår med vekt på å videreutvikle en personellstruktur med en mer hensiktsmessig kompetanse-, grads-, og aldersprofil
- 2009-2012: langtidsplan med fokus på:
 - Forsvarsevne og nordområdene
 - Forsvarets konfliktforebyggende rolle
 - Internasjonalt samarbeid og fred, sikkerhet og forsvar
 - Effektivt sivilt - militært samarbeid
 - Folkeforankring, forsvarsevne og forsvarsvilje
 - Verneplikten som et fundament for Forsvaret
 - Mangfold og kompetanse
 - Nasjonalt og internasjonalt industrisamarbeid
 - Fortsatt modernisering
 - Kontinuerlig utvikling og tilpasningsevne
 - Et helhetlig og langsiktig perspektiv for å videreføre et moderne forsvar gjennom kontinuerlige investeringer i kompetanse og materiell

Flere av satsningsområdene for moderniseringen av Forsvaret handler om personell og kompetanse, og Forsvaret som arbeidsorganisasjon:

Hovedmålsettingen for Forsvarets personellpolitikk er å legge grunnlaget for å rekruttere, beholde og videreutvikle både militære og sivile medarbeidere med høy motivasjon og riktig kompetanse, tilpasset Forsvarets behov og oppgaver. Samtidig må personalpolitikken i enda større grad enn i dag innrettes mot og reflektere utviklingen i samfunnet forøvrig, ikke minst hva gjelder familie- og livsfasepolitikk, praktisering av verneplikt og førstegangstjeneste samt rekruttering og mangfold (St.prp. nr. 48, 2007-2008: 112).

Generelt er det altså et ønske om en annen personell- og kompetanseprofil i Forsvaret, og høyere kvinneandel er et ledd i dette. Det gjør spørsmålet om kjønn sentralt når det gjelder å forstå prosesser knyttet til rekruttering, personell og kompetanseutvikling i Forsvaret.

Utfordringene Forsvaret nasjonalt og internasjonalt har støtt på har reist spørsmål om kjønnsbalanse og ”gender mainstreaming”² I år 2000 ble dette satt på dagsorden for første gang i sikkerhetsrådet, og det førte til FN’s sikkerhetsråds resolusjon 1325 om kvinner, fred og sikkerhet. Dette dokumentet oppfordrer til å arbeide aktivt for at kvinner og kvinners interesser skal integreres på alle områder når det gjelder internasjonal fred og sikkerhet. Resolusjonen er bredt anlagt og dekker ulike typer spørsmål og utfordringer på ulike nivå i FN-systemet og medlemsstatens forsvarssystemer.

² Gender mainstreaming er en globalt akseptert strategi for å fremme likestilling. Mainstreaming er ikke et mål i seg selv, men en strategi, en fremgangsmåte og et middel for å nå målet om likestilling. Mainstreaming innebærer at et kjønnsperspektiv og bevisstheten om målet om likestilling, er sentralt i alle aktiviteter; på policy nivå, i forskning, dialog, lovgivning, ressursfordeling, planlegging, gjennomføring og oppfølging av programmer og prosjekter (www.un.org).

Anbefalingene kan deles inn i 3 hovedkategorier (se Tryggestad 2008:144):

1. arbeide for å fremme kvinners deltakelse i beslutningstaking og i fredsprosesser nasjonalt, regionalt og internasjonalt
2. integrere kjønnsperspektiv i planlegging og gjennomføring av fredsoperasjoner, øke kvinneandelen blant personellet og innføre kjønnssensitiv trening av personell i slike operasjoner
3. beskytte kvinner under og etter væpnede konflikter mot kjønnsbasert vold

FN resolusjonen 1325 og oppfordringene som ligger i den er en viktig bakgrunn for Forsvarets ønske om flere kvinner i organisasjonen. St. meld nr. 36 (2006-2007:10) argumenterer for økt kvinneandel i Forsvaret på følgende måte:

1. Rettighets- og legitimitetsaspektet: ”kvinner og menn bør i størst grad ha like rettigheter og plikter i det norske samfunnet. ... Når forsvarsmakten tas i bruk skal begge kjønn ha innflytelse på hvordan makten utøves. ...”
2. Nytteaspektet: ”Forsvaret bør rekruttere mennesker fra hele befolkningen for å sikre personell med riktige verdier og erfaringer (...). Blant annet er det nødvendig å ha med kvinner i internasjonale operasjoner, slik at militære avdelinger som skal støtte eller sikre samfunnsbyggende virksomhet, faktisk er i stand til å kommunisere med hele befolkningen.”
3. Mangfold ”i personellsammensetningen vil bidra til at Forsvaret utvikler verdier, holdninger og atferd som gjør at organisasjonen i større grad kan tilpasses endringer i oppgaver og funksjoner. ...”.

Videre ser vi på hvordan denne argumentasjonen kan knyttes til linjene i norsk likestillingsdebatt.

3. Norsk likestillingsdebatt

Likestilling og kjønnsbalanse er viktige tema i norsk politikk. Samtidig er utdanningssystemet og arbeidslivet i Norge kjønnsdelt. Argumentene som benyttes i debattene, sammen med mønstrene innenfor utdanning og arbeidsliv, utgjør et viktig bakteppe for å forstå disse utfordringene i Forsvaret.

Den offentlige likestillingsdebatten i Norge er tuftet på et politisk konsept om like rettigheter for kjønnene, og likeverdig representasjon og fordeling. Det gjør makt til et spørsmål om ulik representasjon og/eller ressurser til å realisere sine interesser i forhold til andre. De underliggende premissene er

1. å skape best mulig formell likhet mellom kvinner og menn og hindre diskriminering på bakgrunn av kjønn, og
2. at begge kjønn skal være tilnærmet likt representert når det gjelder arbeidslivets sentrale maktposisjoner.

Det sentrale er det *tallmessige* forholdet mellom kvinner og menn i overordnede posisjoner. Tiltak som iverksettes for å fremme en likest mulig fordeling av makt, innflytelse og ressurser mellom kvinner og menn kalles positiv særbehandling. Det vil si at det benyttes forskjellsbehandling for å fremme likestilling, for eksempel kjønnskvoltering.

Diskusjonene om rettferdighet mellom kjønn i politikken, har kretset rundt prinsippene om likebehandling, likeverdighet og likedeling. Prinsippet om *likebehandling* setter likehetstegn mellom likebehandling/formallikhet og rettferdighet og bygger på et grunnleggende prinsipp om individualisme. Likevel er det tilhengere av positiv særbehandling som argumenterer innenfor dette prinsippet. De ser positiv særbehandling som en forutsetning for å oppnå større grad av likhet og rettferdighet på sikt. *Likeverdighetsprinsippet* retter fokuset mot retten til individuell vurdering ut fra individuelle egenskaper. Hvilke kriterier det vurderes ut fra er et institusjonelt anliggende og et spørsmål om samfunnets normer, krav og forventninger. Prinsippet om *likedeling* handler om likest mulig fordeling av makt, innflytelse og ressurser mellom kvinner og menn, eller om lik rett til lik deltagelse. Dette gjør det mer relevant å diskutere tildelingskonsekvensene, enn hvorvidt tildelingsprosedyrene er rettferdig (Teigen 2006).

Forsvarets argumenter for hvorfor de trenger flere kvinner – rettighetsargumentet, nytteargumentet og argumentet om mangfold, faller inn under det Helga Hernes identifiserer som *ressursargumentet* for kvinners deltakelse i arbeidsorganisasjoner (Teigen 2006:195). I ressursargumentet ligger det at det er forskjell på menns og kvinners verdier, interesser og

prioriteringer og flere kvinner på mannsdominerte områder vil bidra med nye perspektiver og problemløsninger. De ulike perspektivene og problemløsningene menn og kvinner har på bakgrunn av forskjellene i verdier og interesser, tror man vil virke effektivitets- og produktivitetsfremmende og bedre beslutningsgrunnlaget i organisasjonen.

Kjønnsforskningen er imidlertid kritisk til en slik argumentasjon. For det første kan betoningen av kjønnsforskjell som argument for likestillingen virke mot sin hensikt og heller forsterke kodifiseringen av "det kvinnelige" og "det mannlige" slik at kvinners tilstedeværelse på tradisjonelt mannsdominerte områder festes til forventninger om å fremvise kjønnsstereotyp atferd. For det andre flytter argumentene om "nytte" fokus fra retten til deltagelse, til spørsmål om hva nykommeren kan bidra med - som i neste omgang kan bli et argument for utelukkelse. Når kvinner ikke lenger viser seg å ha en nytteeffekt i organisasjonen, er det ikke lenger behov for kvinner der. For det tredje er forskjellsargumentasjonen for likestilling som fokuserer på nytte og bidrag positivt ladet. Dette innebærer en fare for å fjerne kritiske og problematiske forklaringer på hvordan kjønns-hierarkier reproduseres (Teigen 2006). Videre vil vi se nærmere på hvordan kjønnsforskningen mener kjønns-hierarkier reproduseres i arbeidslivet og ulike måter å forstå kjønn i arbeidsorganisasjoner på.

4. Teorier om kjønn i arbeidslivet

I en arbeidslivskontekst er teoriene om kjønnsmakt relevante. De handler om hvordan maktforhold produserer og reproducerer systematiske ulikheter mellom kjønnene. De siste par tiårene har poststrukturalistiske og konstruktivistiske teorier om kjønn dominert. Disse teoriene baserer seg på ideen om at kjønn ikke er en stabil personlig egenskap. Derimot skapes og omskapes kjønn kontinuerlig i sosiale prosesser (Ellingsæter & Solheim 2002, Kvande & Rasmussen 1993).

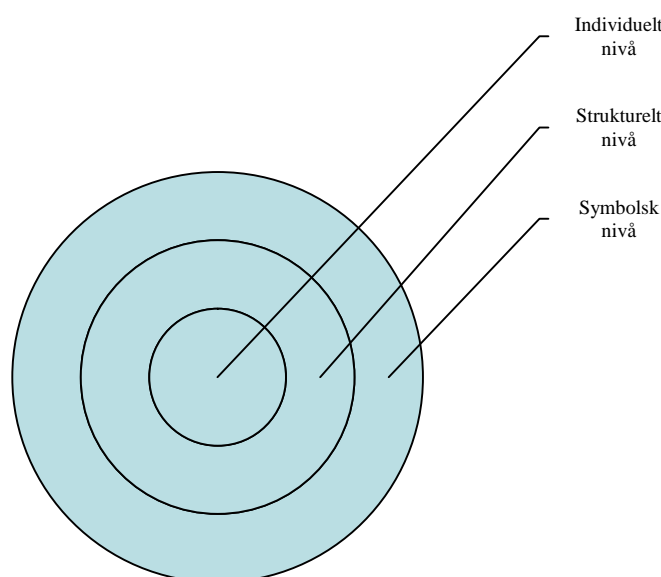
De poststrukturalistiske perspektivene ser ikke kjønn som noe man "er", men noe man "gjør". Kjønn er i tid og rom begrenset av sosiale og språklige konstruksjoner, eller sagt på en annen måte: Bestemt av de forestillingene om hva mann og kvinne betyr og av de sosiale og diskursive praksiser som skaper kjønn (Alvesson & Sköldbberg 1994). Det er flere ulike tilnærminger innefor det poststrukturalistiske perspektivet. Ulike "doing gender" perspektiver peker på at mellommenneskelige relasjoner bidrar til å opprettholde og legitimere hierarkiske kjønnsrelasjoner i samfunnet. Videre er det marxistisk funderte teorier som peker på at bevisstheten formes gjennom praksis og erfaringer, samt teorier som ser på forbindelsen mellom praksis og identitet og som forstår kjønn både som sosialt og psykologisk konstruert.

Innenfor de konstruktivistiske perspektivene er teorier om kjønn som habitus, kjønn som performativitet og refleksiv modernitet, sentrale. Utgangspunktet er at kjønn er sosialt konstruert og dermed ingen "fast" egenskap ved menneskene. Kjønn som habitus ser kjønn som en bestemt praksis som på sitt felt forstås som naturlignende tilstander. Praksisen vil variere mellom ulike felt og arenaer. Teoriene om performativitet forstår kjønn knyttet til den enkeltes handlinger og forestillinger av den sosiale verden rundt oss. De refleksive modernitetsteoriene fremholder at den enkelte skaper seg selv gjennom å forholde seg til seg selv på en refleksiv eller fortolkende måte (Solbrække & Aarseth 2006).

Disse nyere teoriene diskursive og symbolske tilnærminger baserer seg på en oppfatning om at kjønn ikke er et sett av iboende egenskaper, men et system av ideer og forestillinger som produseres og reproduceres gjennom sosial praksis og våre forestillinger om den sosiale verden (Ellingsæter & Solheim 2002). Begge kjønn er engasjert i en kontinuerlig reforhandling omkring hva som regnes som "kjønnsbestemte" egenskaper. En er opptatt av hvilke maktressurser egenskapene gir, og hvordan både kvinner og menns referanse til det

kjønnsesifikke ved arbeidet henholdsvis fornektes eller naturaliseres (Ellingsæter & Solheim 2002). De kulturelle forestillingene om hva som er kvinner og menns egenskaper knyttes gjerne til femininitet og maskulinitet (Lorentzen 2006), men det er ikke gitt et en-til-en forhold mellom mann - maskulinitet eller kvinne - femininitet.

Kjønn som analytiske begrep kan forstås og studeres som forskjellige prosesser på tre ulike nivå: individuelt kjønn, strukturelt kjønn og symbolsk kjønn (Guldvik 2005). På *individuelt nivå* skapes kjønn gjennom prosesser som former individuell identitet med utgangspunkt i kjønnssymboler og kjønnsarbeidsdeling, som for eksempel hva som ansees som passende oppgaver for kvinner og menn. På *strukturelt nivå* skapes kjønn på bakgrunn av måten samfunnet organiserer og strukturerer sosiale aktiviteter som følge av kjønnsdelingen mann og kvinne, eksempelvis arbeidsdelingen mellom kjønnene i en organisasjon. *Symbolsk* konstrueres kjønn av symboler og forestillinger som forklarer, uttrykker, forsterker eller motsetter seg arbeidsdelingen. For eksempel hvilke egenskaper som sees som maskuline og hvilke egenskaper som sees som feminine, og deretter knyttes til kjønnene. Dette kan illustreres i en figur:



Figur 1. Kjønn som prosesser på ulike nivå

Det er viktig å skille analytisk mellom nivåene for å få frem samspillet mellom dem (Guldvik 2005). Det hjelper ikke å sette inn tiltak på individuelt nivå, for eksempel kjønnskvotering, om det ikke også er bevegelse på alle nivåene som at arbeidsdelingen i organisasjonen og symbolismen knyttet til kjønn og maskulinitet/femininitet også synliggjøres og endres.

Et eksempel fra Forsvaret er "jentebriefen" for kvinnelige rekrutter. "Jentebriefen" er et tiltak som er rettet mot å veilede og hjelpe kvinnelige rekrutter slik at de ikke får uheldig stempel på

seg³. Kurset veileder kvinnene om hvordan de bør oppføre seg overfor guttene, hva de bør ha på seg og ikke. Mennene får ikke tilbud om et tilsvarende tilbud.

Jente-briefen kan sees som et eksempel på et tiltak på individuelt nivå. Briefen gir den enkelte kvinne selv ansvaret for å hindre at hun får uheldige stempel. Hun opplyses om forholdene og ”spillereglene” i den nye virkeligheten hun er i ferd med å tre inn, slik at hun skal bli bedre i stand til å takle den. Men det er altså den enkelte kvinnes ansvar å ”trå rett” her.

Forsøker vi å se denne utfordringen (at jenters atferd lett kan stemples på negativ måte) på et strukturelt nivå, så ser vi at kvinner er en minoritet i Forsvaret. Kanter (1977) karakteriserer minoriteten (om det gjelder kjønn, etnisitet, seksuell orientering eller funksjonshemming) som svært synlig som annerledes, de har vanskeligere for å oppnå faglig troverdighet og anerkjennelse, de blir stereotypisert og presset inn i spesielle roller og blir lett isolert og i liten grad integrert i fellesskapet. Sett i et strukturelt perspektiv blir det dermed synlig hvordan denne typen tiltak gjør utfordringer knyttet til det å være en representant for en kvinnelig minoritet i en mannsdominert organisasjon, til et individuelt - og særegent kvinnelig - problem. For problemet er kvinnes - mennene gis ikke noe ansvar her. Det er kvinnes kjønn som er synlig som annerledes - og dermed problematisk - og det stereotypiserer og presser kvinnene (og for så vidt de mennene de må ”passe seg for”) inn i bestemte roller. Kanter mener at først når en minoritet nærmer seg 20% i organisasjonen vil situasjonen endre seg ved at minoriteten kan støtte hverandre, lage allianser og påvirke holdningene og kulturene. Sett i et strukturelt perspektiv vil dermed en økt kvinneandel være en mer effektiv måte å møte denne typen utfordringer på. 20% kvinneandel er også Forsvarets mål blant befal og vervede. Når det oppnås trengs kanskje heller ikke denne typen ”jentebriefe” lenger?

Ser vi dette tiltaket på symbolsk nivå blir det synlig hvordan slike jentebriefe står i stor fare for å forsterke og reproducere forestillingene om kvinner - og menn - i Forsvaret. Et eksempel fra våre egne data: En av de kvinnelige soldatene vi har snakket med sa dette om sine erfaringer med et slikt kurs:

Vi i eskadron 2, fikk i rekrutten snakke med en dame. Jeg aner ikke hvem det var. ... vi skulle ha en jentebrief, en praktisk greie om hvordan vi skal være i felt og hva vi bør gjøre for å bli godt mottatt, sånne enkle ting og hvis vi hadde noen spørsmål. Men da fikk vi bare slengt i trynet at vi skulle unngå å bruke for mye parfyme og sånn for da kom guttene til å løpe etter oss hele tiden. Og så måtte vi aldri ta i mot hjelp for da ble vi sett på som svake. Og så, måtte vi holde oss unna dem (guttene) på byen da og ikke bli for godt kjent med dem for da trodde de at det var noe mer i gjære enn det det var, passe oss da og ikke kle oss for utfordrende når vi var i sivilt og ikke sminke oss helst. ... Det var ikke det jeg var der for; det var jo for å få hjelp, ang f.eks mens - om du får det uti skogen eller på marsj, men det var liksom ikke det da. Nei, pass deg for guttene. De er farlige. Det var en kjempedårlig opplevelse.

³ Vi har dette eksemplet fra en artikkel i Dagbladet 11.8.2005 <http://www.dagbladet.no/nyheter/2005/08/11/439849.html>. Vi kan ikke gå god for Dagbladets fremstilling av hvordan disse kursene foregår i detalj. Vi har imidlertid noen intervjudata fra sommeren 2008 som bekrefter at kursene fremdeles gjennomføres og at de har en innretning i tråd med det Dagbladet beskriver.

Vår tolkning er at denne jenta reagerer på de stereotype oppfatningen hun utsettes for. Dette gjelder på egne vegne: Hun reagerer negativt på å bli kategorisert som potensielt lettsindig og svak. Det virker også som hun er opprørt på sine mannlige medsoldaters vegne, idet de fremstilles som potensielt farlige for henne som kvinne. Fordi det er minoriteten som er mest synlig kan det være lett å gripe til tiltak av typen jente-briefen. Men faren er stor for at et slikt minoritetstiltak forsterker de stereotypier en egentlig ønsker å bekjempe.

Kjønns hierarkiet i Forsvaret virker inn på både kvinner og menn og deres opplevelse av å arbeide i Forsvaret. Opplevelsene og erfaringene de sitter med kan være av betydning for hvor i Forsvaret de søker seg og hvem som blir værende i organisasjonen. Det neste avsnittet ser på strukturelle forhold som arbeidsdeling og organisering som reproducerer kjønns hierarkier.

5. Kjønnforskjeller i arbeidsliv og arbeidsorganisasjoner

I Skandinavia, og i sær i Norge, er det et paradoks at stadig flere kvinner er yrkesaktive, men samtidig har Norge et av de mest kjønnssegregerte arbeidsmarkeder. Sammenlignet med den høye kvinneandelen innenfor politikk og utdanning, viser det seg i arbeidslivet at det er en mangel på endringer i kjønnsrelasjonene og kjønnshierarkiene. Det gjelder både horisontalt og vertikalt i arbeidsmarkedet: Kvinner jobber innenfor få yrker og har i liten grad sentrale maktposisjoner (Solbrække 2006, Ellingsæter & Solheim 2002). Det kjønnssegregerte arbeidslivet gjenspeiler kjønnsfordelingen innenfor utdanningssystemet. Kvinner velger annerledes enn menn (Støren & Arnesen 2003). Kvinner velger i stor grad omsorgsykker; yrker innenfor helse- og sosialsektoren og undervisningssektoren, og i liten grad yrker innenfor naturvitenskap og teknologi. Det fører til horisontal segregering innenfor utdanningssystemet, mens den vertikale segregeringen i motsetning til i arbeidslivet, viser at kvinner er på vei til å ta høyere utdanning enn menn (Næss 2006). Tradisjonelt har menn tatt mer utdanning enn kvinner, men dette endrer seg blant annet fordi de yrkene kvinner velger stort sett befinner seg innenfor offentlig sektor, hvor mange av yrkene krever høyere utdanning. I dag er det omtrent like mange yrkesaktive kvinner og menn med høyere utdanning, mens utdanningsfremskrivingene tyder på at andelen yrkesaktive kvinner vil øke (Næss 2006).

I Forsvaret viser de samme mønstrene seg når det gjelder kvinner i maktposisjoner og arbeidsdeling. Få kvinner er representert i de øverste gradene. Fra å være 0 % kvinneandel i de øverste gradene øker denne andelen nedover i gradene. Den høyeste andelen finner vi blant sersjant/kvartermester – 11,5 % (Forsvarets forum 3/2008). Fordelt mellom forsvarsgrenene så er den laveste kvinneandelen i Heimevernet, 4 % og den høyeste i Hæren 8 %, utenom øvrige staber som har 10 % kvinner (Forsvarets forum 3/2008). Hvordan kvinnene fordeler seg mellom avdelingene har vi ikke tilgang på data om per i dag, men innen Øvrige staber (som har størst andel kvinner,) finner vi sanitet som tradisjonelt har hatt flere kvinner enn avdelinger ellers i Forsvaret, samt stabsfunksjonene.

I politikken og den offentlige likestillingspolitikken er det overordnede spørsmålet hvem som har makt, snarere enn hvordan organisering av arbeid og andre institusjonelle forhold skaper kjønnete relasjoner av dominans og underordning. Dette siste er arbeids- og organisasjonsforskningen spesielt opptatt av: Hva ved strukturene og kulturen, normene og holdningene i arbeidsorganisasjonen skaper gitte kjønnskonstruksjoner og kjønnshierarkier? De sosiale praksisene mellom medarbeiderne og ledelsen, samt strukturene, både materielle og

symbolske, vil ikke uten videre endres gjennom politiske beslutninger om f. eks å øke kvinneandelen i en tradisjonelt mannsdominert organisasjon. Maktrelasjonene og forståelsene av hva en kvinne "er" og hva en mann "er" ligger dypere enn hva politikkenes maktbegreper kan få tak på. Sammenhengene tas for gitt av de som samhandler og av samfunnet utenfor og det reflekteres ikke over dem, til tross for at sammenhengene er synlige og åpne (Ellingsæter & Solheim 2002).

Hvilken plass kjønn og kjønnskonstruksjoner har, avhenger av arbeidsorganiseringen. Nye informasjons- og kunnskapsnettverk på tvers av tradisjonelle organisatoriske skillelinjer utfordrer den hierarkiske arbeidsdelingen (Ellingsæter & Solheim 2002). En organisasjonskultur som er åpen og fleksibel synes også å gi større rom for å plassere kvinner i ansvarsfulle stillinger (Kvande & Rasmussen 1993).

Åpne og fleksible organisasjoner trenger ansatte og ledere som forstår og kan reflektere over egen organisasjon og oppgaver. Slik forståelse gir grunnlag for å gjøre egne vurderinger og å bruke relevant kompetanse for å ta selvstendige beslutninger, i forhold til hensiktsmessig oppgaveløsning. Videre fordrer en flat og fleksibel struktur ansatte og ledere som kan skape kontakt, samarbeide, motivere og utvikle både seg selv og organisasjonen. For å få flate, åpne og "ustrukturerte" organisasjoner til å fungere integrert og produktivt vektlegger en ofte betydningen av en sterk, felles *kultur*. Vektleggingen av en felles kultur er både normativt og instrumentelt motivert; gjennom en "god", felles kultur kan en sikre seg at de ansatte gjør både det riktige og det nyttige. Et sentralt poeng eller premiss i dette er antakelsen om at individets og organisasjonens interesser er sammenfallende - i hvert fall i noen grad. Hvis ikke den enkelte ansatte kan forstå, identifisere seg med og finne mening i organisasjonens uttalte visjoner, verdier og "kultur" så vil effekten utebli i praksis.

Forsvaret har en utfordring i det at det regel- og toppstyrte hierarkiet som har preget/preger organisasjonen ikke er hensiktsmessig når det gjelder å løse mange av de oppgavene organisasjonen har. Organisasjonens etablerte, maskuline, militære kultur (se bl.a. Steinland 2008) med fokus på hierarki, regelstyring og streng kontroll synes for eksempel å være lite hensiktsmessig i forhold til å fremme nødvendig selvstendighet, refleksjon, samarbeid og fleksibilitet som er av betydning for å dyrke frem mangfoldet i en organisasjon.

Det kan se ut som om det er behov for å utvikle en flatere, mer fleksibel og mer åpen struktur i Forsvaret. Dette knyttes til behovet for *andre typer kompetanse* hos ledere og ansatte, samt til behovet for en *annen kultur* i organisasjonen. Organisasjonskulturen som preger Forsvaret i dag kan føre til at Forsvaret ikke klarer å tiltrekke seg eller beholde nettopp de medarbeiderne som har den kompetansen en trenger for å få til de endringene en ønsker. Dette kan være en av grunnene til at det har gått så tregt å øke kvinneandelen i Forsvaret: Organisasjonen tiltrekker seg – og er tiltalende for – ansatte som "føler seg vel med" den etablerte organisasjonsstrukturen og –kulturen og støter vekk de andre?

For eksempel: En konsekvens av å være kvinne i en mannsdominert arbeidsorganisasjon kan være tilpasningsstrategien å bli "en av gutta". Intervjuet vi gjorde med kvinner i førstegangstjeneste viser at dette er en tilpasningsform noen benytter:

.... Jeg føler meg som en av gutta. De er flinke til ikke å behandle meg annerledes. De behandler meg som en av gutta. "Ja, kom hit". Vi står i ring og prater litt – og da er jeg selvskreven til det liksom. Og de tar jo like mye hensyn til meg når jeg ikke klarer å prestere like bra som de gjør til de guttene som ikke presterer like bra. Noen ganger er det jeg som er dårligst, andre ganger er det noen andre. Samme som til vanlig.

For denne soldaten oppleves det som lite viktig hvilket kjønn hun tilhører; hun opplever å være en av gutta – og å bli behandlet deretter. Men på hvilke – og hvem sine - premisser skjer dette? Å være "en av gutta" vil si at kvinnene handler og oppfører seg konformt med menns normer og verdier og konkurrerer med de samme midlene som mennene. Målet er å fremstå som "like" sine mannlige kollegaer, og å fremheve at deres kjønn ikke er relevant i arbeidssammenheng (Kvande & Rasmussen 1993). En slik tilpasningsform finnes i hovedsak blant kvinner som er nye i arbeidsorganisasjonen, eller har strevd for å bli anerkjent fordi de er kvinner. En kan tenke seg at en slik strategi kan være belastende i lengden fordi den innebærer å utføre sitt virke på "fremmede" premisser. I så fall vil kanskje denne kvinnen søke seg vekk fra organisasjonen. Alternativt passer denne strategien for denne kvinnen og hun blir. Konsekvensen blir da imidlertid at den "forskjellen" hun var tenkt å tilføre kan utebli.

Kjønn kan være en god indikator på mangfold så sant det også betyr ny og supplerende kompetanse. Det er ikke nok å ansette kvinner i Forsvaret om de har den samme kompetansen eller motivasjonen som det rådende perspektivet besitter. Skal mangfold ha effekt og nyttiggjøres i organisasjonen må de som representerer det nye eller det som er annerledes få innflytelse og makt slik at deres synspunkt og perspektiver får komme til uttrykk i kulturen

En etablert organisasjonskultur er seiglivet fordi den gjennomsyrrer hele organisasjon og alt som foregår der. Den sitter i veggene og finnes i måten en organiserer, løser oppgaver, samhandler og snakker på. Kjønnskonstruksjoner kommer til uttrykk i form av hvilke sosial praksiser og samhandlingsmønstre som dominerer og preger organisasjonen. Kulturen bidrar derfor til å produsere og opprettholde en kjønn arbeidsdeling både strukturelt og symbolsk. Måter en forstår og løser oppgaver på er også kjønnkodet og kan for eksempel komme til uttrykk i måten en utøver sin rolle på. Hvilket rom er det for å løse oppgaver og bekle de forskjellige militære rollene på ulike måter? Er det slik at oppgaveløsningen og rolleutøvelsen i stor grad skjer på den rådende kulturs premisser – eller er dette i endring og i tilfelle på hvilke måter og med hvilke konsekvenser?

Referanser

Dagbladet 11.8.2005 *Moralkurs for kvinnelige rekrutter*. Lastet ned fra <http://www.dagbladet.no/nyheter/2005/08/11/439849.html>, 20.11.2008

Eide, I. (2008) Verneplikt, likestilling og samfunnsansvar. Skjeie, H., I. Skjelsbæk & T. L. Tryggestad (red.): *Kjønn, krig, konflikt*. Oslo: Pax Forlag A/S

Ellingsæter, A. L. & J. Solheim (2002): Makt - kjønn - arbeidsliv: teoretiske landskap, i Ellingsæter, A. L. & J. Solheim (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk

FN's sikkerhetsråds resolusjon 1325 (2000) om kvinner, fred og sikkerhet. Utenriksdepartementet.

Guldvik, I. (2005) *Takt og utakt, sagt og usagt. Kjønnssrettferdighet og kvotering i lokalpolitikken*. Doktorgradsavhandling, Sosiologi. Trondheim: NTNU

Kanter, R. M. (1977) *Men and Women of the Corporation*. London: Basic Books

Kvande E. og Rasmussen B. (1993): *Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner*. Oslo: adNotam Gyldendal

Lorentzen, J. (2006) Forskning på menn og maskuliniteter, i Lorentzen, J. & Mühleisen (red.) *Kjønnforskning. En grunnbok*. Oslo: Universitetsforlaget.

NOU 2007:15 *Et styrket forsvar*. Forsvarsdepartementet.

Næss, T. (2006) Arbeidsstyrkens fremtidige utdanningsstruktur i Grøgaard, J. B. & L.A. Støren (red.) *Kunnskapssamfunnet tar form. Utdanningsekspløsjonen og arbeidsmarkedets struktur*. Oslo: Cappelen.

Solbrække, K. Nyheim (2006) Kjønn og arbeid, i Lorentzen, J. & Mühleisen (red.) *Kjønnforskning. En grunnbok*. Oslo: Universitetsforlaget.

Solbrække, K. Nyheim & Aarseth, H. (2006) Samfunnsvitenskapenes forståelser av kjønn, i Lorentzen, J. & Mühleisen (red.) *Kjønnforskning. En grunnbok*. Oslo: Universitetsforlaget.

Steinland, B. B. (2008) *Forsvarets målsetning om økt kvinneandel – sett i lys av kvinners deltaking i internasjonale operasjoner*. Lastet ned fra: [http://www.mil.no/multimedia/archive/00109/Rapport - Forsvaret_109092a.doc](http://www.mil.no/multimedia/archive/00109/Rapport_-_Forsvaret_109092a.doc), 2.12.2008

St.meld. nr. 36 (2006-2007) *Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*. Det konglige forsvarsdepartement.

St.prp. nr. 48 (2007-2008) *Et forsvar til vern om Norges sikkerhet, interesser og verdier*. Det konglige forsvarsdepartement.

Støren L. A. og Arnesen C. Å. (2003): "Et kjønnsdelt utdanningssystem". *Utdanning*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

Teigen, M. (2006) Kjønn og politikk, i Lorentzen, J. & Mühleisen (red.) *Kjønnsforskning. En grunnbok*. Oslo: Universitetsforlaget.

Tryggestad, T.L. (2008) Kvinner, fred og sikkerhet – en ny dagsorden i FN! Skjeie, H., I. Skjelsbæk & T. L. Tryggestad (red): *Kjønn, krig, konflikt*. Oslo: Pax Forlag A/S

**Med et kjønnsperspektiv på Forsvaret som en arbeidsorganisasjon
– et teorinotat**

I notatet diskuteres debatten om økt kvinneandel i Forsvaret og hvordan beholde kvinnene i lys av norsk likestillingsdebatt, ulike måter å forstå kjønn på samt kjønnsforskjeller i arbeidsdelingen i Forsvaret og arbeidsmarkedet generelt.

Notat nr.: 08/2008
ISSN nr: 0808-4653