



FFI-RAPPORT

17/16485

«Herregud, skal troppen ha bare jenter?»

En evaluering av Jegertroppen ved Forsvarets
spesialkommando

—

Nina Rones

Frank Brundtland Steder

«Herregud, skal troppen ha bare jenter?»

En evaluering av Jegertroppen ved Forsvarets
spesialkommando

Nina Rones og Frank Brundtland Steder

Emneord

Kvinner i Forsvaret

Personell

Rekruttering

Seleksjon

Utdanning

FFI-rapport

FFI-RAPPORT 17/16485

Prosjektnummer

1351

ISBN

P: 978-82-464-2968-7

E: 978-82-464-2969-4

Godkjent av

Kari Røren Strand, *fungerende forskningsleder*

Iver Johansen, *sjefsforsker*

Espen Skjelland, *avdelingssjef*

Sammen drag

I 2014 etablerte Forsvarets Spesialkommando (FSK) et prøveprosjekt med en egen tropp for spesielt selekterte kvinner i førstegangstjeneste. Troppen fikk navnet Jegertroppen og vakte stor internasjonal oppmerksomhet, inkludert beundring og undring. Hvorfor valgte FSK å «segregere» kvinner på denne måten, og hva kunne det føre til? Hensikten med denne rapporten er å svare på disse spørsmålene og vurdere om Jegertroppen er et godt tiltak for å rekruttere, selektere, utdanne og beholde operative kvinner i Forsvaret.

Jegertroppen ble iverksatt på grunn av et operativt behov for kvinner med militær kjernekompetanse til operasjoner hvor soldatens kjønn spiller en rolle. Til grunn lå også en politisk motivasjon – FSK var kritisk til at nye metoder ikke var forsøkt når det hadde vist seg at den tradisjonelle integreringen av kvinner «som en av gutta» ikke førte til flere kvinner i operativ struktur. Ved å skape en arena hvor kvinner slapp å konkurrere med menn, kunne Jegertroppen gi kvinnene *tilgang* til den kompetansen som var nødvendig for å støtte FSKs operasjoner.

Våre analyser viser at:

- Jegertroppen har vært et svært godt tiltak for å rekruttere kvinner som ellers ikke ville valgt Forsvaret, blant annet fordi de ikke så for seg at de ville trives i et mannsdominert miljø. Dermed har FSK også fått tak i kvinner som uttrykker en langt mer positiv holdning til andre kvinner enn hva vi har sett i tidligere studier. Der har vi sett at kvinner har tatt rollen som «en av gutta» og distansert seg fra andre kvinner. Dette er kjent som en dronningbierespons.
- Ordningen med en egen seleksjon basert på kvinners fysiske premisser til utdanning i Jegertroppen, og en annen seleksjon, basert på menns fysiske premisser til utdanning i Fallskjermjegertroppen, har skapt en følelse av å være «to A-lag».
- Deling i enkjønnede grupper kan være et godt pedagogisk grep for å introdusere et kjønn til oppgaver hvor det motsatte kjønn regjerer og har definisjonsmakten. Dette har gitt kvinnene i Jegertroppen tilgang til ferdighetsutvikling i militære kjerneoppgaver uten at de har blitt overkjørt av menn. Tilsvarende har mennene i Fallskjermjegertroppen fått utvikle kompetanse i tradisjonelle kvinneroller («indretjenesten») uten å bli kontrollert av kvinner.
- Etter utdanningen er kvinnene i Jegertroppen langt mer motivert for videre karriere i Forsvaret enn hva vi finner i andre avdelinger. Det er imidlertid usikkert hvorvidt Forsvaret vil lykkes med å beholde disse dyktige, utviklingsorienterte og til dels eliteorienterte kvinnene i alminnelig rutinepreget tjeneste.

I sum kan vi konkludere med at Jegertroppen har vært et svært godt tiltak for å rekruttere, selektere og utdanne kompetente og operative kvinner til Forsvaret, men vi vet ikke om Forsvaret vil lykkes med å beholde dem. Vi anbefaler likevel å videreføre et tilbud som Jegertroppen på permanent basis, som en «positiv særbehandling» med tanke på utjevning av kjønnsrollemønstre.

Summary

In 2014, the Norwegian Special Operations Command (NORSOC) established a pilot project, a platoon dedicated for specifically selected female conscripts. The platoon was named Jegertroppen¹ and brought international attention, including admiration and wonder. Why would NORSOC «segregate» women, and what results could come from such an approach? The purpose of this report is to answer these questions and assess whether the Jegertroppen is a good measure to recruit, select, educate and retain operational women in the Armed Forces.

Jegertroppen was implemented because of an operational need for women with military core competence to operations where the soldier's gender matters. Additionally, there was a political motivation: The NORSOC was critical that no new methods had been tried out as the traditional integration of women had not resulted in more women joining the operational structure. By creating an arena where women would not have to compete with men, the Jegertroppen would give women access to the skills needed to support NORSOC operations.

Our analyzes show that:

- Jegertroppen has been a very good measure for recruiting women who would not otherwise have chosen the Armed Forces, partly because they did not think they would thrive in a male-dominated environment. Thus, the NORSOC has also recruited women who express a far more positive attitude towards other women than we have seen previously. In previous studies, the women have taken the role as «one of the guys» and distanced themselves from other women, known as a queen bee response.
- The separate selection based on women's physical premises for education in Jegertroppen, and another selection based on men's physical premises for education in the Parachute Ranger Platoon, has created a sense of being «two A-teams».
- This type of gender separation can be a good educational method to introduce one gender to tasks where the opposite gender rules and has the defining power. This has given the women in Jegertroppen access to skills acquisition in military core tasks without being overrun by men. Correspondingly, the men in the Parachute Ranger Platoon have developed competence in traditional female tasks without being controlled by women.
- After the education, the women from Jegertroppen are far more motivated for further a career in the Armed Forces than we find in other units. However, it is uncertain whether the Armed Forces will succeed in retaining these skilled, development-oriented and partly elite-oriented women in general routine service.

In sum, we can conclude that Jegertroppen has been a very good measure to recruit, select and educate competent and operative women to the Armed Forces, but we do not know whether the Armed Forces will succeed in retaining them. Nevertheless, we recommend continuing Jegertroppen on a permanent basis as a «positive special treatment» for the purpose of equalizing gender roles.

¹ A verbatim translation is the Hunter Platoon, often used in media coverage. The official name is the all-female Special Reconnaissance (SR) Platoon.

Innhold

Sammendrag	3
Summary	4
Forord	7
1 Innledning	9
1.1 Studiens bakgrunn og hensikt	9
1.2 Forskningsspørsmål og rapportens struktur	12
2 Metode	13
2.1 Samtidig kombinert studiedesign	13
2.2 Metode- og forskertrianglering	14
2.3 Kvantitativ datainnsamling	15
2.4 Kvalitativ datainnsamling og analyse	18
2.4.1 Utdanningsåret 2014–2015	18
2.4.2 Utdanningsåret 2015–2016	19
2.5 Personvern, samtykke og anonymisering	21
3 Hvorfor tester Forsvarets spesialkommando en tropp for kvinner?	23
3.1 Operative behov	25
3.2 Politikk og kritikk	28
3.3 utfordringer med fysiske kjønnsforskjeller i seleksjonsprosessen	32
4 Hvorfor har kvinner søkt seg til Jegertroppen?	36
4.1 Søkere på treningshelg	36
4.2 Aspiranter som kom inn i Jegertroppen	40
4.2.1 En hard seleksjon med mulighet for beundring og prestisje	40
4.2.2 Et lærerikt utviklingsår i en selektert gruppe uten fokus på lederutdanning	43
4.2.3 En spennende tjeneste rettet spesifikt mot kvinner	44
4.3 Rekrutter som trakk seg eller ble tatt ut under opptaksøvelsen	46
5 Hvordan oppleves den kjønnssegregerte seleksjonen?	49
5.1 Om seleksjonen og identitetsmarkerende symboler	49
5.1.1 Standardiserte fysiske tester	50

5.1.2	Den konkurransepregede seleksjonsprosessen	53
5.1.3	Frafall i seleksjonsfasen	54
5.2	Rettferdighetsforståelse og opplevelse av likeverd	55
5.3	Opplevelse av aksept fra utenforstående	63
6	Hva skjer i den kjønnssegregerte utdanningen?	66
6.1	Tilgang på læring og ferdighetsutvikling	67
6.2	Fordeler og ulemper med segregert utdanning	72
6.3	Samhold i Jegertroppen	76
6.4	Sosiometrisk undersøkelse	83
7	Klarer Forsvaret å beholde kvinnene fra Jegertroppen?	87
7.1	Motivasjon for nye og krevende oppgaver	87
7.2	Trivsel i tjenesten	90
7.3	Ønske om videre tjeneste i Forsvaret	94
7.4	Eliteorientering og bibeholdelse	97
8	Bør Forsvaret beholde Jegertroppen?	107
8.1	Oppsummering	108
8.2	Anbefalinger	109
	Forkortelser	111
	Referanser	112

Forord

Denne rapporten er skrevet som en del av FFI-prosjekt 1351 «Forskning på årskull III».

Vi vil takke alle befal, instruktører og ledere fra Forsvarets spesialkommando (FSK) som tok imot oss, tilrettela for forskningen og delte sine perspektiver med oss. Spesielt vil vi takke alle jegere, jegerrekrutter- og aspiranter, og fallskjermjegere som med stor villighet stilte opp til både spørreundersøkelser, intervjuer og samtaler til tross for at de allerede var utslitt av utdanning, trening og øvelser.

Det rettes også en særlig takk til Hanna Syse i Forsvarsdepartementet for utrettelig arbeid med og for Forskning på Årskull som nå avsluttes etter ni års innsats.

Nina Rones og Frank Brundtland Steder

Kjeller, 29. oktober 2017



1 Innledning

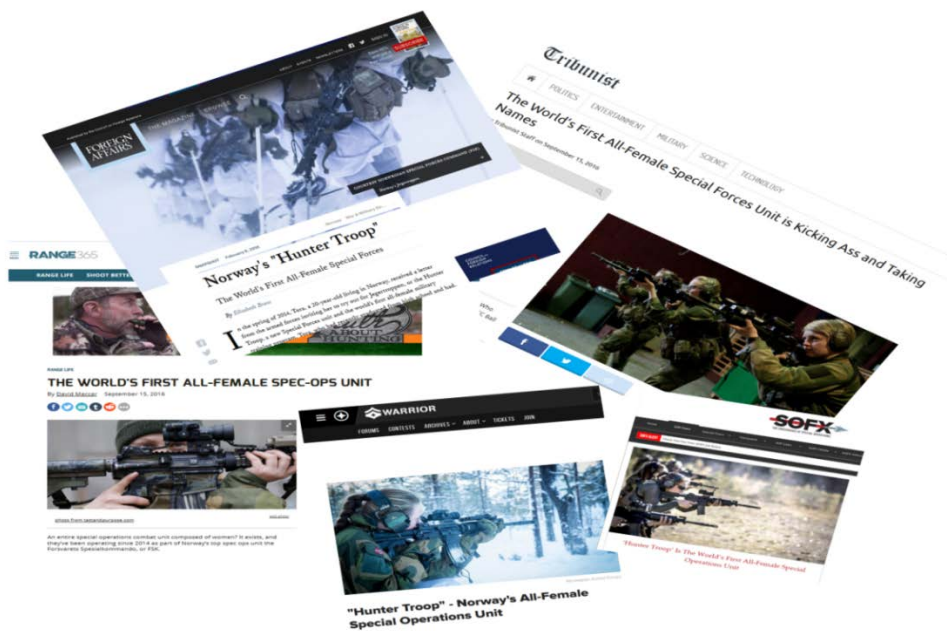
1.1 Studiens bakgrunn og hensikt

Jegertroppen ved Forsvarets spesialkommando (FSK) er forbeholdt en liten gruppe av spesielt selekterte kvinner i førstegangstjeneste. Troppen startet som et treårig prøveprosjekt med oppstart av det første årskullet sommeren 2014, og har senere blitt forlenget til et femårig prøveprosjekt. Prosjektet var initiert av FSK selv, og ble begrunnet i et behov for operative kvinner som kunne være tilgjengelige for spesialoperasjoner hvor soldatens kjønn spiller en rolle. Dette kan for eksempel være ved husransaking, kroppsvisitering og avhør i kjønns-segregerte samfunn, mentorering av kvinnelige politi- og sikkerhetsstyrker, og i forbindelse med rekognosering og andre ukonvensjonelle oppgaver i befolkede områder. I denne rapporten vil vi se nærmere på hvorfor FSK opprettet en egen tropp for kvinner. Hensikten med studien er å vurdere om Jegertroppen er et godt tiltak for å rekruttere, selektere, utdanne og beholde kvinner til Forsvaret.

Jegertroppen er organisert som en del av utdanningsavdelingen (*Training Wing*) ved FSK. I tillegg til Jegertroppen består utdanningsavdelingen av Fallskjermjegertroppen og spesialjegertroppen². Fallskjermjegertroppen ble etablert allerede i 1965, og består av spesielt selekterte vernepliktige soldater i førstegangstjeneste. For å bli en del av Fallskjermjegertroppen må man gjennom en fysisk og mentalt krevende seleksjonsprosess hvor så lite som én prosent av den totale søkermassen passerer nåløyet og blir tatt opp som aspiranter i troppen. Fallskjermjegertroppen åpnet formelt for kvinner i 1985, da alle stillinger i Forsvaret ble åpnet for kvinner, men ingen kvinner har klart å bli en del av vinnergruppa i denne harde konkurransen. Dette er en viktig årsak til at Jegertroppen ble etablert som en egen tropp forbeholdt kvinner (se mer om dette i kapittel 3.3 og 5).

Jegertroppen er på mange måter et unikt og banebrytende prosjekt, og troppen har også fått mye oppmerksomhet i media; både nasjonalt og internasjonalt. I *Foreign Affairs* kan man lese at Jegertroppen er «*the world's first all-female special forces*» og «*the world's first all-female military training program*» (Braw, 2016).

² Spesialjegertroppen er en videreutdanning for personell som har gjennomført førstegangstjeneste, ofte i Fallskjermjegertroppen, eller befalsskole, og som ønsker å bli ansatt som profesjonell spesialjeger i FSK.



Figur 1.1 Skjermbilder fra ulike oppslag om Jegertroppen på utenlandske nettsider.

Dette er imidlertid en sannhet med modifikasjoner. Kvinner har stadig blitt benyttet til spesielle og gjerne hemmelige operasjoner som relasjonsbygging, rekognosering blant folk, etterretning, kurertjeneste og sabotasje (Aleksijevitsj, 2014; Hatledal, 2011; Lemmon, 2015). Flere land har også hatt egne avdelinger og/eller treningsprogram for kvinner innenfor spesialstyrkene, og man kan finne omtale av slike kapasiteter fra Sør-Korea, Kina og Russland. Videre finner man at Storbritannia har hatt kvinnelige operatører i *The Special Reconnaissance Regiment* siden 1973³, og Lemmon (2015) viser at USA har benyttet kvinner i såkalte *Cultural Support Teams*, til støtte for spesialoperasjoner.

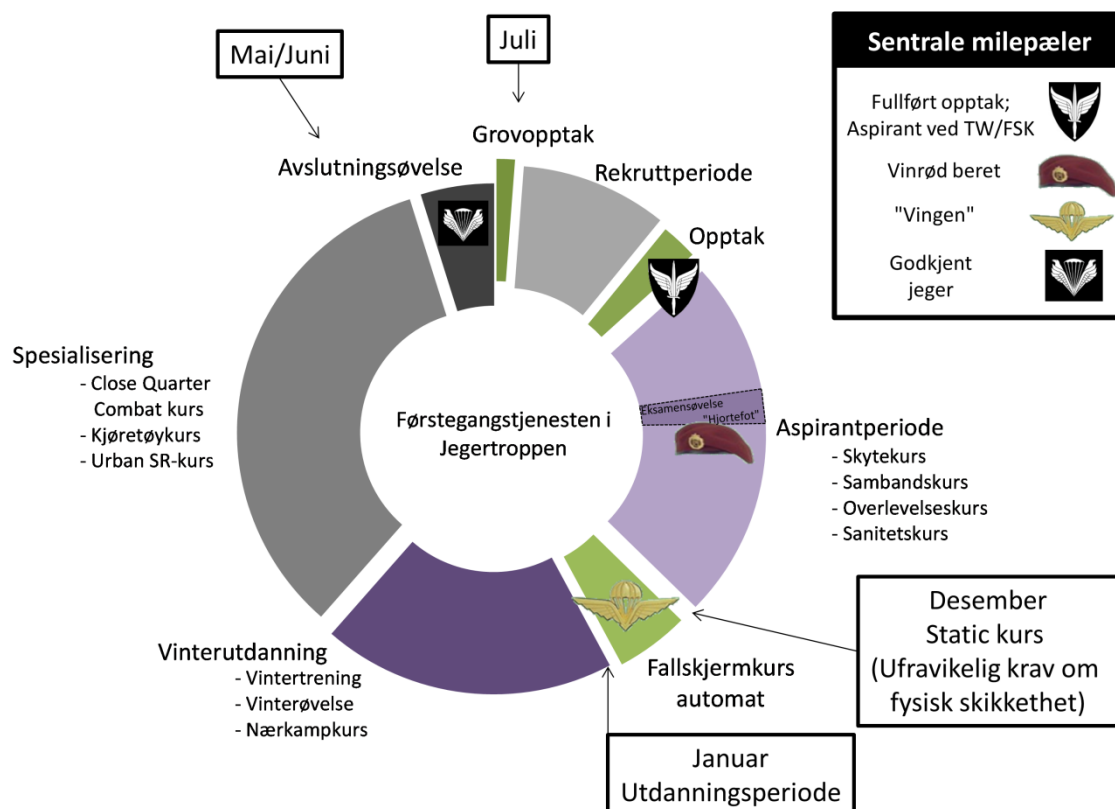
Kvinnelige spesialoperatører er altså ikke noe nytt, men de kvinnelige operatørenes eksistens har oftest vært hemmelig, historiene om kvinnenes bidrag er sjeldent fortalt, og ofte har de blitt satt i tjeneste uten operativ trening i forkant (Aleksijevitsj, 2014; Hatledal, 2011; Lemmon, 2015). Mot denne bakgrunnen kan man si at det som er nytt og oppsiktsvekkende med Jegertroppen, er at en spesialstyrke etablerer en egen utdanning for kvinner som samtidig gjøres kjent for offentligheten⁴.

I stedet for å lete frem aktuelle kvinner når behovet for kvinner oppstår, for så å ta dem i bruk uten relevant trening, har FSK invitert norske kvinner kvalifisert for førstegangstjeneste til å

³ Se: <http://www.eliteukforces.info/special-reconnaissance-regiment/> og <http://www.eliteukforces.info/the-det/>

⁴ På nettsiden strategy.com står det for eksempel: «Nearly all the major special operations organizations of the 20th century have had some female operators. What was unusual about Norway was that they issued a press release» (www.strategy.com, 2. mars 2016).

konkurrere seg til en plass i Jegertroppen hvor de gis relevant grunnutdanning i spesialoperasjoner på forhånd. Jegertroppen er dermed et unikt og banebrytende prosjekt når det kommer til både rekruttering, seleksjon og utdanning av kvinner til spesialoperasjoner, og til Forsvaret som helhet. Merk imidlertid at Jegertroppen ikke er en utdanning som spesialstyrkeoperatør, men en grunnutdanning for en liten gruppe soldater i tolv måneders førstegangstjeneste. Den første delen av utdanningen er tilnærmet lik for Jegertroppen og Fallskjermjeger-troppen, men spesialiseringsperioden i siste del av tjenesten er ulik. Innholdet i Jegertroppens utdanning er skissert i figur 1.2.



Figur 1.2 Forenklet illustrasjon av utdanning i Jegertroppen. (Static kurs= fallskjermkurs automat).

Gjennom prosjekt «Forskning på årskull» har FFI siden 2008 hatt som oppdrag å forske på tiltak for å øke rekrutteringen og beholde kvinner i Forsvaret. FFI deltar derfor i evalueringen av Jegertroppen.

1.2 Forskningsspørsmål og rapportens struktur

Hvorvidt Jegertroppen har en operativ verdi for FSK vil ikke bli diskutert i denne rapporten. Det ville krevd en vurdering av spesialstyrkenes ressursbruk og operative kapasitet, noe som hadde resultert i at rapporten hadde blitt gradert. For denne tematikken henviser vi til en artikkel i *Small Wars Journal* av Marius Kristiansen (2017), initiert og inspirert av FFI prosjektet «Forskning på årskull». I Kristiansens artikkel diskuteres det operative behovet for å ha kvinner i spesialstyrkene som følge av globale trender og fremtidige trusler.

Hensikten med denne rapporten er å vurdere om Jegertroppen er et godt tiltak for å rekruttere, selektere, utdanne og beholde kvinner til Forsvaret. Vi vil ta utgangspunkt i følgende forskningsspørsmål, før det overordnende spørsmålet besvares i kapittel 8:

- 1) Hvorfor har FSK valgt å opprette en egen tropp for kvinner som et prøveprosjekt, og hva blir forstått som hensikten med prosjektet? (kapittel 3)
- 2) Hvordan fikk kvinnene informasjon om Jegertroppen, hva er årsakene til at de søkte, og hvilke forventninger har de til tjenesten i Jegertroppen? (kapittel 4)
- 3) Med bakgrunn i at egne fysiske krav, egne kvoter og særbehandling for kvinner har blitt ansett som urettferdig, hvordan oppleves det at det gjennomføres en egen seleksjon, og etableres en egen tropp for kvinner? (kapittel 5)
- 4) Hvordan fungerer Jegertroppen som utdanningsarena med tanke på ferdighetsutvikling og samhold? (kapittel 6)
- 5) Hvilket utviklingsmønster ser vi i motivasjon, trivsel og ønske om videre tjeneste i Forsvaret hos kvinnene i Jegertroppen, og klarer Forsvaret å beholde kvinnene fra Jegertroppen etter endt førstegangstjeneste? (kapittel 7)



Figur 1.3 Rapportens struktur.

2 Metode

2.1 Samtidig kombinert studiedesign

Vi har fulgt Jegertroppen i de tre første årene, og har benyttet en kombinert metode, også kjent som *mixed-methods* (se Creswell, 2008; Creswell & Clark, 2010). Kombinert metode innebærer at man blander kvantitative og kvalitative data og forskningsstrategier for å belyse samme fenomen i én og samme studie, eller i et sammenhengende sett av studier.

En utfordring med å gjennomføre kombinerte studier er at man må forholde seg til *både* den kvantitative og den kvalitative forskningens normer for kvalitet. Kvantitative studiers kvalitet søkes sikret gjennom å maksimere studiens validitet, reliabilitet og generaliserbarhet. Innenfor det kvalitative paradigmet finnes flere under-paradigmer med tilhørende muligheter og idealer. En mye brukt og anerkjent metode er å maksimere studiens pålitelighet (*trustworthiness*) ved å sikre dens troverdighet (*credibility*), overførbarhet (*transferability*), pålitelighet (*dependability*) og bekreftbarhet (*confirmability*) (Lincoln & Guba, 1985; Guba & Lincoln, 1989). I den senere tid har det blitt mer vanlig å benytte lengre vurderingslister, hvor noen er ment for forskeren og skal oppmuntre ham/henne til refleksiv tenkning om kvaliteten av eget arbeid, mens andre er ment for forskningens brukere (Hammersley, 2008; Sparkes & Smith, 2014). Vi har valgt å benytte oss av følgende liste for refleksiv tenking om eget arbeid⁵:

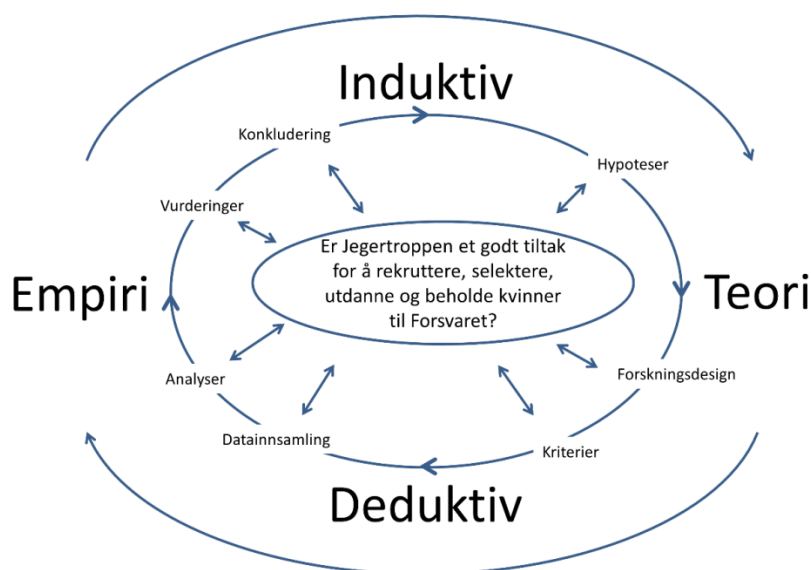
- Er tematikken original eller verdt å forske på?
- Er forskningsspørsmålene tydelig formulert, og besvart?
- Er studien preget av systematikk og dybde?
- Er studien preget av oppriktighet og sannferdighet?
- Er forskningen utført på en troverdig måte?
- Er det sannsynlig at informantene vil kjenne seg igjen?
- Har studien noe vesentlig og nyttige bidrag?
- Er studien utført innenfor etiske akseptable rammer?
- Er studien er preget av meningsfulle sammenhenger og konsistens?

En vanlig innvendig mot kombinerte metoder er at paradigmene som ligger til grunn for kvantitative og kvalitative metoder er så forskjellige at de ikke kan kombineres. Tilhengere av kombinerte metoder mener imidlertid at både kvantitative og kvalitative metoder har svakheter som kan veies opp ved å kombinere dem. Det antas med andre ord at man kan oppnå mer pålitelige og gyldige (valid) beskrivelser av et fenomen ved å kombinere den kvalitative forskningens styrker når det gjelder bredde, dybde, nyanser og kontekstforståelse, med den og kvantitative metodens styrker som stadfesting og mulighet for generalisering. I denne studien

⁵ Listen er sammenstilt fra Charmaz (2006), Guba & Lincoln (1989) og Sparkes & Smith (2014).

var dessuten antallet mulige respondenter så lavt at fordelene ved en ren kvantitativ tilnærming ikke var til stede.

I all hovedsak kan man snakke om tre forskjellige kombinerte studiedesign: utforskende sekvensiell metode⁶, forklarende sekvensiell metode⁷ og samtidig kombinert metode som vi har benyttet i denne studien.



Figur 2.1 En illustrasjon av samtidig kombinert metode benyttet i studiet av Jegergruppen.

En samtidig kombinert metode innebærer at man samler inn kvantitative og kvalitative data parallelt, og videre at man analyserer og fortolker dataene parallelt. En fordel med samtidig kombinert metode er at det innebærer metodetriangulering.

2.2 Metode- og forskertriangulering

Triangulering er et begrep som kommer fra navigasjon, og som innebærer at man bruker flere «målepunkter» for å fastsette en posisjon. I forskning innebærer triangulering av man benytter flere metoder, datakilder og gjerne også forskere, for å enes om funn, fortolkninger og konklusjon. I denne studien har vi benyttet både metodetriangulering og forskertriangulering.

⁶ I en utforskende sekvensiell metode benytter man kvalitative metoder først for å utforske et fenomen, som så undersøkes videre med kvantitative metoder som er basert på den kvalitative delen. F.eks. kan man teste hypoteser utviklet fra den kvalitative delen, eller man kan benytte den kvalitative studien til å utvikle en kvantitativ spørreundersøkelse.

⁷ I en forklarende sekvensiell metode benytter man kvantitative metoder først og kvalitative metoder etterpå. F.eks. kan man starte med å evaluere effekt av et tiltak eller en intervensjon (behandling, treningsopplegg el. lign), og etterpå benytte en kvalitativ studie for å undersøke hvordan deltakerne opplevde og erfarte tiltaket.

Metodetriangulering betyr at gyldigheten til funn og fortolkninger fra en metode kan kontrolleres mot empiri fra en annen metode. Dersom det er samsvar vil dette være med på å styrke funnene og fortolkningenes gyldighet.

Forskertriangulering betyr likeledes at funn og fortolkninger fra én forsker kan kontrolleres for overensstemmelse med funn og fortolkninger fra en annen forsker. Forsker- eller fortolkertrianguleringen oppnås ved at vi har benyttet to forskere med ulikt kjønn og ulik faglig bakgrunn, henholdsvis økonomi og idrettsvitenskap, hvorav den ene har sitt metodiske tyngdepunkt innenfor det kvantitative paradigme, og den andre innenfor det kvalitative paradigmet.

2.3 Kvantitativ datainnsamling

I den kvantitative delen av studien har vi benyttet oss av data fra flere forskjellige nettbaserte spørreundersøkelser.

Først og fremst har vi gjennomført en omfattende longitudinell spørreundersøkelse (spørreundersøkelse A i figur 2.3). I denne har både Jegertroppen og Fallskjermjegertroppen deltatt i tre år, over tre til fire måletidspunkter per år, i perioden fra innrykk av de første jegerne i 2014 til og med desember 2016. Deler av denne spørreundersøkelsen har vært felles med Brigadeundersøkelsen (Hanson, Steder & Kvalvik, 2016). Den gir dermed en mulighet for å sammenligne de vernepliktige i Jegertroppen med vernepliktige i Brigaden (og Fallskjermjegertroppen)⁸. Foreløpig er det kun data fra første årskull som har blitt analysert. De første kvinnene som var omfattet av allmenn verneplikt (født i 1997) kom inn med det tredje årskullet.

Spørreskjemaet har bestått av både egenutviklede spørsmål, og hele eller deler av standardiserte og validerte måleinstrumenter. De overordnede tematikkene i spørreskjemaet er basert på prioriteringer, hypoteser og forskningsspørsmål som har kommet frem i samtaler med ledelsen i FSK og prosjektrådet i «Forskning på årskull». Tabell 2.1 gir en oversikt over alt innholdet i spørreundersøkelsen. Det er imidlertid bare en liten del av datamaterialet fra denne omfattende undersøkelsen som er benyttet i denne rapporten. Temaene vi har hentet data fra er uthevet i tabell 2.1, og benyttes i kapittel 7.1.

⁸ Vi har ikke sammenlignet Jegertroppen og Fallskjermjegertroppen i denne studien.

Spørsmålskategori	Antall spørsmål	Kull1	Kull 2	Kull 3
Demografiske variabler	16 spm	X	X	X
Personlige preferanser og eget selvbilde	13 spm	X	X	X
Stereotypisk kjønnsrolle/kjønnsidentitet				
- The Bem Sex-Role Inventory	20 påstander	X		
- The Personal Attributes Questionnaire	14 påstander		X	X
Kreativitet (Fantasi, Motivasjon og fleksibilitet)	24 påstander	X		
Typeindeks (Ekstrovert eller introvert)	2 påstander	X		
Politiske preferanser, religion og samfunnsspørsmål	13 spm	X	X	
Rekruttering - syn på Forsvaret	4 spm	X	X	X
Risikovurdering	2 spm	X		
Vurdering av kjønn i Forsvaret	3 påstander	X	X	X
Planer for fremtiden	5 spm	X	X	X
Egenvurdering av skikkethet	7 påstander	X	X	X
Synspunkter på nærmeste leder	3 spm	X	X	X
Mobbing *	1-7 spm	X	X	X
Seksuell trakassering*	1-7 spm	X	X	X
Trivsel	7 spm	X	X	X
Behavioural economics (diskriminering, etikk, motivasjon)	9 påstander	X		
Prestasjonsmotivasjon			X	X
- FROST Multidimensional Perfectionism Scale	35 påstander		X	X
- Drive for Muscularity Scale og Drive for Thinness **	15 + 7 påstander		X	X
- Deler av The Physical Appearance Comparison Scale-Revised	5 påstander		X	X
- Perception of Success Questionnaire	12 påstander		X	X
- The Perception of Motivational Climate in Sport Questionnaire	20 påstander			X
Holdninger til kosthold, restitusjon og søvn	12 spm		X	
Treningsvaner	3 spm	X	X	

* Hvis en har opplevd mobbing eller seksuell trakassering må en svare på ytterligere 6 spm

** Drive for Thinness er en substest fra The Eating disorder inventory

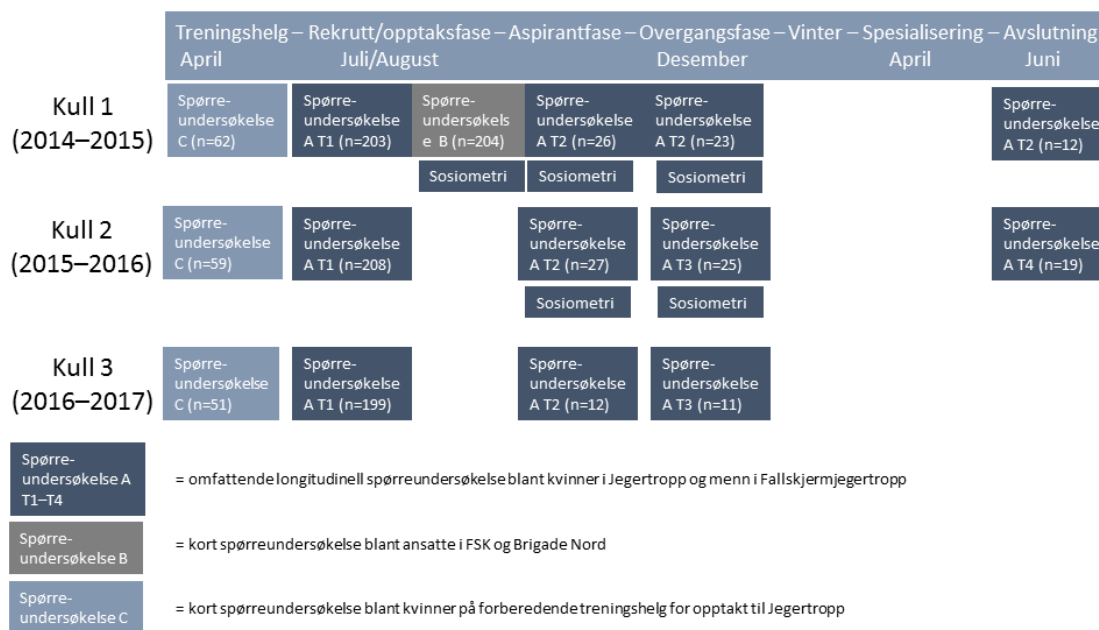
Figur 2.2 Tabellen viser hvilke temaer og standardiserte måleinstrumenter som er inkludert i spørreskjemaet. Temaene med hvit bakgrunn er felles med Brigadeundersøkelsen. De med grå bakgrunn har bare vært inkludert i FSK-studien. Inkluderte tematikker har variert noe fra årskull til årskull, og måletidspunkt innenfor hvert årskull. På første måletidspunkt ble det stilt omtrent 130 spørsmål, på andre omlag 120 spørsmål, og på 3. og 4. omlag 100 spørsmål.

I tillegg til den longitudinelle undersøkelsen ble det i august 2014 gjennomført en kort spørreundersøkelse blant alle ansatte i FSK samt troppsbefal i Brigade Nord (spørreundersøkelse B i figur 2.3). Undersøkelsen kartla synspunkter på tiltaket «Jegertroppen». Data fra denne undersøkelsen benyttes i kapittel 5.3.

I april 2015 og 2016 støttet vi FSK i gjennomføring av en kort nettbasert spørreundersøkelse med seks avkryssings spørsmål og to fritekstspørsmål blant deltakere på forberedende treningshelg for søker til Jegertroppen (spørreundersøkelse C i figur 2.4). Data fra denne

undersøkelsen benyttes i kapittel 4.1. Samme undersøkelse ble gjennomført i april 2014, men da på papir.

Vi har også gjennomført sosiometriske undersøkelser på to–tre tidspunkt i Jegertroppens første og andre årskull. Resultater fra dette presenteres i kapittel 6.4.



Figur 2.3 Tidspunkt for gjennomføring av de ulike kvantitative undersøkelsene og antall respondenter i de ulike spørreundersøkelsene.

På første måletidspunkt i den longitudinelle undersøkelsen har vi svar fra alle kvinner og menn som kom igjennom grovuttaket, omlag 200 respondenter per år. På andre måletidspunkt i første og andre årskull har vi tett oppunder 100 prosent oppslutning per runde, noe som utgjør 25–28 respondenter på hvert tidspunkt. I tredje årskull har vi kun svar fra Jegertroppen på andre og tredje måling. Den høye svarprosenten skyldes at det ble satt av tid for gjennomføring av spørreundersøkelsen i tjenesten. Ved gjennomføring av første måling var forskere fra FFI tilstede for å presentere undersøkelsens hensikt og informere om at det var frivillig å delta (se kapittel 2.5 for frivillighet, informert samtykke og øvrige etiske refleksjoner). For å svare på undersøkelsen benyttet respondentene egen telefon eller lånte nettbrett fra forskerne.

Selv om de kvantitative måle- og kartleggingsverktøyene er omfattende forteller de oss lite om konteksten kvinnene og mennene i FSK er en del av, og de er heller ikke spesielt godt egnet til å belyse individuelle forskjeller og nyanser i den subjektive opplevelsen og erfaringen. For å studere dette benytter vi feltarbeid og kvalitative intervjuer.

2.4 Kvalitativ datainnsamling og analyse

Vi har som nevnt gjennomført en parallell innsamling av kvantitative og kvalitative data med forskertriangulering (se kapittel 2.1 og 2.2). I praksis innebar dette at Steder fulgte det første årskullet med jegere (2014–2015), og Rones det andre årskullet (2015–2016)⁹. I det første året lå hovedvekten på kvantitative metoder, med innsamling av kvalitative data som supplement. I det andre året prioriterte vi en mer omfattende bruk av kvalitative metoder og gjennom en etnografisk studie, i tillegg til den kvantitative datainnsamlingen.



Figur 2.4 Observasjon på opptaket til Jegertroppen (Kilde: skjermbilde fra NRKs miniserie «Jenter for Norge»).

2.4.1 Utdanningsåret 2014–2015

I det første utdanningsåret ble det kvalitative materialet samlet inn av Steder over 8 dager med observasjon, uformelle samtaler og formelle intervjuer. Totalt 13 jegere og 14 fallskjermjegere ble intervjuet i inntil 30 minutter hver, og det ble gjennomført observasjoner på aktivitetene skytekurs, feltøvelse, fysiske tester og forberedende fase av øvelse «Hjortefot». Intervjuene ble tatt opp på bånd og transkribert for så å bli benyttet til å verifisere de kvantitative analysene.

I de personlige intervjuene ble det benyttet en semi-strukturert intervjuguide. Følgende tema ble undersøkt:

- Begrunnelse for å søke Jegertropp
- Opplevelse av seleksjonen
- Motivasjon og trivsel i tjenesten

⁹ I det tredje årskullet ble det kun gjennomført kvantitative undersøkelser uten forskernes tilstedeværelse.

-
-
- Sosialt miljø
 - Fordommer, mangfold og synspunkt på kjønnsforskjeller

2.4.2 Utdanningsåret 2015–2016

I jegertrøppens andre år ble kvalitativt materiale samlet inn av Rones ved hjelp av etnografisk feltarbeid.

Feltarbeidet bestod av 28 døgn med observasjon og uformelle samtaler under følgende aktiviteter:

- treningshelg for aktuelle søkere til Jegertrøppen
- opptaksperiode
- aspirantperiode
- innledende «kvalifiseringstest» og bakkedel fallskjermkurs
- urbant skytekurs
- evaluering og etterarbeid etter avslutningsøvelse

I tillegg ble det gjennomført 3 dager med observasjon av fallskjermjegertrøppen på skytebanen, og i evaluering og etterarbeid etter en lengre feltøvelse i siste fase av utdanningen.

Videre gjennomførte Rones 65 intervjuer fra følgende aktører:

- 5 kvinnelige deltakere på opptaksuka som trakk seg eller ble tatt ut i siste fase, dvs. etter bestått grovseleksjon, fullført rekruttskole og delvis fullført opptak.
- alle de 15 kvinnene som ble tatt opp som aspiranter i Jegertrøppen, inkludert hun som ble tildelt den ene stillingen som troppsassistent.
- 2 kvinnelige jegere som ikke kom videre til fallskjermkurset (andregangsintervju).
- 12 kvinnelige jegere etter fullført tjeneste i Jegertrøppen (andregangsintervju).
- 10 befal, instruktører og ledere, inkludert befal som hadde søkere til Jegertrøppen på rekruttskole, troppsbefal og instruktører i Jegertrøppen og ledere og felles instruktører i *Training Wing*, hvorav 4 var kvinner.
- 11 menn i fallskjermjegertrøppen etter nesten fullført tjeneste.
- 3 rekrutter fra både første og andre årskull som ikke kom inn i jegertrøpp, men fikk «alternativ» førstegangstjeneste i FSK som f.eks. vakt, hunderøkter, fallskjerm pakker.
- 7 jegere med fullført utdanning fra Jegertrøppens første kull etter 8–10 måneders videre tjeneste i Forsvaret.

Under intervjuene ble det benyttet semi-strukturerte intervjuguider tilpasset både de ulike aktørene og aktivitetene som var gjennomført på tidspunktet for intervjuene. Følgende tema ble undersøkt i løpet av intervjuene:

- bakgrunn for opprettelse av Jegertrøppen
- opplevelse av seleksjonen
- tanker om utdanningen

-
-
- Forsvarets behov for kvinner
 - kvinner og menns prestasjoner
 - egen prestasjonsmotivasjon
 - venner, foreldre, bakgrunn
 - treningsbakgrunn
 - sosialt miljø og trivsel i FSK
 - motiv for å søke Jegertropp, ev. fallskjermjegertropp, ev. jobbe i FSK
 - tilbakemeldingskultur og vurderinger av hverandre

Før det ble gjennomført intervjuer med lydopptak fikk informantene både skriftlig og muntlig informasjon om forskningsprosjektet, og at det var frivillig å delta. De som ønsket å delta skrev under på en samtykkeerklæring før opptaket ble startet. Samtlige befal fra fallskjermjeger-troppen takket nei til å delta på intervju, og disse informerte også fallskjermjegerne svært klart og tydelig om at det var frivillig å bli intervjuet. Alle fallskjermjegerne som var til stede de dagene intervjuene ble gjennomført valgte likevel å delta. Kvinnene i Jegertroppen fortalte at de var klar over at de var «prøvekaniner», og «forventet» forskning og evaluering som en del av prosjektet. Følgelig var både de befal, ledere og instruktører tilknyttet, eller involvert i, Jegertroppen positivt innstilt på deltakelse i studien.

Kvinnene fra det første årskullet med jegere, som ble intervjuet etter 8–10 måneder i videre tjeneste, befant seg over hele Norge. De ble derfor først forespurt om å delta på intervju per telefon. Rones møtte deretter noen av dem ved tjenestegjørende avdeling, mens andre kom til FFI for gjennomføring av intervjuet.

Alle lydopptakene ble transkribert. Det lengste intervjuet varte i 1 time og 19 minutter, gjennomsnittstiden var 36 minutter og det korteste varte i 11 minutter. De lengste intervjuene ble gjennomført med kvinnene fra det første årskullet med jegere i videre tjeneste samt tropps-befal og instruktører. De korteste intervjuene ble gjennomført med kvinnelige deltakere som trakk seg eller ble tatt ut i løpet av opptaksuka, samt kvinner som etter å ha vært på opptak hadde fått tilbud om «alternativ» førstegangstjeneste i FSK. To av kvinnene i «alternativ» førstegangstjeneste begynte å gråte underveis i intervjuet, hvilket er årsaken til at disse intervjuene ble korte. Intervjuene ble da fulgt opp med en mer personlig samtale med forskeren uten lydopptak, og ansvarlig personell ved FSK ble informert om at de to kvinnene fortalte om erfaringer som medførte gråt. En av kvinnene som ble tatt ut i løpet av opptaksuka gråt også under intervjuet, men hun insisterte nærmest på at intervjuet skulle fortsette. Hun sa at hun opplevde intervjuet som en god måte å bearbeide skuffelsen på, og ville gjerne få anledning til å fortelle om sin opplevelse av Jegertroppens rekruttskole og opptak.

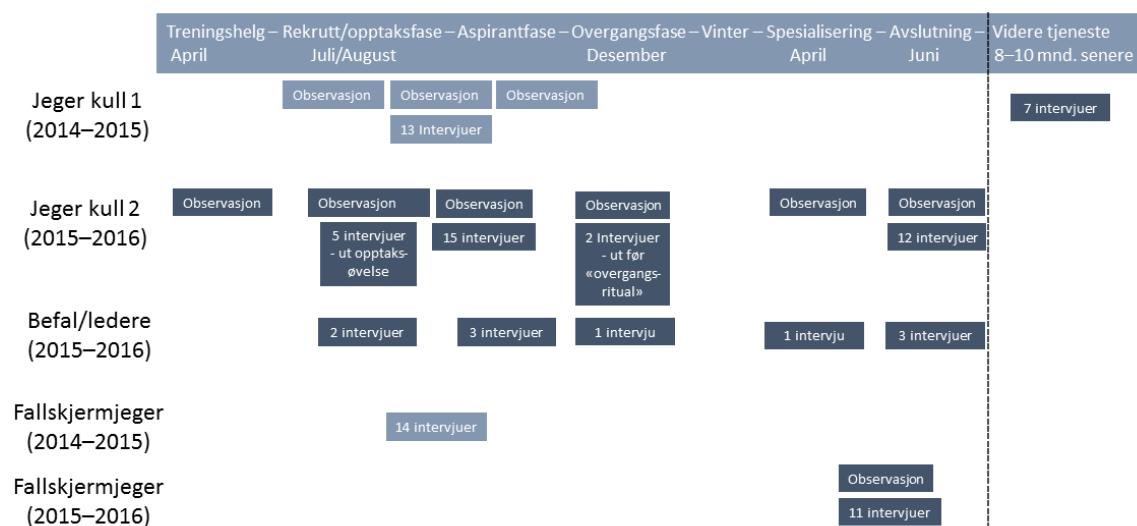
I analyse av det kvalitative materialet ble det benyttet en konstruktivistisk *grounded theory* metode (Charmaz, 2006)¹⁰. I praksis betyr dette at materialet ble kodet og kategorisert i MaxQda 11 ved hjelp av koder og kategorier som ble utviklet fra innholdet i det empiriske materialet. Dette er en induktiv prosess hvor det stadig jobbes fra empiri mot mer teoretisk eller

¹⁰ Se eventuelt Tjora (2017) som beskriver en lignende metode.

konseptuell generalisering av innholdet. I denne fasen hadde Rones ingen kjennskap til resultatene fra den kvantitative analysen og tolkningene som ble utført av Steder.

Da resultatene fra den kvantitative analysen forelå, ble det kodede og kategoriserte materialet benyttet som utgangspunkt for å lete spesifikt etter tematikker som enten kunne bygge opp under, motsi eller nyansere resultatene. Dette er å forstå som en deduktiv prosess hvor forskeren tar utgangspunkt i en teori, i dette tilfellet resultatene og påstandene fra Steders analyse, og kontrollerer hvorvidt dette er i samsvar med de kvalitative observasjonene.

Empiri som var relevant for å besvare denne rapportens problemstillinger ble valgt ut gjennom en hermeneutisk skriveprosess hvor forskeren stadig vendte tilbake til det kodede materialet.



Figur 2.5 Tidspunkt for gjennomføring av observasjon og intervjuer, samt antall intervjuobjekter fra hver gruppe på hvert tidspunkt. I tillegg ble det gjennomført tre intervjuer med andre vernepliktige kvinner i FSK. Disse hadde falt fra under opptak til enten Jeger kull 1 eller Jeger kull 2. Lyseblått markerer at materialet er samlet inn av Steder, mørkeblått av Rones.

2.5 Personvern, samtykke og anonymisering

Før datainnsamlingen tok til ble studien meldt til personvernombudet ved FFI som kontrollerer at forskerne overholder sine plikter i forbindelse med ivaretagelse av personvern.

Før deltakelse i spørreundersøkelse og intervjuer med lydopptak ble det gitt både muntlig og skriftlig informasjon. Det ble informert om prosjektets formål og at det var frivillig å delta. Det ble også informert om at ingen andre enn forskerne ville få tilgang til personidentifiserbare opplysninger, og at alle svar og sitater ville anonymiseres i rapporteringen. I tillegg ble det understreket at eventuell deltakelse, svar og meninger ikke ville ha noen konsekvenser for deres tjeneste i FSK eller Forsvaret. Etter at informasjonen var gitt måtte deltakerne aktivt samtykke

til deltakelse. Før de kvalitative intervjuene tok til ble det innhentet skriftlig samtykke (se kapittel 2.4.2).

I den elektroniske spørreundersøkelsen innebar dette at deltakerne fikk opp et informasjonsskriv som beskrev forskningens hensikt som første bilde i undersøkelsen. Her måtte de aktivt krysse av for «jeg samtykker i å delta» og trykke «neste» for å komme til selve undersøkelsen. Det var også mulig for deltakeren å hoppe over enkelte spørsmål uten videre konsekvenser. Dette var en mulighet de fleste respondentene benyttet seg av gjennom perioden. Det er imidlertid en viss risiko knyttet til forutsetningen om frivillighet ved at vi ba trops sjefen legge til rette for gjennomføring av spørreundersøkelsen. Derfor gjorde vi vårt beste for å minimalisere betydningen av trops sjefens påvirkning ved å be trops sjefen kun sette av tid til gjennomføring, men ikke aktivt påvirke til deltakelse.

Intervjuene ble også gjennomført på tidspunkt hvor det var tilrettelagt for deltakelse, ved at forskeren møtte opp på tidspunkt hvor det ikke pågikk undervisning eller aktiviteter som krevde at alle måtte være tilstede samtidig. Aktiviteter hvor en og en kunne delta på intervju var for eksempel puss og vedlikehold av lagsutstyr, og mulighet for å «unnslippe» denne aktiviteten kan ha påvirket til deltakelse. Dette kan ha ført til at alle fallskjermjegerne valgte å delta i studien til tross for at det ble understreket så tydelig at det var frivillig å delta at de kunne ha blitt påvirket til ikke å delta til tross for villighet (se også avsnitt 2.4.2).

I rapporteringen har vi benyttet oss av følgende beskrivelser for å anonymisere informantene.

- *Jeger kull 1* = kvinne i Jegertroppen 2014–2015
- *Jeger kull 2* = kvinne i Jegertroppen 2015–2016
- *Fallskjermjeger* = mann i Fallskjermjegertroppen 2015–2016
- *Tropsbefal/instruktør i Jegertroppen* = kvinne eller mann tjenestegjørende som trops sjef, NK eller instruktør i Jegertroppen. Jegertroppen hadde i perioden to forskjellige kvinnelige trops sjefer, to forskjellige kvinnelige instruktører, én mannlig NK og to forskjellige mannlige instruktører med spesialjegererfaring, og referansen kan være til hvem som helst av disse.
- *Leder/instruktør i FSK TW* = mann tjenestegjørende som sjef eller NK for *Training Wing*, eller en av de forskjellige avdelingsinstruktørene, det vil si spesialister med spesialjegererfaring som var ansvarlige for kursene som både Jegertroppen og Fallskjermjegerne deltok på, enten hver for seg eller sammen. Referansen kan være til hvem som helst av disse.

I tillegg er «tjenestested» (i Jegertroppen eller forøvrig i avdelingen, dvs. FSK TW) utelatt fra noen få sitater for å understreke et poeng, som f.eks. at informanten har spesialjegerutdanning, men samtidig begrense muligheten for at denne opplysningen medfører identifikasjon internt i miljøet.

3 Hvorfor tester Forsvarets spesialkommando en tropp for kvinner?

Jegertroppen ser på mange måter ut til å være etablert som fallskjermjegertroppens kvinnelige tvilling. Det kan dermed fremstå som om formålet med de to troppene er det samme. Fallskjermjegertroppen skal forberede soldatene for spesialjegeropptak, men dette er ifølge informantene *ikke* et mål for Jegertroppen:

Fallskjermjegerutdanningen er en spisset utdanning mot at de skal klare spesialjegeropptaket, og det er ikke en statet målsetting for Jegertroppen (Troppsbeval/instruktør i Jegertropp).

Ledere og instruktører i FSK forteller videre at hensikten med Jegertroppen har blitt misforstått:

Litt for mange har dratt den ut – misforstått – trodd at det handler om hvordan kan vi få inn kvinnelige spesialjegere. Om det er en effekt av det, det kan hende, men det er ikke det som har vært det store målet (Leder/instruktør i FSK TW).

På bakgrunn av denne opplevelsen av misforståelse, er det nødvendig å se nærmere på Jegertroppens formål, og vårt første forskningsspørsmål er derfor: **Hvorfor har FSK valgt å opprette en egen tropp for kvinner som et prøveprosjekt, og hva blir forstått som hensikten med prosjektet?** For å svare på spørsmålet har vi undersøkt både hvordan Jegertroppen har blitt presentert i offisiell sammenheng og markedsføring, og hva våre ulike informanter i FSKs *Training Wing* har forstått som Jegertroppens hensikt. Spørsmålet er av kvalitativ art og besvares ved hjelp av materiale fra den kvalitative analysen.

Jegertroppen ble initiert av tidligere sjef FSK, Eirik Kristoffersen. I et intervju til en bacheloroppgave ved Krigsskolen forteller Kristoffersen at ideen ble diskutert med den amerikanske forsvarsattacheen, Jeffrey Coren, som anså den norske verneplikten som en unik mulighet som kunne utnyttes «til å trene opp folk til å komme inn i den operative strukturen» (Kristoffersen, B., 2017, s. 4). Ideen om Jegertroppen ble så lansert på Forsvarets Likestillingskonferanse i 2013 av FSKs nestkommanderende John Inge Hammersmark. Publikum var begeistret, og allerede våren 2014 kunne de første kvinnene søke Jegertroppen. Kristoffersen ble også tildelt Forsvarets Likestillingspris på Likestillingskonferansen i mai samme år. I forbindelse med tildelingen sa Kristoffersen:

En av de utfordringene vi ser i FSK, er at vi ikke har godt nok mangfold. Vi er en mannsdominert avdeling hvor mange har svært lik bakgrunn. Vi ønsker økt fleksibilitet og økt forståelse for det som blir morgendagens utfordringer. Det tror jeg større mangfold kan bidra til. Når det er sagt, har vi erfart i en rekke konfliktområder, blant annet Afghanistan, at det er et konkret behov for jenter i fremste linje (Kristoffersen til Likestillingskonferansen, slik han er sitert på www.forsvaret.no, 16. mai 2014).



Figur 3.1 Forsvarssjefen tildeler Eirik Kristoffersen (til høyre) Forsvarets likestillingspris (2014) for å etablere Jegertroppen. Foto fra www.forsvaret.no.

Kristoffersen påpekte videre at «behovet for jenter har vist seg spesielt tydelig i arbeidet med å trene opp den Afghanske spesialpolitienheten», en egen avdeling for kvinnelig spesialpoliti. I FSK sitt mentoringsarbeid for denne styrken viste det seg å være helt nødvendig med «kvinnelige mentorer for å kunne hjelpe det kvinnelige spesialpolitiet». Målet med Jegertroppen beskrev Kristoffersen slik:

Målet med Jegertroppen er å øke vår operative evne. Vi tror at det å rekruttere gode jenter til spesialstyrkene gjennom en attraktiv førstegangstjeneste, kan bidra til å gi økt mangfold og operativ evne. Vi vil ikke endre kravene på opptaket, men la jentene i Jegertroppen jobbe systematisk mot kravene gjennom et helt år i førstegangstjenesten (Kristoffersen til Likestillingskonferansen, slik han er sitert på Forsvaret.no, 16. mai 2014).

Her kan det i motsetning til i informantsitatene ovenfor, høres ut som målet med Jegertroppen er å rekruttere kvinner til FSK selv. På Forsvarets informasjonsside for søkere til Jegertroppen¹¹ fra 2016 står det imidlertid, under overskriften «veiene videre», at man etter fullført tjeneste vil være «svært godt forberedt til å kunne søke videre utdanning i Forsvaret», og «søknadsberettiget til grenaderstillinger ellers i Forsvaret», mens videre tjeneste i FSK beskrives som «en mulighet når avdelingen har ledige stillinger». Til sammenligning beskrives veien videre for fallskjermjegerne slik: «Etter fullført og bestått førstegangstjeneste er du godt forberedt til å kunne søke spesialjegeropptaket som er starten på en karriere for operativ

¹¹ <https://forsvaret.no/jegertroppen>

teneste ved Forsvarets spesialkommando. Du kvalifiserer i tillegg til å fylle beredskapstillinger i avdelingens reserve- og oppfølgingsstyrke»¹².

Med disse ulikhetene i beskrivelse av veien videre for de to troppene, er det nærliggende å anta at de eventuelt ledige stillingene i FSK, som teneste i Jegertroppen kan kvalifisere for, er stillinger i støttestrukturen, og ikke i FSKs operative struktur. Selv om man kunne få inntrykk av dette da Jegertroppen ble initiert. Dette illustrerer at formålet med Jegertroppen har endret seg underveis i prosjektet, eller eventuelt at det har blitt tilpasset en situasjon hvor videre muligheter ikke har vært til stede.

Siden formålet med Jegertroppen virket å være «*under avklaring*» undersøkte vi hva de ulike aktørene vi intervjuet hadde forstått som hensikten med Jegertroppen¹³. Den kvalitative analysen avdekket tre tematiske kategorier av svar på dette spørsmålet:

- 1) dekke operative behov for kvinner til operasjoner hvor soldatens *kjønn spiller en rolle*
- 2) en politisk motivasjon med kritikk av Forsvarets etablerte tilnærming til kvinner
- 3) et forsøk på å løse utfordringene med fysiske kjønnsforskjeller i seleksjons- og utdanningsprosessen

Operative behov for kvinner oppfattes som hovedhensikten blant både ledere, instruktører og troppsbefal i FSKs *Training Wing*, noe også Kristoffersen (2017) og Mørkved (2017) finner gjennom intervju med initiativtakerne. De to andre kategoriene av svar ser ut til å forstås som tilleggsforklaringer. Jegere og Fallskjermjegere i slutten av tenesten refererer hovedsakelig til et operativt behov for kvinner. Noen av fallskjermjegerne forteller imidlertid at de trodde Jegertroppen var et politisk tiltak før de ble en del av avdelingen, mens noen av kvinnene var redde for at det kunne være det.

3.1 Operative behov

Ledere, instruktører og befal forteller at det spesielt er FSKs utenlandsoperasjoner som har medført et operativt behov for kvinner:

Jeg oppfatter at oppstarten, intensjonen, var basert på de erfaringene som var gjort utenlands, hvor man så at det var et operativt behov for å ha kvinner i avdelingen (Troppsbefal/instruktør i Jegertroppen).

Bakgrunnen for at vi har et operativt behov, er vår erfaring fra Afghanistan med female advisors og mentorer (Troppsbefal/instruktør i Jegertroppen).

¹² <https://forsvaret.no/fallskjermjeger>

¹³ Både ledere, instruktører, troppsbefal, jegere, fallskjermjegere og søkere/rekrutter fikk spørsmålet: «Hva oppfatter du som hensikten med jegertroppen?».

Informantene forklarer at FSK har deltatt i flere typer operasjoner hvor soldatenes kjønn spiller en rolle, både da de var på Balkan, i Afghanistan og ellers i midtøsten¹⁴. Kristiansen (2017) redegjør spesifikt for hvorfor kvinner tilfører spesialstyrkene en verdi i det miljøet og den sikkerhetssituasjonen spesialstyrkene har operert i, og forventer å operere i fremover. Operasjoner hvor FSK har erfart at kjønn spiller en rolle er for eksempel husransaking, kroppsvisitering og avhør i kjønnssegregerte samfunn, opplæring og mentorering av kvinnelige politi- og sikkerhetsstyrker (militær assistanse), samt etterretning, og ikke minst spesiell rekognosering (SR) i befolkede områder¹⁵:

I enkelte sammenhenger er det oppdrag som jenter kan løse mye bedre enn gutta kan, i kraft av at de er jenter, rett og slett. Det kan ha med alt fra sosiale tilpasninger til hvordan det ser ut i operasjonsområdet og hva som er der, som gjør at faktisk jenter kan gjøre en bedre jobb. Det kan være alt fra å blende inn, det kan være kultur, det kan være oppfatninger av kvinner og menn som gjør at det i noen sammenhenger er bedre å bruke jenter (Leder/Instruktør i TW).

Det er jo operasjoner, de der klassiske med når du går inn et eller annet sted og det ikke er en full spikeroperasjon, da. Altså du går ikke full fart, men du går, søker og går litt lugnere til verks, og du faktisk prøver å beholde noen hearts and minds, så kan jo ikke mannfolk begynne å ta på kvinner. Da må jo de flytte fra bygda fordi de er skitne, etterpå. Det gir ikke noen hearts and minds. Det kan være lettere i visse sammenhenger å ha jenter til å prate med folk. Det har vært mer aktuelle sånne operasjoner de siste årene (Leder/instruktør i TW).

Når vi drev med mentoroppdrag, var jo det å lære opp de afghanske kvinnene som var med på aksjonene, for å ransake, intervju, avhøre eventuelle folk på ulike åsteder. Men det går på alt fra standard våpenopplæring, lære dem inn i en militær, eller der i Afghanistan, en politissetting. [...] Men operative kvinner som fortsetter i Forsvaret er målsettingen. [...]at vi kan hente våre egne. Det er det som har vært bakgrunnen for hvordan vi legger ut utdanningen. Og så er det det her med Urban SR, e-arbeid og sånne ting. Det er jo der i hovedsak vi har sett at de jentene kan gjøre en forskjell (Troppsbeval/instruktør i Jegertroppen).

På grunn av behovet for kvinner til denne type operasjoner, i noe som flere av informantene beskriver som «en politissetting», har FSK «leid inn» kvinner fra både Forsvaret og Politiet¹⁶.

¹⁴ Asymmetriske konflikter med ikke-statlige aktører, og spesielt jihadistisk terrorisme i midtøsten, ansees å være hovedårsaken til den økte bruken av spesialstyrker som er observert internasjonalt (Turnley, Ben-Ari & Michael 2018), og det er mot denne bakgrunnen FSKs operative behov må forstås.

¹⁵ Kristiansen (2017) beskriver innholdet i militær assistanse og SR operasjoner, og hvilke roller innenfor disse operasjoner som krever at operatøren er en kvinne.

¹⁶ Med henvisning til Bakkeli (2013, *Krigere og diplomater*) forklarer Mørkved (2017) at det ble opprettet en kvinnelig enhet i den afghanske politistyrken, blant annet fordi det ble stilt krav til bevisførsel for pågrepelse og videre rettsforfølgelse i 2012. For å sikre bevis var man avhengig av å kunne ransake kvinner og kvinners område i afghanske hjem, og FSK fikk som oppdrag å trene opp denne styrken. For å løse dette oppdraget startet FSK med å rekruttere internt i Forsvaret, men gikk over til å rekruttere fra politiet for å kombinere politiferdigheter med det å være kvinne. Her fant FSK flere med riktig kompetanse, men ikke alle hadde gjennomført tidligere militærtjeneste og man var usikre på det militære ferdighetsnivået.

Informantene forteller imidlertid at de innleide kvinnene har manglet (riktig) operativ utdanning, herunder våpenferdigheter og kjennskap til avdelingens standard operasjonsprosedyrer (SOP). I tillegg forteller de at FSK gjerne skulle ha kjent kvinnene som de hadde med bedre, da kjennskap til den enkeltes styrker og svakheter er viktig i krevende situasjoner:

Hvis en går litt mer seriøst inn på det, så er det jo et behov for – det har iallfall vært et behov for – å ha folk med på utenlandsoppdrag som vi kanskje kjenner litt bedre enn... – Sånn som i Kabul har vi jo leid folk, type politidamer og sånt, til mentoroppdrag og vet lite om bakgrunnen, bare det du har hørt folk fortelle om dem. Mens her [med Jegertroppen] vet vi at her får du en grunnpakke med skyting og alt det der. Så du vet iallfall at de er på et nivå, et visst nivå, sånn sett. Det er det ikke alle som har vært, av de som har vært med ute. [...] Det er mye flinke folk, det er ikke det, men når det kommer til for eksempel det med skyting og den type bit, når man faktisk driver på med det som vi gjør, så er det litt greit å vite hvor de er (Troppsbefal/instruktør i Jegertroppen).

Når man har tatt med politidamer fra det sivile livet for å være med på for eksempel opptrening av kvinnelig styrker i andre land, så har ikke de det – kall det DNA, eller kall det SOP [Standard operasjonsprosedyre], strukturer, måter å gjøre ting på, som de har i FSK. Og det er blitt savnet, for når man skal samarbeide i et team er det viktig at man har de samme tankene om ting, de samme SOPene, de samme generelle retningslinjene (Troppsbefal/instruktør i Jegertroppen).

Eksempelvis, de senere årene har vi hatt med det som heter female advisor på en del av oppdragene, og der ser vi at det hadde vært veldig gunstig å ha fått inn vårt eget personell kontra dem vi rekrutterer fra alt mulig – politi, Forsvar etc. – som ikke har våre SOPer og driller og sånt inne. Så det er et av de stedene jeg håper at vi kanskje på sikt kan få tilbake noen av de jentene fra Jegertroppen som [...] Sånn at når det smeller så vet de akkurat hva de skal gjøre. Det blir ikke en som vi må ta vare på. Det tror jeg ville vært veldig bra! (Leder/instruktør i TW).

Siden kvinnene som ble «leid inn» manglet operativ utdanning, måtte med andre ord FSK ta ansvar for kvinnenes sikkerhet og bruke ressurser på å sette inn egne «close protection team» på dem. Dette var en utfordring de mener at Jegertroppen kan løse, siden utdanningen i Jegertroppen skal føre til at kvinnene lærer seg FSKs «håndverk» selv, og dermed kan benyttes som en mer direkte ressurs som kan ta vare på seg selv og forstår hvordan operasjonene utføres:

FSK har hatt et behov for operative kvinner. Man har brukt sivile kvinner [ofte fra politiet], men også militære... Ei venninne av meg, hun jobbet i en stab og hun ble med ut som female adviser, men hun hadde ingen grønn bakgrunn. Hun løste jo jobben helt bra, men når de var på oppdrag så måtte FSK ha et eget close protection team på henne¹⁷. Men de jentene som utdannes her nå vil jo være en mer direkte ressurs for de kan

¹⁷ FSK setter close protection team på alt personell som deltar på oppdrag uten at de selv har utdanning som spesialjeger. Dette kan også være menn.

håndverket. – Også var det også at man ga et lite spark til Hæren for at man ikke så på nye måter for å rekruttere og utdanne operative kvinner (Troppsbefal/instruktør i Jegertroppen).

Dette sitatet viser tydelig hvordan det operative behovet og erfaringene fra utenlandsoperasjoner blir forstått som en hovedbegrunnelse for opprettelse av Jegertroppen, mens kritikk av det konvensjonelle Forsvaret, oftest Hæren, kommer med som en tilleggsbegrunnelse.

3.2 Politikk og kritikk

Som vist tidligere ble ideen om Jegertroppen lansert på Forsvarets Likestillingskonferanse i 2013. Noen av informantene viser til dette, og ser ut til å forstå Jegertroppen som en jobb FSK tok på seg for å øke kvinneandelen i den operative strukturen i Forsvaret utenfor FSK selv siden Forsvaret ikke hadde lyktes med dette, og FSK hadde blitt utfordret på hvordan de kunne bidra:

Men det var litt sånn løse tanker, og så var det under en konferanse at FSK ble litt utfordret, og så ble det litt politikk rundt det (Troppsbefal/instruktør i Jegertroppen).

Bakgrunnen startet vel med at daværende sjef, Eirik, fikk en idé, diskuterte den med kanskje noen før han slapp den idéen på kvinnekonferansen [...] For å rekruttere kvinner til Forsvaret, så kunne jo FSK ta på seg jobben med å etablere en tropp for det. Idéen gikk vel på hvordan FSK kan bidra til å øke kvinneandelen i Forsvaret (Leder/instruktør i TW).

I de uformelle samtalene i felt sa også ledere og instruktører at Jegertroppen skulle være «en dugnad for å øke kvinneandelen i Forsvaret». Samtidig tror ikke informantene at FSK hadde fått noe oppdrag eller pålegg om å bidra til økt kvinneandel i Forsvaret fra politisk hold. Tvert imot forstår de Jegertroppen som et selvinitiert og frivillig prosjekt basert på deres operative behov for støtte av operativt kompetente kvinner fra den konvensjonelle strukturen, men de tror at prosjektet samtidig har hatt en høy politisk status:

*Forsker: Er det sånn at FSK fikk i oppdrag å bidra til økt kvinneandel fra politisk hold?
Leder/Instruktør i TW: Nei, jeg tror ikke det. Altså, det har sikkert vært diskutert forskjellige temaer. Og så har han [Eirik] fått en idé, og deretter kom det nok i form av et prosjektoppdrag og det ble gitt prosjektmidler. Jeg tror det har vært høy politisk status på det. Og fokus. Kanskje mer enn operativt fokus. En periode der tror jeg det var viktigere politisk enn det var for Forsvaret.*

Den politiske motivasjonen knyttes, som allerede vist, til en kritikk av Forsvaret (jf. «et lite spark til Hæren») for at man ikke hadde sett på nye måter å rekruttere, selektere og utdanne kvinner på når man hadde sett at konkurranse og integrering på guttas premisser ikke førte frem. Den politiske motivasjonen knyttes også til et ønske om å undersøke, og til dels vise at det kunne la seg gjøre med en annen tilnærming:

Kongstanken med prosjektet var jo å lage en arena for jentene, hvor de skulle få utfolde seg og konkurrere på sine premisser og ikke konkurrere blant gutta. Det er jo det Forsvaret har gjort, i hvert fall i de siste 20–25–30 årene, at man har et ønske om å øke kvinneandelen, og så har man satt jentene inn sammen med gutta, og så har den integreringen vært politikken hele veien. Så ser man kanskje det at det fungerer ikke så godt. Statistikken viser jo det. [...] Det som i utgangspunktet var ideen, var å tenke litt sånn kontroversielt, tenke litt annerledes, snu 180 grader i forhold til det man har prøvd på de siste titalls årene. Og så heller si at «OK, nå har vi prøvd å samle dem. La oss skille dem og se hvordan det går» (Leder/Instruktør i TW).

Men det startet jo på Likestillingskonferansen med at Hammers, som da var fungerende NK FSK, kritiserte hæren for at man ikke klarte å rekruttere og utdanne flere operative kvinner. Hvorpå man da sa at «det skal vi få til». Sånn startet ballen (Troppsbeval/instruktør i Jegertroppen).

Den kvalitative analysen viste at kritikken som ble fremsatt av informantene kunne oppsummeres i fire tematiske kategorier, eller ankepunkter:

- 1) tanken om at kvinner skal tas inn i Forsvaret som én av gutta, noe som innebærer et underforstått krav om å bli mann,
- 2) likebehandling som prinsipp i stedet for utnyttelse av mangfold,
- 3) at kvinner som har kommet inn har havnet i støttestillinger hvor de ikke har fått trening og erfaring med våpenbruk, og
- 4) at våpen- og skyteutdanningen har hatt «*feil fokus*».

For det første mener flere av informantene at det ikke er noe poeng å rekruttere kvinner spesifikt, eller som en viktig gruppe, hvis målet er at de skal være helt like som mennene (se også kapittel 5.2), eller hvis de må tilpasse seg på en måte som gjør dem til «en av gutta».

Vi vil ha jenter i Forsvaret, men de trenger ikke å bli gutter. For da hadde vi bare tatt gutter. Det er jenter vi vil ha (Troppsbeval/instruktør i Jegertroppen).

For det andre stiller de spørsmål ved hva som egentlig menes med likestilling, og kritiserer likebehandling av ulike individ som prinsipp. Det kommer blant annet til uttrykk i dette sitatet hvor en av aktørene forteller hvordan Jegertroppen ble forstått som en urettferdig særbehandling av kvinner da han/hun fortalte om troppen i et foredrag på en lokalitet i Forsvaret:

Jeg holdt et foredrag på [...]. Folk var så opptatt av likestilling, og spurte «er Jegertroppen egentlig likestilling, da?», men hva er likestilling? Så jeg prøvde å forklare hvordan jeg så på det, og «[Jegertroppen er] kanskje ikke likestilling i ordets rette forstand, men det gir muligheter og det gir en operativ kapasitet som vi har sett et behov for» og sånne ting. [...] Men likestilling og at ting skal være helt likt gjør at

offiseren blir litt fastlåst, for da ser det ut som at det er urettferdig hvis man gjør noe annet for jentene enn det man gjør for guttene» (Anonymisert posisjon i FSK TW).

En annen aktør i FSK *Training Wing* mener at en «politisk korrekt» forståelse av likestilling forhindrer Forsvaret fra å utnytte mangfold og personlige egenskaper, herunder både hudfarge, kroppsstørrelse/-type og kjønn:

Leder/instruktør i TW: *Alt skal være så jævlig politisk korrekt. De [Forsvaret] klarer ikke å ta diskusjonen, for det er så mye som det ikke er lov å si. Samordnet opptak er jo en parodi på et seleksjonskurs.*

Forsker: FOS [*Forsvarets Felles Opptak og Seleksjon*], mener du?

Leder/instruktør i TW: *FOS, ja. [...] om du er kvinne eller svart eller et eller annet. Det er ikke lov å vurdere. [...] Bare å tenke at det kan være greit å ha en mørk hudet, fordi at kanskje vi kan bruke han eller henne i operativ sammenheng. Det vil jo bli reagert ganske hissig på, hvis du prøver å si det. Behovet kan være der [...] Man kan få utnyttet det. Har man litt flaks så kan han språk [...] Om man oppretter en kvinnetropp eller om man har jenter i troppen, så lenge man har som utgangspunktet at alle er like, og alle har like muligheter og alle skal kunne brukes til det samme, så får du ikke utnyttet forskjellene hos folk. Se på oss i gangen her, da. Truls og Pål [reelle navn erstattet med fiktive navn] – jeg vet ikke om du kjenner dem? Kroppsvekt 45 på den ene og 145 på den andre. Det er to spesialjegere. Vi bruker ikke dem til det samme. Det må være lov å si at: «Truls, du er 2.10 og 145 kilo. Du går før Pål inn døra». Og «Pål, du veier lite, men du er flink til å skyte. Så Truls bryter vei og du skyter». Hvis det ikke er lov å si at: «du skal ikke gå først, for du er liten og kvinne, vi skal ha deg bakerst i køen, for vi skal ha deg til å snakke med kvinner vi har tatt under kontroll» – hvis det er diskriminerende og du ikke kan si det, så du må rullere sånn at hun får lov til å gå først inn døra noen ganger, så kan du bare pakke sammen... Ja, det blir dritt!*

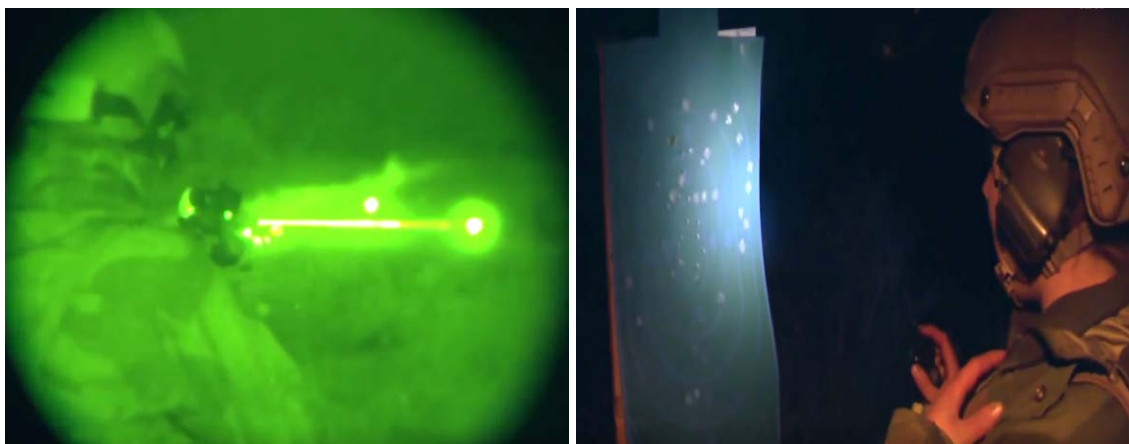
Den tredje kritikken som rettes mot Forsvaret, og Hæren spesielt, er at de kvinnene som faktisk har kommet inn i Forsvaret, har havnet i støttestillinger hvor de ikke har fått trening og erfaring i våpenbruk.

Min mening er at altfor mange jenter som fortsetter i Forsvaret havnet i for eksempel ass-stillinger og den type. G1, G2 analytikere, men det er ikke de som bærer våpen [...] Hvis de skal være gripbare for oss så må de ha den bakgrunnen som vi gir dem i spesialiseringsperioden (Troppsbefal/instruktør i Jegertrupp).

Hvordan en ren kvinnetropp, i motsetning til en integrering blant menn, ser ut til å kunne bryte opp den kjønnete arbeidsdelingen som påpekes i dette sitatet, kommer vi tilbake til i kapittel 6.1. Men som det påpekes innebærer tjeneste i støttefunksjoner lite våpentrening, og manglende våpenferdigheter var, som vist tidligere, en av utfordringene FSK opplevde ved innleie av kvinner. Slik henger dette ankepunktet sammen med det fjerde ankepunktet som hovedsakelig fremsettes av informantene med mest omfattende operativ bakgrunn, det vil si at de selv har tjenestegjort som spesialjegere. De synes å være kritiske til at den operative tjenesten kvinnene

(og menn) faktisk har fått i Hæren, har fokusert på «*grønn tjeneste* [dvs. ute i naturen] *med lang børse*», og oftest i statisk form, det vil si liggende og stillestående skyting, mens behovet har vært «ild og bevegelse» med kortere håndvåpen i urbant og befolket område. Videre påpeker informantene at skyteundervisningen i Forsvaret har vært for regelstyrt som følge av at den skal kunne gis av alle sersjanter som har fullført befalsskolen, i stedet for av noen som virkelig kan faget:

Skyting med håndvåpen [i Forsvaret] har lidd under det at «det kan jo alle fra befalsskolen», de har skytelederkurs. Da kan du ta reglementet [...] så har det vært en eller annen sersjant som får lov til å lese fra det reglementet, at det skal være to patroner i dette magasinet, at det skal skytes liggende. Han står og leser opp og så ser han på skiven og så skriver han ned summen etterpå, uten å være i stand til å forklare skytteren hvordan han skal gjøre dette her [...] De driver og tøyser med et avsindig lavt antall skudd per skytter [...] Og så skal man forklare dette her så fryktelig vanskelig. Det skal være sånn og sånn, trykk her, og det skal være vinkel sånn og du må stå sånn og holde sånn og puste sånn. Det er bare – vil jeg påstå – uerfarne instruktører som ikke vet egentlig hva de driver med som gjør det. For de er heller ikke gitt den opplæringen som det er behov for (Informant med bakgrunn som spesialjeger tjenestegjørende i Training Wing eller Jegertropp).



Figur 3.2 Jegertroppen på skytetrening (Kilde: skjermbilder fra NRKs miniserie «Jenter for Norge»).

Informantene forklarer at FSK har definert våpenhåndtering som en helt grunnleggende og avgjørende militær kjernekompetanse, og virker å forstå Jegertroppen som et resultat av at kvinner ikke har fått tilgang på denne kompetansen. I dette perspektivet er Jegertroppens formål av (spesial-) pedagogisk art, og handler rett og slett om å sørge for at kvinner får tilgang på nødvendig kompetanse (se også kapittel 6.2).

Til tross for at det gis «*et spark*» til Forsvaret, eller Hæren, for at man ikke har klart å rekruttere og utdanne operative kvinner, tar FSK litt selvkritikk også, og da spesielt når det gjelder *tilgang* på militær kjernekompetanse. Det leder oss til den tredje hovedkategorien av begrunnelser for

Jegertroppen, nemlig utfordringer med fysiske kjønnsforskjeller i seleksjonsprosessen, og til dels i utdanningsprosessen.

3.3 Utfordringer med fysiske kjønnsforskjeller i seleksjonsprosessen

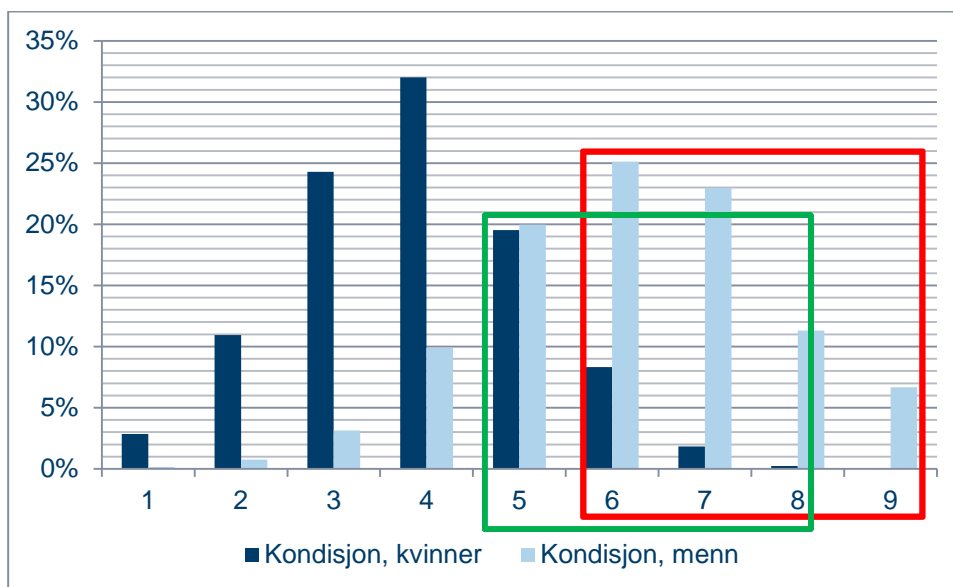
FSK erkjenner at seleksjonskriteriene for Fallskjermjegertroppen har hindret kvinner fra å få *tilgang* til den soldatutdanningen som de selv står for:

Nå er det sånn at det er åpent for et hvilket som helst menneske å søke på det som finnes her. Det er ikke noe skille mellom kvinner og menn sånn sett. Men vi ser jo at det er så langt ingen jenter som har klart å bli hverken fallskjermjeger eller spesialjeger (Leder/Instruktør i TW).

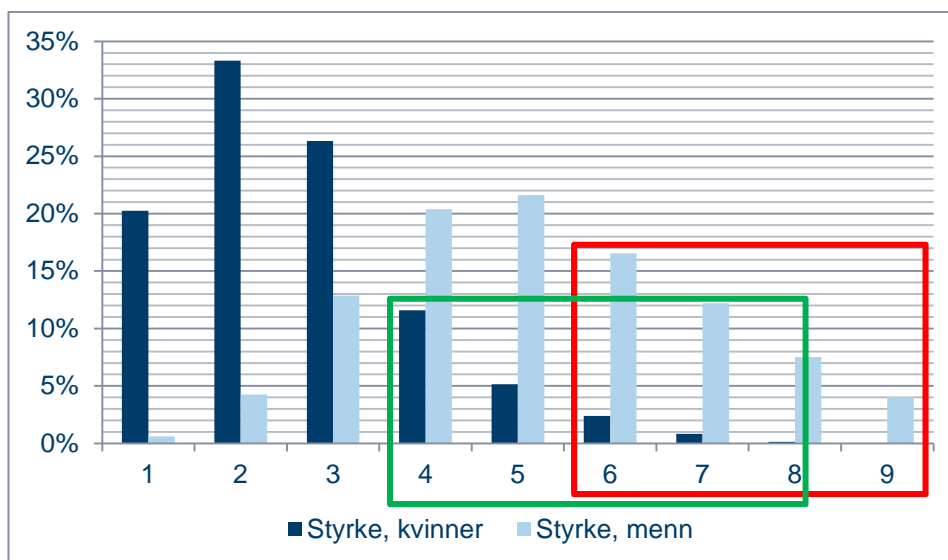
De legger videre vekt på at det ikke er de formelle og standardiserte fysiske testene eller kravene (se kapittel 5.1.1) som har forhindret kvinner fra å komme inn på fallskjermjegerutdanningen, men den store konkurransen om å bli en av de få utvalgte gjennom opptaksøvelsen (se kapittel 5.1.2):

Altså, Fallskjermjegertroppen har alltid vært åpen for jenter. Men jenter har ikke klart å konkurrere seg til plass. Det er ti av tusen søkere [som kommer inn i Fallskjermjegertroppen]. Så de [kvinnene] blir utkonkurrert (Troppsbefal/instruktør i Jegertroppen).

Dette er en konkurranse hvor hensikten er å selektere ut de beste, med tanke på holdninger, samarbeidsevner, situasjonsforståelse etc., og mest motiverte fra den fysisk mest utholdende og sterkeste delen av årets søkere. Kvinner og menns resultater på kondisjonstest og styrketest på sesjon del 2 kan brukes til å *illustrere* hvilken gruppe FSK selekterer «de beste» fra, og hvor få kvinner det er i denne gruppen i forhold til menn:



Figur 3.3 Diagrammet viser fordeling av skår (1–9) på kondisjonstest for medisinsk feltdyktige kvinner og menn på sesjon del 2 hos 1997-kullet i skoleåret 2015–2016. Den røde firkanten illustrerer hvilken gruppe FSKs selekterer fra til Fallskjermjegertrupp, og viser at det er svært få kvinner i denne gruppen. Den grønne firkanten illustrerer hvilke kvinner FSK vil selektere fra til Jegertrupp (Oversikten baserer seg på sesjonsdata, som FFI har mottatt fra Forsvarets personell- og vernepliktsenter (FPVS), se Køber, 2017).



Figur 3.4 Diagrammet viser fordeling av skår (1–9) på styrketest for medisinsk feltdyktige kvinner og menn på sesjon del 2 hos 1997-kullet i skoleåret 2015–2016. Den røde firkanten illustrerer hvilken gruppe FSKs selekterer fra til Fallskjermjegertrupp,

og viser at det er svært få kvinner i denne gruppen. Den grønne firkanten illustrerer hvilke kvinner FSK vil selektere fra til Jegerropp (Oversikten baserer seg på sesjonsdata, som FFI har mottatt fra Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS), se Køber, 2017).

I de tre årene vi har fulgt FSK har det vært omkring 1400 kvalifiserte mannlige søkere til Fallskjermjegerroppen. Av disse har ca. 300 møtt til seleksjon for å konkurrere om omlag 15 plasser¹⁸, hvilket betyr at så lite som 1 prosent av søkerne, eller cirka 4 prosent av de som møter til seleksjon tas opp som aspiranter i Fallskjermjegerroppen.¹⁹ Mennene som konkurrerer om de få plassene befinner seg i den øverste delen av mennenes normalfordeling på fysiske tester, illustrert som innenfor rød firkant i figur 3.3 og 3.4. Som aktørene i FSK sier, «*da, sier det seg selv*» at det finnes svært få kvinner som har mulighet til å utkonkurrere de fleste av de sprekeste mennene gjennom flere uker med fysiske prøvelser, dvs. grovseleksjon, rekruttskole og opptaksøvelse. En kvinne må befinne seg i ytterpunktet av kvinnenenes normalfordeling for i det hele tatt å komme til grovseleksjonen for Fallskjermjegerroppen. Hvis hun i tillegg skulle være så ekstraordinær at hun skulle klare å vinne en av de få plassene, ville det være sannsynlig at hun ble eneste kvinne i et mannsdominert miljø. I tillegg, som Kristiansen (2017) også påpeker, vil hun da bare kunne operere individuelt, eller som en del av et lag med menn, men FSK vil fortsatt ikke kunne sette inn et lag med kvinner som det i visse tilfeller har vært behov for. Flere av aktørene i FSK forteller at dette er bakgrunnen for at de stilte spørsmålet: «*Hvordan kan vi få tak i de beste kvinnene, på samme måte som vi får tak i de beste mennene?*». Ellers om denne informanten sier:

For at de [kvinnene] skal klare å konkurrere seg inn, hva er mest naturlig da? Å ha en egen jentetropp, hvor de konkurrerer med sine egne på samme premisser» (Troppsbefal/instruktør i Jegerroppen).

Siden de heller ikke ønsket å kvotere inn kvinner i Fallskjermjegerroppen for så å la dem gjennomgå en utdanning på menns premisser, ble altså svaret en egen seleksjon hvor kvinner skulle få konkurrere med andre kvinner, og en påfølgende utdanning basert på kvinners fysiske premisser:

De får komme inn på sine premisser, slik det er plass for at gutter skal komme inn på sine premisser. For vi har ikke noen som helst tro på kvotering (Leder/instruktør i TW).

Som referert tidligere var «*kongstanken med prosjektet*» «*å lage en arena for jentene, hvor de skulle få utfolde seg og konkurrere på sine premisser og ikke konkurrere blant gutta*». Slik tar Jegerroppen sikte på å selektere og utdanne de beste og mest motiverte på kvinners fysiske premisser, mens Fallskjermjegerroppen tar sikte på å selektere og utdanne de beste og mest motiverte på menns fysiske premisser. Fallskjermjegerroppen er imidlertid åpen for kvinner

¹⁸ Antallet som tas inn varierer med tilgjengelige «stillingshjemler» og kvaliteten på søkerne.

¹⁹ Til sammenligning har det i samme periode vært cirka 5000 søkere av begge kjønn til Forsvarets skoler, hvorav omkring 1400 har møtt til Felles opptak og seleksjon (FOS) for å konkurrere om omtrent 600 skoleplasser. Det betyr at det er cirka 12 prosent av søkerne, og i overkant av 40 prosent av de som møter til seleksjonen som kommer inn på en av Forsvarets skoler.

som vil prøve seg, mens Jegertroppen er stengt for menn for å unngå at kvinnene blir utkonkurrert av fysisk sterkere menn som ikke når opp i konkurransen for Fallskjermjeger-troppen. Hvorvidt dette oppleves som kvotering, urettferdighet osv. diskuteres i kapittel 5.2. At Jegertroppen er forbeholdt kvinner skyldes at det er kvinnelige soldater, og ikke flere menn som er det definerte behovet:

Vi skal lage en arena for dem fordi det er jenter vi vil ha. Det er jo ikke fordi vi vil ha en større Fallskjermjegertropp og flere karer. Hadde det vært målet, hadde man bare økt størrelsen på den troppen og så hadde man sagt at alle kan søke og de beste måtte vinne, og dem tar vi inn. Men da hadde vi ikke nådd målet (Leder/Instruktør i TW).

For de som jobbet med Jegertroppen til daglig var det opplevde målet med denne tilnærmingen å utdanne gode soldater, og gjennom det forhåpentligvis bidra til at synet på kvinner i Forsvaret endrer seg:

Men mål, altså utgangspunktet er å utdanne dem til å bli gode soldater på lik linje egentlig med fallskjermjegerne. Sånn som jeg oppfatter det, iallfall her internt, er hovedsaken å gjøre dem til gode soldater og sørge for at de fortsetter i Forsvaret. Det er egentlig det. Det har vært snakket bra om alt mulig, ting og tang. Det synes jeg er helt fair. Sånn sett, hvis vi kan lage gode soldater her, bedre enn andre i Forsvaret klarer, hvis vi klarer det, og du sender dem ut, så vil det på sikt kanskje snu litt på synet på kvinner i Forsvaret (Troppsbeval/instruktør i Jegertroppen).

I sum kan man altså si at Jegertroppen er basert på et operativt behov for kvinner som besitter militær kjernekompetanse til operasjoner hvor soldatens kjønn spiller en rolle, og en pragmatisk og til dels pedagogisk orientert diskusjon om hvordan man kan selektere og utdanne kvinner best mulig. For ledelsen i FSKs *Training Wing* forstås prosjektet å ha en «filosofisk» eller «utforskende» karakter (se også uttalelse fra Hammersmark til Kristoffersen, 2017, s. 23). Vi vil i det følgende bidra med vår vurdering av Jegertroppen som tiltak for å rekruttere, selektere, utdanne og beholde kvinner til Forsvaret.

4 Hvorfor har kvinner søkt seg til Jegertroppen?

I dette kapitlet vil vi undersøke spørsmålene: **Hvordan fikk kvinnene informasjon om Jegertroppen? Hva er årsakene til at de søkte? Hvilke forventninger har de til tjenesten i Jegertroppen?**

Spørsmålet besvares først ved hjelp av data fra den nettbaserte spørreundersøkelsen som ble gjennomført på treningshelg for søkere til Jegertroppen i april 2015 og 2016 (se kapittel 2.3)²⁰. Deretter ser vi hva kvinnene som kom inn i Jegertroppen i 2015 forteller i de kvalitative intervjuene som ble gjennomført kort tid etter at de hadde fått vite at de hadde blitt tatt opp som aspiranter.

Jegertroppen har blitt gjort kjent for potensielle søkere ved hjelp av flere aktive rekrutterings tiltak. Til oppstart av det første og tredje kullet i 2014 og 2016 sendte for eksempel Forsvarets personell og vernepliktssenter (FPVS) ut personlige invitasjoner til kvinner med spesielt gode resultater fra sesjon del 2. I tillegg ble det i hele perioden gjort innlegg på sosiale medier, stands på utdanningsmesser og skolebesøk. Dette resulterte i 319 søkere til det første kullet med oppstart i 2014, 174 søkere i 2015 og 222 kvalifiserte søkere i 2016.²¹

4.1 Søkere på treningshelg

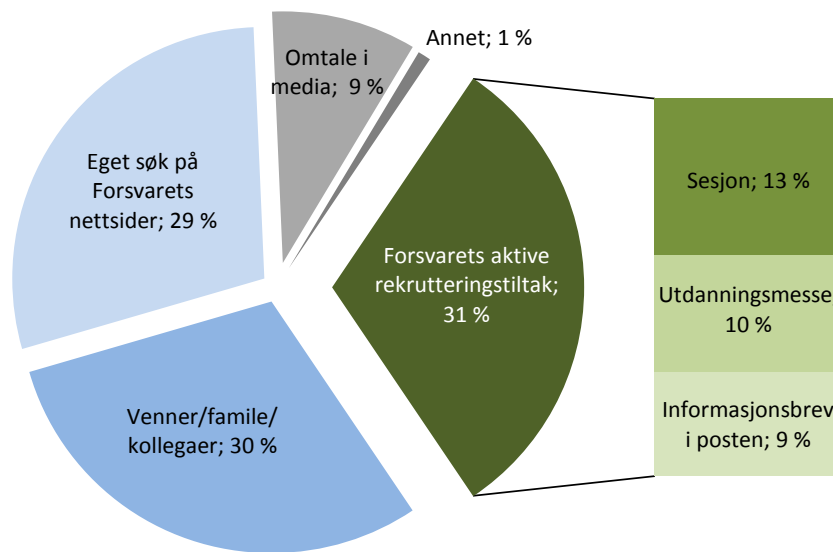
I april hvert år har alle søkerne til Jegertroppen blitt invitert til Rena for å få ytterligere informasjon. De får en omvisning på området og blir presentert for litt av innholdet i tjenesten som tilbys. Den primære funksjonen med treningshelgen har vært å forberede kandidatene på hva som venter dem, og gi noen tips om hvordan de kan legge opp treningen frem mot opptaket som blir gjennomført noen måneder senere²².

I løpet av treningshelgen ble det gjennomført en spørreundersøkelse bestående av åtte spørsmål. Det blant annet ble spurt: "*Hvor/Hvordan fikk du vite om Jegertroppen ved FSK for første gang?*". Fra svarene på dette spørsmålet ser vi at Forsvarets aktive rekrutteringstiltak gjennom sesjon, utdanningsmesser og informasjonsbrev i posten, samt venner/familie/kollegaer, og egne søk på Forsvarets nettsider, har vært omtrent like viktige informasjonskanaler. Dette vises kakediagrammet i figur 4.1.

²⁰ Tilsvarende undersøkelse ble gjennomført på treningshelgen i april 2014. Den ble gjennomført på papir og er derfor ikke inkludert her.

²¹ FSK påpeker at det ble gjort en strengere kvalitetsvurdering av søkerne i 2016 enn i 2014, og at interessen for å søke dermed ikke kan sammenlignes ved å se på søknadstallene, da disse kun omfatter kvalifiserte søkere.

²² I treningshelgen blir det blant annet delt ut et anbefalt treningsprogram som interessenter kan følge frem mot opptaket ca. 10 uker senere, se https://forsvaret.no/karriere/_ForsvaretDocuments/ny_Treningsprogram-Jegertroppen.pdf



Figur 4.1 Om lag 31 prosent av respondentene på treningshelg i 2015 og 2016 (n=110) ble første gang kjent med Jegertroppen gjennom Forsvarets aktive rekrutteringstiltak (informasjon på sesjon, utdanningsmesse og informasjon i posten).

Ved å skille mellom respondentene fra 2015 (n=59) og 2016 (n=51), ser vi at det er flere som har mottatt den første informasjonen om Jegertroppen gjennom personlig brev i 2016 (14 prosent) enn i 2015 (3 prosent). Det var også flere som hadde fått høre om Jegertroppen på sesjon i 2016 (16 prosent) enn i 2015 (10 prosent). I 2015 var det imidlertid flere som hadde fått den første informasjonen på utdanningsmesse (15 prosent) enn i 2016 (4 prosent).

I utvalget er det bare 9 prosent som fikk høre om Jegertroppen for første gang gjennom omtale i media, men tallet var høyere i 2016 (12 prosent) enn 2015 (7 prosent). Siden oppstarten av Jegertroppen har også omtalen av Jegertroppen i media økt kraftig, med blant annet NRK-dokumentaren *Jenter for Norge* som ble vist høsten 2016. Det er dermed mulig at flere vil ha fått informasjon om Jegertroppen gjennom media i senere kull.



Figur 4.2 Tilfeldig utvalgte bilder fra nasjonale og internasjonale reportasjer om Jegertruppen – en form for passiv rekruttering.

Respondentene på treningshelgen fikk også spørsmålet: «Hva er årsaken/grunnen til at du søker opptak i Jegertruppen?». Her kunne de bruke egne ord i besvarelsen (åpent felt). De aller fleste respondentene benyttet seg av denne muligheten og i gjennomsnitt ble det skrevet en tekst på 125 karakterer eller 22 ord. Den korteste var på under 30 karakterer (3–5 ord) som for eksempel «Hørtes spennende ut» eller «Liker utfordringer og å trene». De lengste var på over 300 karakterer (60–75 ord) og beskrev flere årsaker i mer detalj, for eksempel;

Jeg har alltid hatt lyst til å jobbe i Forsvaret og først nå hadde jeg mulighet. Jeg ønsker en utfordrende førstegangstjeneste som kan gi meg det beste grunnlag for videre jobb i Forsvaret, som f.eks. granader eller Telemarksbataljonen. Jeg føler at Jegertruppen er noe som passer meg utmerket og elsker store utfordringer og liker å gøtse på. Jeg ser på meg selv som en litt tøff og oppegående jente (guttejente) (fritekst fra elektronisk spørreundersøkelse).

Basert på alle fritekstsvarene fra treningshelgen i 2015 (n=59) og 2016 (n=49) kan vi generere en ordskey på dette spørsmålet.



Figur 4.3 Ordsky basert på svarene fra det åpne spørsmålet «Hva er årsaken/grunnen til at du søker opptak i Jegertroppen?» som viser at spenning og utfordringer er sentrale motivasjonsfaktorer blant søkerne til Jegertroppen.

Fra fritekstsvarene, gjenspeilet i ordskyen, ser vi at kvinnene søker Jegertroppen ført og fremst fordi de ønsker seg en krevende og spennende utfordring hvor de får testet grenser, og finne ut hvor mye de klarer fysisk og psykisk. Flere nevner også at de vil gjøre noe ekstra ut av førstegangstjenesten. Av alle de 108 besvarelsene på dette spørsmålet er det 14 som nevner muligheten for en videre karriere i Forsvaret som en av grunnene til å søke Jegertroppen. Uttalelsene nedenfor er et eksempel på dette:

Jeg vil ha en videre utdanning i Forsvaret, f.eks. Telemarksbataljonen. Har hørt at Jegertroppen er den beste retningen en jente kan gå. Jeg kan også tenke meg å bli med i spesialstyrken til Forsvaret.

Av de 108 respondentene er det også 6 som fremhever kvinner som en grunn til å søke Jegertroppen. Dette formuleres for eksempel slik:

Å ta del i et militært prosjekt som ser på kvinner som en ressurs.

Ønsker først og fremst en utfordring for meg selv. Synes også det er utrolig kult at FSK har åpnet opp for en egen kvinnelig avdeling, og jeg ønsker å bli en av dem.

Jeg ønsker utfordringer og ha et krevende år med jenter jeg føler er lik meg selv.

Senere i undersøkelsen spørres det hva kvinnene forventer av tjenesten i Forsvaret gjennom det åpne spørsmålet: «Med egne ord; hvilke forventninger har du til tjenesten i Jegertroppen?».

Figur 4.4 viser en ordsky som er laget fra besvarelsene på dette spørsmålet. De korteste besvarelsene (3–6 ord) oppgav forventninger som «en stor fysisk og psykisk utfordring» og et «krevende og lærerikt år». De mest omfattende forventningene var skrevet med 60–80 ord og vektla både krevende utfordringer, læring, samhold og samarbeid:

En veldig tøff og tidskrevende tjeneste, hvor jeg får kjent på egne og andres egenskaper i situasjoner jeg aldri har stått i før. Et unikt samhold i troppen, masse å få igjen tross du må ofre og gi mye, enorm læringskurve hvor jeg får et dypt innblikk i forsvarets arbeid og hvor viktig det er å ha et forsvar i Norge.



Figur 4.4 Ordsky basert på svarene fra det åpne spørsmålet «Med egne ord; hvilke forventninger har du til tjenesten i Jegertroppen?» som viser at de spesielt forventer et fysisk og psykisk hardt, krevende, utfordrende, lærerikt og spennende år i Jegertroppen.

4.2 Aspiranter som kom inn i Jegertroppen

I de kvalitative intervjuene (n=14) som ble tatt opp fra kvinner som hadde fått vite at de kom inn i Jegertroppen i 2015 identifiseres tre årsaker til at de lot seg friste til å søke Jegertroppen:

- 1) En hard og krevende seleksjon som svært få klarer med påfølgende mulighet for prestisje og beundring,
- 2) mulighet for utdanning i en selektert gruppe uten fokus på lederutdanning, og/eller et aktivt og lærerikt friår eller utviklingsår, og
- 3) at det var en spennende tjeneste rettet spesifikt mot kvinner.

4.2.1 En hard seleksjon med mulighet for beundring og prestisje

De aller fleste kvinnene som kom inn i Jegertroppen forteller, som vi også finner gjennom fritextene i den elektroniske spørreundersøkelsen, at de søkte Jegertroppen fordi de ville teste og utfordre seg selv:

Jeg søkte mest for å teste meg selv og grensene mine (Jeger kull 2).

De fleste visste også at de var i ganske god fysisk form, og dette førte til at de var tiltrukket av den harde seleksjonen. De anså med andre ord at «*det var noe som passet for meg*». Noen finner det også attraktivt å tjenestegjøre et sted hvor alle de andre også er på høyt nivå fysisk, i motsetning til hva de forventer at de andre vil være i vanlig førstegangstjeneste:

De sier jo at det er den tyngste tjenesten jentene kan gjøre. Og jeg hadde lyst til å utfordre meg selv, jeg liker det. Det er jo det at det som drar det til deg, at du må være i fysisk god form. Ellers er det jo noen som er ganske dårlig trent, på sånne vanlige greier. Men her kommer du til et sted hvor alle ligger på et litt høyere nivå. Og det er jo litt artig (Jeger kull 2).

Den harde seleksjonen oppleves som en «forsikring» om at de kommer til å tjenestegjøre sammen med «de beste», og slipper «mye forskjellige folk» som «ikke gjør en innsats» eller presterer slik disse kvinnene forventer. Seleksjonen medfører dermed en «annen deal» enn vanlig førstegangstjeneste:

Det er et eller annet med den konkurransen. Jeg er et veldig konkurransemenneske, så jeg synes det er veldig gøy. Og så var det en liten sånn – hva skal jeg si – forsikring om at det kom til å bli bra, eller at man skjønnte at «OK, hvis det er så vanskelig å komme inn, så er det vel bare» – ja, det er litt følt å si det om seg selv, siden jeg kom inn – «men da er det vel de beste som kommer inn, da!» Det er skikkelig ekkelt å si [ler]. Men da er det bra jenter som kommer inn, og da skal det gå bra. Før hørte du jo rykter om andre som var vernepliktige, og noen folk som ikke gjorde noe, og at man hadde problemer fordi folk ikke var villige til å gjøre en innsats. Man hadde mye forskjellig. Mens alle vil være her, alle ville inn, vi ville være her. Så da var det en helt annen deal i det (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

En av grunnene til at den harde seleksjonen motiverer kvinnene, er at det gir mulighet for å bli en av de få utvalgte, samt mulighet for prestisje og beundring fra andre:

Jeg visste jo at dette her var et prøveprosjekt, og som en del av dette prøveprosjektet, å være en av de få utvalgte som får lov. Det er kanskje litt av motivasjonen» (Jeger kull 2).

Forsker: *Var det viktig at det var fysisk hardt å komme inn i Jegergruppen?*

Jeger kull 2: *Det gjør at det er litt mer prestisje, da, å faktisk få jobbe med det her. Og at folk ser litt opp til deg. Det å komme i ettetid til den nærmeste familie med at du har vært gjennom opptaket og sånne ting. Du får jo kommentarer som «du er helt rå» og «du er så flink». Det er artig å høre, da. Enn hvis du bare hadde blitt plassert, holdt jeg på å si! (Jeger kull 2).*

Flere sier at de ikke hadde kommet til å søke Jegergruppen dersom det ikke hadde vært for at det var hardt å komme inn:

Jeg tror ikke jeg hadde gjort det hvis det ikke var hardt. Jeg ville jo søke noe som er hardt, noe som ikke alle klarer. Det er litt spesielt når du klarer det og ingen andre klarer det. Det er det som er litt morsomt (Jeger kull 2).

Med disse motivene likner de kvinnene som kom inn i Jegertroppen på kvinner som kom inn på Hærens befalsskole (Rones, 2015). Kvinnene på befalsskolen var også motivert av seleksjonsprosessen i seg selv, og muligheten for å få en utdanning som ikke alle andre kunne klare (Rones, 2015, s. 210–220). Kvinnene som kom inn i Jegertroppen skiller seg imidlertid fra kvinnene på befalsskolen på andre områder:

- 1) flere hadde *ikke* hatt interesse for Forsvaret før Jegertroppen ble et alternativ,
- 2) flere kunne ikke tenke seg å ta en lederutdanning,
- 3) flere syntes det var attraktivt at Jegertroppen var et tilbud for kvinner.

Det var altså flere av kvinnene i Jegertroppen som ikke hadde hatt noen planer om en tjeneste i Forsvaret før Jegertroppen dukket opp som et alternativ, enten ved at de kom over informasjon om tilbudet selv, eller fikk personlig brev og/eller informasjon på sesjon del 2:

Jeg hadde ikke planer om Forsvaret eller noe sånt. Jeg bare fant dette, og så søkte jeg (Jeger kull 2).

Jeg skulle egentlig ikke i militæret, men fikk infoskriv etter sesjon del 2 om det her, og det syntes jeg virket utrolig spennende. [...] Jeg hadde egentlig ikke noe lyst til å være på førstegangstjenesten, men så fikk jeg det brevet i posten om at dette kunne være noe som passet for meg. Så leste jeg gjennom det. [...] Så tenkte jeg – det er jo bare å prøve. Taper ikke noe på det. Og nå er jeg her, da! [ler] (Jeger kull 2).

I både første og andre kull med jegere var det også et par «eldre» kvinner, dvs. omkring 25 år gamle kvinner, som hadde takket nei til førstegangstjeneste etter sesjon som 18/19-åringer, men som så Jegertroppen som en mulighet de ikke ville gå glipp av da de fikk høre om den, til tross for at det også hadde tenkte at førstegangstjeneste var for 19-åringer:

Nå er jeg eldre og sånn, så det har egentlig vært sånn at jeg fikk skikkelig lyst med en gang jeg hørte om det. Jeg følte at det var en sjanse som jeg ikke kunne la gå. Og at det var nå eller aldri. Så snakket jeg med folk i Forsvaret for å høre om det var noe problem med alder. Men så har jeg også snakket med folk som lurert på hvorfor jeg skal i førstegangstjenesten nå plutselig (Jeger kull 2).

For de som ikke hadde hatt planer om førstegangstjeneste i utgangspunktet er det spesielt det «personlige brevet i posten», og bekreftelse på at de hadde gode nok resultater på sesjon del 2, som bidro til at de søkte seg til Jegertroppen:

Først og fremst var det vel etter at jeg hadde vært på sesjon for annen gang [at jeg ble interessert i Jegertroppen]. Første gangen [på sesjon] var jeg fem sekunder fra sånn spesialkrav, kalte de det. Før jeg kom hadde jeg ikke akkurat noen store ambisjoner om Forsvaret, egentlig. Men siden jeg var så nær da, ville jeg prøve igjen. Så jeg gjorde det. Da fikk jeg høre om Jegertroppen. Og så fikk jeg et brev i posten der de anbefalte meg å søke Jegertroppen på grunn av sesjonsprestasjonen. Så syntes jeg at det hørtes ut som en unik mulighet. Så etter det har jeg vært gira (Jeger kull 2).

4.2.2 Et lærerikt utviklingsår i en selektert gruppe uten fokus på lederutdanning

En årsak til at Jegertroppen var et attraktivt tilbud for kvinner som ikke hadde vært interessert i Forsvaret i utgangspunktet, var at det nå ble tilbudt en unik, hard og krevende tjeneste med seleksjon, uten at dette skulle være en lederutdanning. Kvinnene var med andre ord interessert i en tjeneste for en utvalgt gruppe, samtidig som de ikke ønsket en lederutdanning. Med disse inngangsfaktorene hadde verken «vanlig førstegangstjeneste» uten hard seleksjonsprosess eller befalsskole med seleksjon vært et alternativ. Årsaker til at befalsskole ikke hadde vært aktuelt for disse kvinnene, til tross for at det her finnes en krevende seleksjon, var manglende tro på at de var en ledertype (noen sier de er sjenerte), samt at befalsskolen varer i to år og ble oppfattet som en litt kjedelig skolesituasjon som foregår innendørs.

Egentlig tror jeg ikke jeg er noen stor ledertype, i hvert fall ikke ennå. Det er ikke det som står mye i fokus (Jeger kull 2).

Jeg syntes ikke befalsskolen hørtes like spennende ut som Jegertroppen. Jeg føler at befalsskolen er liksom – du skal lære å bli en leder. Her gjør du mer sånn andre ting, du må slite mer og lære å bli en jeger. Det er jo to helt forskjellige ting, og jeg syntes det hørtes mye mer interessant ut enn å bli leder. Det gjorde at jeg søkte her, ikke befalsskolen (Jeger kull 2).

Jeg har fått høre mange ganger «hvorfor søkte du ikke befalsskolen?» Det er mange som mener at det kunne ha vært noe for meg. Men nei, jeg ville ha litt mer action, litt mer å gjøre ting ute. Man gjør sikkert det på befalsskolen også, jeg vet ikke. Og så var det det at jeg tenkte egentlig bare ett år. Men når jeg er her nå, så kan det godt bli flere år. Men jeg visste ikke om jeg ville gå på befalsskolen i to år (Jeger kull 2).

At det ikke hadde vært aktuelt for sist siterte kvinne å gå på befalsskolen i to år leder oss til en annen type begrunnelse for å søke Jegertroppen, som finnes hos et lite mindretall av kvinnene i Jegertroppen. Denne gruppen av kvinner ser en mulighet for et lærerikt friår, eller et utviklingsår/modningsår som kan gi verdifull læring før de tar fatt på videre utdanning:

[Jeg søkte Jegertroppen] fordi jeg hadde lyst på et... – friår, på en måte. Ikke friår, men ikke skole, i den forstand. For jeg hadde egentlig søkt [studie]. Men så hadde jeg lyst på et litt annet år. Og så hørtes det veldig spennende ut, det jeg har hørt om Jegertroppen. Jeg liker utfordringer og prøve å utfordre meg selv, så da syntes jeg det var litt greit å ha prøv det. Og så får vi se da. Jeg vet ikke om jeg skal gå tilbake til [studie] etter det

året her. Jeg får se. Om det blir det eller om det blir Forsvaret. Men hovedsakelig var det det friåret jeg tenkte på, eller... friår og friår, da. (Jeger kull 2).

Hvorfor jeg søkte Jegertroppen var for... Jeg gikk noen skiturer i påskeferien og skulle bestemme meg for hva jeg skulle gjøre det neste året, og da begynte jeg å tenke på medisin. Da tenkte jeg at det er skummelt, for det er mye ansvar, og det er veldig viktig at man tar de riktige beslutningene hele tiden. Da tenkte jeg at Forsvaret, og spesielt Jegertroppen, er det beste stedet man kan lære seg å ta gode beslutninger under press. Og det var det jeg ville lære meg. Om jeg vil studere medisin senere, det vet jeg ikke. Men uansett så var det det jeg ville lære meg. Og så tenkte jeg at man får litt den følelsen etter å ha vært her at man klarer veldig mye. Klarer alt, liksom. Jeg hadde lyst til å bli sånn (Jeger kull 2).

4.2.3 En spennende tjeneste rettet spesifikt mot kvinner

Det var også flere av kvinnene i Jegertroppen som hadde blitt motivert til å søke Jegertroppen fordi det var et tilbud som var eksplisitt rettet mot og tilrettelagt for kvinner. Denne forklaringen finnes hos kvinner som også nevner de foregående begrunnelsene for å søke Jegertropp. Flere av kvinnene hadde sett på Fallskjemjegertroppen som en spennende, men urealistisk mulighet, mens Jegertroppen gjorde en tilsvarende tjeneste mulig ved å ta hensyn til kvinners fysikk:

Jeg vurderte å søke Fallskjemjegertroppen. Det var egentlig sånn jeg kom inn på Jegertroppen [...] Jeg hadde jo aldri kommet inn på Fallskjemjegeren. [...] Jeg er såpass realistisk at jeg ikke tror jeg hadde kommet inn der (Jeger kull 2).

Etter videregående tenkte jeg «ja, Forsvaret, det hadde vært kjempekult; men ikke befalsskole, jeg tenkte ikke på sånne ting». Jeg hadde hørt så mye bra om fallskjemjeger, at det var på en måte ingenting annet som var noe alternativ. Så da ble det ikke noe av. Jeg tenkte – «fallskjemjeger?!» Jeg tror ikke jeg skal prøve meg på det. Jeg tror ikke jeg vil trives i et guttemiljø, bare gutter og så meg. – Nei. Og jeg vet ikke om jeg ville ha klart det heller. Det er mange ting som slo inn i den tankebanen. «Nei, det skulle jeg ikke.» Så da ventet jeg bare. Så da det her kom opp [Jegertroppen], var det akkurat som om det var det jeg ventet på. Det var litt morsomt [...] Når jeg leste om det [Jegertroppen] første gang og jeg fikk brosjyre i posten, så tenkte jeg at det er egentlig ganske fint. For da har man innsett at det er forskjell på oss og at det er vanskelig å få kvinner gjennom et fallskjemjegeropptak eller spesialjegeropptak. Jeg har mange venner som har prøvd fallskjemjeger og jeg har kjennskap til hvordan de driver opptak, og jeg har alltid kjent på at – «Oi, det hadde vært interessant og prøvd det». Men så har jeg alltid tenkt at det er noen fysiske forskjeller der, det er ikke lagt opp til at en jente skal klare et fallskjemjegeropptak, for det er en guttemasse som blir tatt inn og det går på alt fra hverdagslige ting som romfordeling og dusjing og alt. Det slo meg ikke som noen kjempeoverraskelse at de har lyst til å selektere jenter på jenters grunnlag. Jeg tenkte at det var egentlig smart at de gjorde det. (Jeger kull 1).

Som det siste sitatet viste er det også flere som har sett på Forsvaret som spennende, men som har styrt unna fordi de ikke har ønsket å gå inn som eneste kvinne, eller som én av få kvinner i et guttemiljø. Noen av kvinnene fant også Jegertroppen attraktiv fordi det ga dem en mulighet til å møte andre kvinner som liknet dem selv ved at de likte å være ute og gjøre krevende ting:

Jeg ville møte en gjeng med jenter som var likesinnet med meg, som hadde gøts, som liker å være ute. Jeg har ikke hatt noen venner som liker det å være ute, det å kjøre seg helt ut. Det har vært mye kunst og drama og teater og sånne ting, og jeg elsker jo å drive med det, men jeg har alltid vært på tur alene. Og det er jo kjedelig. (Jeger kull 2).

Jeg hadde lyst til noe annet og noe litt utfordrende. Jeg ville ikke gjøre det samme, men forskjellige ting hver dag. Jeg ville møte noen nye jenter og nye folk som hadde litt samme interesser og likte det samme (Jeger kull 2).

Her skiller kvinnene i Jegertroppen seg fra kvinnene som ble intervjuet i en studie av Hærens befalsskolen (Rones, 2015). Flere av disse kvinnene var eksplisitt motivert av å bli en av gutta, og fortalte at de ikke ønsket å være på et sted med mange kvinner (Rones, 2015, s. 203–205; 271–274), noe vi kommer nærmere tilbake til i kapittel 6.3.

Når det gjelder ønske om videre tjeneste i Forsvaret er det bare én av kvinnene som kom inn i Jegertroppen i 2015 som nevner dette som en årsak til at hun søkte Jegertroppen. Hun sier:

Jeg tenker at det [Jegertroppen] er en veldig god billett til videre utdanning i Forsvaret (Jeger kull 2).

Dette betyr ikke at kvinnene i Jegertroppen ikke er interessert i videre utdanning eller karriere i Forsvaret. Det er de fleste av dem, men de oppgir ikke dette som en årsak eller et motiv for å søke Jegertroppen i intervjuet. Vi kommer tilbake til motivasjon for videre karriere i Forsvaret i kapittel 7.3 og 7.4.

Når det gjelder hvor kvinnene hadde fått informasjon om Jegertroppen, ble det ikke spurt om dette i de kvalitative intervjuene, men som man kan se av sitatene ovenfor er det flere som har fått informasjon på sesjon del 2, eller i brevet som ble sendt fra FPVS. Som vist ovenfor virker det spesielt som kvinnene har latt seg «trigge» av at FPVS har påpekt at resultatene deres tilsier at de kan være kvalifisert for denne tjenesten. Gjennom intervjuene og feltsamtalene kommer det også frem at mange av kvinnene har hatt fedre, brødre, kjærester, lærere eller kamerater som har tjenestegjort i, eller prøvde seg på opptak til fallskjermjeger, spesialjeger eller marinejeger og som har «snakket varmt om det»:

Kjæresten min er utdannet fallskjermjeger og spesialjeger. Og jeg har jo hørt litt av hvert (Jeger kull 2).

Læreren min var marinejeger så han er litt over middels interessert i å... – Han dro undervisningen som vi hadde inn mot Forsvarets disipliner og er nok veldig inspirert av den pedagogiske tilnærmingen i Forsvaret. Der fikk jeg litt smaken på å løpe med sekk

og det å klare seg sjøl, slakting av dyr. Vi var egentlig innom veldig mange ting. Så jeg hadde med meg en veldig god bagasje (Jeger kull 2).

Jeg har mange venner som har prøvd fallskjermjeger og jeg har kjennskap til hvordan de driver opptak, og jeg har alltid kjent på at «oi, det hadde vært interessant å prøvd det» (Jeger kull 2).

Det kan også se ut til at de som har hatt nære bekjenskaper med erfaringer fra avdelingen visste noe mer om selve innholdet i opptaket og tjenesten, og derfor har hatt en større mulighet for å komme inn i Jegertroppen, enn de som ikke har hatt tilgang til personlige erfaringer. Dette er noe som kommer til uttrykk gjennom en «kuriositet» som har blitt identifisert gjennom feltarbeidet, og kontakten med avdelingen i perioden 2014–2017. Det er overraskende mange av dem som har kommet inn i både Fallskjermjegertropp og Jegertropp som har gått på én spesifikk internatskole med friluftsliv og aktivitetslinje hvor læreren er tidligere marinejeger. Denne skolen virker med andre ord å være en viktig rekrutteringsarena for vernepliktige til FSK, spesielt ved at elevene herfra har ervervet seg både kulturell og fysisk kapital²³ som muliggjør, eller kvalifiserer for slik tjeneste.

4.3 Rekrutter som trakk seg eller ble tatt ut under opptaksøvelsen

Dersom vi ser på kvinnene som søkte Jegertroppen, men som enten trakk seg frivillig eller ble tatt ut i løpet av opptaksøvelsen, finner vi tilsvarende årsaker for å søke Jegertroppen som vi finner hos dem som kom inn. De har for eksempel søkt Jegertroppen fordi den var tilpasset kvinners fysiske forutsetninger, og fordi det var fristende å bli del av noe med «bare jenter»:

Jeg tenkte at fallskjermjegerne var typisk gutter, og så var Jegertroppen for jenter, så det var derfor jeg søkte på den. Det var ikke fordi jeg var redd for å være med gutta. Det var bare det at det var kategorisert sånn – eller, det var sånn jeg så på det. [...] jeg føler at det er litt lettere, at det er tilpasset jenter. Det står at jo òg at den troppen er tilpasset jenter (Rekrutt/deltaker på opptak til Jegertropp kull 2).

Forsker: *Hadde det noe å si at det var en ren jentetropp?*

Rekrutt: *Ja, det var et interessant prosjekt at det var en ren jentetropp, det å kunne være en del av noe med bare jenter.*

Forsker: *Du hadde lyst til å være en del av noe som var bare jenter?*

Rekrutt: *Det var jo det som var et interessant aspekt. (Rekrutt/deltaker på opptak til Jegertropp kull 1 i annen førstegangstjeneste ved FSK).*

²³ Det refereres her til Pierre Bourdieus kapitalbegreper. Kulturell kapital er da å forstå som de tillærte og kroppsliggjorte ferdighetene og disposisjonene som setter individet i stand til å handle og tenke på den måten som er anerkjent og verdsatt innenfor det aktuelle feltet. Bourdieu (1978) viser blant annet hvordan ulike fysiske praksiser og aktiviteter produserer ulike former for fysisk kapital. I dette begrepsapparatet viser fysisk kapital til en kropp som er tilpasset de fysiske aktivitetene (og det utseendet) som er verdsatt i et aktuelt felt, og som følgelig kan veksles inn i adgang, posisjoner, status og makt.

I likhet med flere av kvinnene som kom inn i Jegertroppen, var heller ikke disse kvinnene interessert i befalsskolen, hovedsakelig fordi den var to-årig:

Forsker: *Vurderte du å søke befalsskolen.*

Rekrutt: *Nei. Eller, jo jeg vurderte sånn utskrevet befal.*

Forsker: *Hvorfor ikke vanlig befalsskole?*

Rekrutt: *Fordi jeg syntes det var kult å kunne gjøre det på ett år.*

(Rekrutt/deltaker på opptak til Jegertropp kull 2).

Kvinnene som gav seg frivillig av ikke-medisinsk årsak i løpet av opptaksøvelsen (n=3) forteller også at de ønsket seg en fysisk krevende utfordring, men de mistet noe av motivasjonen underveis:

Jeg søkte Jegertroppen fordi jeg ville ha en utfordring i begynnelsen. Jeg visste ikke helt hva det var, men jeg tenkte det var en kul utfordring å prøve seg på og se hva kroppen klarte. [...] Men grunnen til at jeg søkte Forsvaret, var at jeg ville lære en del om meg sjøl. [...] Det var derfor jeg ville inn i Forsvaret, sånn egentlig, liksom. Og så ville jeg ha en utfordring. Men etter hvert så mistet jeg så mye motivasjon at jeg tenkte det var bedre at jeg fullførte rekruttskolen uansett, sånn at jeg kunne ha mulighet til å flytte videre her (Rekrutt/deltaker på opptak til Jegertropp kull 2).

En årsak til at disse kvinnene mistet motivasjonen underveis kan være at de ser ut til å ha vært noe mer ytre motivert for å søke Jegertroppen enn de som kom inn, selv om de ser på fysisk krevende utfordringer som «sin greie»:

Det var litt det at jeg hadde lyst til å gjøre noe annet et år etter at jeg var ferdig med videregående. I stedet for å starte rett på studier. Da vurderte jeg litt forskjellig, som folkehøyskole med friluftsliv og sånt. Men jeg tenkte at dette her var mer utfordrende, mer min greie, at man må by på seg sjøl og ikke bare være der, på en måte. Det er jo litt kult å kunne si det da, og ha på CVen at man har vært med her (Rekrutt/deltaker på opptak til Jegertropp kull 2).

Kvinnene som trakk seg under opptaksøvelsen har i likhet med kvinnene som kom inn vurdert seg som aktuelle søkere på grunn av god fysisk form, og opplevde dermed at Jegertroppen kunne være noe som passet for dem. Men de virket også å være noe mer opptatt av å sammenligne seg selv med andre, og så ut til å miste motivasjonen når de opplevde at de ikke var best lenger:

Det er rart med det, for sånn som hjemme – ingen av de andre jentene klarer sekserkravene til guttene i gym, ingen av guttene som gjør det heller, men jeg gjør det. Så kommer man her til en hel gjeng med godt trente jenter. Så er man plutselig midt på treet. [ler] [...] jeg var klar over det, at jeg kom til å møte folk som var sterkere eller like sterk, men.... Jeg er sterk nok da. Så det er bare gøy [...] Men du er på en måte aldri best lenger. Man er midt på. Du er kanskje best på en av femti øvelser (Rekrutt/deltaker på opptak til Jegertropp kull 2).

To av de tre intervjuede kvinnene som trakk seg frivillig på grunn av redusert motivasjon under opptaket, forteller at de hadde foretrukket en tjeneste sammen med menn, som Fallskjermjegergruppen, dersom det hadde vært mulig for kvinner å komme inn:

Hvis jeg hadde funnet noe som var tilsvarende, men med jenter og gutter, eller at det hadde vært mulig for jenter å komme inn på Fallskjermjeger, så hadde jeg heller villet det, for hjemme har jeg mest guttevenner, egentlig. Jeg synes de er enklere å være i lag med (Rekrutt/deltaker på opptak til Jegergruppen kull 2).

Hadde det vært jenter som hadde kommet gjennom fallskjermjegeropptaket, så tror jeg at jeg hadde søkt der istedenfor. For jeg merket det at det var godt å komme tilbake igjen til gutter. Det ble litt mye jenter (Rekrutt/deltaker på opptak til Jegergruppen kull 2).

Disse kvinnene skiller seg dermed fra kvinnene som ble tatt opp som aspiranter i Jegergruppen, og likner mer på kvinnene som ble intervjuet på befalsskolen som tydelig uttrykte at de foretrakk å være sammen med menn fremfor kvinner (se Rones, 2015 s. 203–205; 271–274). Kvinnene som ble tatt opp uttrykker i motsetning til de som trakk seg at de synes det både er «kjempekoselig» og «sykt kult» at Jegergruppen er «en jentegjeng»:

Det er jo gøy å tenke at «yes! – jenter greier skikkelig mye og vi er sykt gode på det vi er gode på». Vi er ikke så sterke på alt, men det er sykt kult at vi er en jentegjeng. [...] Jeg vil egentlig ha det sånn som det er nå. Null gutter! [ler] Det er kult (Jeger kull 2).

Jeg synes bare det er kjempekoselig at det er jenter (Jeger kull 2).

Vi kommer tilbake til relasjoner mellom militære kvinner i kapittel 6.3.

5 Hvordan oppleves den kjønnssegregerte seleksjonen?

Gjennom tidligere forskning, debatlitteratur og aviskronikker²⁴ har vi sett et markant krav om at kvinner i Forsvaret behandles likt som menn, og ikke gis noen form for særbehandling. Forsvaret ansees for å være et meritokrati, og både kvinner og menn har argumentert for at egne kvoter for kvinner, og ulike fysiske krav er urettferdig (se f.eks. Edström, Lunde & Matlary, 2010; Eide, Lauritzen, Olsvik & Stokke, 2014; Gustavsen, 2011; Harsvik, 2010; Hellum, 2010; Olsvik & Lauritzen, 2014; Steder, 2013; Steder, Hellum & Skutlaberg, 2009; Ronés, 2015; Ronés & Fasting, 2011; Ronés & Hellum, 2013). På bakgrunn av dette stiller vi forsknings-spørsmålet: **Hvordan oppleves det at det gjennomføres en egen seleksjon, og etableres en egen tropp for kvinner?**

For å svare på dette vil vi først beskrive forskjeller og likheter i seleksjonen for Jegertroppen og Fallskjermjegergruppen. Deretter vil vi undersøke hvordan de ulike aktørene i FSK *Training Wing* ser på den kjønnssegregerte seleksjonen og Jegertroppen, inkludert befall, ledere, instruktører, fallskjermjegere og jegerne selv. Til sist vil vi undersøke hvordan den rene kvinnetroppen har blitt sett på av utenforstående.

5.1 Om seleksjonen og identitetsmarkerende symboler

For å komme inn i Jegertroppene må kvinnene gjennom en seleksjonsprosess som likner seleksjonsprosessen til Fallskjermjegerne.

På kognisjon, målt som allment evnenivå ved sesjon på en 9-delt karakterskala hvor 9 er best (se Køber, 2017), var kravene for å komme i betraktning for Jegertroppen høyere enn for Fallskjermjegergruppen i 2014 og 2015²⁵:

På allment evnenivå har vi et strengere krav på Jegertroppen enn på Fallskjermjegergruppen. Vi har 5 på Jegertroppen, i Fallskjermjegergruppen er det 4. Så vi stiller høyere krav til dem [jentene]. Men det er fordi vi ser at målsettingen er at de fortsetter på befalsskole eller krigsskole, og da må de ha 5 (Troppsbefal/instruktør i Jegergruppen).

De fysiske kravene er imidlertid tilpasset kvinners fysikk og forutsetninger²⁶ for å søke en slik tjeneste. Vi vil i det videre skille mellom de standardiserte fysiske testene og den konkurransepregede delen av seleksjonen.

²⁴ Se Ronés (2015 s. 4–5) eller Ronés (2015b, s. 12–13) for gjennomgang av kronikker hvor spesielt kvinnelige offiserer krever like fysiske krav, og slutt på særbehandling for å «tilfredsstille politiske ambisjoner».

²⁵ I intervju med fallskjermjegere på slutten av utdanningsåret fortelles det at kravene til allment evnenivå skal øke både for fallskjermjegergruppe og spesialjegerutdanning for å muliggjøre videreutdanning på befalsskole/krigsskole. Samme argumentasjon for å øke krav til allment evnenivå ble observert i Hellums (2016) studie på Ørlandet. Denne økningen i kravet til AE knyttes til tanken om førstegangstjeneste som en rekrutteringsbrønn for videre utdanning i Forsvaret.

5.1.1 Standardiserte fysiske tester

De standardiserte fysiske testene²⁷ som gjennomføres i regi av FSK skiller seg hovedsakelig fra Fallskjermjegertrøppens standardiserte tester ved at det er lagt inn et progresjonsløp (se økende krav i figur 5.1) for Jegertrøppen frem til det «identitetsmarkerende» static-kurset²⁸ som gjennomføres i slutten av november. Søkere til Fallskjermjegertrøppen må derimot bestå kravene som stilles for deltakelse på dette kurset allerede ved grovseleksjonen (se krav i boks 4 i figur 5.1).

1. Treningshelg april	2. Grovuttak juli	3. Opptak juli
<ul style="list-style-type: none">• Pakningsløp 7 km med 15 kg sekk- Treningsstøy- Inget tidskrav• Hang-ups• Sit-ups• Push-ups• Rygghev• 200 m svømming: Bestått/IB	<ul style="list-style-type: none">• Pakningsløp 7 km med 15 kg sekk- Treningsstøy- Tidskrav• 1 hang-up• 35 sit-ups• 20 push-ups• 20 rygghev• 200 m svømming: Bestått/IB	<ul style="list-style-type: none">• Pakningsløp 7 km med 22 kg sekk- M04, marsjstøvler, våpen- Tidskrav• 1 hang-up• 35 sit-ups, 2 min.• 20 push-ups• 20 Rygghev• 200 m svømming: Bestått/IB
4. Fallskjermkurs automat november	5. Godkjent jeger juli neste år	
<ul style="list-style-type: none">• Pakningsløp 7 km med 22 kg sekk- M04, marsjstøvler- 52 min tidskrav• 5 hang-ups• 35 sit-ups, 2 min.• 30 push-ups• 20 rygghev	<ul style="list-style-type: none">• Pakningsløp 15 km med 22 kg sekk, våpen, M04, marsjstøvler• 6 hang-ups• 50 sit-ups, 2 min.• 40 push-ups• 25 rygghev• 3000 m, 13 min.• 400 m svømming, 11 min. (25 m under vann)	

Figur 5.1 Progresjonen i fysiske testkrav for Jegertrøppen. Søkere til Fallskjermjegertrøppen må bestå kravene for deltakelse på fallskjermkurs automat (boks 4) allerede ved grovopptaket. Figuren er hentet fra Jegertrøppens treningsprogram på Forsvaret.no.

²⁶ Her har FSK blant annet tatt i betraktning at en rekke menn har trent spesifikt for opptak til spesialjeger tjeneste fra tidlig tenår (se for eksempel bakgrunnbeskrivelsen i boka Jæger – i krig med eliten av den danske spesialjeger Thomas Rathsack (2011), mens det er antatt at få kvinner har bedrevet tilsvarende forberedelser.

²⁷ De fysiske testene som gjennomføres på sesjon er like for kvinner og menn, men man må ha høyere skår på testen for å være kvalifisert for deltakelse på grovseleksjon til Fallskjermjegertrøppen, enn hva man må ha for å være kvalifisert for grovseleksjon til Jegertrøppen.

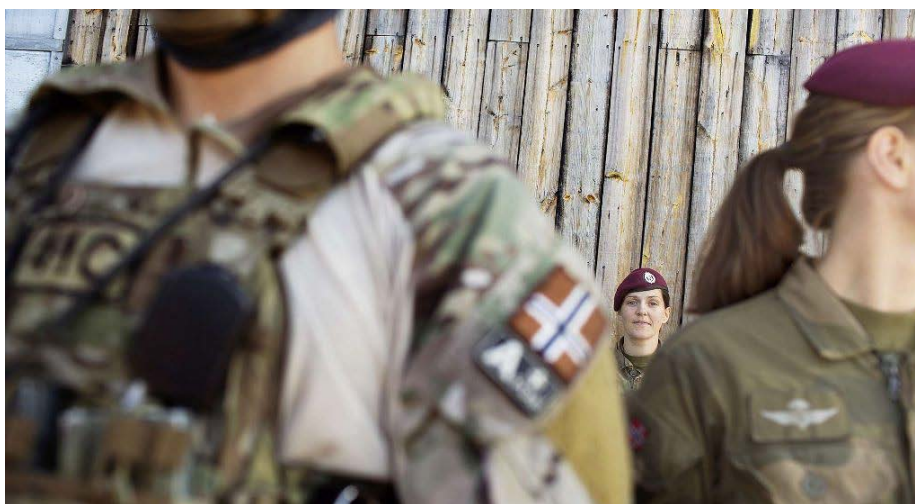
²⁸ Kurs i hopping med automatutløst fallskjerm.

At static-kurset er «identitetsmarkerende» betyr at det kan forstås som et overgangsritual fra aspirant til fallskjermjeger/jeger. Ikke minst gir bestått static-kurs rett til å bære den attraktive hvite fallskjermvingen²⁹ på uniformen. Dette er et viktig identitetssymbol som aktørene omtaler som et «kvalitetsstempel», og FSK ønsker ikke at «hvem-som-helst» skal bære dette symbolet³⁰:

Forsker: Trenger de egentlig å ta så mange hang-ups for å ta static-kurset?

Troppsbefal/instruktør i Jegertroppen: Uff – det er en sånn surrediskusjon. Det er det mye uenighet om [...] Men jeg vet at historisk sett innførte man dem også litt – litt av tanken med å innføre de kravene var å ha en felles målsetting for record test sample, og det er det. Kvalitetsstempel på å ha vingen som sier noe om hvilken fysisk form de skal ha, og at det skulle være en samlende effekt for avdelingen. Før var det bare fallskjermjegerne og spesialjegerne som hadde vingen, og så begynte man i 2006, jeg tror det kom fra Krigsskolen, med at alle i avdelingen skulle ha vingen. Jeg mener det var rundt de tider man begynte med at man skulle øke kravene fordi det skulle være en motivasjon for de ansatte til å trene (Troppsbefal/instruktør i Jegertroppen).

De fysiske kravene for å komme videre til static-kurset omtales som absolutte, og det var ikke aktuelt å senke kravene for å få bære den hvite «vingen» for kvinnene. I stedet reduserte FSK inntakskravene for kvinnene, og tok sikte på å trene dem opp til kravene som stilles for deltakelse på static-kurset. Dermed ble det lagt inn stadig økende fysiske krav for kvinnene i Jegertroppen.



Figur 5.2 Jeger med hvit vinge og burgunderrød beret. Foto fra Aftenposten (Stig B. Hansen) 6. april 2016.

²⁹ Fallskjermvingen deles ut til alle som gjennomfører fallskjermkurs ved FSK, men den hvite vingen gis kun til spesialstyrkene (Mørkved, 2017).

³⁰ Se Danielsen (2015) for utdypende beskrivelser av hvordan militære avdelinger bygger identitet og tilhørighet ved hjelp av tester og ritualer, med påfølgende utdeling av symboler som marker hvem som har gjort seg fortjent til medlemskap i gruppen.

Jegertroppens progresjonsløp starter ved at det går det ut et tilbud om deltakelse på den tidligere nevnte treningshelgen i april. Tilbudet går til alle kvinnene som har sendt inn søknad, og som er funnet kvalifisert for deltakelse på bakgrunn av sesjonsresultatene³¹.

På treningshelgen får kvinnene prøve seg på alle de fysiske testene uten at det stilles krav til tid eller antall repetisjoner (se boks 1 i figur 5.1). Hensikten er å gi dem veiledning i for eksempel teknikk og krav til utførelse, samt råd om hvordan de bør legge opp treningen frem mot opptak. Ved oppmøte til grovuttak i midten av juli gjennomføres de fysiske testene med tilpassede krav til tid og antall repetisjoner (se krav i boks 2 i figur 5.1), for så å bli gjennomført igjen med noe økte krav før opptaksøvelsen i slutten av juli (se krav i boks 3 i figur 5.1).

Før fallskjermkurset starter i slutten av november er det nye tester. De som har kommet inn i Fallskjermjegertroppen er kvalifisert for å delta på fallskjermkurset selv om de ikke skulle bestå alle testene på denne testdagen, siden de allerede har bestått dette kravet ved opptak. Kvinnene i jegertroppen må nå vise at de har trent seg opp til det samme fysiske testkravet som stilles for Fallskjermjegertroppen (se krav i boks 4 i figur 5.1). Kvinnene som ikke klarer dette kravet mister plassen i Jegertroppen, og overføres til annen førstegangstjeneste. Det betyr at FSK ikke har redusert de fysiske kravene for tildeling av hvit vinge som et viktig identitetssymbol.



Figur 5.3 Jegergruppen på static-kurs (Kilde: skjermbilde fra NRKs miniserie «Jenter for Norge»).

På slutten av året gjennomføres en test kalt «godkjent jeger» hvor de fysiske kravene er økt ytterligere. Tilsvarende gjennomfører fallskjermjegerne en test kalt «godkjent fallskjermjeger» hvor nå også de må vise til en progresjon fra oppstart. Disse testene har blitt justert noe i løpet av den perioden vi har fulgt Jegertroppen, og kravene og innholdet har blitt noe forskjellig for de to troppene. I motsetning til «vingen» er de «kvalitetsstemplene» som man får rett til å bære på uniformen som «godkjent jeger» og «godkjent fallskjermjeger» forskjellige, noe som i følge aktørene, rettferdiggjør ulike krav. Siden testene gjennomføres på slutten av utdanningsåret har det imidlertid ingen konsekvenser dersom man ikke består denne testen ut over at man ikke får tildelt det siste «kvalitetsstempelet». Førstegangstjenesten vil likevel være fullført.

³¹ Se Køber (2017) for fysiske, medisinske og kognitive krav for førstegangstjeneste, feltdyktighet og fordeling til tjeneste på sesjon.

5.1.2 Den konkurransepregede seleksjonsprosessen

Årsaken til at det er innført en progresjon i de fysiske testkravene til Jegertroppen er, ifølge våre informanter, at de var redde de ville få for få kvinner å selektere fra dersom testene var for harde ved grovseleksjon:

Man var nødt til det for å få en masse – [...] også måtte vi senke kravene noe for å få inn en masse, men heller bruke året på å trene dem opp (Troppsbeval/instruktør i Jegertroppen).

Hadde det vært for få kvinner som kom gjennom grovseleksjonen ville man med andre ord ikke lykkes med å skape den konkurransen som resten av seleksjonen er preget av, og som ifølge internasjonal forskning på spesialstyrker er viktig for spesialstyrkenes omdømme og mytiske status som en utvalgt elite (Ben-Ari, Turnley & Michael, 2018; Danielsen, 2015; Resteigne, 2018; Turnley, Ben-Ari & Michael, 2018).

Den konkurransepregede delen av seleksjonsprosessen innledes med en hektisk rekruttperiode. I løpet av rekruttperioden skal rekruttene erverve kunnskaper og ferdigheter som er nødvendig for å kunne gjennomføre opptaksøvelsen. Rekruttskolen inneholder blant annet grunnleggende opplæring i kart og kompass, våpentjeneste, stridsteknikk, sanitetstjeneste, sluttet orden og fysisk trening. I denne perioden foregår det i all hovedsak en selvseleksjon ved at de som ikke «orker mer» eller mister motivasjonen trekker seg frivillig. Noen faller også fra av medisinske årsaker, og det er en fare for å bli tatt ut dersom det er åpenbart at dette ikke er en egnet kandidat for denne type tjeneste. Grunner til å bli tatt ut kan være manglende evne til å følge progresjonen, klossethet, uønskede holdninger og lignende.

Etter rekruttskolen følger den fysiske og psykiske krevende opptaksøvelsen, hvor rekruttene blir vurdert i henhold til både individuelle prestasjoner og evne til å fungere som lagspiller i patruljen. Selv om det kreves samarbeid og lagånd for å komme gjennom opptaksøvelsen, så er dette en konkurranse om hvem som skal få en av de få plassene i troppen. Det er i denne konkurransepregede delen av seleksjonsprosessen ingen kvinner har klart å vinne over de sterkeste mennene, for slik å komme inn i Fallskjermjegertroppen. Dette er, som vi så i kapittel 3.3, FSK begrunnelse for å arrangere en egen opptaksøvelse hvor kvinner konkurrerer med kvinner om en plass i Jegertroppen, mens alle som vil kan ta del i konkurransen om en plass i Fallskjermjegertroppen.

Ut over hvem som deltar og tempoet i aktivitetene som dette fører til, er opptaksøvelsen relativt lik for de to troppene. På opptaket vi fulgte (sommeren 2015) gikk og løp kvinner og menn med like tunge sekker siden de hadde med det samme utstyret. Som en del av FFIs FSK-studie 2017 (Vikmoen m.fl. 2017) ble både Jegertroppen og Fallskjermjegertroppens utstyr³² veid rett etter at de kom inn fra opptak og både kvinnene og mennenes utstyr veide ~39 kilo på dette tidspunktet. Utstyret var da gjennomvått, slik at det kan ha vært noe lettere i starten. Siden postene hvor de ulike aktivitetene skulle foregå lå fast i terrenget, var også avstanden like lang

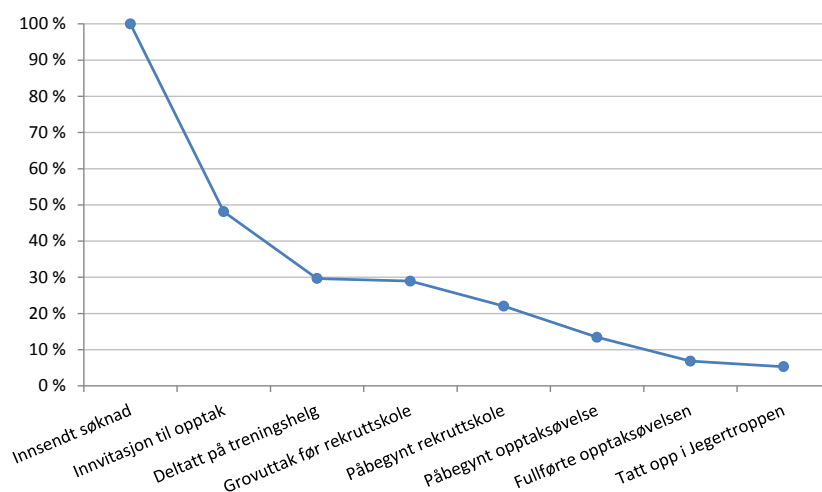
³² Det vil si sekk, hjelm, våpen, stridsvest og bekledning.

for begge tropper/kjønn. Det var imidlertid en aktivitet som stilte store krav til arm- og skulderstyrke som var erstattet med en annen post som målte kognitive ferdigheter for Jegertroppen. I tillegg bar for eksempel søkerne til Jegertroppen to «ammokogger», mens søkere til Fallskjermjegertropp bar fire på posten i sandtaket som er vist i NRK dokumentaren *Jenter for Norge* (se skjermbildet i figur 2.4).

De som fullfører den krevende opptaksøvelsen blir gjenstand for drøfting i et opptaksråd hvor befal og ledelse vurderer hvem som får anledning til å starte utdanningen som jeger- eller fallskjermjegeraspirant. De som faller av underveis eller ikke tas opp som aspiranter blir tilbakeført til rekruttskole for forberedelse til annen førstegangstjeneste, hvorav noen får tjeneste i FSKs støttefunksjoner, som for eksempel vakt, hunderøkter og fallskjerm pakker. I tillegg er det en stilling som troppsassistent i hver av de to troppene. Dette er en mulighet til å bli en del av troppen, men med en litt annen tjeneste. De som blir tatt opp i troppen starter på en lengre aspirantperiode, som også inneholder en tradisjonsrik eksamensøvelse, kalt øvelse «Hjortefot», som må bestås for å få fortsette utdanningen og få utlevert den burgunderrøde bereten som marker at de tjenestegjør ved FSK.

5.1.3 Frafall i seleksjonsfasen

I perioden hvor vi fulgte Jegertroppen varierte antall søkere fra 319 søkere til 174 hvorav om lag 60–70 kvinner ble innkalt til grovuttak for å konkurrere om omkring 15 plasser. Selv om det har vært noe variasjon i søknadstallet og antall deltakere på opptak til Jegertroppen, er «fracfallskurven» gjennom seleksjonsprosessen relativ lik for alle årskullene. Denne har vi illustrert i figur 5.4.



Figur 5.4 Illustrert frafall i seleksjonsprosessen fra innsendt søknad og frem til opptak i Jegertroppen basert på gjennomsnittstall i perioden 2014–2016.

Den illustrerte seleksjonsprosessen er basert på gjennomsnittstall for perioden 2014–2016 og viser at omlag 70 prosent faller fra på relativt objektive vurderinger, som sesjonsresultater,

mulighet for sikkerhetsklarering, standardiserte tester og legesjekk på grovopptak samt egeninteresse og motivasjon for Jegertroppen. De fleste som faller fra i rekruttperioden trekker seg også frivillig, og uten spesielle vurderinger fra FSK sin side.

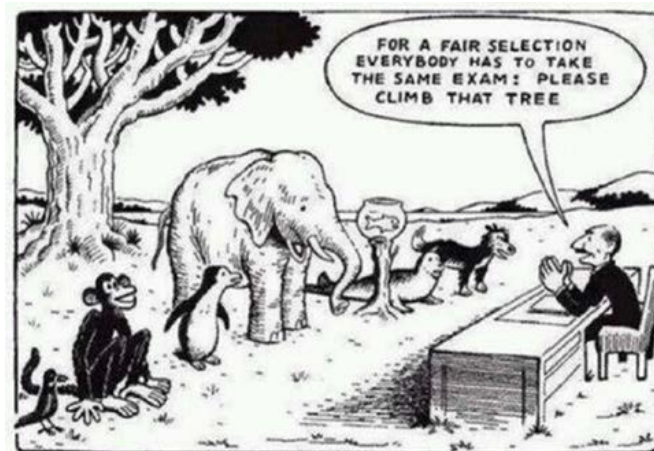
Når opptaksøvelsen begynner står FSK igjen med omlag 10–20 prosent av det opprinnelige antallet som søkte seg til Jegertroppen. På dette steget i seleksjonsprosessen begynner FSK sine subjektive vurderinger å veie tyngre i seleksjonsprosessen. Basert på tydelige preferanser om hvem som er best skikket samt kandidatens prestasjon og karaktervurdering på utvalgte øvelser, vurderes hver enkelt kandidat gjennom hele opptaksøvelsen. De som fullfører opptaket, men faller fra i siste del av prosessen, det vil si selve opptaksrådet, vurderes på samarbeidsevner og omgang med medsoldater og troppsbefal. Hvordan disse subjektive kriteriene brukes varierer med antall tilgjengelige kandidater, antall plasser/hjemler tilgjengelig og prognosen for å tilfredsstille de absolutte fysiske kravene til static-kurset og jegermerket.

5.2 Rettfærdighetsforståelse og opplevelse av likeverd

I boka *Uniformitet eller mangfold?* (Edström, Lunde, & Matlary, 2010) argumenteres det for at uniformitet (likhet) er viktig i militær sammenheng og at dette kan begrunnes i operative behov for funksjonalitet. Mangfold knyttes derimot primært til politiske ideer om representasjon, av spesielt kvinner, i overskuddssamfunn hvor man har råd til å se bort fra operative behov (funksjonalitet).

I tidligere studier av kvinner i Forsvaret, spesielt i Hæren, har vi i tråd med en slik argumentasjon, funnet en rettfærdighetsforståelse som tilsier at alle må selekteres for utdanning gjennom like tester med like krav (uniformitet), uavhengig av hvilken type utdanning det er snakk om, eller funksjon og rolle i etterkant (Steder, 2013; Rones, 2015). Flere ser ut til å mene at «den beste» for alle formål er han/hun som er best til å gå langt med tung sekk, eller kave seg gjennom en hinder- og gjørmeløype. Dette fordi alle må være «poteter» i stand til å rullere til alle funksjoner, og alle må da være beredt til å møte «krigens krav», som ofte likestilles med hinder- og gjørmeløype.³³ Den observerte rettfærdighetsforståelsen fra studier i Hæren er illustrert i figur 5.5.

³³ Se f.eks. Størkersen (2013) argumentere for «krigens krav»-test i form av gjørme- og hinderløype for sivilt ansatte.



Figur 5.5 Klassisk tegning basert på Albert Einsteins sitat: «Everybody is a genius. But if you judge a fish by its ability to climb a tree, it will live its whole life believing that it is stupid».

Dette er en rettferdighetsforståelse som FSK bryter med ved etablering av Jegertroppen. Her er det ikke noen poeng at kvinnene skal kunne bære like tungt og langt som mennene, fordi kvinnene ikke nødvendigvis skal fylle en rolle som krever akkurat den kapasiteten. Dette tankesettet åpner for andre krav og regimer for seleksjon:

Det er ikke noe poeng for oss at gutter og jenter skal bære like tungt og bære like langt og den biten der[...]Her har vi tatt dem ut og sagt at dere får spille ett spill, og så spiller gutta et annet spill. Så plukker vi dem vi skal ha [...] Hvis målet var å få flere soldater som kan gå på ski over Finnmarksvidda for å grave seg ned i et hull og ligge og kikke i en kikkert og gå tilbake igjen og bære svinetungt, så trenger vi ikke spesifikt jenter for å gjøre det. Vi trenger den sterkeste for å gjøre det. Så hvis vi bare hadde målt dem på fysiske krav, hadde vi bommet med utgangspunktet for hele prosjektet, mener jeg (Leder/Instruktør i TW).

Noen av aktørene kritiserer også et tankesett hvor alle skal måles i forhold til *ett* ideal:

Det har jeg sett med Hæren. De er veldig opptatt av å måle alt i forhold til idealinfanteristen. Den infanteristen besitter en del egenskaper og adferdstrekk som de ikke forbinder med alle. Så da er jentene mentalt ekskludert allerede der. Og så klarer man ikke helt å se at Forsvaret rommer flere enn [...] Der mener jeg Hæren bommer mye (Troppsbefal/instruktør i Jegertroppen).

Vi så også i kapittel 3.2 en aktør fra FSK argumentere for at man ikke får utnyttet forskjellene hos folk dersom man har som utgangspunkt at alle er like, og alle skal kunne rullere på alle oppgavene, som for eksempel at alle skal kunne brøyte vei og gå først inn døra i aksjoner. Det virker altså som om FSK setter uniformitetskravet til side til fordel for et mangfold- og spesialiseringsperspektiv med utnyttelse av komplementære egenskaper. Mangfoldsperspektivet var begrunnet i et operativt behov for personell med ulike ferdigheter og egenskaper, herunder

kvinner *fordi de er kvinner*. Behovet for kvinner var videre basert på og begrunnet i reell erfaring med det vi kan kalle «krigens krav» (se kapittel 3.1 og Kristiansen (2017) for en beskrivelse av hvordan kjønn spiller en rolle i operasjonsområdet).

Siden FSK hadde et mål om å få tak i kvinner *i kraft av at de er kvinner*, rettferdiggjøres også den ulike seleksjonen og «særbehandlingen» av kvinnene. Hadde målet vært å få tak i flere som kunne bære langt og tung kunne de jo like gjerne økt størrelsen på Fallskjermjegertroppen, sier noen, men målet var å få tak i kvinner, ikke «den sterkeste»:

Men jeg ser ikke noe gærent i det [segregering/særbehandling] [...] Det er jo det som er målet her, ikke sant? Vi skal ha jentene på banen. Vi skal lage en arena for dem fordi det er jenter vi vil ha. Det er jo ikke fordi vi vil ha en større Fallskjermjegertropp. Hadde det vært målet, hadde man bare utøket den troppen og så hadde man sagt at alle kan søke og de beste måtte vinne, og dem tar vi inn. Men da hadde vi ikke nådd målet (Leder/Instruktør i TW).

Et annet grep som er med på å rettferdiggjøre den ulike seleksjonen, eller «særbehandlingen», virker å være at FSK etablerte Jegertroppen og Fallskjermjegertroppen som to forskjellige kapasiteter. Dette i stedet for å ta inn en gruppe, eller kvote med sær-selekterte kvinner sammen med «regulær-selekterte» menn i Fallskjermjegertroppen. Dersom man hadde tatt inn personer i samme tropp gjennom ulike krav, ville man, i følge aktørene, risikert å skape et internt A- og B-lag:

Det var litt sånn som jeg nevnte, at tanken var å få selektert flere kvinner inn i det operative miljøet, og også ellers i Forsvaret, og at man da i stedet for å lage et A- og B-lag i Fallskjermjegertroppen, så ønsket de å ha to forskjellige kapasiteter. Slik jeg har forstått det, da. At man bruker den sterke sidene til gutta og de sterke sidene til jentene. (Troppsbeval/instruktør i Jegertroppen).

FSK ville altså ikke lage et A- og B-lag i Fallskjermjegertroppen, men man kunne jo tenke seg at Jegertroppen ble sett som et B-lag sammenlignet med Fallskjermjegertroppen. Dette så de en risiko for, men det virker som tildelingen av egen rolle, eller funksjon for Jegertroppen har motvirket dette:

Forsker: *Men noen sier jo at kjønnssegregering kan bidra til dannelse av A- og B-lag. Hva sier du til det?*

Leder/instruktør: *Vi diskuterte vel litt den risikoen, men det har ikke jeg sett. Det er full respekt for Jegertroppen. Det er stort sett gode ord å høre om dem. Alle er enige om at det er en gjeng med flotte jenter, akkurat som fallskjermjegerne er en gjeng med flotte gutter. [...] De har en jobb å gjøre, de får en utdanning, utdanningen i Jegertroppen er litt annerledes enn Forsvaret. De skal løse sine oppdrag. Fallskjermjegerne løser sine. Og det ser ut til å ha fungert veldig bra. Så jeg har ikke sett noen tendenser til det (Leder/instruktør i FSK TW).*

Siden utdanningen i Jegertroppen er tiltenkt en egen funksjon, har Jegerne også fått en spesialiseringsperiode som skiller seg fra Fallskjermjegerens spesialiseringsperiode. Jeger-troppens spesialisering oppleves av flere, både Jegere og Fallskjermjegere, som å være mer spennende og action-fylt enn Fallskjermjegerens spesialisering:

Men det er jo sånn at utdanningsåret vårt [i Jegertroppen] er jo mer spennende enn fallskjermjegeråret, og det er jo mange av fallskjermjegerne som kunne tenkt seg det i Jegertroppen. Det må ikke oppfattes som en light-utgave, men det er en annen type utdanning (Troppsbeval/instruktør i Jegertroppen).

I tillegg har Jegertroppen fått mye oppmerksomhet fra media:

Ellers skrives det side opp og side ned og det er henvendelser fra øst og vest for å komme og gjøre et eller annet (Leder/Instruktør i TW).

Den unike spesialiseringen og oppmerksomheten ser også ut til å ha bidratt til å gi Jegertroppen en særegen status og verdi som kommer til uttrykk i aktørenes syn på Jegertroppen.

I motsetning til kvinner i Forsvaret forøvrig som har rapportert om en konstant mistanke om at de er kvotert (Eide, Lauritzen, Olsvik & Stokke, 2014, s. 53–55) virker det ikke som om kvinnene i Jegertroppen føler på et slikt «kvoteringsubehag». Tvert imot ser det ut til at FSK har klart å etablere en pragmatisk tilnærming til seleksjonskriteriene, hvor tiltenkte arbeidskrav kommer foran en utvelgelse av «den sterkeste». I tillegg ser det ut til at de har lyktes med å skape en følelse av *likeverd*, dvs. ikke likhet, men *lik status* mellom de to troppene. Dette kommer til uttrykk i både Jegerne og Fallskjermjegerens svar på spørsmålet «Har du hatt noen følelse av at det ble en form for A- og B-lag?».

Nei, absolutt ikke. Stakkars fallskjermjegerne i fjor. Vi fikk jo så mye oppmerksomhet, av alle i avdelingen, for eksempel. «Hvordan går det med Jegertroppen?» Før var det «hvordan går det med fallskjermjegerne?» Jeg ville tro at fallskjermjegerne i fjor ble et skikkelig bra kull, fordi de ble jekka litt ned, på en måte, og ikke ble så høye på pæra, og fordi de var sammen med jenter. Og det tror jeg har vært verdifullt, – for noen av fallskjermjegerne har liksom vært sånn: «å, det har vært så kult» og «det har vært så bra», og «du kan være så stolt hvis du er fallskjermjeger» (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

Nei. Ikke i det hele tatt. Det er veldig likt, føler jeg. Det har det vært mer av i klassemiljøet på skolen [idrettslinje], der merket jeg det med én gang. Men her har det ikke vært det i det hele tatt. Jeg tror vi ligger ganske likt, alle sammen. I hvert fall som jeg merker, da (Jeger kull 2).

Nei, det har jeg ikke tenkt på. [...] vi har blitt mye sammensveiset med de fallskjermguttene. Vi merker ikke noen forskjell. De er kjempehyggelige og koselige. Vi sitter alltid og spiser med dem. Vi merker ikke noen forskjell (Jeger kull 2).

Tilsvarende ser det ut som om også Fallskjermjegerne opplevde at de to troppene hadde en likeverdig status:

Jeg tenker at det er to A-lag (Fallskjermjeger).

Nei. Det blir to lag som har forskjellig fokus. Avslutningsøvelsen til jentene er jo helt annerledes enn det vi har. Så bruksområdet er to forskjellige (Fallskjermjeger).

Intervjuene tyder imidlertid på at noen av Fallskjermjegerne var skeptiske til Jegergruppen før de kom inn, men at dette har endret seg i løpet av året:

Jeg husker før jeg dro inn var jeg litt skeptisk til Jegergruppen. Jeg skjønnte ikke hvorfor de skulle få bevilget de pengene for å bli jegere. For jeg tenkte at uansett vil en gutt være sterkere og raskere i krig. Så hvorfor lage en spesialsak for jentene. Men nå når jeg har kommet inn har jeg sett verdien av et. De er utrolig flinke, de jentene, og gode til å løfte og bære og stå på. Å ha kvinner i visse roller i FSK, det ser jeg stor verdi i, faktisk (Fallskjermjeger).

En av Fallskjermjegerne påpeker også at FSK har en profesjonalitet som ikke gjør en slik inndeling til et problem:

All sånn inndeling vil selvfølgelig medføre en viss dem og oss-tenkning, men jeg synes ikke det er noe stort problem. Sånn jeg opplever det her er alle profesjonelle nok til at det ikke er noe problem (Fallskjermjeger).

En årsak til at FSK har lyktes med å skape en slik følelse av lik status (likeverd) mellom de to troppene ser ut til å hvile på flere faktorer. Som allerede nevnt har både etableringen av de to troppene som «to-eggede tvillingtropper» med forskjellig kapasitet, og interessen for Jegergruppen, bidratt. I tillegg kommer en lik tildeling av ressurser i form av materiell, øvingsarenaer og dyktige instruktører. I det ene sitatet ovenfor kom det frem at en av kvinnene hadde opplevd en B-lagsfølelse mellom kvinner og menn i klassen på en idrettslinje. Flere av kvinnene så ut til å ha slike erfaringer fra idretten. I samtale med Jegerne på urbant skytekurs forteller de entusiastisk at de «aldri i verden» hadde sett for seg at de skulle bli så høyt prioritert. En forteller at hun så for seg at det kunne bli slik som det hadde vært på fotballen, hvor jentelaget hadde måttet trene på en utendørs grusbane uten lys, mens guttelaget fikk trene inne i en ny og opplyst hall. Følelsen av å ha blitt prioritert på lik linje med gutta, og ha fått tilgang på både det beste utstyret, de beste treningsarenaene og de beste instruktørene har mest sannsynlig vært svært viktig for å etablere den observerte følelsen av likeverdig status, og med andre ord, *unngå* en B-lags-følelse. Følelsen av å ha blitt høyt prioritert kommer til uttrykk i intervjuene med Jegerne:

Det har vært over all forventning, og det har vært mye bedre enn jeg trodde det skulle være. Jeg er heldig som får lov til å være her. [...] Jeg tenker på både selve utdanningen, hva vi har fått lov til å lære. Vi har jo lært veldig mye som ingen andre førstegangstjenester får. Og både ressursene som blir brukt på oss – og det merker man

veldig godt med tanke på de instruktørene vi har. Jeg føler at vi er en sånn primaklasse, det er veldig erfarne folk som vet hva de driver med. Jeg føler at de tingene jeg har fått opplæring i – at jeg har fått den beste opplæringen. De har prøvd å optimalisere alt vi har gjennom året (Jeger kull 2).

Dette virket det som om FSK hadde et mer eller mindre bevist forhold til. De var for eksempel opptatt av at for mye oppmerksomhet på Jegertroppen kunne medføre et problem i dette hensende da det kunne føre til at Jegerne ble for høye på pæra:

Alt det der er jo bra [oppmerksomheten] [...] Mye blir det sagt nei til [...] For, det er klart at det må ikke bikke for langt, for jeg tror ikke nødvendigvis for mye oppmerksomhet rundt dem er bra, heller (Leder/Instruktør i TW).

Troppsbeval/instruktører i Jegertroppen understeker også at det har vært viktig for dem å gi Jegertroppen egne tradisjoner og et eget rasjonale, med en unik spesialisering³⁴ for å unngå å lage en «light-utgave» eller «B-utgave» av Fallskjermjegertroppen:

Det er ingen målsetting å lage Jegertroppen til en B-utgave av Fallskjermjegertroppen, men vi skal spisse dem i en annen retning, gi dem andre kvaliteter. Derfor er det et skille mellom dem [i spesialiseringsperioden] (Troppsbeval/instruktør i Jegertroppen).

Det ble også observert flere beviste handlinger knyttet til begrepsbruk og stereotypier hos instruktørene som i sum kan vurderes å ha vært viktige for å etablere den likeverdighetsfølelsen som ble observert blant kvinnene i Jegertroppen. For eksempel fikk jegerne og fallskjermjegerne utdelt et hefte med instruksjoner til det felles fallskjermkurset. I dette stod det «mann foran» i en huskeliste som skulle drilles (ang. hva de skulle huske å sjekke før de hoppet), men da instruktøren skulle introdusere dem for denne drillen sa han: «nå har vi flere kvinner her også, så da sier vi hopper foran i stedet for mann foran», og de brukte konsekvent det kjønnsnøytrale ordet «hopper» fremfor mann i resten av denne utdanningen.

Innledningen til en annen situasjon er vist i dokumentaren «Jenter for Norge». Her kan man se en hendelse³⁵ hvor en av kvinnene skal røyklegge området i en tilbaketrekningsdrill, men kaster røykgranaten opp og bakover med nedslag midt mot NRKs filmteam og forskeren. Etter at alle har kommet seg ut av røyken samler instruktøren alle kvinnene og sier: «Jeg tenkte jeg ikke

³⁴ I spesialiseringsperioden ble Fallskjermjegertroppen trent for å løse langvarige oppdrag i små grupper langt inne på fiendtlig område, noe som innebar spesialisering i navigasjon, overlevelse og patrulje- og observasjonstjeneste, samt teknikker for innsetting, kontakt med fienden, unnslippelse (*escape/evasion*) og uttrekking/uthenting. Jegertroppen ble spesialisert i urban spesialrekonosering (Urban SR), og dette innebar kurs i operativ bilkjøring, *close quarter combat* og opplæring i avanserte innhentingsmetoder. Informantene i Mørkveds (2017) oppgave forteller også at det hadde vært gjort et bevisst arbeid med å skape egne tradisjonsbærende øvelser og identitet for Jegertroppen. En viktig tradisjonsbærende øvelse for Fallskjermjegertroppen var gjenskapelsen av tungtvannssaksjonen på Rjukan under andre verdenskrig. Siden senkningen av «DF Hydro» på Tinnsjø også var en del av tungtvannssaksjonene kunne Jegertroppen gjenskape denne aksjonen, mens Fallskjermjegertroppen fokuserte på spesialoperasjonen mot selve tungtvannsanlegget. Slik skapes også en komplementær identitet hvor de to troppene får demonstrert gjensidig nytte, i stedet for at Jegertroppen for eksempel skulle gjennomført en light utgave av samme operasjon som Fallskjermjegertroppen.

³⁵ Se del 7. «Røykgranat» i «Jenter for Norge» episode 2 på: <https://tv.nrk.no/serie/jenter-for-norge#t=20m38s>

skulle være en sånn kjønns-Jonas som sier at kjerringer ikke kan kaste, men dere kan jo faen ikke kaste. Hva er dette for noe?» til stor latter fra hele gjengen. Her kunne stereotypien blitt stående som «bekreftet» for både instruktøren og kvinnene i Jegertroppen. Imidlertid går instruktøren straks i gang med å fortelle om spesialjegere (menn) som har gjort samme tabbe, og med større konsekvenser enn å få et filmteam og en forsker til å flytte på seg litt raskt. Etter tabbe-fortellingene sier han: *«Selvfølgelig kan jo jenter kaste. Dere har jo noen utmerkede håndballspillere her»*, og ber dem *«ta et kurs»* med de andre.

Med en rekke slike små og store grep, virker det altså som om FSK har lyktes med å utruste kvinnen i Jegertroppen med en følelse av likeverd og høy prioritet, i tillegg til en opplevelse av rettferdighet til tross for «særbehandling» internt i *Training Wing*.

Her må det tas et forbehold om at vi ikke vet hvordan befal og instruktører i Fallskjermjeger-troppen så på Jegertroppen, eller «særbehandlingen» av kvinnene, da disse ikke ønsket å delta i studien³⁶. Dersom de, eller andre, inkludert de vi har intervjuet, har hatt negative holdninger til Jegertroppen ser det i alle fall ikke ut til at de har uttrykt dette på en måte som har påvirket Jegernes opplevelser i særlig grad. Dette kan skyldes at FSK, ifølge denne informanten, har en kultur for å senke takhøyden for sutring og misnøye etter at noe er bestemt:

Da de [Jegertroppen] kom var det litt hoderysting hos noen gamle grumpier. «Vi skal faen ikke ha kjerringer på FSK.» Det er ikke noen som sier det nå. [...] Det er to grunner til det. De [Jegerne] har imponert. De ser at det funker. Og så er det sånn at her er det lov å være grumpy til noen har bestemt, og så holder du kjeft. Hvis du mistrives så fryktelig med det du driver med, så er det muligheter andre steder. Her er det lov å diskutere ting frem til det er bestemt, og så er det sånn. Så det er ingen som går og sutrer over det i etterkant. Eller, de gjør det ikke lenge, i hvert fall. Da får de lov til å gå et annet sted. [...] Det er veldig, veldig fint [...] Det er lov til å ytre hva som helst når noe er oppe til vurdering – det er høyt oppunder taket, helt til – altså, det er lov til å belyse alt som er, komme med et hvilket som helst synspunkt på hva som helst. Så tas det faktisk en call, etter at alle som skal si noen ting har sagt noen ting, så tas det en call, og da finnes ikke takhøyden lenger. Da kommer takhøyden ned på gulvet. Sånn er det da! Inntil det eventuelt løftes igjen. Vi har noe vi kaller Fagrådet, hvor sersjantmajoren leder an. Hvis det er ting som må tas opp, så kaller han inn de som trenger å mene noe om det, så mener vi noe om det også legger vi det ferdig. Veldig fint å forholde seg til. Effektivt som pokker (Leder/instruktør i TW).

Hvorvidt Jegertroppen er å forstå som likestilling eller ikke, er det imidlertid noe uenighet om blant ledere, instruktører og troppsbeval i FSKs *Training Wing*, uten at dette ser ut til å bety noe for «respekten for Jegertroppen»:

Det er full respekt for Jegertroppen. Det er stort sett gode ord å høre om dem. Alle er enige om at det er en gjeng med flotte jenter, akkurat som fallskjermjegerne er en gjeng med flotte gutter [...] De har en jobb å gjøre, de får en utdanning, utdanningen i

³⁶ Inntrykket er at det var forskningsaktiviteten og ikke Jegertroppen de ikke så noen nytteverdi av.

Jegertroppen er litt annerledes enn Fallskjermjegerne. De skal løse sine oppdrag. [...] Men, nå skal jeg være litt flåsete – det er jo ekstremt ikke-likestilling det vi driver med, men den andre veien. For det er ikke tillatt for gutter å søke Jegertropp. La oss si at en nitten år gammel gutt hadde lyst til å ha en spennende tjeneste, men ikke så hardt som fallskjermjeger, så får han ikke det (Leder/instruktør i FSK TW).

Å åpne Jegertroppen for menn som ville ha en mindre hard tjeneste/konkurransen enn det som tilbys menn (ev. alle) gjennom Fallskjermjegertroppen virket det som det var få andre i FSK som så som et aktverdig formål:

Forsker: Hva synes du om at Fallskjermjegertroppen er åpen for jenter, mens Jegertroppen ikke er åpen for gutter?

Fallskjermjeger: Nei, jeg føler ikke at det er bittert, på noen måte. Vi ser jo eksempler på det andre steder også. Mitt eget eksempel er jo Birkebeineren da, hvor de har det der Inga... – Rennet som bare er for kvinner. Det er for å slippe unna disse gjerne 40-års gubbene som skal dytte seg vei og sånne ting. Så det finnes jo eksempler på det andre steder også. Jeg tror det er ingen som har noe behov for å være en del av Jegertroppen. Det at det er en forskjell gjør at de kommer inn. [...] Og hvis man ser at det blir flere og flere [jenter] som kommer seg gjennom Fallskjermjegeropptaket, så kan man jo å gå tilbake igjen til hvordan det var før (Fallskjermjeger).

De fleste anså Jegertroppen som en utvelgelse av kvinner til en «eliteklasse» på samme måte som Fallskjermjegertroppen ble en «eliteklasse» for menn, og mente dermed at det var likestilling:

Mitt personlige syn er at jeg ser på det som likestilling på høyt plan, egentlig, fordi det er akkurat likt. Jentene blir behandlet akkurat likt som alle andre. Sånn som det er nå, har jeg veldig sansen for. Jeg har vært i Fallskjermjegertroppen selv, for mange år siden. Jeg kunne aldri tenkt meg – jeg tror ikke det hadde blitt så bra som det er nå, hvis du hadde hatt en samlet gjeng. Jeg tror ikke det er så mange som tenker at den troppen er «jentetroppen», at det er noe liksom dårligere enn andre. Når folk spør «er de flinke?», så forteller vi hvordan de gjør ting. Jeg merker jo det på folk, bare i det siste, så lenge prosjektet har pågått nå og spesielt det siste året, at folk endrer litt oppfatning. Folk var jo litt skeptiske i starten. (Troppsbeval/instruktør i Jegertroppen).

Hvorvidt Jegertroppen oppfyller prinsipper for likestilling, er tema for den tidligere nevnte bacheloroppgaven fra Krigsskolen (Kristoffersen, B. 2017). Gjennom å intervjuer initiativtakerne troppssjefene, og Jegere fra kull 2016–2017 og sammenligne med ulike normsett for likestilling, finner Kristoffersen at Jegertroppen grunnis innenfor prinsipper for mangfold, sammensatte ulikheter, dvs. at ulikheter tas høyde for, og positiv særbehandling. I følge en av aktørene vi intervjuet ved FSK kan man også velge hvordan man ser det:

Altså, man kan jo velge å se på det på to måter. Man kan jo tenke at det er kjønnsdiskriminerende, for Jegertroppen er jo ikke åpen for menn. Sånn sett er det en

kjønnsdiskriminerende tropp. Men hvis det er tiltak som trengs for å fylle inn det behovet som Forsvaret og Staten har, så er det jo helt OK i min verden. Da får man heller legge fra seg den der kjønnsdiskriminerende argumentasjonen. Behovet til kongeriket Norge fremfor det (Troppsbeval/instruktør i Jegertroppen).

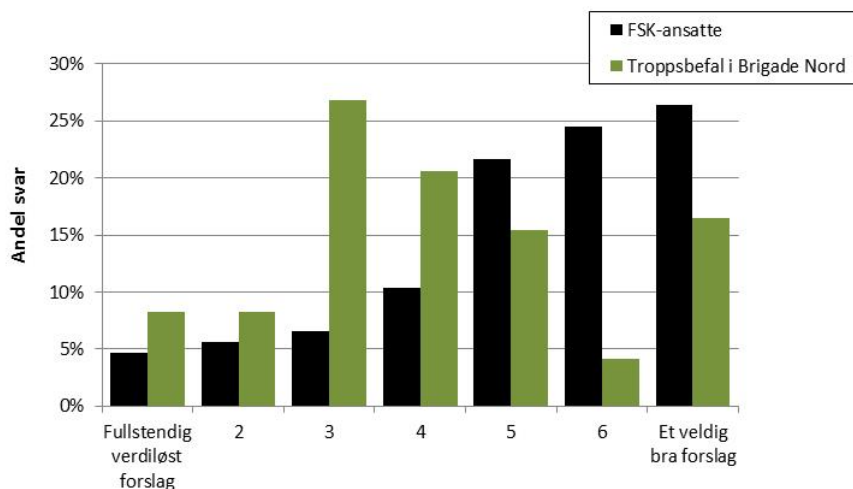
5.3 Opplevelse av aksept fra utenforstående

I forrige kapittel så vi at FSK har tatt noen bevisste grep for å skape en følelse av likeverd mellom kvinnene i Jegertroppen og mennene i Fallskjermjegertroppen. Det ser også ut til at de har tatt noen bevisste grep for å forhindre uønsket motstand internt i avdelingen, selv om alt ikke har vært gjennomtenkt og planlagt på forhånd. I kapittel 3 så vi for eksempel at forslaget om å opprette Jegertroppen ble lansert på Likestillingskonferansen i 2013. Informantene i Mørkveds (2017) oppgave forteller at de fleste ansatte i FSK, herunder stabsfunksjonen som er ansvarlig for å planlegge avdelingens aktivitet, ikke hadde hørt om dette prosjektet på forhånd. I tiden rett etter at forslaget var fremmet oppstod det, ifølge våre informanter, en temperamentsfull diskusjon internt i FSK. Det ble fremsatt mange argumenter både for og imot forslaget. Mørkved (2017) finner imidlertid at prosjektet raskt fikk støtte blant sjefer på alle nivåer, og hos viktige tradisjonsbærere i organisasjonen. Både fordi avdelingen hadde sett et behov for kvinner over flere år, og fordi ledelsen tok grep for å skape «endringsagenter» som ble dratt inn i planleggingen og slik fikk eierskap til prosjektet. Ett av de viktigste tiltakene var å trekke nøkkelpersoner fra flere nivåer inn i utformingen på det identitetsmarkerende og symbolske nivået, som ved valg av avdelingsmerke og navn på troppen.

For å undersøke holdninger til Jegertroppen valgte FFI å gjennomføre en spørreundersøkelse blant alle ansatte i FSK og blant troppsbeval i Brigade Nord i august 2014. På dette tidspunktet hadde Jegertroppen vært inne til tjeneste i omlag tre uker. De ansatte i FSK og Brigade Nord svarte på en anonym undersøkelse som ble sendt ut på FISBasis fra egen avdelingsledelse. Svarprosenten var på om lag 50 prosent med 107 respondenter fra FSK og 97 fra Brigaden. Følgende spørsmål ble stilt i undersøkelsen:

Under likestillingskonferansen i 2013 ble ideen om Jegertroppen lansert. Det skal plukkes ut 12–15 jenter som i løpet av førstegangstjenesten skal gjennomføre et opptreningsår, med en kvinnelig «coach», erfarne instruktører og det beste utstyret. Hva synes du om dette tiltaket?

Respondentene ble bedt om å svare på en 7-trinns likert skala. Resultatet vises i figur 5.6.



Figur 5.6 Syn på Jegertroppen som tiltak blant FSK ansatte og troppsbeal i Brigade Nord.

Fra disse svarene ser det ut til at majoriteten av FSK-ansatte så på Jegertroppen som et godt tiltak på dette tidspunktet. Figuren viser imidlertid at det var enkelte blant alle ansatte i FSK, og en relativt stor andel av troppsbealet i Brigade Nord som tenderte mot å se på Jegertroppen som et «fullstendig verdiløst forslag» i august 2014. Dette kan skyldes at det var blitt utviklet en større forståelse for Jegertroppen internt i FSK enn utenfor.

Selv om det virker å ha oppstått «full respekt» for kvinnene i Jegertroppen internt i FSKs *Training Wing* i løpet av tiden hvor studien har pågått, forteller troppsbealet at kvinnene i Jegertroppen har måttet forsvare sin plass ovenfor «vernepliktige i vakta», det vil si andre vernepliktige i FSK og i «Kesken» (kampeskadronen). Informantene forteller at disse vernepliktige har antydnet at Jegertroppen har gått på bekostning av plasser i Fallskjermjeger-troppen. Dette er vernepliktige som søkte Fallskjermjeger-troppen, men ikke lyktes med å komme inn. Jegerne selv forteller at de ikke har hørt noen negative uttalelser om Jegertroppen fra spesialjegere eller fallskjermjegere (insidere i FSK). Derimot har de lest negative uttalelser om Jegertroppen i kommentarfelt til noen av mediereportasjene som har vært om dem, og på www.milforum.no, og hørt kommentarer fra «andre i Rena leir» (outsidere):

Men du kan jo merke av og til at det kanskje ikke alle steder at de er like begeistret over en jentetropp. Det er jo alltid litt humor om jenter (Jeger kull 2).

Det er jo en del i [kamp]eskadronen som skal søke spes[-ial]jeger, og det er målet til mange. Som bekledning er det mange som kjøper multicamp-uniform og typisk sånt som FSK får utdelt. Det er liksom sånn at folk ser opp til FSK, virker det som. Samtidig er det et sånt elsk-hat-forhold. Enten er du kjempefan eller så virker det som om folk er bitre fordi de er best (Jeger kull 1).

Tre forskjellige aktører i ulike lederposisjoner i FSKs *Training Wing*, som alle har holdt foredrag om Jegertroppen i Forsvaret, forteller at de har opplevd at det har vært en variert

mottakelse. En av dem ble sitert i kapittel 3.2. De to andre forteller om hvordan prosjektet ble latterliggjort som likestilling i forbindelse med at FSK holdt foredrag om Jegertroppen for henholdsvis Likestillingskonferansen og Nettverk for kvinnelig befal:

Er likestilling like mange hang-ups? Jeg mener at likestilling ikke er like mange hang-ups. [...] De klarer å gå patroljekurset selv om de ikke tar like mange hang-ups som gutta. Det slo meg på Likestillingskonferansen i år, for det er mange som sier at: «Du? – på Likestillingskonferansen – du som driver med kvotering og særbehandling». Men hvis du leser likestilling, så er det faktisk likestilling. Du gir like og reelle valgmuligheter. Fallskjermjeger har ikke vært en reell valgmulighet for mange jenter. Det har aldri vært noen jenter der. Mens her er det faktisk en reell mulighet for dem til å få en god førstegangstjeneste som kan gi dem et veldig godt springbrett videre. [...] Jeg tenker at det er mye uvitenhet [...] Det var folk som gjorde litt narr av det. Vi skulle holde foredrag på Likestillingskonferansen. «Det er jo teit da, skal holde foredrag på Likestillingskonferansen om en tropp som ikke handler om likestilling.» Det var til og med [anonymisert navn] som kom med noen slengkommentarer om det (Aktør i FSK).

I Forsvaret for øvrig [...] Der er det mye rart. [...] både gutter og jenter, høye og lave offiserer i Forsvaret som uttaler seg – der kommer det ganske mye rart. Det strekker seg til alt fra folk som ikke har en anelse om hva de snakker om, men som snakker veldig bombastisk om hvorfor det her skjer og hvordan det skjer. Men det er tydelig for meg at de ikke har peiling. Hvorfor det er sånn? Det er kommunikasjon, selvfølgelig, men [...] vi har ikke kapasitet til å reise rundt og fortelle Forsvaret hvorfor vi gjør det vi gjør. [...] Et eksempel – vi var på nettverket for kvinnelig befal, vi reiste begge to. [...] I det forumet var det riktignok ikke overraskende at det var veldig stor entusiasme og positivitet rundt prosjektet. Det overrasket meg jo ikke. Men samtidig opplevde jeg at jenter kan være jenters største fiender til tid. Det var uttalelser fra kvinnelig befal og offiserer som var svært, eller ganske kritiske til opplegget her. Hvorfor de er det, kan man jo bare gjette på. [...] Jeg tror nok at det er det her seleksjonsgreia. [...] Hvis du ikke kjenner hele historien her om hvorfor vi gjør det vi gjør, så minner det her om kvotering med alle negative fortegn. Jeg mener ikke at kvotering nødvendigvis er et negativt ord, men i sånne sammenhenger hvor det kommer til inntak på skoler og jobber og alt som er, blir det en negativt ladet sak. Så jeg tror de ser på det som kvotering, og kanskje de tenker at «den muligheten her kunne jeg selv ha tenkt meg, men får ikke muligheten til det» og hadde kanskje ikke klart det heller. Og derav får de piggene ut (Aktør i FSK).

Det virker med andre ord som om FSK og Jegertroppen opplever en del sjalusi fra utsiden, det vil si fra aktører som gjerne skulle hatt en slik posisjon eller mulighet selv. Tilsvarende har vi funnet at negative syn på kvinner i Forsvaret, og urettferdighetsfølelsene rundt «særbehandling» i fysiske tester er knyttet til hvem som bør få tilgang til stillinger og attraktive posisjoner, og som oftest uttrykkes av de som selv ikke har nådd opp eller fått muligheten (se Rones, 2015, s. 221–225 eller 2015b, s. 52–59). I sum viser disse resultatene at det er behov for å undersøke og arbeide med holdninger til et tiltak som Jegertroppen utenfor avdelingen selv.

6 Hva skjer i den kjønnssegregerte utdanningen?

Forskere som har sett på spesialstyrker *utenfor* USA (se alle forfattere i Turnley, Ben-Ari & Michael, 2018) finner at disse spesialstyrkene har noen felles kjennetegn³⁷. For det første er det snakk om små enheter som er spesielle i betydning irregulære eller ukonvensjonelle. Videre er de særpreget av en svært konkurransepreget seleksjon og rekrutteringsprosess, en intens sosialiseringssprosess, høy grad av oppgave samhold (*task cohesion*) og et rykte som en eliteavdeling (Ben-Ari, Turnley & Michael, 2018).

Mens motstanden mot kvinner i Forsvaret i Norge har vært sentrert rundt kvinnes fysiske kapasitet, og en følelse av urettferdighet knyttet til deres adgang til utdanning og attraktive posisjoner (Rones, 2015, s. 222–226), har amerikanere og briter bekymret seg spesielt for hvorvidt kvinner vil true «det militære brorskapet» og samholdet i de militære enhetene (*unit cohesion*, se f.eks. Fenner & deYoung 2001; Gustavsen, 2011; King, 2013; 2015; 2017; Kristiansen, 2017; RAND, 2010; Ryan, 2010; Simons, 2000, 2014; Titunik 2000; Woodward & Winter, 2004; 2007).

Dette skyldes at samhold har blitt sett på som en bærebjelke i soldatenes motivasjon og vilje til å holde stand og kjempe med livet som innsats, helt siden Samuel Stouffer og hans forskningsgruppe gjennomførte 500 000 intervjuer med soldater som hadde slåss under andre verdenskrig. De fant at det verken var patriotisme eller ideologi som stod bak soldatenes stridsdisiplin, men ønsket om å holde kameratene og avdelingen trygg og i live (forstått som *sosial cohesion*), bevise at de var menn³⁸ og få forfremmelse (Ryan 2010; RAND 2010 tidligere oppsummert i Rones & Fasting, 2017).

Stouffer og kollegaers studie (se Ryan 2010; RAND 2010) fikk stor innflytelse på amerikansk tenkning, og enhets samhold i form av en brorskapsfølelse (*social cohesion*), ble forstått som avgjørende for stridsdisiplin og med det militær effektivitet. Men studien svarte ikke på hva som egentlig forårsaket det disiplinerte samholdet, det vil si viljen til ikke å forlate laget under ild. En rekke studier har følgelig undersøkt hva som forårsaker et slikt samhold. Mange har ment at sosial identifikasjon, eller homogenitet er avgjørende, mens heterogenitet, og da spesielt med tanke på kjønn og seksualitet, er en trussel. Dette har bidratt til eksklusjon av «konfliktskapende elementer» som kvinner og homofile fra stridende stillinger (Kronsell 2012; RAND, 2010). En som har vært spesielt kritisk til en åpning for kvinner i stridende stillinger er Anna Simons, som regnes som en av de fremste forskerne på spesialstyrker. Hun hevder at kvinner i stridende stillinger vil skape en farlig dynamikk og en intern konkurranse som vil ta livet av det avgjørende samholdet (Simons, 2000; Simons, 2014).

³⁷ I USA finnes det mange forskjellige typer spesialstyrker med ulike kjennetegn (Ben-Ari, Turnley & Michael, 2018).

³⁸ Å bevise at man er mann innebærer her å bevise at man ikke er feig, f.eks. at man ikke er «ei kjærring» eller «en jentunge». Se Rones & Fasting (2017) beskrivelse av maskulinitet som et «verktøy» konstruert for å overbevise menn til å risikere livet i strid.

Profesjonaliseringen av de vestlige militærstyrkene har imidlertid endret denne debatten. Anthony King (2013; 2015; 2017) viser for eksempel til en rekke forskere som har funnet at godt samarbeidsklima, felles oppgaveorientering og ikke minst evne til å løse oppgaven virker å være mer viktig for etablering av samhold (*task cohesion*) enn personlige bånd og brorskap (social cohesion). Som en følge av dette er det flere forskere som argumenterer for at det er god trening av soldatene, og ikke homogenitet i form av likt kjønn og lik legning, som er bærebjelken i enhetssamholdet (Ben-Ari, Lerer, Ben-Shalom & Vainer, 2010; King, 2013; 2015; 2017). King (2017) hevder derfor at prestasjon er den avgjørende faktoren knyttet til integrering og aksept av kvinner i stridende stillinger.

Det er mot denne bakgrunnen vi har stilt forskningsspørsmålet: **Hvordan fungerer Jeger-troppen som utdanningsarena med tanke på ferdighetsutvikling og samhold?**

For å kunne vurdere hvordan ferdighetsutviklingen og samholdet i Jegertroppen fungerer er det nødvendig å ha noe å sammenligne med. Vi har derfor gjort komparative analyser mot våre tidligere studier på kvinner i Forsvaret. Resultatene fra disse analysene behandles i to egne artikler hvor den ene fokuserer på ferdighetsutvikling og den andre på samhold. I denne rapporten vil vi bare kort oppsummere innholdet i de to artiklene.



Figur 6.1 Soldatene i Jegertroppen utdannes spesielt i urban rekognosering. Foto fra Forsvarets mediearkiv.

6.1 Tilgang på læring og ferdighetsutvikling

Som Kristoffersen (2017) viser i sin bacheloroppgave om Jegertroppen, vakte det noe undring og til dels oppstandelse da FSK foreslo å etablere en egen tropp for kvinner. Dette fordi «kjønnssegregering» tradisjonelt ikke er å forstå som likestilling. Integrering har vært «mantraet», også i utdanningsammenheng, med en sterk tro på at økt kvinneandel i kjønnsblandede grupper vil føre til likestilling. Oppmerksomheten på økt kvinneandel i blandede (integreerte) grupper, er ofte basert på Moss Kanters (1977) forskning hvor det er antatt at det er

kvinnenes numeriske underrepresentasjon som fører til utfordringene³⁹ kvinner ofte har møtt i mannsdominerte bedrifter og organisasjoner. Videre har flere tatt utgangspunkt i immigrasjonsforskning som tilsier at økt eksponering til minoriteten, i vårt tilfelle kvinner, vil redusere fordommer og stereotyper (se f.eks. Ellingsen, Lilleaas & Kimmel, 2016; Hellum, 2014; 2016; Lilleaas & Ellingsen, 2014; Finseraas, Johnsen, Kotsadam & Torsvik (2015).

Eksponeringstesen har blitt brukt til å forklare positive funn fra avdelinger med kjønnsblandede rom (Lilleaas & Ellingsen, 2014) og høy kvinneandel som 50/50 prosjektet på Ørlandet (Hellum, 2016). Samtidig har vi empiriske observasjoner som viser at kjønnede konflikter, diskriminering og trakassering kan skje selv om kvinneandelen er høy og soldatene bor på kjønnsblandede rom, og dermed eksponeres for det motsatte kjønn 24/7 (Rones, 2015, s. 275–283 eller Rones, 2015b, s. 74–87).

I FSK fant vi at mennene i Fallskjermjegerroppen hadde utviklet et positivt syn på kvinnene i Jegerroppen og deres militære kompetanse, til tross for at de to troppene hadde vært gjennom et *segregert* utdanningsår og så lite til hverandre i hverdagen⁴⁰. Gitt forventningene som følger av integrering- og eksponeringsdiskursen synes dette å være noe overraskende, hvilket også kommer til uttrykk i skepsisen som ideen om Jegerroppen ble møtt med (se kapittel 5.2 og 5.3). Det er derfor skrevet en artikkel (Rones, til fagfellevurdering) som drøfter perspektivene i tidligere forskning på kvinner i det norske forsvaret mot funnene fra FSK. Artikkelen argumenterer blant annet for at eksponering til kvinner som *ikke blir gitt tilgang til god ferdighetsutvikling* kan føre til erfaringsbaserte anekdoter som bekrefter at kvinner ikke har noe i Forsvaret å gjøre. Videre argumenteres det for at forklaringen på de positive funnene, med tanke på aksept av kvinner i enkelte avdelinger som blant annet FSK, ligger i kvinnenes prestasjoner avdelingens tilrettelegging for at disse ikke hemmes. I tillegg virker det å være viktig med en involvert ledelse som bruker sin autoritet til å regulere uheldige relasjoner, holdninger og roller blant soldater, og til å klassifisere kvinnenes tilstedeværelse og kvaliteter som ønskelig og verdifull. Dette innebærer at ledelsen har en klar formening om hvorfor det er behov for kvinner, og formidler denne til soldatene, slik situasjonen ser ut til å ha vært i FSK.

Artikkelen er basert på en komparativ sammenligning av empiri fra befalsutdanningen i Sanitetsbataljonen (kvinneandel 50–52 prosent, forlagt på kjønnsblandede rom) og FSKs Training Wing (14 kvinner og 14 menn segregert i hhv Jegerropp og Fallskjermjegerropp). Den viser hvordan det utviklet seg en kjønnsdelt arbeidsdeling i den kjønnsblandede befalskoletroppen som forhindret ferdighetsutvikling på det motsatte kjønns banehalvdel, og hvordan en slik ferdighetsbegrensende arbeidsdeling ble umuliggjort i den segregerte utdanningen i FSK. Merk at studien ikke viser hvordan situasjonen *er* i Sanitetsbataljonen, ved Hærens befalsskole eller FSK, da dette varierer med både ledelse, soldatgruppe og andre kontekstuelle forhold. Poenget er å sammenligne en observert kontekst med en annen observert kontekst for å illustrere hvordan en kjønnsintegret utdanning uten pedagogisk oppmerksomhet på

³⁹ Herunder er spesielt stereotyping og tendensen til at én kvinnes underprestasjon eller feilsteg blir representative for alle kvinner ofte forklart med henvisning til Kanters teori.

⁴⁰ Trening og øvelser foregikk i all hovedsak separat for Jegerroppen og Fallskjermjegerroppen, mens noe av utdanningen, det vil si kursene, foregikk i fellesskap. For eksempel var jegere og fallskjermjegere sammen på patruljekurs og static-kurs.

kjønnsproblematikker, kan *skape* kjønnsforskjeller og begrensende roller for soldatene, og hvordan (tidsbegrenset) segregering kan bryte opp i tradisjonelle kjønnsroller. Vi oppsummerer denne i det følgende.

I den organiserte delen av befalsskoleutdanningen ble elever av ulikt kjønn satt i ulike roller i tur og orden. I den *uorganiserte* delen av hverdagen, på kasernen (de kjønnsblandede rommene), og i situasjoner hvor befalet var fraværende, som f.eks. i puss- og vedlikeholdsfasen, ble det imidlertid observert at mennene tok eierskap til tradisjonelle «gutteting» som våpen og kjøretøy. Kvinnene tok eierskap til tradisjonelle «kvinneting» som vaskebøtter og sanitetsmaterieil. Selv om alle hadde deltatt på de samme instruksjonene, så var det i den praktiske håndteringen av materiellet som ofte skjedde under puss og vedlikeholdsoekten, at den teoretiske kunnskapen ble omsatt til ferdighet.

Siden mennene hadde tatt hånd om kjøretøy og våpen fra start, var det mennene som først utviklet ferdigheter og selvtillit til å håndtere dette utstyret raskt og effektivt, mens kvinnene ble kjappst på sanitetsmateriellet. Siden hurtighet og effektivitet var høyt prioritert i puss- og vedlikeholdsfasen, kom den kjønnsdelte arbeidsdelingen til å «låse» kvinnene og mennene mer og mer til de «faste» oppgavene de allerede behersket. Ønsket om å «bare bli ferdig» hindret dem følgelig i å utvikle egne ferdigheter i oppgaver som «tilhørte» det motsatte kjønn.

På slutten av skoleåret så imidlertid mennene et behov for å lære seg å håndtere sanitetsmateriellet, da de snart skulle undervise soldater i dette. Dermed spurte de kvinnene om å bytte roller. At mennene måtte spørre om dette viser at dette var et felt hvor kvinnene hadde eierskap. De regulerte mennenes adgang (tilgang til læring/ferdighetsutvikling⁴¹), og hadde også makt og autoritet til å definere standarden for utførsel.

Artikkelen viser videre at mennene underordnet seg og adlød kvinnes krav og pålegg om system og orden i sanitetsmaterieil og annen «indretjeneste». Men mennene underordnet seg sjelden uten å slenge på en kommentar som «dust», «kvinfolk» og «gå hjem til kjøkkenet». Det så dermed ut til at mennene underkastet seg kvinnes autoritet i praksis, men gjenvant sin symbolske dominans ved å rakke ned på og underordne kvinnene symbolsk, eller retorisk, og kvinnene opplevde dette som trakassering og/eller nedvurdering.

Mennene hadde på sin side definisjonsmakten over de mer militære oppgavene og det som foregikk utendørs. Her definerte de standarden. De beskyldte kvinnene for ikke å være fysisk skikket, og benyttet også sin fysiske styrke til å demonstrere hvem som var i Forsvaret «av de rette grunnene» ved for eksempel å øke tempoet under marsj med hensikt å «psyke ut» de minste kvinnene. Kvinnene følte seg følgelig så «tråkka på», trakassert og diskriminert at høyere befal måtte involveres⁴²:

⁴¹ Se Sookermany (2013) for viktighet av tilgang til læring for ferdighetsutvikling.

⁴² Befalet tok både mennenes og kvinnes opplevelser av situasjonen alvorlig. En runde med «oppvask» førte til at konfliktene og den trakasserende spøken roet seg. Studien viser, i tråd med andre studier på kvinner i Forsvaret (Hellum, 2014; 2016; Lilleaas & Ellingsen, 2014), at befalet spiller en viktig rolle i å regulere sosiale relasjoner og å definere hva som får lov til å skje i en avdeling.

Det var litt guttas holdninger overfor oss, og det at de så på seg selv som bedre enn oss, og vi taklet ikke helt det at de hadde de holdningene. (...) Helt konkret så mente de at jenter burde høre til på kjøkkenet, og at de beste lederne i verden var menn, og at kvinner aldri kunne bli gode ledere. Alt det. Og så ble det veldig mye spøking, litt sånn kvinnetrakassering. Litt sånn spøking med tanke på det, som egentlig ble dratt langt. (Kvinnelig befalselev i Sanitetsbataljonen, fra Rones, 2015).

Selv om situasjonen bedret seg etter befalets inngripen, opplevde kvinnene at de hadde latt det gå for langt før de sa fra. De hadde allerede mistet selvtiliten. De begynte å trekke seg unna i den militære treningen for å gi rom og plass til gutta på den banehalvdelen hvor de regjerte:

Vi fikk høre mange stygge kommentarer om at gutter er bedre ledere enn jenter. Å få sånne hele tiden gjorde at vi følte oss som en byrde for laget etter hvert. Vi følte at nå sinker vi og nå sinker vi og unnskyld, unnskyld, unnskyld! Det påvirket oss ganske mye – det merket vi på slutten – at vi trakk oss nesten litt tilbake noen ganger, for vi følte oss mye svakere enn dem (Kvinnelig befalselev i Sanitetsbataljonen, fra Rones, 2015).

Denne tilbaketrekningen forhindret kvinnes ferdighetsutvikling på mennenes område, og medførte erfaringsbaserte anekdoter som «bekreftet» for både mennene og kvinnene selv at de ikke var skikket for militære kjerneoppgaver og operativ tjeneste. Selvseleksjon ut av Forsvaret eller til støttefunksjoner er en mulig konsekvens av dette.

Den observerte kjønnsrollefordelingen i Sanitetsbataljonen illustrerer også en bredere tendens, hvor arbeidsoppgavene i Forsvaret som organisasjon ser ut til å kjønnsdeles (se f.eks. Netland, 2013; Steder, 2014). Vi så i kapittel 3.2 at denne kjønnsdelingen med mangel på kvinner med operativ trening og erfaring, dannet bakteppet for FSKs etablering av Jegertroppen. Ifølge lederne i FSK var hensikten med prosjektet nettopp å skape en mulighet for kvinner til å ta og få plass på mennenes banehalvdel:

Kongstanken med prosjektet var jo å lage en arena for jentene, hvor de skulle få utfolde seg og konkurrere på sine premisser og ikke konkurrere blant gutta. Det er jo det Forsvaret har gjort, i hvert fall i de siste 20–30 årene, at man har et ønske om å øke kvinneandelen, og så har man satt jentene inn sammen med gutta, og så har den integreringen vært politikken hele veien. Så ser man kanskje det at det fungerer ikke så godt. [...] for når du kommer til soldatyrket er det en del fysikk der, som gjør at etter to–tre uker så er resultatlisten satt. [...] Og da ser man jo det at jentene kanskje fyller den siste tredjedelen på listen. Etter mitt syn gir ikke det noen følelse av mestring, eller noen følelse av at «nå ruller vi toppen her, jenter». Det å skape den arenaen hvor jentene får lov å mestre blant seg og faktisk hvor første, andre og tredje plass går til jenter, tror jeg er viktig» (Leder/Instruktør i TW).

Denne løsningen, hvor kvinnene ble utdannet i én tropp og mennene i en annen, gjorde enhver inndeling i tradisjonelle manne- og kvinneroller umulig. Kvinnene i Jegertroppen fikk dermed lov til å slippe til på mennenes område, og slik fikk de tilgang til læring og ferdighetsutvikling

uten å bli dømt eller overkjørt av menn. Samtidig ble de «tvunget» til å ta hovedansvaret for vedlikehold og håndtering av våpen, kjøretøy og andre «gutteoppgaver» selv.



Figur 6.2 Jegertroppen under trening (Kilde: skjermbilde fra NRKs miniserie «Jenter for Norge»).

På tilsvarende vis som kvinnene i Sanitetsbataljonen registrerte at de trakk seg tilbake for å gi rom og plass til gutta når de var på mennenes arena, i frykt for å sinke dem, registrerte også kvinnene i Jegertroppen at de fikk mindre rom til å utfolde seg når de deltok på kurs sammen med sine mannlige kollegaer i Fallskjermjegertroppen:

*Og så hadde vi patruljekurs med gutta, og det var veldig bra, det òg. (...) Men jeg merket at når vi var med gutta, så fikk på en måte **de** plassen. Og det irriterte meg litt. Bare fordi de er gutter, liksom! Jeg kunne merke på jentene at 'ja, men de er fallskjermjegere, og vi er bare ...', også lot de gutta ta styringa (Jeger kull 1 i videre tjeneste).*

Denne segregerte utdanningen ga også mennene i Fallskjermjegertroppen rom og mulighet til å bli kompetente på tradisjonelle kvinneoppgaver, uten at de ble kontrollert og korrigert av kvinner, med irritasjon og nedsettende «kommentarer» som konsekvens. Likeledes finner Danielsen (2015, s. 261) at mennene i den én-kjønnede Marinejegerkommandoen ble «tvunget»

til å ta ansvar for alle roller og oppgaver selv. I tillegg til dette ser det ut til at konkurransen mellom de to én-kjønnede troppene i FSK førte til at mennene skjerpet seg på områder hvor kvinnene var bedre enn dem. Dette kan ha bidratt til en forsterket ferdighetsutvikling for mennene på områder de ellers ikke ville prioritert. Som eksempel fremhevet både befal, instruktører og fallskjermjegerne selv at kvinnene hadde en nøyaktighet og et fokus på detaljer som mennene med fordel kunne trekke lærdom fra. Og her skiller FSK-mennene seg fra de mannlige elevene ved befalsskolen ved at sistnevnte mente det var irriterende at kvinnene hadde en slik «unødvendig» fokus på detaljer. Dette kan kanskje forklares ved at FSK-mennene i større grad hadde en forståelse for at detaljene teller for prestasjoner på elitenivå.

Videre så den uhindrede ferdighetsutviklingen som fant sted i de to kjønnssegregerte troppene ved FSK også ut til å påvirke relasjonene mellom de to kjønnene på en positiv måte. I motsetning til mennene som ble intervjuet i sanitetsbataljonene, virket mennene i Fallskjermjeger-troppen å være både vennlige og imponerte over sine kvinnelige kollegaer. Fallskjermjegerne snakket om kvinnene i Jegergruppen som kapable, veldig dyktige, «veldig, veldig spreke» og bedre enn dem selv på flere områder, herunder våpensikkerhet og presisjonsskyting.

I sum viser disse funnene at deling i enkjønnede grupper kan være et godt pedagogisk grep, eller tiltak, for å introdusere et kjønn til oppgaver hvor det motsatte kjønn regjerer og har definisjonsmakten. Kristoffersen (2017, s. 20) peker også på at Jegergruppen passer inn i Barne- og likestillingsombudets beskrivelse av tidsbegrenset, positiv særbehandling med henblikk på utjevning av kjønnsforskjeller (Ot.prp. nr. 44 (2007–2008), s. 254). For kvinnene i Jegergruppen så denne segregerte særbehandlingen ut til å medføre en tilgang på læring og ferdighetsutvikling som resulterte i erfaringsbaserte fortellinger om kvinner som dyktige og kompetente.

Funnene fra FSK virker å være i tråd med Kings (2013; 2017) forskning på kvinner i stridende stillinger; individer, uavhengig av kjønn, farge og legning, aksepteres på bakgrunn av deres prestasjoner, kompetanse og evne til å gjennomføre oppgaven, og taler for at profesjonalitet og oppgavefokusering fostrer samhold og gode relasjoner blant de profesjonell (*task cohesion*). Dermed synes profesjonell ledelse, eller kanskje riktignere; profesjonelle pedagoger som påser at alle gis god tilgang til læring, å være et svært viktig tiltak for aksept av kvinner i Forsvaret. Økt numerisk representasjon i kjønnsblandede grupper er fortsatt et aktverdig mål, men et ensidig fokus på kvinnes tilstedeværelse i grupper som så overlates til selvorganisering kan resultere i et stadig mer kjønnsdelt Forsvar etter tradisjonelle kjønnsroller og -stereotyper. Noe som også skyver menn bort fra «de myke» rollene de tidligere har kunnet ta i det mer enkjønnede Forsvaret.

6.2 Fordeler og ulemper med segregert utdanning

Dersom vi undersøker hva aktørene i FSK selv ser som fordeler med en kjønnssegregert utdanning finner vi tre typer av argumenter; 1) en trygg læringsarena hvor man unngår begrensende «kjønnsmekanismer», 2) jamgod fysikk på laget og 3) mindre brudd på intimsone.

Den første typen argument reflekterer det som er presentert i kapittel 6.1. Spesielt ledere, befal og instruktører ser at man unngår en del begrensede «kjønnsmekanismer», og at organiseringen tilbyr en trygg læringsarena hvor de kan bygge opp kvinnene:

Jeg vet ikke om det egentlig er en reell fordel, men man unngår en del sånne rare kjønnsmekanismer som jeg har hørt påstander om, men som jeg egentlig ikke vet er der. Jeg har sett det en gang i en helt annen avdeling. [...] Jentene er ikke problemet, men vi gutta har problemer med å forholde oss til at jenter skal være på lik linje. Da plutselig blir vi enten arrogante eller så blir vi veldig galante (Leder/instruktør i FSK TW).

Det kan være en trygg arena å komme seg inn på i Forsvaret, at de får seg et år med god utdanning, trygge rammer, de konkurrerer med sine egne parter før de blir sluppet fri i resten av Forsvaret. Så jeg tror vi kan bygge opp jentene bedre med å ha dem som jenter. At de kan konkurrere med sine egne det første året gjør at de får troen på seg sjøl, før de kommer ut og må konkurrere med resten av mennene i Forsvaret. Jeg tror at det kan være en fordel for dem (Troppsbefal/instruktør i Jegerropp).

En av Jegerne som hadde erfaring fra en mannsdominert utdanning legger også vekt på at Jegerroppen tilbyr en trygg læringsarena:

Sånn jeg tenker, som har [mannsdominert utdanning] hvor det var flere gutter enn jenter, så er det jo en mye tryggere læringsarena. For jenter er litt annerledes når det kommer til å få for eksempel to frivillige til å gjennomføre en ting for første gang. Her vil jo alle. Mens på [den tidligere utdanningen] der det bare var en gruppe med gutter, for eksempel, der var det vanskeligere å være den som tar det steget frem. For gutter er litt mer på, rett og slett, og tør kanskje å drite seg ut litt mer enn det jenter gjør. Så sånn det er læringsmessig, tror jeg det betaler seg at bare er jenter. Det blir veldig trygt, på en måte (Jeger kull 2).

Det samme gjorde en av de som hadde fortalt at valgene hennes (f.eks. ikke befalsskole) hadde vært preget av at hun var beskjeden og ikke så god til å stikke seg frem:

Jeger kull 2: Fordel? Ja, nei, du spør nå. Fordel at vi bare er jenter – jeg vet ikke om det gjør at vi kanskje er litt tryggere, at vi alle er av samme kjønn [...]
Intervjuer: Du sa at du slet litt med å stikke deg frem. Tenker du at det kan være lettere når du er sammen med bare jenter?
Jeger kull 2: Ja, det er lettere. Ja. [...] Når gutta kommer inn, så kommer de også inn i bildet. Da blir de jo litt mindre plass til alle. (Jeger kull 2).

Siden de selekterte mennene holder et svært høyt fysisk nivå som kvinnene ikke kan måle seg mot, samtidig som de selekterte kvinnene er bedre på andre ting, fører segregeringen, ifølge ledere, befal og instruktører, til at de får løftet nivået i «begge gjengene». Slik unngår de også at kvinnene «drar gutta ned» gjennom for eksempel redusert tempo:

Når det kommer til den fysiske belastning så er gutta bedre. Jeg tror de hadde blitt utkonkurrert, og de hadde heller dratt ned gutta, i stedet for å ha en egen gjeng som blir bra i det som vi trener dem til å bli. Og så blir gutta så gode som de kan, i stedet for at du har noen som – Altså, jentene er jo bedre enn gutta på andre ting, som presisjonsskyting, for eksempel. Så i stedet for å dra hverandre ned, så har du dem separat og så får du løftet nivået i begge gjengene. Så blir gutta så gode som de kan bli, og jentene så gode som de kan (Troppsbefal/instruktør i Jegergruppen).

I kapittel 6.1 er det argumentert for at den segregerte utdanningen også forhindrer mennene fra å dra kvinnene ned, men dette er ikke vektlagt av aktørene i FSK selv, ut over at et jevnt (fysisk) nivå i troppen gir kvinnene en «fair chance» gjennom utdanningen:

Fordelene er at genetisk sett er jo kvinner svakere av natur, og da har man jo like-sinnede som man får målt seg mot. Jeg ser for meg at det er én positiv ting, iallfall. At det er likt. At de får en fair chance (Troppsbefal/instruktør i Jegergruppen).

Dersom man spør Fallskjermjegerne og Jegerne selv er det i de fysisk krevende delene av utdanningen de ser en fordel med en segregert utdanning, hovedsakelig fordi der er en fordel med et jevnt nivå i laget slik at ingen må vente eller gå seg i senk:

Jeg vil kanskje si der situasjonen krever at du må gå ut fysisk hardt, veldig hardt, over lengre tid. Da har gutta kanskje en liten fordel, som gjør at de kan fortsette litt lenger. Mens hvis Jegergruppen hadde vært med oss så hadde de kanskje ikke klart å sette det samme tempo (Fallskjermjeger).

Men for eksempel når du skal gå langt er det greit at det fysisk sett er en jevnere patrulje som går. Da slipper du enten å gå deg selv i senk eller å stoppe og vente. (Fallskjermjeger).

Med den tjenesten vi har, hvis vi skulle ha vært sammen med fallskjermjegerne. Det tror jeg hadde vært veldig tøft. Det måtte ha vært en veldig robust jente, for de marsjerer jo lenger enn oss, de går fortere enn oss. De er rett og slett sterkere enn oss, det er ikke noe å legge skjul på. Så det tror jeg hadde vært litt tøft. Men ellers i Forsvaret hvor det kanskje ikke er så spreke gutter, pleier jo det å gå bra med bare én jente og mange gutter (Jeger kull 2).

Patruljetjenesten som Fallskjermjegerne og Jegerne gjennomgår er ikke bare fysisk krevende, den innebærer også at man lever svært tett på hverandre, f.eks. ved at de ligger i skjul i på observasjonsposter over flere dager, med store brudd på intimsone. Med disse erfaringene friskt i minnet, er det kroppslige behov og utfordringer som de fleste gir som et spontant svar på spørsmålet om det er noen fordeler å være bare gutter/jenter:

For eksempel når vi sitter ute og driter og pisser så er det litt deilig å tenke på at du ikke behøver å være redd for at gutta er i nærheten. Jeg trives med gutter, men det er litt deilig å ha de jentene med samme problemer som deg. Mensen, få i seg p-piller – det er

sånne småting [...] Jeg tenker at hvis jeg hadde vært for eksempel fallskjermjeger, så ville det vært sånn at alle guttene bare stiller seg opp og pisser, og så må du gå fem meter inn i skogen for å ta av alt utstyret, og så skal du sette deg ned for å tisse. Her er alle på samme sted. Men sånn som for eksempel med spesialjegerne er det en enda verre intimzone. Der sitter de jo inne i et telt og må holde bæsjeposer for hverandre. De kan ikke gå ut av teltet. Det er jo helt sykt. Vi har jo også hatt noen sånne OP i bil og sånn forskjellig, og da må man tisse på flaske. Da sitter man tre jenter tett oppå hverandre og må tisse på flaske og bæsje inne i det lille rommet der. Luften kommer jo ikke ut, så det er jo ekkelt egentlig (Jeger kull 2).

Det er jo bare alt med kroppen og sånn er jo litt annerledes ute i felt og sånne ting (Jeger kull 2).

Ja, du kan jo bare se på oss når vi er ute i felt. Det er ikke så mye som skjules. [...] Og det tror jeg ikke hadde vært så hyggelig for en jente å se, og jeg tror ikke hun hadde hatt lyst til å gjøre det samme foran oss heller. Så jeg tror det er en fordel at vi er splittet, sånn sett. Vi får ikke se den siden i det hele tatt, og vi tør ikke se heller, synes jeg. Og de tør ikke se våre heller. Det er ikke fint (Fallskjermjeger).

Det er imidlertid ikke alle Jegerne og Fallskjermjegerne som er sikre på at fraværet av intimsoner hadde blitt et problem i en kjønnsblandet gruppe, da de kanskje ville tilpasset seg denne situasjonen på samme måte som de gjorde i den enkjønnede gruppa. Det virker likevel å være noe de «føler» litt ekstra på:

Hmm... det er vel kanskje mer sånn intimgreier, vel. Nei, hvis du har vært ute to uker i felt, så skal ikke det være noe problem, det heller. Nei, det er kanskje bare sånn jeg føler det (Fallskjermjeger).

På direkte spørsmål om det er noen ulemper med en ren kvinnetropp, svarer de fleste Jegerne nei.

Nei. Jeg trodde det før jeg kom inn, men nå som jeg har opplevd det så ser jeg ikke noe negativt med det (Jeger kull 2).

Den eneste ulempen som trekkes frem er at de ikke har fått kjenne på situasjonen som møter dem i videre tjeneste, og dette er det spesielt de som vet de skal videre til et mannsdominert miljø som nevner:

Ja, jeg regner med at det ikke bare er fordeler med det. Jeg har jo ikke fått kjenne på hvordan det er å jobbe med – nå skal jeg altså til en tropp med bare gutter. Det er ikke en eneste jente der. Men nå har jeg jo jobbet litt med gutta, og er du ute for å løse et oppdrag, så gjør du jo det uansett om du har en jente eller en gutt ved siden av deg. Så profesjonelt sett, så lenge du blir møtt med, at ingen tar deg for noe annet enn det du er, så tror jeg ikke det blir noe problem (Jeger kull 2).

Dette er også den ulempen som ledere, instruktør og befal vektlegger:

Det eneste som vi har brukt litt tid på, er at hvis de fortsetter i Forsvaret, så er dette én gang i livet hvor de faktisk er en majoritet. Mens de resten av livet kommer til å jobbe som en minoritet i Forsvaret rent kjønnsmessig. Det har vi diskutert litt, og det er derfor vi er litt opptatt av å ha samvirke med Fallskjermjegergruppen, Spesialjegergruppen og andre tropper. For det blir en litt annen kultur, og hvis du fortsetter i Forsvaret så møter du plutselig den maskuline kulturen, får slengt den i trynet. At det blir helt feil bilde. Det tenker jeg er en utfordring hvis man bare er jenter, for det blir de litt skjermet for (Troppsbefal/instruktør i Jegergruppen).

Siden informantene virket å ha nærmest utelukkende positive erfaringer med en ren kvinnetropp ble det «naturlig» å spørre om Forsvaret burde ha flere rene kvinnetropper. Flere av befalet tror det kunne vært en interessant tanke, men de er svært tydelig på at man må vite *hvorfor* man eventuelt skal ha rene kvinnetropper og at en eventuell suksess vil være avhengig av ledelsen og deres syn på ting:

Ja, jeg tror det er en interessant tanke. Men man skal nok være veldig forsiktig med å skape et generelt skille i hele Forsvaret når det gjelder gutter og jenter. Det tror jeg man skal vokte seg litt for. Så jeg tror at hvis man skal ha rene jentetropper så skal man være ganske klar på hvorfor man har jentetropper. Det er viktig at hvis man har jentetropper, så har man jo det gjerne fordi det er jenter man er på jakt etter. Da tror jeg det er veldig viktig å være spesifikk på hvorfor det akkurat er jenter og ikke gutter, og vice versa. For ellers blir det kanskje en litt unaturlig seleksjon. Og de som ikke måtte forstå konseptet vil kunne oppfatte det her veldig urimelig, kanskje (Leder/Instruktør i TW).

Ja, hvorfor ikke? [...] Om det hadde funket overalt, det er ikke helt godt å si. Det burde jo funke, men det kommer jo veldig an på hvem som styrer og hva slags syn folk har på ting. Det er jo veldig varierende (Troppsbefal/instruktør i Jegergruppen).

6.3 Samhold i Jegergruppen

Med unntak av enkelte debatter om felles profesjonsidentitet (se Edström, Lunde & Matlary, 2010), har ikke utfordringer med tanke på samhold (*cohesion*) vært særlig fremtredende i debatten om kvinner i det norske forsvaret. Dette kan kanskje forklares med et forsvar med lite stridserfaring, og en nasjonal forsvarsdiskurs som har lagt mer vekt på den individuelle soldat og dennes prestasjoner og fysikk enn enhetene (Rones, 2013; Ulriksen, 2002), og et relativt likestilt samfunn.

Imidlertid har kvalitative forskere samlet inn en rekke sitater fra kvinner i Forsvaret som sier at mange kvinner på ett sted bare fører til konflikt, intriger og drama, og dette er relevant å se nærmere på i et samholdsperspektiv. Nedenfor er ett eksempel på en slik uttalelse⁴³:

Når det er mange jenter på et lag, så blir det så mye intriger og drama med en gang [...] Det er mye lettere med gutter [...] Mange damer sammen er ikke en bra ting (Kvinnelig befal, HBS, fra Rones, 2015b, s. 71).

Påstanden «mange damer sammen er ikke en bra ting» virker altså å være en sterk diskurs om kvinner i Forsvaret, og ledere i FSK forteller at de ble advart mot å samle mange kvinner i en og samme tropp da ideen om Jegertroppen ble gjort kjent:

Vi ble jo advart på forhånd at jenter bare skapte konflikt og intriger, men det har vært nesten skuffende lite av den slags. (Leder/instruktør i TW).

Det var mange som sa til meg «Herregud, skal troppen ha bare jenter? Det kommer til å bli så mye intriger» (Troppsbefal/instruktør i Jegertroppen).

Advarselen mot mange kvinner på samme sted kom fra kvinner og forskere:

Det er jo gjerne jenter som sier det sjøl, at for mange jenter på samme sted kanskje ikke er det man ønsker seg. Man ønsker seg mer en miks. Men inntrykket mitt sett herfra, det lille jeg er med i forhold til hva instruktørene ser, så er ikke min oppfatning at det er noe mer der [i Jegertroppen] enn det er i de andre troppene [i Training Wing] (Leder/Instruktør i TW).

Jeg har ikke hørt eller lagt merke til at det man hevder vil skje i store jentegrupper, som er at det blir mer intriger, eller andre typer intriger, eller hva det måtte være. Jeg har ikke hørt om det [i Jegertroppen]. Det var jo antydning fra en forsker i fjor [...] Det oppstår konflikter, men det gjør det som regel i alle troppene. Så jeg tror ikke det nødvendigvis er noe jentegreier [...] Jeg så jo hvilken sammensveiset gjeng de var og ikke minst hvor motivert de var [...] Jeg synes det gikk veldig bra, jeg. I mine øyne er det så langt suksess (Leder/instruktør i FSK TW).

Til tross for advarsler forteller altså lederne i FSK at det har vært et fredelig miljø mellom kvinnene i Jegertroppen, og at de har støttet og hjulpet hverandre. Gjennom en sammenligning av intervjuer fra kvinner på Hærens befalsskole (Rones, 2015) og kvinnene i Jegertroppen finner vi også en slående forskjell i hvordan kvinnene snakker om sine kvinnelige kollegaer. Mens kvinnene ved befalsskolen beskriver hierarkikamp, konflikt, irritasjon og sjalusi og lurte på «hvorfør i helvete» de andre kvinnene i det hele tatt var blitt tatt opp, beskriver kvinnene i Jegertroppen et godt vennskap med gjensidig beundring og støtte. På spørsmålet om hva som har vært det beste med året i Jegertroppen trekkes samholdet i troppen frem av de aller fleste, noe som vises gjennom sitatene nedenfor som kommer fra åtte forskjellige Jegere i kull 2:

⁴³ For flere liknende sitater og påstander, se Bjerke, 2016; Hellum, 2010; 2014; 2016, Lilleaas & Ellingsen, 2014; Ellingsen, Lilleaas & Kimmel, 2016; Rones, 2015; Rones & Fasting, 2010; Rones & Hellum, 2013.

Det beste må vel være alt det vi har opplevd. Alt vi har fått gjort og alle de menneskene vi har møtt og det samholdet vi har fått i gruppen. Alt er egentlig toppers. (Jeger kull 2, Informant 53).

Alle øvelsene, mestringsfølelsen, samholdet med jentene som bare er blitt sterkere og sterkere. Skapt nye bånd med nye mennesker, med folk du kanskje aldri hadde hengt med i det sivile ellers. Og guttene også. Helt supre folk [...] man lever oppå hverandre, man dusjer sammen, man går på do sammen, man spiser sammen, man gjør alt sammen. Til slutt får man et sånn skikkelig nært bånd, og man blir skikkelig glad i alle. Nå er vi jo døds gode venner, ikke sant – som du aldri har lyst til å miste kontakten med. [...] Det er et helt spesielt forhold som man aldri kommer til å ha det med noen andre igjen. (Jeger kull 2, Informant 54.)

Det beste er vel egentlig den mestringsfølelsen du får. Etter hver eneste øvelse, egentlig, har jeg fått mestringsøvelse. Det å være så tett på andre. Ja, det er bra. Å bo på rom med seks jenter tenkte jeg skulle være utfordrende, men det er egentlig veldig koselig (Jeger kull 2, Informant 56).

Det beste? Det beste må være samholdet mellom oss jentene, at vi har det bra både sosialt og læringsmessig. Jeg tror det er mye av grunnen til at man lærer så pass kjapt, for folk vil så veldig mye (Jeger kull 2, Informant 57).

Det beste? Jeg må jo si at det var kanskje – av kurs må det være static-kurset. Ellers har det vært samholdet i gruppen og hvor bra vi hadde det i lag. Vi har ikke vært en kranlegjeng, for å si det sånn (Jeger kull 2, Informant 58).

Det har vært selve troppen og samholdet og alle gode instruktører vi har hatt og alt vi har lært. Men først og fremst er det alle de gode folkene i troppen, som jeg tror jeg vil ha videre i livet. Vi har fått et godt og skikkelig forhold til hverandre. Nesten bedre enn det jeg har hatt hele livet hjemmefra (Jeger kull 2, Informant 59).

Nå tenker jeg, i hvert fall nå som du er i en sentimental fase, så er det den gjengen da og det samholdet vi har fått etter hvert. Det å være en del av et sånt miljø, er veldig kult. [...] Et miljø der alle er så motivert til å yte sitt beste, og alle er den som tar tak. Da blir det et veldig bra resultat, når vi tar tak sammen. Og det å få lære så mye. (Jeger kull 2, Informant 62)

Det har vært fantastisk! Jeg har storkost meg. Virkelig. Opplevd helt sykt mye, som jeg aldri hadde kommet til å gjøre. Lært kjempemye om meg selv, hvordan man samarbeider med andre. Jeg tror jeg har lært mye mer det året her enn jeg har gjort sikkert fem år på skolen, om det å leve, være menneske, ikke bare teoretisk. Jeg føler jeg har vokst mye det året her [...] Det er jo den indre motivasjonen som driver oss. Men når vi er en så pass sammensveiset gjeng så er det et eller annet som driver oss sammen (Jeger kull 2, Informant 63).



Figur 6.3 Pause på skytebanen. Foto: Torbjørn Kjosvold, Forsvarets mediearkiv

En forteller at hun, i tråd med advarselen FSK fikk, var litt skeptisk til en ren kvinnetropp i starten, da hun hadde erfaring med frekke kommentarer og utestengning, men at hun nærmest litt overraskende, har opplevd at det har vært «kjempesint» å være med disse kvinnene:

Forsker: *Hvordan synes du forholdet mellom jentene i Jegertroppen har vært?*

Jeger kull 2: *Veldig bra. Jeg er veldig overrasket. Jeg var veldig skeptisk til en jentetropp, skal jeg være helt ærlig. Bare jenter i lag i et år! Men det har gått veldig bra. Jeg er blitt veldig glad i de som er her, så det kommer til å bli veldig trist å forlate dem nå på fredag. Det blir veldig rart.*

Forsker: *Husker du hvorfor du var skeptisk til en jentetropp?*

Jeger kull 2: *Det er jo det en har opplevd med jenter før, da.*

Forsker: *Hva er det man har opplevd med jenter før?*

Jeger kull 2: *Det blir mye frekke kommentarer og kanskje utestengning og –*

Forsker: *Hvorfor tror du det har gått bra her?*

Jeger kull 2: *Det er vel kanskje personene vi er. Vi er jo selektert på samme grunnlag, så kanskje det kan ha noe med det å gjøre. Alle er her av samme grunn. Kanskje det er noe med det.[...] alle er motivert for å være her. Samme jobb. Samme jobb er kanskje litt feil sagt.[...] Det er lett å be folk om hjelp. De er ærlige. Det er ikke vanskelig å være med dem. Det er ikke noe styr. [...] Det er mye bedre enn forventet, som sagt. Det har vært kjempesint. (Jeger kull 2).*

På grunn av at det ble observert et svært godt samhold i Jegertroppen, til tross for at både militære kvinner, og forskere som har studert dem, advarte FSK om at «mange jenter sammen»

ikke kom til å gå bra, har vi utført en sammenlignende analyse av de ulike kontekstene som militære kvinner er observert i. Resultatene fra denne analysen presenteres i en egen artikkel (Rones & Steder, upublisert manuskript). Artikkelenes hensikt er å spørre om kvinners angivelige tendens til å skape konflikt er en myte som gjøres «sann» gjennom situasjoner og kontekster, eller en kultur, som fører kvinnene inn i en «dronningbierespons»⁴⁴ (Cooper, 2016; Derks, Van Laar, Ellemers & Groot, 2016; Sandberg & Grant, 2016), for så å reproduseres av forskere som ukritisk baserer seg på informantpåstander basert på anekdotiske erfaringer.

Artikkelen viser til tidligere studier av kvinner i Forsvaret hvor vi, som vist i kapittel 5.2, har funnet en rettferdighetsforståelse som er basert på likhet, likebehandling og uniformitet. Videre har vi funnet en forventning om at kvinner skal skli sømløst inn som en av gutta. Det hevdes at kjønn spiller ingen rolle for «her hos oss er alle soldater» (les: verken kvinner eller menn, til tross for at det stereotypiske bilde av idealsoldaten er en mann, se Rones, 2013; 2017), og seleksjonen er basert på et rettferdig meritokrati til tross for at den er basert på tester som favoriserer mannlig fysikk (se Rones, 2015, s. 221–225 eller 2015b, s. 52–59).

Disse premissene, eller denne konteksten, ser ut til å tiltrekke seg kvinner som ønsker å *bli en av gutta*, og er villige til å tilpasse seg premissene som er satt av og for den dominerende gruppe, dvs. menn (ibid). Dette kommer til uttrykk ved at flere av kvinnene tar sterkt til orde for at kvinner må leve opp til den samme fysiske standarden som menn, og ler av sexistiske og kvinnenedsettende vitser (se f.eks. Bjerke, 2016, s. 72–74), til tross for at dette bidrar til å klassifisere kvinner, inkludert dem selv, som mindre viktige og verdifulle enn menn.

Dette kan forstås som anerkjennelseshandlinger (Rones, 2015, s. 302; Rones, 2017, s. 150–151); noe man sier eller gjør fordi man tror det vil føre til økt anseelse hos den dominerende gruppe. Det kan også være at man later som noe er greit, fordi man ikke vil konfrontere personene som har gitt deg innpass på nåde.

Den adferden vi tidligere har observert blant kvinner i Forsvaret (se også Eide, Lauritzen, Olsvik & Stokke, 2014) har også blitt beskrevet som en dronningbierespons (Hellum, 2014). For eksempel har flere kvinner vist en uvennlig innstilling til andre kvinner, sagt at de foretrekker å være eneste kvinne, og ikke ønsker flere kvinner i Forsvaret (Rones, 2015b, s. 39–44; 68–74). Gjennom tydelig å distansere seg fra andre kvinner sender de et signal omtrent slik: «Jada, det er sant, kvinner er sånn og sånn, men ikke jeg. Jeg er annerledes og passer bedre med gutta». Dette kan forstås som noe de føler seg «tvunget» til å gjøre i sin streben etter å bli en av gutta; dvs. en anerkjennelseshandling, eller en dronningbie respons.

⁴⁴ Dronningbierespons beskriver en adferd hvor kvinner tar avstand fra andre kvinner i stedet for å støtte dem. Begrepet har spesielt blitt brukt til å beskrive kvinner som har oppnådd lederstillinger i mannsdominerte miljøer, og som er mer kritiske, og stiller strengere krav til kvinnelige underordnede enn mannlige underordnede. Begrepene dronningbiesyndrom og dronningbieteori har også vært brukt, men adferden begrepet er ment å beskrive har da blitt oppfattet som en fast eller iboende egenskap hos enkelte kvinner. Begrepet dronningbierespons innebærer imidlertid at den observerte adferden er et svar, eller en reaksjon som følger av konteksten kvinnen(e) inngår i (se Cooper, 2016; Derks, Van Laar, Ellemers & Groot, 2016; Sandberg & Grant, 2016).

I FSK finner vi en annen kontekst: Ledere, instruktører og befal ser ut til å mene at kjønn spiller en rolle, og siden de trenger kvinner fordi de er kvinner, forventer de heller ikke at kvinnene skal bli en av gutta:

Vi vil ha jenter i Forsvaret, men de trenger ikke å bli gutter. For da hadde vi bare tatt gutter (Troppsbeval/instruktør i Jegertroppen).

Jentene skal få lov til å være jenter på godt og vondt, være seg selv. Men de får hele tiden tilbakemeldinger på håndverket (Troppsbeval/instruktør i Jegertroppen).

Flere av kvinnene ved befalsskolen, både offiserer og elever, ser ut til å ha styrt unna miljøer med mange kvinner. Flere av kvinnene som søkte Jegertroppen, både av de som kom inn og de som ikke kom inn⁴⁵, sier imidlertid at de ikke kunne tenke seg å gå inn som eneste, eller en av få kvinner i et guttemiljø (se kapittel 4.2.3 og 4.3):

Jeg tror ikke jeg vil trives i et guttemiljø, bare gutter og så meg. – Nei. (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

Det å være eneste jente i en tropp tror jeg ville vært utfordrende [...] Jeg tror jeg hadde følt meg veldig alene (Jeger kull 2).

Flere av dem hadde også, som vi så i kapittel 4.2.3 og 4.3, blitt motivert til å søke Jegertroppen fordi den var for kvinner, og fordi de trodde det ville bli «koselig» og «sykt kult» å bli del av en dyktig «jentegjeng». Dette står i kontrast til flere av intervjuene med kvinner på befalsskole, og spesielt i de mest mannsdominerte tjenestene, noe som illustreres i dette sitatet:

Kvinnelig elev: x-bataljonen var mitt førstevalg. Det er stor forskjell på denne tjenesten og for eksempel sanitet, og sanitet det ville jeg i alle fall ikke ha gjort!

Forsker: Hvorfor ikke?

Kvinnelig elev: Fremfor alt, fordi det er så mange jenter der. Det er det verste av alt! [...]

Forsker: Hvorfor er det verste av alt at det er så mange jenter der?

Kvinnelig elev: Sånn som nå når jeg er vant til å bare være med gutter, så er det så sinnsykt slitsomt å være med jenter. Det blir så mye drama med en gang. Det er mye lettere med menn.

Forsker: Opplever du at det blir drama med en gang du er med jenter?

Kvinnelig elev: Ja.

Forsker: Hvorfor det?

Kvinnelig elev: Jeg tror at det for det meste har med meg selv å gjøre. Jeg liker veldig godt å få oppmerksomhet, og blir veldig fort sjalu. Jeg synes det er fint å ha alle guttene for meg selv (Kvinnelige elev ved HBS, fra Roness 2015b, s. 72).

⁴⁵ De som trakk seg frivillig ser imidlertid ut til å skille seg noe ut ved at de, i alle fall etter å ha sett nivået på de andre kvinnene, sier at de foretrekker et sted med færre (spreke) kvinner, og likner således mer på kvinner som har valgt Forsvaret som en vei bort fra andre kvinner.

Ved at noen av de kvinnene som ikke taklet konkurranse med andre kvinner trakk seg frivillig under opptaket (se kapittel 4.3), og kanskje heller ikke har søkt seg til en ren kvinnetropp, ser det ut til at Jegertroppen har fått inn kvinner med en mindre tendens til sjalusi enn f.eks. hun som er sitert ovenfor. En av kvinnene i Jegertroppen hadde selv takket nei til førstegangstjeneste da hun var 19 år, til tross for at flere av venninnene hadde valgt å gå inn i Forsvaret. Hun påpeker at venninnene var sånne som «elsket å være bare med gutter», og tror det er samme type kvinner som venninnene som har søkt seg til Forsvaret før, mens det er «litt andre jenter» som søker Jegertroppen:

Mange av venninnene mine er sånn «jeg elsker å være bare med gutter, for de er så lette å forholde seg til og det er ikke så mye fjas og mas og hei og hå». Jeg tenker at det er de jentene, ofte, som har søkt seg inn i Forsvaret, inn i guttemiljø. Og at det er litt andre jenter som søker her nå (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

I tillegg har vi sett at noen av kvinnene i Jegertroppen ikke ønsket befalsskoleutdanning siden dette var en lederutdanning, og de ikke likte så godt «å stikke seg frem». I tillegg favoriserte seleksjonen til Jegertroppen samarbeidsevner og lagspillkvaliteter fremfor dominans. Ved befalsskolen hadde man ifølge respondentene selv, derimot rekruttert mange «viljesterke», «ekstremt ekstroverte jenter» med «sterkt konkurranseinstinkt» (se Rones, 2015b, s. 39–44), noe som kan skyldes at seleksjonen til befalsskolen vektla evne til å stå frem som lederen i gruppa. Det er befalsskolen som har vært inngangsporten til en karriere i Forsvaret, og man kan tenke seg at en seleksjon hvor en kvinne ikke bare skal gå inn som en kvinne i et mannsdominert miljø, men også ta ledelsen over menn, primært har tiltrukket seg en type kvinner som det ikke bør være mange av i én og samme gruppe uten at det blir en kamp om lederrollen. Disse premisene for inngang i et mannsdominert miljø, med mulighet for å skape dronningbie responser, kan ha bidratt til å «virkeliggjøre» den observerte myten, eller diskursen, om de krangleverne kvinnene som helst bør holdes fra hverandre.

Begrepet dronningbiesyndrom, som en iboende egenskap, i motsetning til det senere begrepet dronningbierespons, kommer fra studier i arbeidslivet. Flere av informantene i Forsvaret har også påpekt at «vi vet» fra historiske erfaringer at kvinner bare er skapt sånn at de krangler, og at det ikke er noen forskjell på kvinner i Forsvaret og det sivile arbeidslivet i så måte:

Historisk så vet vi jo at alle konfliktene er på jenterommene på Madla for jenter krangler om menn. Men jeg tror de gjør det i alle jobber i det sivile også, så det er ikke noe forskjell. Damene på sykehjemmet her på Rena krangler også, helt sikkert. Det har å gjøre med hvordan damer er. På den måten er Forsvaret bare et speilbilde av samfunnet (Kvinnelig offiser HBS, sitat fra Rones, 2015, s. 271).

Dersom man sammenligner med anekdoter fra idretten i stedet for arbeidslivet og kvinneverommene i Forsvaret, fremstår både kvinnelandslaget i håndball og langrennsjentene som ikoner på godt samarbeid (se også, Sandberg & Grant, 2016). Samtidig virker det å være få som stiller spørsmål ved menns evne til å inngå konfliktløst i rene mannsgrupper, og deres evne til å skape stridsdisiplinerende brorskap uten konflikter seg i mellom (*social cohesion*). Det er kanskje betimelig å spørre hvorfor vi har disse mytene om hvem som kan og ikke kan samarbeide, og

heller undersøke hva som skaper et godt samhold. Et fellestrekk ved Jegertroppen, langrennsjentene og håndballjentene er mestring og suksess. Gjennom sitatene fra kvinnene i Jegertroppen, vist innledningsvis i dette kapitlet, ser vi at det gode samholdet ble koblet til mestring, mestringsfølelse, felles oppgaver og opplevelser, motivasjon, læring, gode instruktører og felles vilje til å yte. Med andre ord en sterk prestasjons- og oppgavefokusering (*task cohesion*) med mulighet for å lykkes. Det å gi kvinnene muligheter og mestringsfølelse var også noe som ble vektlagt av ledelsen i FSK:

Når du kommer til soldatyrket er det en del fysikk der, som gjør at etter to-tre uker så er resultatlisten satt. Og gjennom det kommende året er det ofte kanskje vanskelig å endre på den [hvis de er integrert med gutta], for du gjør de samme tingene. Og da ser man jo det at jentene kanskje fyller den siste tredjedelen på listen. Etter mitt syn gir ikke det noen følelse av mestring, kanskje, og noen følelse av at «nå ruler vi toppen litt her». Det å skape den arenaen hvor jentene får lov å mestre, tror jeg er viktig – å skape den arenaen der for å skape mestringsfølelsen og troen på seg selv. Summa summarum tror jeg at de kommer i all hovedsak like godt som gutta, når de får den muligheten (Leder/Instruktør i TW).

Den profesjonelle konteksten ser, i tråd med Kings (2013, 2017) forskning, ut til å ha bidratt til et godt samhold (*cohesion*) blant kvinnene «til tross for alle negative spådommer».

Til slutt bør det imidlertid nevnes at debatten om samhold, i form av *social cohesion*, og intriger er sterkt knyttet til seksuelle og romantiske relasjoner mellom kvinner og menn. Vi har spurt om erfaringer med dette i FSK, men siden også dette bør behandles komparativt, og i tillegg handler om integrering av kvinner i kjønnsblandede enheter, har vi ikke prioritert dette i denne rapporten som vurderer erfaringer med en énkjønnnet enhet for kvinner. Det kan imidlertid nevnes at FSK hadde anerkjent at romantiske forhold kunne oppstå, og hadde gitt tydelig beskjed om at det eventuelt måtte håndteres på en profesjonell måte. Siden både Jegerne og Fallskjermjegerne hadde kjempet hardt for å komme inn i avdelingen, virket de å være påpasselige med ikke å tråkke over grenser som gjorde at de kunne miste plassen. I tillegg var Fallskjermjegerne en selektert gruppe menn som virket å ha en selvsikkerhet og trygghet som gjorde at de både behandlet kvinnene med respekt, og ikke hadde behov for å hevde seg over kvinnene ved hjelp av nedverdiggende kommentarer og trakassering,

6.4 Sosiometrisk undersøkelse

I forbindelse med vurderingen av samholdet og samspillet mellom soldatene i Jegertroppen ble det gjennomført en serie med sosiometriske undersøkelser. Sosiometri kan enklest forklares som en kvantitativ metode for å kartlegge sosiale relasjoner, nettverk og gruppestrukturer, og fremstille dem grafisk i et såkalt sosiogram⁴⁶. Sosiometri har flere bruksområder, men er mest

⁴⁶ Sosiogrammet ble utviklet av psykoterapeut Jacob L. Moreno på 1930-tallet, som selv definerte sosiometri som «granskningen av utviklingen og organiseringen av grupper og plasseringen av individer innenfor dem» i artikkelen *Who Shall Survive? Foundations of Sociometry, Group Psychotherapy and Sociodrama*. Se også definisjon i Store Norske Leksikon <https://snl.no/sosiometri>

kjent for måling av sosial status, herunder utestenging (mobbing) blant barn, lederutvelgelse, rådgivningsnettverk⁴⁷ og analyse av fiendtlige og mindre transparente nettverk (se Everton, u.å)⁴⁸.

Det er flere grunner til at FFI gjennomførte sosiometriske undersøkelser. For det første ønsket FFI å gjennomføre en pilotstudie med bruk av sosiometri som verktøy. Hvilken ekstra innsikt om samholdet i en militær avdeling kan en slik tilnærming genere? For det andre trengte troppsbefalet et best mulig beslutningsgrunnlag for å sette sammen patruljelagene og velge patruljefører. Sosiometri er imidlertid en metode som må brukes med varsomhet, og det skal sies at troppssjefene og troppsbefalet var noe skeptisk til hva en serie med sosiometriske undersøkelser ville gi dem. Etter noen runder med datainnsamling, analyser og samtaler om resultatene fant vi at en sosiometrisk undersøkelse ikke nødvendigvis gav ny innsikt, men langt på vei bekreftet de observasjonene troppsbefalet allerede hadde gjort seg. Slik kunne sosiometrien bidra til mer «trygghet» i f.eks. valg av patruljefører.

Det er flere måter å gjennomføre en sosiometrisk undersøkelse på. En vanlig fremgangsmåte, som også anbefales av utdanningsdirektoratet i forbindelse med kartlegging av mobbing i skolen⁴⁹, er å være til stede i det daglige samspillet og observere hvem som interagerer med hvem i hverdagen. Dette er en ressurskrevende prosess. Vi valgte å gjøre det enklest mulig ved å kombinere troppssjefenes kontinuerlige vurderinger og stille soldatene fire spørsmål⁵⁰, på tre ulike tidspunkt gjennom tjenesten. De fire spørsmålene vi spurte de var:

Hvem av dine medsoldater i Jegertroppen...

...vil du helst være sammen med i tjenestetiden?

...vil du helst være sammen med på fritiden?

...vil du helst unngå i tjenestetiden?

...vil du helst unngå på fritiden?

Respondentene skulle oppgi inntil tre navn på hvert spørsmål, men de kunne selv velge om de ville oppgi tre, to, ett eller ingen navn. Disse svarene ble så koblet sammen med respondentens eget navn i et såkalt sosialt nettverkskart (sosiogram)⁵¹. I de tilfellene hvor to stykker oppgav hverandre som den de helst ville være sammen, tegnet vi en tykkere to-veis pil mellom medlemmene. Hvis det var et «ensidig forhold», tegnet vi en smalere en-veis pil mellom medlemmene. Tilsvarende fremgangsmåte brukte vi der respondentene ville unngå hverandre eller en annen, men da med røde piler, se figur 4.17.

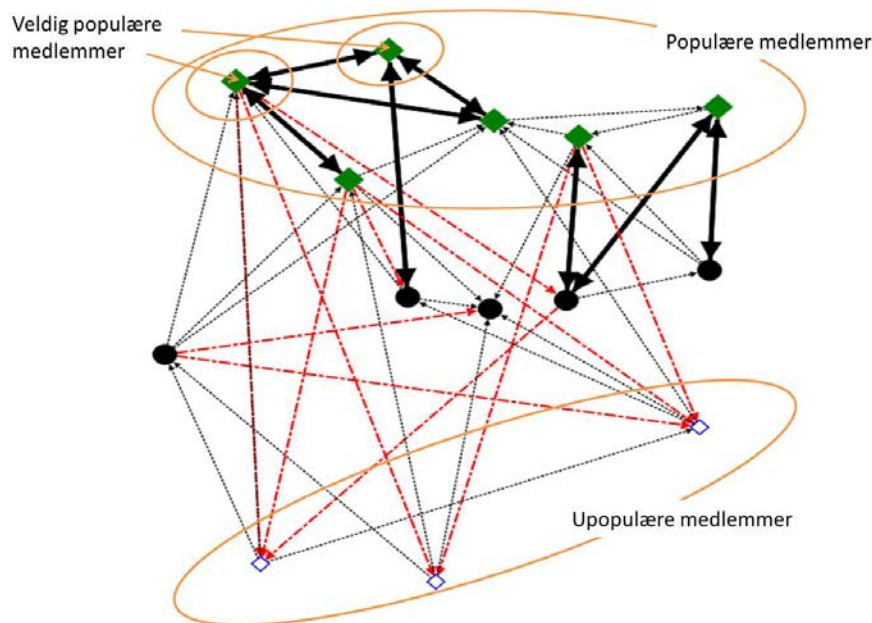
⁴⁷ <https://www.magma.no/betydningen-av-svake-og-sterke-baand-i-sosiale-nettverk>

⁴⁸ <https://www4.uwm.edu/people/haas/sna/evertonsnaguide.pdf>

⁴⁹ <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/laringsmiljo/psykososialt-miljo/sosial-kompetanse/struktur-og-regler/>

⁵⁰ På mobiltelefon, med bruk av confirmit (spørreundersøkelse).

⁵¹ Vi brukte NodeXL for å generere nettverkskartet, <https://nodexl.codeplex.com/>. I analysen og samtalen med troppssjefene brukte vi også andre fremstillinger for å vise styrken og endringen i samholdet.



Figur 6.4 Nettverkskart fra én av Jegertroppens seks sosiometriske undersøkelser i perioden 2014–2016.

De grønne «nodene» illustrerer de kvinnene i troppen som flest vil være sammen med (mange sorte piler). De svarte «nodene» illustrerer de kvinnene som de fleste har et nøytralt forhold til, mens de blå «nodene» i nettverket er de kvinnene som flere svarer at de vil unngå (mange røde piler).

I fare for å påvirke samholdet i troppene viste vi aldri nettverkskartet til soldatene. Det ble kun brukt som bakgrunnsinformasjon i troppssjefens vurdering av patruljesammensetning og til den personlige midtveissamtalen mellom troppssjef og soldat. Det som kommer tydelig frem i nettverkskartet fra én av gjennomføringene i perioden som er vist ovenfor, er at det er to kvinner som skiller seg ut som veldig attraktive medlemmer, mens tre kvinner skiller seg ut ved at flere svarer at de vil unngå dem. De som skiller seg ut som attraktive har et tosidig ønske om å tilbringe tiden sammen både på tjenestetid og i fritiden. De to som fikk flest positive to-veis piler var også ansett å være de uformelle lederskikkelsene i troppen, både faglig og sosialt. Når troppssjefen i personlig midtveissamtale oppfordret disse lederskikkelsene til å ta vare på de «faglig usikre» medlemmene styrket man dermed samholdet i hele troppen.

Det som er interessant i denne sammenhengen er at de tre som flere svarte at de ønsket å unngå også falt ifra ved senere eksamensøvelser. Det kan dermed se ut til at grunnen til at flere unngikk disse tre personene var knyttet til etableringen av et oppgavebasert samhold (*task cohesion*) og ikke nødvendigvis sosiale egenskaper. Mange i troppen mente at disse tre ikke presterte så bra som en kunne forvente, noe som illustreres i dette sitatet fra den kvalitative datainnsamlingen:

Forsker: *Var det noen som kom inn som du tenker ikke burde ha kommet inn?*

Jeger: *Eh – ja, det synes jeg. Ja. Jeg tenker at det er ikke alle som klikker like bra sosialt sett, eller som ikke har levd opp til de kravene som jeg synes bør stilles til hvert individ her i tropp i et sånt utdanningsår. Man merker jo at det er noen av de samme personene som alltid henger litt etter, uansett hva man driver med. Og det er trist for hele gruppen, for når det er samme person som hele tiden drar alle ned, så blir det slitsomt [...] Det kan være både når vi er ute og marsjerer og under oppdragsløsningen, eller når vi er inne [...] det er ikke bare fysisk, men også når vi for eksempel har SIBO eller teoretisk. Du føler ofte at det kan være samme personene som henger etter og som kanskje ikke catcher ting like fort som andre. Det blir ofte en byrde for resten av gjengen, i hvert fall når vi er så få så merker man veldig godt de som henger litt etter og drar gruppen ned.*

Forsker: *Er det de samme personer i de samme oppgavene?*

Jeger: *Ja, på flere, i hvert fall.*

Forsker: *Er det de samme som ikke klikker så god sosialt?*

Jeger: *Ja, det føler jeg.*

Forsker: *Hva tror du det kommer av?*

Jeger: *Jeg vet ikke. Det kan godt være at de har litt mye å jobbe med når de skal lære seg det som skal læres, og har kanskje nok med seg selv og at man ikke klarer å se personene rundt seg. Da kan det ofte bli litt at det sosiale krasjer, på en måte, hvis du ikke kan lese de andre – eller ha overskudd til å se hvordan de personene rundt deg responderer på hvordan du er, og at du ikke ser de sosiale settingene (Jeger, anonymisert kull).*

Avslutningsvis er det verdt å nevne at det sosiale nettverkskartet endret seg over tid. Noen gikk fra å være en mange ønsket å være sammen med til å bli mindre attraktiv og motsatt. Dette er en av grunnene til at sosiografiske fremstillinger må brukes med varsomhet. Dette var også aktørene i FSK oppmerksomme på basert på sin erfaring med skjulte kameratvurderinger⁵² som de brukte på samme måte som sosiometrien, dvs. som «det ekstra grammet på vektskålen»:

Så i det store og hele tror jeg vi skal være bevisst at det er et sånt øyeblikksbilde, de der kameratvurderingene. Ta etter den øvelsen vi hadde på opptaket med gummibåt, da vil en kameratvurdering bli en helt annen når de er ferdig, enn det den var før, på bakgrunn av det øyeblikksbildet de har av den øvelsen, som er et helvetes slit. Da kommer det frem – på den ser vi stadig han som blir aggressiv fordi han tror at makkeren ikke løfter. Så vi har vel et sånt forhold til dette at jo, vi bruker det [kameratvurderinger], og det kan være dråpen i glasset eller det ekstra grammet på vektskålen hvis det er mye annet. Men jeg tror ikke det alene får voldsom effekt (Leder/Instruktør TW).

⁵² Se Ronnes & Fasting (2011) og Ronnes & Hellum (2013) for bruk av åpne og skjulte kameratvurderinger – og rangeringer i Forsvaret.

7 Klarer Forsvaret å beholde kvinnene fra Jegertroppen?

I dette kapitlet vil vi undersøke forskningsspørsmålene: **Hvilket utviklingsmønster ser vi i motivasjon, trivsel og ønske om videre tjeneste i Forsvaret hos kvinnene i Jegertroppen, og klarer Forsvaret å beholde kvinnene fra Jegertroppen etter endt førstegangstjeneste?**

For å vurdere hvorvidt Jegertroppen er et godt tiltak for å beholde kvinner i Forsvaret er det, som tidligere nevnt, nyttig å ha noe å sammenligne med. Vi vil derfor se på utviklingsmønster i motivasjon, trivsel og ønske om videre tjeneste ved hjelp av data fra den longitudinelle spørreundersøkelsen som ble gjennomført i både FSK og Brigade Nord (spørreundersøkelse A i figur 2.3). Deretter vil se hva kvinner som har fortsatt i annen tjeneste etter Jegertroppen, forteller i de kvalitative intervjuene.

7.1 Motivasjon for nye og krevende oppgaver

Motivasjon og trivsel er ikke det samme. I trivselsbegrepet fremheves det å finne seg til rette eller føle seg vel, og begrepet dekker gjerne også hvordan et individ opplever sine relasjoner med andre.⁵³ Motivasjon er derimot en samlebetegnelse for faktorer som styrer eller påvirker ens adferd og innsats.⁵⁴ Imidlertid er trivsel og motivasjon sterkt korrelert og påvirker hverandre gjensidig. Høy grad av trivsel kan for eksempel føre til en økt følelse av personlig og faglig motivasjon, og motsatt kan sterk felles motivasjon hos medlemmene i en gruppe føre til at de trives sammen (*task cohesion*, se kapittel 6). Vi har derfor forsøkt å måle både motivasjon og trivsel.

Motivasjon refererer til de indre og ytre kreftene som initierer handling og bestemmer dens retning, intensitet og vedholdenhet. Demotivasjon refererer til situasjoner hvor motivasjonen til å delta i en aktivitet opphører, enten den er drevet av indre eller ytre krefter. Motivasjon kan dermed forstås som en situasjonsbetinget variabel. Motivasjon består imidlertid av noen varige aspekter også, hvor noen vil være mer tilbøyelige til å gjenoppta og holde ut aktivitetene til tross for demotivasjon i enkelte situasjoner. Man kan dermed skille mellom grunnleggende motivasjon og situasjonsbetinget motivasjon. Situasjonsbetinget motivasjon beskriver da den motivasjonen man har til å gjennomføre en gitt aktivitet på et gitt tidspunkt. Grunnleggende motivasjon beskriver motivasjonen for deltakelse og gjennomføring av et vedvarende «aktivitetssett», som for eksempel utdanning, idrett, ekteskap eller yrke, uavhengig av den situasjonsbetingede motivasjon for en dagsaktuell aktivitet (Vallerand, 1997).

For å måle noe som kan forstås som grunnleggende motivasjon for nye og krevende oppgaver hos kvinnene i Jegertroppen benyttes subskalaen motivasjon fra Handelshøyskolen BIs

⁵³ <https://www.ordnett.no/search?language=en&phrase=trivsel>

⁵⁴ <https://snl.no/motivasjon>

kreativitetstest⁵⁵. Dette fordi BIs kreativitetstest var inkludert i Brigadeundersøkelsen (Hanson, Steder & Kvalvik, 2016). Vi kan dermed sammenligne motivasjon hos kvinner i førstegangstjeneste i Jegertrøppens første årskull med kvinner som var i førstegangstjeneste i Brigade Nord samme år.

I BIs kreativitetstest måles motivasjon ved hjelp av åtte spørsmål⁵⁶ som skåres på en skala fra en til fem. De åtte spørsmålene er veldig generelle og er ment å kunne benyttes på tvers av virksomheter. Desto høyere sammenlagt score på de åtte spørsmålene, desto mer motivert skal man være.

Testen opererer med tre grader av motivasjon hvor respondenter med sammenlagt skår mellom 40–25 poeng ansees å ha en ganske sterk motivasjon, uavhengig av tid, sted og rom. Disse respondentene skal ha en høy grunnleggende motivasjon for å mestre nye og krevende oppgaver på de fleste områder, og skal være utholdende og ikke gi seg så lett. Middels skår, mellom 25 og 15 poeng, skal tyde på at motivasjonen er avhengig av situasjonen, og at respondenter kan være utholdende og trives med krevende oppgaver dersom noe trigger dem. Lav skår, mellom 15 og 8 skal tyde på at respondenter ikke synes det er spesielt viktig å jobbe med vanskelige eller nye oppgaver.

Motivasjonen ble målt ved hjelp av denne testen på tre ulike tidspunkt⁵⁷ hos kullet som startet i førstegangstjeneste i FSK og Brigade Nord sommeren 2014. På første måling har vi svar fra 284⁵⁸ kvinner møtt til innrykk i Brigade Nord, og 53 respondenter på grovopptak til Jegertrøppen. På andre og tredje måling har vi svar fra henholdsvis 212 og 111 kvinner fra Brigade Nord. I Jegertrøppen var antallet kvinner redusert til under 15 på disse tidspunktene, men nesten alle har svart på undersøkelsen.

⁵⁵ Hentet fra: <https://www.bi.no/forskning/business-review/articles/2013/09/bis-kreativitetstest/>. Se Martinsen (2011) for syntese og utvikling av «*the creative person profile*».

⁵⁶ 1) Det skal mye til før jeg gir opp å jobbe med en vanskelig oppgave. 2) Jeg er mer selvstendig enn de fleste andre. 3) Når jeg skal løse en vanskelig oppgave, gleder jeg meg til å begynne. 4) Jeg liker godt oppgaver hvor det ikke er sikkert om jeg klarer å finne en løsning eller ikke. 5) Jeg prøver å finne nye fremgangsmåter når jeg løser problemer. 6) Jeg arbeider aktivt for å nå de mål jeg har satt meg. 7) Når jeg jobber med oppgaver, gir jeg meg helst ikke før jeg har funnet en best mulig løsning, selv om jeg allerede har funnet en løsning som kan være tilfredsstillende. 8) Jeg søker etter nye ideer når jeg løser problemer (Spørsmål i sub-skalaen motivasjon i BIs kreativitetstest).

⁵⁷ En svakhet med den komparative analysen er at tredje måling ble gjennomført etter to ulike milepæler i utdanningen for henholdsvis Jegertrøppen og Brigade Nord, og følgelig også etter ulik lengde i tjeneste. I Brigade Nord ble tredje måling foretatt etter at avdelingsutdannelsen var fullført, ni måneder ut i tjenesten. I Jegertrøppen ble tredje måling utført etter static-kurset som var en viktig overgangsfase for disse soldatene (se kapittel 5.1). Jegerne var da bare fem måneder ut i tjenesten. Det ble imidlertid utført en fjerde måling i Jegertrøppen, like før avsluttet tjeneste, og resultatene mellom tredje og fjerde måling var uendret. Det kan derfor antas at resultatene for Jegertrøppen ville vært de samme også ni måneder ut i tjenesten.

⁵⁸ Fra en populasjon på om lag 350 kvinner.

Poengsum	Hvor motivert er kvinner gjennom førstegangstjenesten?	Måletidspunkt 1		Måletidspunkt 2		Måletidspunkt 3		
		Jegertroppen	Brigaden	Jegertroppen	Brigaden	Jegertroppen	Brigaden	
		Gjennomsnitt	30,5	28,1	30,3	28,2	30,5	26,5
		Standardavvik	4,5	4,8	2,7	5,0	3,2	4,7
Høy skår (40-25p)	Respondenten har ganske sterk motivasjon i retning av å mestre nye og krevende oppgaver på de fleste områder. Dette tyder på at en kan være utholdende og ikke gir deg så lett når en setter seg mål.	90 %	76 %	100 %	79 %	100 %	71 %	
Middels skår (15-25p)	Motivasjonen er situasjonsbetinget. Når noe trigger respondenten, kan en være utholdende og trives med krevende oppgaver. I andre situasjoner kan respondenten muligens være mer tilbaketrukket og ikke bry seg så mye om å løse krevende oppgaver.	10 %	24 %	0 %	21 %	0 %	28 %	
Lav skår (15-8p)	Respondenten synes at det ikke er spesielt viktig å jobbe med veldig vanskelige oppgaver. Respondenten holder ikke på så lenge med krevende oppgaver før en gir seg eller får hjelp av andre. Respondenten er heller ikke begeistret for å jobbe med helt nye typer oppgaver.	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	
		Signifikant forskjellig		Signifikant forskjellig		Signifikant forskjellig		
				Jegertroppen uendret Brigaden uendret		Jegertroppen uendret Brigaden endret		

Figur 7.1 Sammenligning av skår på motivasjon hos kvinner i førstegangstjeneste ved FSK og Brigade Nord på tre måletidspunkt; ved innrykk sommeren 2014, etter 2 måneder i tjeneste, og etter endt aspirantperiode i Jegertroppen og endt avdelingsperiode i Brigade Nord.

Resultatene viser at alle kvinnene fra Jegertroppen hadde en høy skår på det vi kan forstå som en grunnleggende motivasjon for mestring av krevende oppgaver ved andre og tredje måletidspunkt. Ved første måling, etter grovseleksjon til Jegertroppen, var det 90 prosent av respondentene som hadde en høy skår på denne testen, mens 10 prosent hadde en middels skår. Endringen fra første til andre måletidspunkt kan skyldes at de med middels skår på motivasjon for mestring av krevende oppgaver falt fra gjennom rekruttskole, opptaksøvelse og aspirantfase.

I Brigade Nord var det 76 prosent av de kvinnelige respondentene som hadde en høy skår på innrykksdagen. Av de som fortsatt tjenestegjorde etter to måneder var det noen flere, 79 prosent som hadde en høy skår på motivasjon. Dette kan tyde på at det også her har foregått en seleksjon hvor de med lavest skår på motivasjon har falt fra i løpet av de to første månedene.

Fra andre til tredje måling skjer det imidlertid en ulik utvikling mellom kvinnene i FSK og kvinnene i Brigade Nord. Mens 100 prosent av respondentene som har «holdt ut» tjenesten i Jegertroppen har en høy skår på motivasjon, er det nå en lavere andel kvinnelige respondenter med høy skår på motivasjon i Brigaden enn hva det var der ved andre måling. I tillegg er det 2 prosent av kvinnene i Brigade Nord som nå har en lav skår på motivasjon, mot ingen på tidligere tidspunkt. Endringen i skår fra andre til tredje tidspunkt i Brigade Nord er signifikant ($p < 0,05$)⁵⁹.

Hvorvidt det er utvalgsfeil, kontekstuelle forhold, eller en «mørketidsdepresjon» som forårsaker den negative endringen i motivasjon fra andre til tredje måletidspunkt for kvinner i Brigade

⁵⁹ For å teste om det var en signifikant forskjell i kvinnenes motivasjon mellom andre og tredje måling ble det benyttet en tosidig t-test, antatt ulik variasjon og F-skår, med nullhypotese «gjennomsnittlig skår fra andre til tredje måletidspunkt er lik».

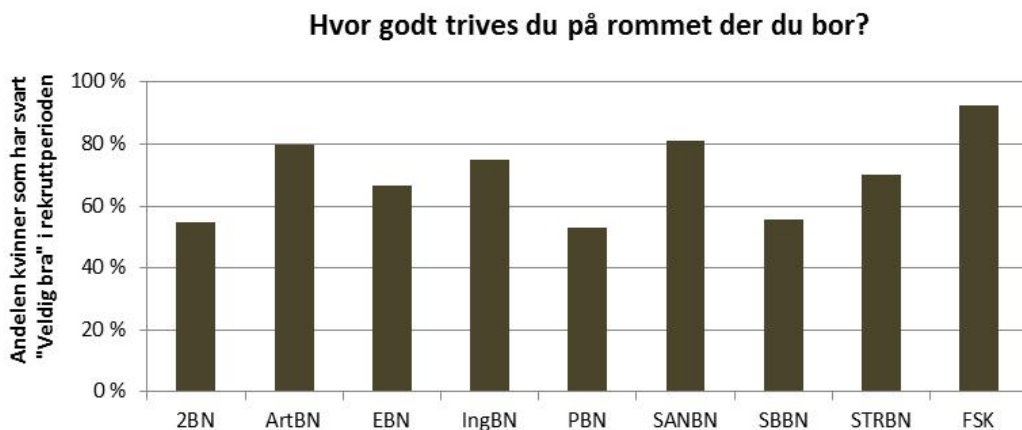
Nord vet vi ikke. Resultatene fra de kvalitative intervjuene, som vil presenteres i kapittel 7.4, antyder at kvinner som har søkt Forsvaret fordi de ønsker seg en krevende utfordring, mister motivasjonen for tjeneste når de tilbys en rutinepreget og lite krevende tjeneste. Dette er i så fall i samsvar med grunnleggende motivasjonslære hvor det vises at indremotiverte individer søker stimulerende utfordringer som passer deres kompetansenivå, og som verken er for lette eller for vanskelige (Deci & Ryan, 1985). Blir det for lett vil ikke oppgaven være interessant nok til å fremkalle motivasjon.

Resultatene fra motivasjonstesten viser videre at det var en større andel av kvinnene som møtte til opptaksprøver ved FSK som hadde en høyere skår på motivasjon (90 prosent) enn det var blant kvinnene som møtte til førstegangstjeneste i Brigade Nord (76 prosent). Forskjellen mellom kvinnene i de to gruppene er statistisk signifikant ($p < 0,05$). Ved tredje måling er forskjellen mellom de to gruppene enda større, hvor 100 prosent av de kvinnelige respondentene fra Jegertroppen har en høy skår på motivasjon mot 71 prosent i Brigade Nord.

Det at vi finner høy grad av motivasjon for mestring av nye og krevende oppgaver blant kvinnene i FSK er ikke nødvendigvis overraskende da de i utgangspunktet er selekterte på nettopp dette. Imidlertid var det flere av kvinnene i Jegertroppen som hadde svart at de var umotiverte (ikke interessert) i militær tjeneste på sesjonstidspunktet (se kapittel 4.2), mens de fleste av kvinnene som møtte til innrykk i Brigaden var valgt ut til tjeneste på bakgrunn av at de hadde sagt seg motiverte for tjeneste på sesjonstidspunktet.

7.2 Trivsel i tjenesten

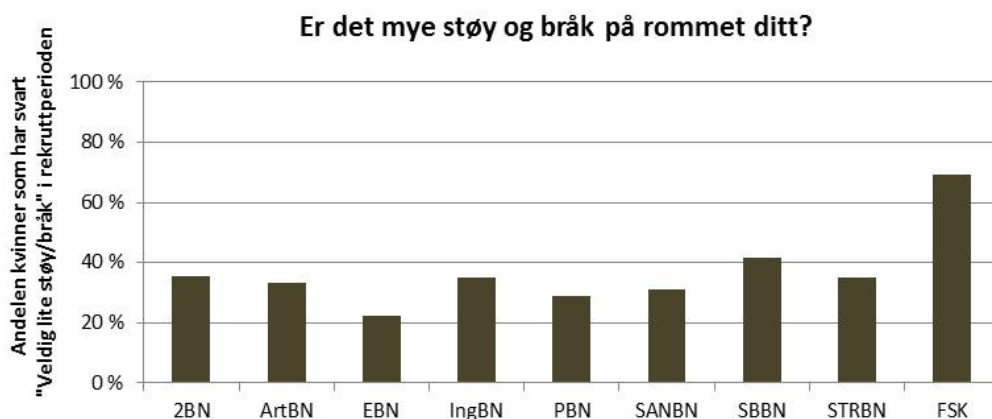
I den longitudinelle spørreundersøkelsen ble det undersøkt hvor godt soldater i Brigade Nord og FSK trives i tjenesten ved hjelp av fem spørsmål som man tror kan ha betydning for trivsel i førstegangstjenesten. Det første spørsmålet som ble benyttet for å måle trivsel i undersøkelsen var: «*Hvor godt trives du på rommet der du bor?*». Fra svarene på dette spørsmålet i andre måling ser det ut til at trivselen på rommet er signifikant høyere blant kvinnene i Jegertroppen (FSK) enn den er blant kvinner i de deltakende avdelingene fra Brigade Nord, se figur 7.2.



Figur 7.2 Sammenligning av trivsel på rommet mellom kvinner i Jegertroppen (FSK) og åtte bataljoner i Brigade Nord. Figuren viser andel kvinner som har svart at de trives veldig bra på rommet ved andre måling, dvs. etter to måneder i tjeneste.

Resultatet må imidlertid tolkes med forsiktighet. For det første var det større omrokkeringer på rommene i FSK enn i Brigaden i denne perioden. Dette som følge av at kandidater falt ifra i løpet av FSKs seleksjonsfase, og at kvinnene i Jegertroppen bodde på én forlegning i sin korte rekruttskole, og en annen i aspirantfasen, i tillegg til at de var mye ute i felt. For det andre er det et ulikt antall kvinner i de forskjellige avdelingene, fra 9 i Etterretningsbataljonen (EBn) til 41 i Stridstrenbataljonen (StrBn), og ikke minst en ulik andel kvinner i forhold til menn. For det tredje bodde kvinnene i Brigade Nord på kjønnsblandede rom, mens kvinnene i Jegertroppen bodde på rene kvinnerom. Begge grupper bodde for det meste på seks mannsrom.

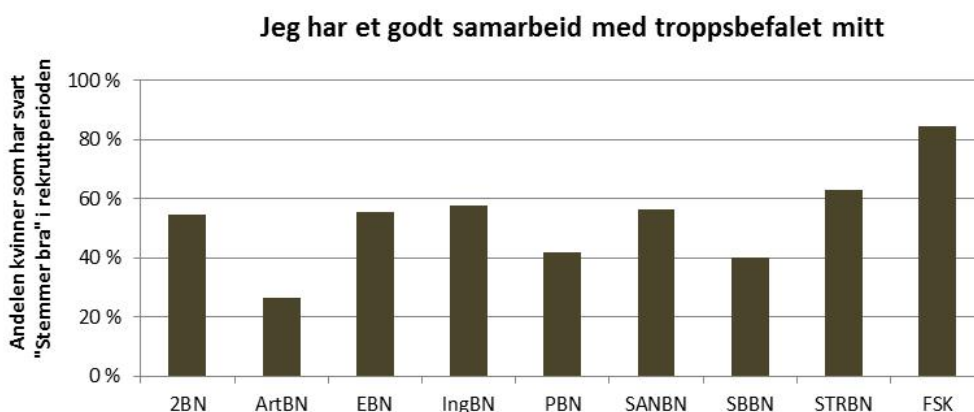
Respondentene fikk også spørsmålet «Er det mye støy og bråk på rommet ditt?». Her ser vi at det er en større andel blant kvinnene i Jegertroppen som rapporterer at det er «veldig lite støy/bråk» på rommet etter to måneders tjeneste enn hva det er i brigadens avdelinger, vist i figur 7.3. Også her er forskjellen mellom kvinnene i Jegertroppen og kvinnene i avdelinger signifikant ($p < 0,05$).



Figur 7.3 Sammenligning av støy og bråk på rommet mellom kvinner i Jegertroppen (FSK) og åtte bataljoner i Brigade Nord. Figuren viser andel kvinner som rapporterer at det er veldig lite støy/bråk på rommet etter to måneders tjeneste.

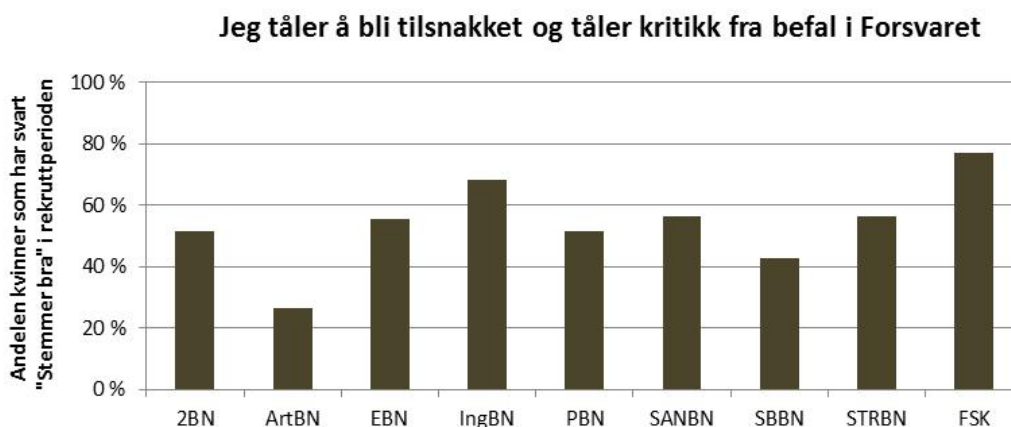
Igjen må resultatene tolkes med forsiktighet. Det kan være slik at spørsmålet er oppfattet ulikt av respondentene. Noen kan ha forstått det som støy og bråk i form av både uenighet og «kødding», mens andre kan ha tolket det som høy musikk, høye røster og folk ut og inn når noen for eksempel prøver å sove. Man kan uansett anta at jo mer krevende tjenesten er, jo mindre overskudd har man til støy og bråk, uansett hvordan man velger å definere det. I tillegg kan man anta at risikoen for å bli tatt ut av tjenesten dersom man ikke tilfredsstillt kravene skaper et motiv for å falle raskt til ro og skaffe seg hvile i Jegertroppen. Hvorvidt støy og bråk på rommet påvirker kvinnenes trivsel i positiv eller negativ retning er også vanskelig å vurdere, da noen kan trives nettopp fordi de har mye liv rundt seg, mens andre kan mistrives med slike omgivelser.

En annen faktor som kan påvirke soldatens motivasjon og trivsel er at soldatene har et godt samarbeid med troppsbealet. Respondentene ble derfor spurt om å vurdere hvor godt påstanden «Jeg har et godt samarbeid med troppsbealet mitt» stemmer for dem. Fra figur 7.4 ser vi at det er en større andel av kvinnene i Jegertroppen (FSK) som svarer at dette stemmer bra enn hva det er i brigadens avdelinger.



Figur 7.4 Sammenligning av selvrapportert samarbeid med troppsbeftet blant kvinner i Jegertroppen (FSK) og åtte bataljoner i Brigade Nord. Figuren viser at det er en større andel av kvinnene i Jegertroppen som opplever at de har et godt samarbeid med troppsbeftet sitt enn i brigadens avdelinger.

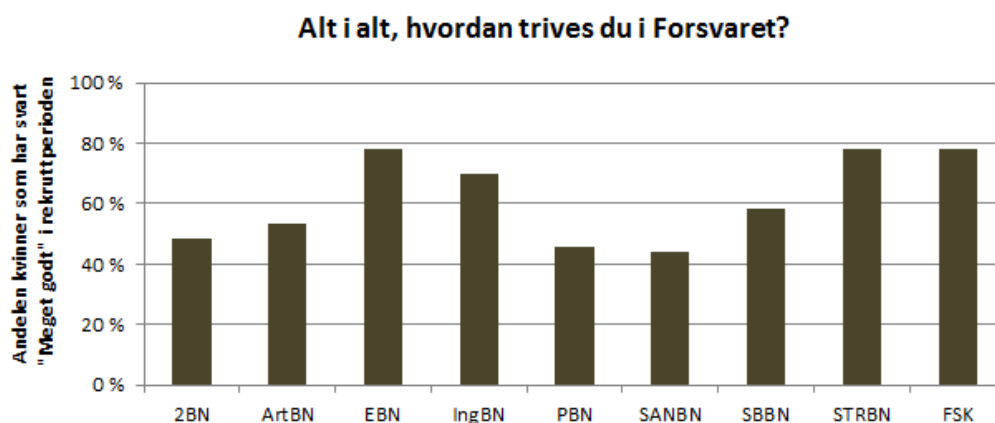
Samarbeidet mellom soldat og troppsbefal kan påvirkes av soldatens toleranse for tilsnakk og kritikk fra befalet. Respondentene ble derfor bedt om å vurdere hvor godt påstanden «Jeg tåler å bli tilsnakket og tåler kritikk fra befalet i Forsvaret». Også her er det en større andel av kvinnene i Jegertroppen som svarer at påstanden stemmer bra for dem, enn hva det er i brigadens avdelinger, vist i figur 7.5.



Figur 7.5 Sammenligning av toleranse for tilsnakk og kritikk fra befalet mellom kvinner i Jegertroppen (FSK) og åtte bataljoner i Brigade Nord. Figuren viser at det er en større andel av kvinnene i Jegertroppen som svarer at de tåler tilsnakk og kritikk enn hva det er i brigadens avdelinger.

Det femte trivselsspørsmålet i undersøkelsen lød: «Alt i alt, hvordan trives du i Forsvaret?»

Fra figur 7. 6 ser vi at nesten 80 prosent av kvinnene i Jegertroppen svarer at de trives meget godt etter to måneder i tjenesten, og at det er en like stor andel kvinner som trives meget godt i Etterretningsbataljonen (EBn) og Stridstrenbataljonen (StrBn), mens det er en mindre andel kvinner som sier at de trives meget godt i for eksempel 2. bataljon (2. Bn), Panserbataljonen (PBn) og Sanitetsbataljonen (SanBn) (om lag 45 prosent).



Figur 7.6 Sammenligning av generell trivsel i Forsvaret mellom kvinner i Jegertroppen (FSK) og åtte bataljoner i Brigade Nord.

I sum ser det ut til at kvinnene i Jegertroppen har et bedre samarbeid med befalet sitt, opplever mindre støy og bråk på rommene, og trives noe bedre enn kvinnene i Brigade Nord.

7.3 Ønske om videre tjeneste i Forsvaret

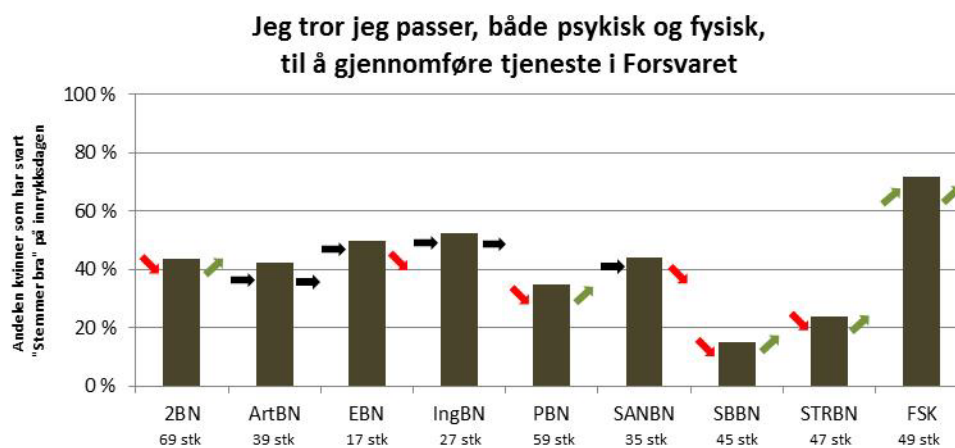
Vi har ikke bare vært interessert i motivasjon for den daglige oppgaveløsningen og trivsel i tjenesten, men også interesse for videre karriere i Forsvaret. For å undersøke dette har vi sett på endringer i to spørsmål stilt ved sesjon, og stilt et direkte spørsmål om sannsynlighet for at de søker videre tjeneste i Forsvaret.

På sesjon del 1 blir alle kvinner og menn bedt om å ta stilling til påstanden «Jeg tror jeg passer, både psykisk og fysisk, til å gjennomføre tjeneste i Forsvaret»⁶⁰. Denne påstanden ble også respondenten i den longitudinelle undersøkelsen bedt om å ta stilling til. Fra figur 7.7 ser vi at det er en høyere andelen kvinner som har svart at de tror de passer til tjeneste i Forsvaret ved grovseleksjon til Jegertroppen (FSK) enn hva det er ved innrykk i Brigade Nord.

⁶⁰ Det var fire svaralternativ på spørsmålet er: 1) Stemmer bra, 2) Stemmer ganske bra, 3) Stemmer ganske dårlig og 4) Stemmer ikke i det hele tatt.

Pilene til venstre for hver av stolpene viser at andelen som tror at de passer i Forsvaret har økt fra sesjon⁶¹ til innrykk for kvinnene i Jegertroppen, mens andelen har holdt seg uendret eller gått ned i de åtte avdelingene i Brigade Nord.

Pilene til høyre for stolpene viser at andelen kvinner som tror de passer til tjeneste i Forsvaret har økt ytterligere for kvinner i Jegertroppen fra innrykk til to måneders tjenesten. Andelen kvinner som tror de passer til tjeneste har også gått opp blant kvinner i 2. bataljon, Panserbataljonen, Sambandsbataljonen og Stridstrenbataljonen fra innrykk til andre måling. For kvinner i Etterretningsbataljonen og Sanitetsbataljonen har imidlertid andelen kvinner som tror de passer til tjeneste i Forsvaret blitt redusert i løpet av de to første månedene i tjeneste.



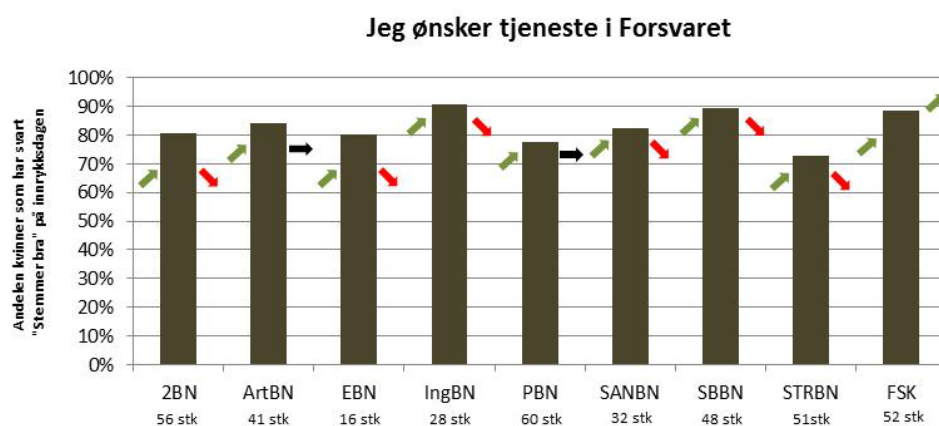
Figur 7.7 Sammenligning av tro på at man passer til tjeneste i Forsvaret mellom kvinner i Jegertroppen (FSK) og åtte bataljoner i Brigade Nord. Stolpene viser andelen kvinner som har brukt svaralternativ «stemmer bra» på innrykksdagen. Pilene til venstre for hver stolpe angir hvorvidt andelen kvinner som valgte dette svaralternativet er gått ned (rød pil) eller opp (grønn pil) eller holdt seg stabilt (svart pil) fra sesjon til innrykk. Pilen til høyre for stolpen angir på samme måte hvorvidt andelen kvinner som valgte dette svaralternativ er endret.

Det som er interessant i denne sammenhengen er at kvinnene som begynte i Jegertroppen var signifikant lavere i tro på seg selv ved sesjon enn ved innrykk. Kun 35 prosent mente at de passet for tjeneste i Forsvaret på sesjonstidspunktet, noe som hadde endret seg til mer enn 70 prosent på innrykksdagen, og denne oppfatningen forbedres ytterligere gjennom førstegangs-tjenesten blant de som tas opp til tjeneste i Jegertroppen. Jegertroppen er den eneste avdelingen hvor andelen kvinner som tror at de passer i Forsvaret har økt mellom alle måletidspunktene.

På sesjon blir også alle kvinner og menn bedt om å ta stilling til påstanden «Jeg ønsker tjeneste i Forsvaret». En observasjon som er gjort i både brigadeundersøkelsen (Hanson, Steder & Kvalvik, 2016) og i studier av sesjonsdata (Køber, 2014) er at ønsket om tjeneste i Forsvaret

⁶¹ I samtykkeerklæringen til den longitudinelle spørreundersøkelsen ble det samtykket til at svarene fra sesjon og alle måletidspunktene kunne kobles sammen.

stiger i tiden mellom sesjon del 2 og oppmøte til førstegangstjeneste. Resultatene fra vår undersøkelse viser at dette er tilfellet også for kvinnene i Jegertroppen. Dette felles mønsteret for soldater som møter til førstegangstjeneste er illustrert med de grønne pilene til venstre for stolpene i figur 7.8. Resultatene viser imidlertid at andelen kvinner som ønsker tjeneste i Forsvaret faller eller holder seg stabilt i brigadens åtte avdelinger, mens andelen øker i Jegertroppen (FSK), noe som er illustrert med pilene til høyre for stolpene i figur 7.8.

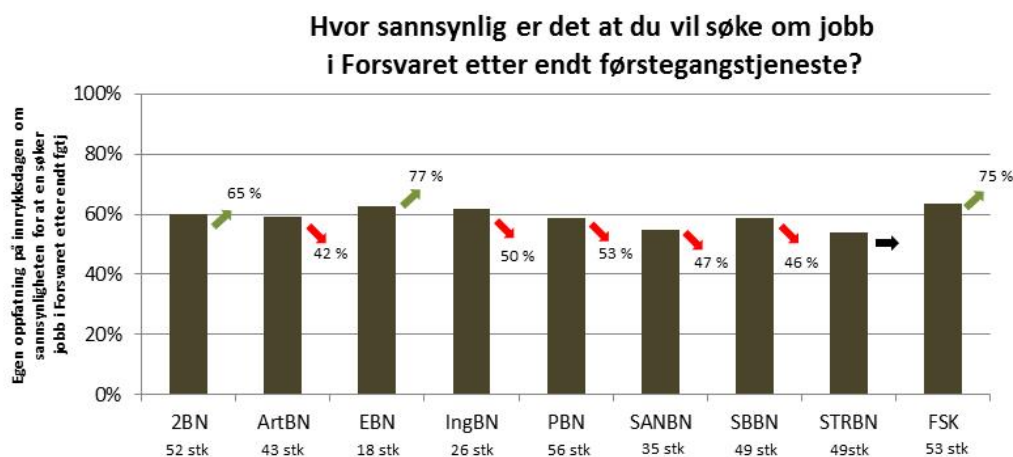


Figur 7.8 Sammenligning av ønske om tjeneste i Forsvaret mellom kvinner i Jegertroppen (FSK) og åtte bataljoner i Brigade Nord. Stolpene viser andelen kvinner som har brukt svaralternativ «stemmer bra» på innrykksdagen. Pilene til venstre for hver stolpe angir hvorvidt andelen kvinner som valgte dette svaralternativ er gått ned (rød pil) eller opp (grønn pil) eller holdt seg stabilt (svart pil) fra sesjon til innrykk. Pilen til høyre for stolpen angir hvorvidt andelen kvinner som valgte dette svaralternativ er gått ned (rød pil) eller opp (grønn pil) eller holdt seg stabilt (svart pil) fra innrykk til målingen etter to måneders tjeneste.

Respondentene i undersøkelsen ble også stilt det direkte spørsmålet: «Hvor stor er sannsynligheten for at du søker jobb i Forsvaret etter endt førstegangstjenesten?». De fleste kvinnelige respondentene oppgir omlag 60 prosent sannsynlighet for at de søker jobb i Forsvaret etter førstegangstjenesten. Alle respondentene endrer oppfatning på dette spørsmålet gjennom tjenesten, og for kvinner i de fleste av brigadens bataljoner reduseres sannsynligheten fra innrykk og to måneder inn i tjenesten (se også Hanson, Steder & Kvalvik, 2016, s.56-61)⁶². Dette er illustrert med røde piler i figur 7.9. Kvinner i 2. bataljonen, Etterretningsbataljonen og

⁶² I Brigadestudien finner Hanson, Steder & Kvalvik (2016) at det er en stor andel av respondentene som ikke har bestemt seg for om de vil fortsette i Forsvaret eller ei, ved innrykk. Noe som kommer til syne ved at en stor andel respondenter legger seg i midten på svarskaalen fra 1 til 7, hvor 1=lite sannsynlig og 7= veldig sannsynlig. Etter ni måneder er det imidlertid en mye større oppslutning rundt ytterpunktene, med en skjevfordeling mot venstre, det vil si at de fleste ikke vil fortsette. En årsak til dette kan være at det er lite stillinger tilgjengelig for soldater som ønsker å fortsette i tjeneste etter endt førstegangstjeneste.

Jegertroppen (FSK) rapporterer imidlertid en økt sannsynlighet for at de vil søke jobb i Forsvaret etter endt førstegangstjeneste.



Figur 7.9 Måling av kvinners oppfatning om hvor sannsynlig det er at de søker jobb i Forsvaret etter endt førstegangstjeneste.

I sum tyder disse resultatene på at tjenesten i Jegertroppen fører til et positivt utviklingsmønster i kvinnenes motivasjon, trivsel og ønske om videre tjeneste i Forsvaret. Videre antyder resultatene at kvinnene i Jegertroppen har en høyere motivasjon for å gjennomføre krevende oppgaver, og at de trives noe bedre og har en større sannsynlighet for å fortsette i Forsvaret enn flertallet av kvinner i Brigade Nord. Om lag 75–80 prosent av kvinnene fra det første årskullet med jegere valgte også å fortsette på kontrakt, eller ta en utdanning i Forsvaret etter endt førstegangstjeneste i Jegertroppen.

7.4 Eliteorientering og bibeholdelse

Flere av våre informanter i FSK mener at kriteriet for suksessvurdering av Jegertroppen må være hvorvidt kvinnene fra Jegertroppen er i operativ tjeneste om fem, ti og femten år:

Det som er spennende er: hvor er disse jentene om et år etter at de dimitterer – fem år, sju og ti, femten år? [...] I mine øyne er det så langt en suksess. Men suksessmålet må være igjen disse fem–sju–ti årene, og hva skjer med jentene – får de anledning til å gjøre karriere i Forsvaret? (Leder/instruktør i FSK TW).

Som vi så i kapitel 5.2 innebærer Jegertroppen en form for tidsbegrenset positiv særbehandling. Etter utdanningen i Jegertroppen er særbehandlingen over, og det er, i alle fall etter det vi vet, ingen operative stillinger forbeholdt kvinner i FSK. Adgang til spesialjegerutdanning, og operative stillinger i FSKs beredskaps- og reservestruktur, må vinnes gjennom den ordinære konkurransen som foregår på menns fysiske premisser. Dette er kanskje mulig, men ikke veldig realistisk for de fleste av kvinnene.

Under overskriften «veien videre» på Forsvarets informasjonsside om Jegertroppen, har det følgelig blitt beskrevet at tjenesten vil gjøre kvinnene godt rustet for søknad til grenaderstillinger og utdanning i Forsvaret, det vil si utenfor FSK (se kapittel 3). Det er også disse to veiene kvinnene i Jegertroppen har tatt; videre utdanning i Forsvaret eller tjeneste som grenader. Hvilke utdanninger, og hvilke grenaderstillinger, vil vi ikke gå nærmere inn på. Vi vil heller ikke si noe om hvilke spesifikke karrieremål Jegerne har satt seg. Ambisjonen er i alle tilfeller at kvinnene skal fortsette i tjenester og funksjoner som gjør dem «gripbare» for støtte til FSKs operasjoner. Modellen hviler således på hvorvidt Forsvaret lykkes med å beholde disse kvinnene. Med verneplikt for kvinner fra 2016-kullet og fremover vil man riktignok kunne beholde kvinnene gjennom Heimevernet, men det gir noen begrensninger når det gjelder kontinuerlig videreutvikling og praktisering av de operative ferdighetene.

Hvorvidt Forsvaret vil lykkes med å beholde kvinnene fra Jegertroppen i daglig tjeneste er vanskelig å svare på nå. Det er bare litt over to år siden de første kvinnene avsluttet året i Jegertroppen. Vi vil likevel komme med noen antydninger. Antydningene baser seg på intervjuer (n=7) med noen av Jegerne fra kull 1 etter 8–10 måneder i videre tjeneste i Forsvaret. I tillegg er antydningen basert på intervjuer med kvinner som søkte Jegertroppen, men som ble fordelt til annen førstegangstjeneste i FSK da de ikke nådde til topps i konkurransen om en plass i Jegertroppen (n=3). Disse intervjuene er inkludert i vurderingen fordi de peker på samme tendens som vi finner blant kvinnene fra Jegertroppen etter 8–10 måneder i videre tjeneste.

Kvinnene som har fortsatt fra Jegertroppen til videre tjeneste i Forsvaret kan deles i to grupper; de som er i en skole/utdanningsaktivitet (inkludert i instruktørfunksjon), og de som er i daglig tjeneste som grenader. I analyse av intervjuene finner vi en forskjell mellom disse to gruppene. De som på en eller annen måte har fortsatt i krevende utdanningsaktivitet med stadig nye utfordringer, er fortsatt motiverte og fornøyde, mens de som er i mer rutinepregede grenaderstillinger er mindre fornøyd og vurderer å slutte. Alle kvinnene har imidlertid til felles at de fortsatte i Forsvaret fordi de trivdes svært godt i Jegertroppen, og håpet at videre tjeneste skulle by på mer av det samme:

*Forsker: Hva var det som gjorde at du valgte å fortsette i Forsvaret etter Jegertroppen?
Jeger kull 1: Det var jo i håp om at det var like bra som i Jegertroppen*

Kvinnene i begge grupper ble også påvirket til å fortsette gjennom en opplevelse av å bli satset på, FSKs ønske om at de skulle fortsette i Forsvaret, og et håp om å kunne komme tilbake til FSK:

Og så ville de veldig gjerne at vi skulle fortsette. Du kan ikke legge skjul på at det smitter litt over, at du føler at de satser på deg. Og da ønsker du på en måte å gi noe tilbake og være med videre, kanskje i håp om å komme tilbake igjen en annen gang (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

Kvinnene i begge gruppene snakker også om Jegertroppen som det beste året i deres liv, og slik sett kan ikke den videre tjenesten måle seg med Jegertroppen. For kvinnene som har fortsatt til

krevende utdanning gjør ikke dette så veldig mye, da de finner andre utfordringer i en annen type utdanning:

Men det [at den fysiske og militære standarden er dårligere] tror jeg det er uansett hva du sammenligner med. Og det er grunnen til at det heter Forsvarets Spesialkommando. De er eksperter på det de gjør, de har tipp-topp utstyr og instruktører og de har jo penger og ressurser mye mer enn det de fleste avdelinger har. Det gjør jo noe i den andre enden. Men jeg ser ikke på det som at skolen her er dårlig, eller at – ja, jeg synes ikke det er noe dårlig det de får til her, og dessuten gjør vi noe helt annet enn i fjor òg. Man merket forskjell, men det er ikke nødvendigvis veldig negativt. Og i fjor var prestasjonen veldig fysisk rettet, det var fysisk tunge øvelser. Mens her er jo prestasjonen veldig faglig rettet (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

De fleste av dem som har valgt videre utdanning finner også igjen flere av faktorene de har opplevd som bra med Jegergruppen: et krevende opptak som de mener resulterer i motiverte kollegaer som er villige til å gjøre en innsats, stadig nye tester de må strekke seg mot, krav om progresjon, og følelsen av å bli satset på, eller være del av en privilegert avdeling:

Jeg er jo fortsatt et sted hvor jeg har vært på opptak. De jeg jobber med nå ønsker veldig å være der og er spesielt interesserte, som jobber med det jeg jobber med nå. Det gjør at det blir veldig bra. Motivasjonen er høy. Når vi har prøver og tester og alt mulig så leser vi sammen. Alle ønsker å stå. Det er stort fokus på det å komme gjennom. Og hvis noen stryker på en prøve, er det liksom motivasjon og «kom igjen, du klarer å lese på nytt» hvis de tar den prøven på nytt. [...] Vi har moduler og tester og vi kjører gjennom et kurs og så har vi tester, og så er vi ferdig med det, og så går vi videre. Det er jo et utdanningsår, men det er ikke en skole. Vi er i felt, og det er veldig grønt, egentlig. Det er overraskende mye mer grønt enn jeg trodde. [...] Jeg er så heldig at jeg jobber i en annen avdeling i Forsvaret som også er ganske privilegert, og da har jeg fått det som følger med der i stedet for å bli i FSK (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

Kvinnene som har fortsatt som grenaderer etter Jegergruppen virker derimot å være mindre fornøyde og lengter tilbake til FSK. En forteller at hun ønsket å kunne fortsette med det de drev med i Jegergruppen, men den muligheten var ikke der:

Det var det beste året i mitt liv, tror jeg. Det merker jeg spesielt nå. Nå savner jeg det veldig. Jeg skulle ønske det [Jegergruppen] var en fast jobb, egentlig, og at jeg kunne gjøre akkurat det jeg gjorde i fjor. [...] Det er ganske vemodig å se de nye jentene. Selvfølgelig er det jo bra å se at det fortsetter, men det er vemodig å vite at det var din plass i fjor [...] Jeg har lyst til å fortsette med det jeg gjorde i fjor, og eneste muligheten er Spesialjeger (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

Selv om den nye tjenesten skulle likne tjenesten i Jegergruppen svarer det ikke til forventningene:

Jeger i videre tjeneste: *Nei, det er jo ikke det [like bra som Jegertroppen]. Men [jeg valgte dette] fordi jeg skulle bruke det som opptreningsplattform. Jeg vil jo ikke ut av Forsvaret, for det er Forsvaret som interesserer meg. Så det er bare for å – [...] vi ble anbefalt dette, fordi det skulle være ganske likt.*

Forsker: *Men er du ikke fornøyd med tjenesten der nå?*

Jeger i videre tjeneste: *Nei. Det er jeg egentlig ikke. [...] Jeg liker egentlig ikke å være [...]. Jeg syntes det var bra i fjor. Marsje med stor sekk og ligge i OP og observere og sånn. Jeg bare liker ikke å være oppsatt som [...]. Det er ikke sånn som det var i fjor.*

Til tross for at disse kvinnene aldri vurderte å slutte i tjenesten da de var i Jegertroppen, vurderer de nå å slutte:

Forsker: *Vurderte du noen gang å slutte i Jegertroppen?*

Jeger i videre tjeneste: *Jeg vurderte aldri å slutte. [...] Bortsett fra [såanne tanker du går med når du er sliten], vurdert jeg aldri å slutte.*

Forsker: *Har du vurdert å slutte i den tjenesten du har nå?*

Jeger i videre tjeneste: *Eh – ja. Men igjen, så vet jeg liksom ikke hva jeg skal gå til heller. Jeg følte at jeg dømte det litt fort, at jeg kanskje måtte gi det litt tid. Men jeg merker at jeg har ikke blitt så veldig mye mer glad i det ennå.*

Det er flere årsaker til kvinnene ikke er like fornøyd med den videre tjenesten som grenader som de var med tjenesten i Jegertroppen. Først og fremst har de en eliteorientering, eller prestasjonsmotivasjon som ikke samsvarer med (de slappe) kravene i videre tjeneste. Dernest savner de den privilegerte statusen, følelsen av å bli satset på, og det å være del av et tett fellesskap. I tillegg opplever de grov og sexistisk «guttehumor», samt latterliggjøring og «kommentarer» på sin bakgrunn fra en eliteavdeling.

I kapittel 7.1 så vi at alle kvinnene i Jegertroppen hadde en høy skår på det vi kan forstå som en grunnleggende motivasjon for mestring av krevende oppgaver. I kapittel 4 så vi også at majoriteten av kvinnene søkte Jegertroppen fordi de ønsket å gjøre noe vanskelig og utfordrende, noe som få andre klarer. En slik prestasjonsmotivasjon, med tendens til eliteorientering kommer også tydelig til uttrykk blant kvinnene fra Jegertroppen som fortsatte til grenaderstillinger:

Det høres kanskje sykt ut, men fra det å hate å presse seg sjøl, så lærer du så masse om deg sjøl [...] Det ser jeg på som en motivasjon. Jo vanskeligere det er – eller, selvfølgelig må det være oppnåelig, men jo vanskeligere noe er jo færre vil klare å gjøre det. Derfor blir jeg motivert av det, for jeg har lyst til å gjøre noe som ikke alle kan bli, eller gjøre. [...] Det høres jo teit ut, men for andre føler jeg at de skal stifte familie og gifte seg, det er det som er målet deres i livet. Men det er noe alle kan. Målet mitt i livet er å bli spesialjeger (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

De utfordringssøkende kvinnene fra Jegertroppen opplever at det stilles for lite krav i videre grenadertjeneste; at det ikke er seriøst nok, at det mangler progresjon og blir for «slapt»:

Jeg merker motivasjonen ved å være her nå – det er litt kjedelig, for jeg savner å være der jeg var i fjor.[...] Jeg synes det var bedre i fjor. Bare sånn enkle ting som lyddisiplin og lysdisiplin når du er ute på øvelse, det savner jeg. Det er ikke noe gøy å ikke kunne bruke lys når du skal opp i sekken, for eksempel, men jeg blir i hvert fall mer taktisk på når du må hviske eller bruke tegn. Det er kanskje slemt å si, men jeg føler at vi var mer seriøse i fjor. Jeg føler at folk likte bedre det de gjorde i fjor. [...] Nå er det på en måte ikke krav som stilles – eller, vi skal begynne å ha noen fysiske tester. I fjor var det hele tiden krav du måtte bestå, og da føler jeg at du må hele tiden tilstrebe å være på topp. Men nå føler jeg at det er litt slapt (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

En har også fått tilbakemelding fra nytt befall om at hun stiller for høye krav, noe som viser en avstand mellom kvinnenes kravsnivå, eller ambisjoner, og kravene i den videre tjenesten:

Jeg stiller vel for høye krav, har jeg fått høre – som jeg ser på som positivt. Jeg fikk faktisk tilbakemelding på det for en måned siden etter en øvelse. Det er bra at alle tilstreber å være gode og være best, men samtidig er kanskje kravene for høye av og til. Jeg ser poenget hans, men samtidig vil jeg gjøre noe som ikke alle andre kan. Man må jo stille krav deretter (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

Kvinnene opplever også at de lærer for lite på det teoretiske området, og dermed risikerer å bli «dumme»:

Det er derfor jeg av og til angrer litt på at jeg ikke begynte på [teoretisk utdanning i Forsvaret]. For jeg søkte jo der, og skulle jo egentlig på opptak. Men så liker jeg godt å være fysisk. Det var det som var så bra med Jegergruppen, at du er så fysisk aktiv samtidig som du lærer teori og samband og alt mulig forskjellig. Mens nå føler jeg at det er mest øvelser og fysisk, og jeg føler at jeg blir litt dum som ikke studerer. Så jeg savner litt å ha – det er ikke det at jeg ønsker å ha lekser, men ønsker å kunne studere og lese litt om dagen (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

Følgelig vurderer de å slutte til fordel for utdanning. En av kvinnene som vil gi grenaderstillingen ett år til, antar at hun vil bli lei, og savner både det fokuset på og den vurderingen av egne prestasjoner som følger av å være i utdanning:

Forsker: *Har du vurdert å slutte i den tjenesten du har nå?*
Jeger kull 1: *Ja – [ler litt]. Litt, for det er ikke så mye utdanning. Det er mest jobb og fokus på alle andre enn deg sjøl. Og jeg savner litt det at det er du som står i fokus og at det er du som skal bli vurdert for det du presterer. Men det er en veldig grei jobb å ha – misforstå meg rett – så jeg vil jo fortsette i den stillingen her et år til. Men da føler jeg at det er på tide å søke noe utdanning [...] Det her er jo egentlig bare en kontorjobb med en litt vaktmesteraktig stilling der du går og fikser ting og henter ting. [...] Jeg tror man blir ganske fort lei.*

Videre savner kvinnen den privilegerte statusen de hadde i Jegertroppen, med en følelse av å bli satset på:

Du ble skikkelig satset på. Du ble ganske god og så fikk du tilbakemelding på at du var god og ikke nødvendigvis fordi du var jente, heller. Du var god som soldat. Det var gøy at det ble brukt så masse ressurser på det. [...] Du føler deg veldig privilegert. Du blir nesten litt rørt. Du føler deg skikkelig privilegert, at du faktisk blir brukt så masse penger på og ressurser – du føler at du får ikke takket nok alle som har gitt deg muligheten [...] Spesielt merker jeg det i år at jeg har vært bortskjemt i fjor. Så det er nesten litt dumt, for jeg merker i år at jeg savner det veldig. Ha de ressursene og alt det (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

Kvinnene savner også fellesskapsfølelsen som fulgte av å være i en utdanningstropp, og av å være blant flere kvinner:

Jeg føler ikke du blir så fulgt opp, på samme måten. Du er liksom et enkeltindivid, mot i fjor så var du en gruppe (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

[Miljøet er annerledes] Både på grunn av at da vi var vernepliktige så bodde vi på femmannsrom, vi bodde oppå hverandre og vi var sammen hele tiden og vi gjorde alt sammen. Mens nå bor jeg alene. Alle bor alene og folk har også venner litt utenfor, som jobber i andre avdelinger. Man er ikke sammen på samme måten som vi var i fjor, for da var det bare oss (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

Men jeg merker jo av og til, i noen situasjoner, at det er litt annerledes. For eksempel hvis du har fyfo og skal dusje etterpå – bare det at du går alene i garderoben. Jeg ville selvfølgelig ikke ha dusjet med dem [gutta i ny tjeneste], men det er bare sånn at du mangler litt av det fellesskapet, når du skal dusje alene, for eksempel (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

Kvinnene som tjenestegjør i operative grenaderstillinger opplever også å møte en grov «guttehumor»:

Nå er jeg nesten eneste jente. Jeg tenkte det ville være en overgang. Men jeg har egentlig ikke merket sånn veldig forskjell. Det eneste jeg merker er at... Vi var på en måte grove i fjor, med humor og alt mulig når man lever oppå hverandre, og sånn⁶³. Så den største forskjellen på bare å være med jenter, til bare å være med gutter nå, er jo at humoren til menn er annerledes. De er grove på en annen måte [...] De går kanskje litt mer på – det handler veldig mye om sex og utseende, og litt sånn å drite ut. Det er litt typisk guttehumor. [...] Det høres kanskje teit ut, men det er sånn piss og bæsje og promp – de er litt der, faktisk. Eller – noen av dem, den ene er ekstrem. Han ene er sånn

⁶³ Som vist i kapittel 6.2 så innebærer patroljetjeneste o.l. et stort brudd på intimgrensene, og en viktig metode for å unngå at dette blir alt for flaut og pinlig er å bruke humor til å le det bort (se Bjerke & Rones, akseptert for publisering i Res Militaris).

at han sitter og fiser når folk eter og sånn, og det synes jeg er litt drøyt. Men samtidig er jeg glad for at de ikke skjerper seg bare fordi jeg er der. Jeg er jo glad for at de er seg selv og ikke ser på meg som en jente, men heller som en medsoldat. [...] Jeg vil ikke bli driti ut, [men de driter ut hverandre også] Det er sånn – «Å, homo, kom her!» og «Hallo, homo!» De er ikke så veldig hyggelige med hverandre. Du skjønner at de ikke er homo, men – det er mange kallenavn, for å si det sånn (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

Vi hadde ganske grov humor i fjor [i Jegertroppen], og jeg har tenkt at det kan ikke være så mye gælriere humor med gutta. Men her har jeg kanskje merket at det er litt grovere lell, ja. [...] Det virker ikke som de har noen hemninger (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

Disse kvinnene forteller også om episoder som de har vanskelig for å sette ord på og ikke helt forstår, men som kan indikere at de utsettes for seksuell trakassering:

Det er kanskje noen som er... jeg vet ikke om de er... egentlig sånn seksualisert...sånn... men de bare er litt sånn som person. Bare blunker og.... – ja, jeg vet ikke. De kanskje er sånn som person. Jeg vet ikke... (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

Her om dagen var jeg på treningsrommet og da kommer han ene og klapser meg på rompa. Det var unødvendig, egentlig. Men samtidig brydde jeg meg egentlig ikke heller. Jeg skjønner ikke hvorfor han gjorde det. Jeg vet ikke om han prøvde å være morsom eller hva han gjorde (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

I tillegg har kvinnene i de operative grenaderstillingene opplevd å bli sett på som «cocky» fordi de kommer fra FSK, og opplevd å bli noe latterliggjort for dette:

Du blir jo litt mobbet, for alle vet jo at FSK er bortskjemt og har ressurser, så det er jo sånn – Jeg husker ikke hva det var, men vi hadde et skytehus i FSK, og de har jo kun utendørsbane. Og det er alltid mobbing. «Hvis det regner, så skulle dere vel bare inn i skytehuset og –». Folk kom jo med sånne kommentarer hele tiden. Men jeg tror – for jeg snakket litt med sjefen der jeg er nå – og han har jo sagt at de kommer med kommentarer fordi det står respekt av det vi har gjort. Så jeg tror de synes det på en måte er bra. Men samtidig kødder de med det, liksom (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

Jeg føler kanskje at du blir sett på som litt cocky hvis du kommer fra FSK. Jeg håper jo ikke det. Men noen ganger føler jeg at folk mener at jeg er en bedreviter, for jeg prøver – for eksempel her en dag hadde vi skredleksjon, og da spurte han hvordan skal du føre stangen når du skal søke folk? Så sa jeg at «den skal sånn», for det var det vi lærte i fjor. «Nei, det var feil.» Så sa jeg at «da lærte vi feil, da». Og da ble det veldig sånn «åh, det dere lærer i FSK» – og slenger kommentarer. Jeg sa det jo ikke for å være vrang eller bedreviter, jeg sa det fordi det var det vi hadde lært (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

Jeg tror folk vet at vi kommer fra FSK. Vi går jo med vinge og jegermerket og – jeg snakket med en – jeg var ute en helg for ikke så veldig lenge siden – og så begynte han å snakke om at han syntes det virket som om vi var litt sånn cocky fordi vi kom fra FSK.

Det er litt sånn at når du kommer fra FSK så er det et eget stempel i seg selv. Du kommer ikke unna det. Da får du mye forventninger, synes jeg. Og mye – jeg vet ikke om det er fordommer – men det er sånn «ja, du er fra FSK, så du vet vel det, eller, du har vel gjort sånn». Selv om jeg bare har vært vernepliktig så har det vært mye – ja, de tuller litt med det at jeg er derfra. Spesialpike. De synes jo det er kult, da! (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

I sum bidrar disse opplevelsene til at kvinnene som har fortsatt i grenaderstillinger, og spesielt i operative grenaderstillinger, ikke trives like godt i den videre tjenesten som de trivdes i Jegertroppen. Det fører både til et ønske om å forlate Forsvaret, og et ønske om å trene mer for å komme tilbake dit de vil være, nemlig i FSK.

Jeg føler meg litt slem som sier det, men året i Jegertroppen var så bra at jeg tror det kun er Spesialjeger som kan leve opp til det året. [...] Det er ikke sånn som det var i fjor. Men samtidig blir motivasjonen for å trene til spesialjeger enda større. [...] Jeg må bare trene. Trene og trene og trene. Det er jo igjen veldig høye krav, for det er jo ingen jenter i Norge som har klart det før. Men jeg tenker at det ikke er umulig. [...] Det er ikke sikkert jeg noen gang kommer til å klare å bli spesialjeger, men det er noe å jobbe mot (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

En tilsvarende forskjell i tilfredshet avhengig av om man er i utfordrende tjeneste eller lite krevende tjeneste finner vi hos kvinner som ble tilbudt «alternativ» førstegangstjeneste i FSK. Dette er kvinner som deltok på opptak til Jegertroppen, men som *ikke* lyktes med å vinne en av plassene i Jegertroppen. En av de tre kvinnene som ble intervjuet hadde fått «alternativ» førstegangstjeneste i FSK som fallskjerm pakker og trivdes godt, i likhet med tidligere Jegerne under videre utdanning. Dette var en gruppe vernepliktige som fikk static-kurs og vinge på uniformen *før* fallskjermjegerne og jegerne. Som vist i kapittel 5.1 er vingen et viktig identitetssymbol som aktørene omtaler som et «*kvalitetsstempel*», og aktørene ønsker ikke at «*hvem-som-helst*» skal bære dette symbolet. Dette innebar at kvinnen som fikk denne tjenesten måtte tilfredsstillte de formelle fysiske kravene for static-kurs *før* kvinnene i Jegertroppen. I tillegg fikk vernepliktige i denne tjenesten frittfall-kurs, og de fikk være med spesialjegerne på flere øvelser. Dermed ble de sittende på erfaringer (kulturell kapital) som var verdifulle og ettertraktete blant Jegerne og Fallskjermjegerne:

Vi få opp til 120 hopp i år. Og det er for det meste bare fritt fall⁶⁴ men det er for det meste veldig mye lagerarbeid og pakking. I perioden nå hvor Jegertroppen og Fallskjermjegerne har static-kurs, så blir det jo veldig mange skjermmer. Førsti stykker på kurs, og så skal de ha syv hopp hver [...] Ellers er det en del båtdropp i Horten. Da er det at vi drar ut dit og har skjermbergning og tar opp skjermene som ligger i vannet. Så

⁶⁴ Jeger- og fallskjermjeger tropp får ca. 10 hopp, alle automatutløst.

har vi òg nettopp kommet hjem fra USA på en fire ukers lang øvelse. [...] Da var vi med spesialjegerne, og da har de en uke med hopping som sport, og en uke hopping med taktisk. Og når de har taktisk, så pakker vi skjermene deres. Når de har sport, hopper vi sammen med dem. Og da er det noen andre som pakker skjermene våre òg [...] det er viktig at vi hopper for å forstå skjermen, hvordan det fungerer. At vi skal vite hvordan du skal pakke den inn for å få en finest mulig åpning. Hva som skjer hvis noe går feil, og hva vi kan gjøre for å få unna den feilen [...] Det er veldig lite at de [som kom inn i jeger/fallskjermjeger] føler seg bedre eller noe sånt, for det er fort at det kan skje. Det er ikke noe at de behandler oss dårlig eller noen ting. De er interessert i å høre hva vi gjør, og vi er interessert i hva de gjør. Sånn som nå når de har static-kurs er det ofte at vi prater sammen, fordi jeg har hoppet en del i fallskjerm, og de er litt redde og lurer på hvordan man gjør det og sånn, så – ja. Det er bare godt forhold. (Kvinnelig fallskjerm-pakker, vernepliktig i FSK)

De to andre intervjuede kvinnene fikk imidlertid det de opplever som en rutinepreget og lite krevende førstegangstjeneste som «hvem-som-helst» kunne ha utført (vakt og hunderøkter). De opplevde også at tjenesten hadde lav status og var lite prioritert, eller satset på:

H: Det ble jo en stor overgang fra hva jeg egentlig hadde tenkt. Jeg føler at hvem som helst kan bli hunderøkter.

Forsker: Hva gjør man som hunderøkter?

H: Man stiller med hundene, lufter dem. De dagene som har vært kjedelige har bare bestått av å lufter dem fire ganger om dagen og gi dem mat morgen og kveld.

Forsker: Det var ikke det du søkte Forsvaret for?

H: Nei, det var ikke det [...] Jeg har følt meg utrolig liten til tider. Det har jeg. [...] Befalet har vært veldig hyggelig, men til tider føler man seg glemt. Som en del i avdelingen. Man er jo desidert nederst på rangstigen. (Kvinnelig hunderøkter, vernepliktig i FSK).

Begge disse kvinnene begynte å gråte under intervjuet (se etiske vurderinger i kapittel 2.4.2). I kapittel 7.1 så vi at 90 prosent av kvinnene som deltok på grovseleksjon til Jegertroppen hadde en høy skår på det vi har forstått som en grunnleggende motivasjon for mestring av krevende oppgaver, og disse to kvinnene forteller at de hadde søkt Jegertroppen fordi de ønsket en utfordrende tjeneste. Fortellingene deres antyder imidlertid at de ikke får stimulerende utfordringer som passer med deres kompetansenivå, og de opplever å kjede seg. Oppgavene blir det for rutinepregede til å fremkalle motivasjon, og de gir heller ikke mulighet for den anerkjennelsen de søker. Disse to kvinnene hadde også, i likhet med flere av kvinnene som kom inn i Jegertroppen, søkt Jegertroppen fordi de ønsket å være en del av et fellesskap med kvinner. I den «alternative» førstegangstjenesten i FSK opplever de imidlertid at de faller utenfor fellesskapet som eneste kvinne i tjenesten. De opplever også at de fungerer som en «tjener» for de «høye nesetippene» som har kommet inn og blir satset på i motsetning til dem selv:

Forsker: Hva var det som gjorde at du søkte Jegertroppen i fjor?

V: Det var det at jeg fikk det brevet som ble sendt ut til de 2000 beste på sesjon [...] Det

var det at man fikk en bekreftelse på at man kanskje kunne gjøre noe som var litt spesielt [...] Og det var et interessant prosjekt at det var en ren jentetropp, det å kunne være en del av noe med bare jenter.

Forsker: Du hadde lyst til å være en del av noe som var bare jenter?

V: Det var jo det som var et interessant aspekt. [...] Men så ble jeg eneste jente på vaktlaget og én av to jenter i en tropp på over tredve.

Forsker: Hva synes du om det?

V: Det er jo litt sånn – man merker jo det at man er ikke alltid er en av gjengen og sliter mer fysisk. Det fysiske er kanskje ikke like tungt alltid. Man får jo kjent på det, men det er jo sånn at noen av guttene henger man veldig godt med på, at man liksom er like fysisk sterk som noen av dem. [...] Men som eneste jente på laget har jeg bodd på mitt helt egne rom. Så det er jo litt dumt, med det at jeg føler ikke at jeg har kommet helt inn i gruppen, så jeg føler liksom ikke at jeg passer helt inn. [...] Det har vært bra når vi har vært ute, på vinterøvelser, beretløp og sånt. Det har vært det desidert beste. Og utdanningsukene. [...] Men så er det de endeløse timene i vaktbua ... På kontorstolen i tjeneste for folk som ikke åpner døren sjøl og vi skal kunne vite alt. Og når folk ikke får det som de vil, så ... Og det er mye høye nesetipper her. [...] Man går jo fra å være en av de beste til å være nederst, som en tjener. [...] De fleste [i vakt] synes det er litt bittert. Det blir liksom sett på som sånn nødtjeneste. [...] Jeg synes det var ganske dritt [å ende opp i vakt]. Bare mister all lyst til å fortsette i Forsvaret, egentlig [...] Det tærer jo på alt av motivasjon, og man går fra å være der oppe til bare være ganske langt nede (Kvinnelig vakt, vernepliktig i FSK).

I sum ser det altså ut til at Jegertroppen har tiltrukket seg kvinner som anser seg selv som kapable til å vinne en krevende seleksjonskonkurranse, og ta en krevende utdanning som ikke kan gjennomføres av «hvem-som-helst». Slik kan man si at de har en prestasjonsmotivasjon, eliteorientering og selvforståelse som gjør at det kan bli utfordrende for Forsvaret å beholde dem i lite utfordrende og rutinepreget daglig tjeneste, hvor de i tillegg opplever å falle utenfor fellesskapet, havne «nederst på rangstigen», bli dårlig behandlet og/eller glemte. Der det stilles høye krav, og der de får utfordringer og føler seg verdsatt og anerkjent, ser det imidlertid ut til at de trives.

Vi kan konkludere med at det er usikkert hvorvidt Forsvaret er i stand til å beholde kvinnene fra Jegertroppen etter endt utdanning. Det ser ikke ut til at Forsvaret vil klare å beholde dem i rutinepregede grenaderstillinger hvor de får oppgaver under sitt kompetansenivå, og i tillegg blir dårlig behandlet.

8 Bør Forsvaret beholde Jegertroppen?

Til sist gjenstår et overordnet spørsmålet for vår evaluering; **Bør Forsvaret beholde Jegertroppen?** Dette har vi spurt våre informanter om, og de fleste svarer klart ja på dette spørsmålet. Både ledere, instruktører og befal som vi har intervjuet ser ut til å mene at Jegertroppen er en suksess. Dette fordi kvinnene har blitt imponerende dyktige i viktige operative kjernedisipliner, som våpenhåndtering, og de aller fleste fortsetter til annen tjeneste eller utdanning i Forsvaret:

Jeg håper det [at Jegertroppen fortsetter]. Hvis Forsvaret velger å legge ned den, så kan jeg ikke fatte og begripe hva i svarte det er vi driver med. Hvis ikke det er en suksesshistorie, så skjønner jeg ikke hva det er vi skal lage. Eller hva i all verden vi driver med. Da får jeg et eksistensielt problem å løse i hodet mitt. De er billige i drift, de fortsetter i Forsvaret – jeg tror det er én i år som ikke skal søke noen ting i Forsvaret, vi hadde én i fjor som ble sivil, én vanvittig prosent. De får uhemmet skryt fra der de dukker opp, i andre avdelinger. [...] De har vanvittig mye bedre våpenutdanning enn befalet de får når de kommer til nye avdelinger. De har våpenkultur og våpenbehandling og forståelse rundt det som er nigangeren på andre, for de har ikke bare «hold børsa opp, pek den hit, ta i tre skudd». [...] Hvis man tenker å legge ned det, så er jeg interessert i å vite hva det skulle være til fordel for. Da må det jo være noe bedre, da. Det vet jeg ikke helt hvor de har tenkt å få til. Men det ville jo ikke overraske meg. Opprette noen stabstillinger et sted det er varmt, istedenfor. Det er vel det man erstatter krigere med (Leder/instruktør i TW).

Med bakgrunn i både studiens funn og slike informantuttalelser er det lett å konkludere med at Jegertroppen har vært en suksess når det gjelder rekruttering, seleksjon og utdanning av høyst kompetente og operative kvinner, som er motiverte for videre tjeneste i Forsvaret.

Det er likevel noen forbehold som tas. Både ledere, instruktører, befal og jegere selv påpeker at modellens svakheter ligger på kvinnenenes videre muligheter innenfor spesialstyrkene:

Forsker: Har du noen argumenter for at Jegertroppen bør fortsette som permanent tilbud?

Jeger kull 1: Hva skal jeg si? Akkurat nå er det jo ikke akkurat noe veldig bra argument for at de skal ha det. Vi ble jo på en måte kastet ut, eller ikke kastet ut, men det var ikke noen stilling for oss. Jegertroppen søker på en måte spesialjegere, men det var jo ikke det som var meningen, for de får jo nok spesialjegere allikevel. Det er ikke noe om å gjøre å få kvinnelige spesialjegere. De får jo de spesialjegerne som er gode nok allikevel. Så de må jo først få stillinger som er relevant eller grunn nok til å ha det. For andre avdelinger så fortsatte vel syv eller åtte, så sann sett er det jo bra fordi de fikk jenter i andre avdelinger, men for FSKs del burde de jo komme med ny jobb eller stilling for at de skal holde på oss (Jeger kull 1 i videre tjeneste).

Sitatet avdekker en skuffelse som ligger i det å ha kjempet seg gjennom noe som fremstår som første trinn inn til en myteomspunnet eliteavdeling, for så å oppdage at veien videre er stengt. Denne skuffelsen kan nok ha vært større hos det første kullet med Jegere enn senere årskull hvor det har blitt kommunisert tydeligere at Jegertroppen ikke fører til spesialjegerutdanning eller operative stillinger i FSK (se kapittel 3). Våre funn viser imidlertid at modellen kan gi falske forhåpninger. Slik blir det også vanskelig å tro fullt og helt på at det virkelig var et reelt behov for kvinner til spesialoperasjoner som lå til grunn for Jegertroppen (kapittel 3.1). Dermed er det også en fare for at kvinnene i ettertid kan komme til å oppleve Jegertroppen først og fremst som et «rekrutteringsstunt» for økt kvinneandel til «alminnelige stillinger» i det konvensjonelle Forsvaret.

Vi kan dermed konkludere med at det er høyst usikkert hvorvidt modellen er et godt tiltak for å beholde kvinnene i Forsvaret etterpå, og spesielt i operative stillinger.

Ledelsen påpeker også at FSK ikke egentlig har en rolle som styrkeprodusent til Forsvaret, og åpner for at modellen kan videreføres et annet sted:

Modellen her kan jo like gjerne bli bestemt at skal videreføres, men den skal ikke nødvendigvis videreføres her. Den avdelingen her driver ikke med utdanning for Forsvaret. Vi er ikke en styrkeprodusent til Forsvaret generelt sett. Vi er en styrkeprodusent til oss sjøl, og det er det vi har kapasitet til, sånn som det er i dag. Hvis det skal bli sånn at vi skal styrkeprodusere til Forsvaret for øvrig, så må vi få tilleggsbevilgninger helst, og vi må nesten få litt ordre om det (Leder/Instruktør i TW).

Til det kan vi legge til at noe av suksessen med Jegertroppen hviler på opplevelsen av Fallskjermjegertroppen og Jegertroppen som «to-eggede tvillingtropper», eller som «to A-lag», som en av Fallskjermjegerne kalte det. Slik bør en eventuell videreføring av Jegertroppen sees i sammenheng med Fallskjermjegertroppens plassering. Begge troppene kan forstås som en «eliteseleksjon» og «eliteutdanning» av vernepliktige til hele Forsvaret, selv om Fallskjermjegertroppen er en viktig rekrutteringsarena for spesialjegerutdanning.

8.1 Oppsummering

Hensikten med denne rapporten har vært å vurdere hvorvidt Jegertroppen er et godt tiltak for å rekruttere, selektere, utdanne og beholde operative kvinner i Forsvaret.

Informantene forteller at Jegertroppen ble iverksatt på grunn av et operativt behov for kvinner med militær kjernekompetanse til operasjoner hvor soldatens kjønn spiller en rolle. Til grunn lå også en politisk motivasjon hvor man var kritisk til at det ikke var forsøkt med nye metoder når man hadde sett at den tradisjonelle integreringen av kvinner «som en av gutta» ikke førte til flere kvinner i operativ struktur. Ved å skape en arena hvor kvinner slapp å konkurrere med menn, skulle Jegertroppen gi kvinner tilgang til den kompetansen som var nødvendig for å støtte FSKs operasjoner.

Våre analyser viser at:

- Jegertroppen har vært et svært godt tiltak for å rekruttere kvinner som ellers ikke ville valgt Forsvaret, blant annet fordi de ikke så for seg at de ville trives i et mannsdominert miljø. Dermed har FSK også fått tak i kvinner som uttrykker en langt mer positiv holdning til andre kvinner enn vi har sett i tidligere studier hvor kvinnene har tatt rollen som «én av gutta», med distansering fra andre kvinner som resultat (dronningbierespons).
- Ordningen med en egen seleksjon av de beste på kvinnenes fysiske premisser til utdanning i Jegertroppen, og en annen seleksjon av de beste på menns fysiske premisser til utdanning i Fallskjermjegergruppen, har skapt en følelse av å være «to A-lag».
- Deling i enkjønnede grupper kan være et godt pedagogisk grep for å introdusere et kjønn til oppgaver hvor det motsatte kjønn regjerer og har definisjonsmakten. Dette har gitt kvinnene i Jegertroppen tilgang til ferdighetsutvikling i militære kjerneoppgaver uten at de har blitt overkjørt av menn. Mennene i Fallskjermjegergruppen har tilsvarende fått utvikle kompetanse i tradisjonelle kvinneroller («indretjenesten») uten å bli kontrollert av kvinner.
- Etter utdanningen er kvinnene i Jegertroppen langt mer motivert for videre tjeneste enn hva vi finner i andre avdelinger. Det er imidlertid ikke etablert noen karrierestige for å videreutdanne og beholde kvinner i FSK. Kvinnene henvises derfor til utdanning og grenaderstillinger i Forsvaret for øvrig. Med en slik *dead end* innenfor FSK blir det vanskelig å tro fullt og helt på at det virkelig var et reelt behov for kvinner til spesialoperasjoner som lå til grunn for etablering av Jegertroppen. Det er også usikkert hvorvidt Forsvaret vil lykkes med å beholde disse dyktige, utviklingsorienterte og til dels eliteorienterte kvinnene i «alminnelig» rutinepreget tjeneste.

I sum kan vi dermed konkludere med at Jegertroppen har vært et svært godt tiltak for å rekruttere, selektere og utdanne kompetente og operative kvinner til Forsvaret, men vi vet ikke hvorvidt Forsvaret vil lykkes med å beholde dem.

8.2 Anbefalinger

Vi anbefaler å videreføre et tilbud som Jegertroppen på permanent basis fordi:

- En slik enkjønnet gruppe ser særlig ut til å være et godt pedagogisk grep for å introdusere et kjønn til oppgaver hvor det motsatte kjønn regjerer og har definisjonsmakten. Slik virker Jegertroppen å gi kvinner *tilgang til militær kjernekompetanse* uten at de blir overkjørt, eller trekker seg tilbake for å gi plassen til dominerende menn. En slik tidsbegrenset og positiv

særbehandling som Jegertroppen er et eksempel på, beskrives av Barne- og Likestillingsombudet (Ot.prp. nr. 44 (2007–2008), s. 254; se også Kristoffersen, 2017) som et tillatt tiltak overfor grupper eller enkeltindivider som ville hatt dårligere reelle muligheter enn andre dersom særordningene ikke fantes. Det forutsettes at formålet er å utjevne forskjeller mellom gruppene, samt å fremme likestilling og likeverd. Denne rapporten har vist at midlertidig bruk av enkjønnede grupper kan bidra til å bryte opp den kjønnsdelingen av arbeidsoppgavene som ser ut til å etablere seg i Forsvaret med uheldige konsekvenser også for menn. I dette perspektivet virker det å være positivt at Fallskjermjegertroppen fungerer som en enkjønnet gruppe for menn parallelt med Jegertroppen. Det bør da understrekes at det gode forholdet som ble observert mellom de kjønnsdelte gruppene/troppene hvilte på ledelsens evne og *vilje* til å bruke sin autoritet for å etablere en likeverdig status mellom de to gruppene, som «to A-lag» og ingen «B-lag».

For FSK sin del håper vi at rapporten kan bidra med en bevisstgjøring på forhold som har bidratt til å skape følelser av likeverd og et positivt syn på kvinner i Forsvaret blant aktørene som har deltatt i denne studien. Vi har identifisert følgende suksessfaktorer som det kan trekkes lærdom fra:

- en tydelig og konkret beskjed om hvorfor det er behov for kvinner (basert på FSKs reelle erfaring med «krigens krav»)
- en anerkjennelse av at kjønn spiller en rolle, både i operasjonsområde og seleksjonsprosessen
- egen «kvinneklasse» i seleksjonskonkurranser og øvelser hvor hensikten er å teste motivasjon, humør, samarbeidsevner og lignende ved hjelp av fysisk utmattelse
- et mangfolds-perspektiv med anerkjennelse av kompatible ferdigheter og egenskaper
- etablering av likeverdig status gjennom lik tilgang på læring, profesjonelle instruktører, treningsarenaer og utstyr, samt følelse av lik prioritet

Den gode følelsen av lik prioritet som ble funnet blant Jegere og Fallskjermjegere i vår studie, hviler imidlertid på nyhetsinteressen for Jegertroppen og en prosjektstatus hvor ledelsen hadde et spesifikt ønske om å lykkes. Her bør nok FSK være litt ekstra oppmerksomme dersom Jegertroppen videreføres som en permanent «bi-aktivitet» med lavere prioritet innenfor avdelingens rammer.

Forkortelser

FFI	Forsvarets forskningsinstitutt
FPVS	Forsvarets personell- og vernepliktssenter
FSK	Forsvarets spesialkommando
NK	Nestkommanderende
SOP	Standard operasjonsprosedyre
TW	Training Wing

Referanser

- Aleksijevitsj, S. (2014), *Krigen har intet kvinnelig ansikt*, Oslo, Kagge forlag.
- Allport, G. (1979), *The nature of prejudice*, 25th Anniversary Edition, Perseus books.
- Ben-Ari, E., Lerer, Z., Ben-Shalom, U. & Vainer, A. (2010), *Rethinking Contemporary Warfare: A Sociological View of the Second Al-Aqsa Intifada*, State University of New York Press.
- Ben-Ari, E. Turnley, J. G. & Michael, K. (2018), A Social Scientific Agenda for the Study of Special Operations Forces. I: Turnley J. G., Ben-Ari, E. & Michael, K. (red), *Special Operations Forces in the 21st Century: Perspectives from the Social Sciences*, Routledge.
- Bjerke, T. A. (2016), *En kvalitativ undersøkelse av hverdagslivet som vernepliktig i det norske Forsvaret og betydningen av humor og kjønn heri*, Masteroppgave i sosiologi, Aalborg Universitet. Hentet fra: http://www.ffi.no/no/Forskningen/Avdeling-Analyse/Forskning_paa_aarskull/Documents/Masteroppgave_Aspestrand%20Bjerke_i-forsvare-har-man-ikke-sex.pdf
- Bjerke, T.A. & Rones, N. (akseptert for publisering i *Res Militaris*), The fine line between funny and offensive humour: A qualitative study of the joking relationship between army soldiers in the context of a total institution.
- Bourdieu, P. (1978). Sport and social class. *Social Science Information*, 17(6), pp. 819-840.
- Braw, E. (2016), Norway's 'Hunter Troop'. The World's First All-Female Special Forces, *Foreign Affairs*, February 8, 2016, Hentet fra: <https://www.foreignaffairs.com/articles/norway/2016-02-08/norways-hunter-troop>
- Charmaz, K. (2006), *Constructing Grounded Theory. A Practical Guide Through Qualitative Analysis*, London, SAGE Publications.
- Cooper, M. (2016), Why Women (Sometimes) Don't Help Other Women, *The Atlantic*, June 23, 2016, Hentet fra: <https://www.theatlantic.com/business/archive/2016/06/queen-bee/488144/>
- Creswell, J. W. (2008), *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Los Angeles, SAGE Publications.

-
-
- Creswell, J. W. & Clark, V. L. P. (2010), *Designing and Conducting Mixed Methods Research*, 2nd ed. edition, Los Angeles, SAGE Publications
- Danielsen, Tone (2015), *Making Warriors in the Global Era – An anthropological study of institutional apprenticeship: selection, training, education, and everyday life in the Norwegian Naval Special Operations Commando*, Dissertation for the Degree of Dr. Philos, University of Oslo.
- Deci, L. E. & Ryan, M. R. (1985) *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum press.
- Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N. & Groot, K. (2011), Gender-Bias Primes Elicit Queen-Bee Responses Among Senior Policewomen. *Psychological Science*, 22(10), pp.1243–1249.
- Edström, H., Lunde, N. T., & Matlary, J. H. (2010), *Uniformitet eller mangfold? Norsk militærprofesjon i endring*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Eide, T.H., Lauritzen, T., Olsvik, V.M. & Stokke M. (2014), *Idealer og virkelighet – Mangfold i Forsvaret*, Sluttrapport fra prosjektet Rekruttering, sosialisering og militær kjernekompetanse i Forsvaret, 2011–2014, ØF-rapport 14/2014.
- Ellingsen D, Lilleaas. U. B. & Kimmel, M., (2016), Something is Working –But Why? Mixed Rooms in the Norwegian Army», *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 24(3), pp. 151–164.
- Everton, S. F. (u.å), *Tracking, destabilizing and disrupting dark networks with social networks analysis*. Naval Postgraduate School. Hentet fra:
<https://www4.uwm.edu/people/haas/sna/evertonsnaguide.pdf>
- Fenner, L., & DeYoung, M. (2001), *Women in Combat: Civic Duty or Military Liability?*, Georgetown University Press.
- Finseraas, H., Johnsen, Å., Kotsadam A. & Torsvik G. (2015), Exposure to Female Colleagues Breaks the Glass Ceiling – Evidence from a Combined Vignette and Field Experiment, *European Economic Review*, vol. 90, 2015a, pp. 363–374.
- Forsvaret.no (16. mai 2014), *Forsvarets likestillingsforbilde*. Hentet fra:
<https://forsvaret.no/aktuelt/arkiv/Forsvarets-likestillingsforbilde>

-
- Guba, E. G. & Lincoln, Y. S. (1989), *Fourth generation evaluation*. Newbury Park, Sage.
- Gustavsen, E. (2011), *Siblings in Arms? Gender Perspectives in the Norwegian and US Armed Forces*.
Master thesis in Sociology. University of Oslo, Institute for Sociology and Human Geography,
University of Oslo.
- Hammersley, M. (2008), *Questioning Qualitative Inquiry. Critical Essays*. London, SAGE Publications.
- Hanson, T., Steder, F. B & Kvalvik, S. N. (2016), *Hva motiverer til tjeneste i Forsvaret? En innledende kvantitativ analyse av holdninger og adferd i Brigade Nord*. FFI-rapport 16/01012.
- Harsvik, M. (2010), «Kom igjen gutta» – *En sosialantropologisk studie om likhet og forskjeller blant kvinnelige soldater i Hans Majestet Kongens Garde*, Masteroppgave ved Sosialantropologisk institutt, Universitet i Oslo.
- Hatledal, K. (2011), *Kvinnekamp – historia om norske motstandskvinner*, Oslo, Samlaget.
- Hellum, N. (2010), «Bein i nesa» – *en antropologisk studie av kjønnsproblematikk på minesveiperen KNM Otra*, FFI-rapport 10/00030.
- Hellum, N. (2014), «Sminkedritt over hele vasken» – *en kvalitativ feltstudie av kjønnsblandede rom og maskulinitetskultur i Forsvaret*, FFI-rapport 14/02156.
- Hellum, Nina, (2016), «Ikke ha fokus på om det er tut eller hank». *En studie av jevn kjønnsfordeling blant menige i Luftvern bataljonen på Ørland*, FFI-rapport 16/01923.
- Kanter, R. M.,(1977), *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Books.
- King, A. (2013), *The Combat Soldier: Infantry Tactics and Cohesion in the Twentieth and Twenty-First Centuries*, Oxford, Oxford University Press.
- King, A. (2015), Women Warriors: Female Accession to Ground Combat, *Armed Forces & Society*, 41(2), pp. 379–387.
- King, A. (2017), Gender and Close Combat Roles. I: R. Woodward, C. Duncanson (eds.), *The Palgrave International Handbook of Gender and the Military*, Palgrave.
- Kristiansen, M. (2017), Women: A NATO Special Operations Forces Force Multiplier, *Small Wars Journal*, May 17, 2017. Hentet fra: <http://smallwarsjournal.com/jrnl/art/women-a-nato-special-operations-forces-force-multiplier-1>

-
-
- Kristoffersen, B. J., (2017), *Kun for kvinner – Likestilling gjennom kjønnssegregering? En studie av Jegertroppen ved Forsvarets Spesialkommando*, Oslo, Krigsskolen.
- Kronsell, A. (2012), *Gender, Sex and the Postnational Defense*, Oxford, Oxford University Press.
- Køber, P.K. (2014), *Velger Forsvaret de rette ungdommene? – analyse av seleksjon, gjennomføring og frafall i førstegangstjeneste 2010–2014*, FFI-rapport 14/02174.
- Køber, P.K. (2017), *Friskere, raskere, sterkere? – en kvantitativ analyse av medisinske og fysiske krav til førstegangstjeneste*, FFI-rapport 17/01691.
- Lemmon, G. T. (2015), *Ashley's War: The Untold Story of a Team of Women Soldiers on the Special Ops Battlefield*. New York, Harper.
- Lilleaas, U.-B. & Ellingsen, D. (2014), *Likestilling i Forsvaret. Fortropp, baktropp og kamparena*, Kristiansand, Oxford Research.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985), *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, Sage.
- Martinsen, Ø. (2011), The Creative Personality: A Synthesis and Development of the Creative Person Profile, *Creativity Research Journal*, 23(3), pp. 185–202.
- Mørkved, Torgeir (2017). *Planlagt felttog eller fortløpende «underveiledelse»? – en analyse av etableringen av Jegertroppen ved Forsvarets spesialkommando (FSK)*. Upublisert prosjektoppgave ved Handelshøyskolen BI.
- Netland, K. S., (2013), *Karrierestopp med kvinnekropp? – en analyse av kvinnelige habitus, karrierevalg og kjønnsdominans i Forsvaret*, Mastergradsoppgave i konflikt, sikkerhet og flerkulturell forståelse, Universitetet i Tromsø.
- Olsvik, V., M. & Lauritzen, T. (2014), *Stigespillet. Unge kvinners karriereløp i Forsvaret*, Østlandsforskning Rapport nr. 08, 2014.
- Ot.prp. nr. 44 (2007–2008), *Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)*, Oslo, Det kongelige Barne- og likestillingsdepartementet.
- RAND (2010), *Sexual Orientation and U.S. Military Personnel Policy*. An Update of RAND's 1993 Study, RAND Corporation.

-
- Resteigne, Delphine (2018), *Aiming to Punch above Their Weight: The Belgian Special Forces*. I: Turnley J. G., Ben-Ari, E. & Michael, K. (red), *Special Operations Forces in the 21st Century: Perspectives from the Social Sciences*. Routledge.
- Rones, N. (2013), Den norske forsvarstradisjonen – en bremsekloss for økt kvinneandel (s. 53–82) I. Steder, F. (2013), *Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl?*, Abstrakt forlag.
- Rones, N. (2015), *The Struggle over Military Identity – A Multi-Sited Ethnography on Gender, Fitness and «The Right Attitudes» in the Military Profession/Field*, PhD Dissertation, Norges idrettshøgskole.
- Rones, N. (2015b), «Men det er også det at vi blir sett på som en sånn jentegjeng, at alle bare er jenter i Saniteten» – utvalgte funn fra avhandlingen *The Struggle over Military Identity* og konsekvenser av disse. FFI-rapport 15/02280
- Rones, N. (i fagfellevurdering), *Gender-mixed Army Dorm Rooms, 50 per cent Women and all-Female Special Forces Training: How does Norway's Radical Attempt to Integrate Women in the Military Work?*
- Rones, N. & Fasting, K. (2011), *Befalsskolestudien – Felles opptak og seleksjon 2010. Hva skjer i felt(et)?*, FHS-NIH/F Rapport 01/2011.
- Rones, N. & Fasting, K. (2017), *Theorizing Military Masculinities and National Identities: The Norwegian Experience I*: I: R. Woodward, & C. Duncanson (eds.), *The Palgrave International Handbook of Gender and the Military*, Palgrave.
- Rones, N. & Hellum, N. (2013), «Vi må være bevisste så vi ikke rekrutterer de med høy gorillafaktor her» – en feltstudie av seleksjonsprosessen til Forsvarets befalsskoler, FFI-rapport 13/02078.
- Rones, N. & Steder, F. B. (Upublisert manuskript), *The Queen Bees and the Women's Team: Military women and their alleged tendency towards gossiping and plotting*.
- Ryan, W. (2010), *What Were They Thinking? Samuel A. Stouffer and the American Soldier*. PhD. Dissertation, Kansas, University of Kansas.

-
-
- Sandberg, S. & Grant, A. (2016,), *Sheryl Sandberg on the Myth of the Catty Woman*, New York Times, 23. juni 2016, Hentet fra: <https://mobile.nytimes.com/2016/06/23/opinion/sunday/sheryl-sandberg-on-the-myth-of-the-catty-woman.html>
- Simons, A. (2000), Women Can Never ‘Belong’ in Combat. *Orbis* 44 (3), pp. 452–461.
- Simons, A. (2014), *Here’s Why Women in Combat Units is a Bad Idea*. War on the rocks November 18, 2014, Hentet fra: <https://warontherocks.com/2014/11/heres-why-women-in-combat-units-is-a-bad-idea/>
- Sookermany, A. M. (2013), *On Developing (Post)modern Soldiers. An Inquiry into the Ontological and Epistemological Foundation of Skill-Acquisition in an Age of Military Transformation*, Dissertation for the Degree of Dr.Philos. University of Oslo.
- Sparkes, A. C., & Smith, B. (2014), *Qualitative Research Methods in Sport, Exercise and Health. From process to product*, Oxon, Routledge.
- Steder, F. (2013), *Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl?*, Abstrakt forlag, 2013.
- Steder, F. B. (2014), *Is it Possible to Increase the Share of Military Women in the Norwegian Armed Forces?*, *International Relations and Diplomacy*, 2(5), pp. 293–309.
- Steder F. B., Hellum N. & Skutlaberg K. (2009), *Forskning på årskull fra sesjon og fremover – kjønn, ledelse og rekruttering i Forsvaret*, FFI-rapport 09/01335.
- Størkersen, S. B. (2013), Dagens krigsskole. *Offisersbladet*, 66(5), pp. 36–37.
- Titunik, R F. (2000), The First Wave: Gender Integration and Military Culture. *Armed Forces & Society* 26(2), pp. 229–257.
- Tjora, A. (2017), *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo, Gyldendal Akademisk.
- Turnley J. G., Ben-Ari, E. & Michael, K. (2018), Special Operations Forces (SOF) and Social Science: An Introductory Essay, I: Turnley J. G., Ben-Ari, E. & Michael, K. (red), *Special Operations Forces in the 21st Century: Perspectives from the Social Sciences*, Routledge.
- Ulriken, S. (2002), *Den norske forsvarstradisjonen. Militærmakt eller folkeforsvar?* Oslo, Pax Forlag.
- Vallerand, R. J. (1997), Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 271–360), New York, Academic Press.

Vikmoen m.fl. (2017), *Protokoll. Er det kjønnsforskjeller i restitusjonen av fysisk prestasjonsevne og fysiologiske markører etter en krevende militær feltøvelse?* FFI-studie ved avd. Beskyttelse og samfunnsikkerhet i samarbeid med avd. Analyse, Forsvarets Høgskole og Norges idrettshøgskole.

Woodward, R., & Winter, P. (2004), Discourses of Gender in the Contemporary British Army, *Armed Forces & Society* 30(2), 279 –301.

Woodward, R. & Winter, T. (2007), *Sexing the Soldier*, London, Routledge.

About FFI

The Norwegian Defence Research Establishment (FFI) was founded 11th of April 1946. It is organised as an administrative agency subordinate to the Ministry of Defence.

FFI's MISSION

FFI is the prime institution responsible for defence related research in Norway. Its principal mission is to carry out research and development to meet the requirements of the Armed Forces. FFI has the role of chief adviser to the political and military leadership. In particular, the institute shall focus on aspects of the development in science and technology that can influence our security policy or defence planning.

FFI's VISION

FFI turns knowledge and ideas into an efficient defence.

FFI's CHARACTERISTICS

Creative, daring, broad-minded and responsible.

Om FFI

Forsvarets forskningsinstitutt ble etablert 11. april 1946. Instituttet er organisert som et forvaltningsorgan med særskilte fullmakter underlagt Forsvarsdepartementet.

FFIs FORMÅL

Forsvarets forskningsinstitutt er Forsvarets sentrale forskningsinstitusjon og har som formål å drive forskning og utvikling for Forsvarets behov. Videre er FFI rådgiver overfor Forsvarets strategiske ledelse. Spesielt skal instituttet følge opp trekk ved vitenskapelig og militærteknisk utvikling som kan påvirke forutsetningene for sikkerhetspolitikken eller forsvarsplanleggingen.

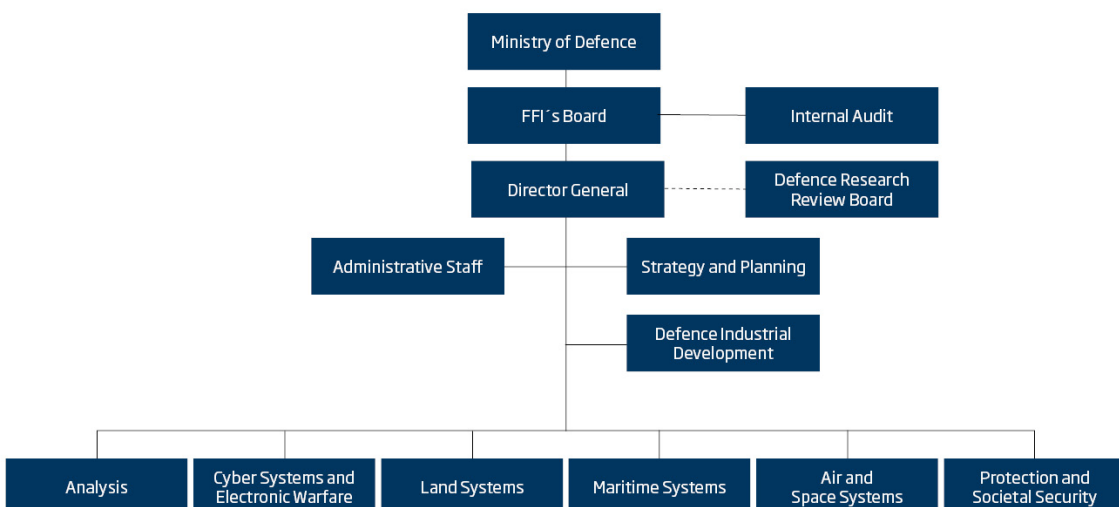
FFIs VISJON

FFI gjør kunnskap og ideer til et effektivt forsvar.

FFIs VERDIER

Skapende, drivende, vidsynt og ansvarlig.

FFI's organisation



Forsvarets forskningsinstitutt
Postboks 25
2027 Kjeller

Besøksadresse:
Instituttveien 20
2007 Kjeller

Telefon: 63 80 70 00
Telefaks: 63 80 71 15
Epost: ffi@ffi.no

Norwegian Defence Research Establishment (FFI)
P.O. Box 25
NO-2027 Kjeller

Office address:
Instituttveien 20
N-2007 Kjeller

Telephone: +47 63 80 70 00
Telefax: +47 63 80 71 15
Email: ffi@ffi.no