

Fordomsfri?

Hvordan kadetter vektet kjønn i vurderingen av en leder



Kandidatnummer 20 og 41
Gruppe 16
Krigsskolen
2020

Forord

Denne oppgaven er resultatet av en genuin nysgjerrighet rundt en debatt som tilsynelatende aldri tar slutt. Man får stadig nye innspill om kvinners plass i Forsvaret, enten det er i nyhetene, på sosiale medier, eller rundt spisebordet i lunsjpausen. Vår oppfatning av debatten var at den tidvis var unyansert, og i større grad baserte seg på følelser enn fakta. Dette var grunnlaget for at vi valgte å skrive om kjønn i vår bacheloroppgave.

Proessen har vært lang og til tider utfordrende, men også særdeles lærerik. Vi står igjen med både fornyet interesse og motivasjon for videre studier om kvinner, menn og ledelse.

Oppgaven har tatt oss ned mange ulike stier, og gitt oss en dypere innsikt i teorier som omhandler tematikken. Det er interessant at funn og undersøkelser fra flere tiår tilbake fremdeles har relevans i dag.

Underveis i skriveprosessen opplevde vi at det var stor interesse for oppgaven vår fra flere hold, og mange har bidratt med interessante tanker og givende diskusjoner. I denne sammenheng vil vi gi en spesiell takk til Major Geirhild Snildal Engen, som har bidratt med både veiledning og gode samtaler på veien mot vårt endelige produkt.

Vi ønsker også å rette en stor takk til kadettene som deltok på undersøkelsen. Uten samarbeidet fra Kull Aarsæther, Fleischer, Sverdrup og Ruge hadde ikke undersøkelsen vår latt seg gjennomføre. Til slutt vil vi takke veilederen vår, Kjetil Enstad. Han har hjulpet oss med å sette en retning for oppgaven, utfordret våre synspunkter, og vært en solid støttespiller i hele prosessen. Kjetil satte oss også i kontakt med Fredrik Nilsen, som fortjener en stor takk for å gitt oss uvurderlig hjelp til å analysere dataene vi innhentet.

Krigsskolen, Oslo, April 2020

«We cannot change what we are not aware of, and once we are aware, we cannot help but change» - Sheryl Sandberg

Innhold

Forord.....	1
1 Innledning	3
1.1 Bakgrunn.....	3
1.2 Hensikt og problemstilling.....	4
1.3 Avgrensing	4
1.4 Begreper og forkortelser	5
1.5 Disposisjon	5
2 Teori.....	6
2.1 Tidligere undersøkelser	6
2.2 Stereotyper	7
2.3 Forsvaret som kjønnet organisasjon.....	10
2.4 Systemtenkning.....	12
2.5 Hypoteser	13
3 Metode	13
3.1 Generelt	13
3.2 Populasjon og utvalg	14
3.3 Oppbygging.....	15
3.4 Spørreundersøkelsens gjennomføring	16
3.5 Analyse av data	17
3.6 Kritikk	18
4 Resultater	21
4.1 Frekvens	21
4.2 Krysstabeller	21
4.3 T-test og signifikans.....	23
5 Drøfting	24
5.1 Hypotese 1	24
5.2 Hypotese 2	30
6 Konklusjon.....	32
Kilder.....	35
Vedlegg:.....	38
i. Undersøkelse.....	38
ii. Spørsmål	42
iii. Resultattabeller	43

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

«Et viktig budskap fra meg på kvinnedagen er at vi trenger flere kvinner i Forsvaret. Landet trenger det. Forsvaret trenger det» (Statsminister Erna Solberg, 2019)

I 2015 gjennomførte høyskolelektorene Tarje Gaustad og Ketil Raknes en undersøkelse ved Markedshøyskolen om hvordan menn og kvinner vurderes i lederstillinger. Undersøkelsen kunne vise til oppsiktsvekkende resultater når det gjaldt måten norske studenter vurderte karrieremenn og karrierekvinner forskjellig. Studentene ble delt i to grupper, og presentert for en fortelling om en suksessfull leder i det private næringslivet. Gruppene ble presentert for en identisk fortelling, med unntak av endret kjønnspronomen. Oppsummert ble den mannlige lederen generelt sett vurdert i et langt mer positivt lys enn den kvinnelige lederen, og spesielt blant menn ble den mannlige lederen favorisert. Blant kvinner var oppfattelsen generelt sett mer lik uavhengig av lederens kjønn (Gaustad & Raknes, 2015, s.6).

Også i Forsvaret har man sett tendenser til slike holdningsproblemer. En undersøkelse utført av Forsvarets Forskningsinstitutt på vernepliktige i 2017 viser at kjønn tilsynelatende er en viktig faktor som spiller inn på hvordan en leder vurderes i Forsvaret. På spørsmål om hvilket kjønn som var best egnet som lagfører, troppfører og som sjef for operasjoner i utlandet var svaret overveldende at menn var mest egnet, og kvinner mer uegnet. Menn vurderte generelt sett menn som mer egnet, mens kvinner langt oftere svarte at begge kjønn var like dyktige. Kanskje det mest interessante som kom frem av undersøkelsen var at menn ble mer og mer overbevist om sine holdninger i løpet av førstegangstjenesten. Etter ni måneder svarte omlag 40% av mannlige respondenter at menn var bedre egnet som lagførere, mot kun 16% ved innrykk. FFI mener at dette kan ha en sammenheng med at kjønnsfordelingen i lederstillinger i Forsvaret er skjevfordelt (Forsvarets Forskningsinstitutt, 2017, s.12)

Dette reflekteres også blant toppledelsen i Forsvaret. I 2019 viste organisasjonskartet på Forsvarets egne hjemmesider at kjønnsfordelingen blant toppledelsen i Forsvaret var ujevn. Av totalt 21 toppledere, fantes det seks kvinner og 15 menn (Forsvaret, 2020). På spørsmål om denne ujevne kjønnsfordelingen har Forsvarssjef Admiral Haakon Bruun-Hansen tidligere uttalt at kvinneandelen i ledelsen reflekterer kjønnsfordelingen i Forsvaret generelt (Bulai, Nilsen, & Krekling, 2016). Forsvarets egne tall fra 2019 viser at kjønnsfordelingen blant de militært tilsatte er på omlag 13% kvinner og 87% menn (Forsvaret, 2019).

Vi ble nysgjerrige av undersøkelsen gjort på Markedshøyskolen, tallene fra FFI, og den kraftige skjevfordelingen i kjønnsrepresentasjon i Forsvaret. Hvorfor er det så få kvinner i Forsvaret, og hva gjør det med måten kvinnelige militære ledere vurderes? For å finne ut av dette har vi valgt å reteste undersøkelsen til Gaustad og Raknes, men denne gangen på et militært utvalg ved Krigsskolen.

1.2 Hensikt og problemstilling

Vi anser debatter om hvorvidt det finnes en plass for kvinner i Forsvaret som gammeldagse, uinteressante og lite konstruktive. Kvinner har på lik linje med menn en rett til å forsvare nasjonen dersom de ønsker å gjøre det. Dette støttes også av Forsvarsminister Frank Bakke-Jensen, som offentlig har uttalt at det er et mål for Forsvaret å ha minimum 30% tjenestegjørende av begge kjønn (Regjeringen, 2019).

Vi tror dette vil være fruktbart for Forsvaret. Flere studier viser fordelene av å ha kjønnsbalanse i organisasjonen eller på arbeidsplassen. Dette gjelder også for Forsvaret. I tillegg til fordelene man finner på private arbeidsplasser, har Forsvaret også et operativt behov for flere kvinnelige tjenestegjørende. Dette kan blant annet godt belyses av opprettelsen av Jegertroppen i Forsvarets Spesialkommando (FSK) (Forsvarets Forskningsinstitutt, 2017, s.21).

Det er vårt ønske at denne oppgaven kan være et konstruktivt bidrag i diskusjonen om kvinner i Forsvaret. Hensikten er å skape bevisstgjøring på hvordan ubevisste fordommer og holdninger om kjønn kan påvirke hvordan vi vurderer ledere i Forsvaret. Ettersom Forsvaret står midt i en stor omstillingsprosess med både ny ordning for militært tilsatte og ny utdanningsreform, er vi spesielt interessert i å undersøke hvordan kommende offiserer vurderer kvinnelige ledere.

Oppgavens problemstilling blir derfor:

Påvirker kjønn hvordan ledere vurderes av kadetter på Krigsskolen?

1.3 Avgrensning

Oppgaven begrenser seg til å undersøke hvordan ledere vurderes av kadetter på Krigsskolen. Dette betyr i praksis at oppgaven hovedsakelig vil være relevant for Hæren. Kadetter fra Sjøkrigsskolen og Luftkrigsskolen har ikke deltatt i undersøkelsen.

I denne oppgaven undersøker og diskuterer vi forventinger og antakelser knyttet til kjønnsroller. Det betyr at begrepet kjønn i denne oppgaven ikke omhandler biologisk kjønn, men sosialt kjønn. Dette kalles også gender.

Vi vil også presisere at vi diskuterer kjønnsidentiteter i binær forstand i denne oppgaven. Øvrige kjønnsidentiteter utover mann og kvinne er derfor noe som ikke vil bli diskutert i denne oppgaven. Dette er ikke ment som et politisk standpunkt, men som en praktisk avgrensning av oppgavens omfang.

1.4 Begreper og forkortelser

Stereotyper - De trekkene vi ser på som karakteriserende for sosiale grupper, eller mennesker i grupper. Spesielt de trekkene som differensierer grupper eller menneskene fra hverandre (Stangor, 2009, s.2).

Fordommer - En negativ holdning mot en gruppe eller mot mennesker i en gruppe (Stangor, 2009, s.2)

Kjønn/gender – Refererer til de rollene, atferdene, aktivitetene, egenskaper og mulighetene som et samfunn anser som passende for jenter og gutter, kvinner og menn. Gender interagerer med, men er forskjellig fra, de binære kategoriene av biologisk kjønn (World Health Organization, 2020).

1.5 Disposisjon

Kapittel 2 presenterer oppgavens teoretiske grunnlag. Det blir redegjort for perspektiver som er relevant for vårt eksperiment og vår problemstilling. Vårt eksperiment undersøker hvilke stereotyper og fordommer om kjønn som styrer oppfattelsen av en lederen. Stereotyper vil derfor være en sentral del av kapitlet. Forsvaret kan også betegnes som en typisk kjønnnet organisasjon, ettersom det eksisterer en mannsdominans i både totalt antall og i lederstillingene. Vi vil se nærmere på hva dette betyr, og hvordan dette kan påvirke oppfattelsen og vurderingen av kvinner i Forsvaret. Til slutt vil vi se på hvordan konseptet systemtenkning kan brukes for å forklare måten mennesker tenker rasjonelt eller intuitivt, og hvordan dette er knyttet til bruken av stereotyper. Avslutningsvis presenterer kapitlet to hypoteser som vi valgte å teste.

I kapittel 3 redegjør vi for vårt metodevalg. Vi forklarer generelt om vår undersøkelse og hvordan den er bygget opp, hvorfor vi har valgt å reteste en tidligere undersøkelse. Vi forklarer også hvordan populasjon og utvalg ser ut, og hvordan undersøkelsen ble

gjennomført. Det blir deretter redegjort for hvordan vi har gått til verks for å analysere dataene vi innhentet. Avslutningsvis presenterer vi kritikk mot vår oppgave, og hvilke tiltak vi har gjort for å minimere effekten av eventuelle metodiske svakheter.

Kapittel 4 fremlegger resultatene vi har fått gjennom vårt eksperiment. Det legges frem frekvenstabeller for å fremstille antall respondenter, krysstabeller for å gi en grov sammenlikning på hvordan menn og kvinner har vurdert den mannlige og kvinnelige lederen, og t-tabeller for å gi en mer detaljert fremstilling ved å vise den statistiske signifikansen på dataene vi har innhentet.

Videre vil kapittel 5 drøfte resultatene våre opp mot det teoretiske grunnlaget. Kapitlet diskuterer hvorvidt det er støtte for hypotesene vi fremlegger, og vi undersøker mulige årsaksforklaringer på funnene våre. Det blir også gjort sammenligner av våre resultater og resultatene fra sivile utvalg.

Kapittel 6 konkluderer oppgaven, og presenterer potensielle retninger for videre forskning.

2 Teori

I dette kapitlet vil vi redegjøre for teori som er relevant for vår studie og problemstillingen som er lagt til grunn. Innledningsvis redegjør vi for undersøkelsen vi har valgt å reteste, hvilke resultater de fikk, og vinklingen de har tatt for å forklare sine funn. Stereotyper og fordommer er sentrale mekanismer for hvordan mennesker oppfatter og vurderer andre mennesker, og kapitlet vil derfor også ta for seg dette. Forsvaret og offisersrollen er gjerne forbundet med maskuline stereotyper. Vi vil derfor se på hvordan Forsvaret er en kjønnnet organisasjon, og hvilke egenskaper og kvaliteter Forsvaret anser som nødvendige for en militær leder. Til slutt i kapitlet vil vi se nærmere på systemtenkning, og hvordan dette påvirker måten mennesker vurderer hverandre.

2.1 Tidligere undersøkelser

Vår undersøkelse er basert på en spørreundersøkelse fra 2015 utført av høyskolelektorene Tarje Gaustad og Ketil Raknes. Undersøkelsen ble utført ved Markedshøyskolen, og ble publisert av Tankesmien Agenda under tittelen *Menn som ikke liker karrierekvinner* (Gaustad & Raknes, 2015). Denne undersøkelsen, som igjen var basert på en undersøkelse utført av professor Frank Flynn ved Harvard i 2003 (Katsarou, 2020), presenterte 102 norske studenter for en identisk beskrivelse av en suksessfull entreprenør, men med ett unntak. Halvparten av respondentene fikk presentert entreprenøren som Hanna, mens den andre halvparten fikk den

presentert som Hans. Etter å ha lest en kort tekst om personen, ble respondentene bedt om å svare på en serie spørsmål om hvordan de vurderte Hans eller Hanna. Analysen av resultatene de fikk viste at den mannlige entreprenøren blant annet ble vurdert til å være en bedre leder, mer attraktiv å arbeide for og mer ønskelig å ha som mentor. De fleste av respondentene likte også Hans bedre enn Hanna, og mente han var mer lykkelig enn henne. Undersøkelsen viste at det var store forskjeller i hvordan menn og kvinner vurderte de to entreprenørene, og det gjennomgående funnet var at menn dømte karrierkvinnen negativt, men var mer positive til karrieremannen. For kvinnene sin del vurderte de i all hovedsak Hans og Hanna likt (Gaustad & Raknes, 2015). Dette samsvarer også med resultatene fra Harvard, som viste at studentene likte den kvinnelige entreprenøren mindre, ikke ville ansatt henne og anså henne som mer egoistisk (Katsarou, 2020).

Gaustad og Raknes argumenterer for at forskjellene sannsynligvis skyldes at menn har sterkere fordommer når det gjelder kvinnelige ledere enn kvinner, og at de i større grad har stereotypiske syn på hvilket kjønn som er best egnet som ledere. De forklarer at dette trolig er holdninger som de mannlige studentene ikke selv var klare over, og begrunner det med at de mannlige studentene senere forklarte at de ikke trodde de ville vurdere en mannlig og kvinnelig leder ulikt (Gaustad & Raknes, 2015, s.11).

2.2 Stereotyper

Vårt eksperiment er ment å undersøke hvilke stereotyper og fordommer om kjønn som styrer oppfattelsen av en leder. Stereotyper og fordommer er kjente begreper for de fleste. En fordom kan forholdsvis enkelt beskrives som en negativ holdning mot en gruppe eller mot mennesker i en gruppe (Stangor, 2009, s.2). Stereotyper på sin side er mer utfordrende å beskrive, og det finnes hundrevis av definisjoner.

Den mest grunnleggende forståelsen av en stereotype er at de representerer de trekkene vi ser på som karakteriserende for sosiale grupper, eller mennesker i grupper. Spesielt er det trekkene som differensierer disse gruppene eller menneskene fra hverandre som vi oftest forbinder med stereotyper (Stangor, 2009, s.2).

Men konseptuelle tilnærminger til hva en stereotype er tillegger de ofte flere egenskaper. Stereotyper er ofte unøyaktige, negative og overgeneraliserende. Selv om de kan være positive, genererer mennesker i sum langt flere negative stereotyper enn positive. Det å uttrykke positive stereotyper er også sett ned på, ettersom det antyder at man også innehar negative stereotyper. Uansett hvor nøyaktige de stereotypene man holder er, vil de ikke

representere alle individer i en gruppe. Det vil derfor alltid være kategorisk feil å bedømme enkeltindivider ut fra stereotypene forbundet med gruppene de tilhører (Stangor, 2009, s.2).

Likevel er bruken av stereotyper noe alle gjør, både bevisst og ubevisst. Ettersom stereotyper fokuserer på de tingene som skiller grupper og mennesker fra hverandre, er det ikke overraskende at det har utviklet seg ganske motstridende stereotyper for kvinner og menn. For eksempel er det for kvinner at de er føyelige, følsomme, emosjonelle, hjelpsomme og forståelsesfulle. For menn er det at de er aggressive, ambisiøse, selvsikre, konkurranseorienterte og dominante (Strand, 2007, s. 360). Men langt fra alle identifiserer seg med disse kjønnsstereotypene. Kvinner og menn kan ha ulik grad av typiske feminine og maskuline egenskaper (Dahlstøm, 2007, s.12).

Men det koster noe å bryte med disse stereotypiske kjønnsnormene. På grunn av at kvinner for eksempel forventes å være snillere enn menn, vil de oppleve å bli straffet for opplevde brudd på disse standardene (Rudman & Glick, 1999, s.1004). Det er med andre ord ikke bare sånn at stereotyper brukes for å skille mellom hvordan menn og kvinner er, men også hvordan de bør, eller snarere, ikke bør være. For kvinners del er dette typisk atferd som er forbundet med menn, og som ikke er ansett som kompatibel med atferden som er ansett som ønskelig hos kvinner, som for eksempel å være selvsikre, tøffe og konkurranseorienterte (Heilman, Wallen, Fuchs, & Tamkins, 2004, s.416).

Det finnes en rekke litteratur som viser at kvinner er utsatt for kjønnsfordommer når de evalueres, spesielt i det som tradisjonelt har blitt sett på som mannsyrker. Dette kan muligens årsaksforklares gjennom inkonsistensen mellom de stereotypiske oppfatningene om hvordan kvinner er eller bør være, og kvalitetene som blir sett på som nødvendige for å lykkes i den type jobber (Heilman, Wallen, Fuchs, & Tamkins, 2004, s.416).

Heilman, Wallen, Fuchs og Tamkins gjennomførte i 2004 en rekke studier på studenter ved et større universitet i nordøstlige USA. I en av undersøkelsene la de frem to hypoteser. Den ene hypotesen var at kvinner i typiske mannsyrker ville bli vurdert som mindre kompetente enn menn dersom informasjon om deres resultater og hvordan de presterte ble lagt frem som tvetydig. Den andre hypotesen var at kvinner i mannsyrker ville bli vurdert til å mangle sosiale ferdigheter og bli likt mindre enn menn, dersom informasjonen som ble gitt viste at kvinnen udiskutabelt var suksessfull i jobben sin (Heilman, Wallen, Fuchs, & Tamkins, 2004, s.417).

Begge hypotesene de testet ble støttet av de innhentede dataene. Det var ingen forskjell i vurdering av kompetanse hos den mannlige og kvinnelige lederen når de presterte beviselig godt i jobbene sine, men den kvinnelige lederen ble vurdert til å være langt mindre kompetent enn den mannlige når deres jobbprestasjon ble gjort tvetydig. Det viste seg også at den kvinnelige og mannlige lederen ble likt like mye når opplysninger om deres jobbprestasjoner var tvetydige, men når det var tydelige bevis på gode jobbprestasjoner ble den kvinnelige lederen likt betydelig dårligere (Heilman, Wallen, Fuchs, & Tamkins, 2004, s.419). At kvinner som lykkes i typiske mannsyrker blir sett på som kompetente, men også blir dårligere likt, kommer også frem i flere andre studier. Laurie Rudman har kalt dette fenomenet *backlash*-effekten (Rudman & Glick, 1999, s.1005).

Heilman og teamet hennes forklarer dette med at respondentene vil opprettholde en kjønnsstereotype som sier at kvinner mangler de prestasjonsorienterte ferdighetene som trengs for å oppnå suksess i en slik rolle. Når en kvinne lykkes, og beviselig presterer godt i et typisk mannsyrke, kan det ikke lengre sås tvil om kompetansen hennes. Dette bryter med stereotypen, og resultatet er at personen blir mindre likt (Heilman, Wallen, Fuchs, & Tamkins, 2004, s.420).

Videre studier viste også at kvinner i mannsdominerte yrker ble likt mindre enn menn, mens de i yrker som ble kategorisert som typiske kvinnelige eller nøytrale ble likt mer enn menn (Heilman, Wallen, Fuchs, & Tamkins, 2004, s.423). Det ble også gjennomført en studie for å undersøke om graden en person ble likt ville ha innvirkning på måten de ble vurdert og evaluert, og hvordan de ble belønnet. Denne studien viste at vurderinger og evalueringer ikke ble gjort utelukkende på kompetanse. Negative oppfatninger om høyt kompetente personers sosiale egenskaper kan påvirke både evalueringer, og anbefalinger for videre karriere (Heilman, Wallen, Fuchs, & Tamkins, 2004, s.425).

Et gjennomgående funn i alle undersøkelsene som ble gjennomført var at de kvinnelige respondentene ikke vurderte de forskjellige målpersonene på en signifikant annerledes måte enn det menn gjorde. Dette funnet kan tyde på at opplevde brudd på stereotyper er universelt, og straffes like hardt av kvinner som av menn (Heilman, Wallen, Fuchs, & Tamkins, 2004, s.426). Dette funnet støttes også av Rudman og Glick, som i en undersøkelse fra 1999 viser at kvinner som forholder seg til kjønnsstereotypen de er gitt straffer kvinner som bryter med denne stereotypen like mye eller mer enn det menn gjør (Rudman & Glick, 1999, s.1006).

Dette funnet er vesentlig, ettersom menn tradisjonelt sett har hatt mer makt, og dermed større mulighet til å påvirke kjønnsstereotypiske oppfatninger. Rudman og Glick hevder på bakgrunn av dette at det ikke er tilfeldig at kvinner er tillagt stereotyper som på daglig basis forsterker deres status som underordnet menn (Rudman & Glick, 1999, s.1005).

2.3 Forsvaret som kjønnet organisasjon

Forsvaret kan betegnes som en typisk kjønnet organisasjon. Det eksisterer en mannsdominans i form av den totale mengden ansatt personell, både militært og sivilt, og det er en skjevfordeling av kjønn i lederstillinger i hele hierarkiet.

Som redegjort for tidligere i kapitlet har menn tradisjonelt sett hatt stor innflytelse på hvordan stereotyper utformes. Denne tendensen forsterkes også i mannsdominerte yrker. Sophia Ivarsson og Anders Berggren beskriver at man i en gruppe med en kjønnsfordeling der det ene kjønn utgjør 85% av gruppen eller mer, vil majoriteten automatisk forme kulturen (Ivarsson & Berggren, 2006, s.122). I følge Forsvarets egne nettsider var det i 2018 en kjønnsfordeling på 13% militære kvinner og 87% militære menn. Dersom man inkluderer de sivilt ansatte utgjør den totale kvinneandelen i Forsvaret 18% (Forsvaret, 2019). Uavhengig av om vi ser på den totale kvinneandelen, eller om vi bare ser på militære kvinner, er dette fortsatt under målsetningen for Forsvaret, som i 2007 ble fastsatt til 20% kvinnelig militært tilsatte innen 2020 (Forsvarsdepartementet, 2007, 4.1).

I Forsvarets Personellhåndbok (FPH) uttrykkes det at moderat kjønnskvoltering skal benyttes for at kvinneandelen skal økes og kvinners kompetanse skal vektlegges. Dette gjelder opp mot skoleplasser ved Forsvarets skoler. Dette betyr at det ved opptak av elever hvor det er søkere av begge kjønn med like kvalifikasjoner, skal den kvinnelige søkeren foretrekkes til skoleplassen (Forsvarsstaben, 2002, 6.4.4). Særbehandling av kvinner i en organisasjon kan også potensielt sett føre til negative konsekvenser for den kvinnelige minoriteten. Dette inkluderer redusert troverdighet og reduserte muligheter for avansement (Avotie, 2002, s.226). I Forsvaret har dette vist seg ved at kvinnelig personell ikke ønsker forskjellsbehandling eller kvotering, spesielt i avdelinger hvor det er få kvinner (Forsvarets Forskningsinstitutt, 2017, s.18).

På tross av faren for misoppfatninger rundt kvotering er Forsvaret helt avhengig av å øke andelen kvinnelige tjenestegjørende. Ikke bare må de øke mangfoldet for den offentlige oppfattelsen sin del, og for å øke legitimiteten i samfunnet, men kanskje enda viktigere fordi det også finnes et operativt behov for det. Forsvarets oppgaver har blitt mer komplekse, og

mer kunnskaps- og kompetansetunge. For å belyse problemer fra flere vinkler er Forsvaret avhengig av et kognitivt mangfold. Oppdragene har blitt mer varierte, og lite tyder på at de vil bli mindre varierte eller komplekse i fremtiden. Det gjør det spesielt viktig at personellet som rekrutteres representerer et bredt spekter av ferdigheter, egenskaper, erfarings- og utdanningsbakgrunn. «Eksempelvis kan et personellkorps bestående av både kvinner og menn, samt personell med ulik bakgrunn og erfaring, være viktig for å ivareta ulike sikkerhetsbehov i operasjonsområder» (Forsvarsdepartementet, 2012, s.122). Norge er også forpliktet gjennom sine handlingsplaner til å følge FNs sikkerhetsråds resolusjon 1325 om kvinner, fred og sikkerhet. «Resolusjonen har som utgangspunkt at krig og konflikt rammer kvinner, menn, gutter og jenter ulikt. Derfor må både kvinner og menn delta og ha innflytelse i freds- og sikkerhetsinnsats» (Regjeringen, 2019).

Behovet for kvinnelig personell ble også gjenspeilet i erfaringer fra Forsvarets Spesialkommando. Ettersom kvinner har en tendens til å tjenestegjøre innenfor støttestillinger, som logistikk og administrasjon, og sjeldent i operative stillinger, erfarte FSK at det var få kvinner med operative erfaringer når det var bruk for dem i spesialoperasjoner. Soldatens kjønn spiller en rolle i mange deler av en operasjon, som kroppsvisitering, søk av eiendom og avhør. Det var på bakgrunn av dette at FSKs kvinnetropp, Jegertroppen, ble opprettet (Forsvarets Forskningsinstitutt, 2017, s.21).

Også de retningsgivende dokumentene og institusjonene for utvikling av ledere i Forsvaret vektlegger viktigheten av mangfold. I Forsvarssjefens Grunnsyn på Ledelse beskrives det at den individuelle lederen må være oppdragsfokuset, samspillsorientert og utviklingsorientert (Forsvarsstaben, 2012, s.12). På Krigsskolen benyttes en modell for offiserskompetanse som forklarer at offiseren må inneha fagkompetanse, sosialkompetanse og selvkompetanse (Krigsskolen, 2017, s.18). I tillegg måles ledere på områder som ledelse, ansvar, kreativitet, faglig dyktighet, og skriftlig og muntlig fremstillingsevne. Dette kommer også til syne på kadettene tjenesteuttalelser. Disse beskrivelsene ser ikke ut til å favorisere hverken de typiske maskuline eller feminine egenskapene og trekkene redegjort for tidligere i kapitlet.

På tross av dette finnes det også i Forsvaret tilsynelatende stereotypiske oppfatninger om hvordan menn og kvinner er og hvilke jobber de er egnet til å utføre. I en rapport fra Forsvarets Forskningsinstitutt finner man oppsiktsvekkende funn om kjønnsstereotyper i Forsvaret (Forsvarets Forskningsinstitutt, 2017, s.13). En studie gjort på vernepliktige soldater i Brigade Nord presenterte dem for tre spørsmål. Spørsmålene omhandlet hvilket kjønn som

var best egnet som lagfører, hvilket kjønn som var flinkest i ledelse av en tropp, og hvilket kjønn man trodde var flinkest til å lede militære operasjoner i utlandet.

Ved innrykk svarte 16% av de mannlige rekruttene at menn var mest egnet som lagførere. Men etter ni måneder i Forsvaret hadde mennenes oppfatning endret seg i én bestemt retning, og hele 40% av de vernepliktige mennene svarte nå at menn var mer egnet som lagførere. Også de kvinnelige soldatene hadde endret oppfatning i samme retning, men ikke like mye (Forsvarets Forskningsinstitutt, 2017, s.12). På de øvrige to spørsmålene ser man tilsvarende resultater. Faktisk mente annenhver vernepliktige mannlige soldat som ble spurt at menn er mest egnet til å lede operasjoner i utlandet, selv om ingen av dem hadde en slik erfaring å basere oppfattelsen på (Forsvarets Forskningsinstitutt, 2017, s13).

I løpet av en periode på rett under et år har altså Forsvaret overbevist unge menn og kvinner om at menn er best egnet til ledelse av militære enheter og operasjoner. Dette samsvarer med en rapport fra Svein Tore Kristiansen titulert *Fortjener du å bli offiser?* I rapporten viser Kristiansen at offiserer bruker ord som strukturert, handlekraftig, beslutningssterk, tydelig, viljesterk, fysisk sterk og robust for å beskrive offisersrollen (Kristiansen, 2011, s.17). Dette samsvarer i stor grad med de maskuline egenskapene presentert tidligere i kapitlet. Dette kan ha en sammenheng med at det stort sett er menn i lederstillinger i Forsvaret, og dette kan påvirke oppfatningen om hvilket kjønn som har de beste lederegenskapene (Forsvarets Forskningsinstitutt, 2017, s.13).

2.4 Systemtenkning

Daniel Kahneman skriver i sin bok *Thinking, fast and slow* om system én og system to. Kahneman (2010) definerer system én og to som fiktive kategorier, som har til hensikt å vise hvordan hjernen fungerer og ikke som en del av hjernen eller et spesifikt sted i hjernen hvor prosesser skjer. System to-tenkning er det man ofte forbinder med hvordan mennesker tenker, nemlig gjennom rasjonelle og bevisste valg. Det er med system to at vi løser komplekse problemer som krever mer analytisk tankekraft. System én kan enkelt forklares som den intuitive delen av hjernen som handler og opererer raskt via gjenkjenning og hukommelse. System én fungerer godt i hverdagen og er ofte styrende for hvordan vi tenker i det dagligdagse. Likevel er det system én-tenkning vi forbinder med fordommer og systematiske feil som kan forekomme i visse situasjoner (Kahneman, 2011, s.21). Dette er relevant for vårt eksperiment, sett opp mot spørreundersøkelsens oppbygging. Systemtenkning brukes også av

Gaustad og Raknes for å forklare hvilke mekanismer som kan styre resultatene i deres undersøkelse (Gaustad & Raknes, 2015, s.11).

Representativitet eller gjenkjenning er ord som benyttes for å forklare hvordan vi faller tilbake på stereotyper når vi tar avgjørelser. Hvis du har en forestilling om hvordan en gruppe er, kan det få innvirkning på dine svar ved spørsmål om denne gruppen. Eksempelvis vil en beskrivelse om en stille og organisert person antakelig minne om en bibliotekar fremfor en bonde, men hvis vi tenker oss nøye om innser vi at det er langt flere bønder enn bibliotekarer i samfunnet. Rent statistisk eller matematisk burde vi kunne tenkt oss frem til at det sannsynligvis var en bonde som ble beskrevet, men system én-tankesettet vil ofte forenkling slik at vi slipper å bruke unødvendig tankekraft. Da får vi slike tilnærminger hvor vi tar den raskeste og enkleste veien til svaret, som kan være preget av fordommer (Kahneman, 2011, s.9).

I tillegg til representativitet har små utvalg mye å si for statistikken. Hvis man henter data fra små utvalg og får interessante funn vil system én-tankesettet vårt prøve å forklare hvorfor det er slik. Det vi må huske i slike tilfeller er at det sannsynligvis er fordi man har et mindre utvalg eller lignende, som fører til at enkelte funn eller hendelser blir forsterket (Kahneman, 2011, s.111). Mennesker har også en naturlig bekreftelsestendens som gjør at vi legger merke til og ofte vektlegger informasjon som understøtter det vi allerede tror eller har fordommer om (Kahneman, 2011, s.81).

2.5 Hypoteser

Med utgangspunkt i denne teorien har vi valgt å teste følgende to hypoteser:

1. Menn vil vurdere en mannlig leder i et mer positivt lys enn en kvinnelig leder, når beskrivelsen av lederen er identisk.
2. Kvinner vil vurdere en mannlig og kvinnelig leder mer likt enn det menn vil, når beskrivelsen av lederen er identisk.

3 Metode

3.1 Generelt

For vår undersøkelse har vi valgt å reteste en tidligere undersøkelse. Å gjennomføre samme test flere ganger kan være svært nyttig. Jo flere ganger man tester, jo tryggere kan man være på at det finnes et mønster, eller at det ikke finnes et mønster. Har de samme eventuelle

funnene blitt replisert av andre gjentatte ganger, kan man si at det er en høy grad av intersubjektivitet (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010, s.40). Men samfunnsvitenskapelige fenomener er ofte svært komplekse, og man kan kanskje finne motstridende konklusjoner alt etter hvilket utvalg man tester på, hvilken problemstilling man legger til grunn og hvordan dataene blir tolket og analysert. På bakgrunn av dette ønsket vi å se hvilke funn vi fikk med en tilsvarende undersøkelse på kadetter ved Krigsskolen, og undersøke mulige forskjeller i funnene på militære utvalg og sivile utvalg.

Undersøkelsen vår er derfor en lett omskriving av den eksperimentelle undersøkelsen til Gaustad og Raknes. Den suksessfulle entreprenøren er byttet ut med en suksessfull militær leder, og navnene er endret til henholdsvis Einar og Emilie Hansen. Teksten er endret i noen grad for å tilpasses det kontekstuelle skiftet, men vi har holdt oss så tett til den opprinnelige historien som mulig. Spørsmålene fra undersøkelsen til Markedshøyskolen og Tankesmien Agenda og vår undersøkelse er identiske. Det er totalt 14 spørsmål. Generelt sett gir spørsmålene mulighet til å vurdere den militære lederen på en skala fra én til fem. Unntaket er det første spørsmålet, som kartlegger om respondenten er mann eller kvinne.

Spørreundersøkelsen som vi har benyttet tilhører den kvantitative metoden, ettersom den gir mulighet for å undersøke et stort antall respondenter. Dette gir en mer presis kartlegging av holdninger og fordommer enn en kvalitativ tilnærming. Undersøkelsen er også en tverrsnittsundersøkelse, som vil si at undersøkelsen kun benytter data fra ett bestemt tidspunkt (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010, s.74).

3.2 Populasjon og utvalg

Spørreundersøkelsen ble tatt av kadetter ved Krigsskolen på Linderud. Vi har valgt å spørre kadettene i 1. og 2. avdeling ettersom begge kullene går på ny utdanningsordning, og det er langt høyere kvinneandel i kullene. Dette gir en mer jevn kjønnsfordeling. 3. avdeling ble ikke spurt om å delta i undersøkelsen ettersom utformingen av undersøkelsen og formålet var kjent for flere i kullet. På denne måten unngikk vi å potensielt forsøple data.

Fra 1. og 2. avdeling har totalt 151 personer deltatt på undersøkelsen, hvor 36 (24%) av dem er kvinner og 115 (76%) av dem er menn. Dette betyr at vi har et langt større antall totale respondenter enn den opprinnelige undersøkelsen, med omtrent 50% flere respondenter, men at vi også har en mer skjev kjønnsfordeling.

3.3 Oppbygging

Historien som studentene ble presentert for på Markedshøyskolen beskriver en fremadstormende næringslivsleder fra oppvekst til utdanning og videre inn i karrieren. Det blir også kort redegjort for familieliv, interesserer ved siden av arbeidet, og man får innblikk i noen personlige synspunkter og tanker.

Teksten som respondentene i vår undersøkelse fikk utlevert beskriver på sin side en suksessfull militær leder. Før selve teksten begynner er det uthevet med stor skrift at personen som blir beskrevet er fiktiv, og eventuelle likheter med virkelige personer er helt tilfeldig. Dette ble ikke gjort i undersøkelsen til Gaustad og Raknes, men vi anså det som nødvendig for å unngå misforståelser hos respondentene.

Beskrivelsen starter med en kort introduksjon av hvor lederen befinner seg i dag. Hun eller han blir introdusert som en Oberstløytnant som har tjenestegjort 25 år i Forsvaret, har tjenestegjort i inn- og utland, og som nå sitter i en karrierestilling i SHAPE i Brussel. Herfra går vi tilbake i tid og ser kort på barndommen og oppveksten til personen. Deretter blir leseren presentert for de store milepælene i Hansens militære karriere. Dette inkluderer tiden som vernepliktig soldat, kadett ved Krigsskolen, de første årene som troppssjef og oppstarten på en sivil utdanning. Etter dette beskrives resten av karriereveien til Stabsskolen, en tur innom Akershus Festning og ansettelsen i SHAPE. Teksten redegjør også for privatlivet til Hansen, og går kort innom prosjekter hun eller han har ved siden av jobben. Underveis i teksten finner man også en rekke sitater fra Hansen for å kunne gi leseren et mer personlig inntrykk. Etter beskrivelsen er lest besvarer respondenten på i alt 14 spørsmål.

Spørsmålene gir respondenten muligheten til å vurdere lederen på en rekke kriterier, for

Spørsmål	
1	Er du mann eller kvinne?
2	Liker du hansen?
3	Ville du jobbet for henne (han)?
4	Er hun (han) en person du ville stolt på?
5	Ville du tatt de samme valgene som henne (han) for å lykkes?
6	Vurderer du henne (han) som egoistisk?
7	Ville du tatt en øl med henne (han) etter arbeidstid?
8	Kunne du tenkt deg å ha henne (han) som mentor?
9	Opplever du henne (han) som en sympatisk person?
10	Er hun (han) en person du ville likt å samarbeide med?
11	Er hun (han) en god leder?
12	Vil du si at hun (han) er en god mor (far)?
13	Opplever du henne (han) som sjefete?
14	Tror du hun (han) er lykkelig?

Figur 1: Spørsmålene som respondentene skulle besvare

eksempel av typen «hvor godt liker du Einar/Emilie?». Respondenten får muligheten til å svare på en skala fra én til fem, hvor én generelt sett korresponderer med «i liten grad» og fem korresponderer med «i stor grad». Spørsmål av denne typen oppfordrer respondenten til å benytte seg av intuitiv tenking fremfor analytisk tenking, eller system én

fremfor system to. Som nevnt i teorikapittelet er system én en måte å tenke på som fungerer automatisk og hurtig, uten noe særlig bevissthet rundt egne valg og uten anstrengelse (Kahneman, 2011, s. 20). Respondentenes gjennomsnittlige svartid på spørreundersøkelsen var på 1 minutt og 55 sekunder totalt på de 14 spørsmålene. Dette tilsvarer omtrent åtte sekunder per spørsmål. Ut fra dette kan vi se at respondentene svarer raskt og sannsynligvis intuitivt på spørsmålene. De svarer sannsynligvis basert på intuisjonen, og ikke nødvendigvis gjennom analytisk tenking eller system to-tenking. I undersøkelsen fra Markedshøyskolen og Tankesmien Agenda gjorde de tilsvarende funn, og beskriver tankesystemet som «ukontrollert, assosierende og ubevisst baserer seg på en rekke tillærte snarveier som hjernen vår har gått opp tidligere» (Gaustad & Raknes, 2015, s.11).

På samme måte som beskrivelsen av Hansen inneholder forskjellig kjønnspronomen og navn, er også noen av spørsmålene tilpasset for å reflektere kjønnet til personen som blir beskrevet. Det mest fremtredende eksemplet på dette kan ses i tabellen over, hvor respondenten tar stilling til hvorvidt Emilie Hansen er en god mor. For den mannlige lederen er spørsmålet om han oppleves som en god far. Det var viktig at spørsmålene også ble tilpasset kjønnet til Hansen, ettersom svært generaliserte spørsmål som ikke nevnte kjønn eller navn kunne gi en pekepinn på at andre respondenter leste om et annet kjønn.

3.4 Spørreundersøkelsens gjennomføring

Vi gjennomførte spørreundersøkelsen ved Krigsskolen på Linderud etter tillatelse fra kullsjefer for 1. og 2. avdeling i både operativ og ingeniør. Gaustad og Raknes hadde også gitt oss deres tillatelse til å reteste deres undersøkelse. To ulike undervisningssaler ble benyttet for spørreundersøkelsen. Vi blandet respondenter fra hvert kull slik at begge salene hadde en jevn fordeling av representanter fra begge kull. Når alle var på plass i begge salene benyttet vi et ferdigskrevet manus under introduksjonen til undersøkelsen. Dette ga kadettene i begge undervisningssalene like inngangsverdier. Kadettene i den ene undervisningssalen leste om Emilie Hansen og kadettene i den andre leste om Einar Hansen.

Alle spørsmålene i undersøkelsen var merket som obligatoriske, og det var ikke mulig å levere inn skjemaet før samtlige spørsmål var besvart. Dette sikret at alle besvarte alle spørsmål. Likevel er det viktig at en undersøkelse ikke blir for lang, for å bevare deltakernes motivasjon (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010, s.273). Vi forhåndstestet derfor undersøkelsen på flere grupper i kullet vårt, som opplevde de eksisterende spørsmålene som presise og relevante. På bakgrunn av dette valgte vi å forholde oss til de 14 spørsmålene fra

undersøkelsen til Gaustad og Raknes. At undersøkelsen er en retest har også betydd at vi har vært varsomme med å gjøre alt for store endringer. Disse vurderingene ble gjort kontinuerlig for å sikre at vi innhentet data som var valid for å kunne besvare oppgavens problemstilling.

Det var viktig at respondentene jobbet selvstendig og at de to gruppene jobbet isolert slik at færrest mulig forstod hva spørreundersøkelsen gikk ut på. Respondentene fikk en muntlig innføring i hva de skulle gjøre, som var å lese en fortelling om en person for deretter å svare på spørsmål om denne personen. På hvert av klasserommene delte vi ut beskrivelser med identiske fortellinger om Emilie eller Einar Hansen som kadettene leste gjennom. Deretter fulgte de en link til en nettside der de kunne svare på spørreundersøkelsen knyttet opp mot personen de leste om. Vi forble i de to klasserommene til alle hadde svart på spørreundersøkelsen og forsikret oss om at alle forstod oppgaven og svarte selvstendig på spørsmålene. Da undersøkelsen var ferdig ønsket vi å finne ut hvor mange av respondentene som var kjent med et lignende undersøkelsesdesign. Dette gjorde vi enkelt gjennom å stille et åpent spørsmål til respondentene om noen hadde deltatt på lignende undersøkelser før, eller hadde tanker om hva det andre halvplenumet hadde svart på. Svært få til ingen fra gruppene var kjent med den tidligere undersøkelsen. Vi forklarte deretter hva oppgaven skulle undersøke og hvilke studier som har vært gjennomført tidligere.

3.5 Analyse av data

For å analysere dataene vi innhentet i undersøkelsen har vi benyttet oss av frekvensfordeling, krysstabeller og t-tester. Frekvensfordelingen viser hvor mange enheter som finnes på de ulike verdiene, og hvor stor andel dette utgjør i prosent (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010, s.279). Vi har benyttet frekvensfordeling for å fremstille hvor mange respondenter som svarte på undersøkelsen totalt, hvor mange respondenter som svarte på undersøkelsen om den mannlige og kvinnelige lederen, og om respondenten selv var mann eller kvinne.

Krysstabeller benyttes for å sammenlikne hvordan enheter fordeler seg på gitte variabler (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010, s.297). I vårt tilfelle har vi benyttet krysstabeller for å sammenlikne hvordan menn og kvinner har vurdert Einar og Emilie. Dette har vi gjort ved å ta antallet som svarte fire eller fem på de ulike spørsmålene, som for eksempel om respondenten liker lederen den leser om, og omgjort dette for å vise prosentandelen som har svart fire eller fem. Vi har deretter sammenlignet svarene, og sett på differansenivåene mellom menn og kvinner. Det er viktig å presisere at prosentammenligninger i seg selv ikke

er statistiske tester, men kan være hensiktsmessige for å vise fordelingen i tilfeller hvor det er betydelige differanser.

For å undersøke signifikansnivået på dataene vi samlet inn benyttet vi oss av t-tester, som måler om det er signifikant forskjell i gjennomsnittet til to grupper. Signifikant betyr betydningsfull eller utslagsgivende, og forteller om sannsynligheten for at resultatene kan tilhøre tilfeldigheter eller ikke (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2010, s.343). Vi benyttet et alfanivå på .05, som er normal praksis innenfor samfunnsforskningen. I tillegg til å gjennomføre t-tester på alle svarene for den totale populasjonen, gjorde vi det også for menn og kvinner separat. Alle t-testene ble gjennomført for to utvalg med antatt ulik varians, og med to haler. Dette er fordi vi gjør en tosidig hypotesetesting, og er interessert i å finne ut om det er forskjeller i gjennomsnittet til populasjonene eller ikke (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2010, s.345).

T-tester gir også gjennomsnitt (M), standardavvik (SD) og varians. Gjennomsnittet er summen av alle observasjoner delt på antall enheter, mens standardavvik og varians er spredningsmål. Variansen er de kvadrerte avvikene fra gjennomsnittet, mens standardavviket er kvadratroten av variansen (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2010, s.289).

Standardavviket sier altså noe hvor mye vurderingene til respondentene avviker fra gjennomsnittet (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2010, s.288).

3.6 Kritikk

Den mest åpenbare kritikken som kan rettes mot vår undersøkelse er at utvalget er skjevfordelt på kvinner og menn. Av 151 respondenter er fordelingen 36 kvinner og 115 menn. Det vil si at det er over tre ganger så mange menn som kvinner som besvarte undersøkelsen. Likevel er dette et realistisk bilde på kjønnsfordelingen i Forsvaret. I 2018 var det 13% militære kvinner som tjenestegjorde i Forsvaret, og 87% militære menn (Forsvaret, 2019). Til sammenligning har vår undersøkelse 24% kvinnelige respondenter og 76% mannlige.

Men forskjellen i utvalgets kjønnsfordeling kan likevel ha noe å si fra et forskningsperspektiv. En utfordring i så måte er at svarene fra den totale populasjonen kan bli svært farget av svarene fra den mannlige andelen. Utrekninger av signifikans på den totale populasjonens svar kan dermed gi et mindre nyansert bilde. Likevel er det mest interessante i vår undersøkelse å se på hvordan svarene til mannlige og kvinnelige respondenter varierer, og dette kan vi finne ut ved å skille svarene til menn og kvinner. Den relativt lavere

kvinneandelen kan også påvirke signifikansen på svarene til kvinner. Ettersom vi benytter t-tester, som sammenligner gjennomsnitt, vil ekstreme svar kunne få spesiell betydning, i form av å skape unaturlig signifikans eller insignifikans. T-testen beregner utvalgsstørrelsen på en slik måte at signifikansen blir presis gitt utvalgsstørrelsen, men det er vanskeligere å påvise signifikans med et mindre utvalg enn med et større utvalg. Vi har vurdert å eliminere svarene til de kvinnelige respondentene med en standarddifferanse på +/-2 fra gjennomsnittet, men på bakgrunn av at antallet kvinnelige respondenter allerede var lavere enn mannlige respondenter, har vi valgt å beholde disse svarene også.

Som tidligere nevnt er også undersøkelsen en retest av en tidligere undersøkelse. Det kan stille spørsmålsteget rundt hvorvidt vår undersøkelse kan anses som et selvstendig arbeid. Hadde vår intensjon vært å gjøre den samme undersøkelsen, på et tilsvarende utvalg ville vi vært enige i dette. Men ettersom vår undersøkelse er omskrevet til å passe en militær setting, og testes på et utvalg i en unik situasjon fra andre norske studenter, er vår intensjon å kunne bidra med et nytt og konstruktivt innlegg i den pågående diskusjonen, og undersøke mulige forskjeller på militære og sivile utvalg. Ettersom vi undersøker forutsetninger kvinner har for å lykkes i Forsvaret, og hvilke kulturelle betingelser man arbeider under, vil vår undersøkelse av nødvendighet skille seg fra de sivile undersøkelsene. FFI sine funn om hvordan holdningene til vernepliktige soldater endret seg i en mer stereotypisk retning viser også at dette er relevant å undersøke nærmere (Forsvarets Forskningsinstitutt, 2017, s.13). I tillegg anser vi det som et godt vitenskapelig prinsipp å reteste og utfordre tidligere konklusjoner. Spesielt mener vi dette er viktig når det kommer til samfunnsvitenskapelige fenomener, som ofte er svært komplekse (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010, s.40).

Replikasjonskrisen har vist seg å være et av de største problemene innenfor moderne samfunnsforskning. En tredjedel av samfunnsvitenskapelige studier publisert i noen av verdens største tidsskrifter viser seg å ikke kunne gjenskapes. Flere vitenskapelige tidsskrifter anklages å være for fokusert på å publisere studier som viser overraskende funn, på bekostning av studier som gjentar eller motstrider tidligere funn. «Det er en av vitenskapens grunnpilarer at eksperimenter må kunne gjentas og gi samme resultat for å være troverdige» (Sørensen, 2018).

At vår undersøkelse er en tverrsnittsundersøkelse gir også visse begrensninger. Vi vil kunne si noe om sammenhenger mellom fenomener på et gitt tidspunkt, men vi kan i langt mindre grad trekke konklusjoner som sier noe om utvikling over tid. I tillegg hører det med at fasen i livet som respondentene befinner seg i også påvirker hvordan de opplever og erfarer ting

(Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010, s.74). Dette betyr at undersøkelsen ikke nødvendigvis kan sies å være representativ for hele aldersspennet i Forsvaret. I mange tilfeller er det ideelt å gjennomføre longitudinelle undersøkelser, men i vårt tilfelle er vi begrenset i både tid og tilgang til populasjonen. I tillegg anser vi holdninger, stereotyper og fordommer som noe mer langvarig og underliggende, og mener derfor en tverrsnittsundersøkelse gir tilstrekkelig svar på det vi ønsker å undersøke.

Flere kadetter i 3. avdeling hadde også planlagt spørreundersøkelser og intervjuer til deres bacheloroppgave. Dette kunne føre til en overbelastning hos kadettene og en likegyldighet ovenfor spørreundersøkelsene (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010, s. 245). Vi ble heldigvis ikke påvirket av dette i noen større grad, ettersom vi gjennomførte vår spørreundersøkelse først.

Kjønn og kjønnsforskjeller er et omdiskutert og til dels betent tema både i og utenfor Forsvaret. Dette kan føre til at respondenter, spesielt de som har lest om Emilie Hansen kan være mer bevisst på hvordan de svarer, og være mer opptatt av å svare «riktig» enn ærlig. Men ettersom spørsmålene var bygd opp på en måte som oppfordret respondenten til å svare intuitivt, omgikk vi denne problematikken. I tillegg bevarte vi respondentens anonymitet under undersøkelsen, og de ble kun bedt om å oppgi eget kjønn. Ettersom kadettene også visste svært lite eller ingenting om prosjektet fra før, har dette bidratt til at de har besvart spørsmålene ærlig og etter sin egen mening.

Spørreundersøkelsen vi har gjennomført er til dels kjent. Den opprinnelige fra 2003 har blitt skrevet om i mange tidsskrifter og etterprøvd på ulike tidspunkter, blant annet på Markedshøyskolen og Tankesmien Agenda i 2015. For å forhindre at undersøkelsen ble kjent på Krigsskolen og unngå forsøpling av data har vi delt svært lite informasjon om prosjektet både i og utenfor vårt eget kull. I tillegg er undersøkelsen tilpasset Forsvaret, og omskrevet for en militær setting. Disse tiltakene hindret at undersøkelsen og formålet bak den ble kjent for respondentene. Dette fikk vi også bekreftet etter undersøkelsen da vi forhørte oss med respondentene for å kartlegge hvor mange som var kjent med undersøkelsen.

Fra et etisk perspektiv var det viktig for oss å ivareta respondentenes anonymitet. Utover respondentens kjønn ble det derfor ikke innhentet noen personlige opplysninger. Alle respondentene benyttet seg av samme Wi-Fi, og selve undersøkelsen ble gjennomført elektronisk ved bruk av en utdelt URL som var lik for alle, og ingen innlogging var nødvendig. Ettersom vi dermed ikke behandlet personopplysninger ble spørreundersøkelsen

vurdert til å ikke være melde- og konsesjonspliktig i henhold til personopplysningsloven (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010, s.94). Tillatelse for å gjennomføre undersøkelsen ble gitt fra Forsvarets Forskningsnemnd.

4 Resultater

Innledningsvis går vi gjennom frekvenstabellene for å synliggjøre tallgrunnlaget for undersøkelsen. Her vil antall respondenter totalt og fordelt på kjønn bli lagt frem.

Krystabellene som følger viser det prosentvise antallet som har svart 4 eller 5 på spørsmålene på en skala fra 1 til 5, hvor 1 generelt sett betegner *i liten grad*, og 5 betegner *i stor grad*. Her sammenlignes også differansen mellom Einar og Emilie for den totale populasjonen, og for kvinner og menn. Vi ser deretter på resultatene fra t-testene, som blant annet viser statistisk signifikans.

4.1 Frekvens

Frekvenstabell: Totalt		
	Antall	Prosent
Menn	115	76,15 %
Kvinner	36	23,85 %
Totalt	151	100 %

Frekvenstabell: Einar		
	Antall	Prosent
Menn	56	77,80 %
Kvinner	16	22,20 %
Totalt	72	100 %

Frekvenstabell: Emilie		
	Antall	Prosent
Menn	59	74,70 %
Kvinner	20	25,30 %
Totalt	79	100 %

Tabell 1: Viser fordelingen av mannlige og kvinnelige respondenter totalt, og hvordan denne fordelingen var blant de som leste om Einar og Emilie. Tabellene viser fordelingen i antall og prosent.

I frekvenstabellen over kan vi se fordelingen av kjønn i de to gruppene som leste og svarte om Einar eller Emilie. Totalt var det 151 respondenter hvor 115 (76%) av dem var menn og 36 (24%) var kvinner. I tabellen ser vi også kjønnsfordeling på de som leste om Einar, som var 56 (78%) menn og 16 (22%) kvinner, og kjønnsfordelingen på de som leste om Emilie, som var 59 (75%) menn og 20 (25%) kvinner.

4.2 Krystabeller

Krystabellene viser andelen respondenter som har svart 4 eller 5 på skalaen fra én til fem på

Totalresultater	Einar	Emilie	Differanse
Liker	27,78 %	22,78 %	-5
Ville jobbet for	56,94 %	46,83 %	-10,1
Ville stolt på	55,55 %	40,50 %	-15,05
Ville tatt de samme valgene for å lykkes	18,05 %	13,92 %	-4,12
Er egoistisk	66,66 %	70,88 %	4,22
Tatt en øl med etter arbeidstid	36,11 %	34,17 %	-1,93
Vil ha som mentor	54,16 %	53,16 %	-1
Er en usympatisk person	63,88 %	72,15 %	8,27
Ville likt å samarbeide med	22,22 %	31,64 %	9,42
Er en god leder	47,22 %	45,55 %	-1,67
Er en dårlig forelder	54,16 %	59,49 %	5,33
Er sjefete	44,44 %	50,63 %	6,19
Er lykkelig	66,66 %	68,35 %	1,69

Tabell 2: Krystabellen viser prosentandelen av den totale populasjonen som besvarte 4 eller 5 på spørsmålene. Reverserte verdier på spørsmål om usympatisk og dårlig forelder

de individuelle spørsmålene.

Tabellene viser totalresultatet fra de to gruppene, og deretter viser de hvordan kvinner og menn svarer forskjellig om Einar og Emilie. Tabell 2 viser totalresultatet, tabell 3 viser resultater for menn og tabell 4 viser resultater for kvinner.

Tabellen for de totale resultatene (*tabell 2*) viser at det generelt sett er liten differanse i prosentpoeng på måten Einar og Emilie blir vurdert. De aller fleste punktene spørsmålene har en differanse på under 10 prosentpoeng. De to spørsmålene med høyest differanse er om respondenten ville jobbet for personen de leste om, og om de ville stolt på han eller henne. Disse har en differanse på henholdsvis -10,1 og -15,05 prosentpoeng.

Resultater for menn	Einar	Emilie	Differanse
Liker	28,60 %	22,00 %	-6,6
Ville jobbet for	58,90 %	40,70 %	-18,2
Ville stolt på	57,10 %	32,20 %	-24,9
Ville tatt de samme valgene for å lykkes	19,70 %	11,90 %	-7,8
Er egoistisk	67,80 %	76,30 %	8,5
Tatt en øl med etter arbeidstid	41,00 %	35,60 %	-5,4
Vil ha som mentor	55,40 %	49,20 %	-6,2
Er en usympatisk person	73,20 %	69,50 %	-3,7
Ville likt å samarbeide med	23,20 %	28,80 %	5,6
Er en god leder	44,60 %	40,70 %	-3,9
Er en dårlig forelder	55,30 %	61,00 %	5,7
Er sjefete	39,30 %	54,20 %	14,9
Er lykkelig	64,30 %	67,80 %	3,5

Tabell 3: Krysstabellen viser prosentandelen av den mannlige populasjonen som besvarte 4 eller 5 på spørsmålene. Reverserte verdier på spørsmål om usympatisk og dårlig forelder

-18 prosentpoeng på om respondentene ville jobbet for Einar eller Emilie, og -24,9 i differanse på hvem de ville stolt på. Dette er den største differansen vi finner i undersøkelsen, uavhengig av kjønn. I tillegg ser vi her at det er forskjell på 14,9 prosentpoeng på hvem som er mest sjefete, med Einar på 39,30% og Emilie på 54,20%.

I tabellen for svarene til kvinner (*tabell 4*) ser vi at de skiller seg ut fra både svarene til den totale populasjonen og svarene til de mannlige respondentene. Også kvinnene ser ut til å

Resultater for kvinner	Einar	Emilie	Differanse
Liker	25,10 %	25,00 %	-0,1
Ville jobbet for	50,10 %	65,00 %	14,9
Ville stolt på	56,30 %	65,00 %	8,7
Ville tatt de samme valgene for å lykkes	12,50 %	20,00 %	7,5
Er egoistisk	62,50 %	60,00 %	-2,5
Tatt en øl med etter arbeidstid	31,30 %	30,00 %	-1,3
Vil ha som mentor	50,10 %	65,00 %	14,9
Er en usympatisk person	75,00 %	80,00 %	5
Ville likt å samarbeide med	18,80 %	40,00 %	21,2
Er en god leder	56,30 %	60,00 %	3,7
Er en dårlig forelder	50,10 %	55,00 %	4,9
Er sjefete	62,50 %	40,00 %	-12,5
Er lykkelig	81,30 %	70,00 %	-11,3

Tabell 4: Krysstabellen viser prosentandelen av den totale populasjonen som besvarte 4 eller 5 på spørsmålene. Reverserte verdier på spørsmål om usympatisk og dårlig forelder

14,9 prosentpoeng. Kvinner ser også ut til å synes Einar er mer sjefete, med en forskjell i

I tabellen for resultatene til menn (*tabell 3*) ser vi tilsvarende resultater som i tabellen for de totale resultatene. Også her er det generelt sett små differanser, og det er de samme spørsmålene som skiller seg ut. Her kan vi se at tendensen er forsterket, og differansen er

foretrekke å jobbe for en leder av samme kjønn, med en differanse på 14,9 prosentpoeng mellom Einar og Emilie. På spørsmål om de vil ha lederen som mentor, svarer 65% av de som leste om Emilie at de vil det, mens 50,10% sier det samme om Einar, for en differanse på

prosentpoeng på -12,5. De vurderer også Einar til å være mer lykkelig enn Emilie, og 81,30% svarer at de tror Einar er lykkelig, mot 70% som tror Emilie er lykkelig.

4.3 T-test og signifikans

Totalt gjennomsnitt		
Spørsmål	Einar	Emilie
1	3,10	2,96
2	3,49	3,15
3	3,43	3,06
4	2,68	2,32
5	3,81	3,92
6	2,90	2,71
7	3,44	3,30
8	2,19	2,00
9	2,92	2,78
10	3,49	3,33
11	2,43	2,24
12	3,35	3,39
13	3,76	3,86
Gj.snitt =	3,15	3,00
Varians	0,25	0,34
Stand. Avvik	0,50	0,59
FG=	23,00	
T=	0,71	
P=	0,49	

Menns gjennomsnitt		
Spørsmål	Einar	Emilie
1	3,13	2,92
2	3,55	3,10
3	3,36	2,88
4	2,75	2,24
5	3,82	4,02
6	3,00	2,68
7	3,50	3,22
8	2,20	2,00
9	2,96	2,73
10	3,43	3,24
11	2,36	2,15
12	3,21	3,51
13	3,64	3,88
Gj.snitt =	3,15	2,97
Varians	0,24	0,39
Stand. Avvik	0,49	0,62
FG =	23,00	
T=	0,82	
P =	0,42	

Kvinneres gjennomsnitt		
Spørsmål	Einar	Emilie
1	3,00	3,10
2	3,25	3,30
3	3,69	3,60
4	2,44	2,55
5	3,75	3,65
6	2,56	2,80
7	3,25	3,55
8	2,19	2,00
9	2,75	2,95
10	3,69	3,60
11	2,69	2,50
12	3,81	3,05
13	4,19	3,80
Gj.snitt =	3,17	3,11
Varians	0,39	0,29
Stand. Avvik	0,62	0,54
FG=	24,00	
T=	0,27	
P=	0,79	

Tabell 5: Viser gjennomsnittsvurderingen for hvert spørsmål for det totale antallet respondenter, samt menn og kvinner. Tabellen viser også gjennomsnitt, varians, standardavvik, frihetsgrader, t-statistikk og p-verdi for helhetsvurderingen.

Dersom vi ser på gjennomsnittet av de totale resultatene til de som leste om Einar ($M = 3,15$, $SD = ,50$) og de som leste om Emilie ($M = 3,00$, $SD = ,59$), ser vi at det ikke er en signifikant forskjell i måten de vurderer Einar og Emilie, $t(23) = ,71$, $p = ,49$. Dersom vi ser på gjennomsnittsresultatene for menn som har lest om Einar ($M = 3,15$, $SD = ,49$) og Emilie ($M = 2,97$, $SD = ,62$) ser vi at det heller ikke her er en signifikant forskjell i måten de vurderer de to lederne totalt sett, $t(23) = ,82$, $p = ,42$. For kvinners del er heller ingen statistisk signifikant forskjell i måten de vurderer Einar ($M = 3,17$, $SD = ,62$) og Emilie ($M = 3,11$, $SD = ,54$) i gjennomsnitt, $t(24) = ,27$, $p = ,79$.

Analysene av hvert enkelt spørsmål (se vedlegg iii, resultattabeller) viser at det finnes signifikante forskjeller mellom de som svarte på spørsmål om Einar og Emilie på tre av de 13 spørsmålene for menn. Korrelasjonen finnes på spørsmålene om de ville jobbet for personen de leste om, om de ville stolt på den, og om de ville tatt de samme valgene for å lykkes. For kvinner finner vi ingen signifikante forskjeller på noen av de 13 spørsmålene, men kommer svært nærme på spørsmålet som omhandler hvem de anser som mest sjefete.

Sammenligner vi svarene fra mennene som leste om Einar ($M = 3,55$, $SD = ,81$) med de mennene som leste om Emilie ($M = 3,10$, $SD = 1,09$) på spørsmålet om de ville jobbet for personen de leste om, ser vi at menn i stor grad heller vil jobbe for Einar enn for Emilie, $t(107) = 2,53$, $p = ,01$. For kvinners del er det tilsynelatende ikke en forskjell på måten de

vurderer Einar ($M = 3,25$, $SD = 1,00$) eller Emilie ($M = 3,30$, $SD = 1,17$) på når det gjelder hvem de vil jobbe for, $t(34) = -,14$, $p = ,89$.

På spørsmålet om de ville stolt på personen de leste om ser at vi at mennene som leste om Einar ($M = 3,36$, $SD = 1,02$) ville stolt mer på han enn mennene som leste om Emilie ($M = 2,88$, $SD = 1,19$) ville stolt på henne, $t(112) = 2,31$, $p = ,02$. På det samme spørsmålet ser vi at kvinner som leste om Einar ($M = 3,69$, $SD = 1,01$) og kvinner som leste om Emilie ($M = 3,60$, $SD = ,94$) ikke vurderer lederen ulikt basert på kjønn, $t(31) = ,27$, $p = ,79$.

Det siste spørsmålet med statistisk signifikans for menn omhandler om de ville tatt de samme valgene som Einar og Emilie for å lykkes. Her ser vi at menn som leste om Einar ($M = 2,75$, $SD = ,96$) og menn som leste om Emilie ($M = 2,24$, $SD = 1,01$) vurderer lederen forskjellig, og i langt større grad ville tatt de samme valgene som Einar for å lykkes, $t(113) = 2,80$, $p = ,02$. Kvinner som leste om Einar ($M = 2,44$, $SD = ,81$) og kvinner som leste om Emilie ($M = 2,55$, $SD = 1,00$) vurderer heller ikke her lederen forskjellig, $t(34) = -,37$, $p = ,71$.

For kvinner er det ingen signifikante forskjeller i måten de vurderer Einar og Emilie, men det nærmeste vi kommer er på spørsmål om hvor sjefete lederen er. Sammenligner vi kvinnene som leste om Einar ($M = 3,81$, $SD = 1,17$) og kvinnene som leste om Emilie ($M = 3,05$, $SD = 1,23$), ser vi at de som leste om Einar generelt sett vurderer han som mer sjefete, $t(33) = 1,90$, $p = ,07$. På dette spørsmålet er det ikke en signifikant forskjell i måten menn vurderer Einar ($M = 3,21$, $SD = ,89$) og Emilie ($M = 3,51$, $SD = 1,09$), $t(111) = -1,59$, $p = ,11$.

5 Drøfting

Kapittelet vil drøfte funnene fra undersøkelsen vår opp mot problemstillingen vi har lagt til grunn og hypotesene vi har arbeidet ut i fra. Vi vil koble funnene våre til teorien vi har benyttet for å kunne gi mulige forklaringer på resultatene og de sammenhengene som kommer frem.

5.1 Hypotese 1

Menn vil vurdere en mannlig leder i et mer positivt lys enn en kvinnelig leder, når beskrivelsen av lederen er identisk

Analysen av resultatene gir på generelt grunnlag ikke støtte til hypotesen vår om at de mannlige respondentene ville vurdere Einar i et mer positivt lys enn Emilie. Dette står i sterk kontrast til det sivile utvalget av norske studenter som deltok på den tilsvarende undersøkelsen på Markedshøgskolen. I undersøkelsen til Gaustad og Raknes hadde man

signifikante funn på seks av de 13 spørsmålene for menn, sammenlignet med tre av 13 i vår undersøkelse.

Det kan finnes flere forklaringer på hvorfor det er manglende støtte til hypotesen, og hvorfor utvalget på Krigsskolen skiller seg fra det sivile utvalget i såpass stor grad. En mulig forklaring for dette kan være at det er langt høyere kvinneandel på Krigsskolen enn i Forsvaret generelt. Kjønnfordelingen for de to kullene på Krigsskolen som gjennomførte vår undersøkelse er omlag 25% kvinner og 75% menn. Dette er nesten dobbelt så høyt som Forsvaret generelt, med sine 13% kvinner og 87% menn. Ifølge Forsvarets Forskningsinstitutt kan en jevnere kjønnsbalanse, og at menn og kvinner bor og jobber tettere på hverandre, bidra til å motarbeide stereotyper og fordommer om kjønn (Forsvarets Forskningsinstitutt, 2017, s.15). De fleste kadettene bor to og to sammen på kvarter, men det er ikke kjønnsblandede rom. Men de bor tett på hverandre, og deler fellesareal som kjøkken og oppholdsrom. På skolen arbeider kadettene ofte i de kjønnsblandede lagene sine, og klassene har en jevn fordeling av kvinnelige kadetter.

Et viktig punkt med denne høye kvinneandelen er at det får en påvirkning på kulturen, og spesifikt hvem som bidrar til å forme den. I det minoritetsandelen overstiger 20% kan minoriteten forme allianser og bruke sin innflytelse til å påvirke de majoritetsbestemte normene (Kanter, 1993). I hverdagen på Krigsskolen har kvinnelige kadetter muligheten til å legge retningslinjer og forme normer i rollen som inspiserende kadett, klassekommandør, lagfører eller som del av Kadettsamfundet. I tillegg bekler de lederstillinger på øvelser, som troppssjef og diverse stabsstillinger. Denne eksponeringen av kvinner i lederstillinger kan bidra til å normalisere kvinner i lederroller, og dermed være en mulig årsaksforklaring på hvorfor mannlige kadetter vurderer en kvinnelig leder bedre enn både sivile utvalg og vernepliktige soldater.

Kadettene har også hatt en tydelig innføring i hva offisersrollen omhandler gjennom fag som *Offiseren, staten og samfunnet*, *Offiseren og krigen*, og *Offiseren som leder*. Teorikapittelet viser at Forsvarets egen forklaring på hva en offiser skal være helt klart bygger på trekk som kan anses som både typisk maskuline og feminine. Til og med et av de mest brukte ordtakene i Forsvaret, *løs oppdraget og ta vare på dine soldater*, viser helt klart til en lederatferd som veksler mellom å være resultatfokusert og det å være relasjonsfokusert. Det kan dermed tenkes at denne bevisstgjøringen rundt hva offisersrollen faktisk innebærer har gjort at kadettene ikke implisitt vurderer offisersprofesjonen som et typisk mannsyrke.

På den annen side er det også et kjent fenomen at mennesker liker de menneskene som er like seg selv, uavhengig av om likheten stammer fra en felles bakgrunn, livsstil eller mening (Cialdini, 2009, s.148). I Forsvaret er vi uniforme i ordets sanneste betydning. Vi kler oss likt, snakker likt og deler i stor grad et felles sett av holdninger og verdier. Det er frihet for å være både nytenkende og kreativ, men innenfor gitte rammer. Denne effekten kan muligens også bli forsterket gjennom at kvinner føler de må nærme seg den maskuline stereotypen i sitt eget lederskap, for å få både profesjonell og sosial aksept. Dette synet støttes også i en oppsummering av 75 studier som vurderer kjønnsrelaterte forhold i Forsvaret (Fasting & Sand, 2011, s.19). Tidligere skolesjef ved Krigsskolen, Generalmajor Ingrid Gjerde, uttalte også lignende synspunkter i et intervju med Aftenposten. «Jeg tonet for eksempel ned mine feminine sider, gikk sjelden med øredobber, sminke eller skjørt. Og var kritisk til egne «kvinnesamlinger», jeg ville ikke forbindes med kjønn i jobbsammenheng» (Gjerde, 2015). Gjerde påpeker at hun mener dette var selvpålagt, og en konsekvens av hva hun hadde sett og hørt om Forsvaret. Hun sier det tok 5-6 år før hun følte seg trygg på at hun kunne «slutte å være en av gutta» (Gjerde, 2015). Det er sannsynlig at Gjerde ikke er den eneste som har følt på dette, og det kan tenkes at spesielt yngre kvinnelige offiserer tenker at de må tilpasse sitt lederskap til en mer stereotypisk maskulin form for lederskap. Frykten for å bli vurdert på andre vilkår, og ønsket om å være «én av gutta», kommer også frem i andre undersøkelser utført på kvinner i Forsvaret (Fasting & Sand, 2011, s.19). Under arrangementet Workshop Kvinnekraft i 2003 kom man frem til at en av de negative faktorene med å være kvinne i Forsvaret var at man måtte tilpasse seg et ideal som ikke er seg selv, og en følelse av at «jeg er feil» (Kristiansen, Bakken, Skjæret, & Granlund, 2008, s.24).

Når det er sagt har også Forsvaret vært offensiv det siste tiåret når det kommer til holdningsskapende arbeid i forbindelse med kjønn, blant annet ved å iverksette flere holdningskampanjer. Forsvarsledelsen har vært tydelig på at økt kvinneandel, og å beholde de kvinnene som allerede tjenestegjør, er viktige satsingsområder. Forsvarsminister Frank Bakke Jensen har på vegne av regjeringen uttalt at det skal være minimum 30% av begge kjønn på krigsskolene, og at dette er mulig på kort sikt. Han uttaler også at Forsvaret har behov for det beste mulige personellet, og at man ikke kan være fornøyd med en kvinneandel på under 13% (Regjeringen, 2019). Det er også iverksatt konkrete tiltak for å oppnå disse målsetningene, som sesjonsplikt for kvinner i 2009 og allmenn verneplikt som ble vedtatt i 2014 (Forsvarets Forskningsinstitutt, 2017, s.6). Det er en mulighet for at kombinasjonen av tydelige

målsetninger, konkrete tiltak og holdningskampanjer har hatt en positiv effekt på hvordan kvinner vurderes i Forsvaret.

I tillegg er kadettene unge, og har vokst opp med likestilling og forebygging av diskriminering på dagsordenen. Det er dermed nærliggende å tro at kadettene, som generelt sett er unge menn og kvinner i begynnelsen av 20-årene, har et mer nyansert syn på likestilling. Likevel kan det se ut som dette ikke er en tilfredsstillende forklaring på resultatene. Studentene i undersøkelsen til Gaustad og Raknes tilhørte samme segment, og gikk på studier hvor kvinneandelen utgjorde omlag 67% (Gaustad & Raknes, 2015, s.11). Dette kan også gi støtte til argumentet om at Forsvarets tilnærming til likestilling og kjønnsdiskriminering bærer frukter.

En fagrapport fra 2010 viser at de yngre offiserene er svært opptatt av å passe inn, og knytter mye av sin identitet til avdelingen de tilhører og yrkesfellesskapet de skal vokse inn i (Kristiansen & Skjæret, 2010, s.14). Ettersom de yngre kadettene ved Krigsskolen har en langt jevnere kjønnsbalanse enn Forsvaret forøvrig, kan det tenkes at kadetter som tidligere har hatt et mer unyansert bilde på likestilling og kjønnsdiskriminering, har moderert og tilpasset holdningene sine for å få innpass i fellesskapet. At kadettene kontinuerlig blir vurdert på blant annet holdninger kan også spille inn på dette. Det hadde derfor vært spennende å undersøke hvordan holdningene til kadettene endres eller ivaretas ute i de forskjellige avdelingene de skal tjenestegjøre i.

Et annet perspektiv som kan bidra til å forklare funnene er at kvinnene som studerer ved Krigsskolen allerede har måtte bevise at de kan prestere på lik linje med mennene. For å studere ved Krigsskolen har alle kadetter måtte fullføre Forsvarets opptak og seleksjon. Opptaket inkluderer evnetester, fysiske tester, en feltøvelse og et panelintervju. Kompetansen til kadettene har med andre ord allerede blitt testet og vurdert flere ganger. For kvinnene betyr det at de har blitt vurdert til å være suksessfulle innenfor en gren typisk forbundet med menn, og er derfor ansett til å besitte de nødvendige kvalitetene som trengs for å utføre de oppgavene som forventes (Heilman, Wallen, Fuchs, & Tamkins, 2004, s.417).

På den andre siden er det mulig at en andel av de mannlige kadettene på Krigsskolen har en oppfattelse at flere av kvinnene er kvotert inn, og dermed ikke har prestert like godt som mennene for å få skoleplass. Det har over tid vært misoppfatninger og manglende kunnskap innad i Forsvaret om hvordan kjønnskvolterering praktiseres (Fasting & Sand, 2011, s.19). Forsvaret benytter moderat kjønnskvolterering, og dette er også gjeldene for Krigsskolen. Det

kan likevel tenkes at en andel av kadettene har en form for misoppfatning om hvordan kjønnskvoltering benyttes på Krigsskolen. Dette kan muligens forklare funnene i vår undersøkelse hvor vi fant signifikante forskjeller i hvordan menn vurderte Einar og Emilie.

Disse funnene er knyttet til spørsmålene om respondentene ville jobbet for personen de leste om, om de ville stolt på personen, og om de ville tatt de samme valgene for å lykkes. På spørsmål om respondentene ville jobbet for personen de leste om svarte 58,9% av menn at de ville jobbet for Einar, mot 40,7% som ville jobbet for Emilie. 19,7% av menn svarte at de ville tatt de samme valgene som Einar for å lykkes, mens 11,9% av de mannlige respondentene sa de ville tatt de samme valgene som Emilie for å lykkes. En forklaring på denne differansen kan være at kvinner som bekler lederstillinger i typiske mannsyrker ofte blir mindre likt enn menn i tilsvarende stillinger (Heilman, Wallen, Fuchs, & Tamkins, 2004, s.423), og dette kan igjen få negative konsekvenser for hvordan lederen blir vurdert. Det er ikke kun kompetanse som avgjør hvordan medarbeidere vurderer hverandre. Selv om en leder er svært kompetent, kan negative sosiale relasjoner i stor grad påvirke hvordan lederen blir vurdert og evaluert. Dette påvirker også anbefalinger for avansement, og kan være et hinder for kvinnelige ledere med karriereambisjoner i mannsdominerte yrker (Heilman, Wallen, Fuchs, & Tamkins, 2004, s.425).

Funnet som skiller seg mest ut sett opp mot undersøkelsen til Gaustad og Raknes er på spørsmålet om de mannlige respondentene ville stolt på Einar og Emilie. I den sivile undersøkelsen viser det seg at de mannlige respondentene ville stolt mer på den kvinnelige lederen enn den mannlige, mens det i vår undersøkelse er motsatt. Kun 32,2% av de mannlige respondentene i vår undersøkelse sier de ville stolt på Emilie, mot 60% i undersøkelsen til Gaustad og Raknes. Til sammenligning svarte 57,10% av menn i vår undersøkelse at de ville stolt på Einar. P-verdien på ,02 viser at denne forskjellen er signifikant, og det er svært lav sannsynlighet for at forskjellen kan forklares på bakgrunn av tilfeldigheter.

Dette er et spesielt interessant funn sett opp mot Forsvaret, hvor det å ha tillit til sine medarbeidere anses som svært viktig. Men det å stole på noen og ha tillit til noen betyr ikke nødvendigvis direkte det samme i akademisk forstand. I boken *Leadership in Dangerous Situations* defineres tillit som «å være villig til å påta seg sårbarhet som følge av et gruppemedlems handlinger, basert på en følelse av sikkerhet i det gruppemedlemmet» (Sweeney, Matthews, & Lester, 2011, s.165). I *Det Norske Akademis Ordbok* betegnes tillit som «tro på, forvissning om at noen er til å stole på eller har de egenskapene som kreves for å mestre en bestemt situasjon, utføre en bestemt oppgave» (Det Norske Akademis Ordbok,

2020). Det kan dermed sies at dersom begrepene ikke beskriver det samme, er det å stole på noen i aller høyeste grad er en nødvendighet for å kunne ha tillit til dem.

Denne manglende tilliten til kvinner, eller det å påta seg risiko som følge av kvinnelige gruppe-medlemmers handlinger, kommer også frem i andre militære forskningsartikler. I en forskningsrapport fra FFI sier en marinejeger at «hvor mye vi enn trener sammen, hvor dyktig disse kvinnene blir og hvor profesjonelle vi enn er – den dagen det smeller vil jeg kanskje tenke at jeg må beskytte henne. Før meg selv og før de andre karene i teamet» (Danielsen, 2012, s.82). Marinejegeren påpeker også at de ikke kan vite om de vil handle på den måten fordi de aldri har prøvd det, men at det er en fare for det. Antakelsen kan derfor argumenteres å være basert på en fordom om at en kvinnelig soldat ikke vil være i stand til å utføre sine arbeidsoppgaver på en tilstrekkelig god måte i en stridskontakt, og at hun dermed har behov for å beskyttes eller reddes av sine mannlige kolleger. En australsk studie av spesialstyrker argumenterer for at dette er en biologisk reaksjon, og at det kan være lettere å programmere menn til å drepe andre mennesker enn til å ignorere en kvinne (Danielsen, 2012, s.83).

På Krigsskolen er det ingen umiddelbar sannsynlighet for at kadettene skal deployeres til utenlandstjeneste eller for den saks skyld utføre skarpe oppdrag. Men i løpet av karrieren er det sannsynlig at flere av kadettene skal gjøre nettopp det. I tillegg deltar kadettene på feltøvelser hvor de blir vurdert, og har i den forstand et insentiv for å prestere godt. Disse øvelsene baserer seg ofte på geværstrid og simuleringer av farlige situasjoner. Dette kan føre til at kadettene opplever en viss risiko, og en redsel for å mislykkes. En mulig årsaksforklaring for hvorfor de mannlige kadettene sier de stoler langt mindre på Emilie enn på Einar, kan dermed være fordommer de har mot kvinner i den operative delen av Forsvaret. Slike fordommer ser vi også blant høyere offiserer. Oberstløytnant Harald Høiback skapte for eksempel mye diskusjon da han uttalte at «hvis man bruker mye tid og krefter på å rekruttere mange kvinner i kampavdelinger, så kan man komme i situasjoner der kvinner ikke er sterke nok til å få kompisen ut av en brennende stridsvogn eller opp på dekk på en fregatt eller lignende» (Høiback i Krekling og Granbo, 2017). Det er viktig å understreke at militære kampsituasjoner krever mer enn bare rå fysisk styrke. De krever også situasjonsforståelse, kommunikasjon, taktisk forståelse og en rekke andre egenskaper. Det er heller ingenting som tilsier at viktigheten av faktorer ved siden av fysisk styrke vil bli mindre i fremtiden. Det kan dermed argumenteres for at oppfatningen om at kvinner ikke kan prestere like godt som menn i stridssituasjoner delvis baserer seg på myter om strid, og delvis på fordommer om kvinners evne til å prestere i slike situasjoner.

Vi anser dette funnet om manglende tillit som svært interessant, men vi vil også påpeke at dette først og fremst angir spennende pekepinner for videre forskning.

5.2 Hypotese 2

Kvinner vil vurdere en mannlig og kvinnelig leder mer likt enn det menn vil, når beskrivelsen av lederen er identisk

Analysen av resultatene gir støtte til hypotesen om at kvinner vil vurdere den mannlige og kvinnelige lederen mer likt enn det menn vil. Kvinner vurderer generelt sett den mannlige og kvinnelige lederen svært likt. Dette er også tendensen man ser i undersøkelsen til Gaustad og Raknes. At resultatene generelt sett ikke viser signifikante forskjeller kan tyde på at eventuelle ulikheter i hvordan kvinnelige kadetter vurderer mannlige og kvinnelige ledere skyldes tilfeldigheter. Hypotesen var basert på tidligere funn fra andre undersøkelser, og i utgangspunktet var antakelsen at kvinner på Krigsskolen kom til å gjenspeile kvinner i det sivile med tilnærmet like svar.

Det kan være fristende å forklare de manglende ulikhetene i vurderingen til kvinner med at de ikke benytter seg av stereotyper og fordommer i like stor grad som menn, som blant annet blir gjort i undersøkelsen vi retester (Gaustad & Raknes, 2015, s.11). Men dette ser ikke ut til å ha støtte i litteraturen. I forskningsartikkelen *Penalties for Success* skriver forfatterne at kjønnsstereotypiske oppfatninger ser ut til å være universelle, og at de ikke fant noen indikasjon på at kvinner er mildere i sin bruk av stereotyper (Heilman, Wallen, Fuchs, & Tamkins, 2004, s.426). Dette støttes også i forskningsartikkelen *Feminized Management and Backlash Against Agentive Women*, hvor det hevdes at kvinner er tilbøyelige til å både godta kjønnsstereotyper ved å vise dem i egen atferd, og ved å straffe kvinner som bryter med denne atferden minst like hardt som det menn gjør (Rudman & Glick, 1999, s.1006). Resultatene våre viser imidlertid ikke denne tendensen. En mulig forklaring på dette kan være at de kvinnelige kadettene ved Krigsskolen allerede bryter med stereotypiske kjønnsroller ved å utdanne seg innenfor det som tradisjonelt sett er et typisk mannsyrke, og derfor ikke dømmer andre kvinner som bryter med stereotypiske kjønnsroller.

Det har vært en generell oppfatning i Forsvaret om at militære kvinner er svært kritiske til hverandre, og vurderer hverandre på et langt strengere grunnlag enn det menn gjør. Dette forklares ofte med at kvinner er svært synlige i Forsvaret. Det fører til at de må jobbe ekstra hardt for å bli sett for sine kvaliteter, og ikke som en representant for kvinner som kategori (Ellingsen, Karlsen, Kirkhaug, & Røvik, 2008, s.91). Argumentet blir dermed at kvinner vil

holde hverandre til en høy standard for å minimere muligheten for at andre kvinners manglende prestasjoner skal reflektere dårlig på dem selv. Med andre ord kan det hende at kvinner i Forsvaret faktisk straffer de kvinnene som opprettholder kjønnsstereotypen om kvinner som mindre kompetente i mannsdominerte yrker.

Likevel er det ingen funn i vår undersøkelse som tyder på at de kvinnelige kadettene holder Emilie til en høyere standard enn Einar. Dette kan tyde på at det ikke finnes belegg for påstanden om at «kvinner er kvinner verst» i Forsvaret. En annen forklaring kan også tenkes å være at kvinner ikke vurderer Emilie strengere enn Einar fordi Emilie allerede beviselig har lykkes og vært suksessfull i karrieren sin. Dette har også støtte i flere forskningsartikler. I undersøkelsene beskrevet i *Penalties for Success* forklares det at de kvinnene som beviselig presterer godt i et typisk mannsyrke, vurderes som mindre sosialt kompetent og blir mindre likt. Ut fra vår undersøkelse kan man se at både menn og kvinner sier de ikke liker Emilie i noen særlig grad. Av menn er det 22% som svarer at de liker Emilie, mens det av kvinner er 25% som uttrykker det samme. Det kan dermed se ut til å være en sammenheng mellom at Emilie er beviselig suksessfull, og hvor mye hun blir likt.

Det kan også være at flere av de samme årsakene som forklarer hvorfor mannlige kadetter ved Krigsskolen vurderer mannlige og kvinnelige ledere mer likt enn sivile utvalg, også kan forklare hvorfor kvinnelige kadetter ikke viser signifikante forskjeller i deres vurdering av Einar og Emilie. Den forholdsvis høye kvinneandelen på over 20%, kvinnenes mulighet til å påvirke kulturen som følge av dette, Forsvarets offensive mål og tiltak for økt kvinneandel, kadettene unge alder og deres dyptgående innføring i offisersrollen kan alle være faktorer som gjør at kvinner vurderer andre kvinner til å være like egnede militære ledere som menn.

Selv om kvinnene generelt sett vurderte Einar og Emilie svært likt, og det ikke fantes signifikante forskjeller på noen av de 13 spørsmålene, var det en p-verdi på ,07 på ett av spørsmålene. Dette spørsmålet omhandlet om respondentene vurderte lederen til å være sjefete. Respondentene som leste om Einar vurderte generelt han til å være mer sjefete enn det respondentene som leste om Emilie vurderte henne til å være. Dette kan muligens årsaksforklares med hvilken betydning ordet sjefete i seg selv har. Sjefete er ofte et negativt ladet ord, og beskrives i Det Norske Akademis Ordbok som å stadig skulle bestemme eller være dominerende (Det Norske Akademis Ordbok, 2020). Disse ordene er tradisjonelt sett knyttet til typiske maskuline stereotyper og kan være en forklaring på hvorfor færre kvinner anser Emilie som sjefete.

På en annen side kan dette resultatet, og resultatene til kvinner generelt, bli påvirket av at det var færre kvinnelige respondenter i undersøkelsen. Ettersom det var 20 kvinner som leste om Emilie, og 16 som leste om Einar, kan dette gi de mest ytterliggående svarene uhensiktsmessig mye vekt til å påvirke gjennomsnittsvurderingen til kvinnene.

6 Konklusjon

Hensikten med denne oppgaven var å skape en bevisstgjøring rundt hvordan stereotyper og ubevisste fordommer om kjønn kan påvirke måten en leder blir vurdert i Forsvaret. Vi la derfor til grunn følgende problemstilling for oppgaven:

Påvirker kjønn hvordan ledere oppfattes blant kadetter på Krigsskolen?

For å svare på denne problemstillingen valgte vi å gjennomføre en retest av en tidligere undersøkelse. I undersøkelsen vår delte vi 151 kadetter ved Krigsskolen i to grupper og presenterte dem for en identisk beskrivelse av en militær leder, men med ett unntak. Den ene gruppen ble presentert for Einar Hansen, og den andre gruppen fikk lederen presentert som Emilie Hansen. Etter å ha lest beskrivelsen av lederen ble de bedt om å besvare en rekke spørsmål om hvordan de vurderte lederen.

Vi gikk inn i denne undersøkelsen med to hypoteser som vi ønsket å teste:

1. Menn vil vurdere en mannlig leder i et mer positivt lys enn en kvinnelig leder, når beskrivelsen av lederen er identisk
2. Kvinner vil vurdere en mannlig og kvinnelig leder mer likt enn det menn vil når beskrivelsen av lederen er identisk

Resultatene fra undersøkelsen vår ga ikke tilstrekkelig støtte for den første hypotesen. De mannlige kadettene har generelt sett vurdert Einar og Emilie relativt likt. På 10 av 13 spørsmål er det ingen signifikant forskjell i hvordan menn vurderer de to lederne. Dette kan være et resultat av en forholdsvis høy kvinneandel ved Krigsskolen, kvinners mulighet til å påvirke kulturen, kadettene forståelse av hva offisersrollen er, Forsvarets tydelige mål og retningslinjer for økt kvinneandel, eller en kombinasjon av flere av disse. Men det er også enkelte unntak. På tre av 13 spørsmål fant vi signifikante forskjeller i hvordan menn vurderte Einar og Emilie. Menn mente Einar var mer til å stole på, mer attraktiv å jobbe for, og at de i større grad ville tatt de samme valgene som han for å lykkes. En mulig forklaring på disse signifikante forskjellen er at kvinner som bekler lederstillinger i mannsdominerte yrker ofte

blir mindre likt enn menn i tilsvarende stillinger. Hvor mye en person blir likt ser ut til å kunne ha en direkte og betydelig innvirkning på hvordan personen blir vurdert og evaluert av medarbeiderne sine. Dette kan i verste fall begrense karrieremulighetene til kvinner i Forsvaret. Spesielt det at menn vurderte at Einar var mer til å stole på enn Emilie er et interessant funn for Forsvaret, som er en organisasjon som er avhengig av tillit blant medarbeidere for å lykkes. Denne manglende tilliten kan begrense kvinners muligheter på flere områder, som for eksempel å tjenestegjøre i operative avdelinger. Den manglende tilliten ser ut til å kunne forklares delvis med utdaterte oppfatninger om strid, og delvis på fordommer om kvinners evne til å prestere i stridssituasjoner.

Den andre hypotesen ble støttet av resultatene fra undersøkelsen vår. Kvinnelige kadetter vurderer Einar og Emilie svært likt, og resultatene viser ingen signifikante forskjeller på vurderingene. Det er likevel ingenting som tyder på at kvinner benytter seg av stereotyper og fordommer i mindre grad enn menn. Tvert imot sier flere forskningsartikler at kvinner kan være tilbøyelig til å straffe kvinner som opptrer utenfor kjønnsstereotypen hardere enn det menn vil. At «kvinner er kvinner verst» er også en oppfatning som er vanlig i Forsvaret. Men i motsetning til forskningen, ser det ut til at kvinner i Forsvaret er mest streng mot de kvinnene som oppfyller den typiske kvinnelige stereotypen. Dette ser også funnene våre ut til å støtte, ettersom kvinnene vurderer Emilie til å være like kompetent som Einar.

Ut fra vår undersøkelse er det dermed ikke grunnlag for å si at lederens kjønn er en vesentlig faktor i hvordan kadetter ved Krigsskolen vurderer han eller henne. Dette må sies å være et positivt resultat for Forsvaret som organisasjon. Det betyr ikke at det ikke finnes kjønnsdiskriminering i Forsvaret, men det gir en indikasjon på at de unge lederne som er på vei ut i hærverket generelt sett bærer på sunne holdninger når det gjelder kjønn. Dette er et godt utgangspunkt, og det vil være klokt av Forsvaret å følge opp hvordan, og eventuelt hvorfor, disse holdningene endres ute i avdelingene.

Det er påpekt av FFI at man finner de dårligste holdningene til kvinnelig personell i Brigade Nord. Det kan derfor være interessant å undersøke hvorvidt kadettene holdninger endrer seg når de kommer ut i avdeling, og eventuelt hvilke avdelinger som skiller seg ut positivt og negativt. I forlengelse av dette kan det også være av interesse å gjennomføre lignende undersøkelser på spesialistkorpset, for å undersøke hvorvidt spesialistenes holdninger skiller seg fra offiserskorpset.

Resultatene våre peker også i retning av at menn har mindre tillit til kvinnelige ledere. Undersøkelsen vi har gjennomført kan ikke gi et tilstrekkelig svar på dette, men tillit er svært viktig i organisasjonen. Dette kan i så måte være det mest interessante funnet i vår undersøkelse, og et område med potensielt stor nytteverdi for videre forskning.

Kilder

- Avotie, L. (2002). Ledelse: Et mannlig territorium? I A. Skogstad, & S. Einarsen, *Ledelse på godt og vondt. Effektivitet og trivsel* (ss. 213-232). Bergen: Fagbokforlaget.
- Bulai, E. M., Nilsen, K. S., & Krekling, D. V. (2016, Juli 7). *Én kvinne blant 27 ledere i Forsvaret*. Hentet fra NRK: <https://www.nrk.no/norge/en-kvinne-blant-27-ledere-i-forsvaret-1.13030726>
- Cialdini, R. B. (2009). *Influence: Science and Practice*. New York: Pearson.
- Dahlstøm, A. (2007). *Könet sitter i hjärnen*. Gøteborg: Corpus-Gullers.
- Danielsen, T. (2012). *"Hos oss sitter kulturen i hjertet" - En antropologisk studie av kultur i Marinejegerkommandoen*. Oslo: Forsvarets Forskningsinstitutt.
- Det Norske Akademis Ordbok. (2020). *Sjefete*. Hentet fra Det Norske Akademis Ordbok: <https://naob.no/ordbok/sjefete>
- Det Norske Akademis Ordbok. (2020). *Tillit*. Hentet fra Det Norske Akademis Ordbok: <https://naob.no/ordbok/tillit>
- Ellingsen, M.-B., Karlsen, G. R., Kirkhaug, R., & Røvik, K. A. (2008). *Monolitt eller mosaikk? Pilotundersøkelse med særlig fokus på rekruttering av kvinner i Forsvaret og programutkast for studier av kultur i Forsvaret*. Tromsø: Northern Research Institute.
- Fasting, K., & Sand, T. S. (2011). *Flere kvinner i Forsvaret? En analyse av studier om rekruttering av kvinner og kvinners erfaringer i og med Forsvaret*. Oslo: Forsvarets Høyskole.
- Forsvaret. (2019, April 23). *Forsvaret.no: Personell*. Hentet fra Forsvaret.no: <https://forsvaret.no/aarsrapport/statistikk/personell>
- Forsvaret. (2020). *Organisasjonen*. Hentet fra Forsvaret.no: <https://forsvaret.no/organisasjon>
- Forsvarets Forskningsinstitutt. (2017). *Viten - Slik får Forsvaret flere kvinner*. Oslo: Forsvarets Forskningsinstitutt.
- Forsvarsdepartementet. (2007). *Stortingsmelding nr. 36. Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*. Oslo: Forsvarsdepartementet.

- Forsvarsdepartementet. (2012). *Proposisjon til Stortinget 73 S (2011-2012) Et forsvar for vår tid*. Oslo: Forsvarsdepartementet.
- Forsvarsstaben. (2002). *Forsvarets Personellhåndbok Del A: Forsvarets personellpolitikk*. Oslo: Forsvarsstaben.
- Forsvarsstaben. (2012). *Forsvarssjefens Grunnsyn på Ledelse i Forsvaret*. Oslo: Forsvarsstaben.
- Gaustad, T., & Raknes, K. (2015, Februar). *Rapport: Menn som ikke liker karrierekvinner*. Hentet fra Tankesmien Agenda: https://tankesmienagenda.no/uploads/images/medias/tankesmien_agenda_rapport_menn_som_ikke_liker_karrierekvinner_1__1567709038980.pdf
- Gjerde, I. (2015, Oktober 28). Ikke lenger en av gutta - Aftenposten.
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks. *Journal of Applied Psychology*, ss. 416-427.
- Ivarsson, S., & Berggren, A. (2006). Lederskap ur et genusperspektiv. I G. Larsson, & K. Kallenberg, *Direkt Ledarskap*. Stockholm: Davidssons Tryckeri.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til Samfunnsvitenskapelig Metode*. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. London: Penguin Group.
- Kanter, R. M. (1993). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Katsarou, M. (2020, 02 20). *Women & The Leadership Labyrinth*. Hentet fra Leadership Psychology Institute: <https://www.leadershippsychologyinstitute.com/women-the-leadership-labyrinth-howard-vs-heidi/>
- Krekling, D. V., & Granbo. (2017, November 29). *NRK: Oberstløytnant: - Kvinner i Forsvaret svekker Norges stridsevne*. Hentet fra NRK: https://www.nrk.no/norge/oberstloytnant_-_kvinner-i-forsvaret-svekker-norges-stridsevne-1.13801757
- Krigsskolen. (2017). *Studiehåndbok*. Oslo: Krigsskolen.

- Kristiansen, S. T. (2011). *Fortjener du å bli offiser? Om offisersyrkets seleksjonskoder*. Oslo: Krigsskolen.
- Kristiansen, S. T., Boe, O. C., Bakken, B. T., Skjæret, S. W., & Granlund, L.-M. (2008). *Kunsten å rekruttere og beholde jenter i Forsvaret. Skisse til en ny strategi for økt kvinneandel i Forsvaret. KS Fagrapport nr. 2*. Oslo: Krigsskolen.
- Kristiansen, S. T., Boe, O., & Skjæret, S. W. (2010). *Ikke en av gutta!* Oslo: Krigsskolen.
- Regjeringen. (2019, Juni 11). *Kvinner, fred og sikkerhet*. Hentet fra Regjeringen.no: https://www.regjeringen.no/no/tema/utenrikssaker/fn/kvinner_fred_sikkerhet/id660488/
- Regjeringen. (2019, Juni 3). Vil ha flere kvinner i Forsvaret. Oslo, Norge.
- Rudman, L. A., & Glick, P. (1999, Desember). Feminized Management and Backlash Towards Agentic Women: The Hidden Cost to Women of a Kinder, Gentler Image of Middle Managers. *Journal of Personality and Social Psychology*, ss. 1004-1010.
- Solberg, E. (2019, Mars 8). Kvinner i Forsvaret. Oslo, Norge.
- Stangor, C. (2009). The Study of Stereotyping, Prejudice, and Discrimination Withing Social Psychology: A Quick History of Theory and Research. I T. D. Nelson, *Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination* (ss. 1-22). New York: Psychology Press.
- Strand, T. (2007). *Ledelse, organisasjon og kultur*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Sweeney, P. J., Matthews, M., & Lester, P. B. (2011). Trust: The Key to Leading When Lives are on the Line. I P. J. Sweeney, M. Matthews, & P. B. Lester, *Leadership in Dangerous Situations* (ss. 163-179). Annapolis: Naval Institute Press.
- Sørensen, A. M. (2018, September 26). *Kan vi stole på samfunnsvitenskapen?* Hentet fra Forskning.no: <https://forskning.no/samfunnsvitenskap-vitenskapene-om-forskning/kan-vi-stole-pa-samfunnsvitenskapen/1238953>
- World Health Organization. (2020). *Gender: WHO*. Hentet fra World Health Organization: <https://www.who.int/health-topics/gender>

Vedlegg:

i. Undersøkelse

Undersøkelsen for Emilie Hansen. Undersøkelsen for Einar Hansen var helt lik, med unntak av endret kjønnspronomen og navn.

Dette er en fiktiv person og eventuelle likheter med virkelige personer er helt tilfeldig

Oberst Emilie Hansen har arbeidet i Forsvaret i 25 år, og har tjenestegjort i forskjellige militære avdelinger i både inn- og utland. Hun har erfaring som troppssjef, kompanisjef, ulike stabsstillinger og har nå en prestisjestilling i SHAPE, som er NATOs militære arm.

Emilie er født på Kongsberg i Buskerud. Hun hadde en god oppvekst. Faren jobbet som kompanisjef på Heistadmoen militærleir, og moren som sykepleier. Hansen viste fra ung alder at hun likte å ta ansvar, enten hun ledet nabobarna i gaten, elevrådet eller fotballaget. Hun viste alltid stor interesse for det hun drev med.

Karriere

Derfor falt det henne naturlig å følge i farens fotspor og tre inn i Forsvaret. Etter videregående ble hun innkalt til verneplikt, som hun gjennomførte i sin helhet på Skjold som en del av 2. bataljon. Her var hun endelig i sitt rette element og fokuserte hardt på tjenesten. Hun forteller at hun hadde en sterkt knyttet vennegjeng rundt seg, kontakter som hun fortsatt møter i Forsvaret i dag. Troppssjefen til Hansen sa en gang at hun hadde stort konkurranseinstinkt, både når det gjaldt tjenesten og sine medsoldater. «Det var viktig å hevde seg, og man hadde jo litt spisse albuer. Noen må av og til gi seg for at andre skal vinne, og jeg bestemte meg tidlig for å vinne», sier Hansen.

Hansen beviste nettopp denne vinnerviljen da hun startet på Krigsskolen, og kontinuerlig fikk toppkarakterer. Hun bemerket seg særdeles godt på skolen, og som et resultat av sine gode karakterer ble Hansen uteksaminert som beste kadett ved skolen. «Krigsskolen er et svært attraktivt sted å utdanne seg, og man kan opparbeide seg mye kunnskap og erfaring innenfor ledelse og taktikk». Også her merket hun at konkurranseinstinktet var viktig for å komme seg opp og frem. «Det er et ekstremt tøft miljø. Du jobber nesten tjuefire-sju, og det er høy konkurranse mellom kadettene. Man må være villig til å jobbe hardt for å nå sine egne mål, og ikke la seg distrahere av personlige relasjoner. Man skaper kanskje like mange fiender som venner. Det var jeg forberedt på, og hadde bestemt meg for å prioritere karrieren. Heldigvis kom jeg ut av det med en bonus». Det var nemlig her hun møtte mannen sin, Einar, som gikk i

et kull under Emilie. De giftet seg, og Emilie begynte etterhvert å jobbe for Panserbataljonen. Hun begynte som troppssjef, og klatret deretter fort i gradene. Allerede etter fire år hadde hun klatret på karrierestigen og ønsket å bygge videre på sin kompetanse innen ledelse. Parallelt med tjenesten i Forsvaret bygde Hansen på med en master i ledelse på Handelshøyskolen BI. Der knyttet hun et stort nettverk, og forteller at det har hatt mye å si for karrieren. «I Forsvaret, akkurat som i arbeidslivet generelt, er det viktig å kjenne de riktige folkene. Det å vite forskjellen på profesjonell nettverksbygging og sosial nettverksbygging er noe av det viktigste jeg har lært meg». Etter studiene fortsatte Hansen i flere ulike stabs- og lederstillinger i Panserbataljonen og på Krigsskolen, før hun fikk videreutdannet seg på Stabsskolen, før hun ble hentet over til Akershus Festning i det som så ut som en drømmejobb.

Oppholdet på festningen ble imidlertid kortere enn Hansen hadde tenkt. Der opplevde hun å bli forbigått av en kollega som hun mente var klart mindre kvalifisert enn henne. «Det var en hendelse som gikk noe inn på meg. Det er aldri gøy å føle at man taper mot noen man vet man er bedre enn, og det vekket nok en liten glød i meg». Så da muligheten bød seg søkte Hansen seg videre til en prestisjestilling i NATOs militære arm, SHAPE. «Jeg kontaktet de personlig og må ha fremstilt meg selv godt, for de fløy meg over til Brüssel, og kort tid etter ble jeg tilbudt jobben». Fremgangsmåten til Hansen var ikke populær, og hennes nærmeste sjef mente at hun hadde gått rundt systemet for egen vinning.

«Det er vanskelig å unngå å trække på noen tær når man skal opp og frem, men det er ikke personlig. Det er et maktspill og man må lære seg spillereglene, ellers kommer man seg ingen vei. Har man tro på seg selv, må man også være villig til å overbevise andre om å ha det».

Kollegaene forteller at Hansen er en tøff og krevende leder, men at hun er svært flink til å se potensialet i mennesker, noe som kan være gull verdt for unge håpefulle. «Noen av egenskapene jeg føler er viktig for meg som leder er pågangsmot, tøffhet, evnen til å være tydelig og stille krav. Jeg er ganske klar i talen på det jeg mener, og synes ikke noe om å legge så mye imellom». Hun er en streng leder som stiller store krav til sine underordnede, men som samtidig synes det er viktig å skape en balanse og at man ikke skal være hard bare for å skape frykt. «Folk må ha lyst til å gjøre det bra for at vi skal få de beste resultatene, og det vil de ikke i et utrivelig miljø». Hansen skjønner derfor at sosiale tiltak er viktig, men innrømmer at det ikke er hennes sterkeste side og lar andre i avdelingen arrangere lønningspils og festlige lag. Selv har hun ikke behov for å sosialisere utover det som er nødvendig for å bygge og vedlikeholde et godt profesjonelt nettverk. «Vi er på jobb for å

jobbe. Jeg er ikke nødvendigvis personen mine underordnede kommer til når de har behov for å legge ut om personlige anliggender, men jeg avviser dem heller ikke. Jeg tror de opplever at jeg er villig til å lytte til problemene deres, men de skal kunne argumentere godt før det får konsekvenser for arbeidet som skal utføres».

Familie

Hansen og mannen har nå to barn, to gutter på fem og åtte år. Da karrieren hennes begynte å skyte fart for alvor ble hun og mannen enige om at han ville ta litt ekstra tid i hjemmet nå som de hadde to små barn. «Einar valgte å ikke fokusere like mye på jobben som det jeg har.

Denne arbeidsdelingen kommer etter bevisste valg som vi tar sammen. Det er ikke for sent for han å satse mer på jobb når barna blir større, og jeg tror ikke han opplever å ha ofret seg». I Brussel har Hansen også ansatt en au pair på heltid. «Det er en løsning som fungerer veldig godt for oss. Hun bor i en egen leilighet i kjelleren, så hun er alltid tilstede for barna. Hun tar seg av vanlig husarbeid, henter ungene i barnehagen og på skolen, lager mat og lærer dem fransk. Jeg tror også det er fint for barna å ha noen voksne i huset når vi ikke er tilstede».

Hansen plager ikke seg selv med dårlig samvittighet overfor barna. «Jeg skal ikke påstå at jeg alltid er hjemme, og må innrømme at det er sekretæren min som ofte ordner kake til diverse tilstelninger på skolen for eksempel. Men vi har ekte kvalitetstid når vi er sammen, og jeg har lagt søndagen hellig. Da har vi tid til å kose oss ordentlig».

Egne prosjekter

Hansen har mange baller i luften og har en svært hektisk timeplan. Hun tror ikke dette livet nødvendigvis er for alle, men legger vekt på at hvis man har vilje, talent og jobber hardt nok, kan man komme seg dit man vil. «Jeg har alltid vært svært ambisiøs og målrettet. Det er viktig å kunne sette seg selv fremst og jobbe hardt for å oppnå målene sine. Man får ingenting gratis» sier hun.

Hansen forteller at hun fort blir entusiastisk av nye ting og liker utfordringer. «Som ung hadde jeg nok et behov for å bevise for både meg selv og andre at jeg klarte det jeg bestemte meg for, og konkurranseinstinktet var stort. Det er det for så vidt fremdeles». I tillegg til lederstillingene gjennom karrieren har Hansen holdt flere foredrag i året og publisert artikler i diverse tidsskrifter om en av sine store interesser, sikkerhetspolitikk. Hansen er forsiktig med å si noe om sin politiske tilhørighet, men er tydelig på at offiserer må tørre å ta del i det offentlige ordskiftet før ting er vedtatt og man har mulighet til å påvirke noe. På spørsmål om hun ser for seg en tid med roligere dager svarer hun; «Jeg får så mye energi og glede av

jobben at jeg ikke kan se for meg å bare legge det bort for å sitte og drikke vin hjemme foran peisen. Kjenner jeg meg selv rett kommer jeg nok aldri til å slutte helt å jobbe».

ii. Spørsmål

Spørsmålene for Emilie Hansen. Spørsmålene for Einar Hansen var helt like, med unntak av endret kjønnspronomen og navn.

Spørsmål: Hun

1. Er du mann eller kvinne?
 - a. Mann
 - b. Kvinne
2. Liker du Hansen?
 - a. Veldig dårlig - - - Veldig godt
3. Ville du jobbet for henne?
 - a. Nei - - - Ja
4. Er hun en person du ville stolt på?
 - a. I liten grad - - - I stor grad
5. Ville du tatt de samme valgene som hun for å lykkes?
 - a. Absolutt ikke - - - Absolutt
6. Vurderer du henne som egoistisk?
 - a. I liten grad - - - I stor grad
7. Ville du tatt en øl med henne etter arbeidstid?
 - a. Nei - - - Ja
8. Kunne du tenkt deg å ha henne som mentor?
 - a. Nei - - - Ja
9. Opplever du henne som en sympatisk person?
 - a. I liten grad - - - I stor grad
10. Er hun en person du ville likt å samarbeide med?
 - a. I liten grad - - - I stor grad
11. Er hun en god leder?
 - a. I liten grad - - - I stor grad
12. Vil du si at hun er en god mor?
 - a. I liten grad - - - I stor grad
13. Opplever du henne som sjefete?
 - a. I liten grad - - - I stor grad
14. Tror du hun er lykkelig?
 - a. I liten grad - - - I stor grad

Kvinnelige respondenter:

Liker	Ville jobbet for	Ville stort på	It samme vølg for å lyk	Er egoistisk	Tatt en al med	Ha som mentor	Er sympatisk	Lukt å samarbeide med	Er en god leder	Er en dårlig forelder	Er sjefere	Er uvkkelig
Einar	Einar	Einar	Einar	Einar	Einar	Einar	Einar	Einar	Einar	Einar	Einar	Einar
Emille	Emille	Emille	Emille	Emille	Emille	Emille	Emille	Emille	Emille	Emille	Emille	Emille
2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1
2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	3
2	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2
2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3
2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4
3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3
3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	4
3	3	4	2	4	2	4	2	3	4	3	4	4
3	3	4	2	4	2	4	2	3	4	3	4	4
3	3	4	2	4	3	4	2	3	4	2	4	4
3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	5	4
3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	5	4
3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	5	4
4	3	4	3	5	4	4	3	2	4	4	5	4
4	3	4	3	5	4	4	3	2	4	3	5	4
4	3	4	3	5	4	4	3	2	4	3	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	5	4
5	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	5	5
N=	N=	N=	N=	N=	N=	N=	N=	N=	N=	N=	N=	N=
16,00	16,00	16,00	16,00	16,00	16,00	16,00	16,00	16,00	16,00	16,00	16,00	16,00
Sum=	Sum=	Sum=	Sum=	Sum=	Sum=	Sum=	Sum=	Sum=	Sum=	Sum=	Sum=	Sum=
48,00	52,00	39,00	51,00	60,00	41,00	52,00	35,00	44,00	59,00	43,00	61,00	67,00
Gj.snitte=	Gj.snitte=	Gj.snitte=	Gj.snitte=	Gj.snitte=	Gj.snitte=	Gj.snitte=	Gj.snitte=	Gj.snitte=	Gj.snitte=	Gj.snitte=	Gj.snitte=	Gj.snitte=
3,00	3,30	2,44	2,55	3,75	2,56	3,25	2,19	2,75	3,69	2,69	3,81	4,19
Varians=	Varians=	Varians=	Varians=	Varians=	Varians=	Varians=	Varians=	Varians=	Varians=	Varians=	Varians=	Varians=
0,80	1,38	0,66	1,00	1,00	1,33	1,13	0,56	0,73	0,50	1,43	1,36	0,56
Standardvik	Standardvik	Standardvik	Standardvik	Standardvik	Standardvik	Standardvik	Standardvik	Standardvik	Standardvik	Standardvik	Standardvik	Standardvik
0,89	1,17	0,81	1,00	1,00	1,15	1,06	0,75	0,86	0,70	1,20	1,17	0,75
P=	P=	P=	P=	P=	P=	P=	P=	P=	P=	P=	P=	P=
0,72	0,89	0,79	0,71	0,78	0,54	0,41	0,47	0,58	0,73	0,62	0,07	0,21
T=	T=	T=	T=	T=	T=	T=	T=	T=	T=	T=	T=	T=
-0,36	-0,14	-0,37	-0,37	0,59	-0,63	-0,83	0,73	-0,56	0,34	0,50	1,90	1,28