



FORSVARET

Forsvarets høgskole

**Kvinner går svanger med et ønske om en karriere i Forsvaret –
men ønsker Forsvaret svangre karrierkvinner?**

En studie av tilrettelegging, oppfølging og ivaretagelse av gravide i Forsvaret

Beate Follo

Masteroppgave
Forsvarets høgskole
vår 2022

Forord

Median svangerskapsvarighet er 283 dager. Ironisk nok er dette nøyaktig like mange dager som fra da jeg startet på denne studien 2. august 2021, til den nå skal leveres inn 13. mai 2022. Dette gjør det «dessverre» umulig å motstå fristelsen om å klisjéaktig sammenligne studien med et svangerskap – fordi likheter; dét har det vært mange nok av! Full av forventning gikk jeg i gang med jobben med å ‘bære frem en studie’ og det virka komfortabelt langt frem til innleveringsdato. Noe plager og ubehag var riktignok ikke til å komme utenom, men det har heldigvis vært få alvorlige komplikasjoner. Tett på innleveringsfristen kom det brått en overveldende erkjennelse av at dette kom til å gå mot en heftig forløsning. Nå, etter mange søvnløse netter og krampaktige tak mot slutten, er det ikke til å komme utenom at det er noe herlig forløsende med å se studien endelig fullbåren.

Et slikt arbeid gjør seg ikke selv – sånn helt uten videre. Derfor er det på sin plass å rette en takk til de som fortjener det. Først og fremst; en stor takk til respondentene som ryddet tid i kalenderne sine, og delte åpenhertig om sine erfaringer fra en ofte omkalfatrende og gjerne sårbar tid i ens liv og karriere. Uten dere ville denne studien kun vært en løs tanke på papiret – Takk!

Dernest må en velfortjent takk rettes til studiens ‘jordmor’; min kyndige veileder Lena P. Kvarving. Med din faglige tyngde, smittende engasjement og evige optimisme har du holdt meg gående i perioder der studiens vekstkurve stagnerte, og den løp en risiko for å revne helt. Når det sto på og kronet som verst, sto du stødig og veiledet med positive tilrop om at dette klarer vi – sammen.

Mamma; takk for at du nok en gang ‘bar meg frem’ – denne gang med gode innspill og en sirlig rødpenn på halvferdige utkast og brokete tankerekker.

Takk til medstudenter for sosiale og produktive skrivestuer med fruktbare diskusjoner, samt muntre og oppløftende digitale vinkvelder i en ellers nokså bedrøvelig heldigital studiehverdag.

En stor takk går også til familien som med bravur har behersket et familielogistisk C-moment ved å håndtere to foreldre som begge har vært på fallende fot med masteroppgaver nå i mai.

Til sist, en viktig presisering: Alle vurderinger gjort i denne studien står for min egen regning. Eventuelle feil eller mangler er helt og holdent mine egne.

«Livet kan være tøft nok uten å ha noen som sparker fra innsiden»

Rita Rudner

Drotningstveit, 13. mai 2022

Beate Follo

Sammendrag

Det er en politisk uttalt ambisjon at kvinneandelen i Forsvaret skal økes – og en presumptivt økende kvinneandel i Forsvaret, betyr implisitt flere militære gravide. Studiens målsetning er å kaste lys over et fenomen som ikke har vært studert tidligere ved å gi innsikt i militære kvinners opplevelse med å være gravid i Forsvaret. Dette som et nyttig innspill i arbeidet med å beholde kvinnene i en ofte livsomveltende fase i ens liv og karriere.

Gravide arbeidstakere har en særskilt lovfestet rett til egnet individuell tilrettelegging, men å omsette lovpålagte krav til arbeidsgiver om til praksis krever ledelse. I Forsvaret utøves ledelse gjennom bruk av de to virkemidlene styring og lederskap. Studien utforsker derfor hvordan militære gravide opplever tilrettelegging under graviditeten, og hvordan de erfarer at dette implementeres gjennom styring og lederskap i Forsvaret. Problemstillingen er:

Hvordan opplever gravide militært tilsatte tilrettelegging, oppfølging og ivaretagelse i Forsvaret?

Problemstillingen søkes besvart gjennom individuelle intervjuer med tidligere gravide militært tilsatte fra alle forsvarsgrenene. Funnene fra intervjuene drøftes gjennom et teoretisk rammeverk for tilrettelegging, oppfølging og ivaretagelse, samt teorier om kjønn og kjønnsperspektiv på hierarkiske og militære organisasjoner, samt hegemonisk maskulinitet.

Studien finner at det er svært varierende hvordan respondentene opplevde å være gravid i Forsvaret. Enkelte beskrev det som en utelukkende positiv erfaring, mens andre fant det svært belastende. Det er avdekket en klar sammenheng mellom den gravidens medvirkningsmulighet og tilfredshet med tilrettelegging ved graviditet. Videre finner studien at det *ikke* eksisterer et felles system for å forvalte gravide, men at det derimot preges av tilfeldigheter og er høyst lederavhengig. Funn indikerer videre at det er mangelfull kunnskap i organisasjonen om hvilke rettigheter og plikter som gjøres gjeldende ved en graviditet – både hos arbeidsgiver og arbeidstaker.

Avslutningsvis konkluderer studien med en anbefaling om å (1) la gravide medvirke i arbeidet med å finne egnet individuell tilrettelegging, (2) sette inn kompetansehevende tiltak hos ledere, og (3) etablere en felles, toppforankret gravidepolitikk i Forsvaret for å best ivareta gravide. En toppforankret gravidepolitikk kan dog ikke forutsettes å løse alt. Det er fremdeles behov for fleksible ledere som evner å se mulighetene, ikke begrensningene – da tilrettelegging er en eksersis i å se muligheter.

Graviditet i Forsvaret må ikke få forbli en tilstand preget av problematisering, men verdsettes for den samfunnstjenesten det faktisk er. Gravide bærer tross alt på morgendagens soldater.

Summary

This thesis, with the idiomatically translated title: “*Women Expect to Be Welcome to a Career in the Armed Forces, but does the Armed Forces Welcome Expecting Career Women?*”, is a study of the experiences of pregnant military women on how pregnancy accommodation is implemented through management and leadership in the Norwegian Armed Forces. To explore this, I have interviewed previously pregnant military women from all branches in the Armed Forces.

Pregnancy accommodation is governed under the Equality and Anti-Discrimination Act, which grants pregnant employees additional rights to suitable individual accommodation. This thesis sets forth to explore how pregnant military women experience to be provided the accommodation they are legally entitled to, and how this is implemented through regulating instructions, e.g. a pregnancy policy or its equivalent, and the leadership executed by leaders. The findings are discussed in light of gender perspectives on hierarchical and military organizations, and hegemonic masculinity.

Findings indicate that the Armed Forces does *not* have a common pregnancy policy to regulate and standardize administration of pregnant women across the branches. The respondents say there is no existing formal system to take care of them, and characterized their experiences instead by coincidences and highly dependent on the involvement and initiative of their leaders. Furthermore, the competence among leaders on the statutory obligation of the employer to accommodate and on the legal rights of pregnant employees is generally below par, causing the pregnant women to seek the information through their informal networks.

The respondents had very different experiences in how they were provided accommodation, and how they experienced being taken care of by their leaders during the pregnancy. Some described being pregnant in the military as an exclusively positive experience, while others felt a loss in self-worth and told of impressions of negative attitudes towards pregnant women, causing them to consider quitting – solely because of their experiences associated with being pregnant in the Armed Forces.

In concluding this thesis, I recommend the Armed Forces to (1) establish an overarching pregnancy policy applicable to all the branches, (2) provide pregnant women with individual accommodations based on participation from the women themselves, and finally (3) implement competence-enhancing measures for leaders.

Regardless of the existence of policies or not, our leaders neither can nor should be exempted from their obligation to take care of our personnel, and – that includes the ones who carry the soldiers of tomorrow.

Innholdsfortegnelse

1 Innledning	1
1.1 AKTUALISERING	2
1.2 PROBLEMSTILLING	3
1.3 AVGRENSNINGER	5
1.4 DEFINISJONER	5
1.5 KVINNER I FORSVARET – ET KORT TILBAKEBLIKK	5
1.6 STUDIENS DISPOSISJON	7
1.7 LITTERATUROVERSIKT OG TIDLIGERE FORSKNING	7
1.7.1 TIDLIGERE FORSKNING OM TILRETTELEGGING FOR GRAVIDE I NORSK ARBEIDSLIV	8
1.7.2 TIDLIGERE FORSKNING OM DISKRIMINERING AV GRAVIDE I ARBEIDSLIVET	11
2 Metode	13
2.1 METODISK TILNÆRMING	13
2.1.1 FORSKNINGSSTRATEGI	14
2.1.2 UTVALGSSTRATEGI	14
2.1.3 DATAINNSAMLING OG DATAANALYSE	15
2.2 FORSKNINGSKVALITET	17
2.2.1 VALIDITET: «HAR STUDIEN UNDERSØKT DE RIKTIGE TINGENE?»	17
2.2.2 RELIABILITET: «HAR STUDIEN UNDERSØKT TINGENE RETT?»	19
2.3 FORSKERENS ROLLE	20
2.3.1 Å FORSKE PÅ EGEN VIRKSOMHET	20
2.3.2 Å INNGÅ I TEORETISK POPULASJON	21
2.4 ETISKE AVVEININGER	22
3 Teori	24
3.1 KJØNN – ET BEGREP I KONTINUERLIG ENDRING?	24
3.2 MED ET KJØNNSPERSPEKTIV PÅ ORGANISASJONER	27
3.2.1 MED ET KJØNNSPERSPEKTIV PÅ HIERARKISKE ORGANISASJONER	28
3.2.2 MED ET KJØNNSPERSPEKTIV PÅ MILITÆRE INSTITUSJONER	30
4 Analyse og drøfting	32
4.1 TILRETTELEGGING – ET TEORETISK RAMMEVERK	32
4.1.1 ARBEIDSGIVERS TILRETTELEGGINGSPLIKT FOR GRAVIDE ARBEIDSTAKERE	33
4.1.2 ARBEIDSTAKERS MEDVIRKNINGSPLIKT	34
4.1.3 TILRETTELEGGING – PRESENTASJON OG DRØFTING AV FUNN	34
4.1.4 TILRETTELEGGING – OPPSUMMERING OG DELKONKLUSJON	40
4.2 OPPFØLGING – ET TEORETISK RAMMEVERK	41
4.2.1 DOKUMENTKARTLEGGING	42
4.2.2 OPPFØLGING – PRESENTASJON OG DRØFTING AV FUNN	42
4.2.3 OPPFØLGING – OPPSUMMERING OG DELKONKLUSJON	46
4.3 IVARETAKELSE – ET TEORETISK RAMMEVERK	47
4.3.1 IVARETAKELSE – PRESENTASJON OG DRØFTINGER AV FUNN	47
4.3.2 IVARETAKELSE – OPPSUMMERING OG DELKONKLUSJON	56
4.4 DRØFTING AV FUNN I LYS AV TEORI	57
4.4.1 DRØFTING AV FUNN MED ET KJØNNSPERSPEKTIV PÅ FORSVARETS ORGANISASJON	57
4.4.2 DRØFTING AV FUNN I LYS AV MASKULINITETSTEORI OG MILITÆR MASKULINITET	59
4.5 ANBEFALINGER TIL VIDERE FORSKNING	61
5 Konklusjon	61
Forkortelser	64
Litteraturliste	65
Vedlegg A: Informasjonsskriv	72
Vedlegg B: Intervjuguide	76
Vedlegg C: Variabelliste	79
Vedlegg D: Meldeskjema NSD	80
Vedlegg E: Tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret	85

1 Innledning

I 2021 var det 55 402 gravide¹ i Norge, og for første gang på flere år snudde den nedadgående fødselsraten (Statistisk sentralbyrå, 2022). Norske kvinners inntog i lønnet arbeid fra 1970-tallet har økt verdiskaping og fremmet likestilling her til lands, og har følgelig vært en av de viktigste samfunnsendringene i Norge i nyere tid (Næringslivets Hovedorganisasjon, 2018). Høy kvinnelig sysselsettingsandel, innebærer implisitt flere gravide i yrkeslivet som må ivaretas slik at de kan stå lengst mulig i jobb – og derigjennom både delta i og bidra til fellesskapet. Ifølge Arbeids- og velferdsdirektorarets nettsted for et mer inkluderende arbeidsliv; Idébanken², er i gjennomsnitt 7% av alle norske kvinner i alderen 20-40 år gravide til enhver tid. Dette gir virksomheter et nyttig estimat på hvor mange gravide de bør medberegne i sin virksomhetsplanlegging, og kan således brukes som planleggingsfaktor for årsverksberegninger, samt beramme planer og budsjetter (Kvernes, 2022).

Graviditet gis et særlig sterkt diskrimineringsvern etter norsk lovgivning, og utløser plikter og rettigheter for både arbeidsgiver og den gravide. Arbeidsgiver har ansvar for et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø ved å tilrettelegge for *alle* arbeidstakere, og i arbeidet med dette har arbeidstakerne medvirkningsplikt (Arbeidsmiljøloven, 2006). Dernest har gravide arbeidstakere en særskilt rett til *egnet individuell tilrettelegging* (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2018). Tilrettelegging handler om å benytte tiltak av ulik karakter, grad og i ulike tidsperioder slik at flest mulig kan delta på felles samfunnsarenaer og i arbeidslivet (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2021b).

Forsvaret har forpliktet seg til *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv* (IA-avtalen), hvor målet er å «legge til rette for at så mange som mulig kan arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig» (Regjeringen, 2018). Lovpålagte krav og forpliktelser om tilrettelegging fordrer imidlertid *implementering* i virksomheten. For å sikre implementering av aktivt likestillingsarbeid, er offentlige myndigheter lovpålagt aktivitets- og redegjøringsplikt. Likeledes pålegges aktivitetsplikt også på arbeidsgivere i kraft av deres personalansvar. Aktivitetsplikten innebærer at det skal arbeides «aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering» (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2018, §§ 24 og 26). Følgelig er Forsvaret pålagt å arbeide målrettet og planmessig for å implementere likestillingsfremmende tiltak – både i utøvelsen av rollen som offentlig myndighet og arbeidsgiver. Tilrettelegging for gravide i arbeidslivet er likestilling i praksis, men hvordan oppleves dette praktisert av gravide i Forsvaret? (Meld. St. 7 (2015-2016), 2015).

¹ Tall regnet ut fra Statistisk sentralbyrås statistikk over antall fødte i Norge i 2021, hvor det er tatt høyde for antall tvilling- og flerfødsler, samt dødfødte.

² Idébanken finansieres med øremerkede midler fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

1.1 Aktualisering

År 2022 markerer at det er 45 år siden kvinner fikk mulighet til å tjenestegjøre i militære stillinger i Forsvaret. Gjennom flere tiår har det vært en politisk ambisjon at kvinneandelen i Forsvaret skal økes, og det har vært operert med ulike måltall – uten at disse har blitt nådd innen gitte frister (Forsvarsdepartementet, 1997; St. meld. nr. 36 (2006-2007)). Til tross for at det prinsipielle grunnlaget med formell likestilling har vært på plass i over fire tiår, har Forsvaret fremdeles til gode å løse politiske oppdrag om å øke kvinneandelen (Steder, 2013).

Siden 1984 har det vært foreslått hele 198 tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret (Fasting & Sand, 2012). I 2006 ble det i stortingsmelding 36; *Økt rekruttering av kvinner i Forsvaret*, identifisert en rekke tiltak for å rekruttere og beholde flere kvinner i Forsvaret, hvorav ett var å innføre mer fleksible ordninger ved *graviditet* og svangerskapspermisjon. Stortingsmeldingen fremhevet betydningen av større fleksibilitet ved tilrettelegging – særlig med hensyn til å gi gravide en fullverdig alternativ tjeneste dersom de ikke kan utføre sine ordinære arbeidsoppgaver (St. meld. nr. 36 (2006-2007), pkt. 8.7.5). Likeledes anbefalte Utvalg for høyere kvinneandel i Forsvaret³ (2007) i sin rapport at gravide militært tilsatte som opplever restriksjoner i tjenesten skal gis «en mest mulig relevant alternativ tjeneste» (Utvalg for høyere kvinneandel, 2007). Dette for å best ivareta den gravidens fagkompetanse i perioden primærjobben ikke kan utføres. Tilrettelegging for gravide har dermed vært løftet ved flere anledninger som et nyttig tiltak for å beholde kvinner i Forsvaret.

I 2021 var 74 av Forsvarets 1526 militært tilsatte kvinner gravide.⁴ Et viktig virkemiddel for å øke kvinneandelen i Forsvaret var innføringen av allmenn verneplikt 1. januar 2015. Ved å gjøre førstegangstjenesten mer attraktiv også for kvinner, forutsetter Forsvarsdepartementet (FD) at dette naturlig vil rekruttere flere kvinner til en videre karriere i Forsvaret (Forsvarsdepartementet, 2014). Med en presumptivt stadig økende kvinneandel i Forsvaret, innebærer dette implisitt en tilsvarende økende andel gravide. Sjefsforsker ved Forsvarets forskningsinstitutt; Frank Brundtland Steder, har forsket på kvinner i Forsvaret i en årrekke, og konkluderer med at utfordringen ved å nå målsettingen om økt kvinneandel i Forsvaret ikke først og fremst handler om å rekruttere kvinnene, men å *beholde* dem (Steder, 2013). Med en forventet økende andel gravide i Forsvaret, vil en innsikt i militære kvinners opplevelse med å være gravid i Forsvaret være nyttig sett i lys av et beholderperspektiv.

³ Også kjent som «Brestrup-utvalget» etter Britt Brestrup som ledet utvalget.

⁴ Tallet er basert på uttrekk av registrerte foreldrepermisjoner blant militært tilsatte kvinner i SAP. Siden Forsvaret ikke sitter på data over hvor mange som har vært gravide, kun registrerte foreldrepermisjoner i FIF, kan tallet inneholde følgende feilkilder: (1) foreldrepermisjon kan tas ut gradert over en 3-års periode, og flere av uttakene til enkelte tilsatte ser ut til å overlape i ny graviditet – hvilket har krevd vesentlig grad av fortolkning, (2) mulig feilregistrering mot feil kode ved uttak av permisjon ifm. adopsjon, og (3) tallet inkluderer ikke det antall graviditeter som ikke fullbyrdes frem til uttak av foreldrepermisjon; enten ved en spontanabort eller valg om å terminere graviditeten.

1.2 Problemstilling

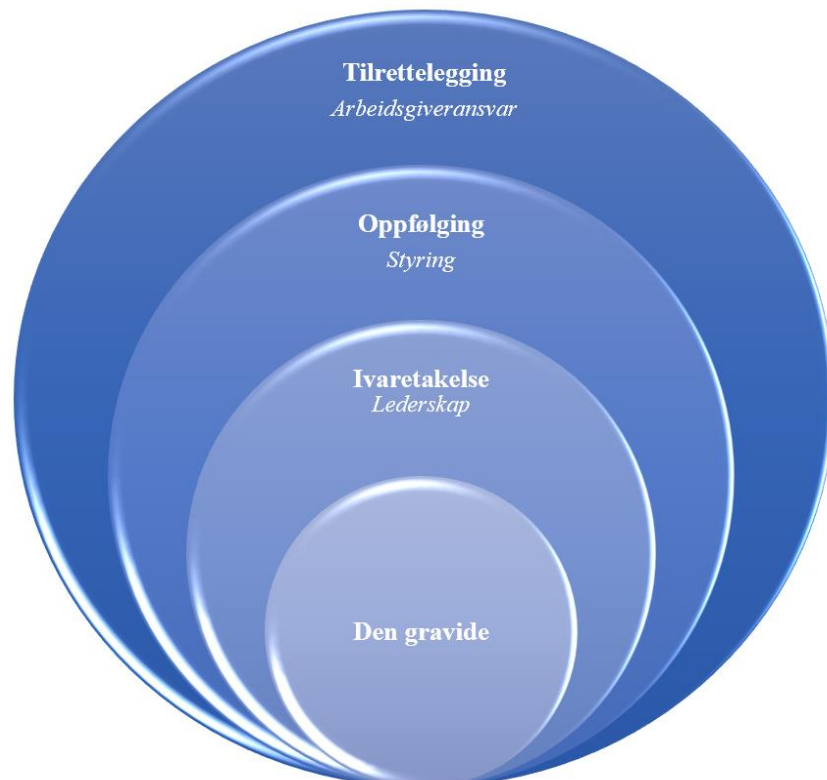
Gravide arbeidstakere har lovfestet rett til egnet individuell *tilrettelegging*, og arbeidsgivere plikter å tilrettelegge for arbeidstakere med tilretteleggingsbehov. Å omsette lovpålagte krav til arbeidsgivere om til praksis krever ledelse. I Forsvaret er militær ledelse den gjensidige avhengighet, tilknytning og spenning mellom de to virkemidlene *lederskap* og *styring*, hvorav lederskap er personorientert og styring er systemorientert (Forsvaret, 2020). Studiens målsetning er å belyse hvordan militære gravide opplever tilrettelegging, samt hvordan de erfarer at tilrettelegging for gravide implementeres gjennom styring og lederskap i Forsvaret.

Problemstillingen er:

Hvordan opplever gravide militært tilsatte tilrettelegging, oppfølging og ivaretagelse i Forsvaret?

Problemstillingen operasjonaliseres gjennom å undersøke tre ulike parametre; (1) tilrettelegging, (2) oppfølging, og (3) ivaretagelse. Parameterne representerer hver for seg ulike aspekter ved opplevelsen med å være gravid militært tilsatt i Forsvaret som ønskes belyst. Jeg vil nå redegjøre for hvordan de tre begrepsparameterne skal operasjonaliseres, samt bryte de ned i utledede forskningsspørsmål (F1-F4). (Hver parameter vil bli presentert mer inngående i kapittel 4 *Analyse og drøfting*).

Figur 1: Visuell fremstilling av problemstillingens operasjonalisering



Tilrettelegging

‘Tilrettelegging’ skal undersøke hvordan gravide opplever at Forsvaret utfører det lovfestede arbeidsgiveransvaret med plikt til å tilrettelegge, da med henseende til gravide arbeidstakere. Med tilrettelegging menes «alle de tiltak man iverksetter i forbindelse med organisering og utførelse av arbeidet, utforming av arbeidsplassen og arbeidsmiljøet generelt» (Arbeidstilsynet, 2021). Studien søker derfor å undersøke hvordan gravide opplevde at arbeidsgiver *la til rette* for dem under graviditeten.

Forskningsspørsmål for å operasjonalisere måling av tilrettelegging:

F1. Hvordan opplever gravide militært tilsatte å få den tilretteleggingen de har behov for?

Forskningsspørsmålet søkes besvart gjennom individuelle intervjuer med tidligere gravide.

Oppfølging

‘Oppfølging’ skal avdekke hvorvidt Forsvaret har et system for forvaltning av gravide, og skal således operasjonalisere måling av *styringsdimensjonen* innen militær ledelse. Styring har fokus på det systemorienterte, herunder bl.a. formelle strukturer, formaliserte prosedyrer og rutiner (Johansen et al., 2019). Med oppfølging menes derfor hvorvidt Forsvaret har *et system for å følge opp* gravide.

Forskningsspørsmål for å operasjonalisere måling av oppfølging:

F2. Hvilke styrende dokumenter som regulerer oppfølging av gravide militært tilsatte finnes i Forsvaret?

F3. Hvordan opplever gravide militært tilsatte at Forsvaret har et system for å følge dem opp i graviditeten?

Forskningsspørsmålene vil bli besvart gjennom henholdsvis en dokumentkartlegging som søker å kartlegge eksisterende styrende dokumenter som regulerer oppfølging av gravide i Forsvaret, samt gjennom individuelle intervjuer av tidligere gravide.

Ivaretakelse

‘Ivaretakelse’ skal utforske hvordan gravide føler seg ivaretatt av arbeidsgiver under graviditeten. Følgelig skal ivaretakelse operasjonalisere måling av *lederskapsdimensjonen* innen militær ledelse. Lederskap henviser til den ledelse en leder utøver i personorienterte og mellommenneskelige forhold (Johansen et al., 2019). Enhver militær leder har to hovedoppgaver; å løse oppdraget og samtidig ta vare på sine kvinner og menn (Forsvaret, 2020). Med ivaretakelse menes her hvordan militære gravide opplevde å bli *tatt vare på* under graviditeten.

Forskningsspørsmål for å operasjonalisere måling av ivaretagelse:

F4. Hvordan opplever gravide militært tilsatte i Forsvaret å bli ivaretatt under graviditeten?

Forskningsspørsmålet søkes besvart gjennom individuelle intervjuer med tidligere gravide.

1.3 Avgrensninger

Teoretisk populasjon defineres her til å være tidligere *gravide militært tilsatte* i kategoriene offiserer, befal, kadetter og lærlinger; heretter benevnt ‘*gravide*’.⁵ Studien inkluderer følgelig ikke vernepliktige kvinner, da disse ikke betraktes som tilsatte etter forsvarspersonelloven (Forsvarspersonelloven, 2004). Studien innbefatter heller ikke sivilt tilsatte i Forsvaret.

Graviditet innebærer at studien avgrenses til kun å se på forhold tilknyttet selve perioden for graviditeten. Forhold som angår perioden før og etter graviditet er ikke inkludert i studiens omfang.

1.4 Definisjoner

Arbeidsgiver følger definisjonen gitt i arbeidsmiljølovens § 1-8: «[...] enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste» (Arbeidsmiljøloven, 2006).

Arbeidstaker følger ad samme paragraf i arbeidsmiljøloven som for ‘arbeidsgiver’: «Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid i annens tjeneste» (Arbeidsmiljøloven, 2006).

Linjeleder er ledere som «skal ivareta arbeidsgiveransvaret overfor undergitt personell på vegne av DIF-/BRA-sjef. Dette innebærer å oppnå resultater og mål for egen avdeling ved å holde seg innenfor lover, regler og rammer for sikkerhet, vern og rettigheter» (Forsvaret, 2014, pkt. 5.1.10.1).

Militært tilsatt følger definisjonen gitt i § 3 i forsvarspersonelloven: «Med militært tilsatte menes offiserer, befal, grenaderer og konstabler som er tilsatt i Forsvaret» (Forsvarspersonelloven, 2004).

1.5 Kvinner i Forsvaret – et kort tilbakeblikk

I år er det 45 år siden kvinner fikk mulighet til å frivillig tjenestegjøre i militære stillinger i Forsvaret. Dette som et resultat av en lang og omfattende prosess. I april 1976 pågikk det en omfattende debatt på Stortinget angående kvinners innpass i Forsvaret. Bakgrunnen for debatten var utredningen *Kvinnetjenesten i Forsvaret* utført av det såkalte Nygaardsutvalget⁶ som ga følgende anbefaling: «Kvinner og menn likestilles så vidt mulig ved utdanning og ansettelse i Forsvarets fredsorganisasjon til uvæpnet tjeneste i ikke-stridende stillinger» (NOU 1973: 37, 1973, s. 7). Etter politisk behandling

⁵ Foruten der det fremgår av konteksten at det ikke er militære gravide som omtales.

⁶ Oppkalt etter generalmajor Herluf Nygaard som var formann i utvalget.

av Nygaardsutvalgets utredning og stortingsmelding nr. 62 (1974-75) *Kvinnetjenesten i Forsvaret*, ble kvinners muligheter til å tjenestegjøre i militære 'ikke-stridende' stillinger vedtatt i 1976 (St. meld. nr. 62 (1974-75)).

Statsviter Lene Orsten (1999) skriver i sin hovedoppgave *Forsvarssak eller kvinnesak? Utviklingen av yrkesmessig likestilling for kvinner i Forsvaret* at det kontroversielle vedtaket møtte substansiell motstand, og ble kime til en svært opphetet debatt med sterk polarisering i årene fremover. Polariseringen sto spesielt mellom Forsvarets fagmilitære og politiske ledelse, samt innad i fredsbevegelsen og deler av kvinnebevegelsen på politisk side (Orsten, 1999, s. 28). I Forsvarets fagmilitære ledelse var det sterke motkrefter til stortingsvedtaket, og det var fra dette hold at flere av de mest negative holdningene til integrering av kvinner i Forsvaret ble forfektet (Orsten, 1999, s. 92). Forsvarets overkommando fremsatte blant annet motargumenter tuftet på kvinners svakere fysikk og forestillinger om særtrekk ved militær kultur og tenkemåte som angivelig ikke var forenlig med å ha militære kvinner i organisasjonen (Orsten, 1999, s. 60). Innad i Forsvaret ble det uttrykt en prinsipiell skepsis til kvinner i strid, der særlig argumentet om at kvinnene ville påvirke avdelingens stridsevne i negativ retning var toneangivende. Dette ble begrunnet med utgangspunkt i følelsesmessige aspekter knyttet til forestillinger om demoraliserte reaksjoner hos menn, hvis de ble eksponert for blødende og sårede kvinner i stridshandlinger (Orsten, 1999, s. 66). Andre fremtredende argumenter hos motkreftene var den tilsynelatende mer galante versjonen om at det var naturstridig for kvinner, 'den livgivende mor', å skulle læres opp til å slåss og ta liv – og at kvinner av den grunn måtte spares for krigens grufulle virkelighet (Pryser, 1992; Værnø & Sveri, 1990, s. 173).

Tidligere stortingsrepresentant, Grethe Værnø, og tidligere kvinneinspektør for Hæren, oberstløytnant Elisabeth Sveri, presenterer i sin bok *Kvinnenes forsvarshistorie* (1990) deres sammenstilling av den konfliktfylte prosessen som pågikk på midten av 70-tallet. De påpeker at «seksualmoral, og hygiene og graviditet [min utheving]» var særlige fredstidsargumenter for den innbitte motviljen som rådet vedrørende kvinners inntreden i Forsvaret (Værnø & Sveri, 1990, s. 173). Til tross for sterke interne og eksterne krefter mot kvinners inntreden i Forsvaret – også begrunnet i kvinners iboende biologiske særegenhet av å være de som kan bære frem barn – ble kvinnenes mulighet til å tjenestegjøre i ikke-stridende militære stillinger vedtatt av Stortinget 8. april 1976. Allerede året etter; i 1977, var kvinnene på plass ved flere av Forsvarets befalsskoler (Værnø & Sveri, 1990).

Likestillingsloven som trådte i kraft det påfølgende året stilte krav til at offentlige myndigheter skulle tilrettelegge for likestilling mellom kjønnene, og forbød dermed forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn (Likestillingsloven, 1978). Ved kongelig resolusjon 9. mars 1979 ble det imidlertid gjort gjeldende unntak fra Likestillingsloven av 1978 (Unntak fra og deleg. etter likestillingsloven, 1979). Unntaket medførte at kvinner som søkte seg til yrkesmilitær utdanning i Forsvaret fikk fortsatt kun lov

til å bekle såkalte «ikke-stridende stillinger». Denne «ikke-stridende» klausulen la dermed sterke begrensninger på hvilke stillinger kvinner kunne bekle, og skulle etter hvert vise seg å skape mye hodebry og utfordringer – både for kvinnene *og* for Forsvaret. Forsvarets overkommando tok derfor selv til orde for endring av klausulen, da de innså hvilke begrensninger den medførte for å få utnyttet utdannet personell der det var tjenstlig behov. 1. januar 1985 ble det innført full formell yrkesmessig likestilling mellom kvinner og menn i Forsvaret, hvilket ga militære kvinner både rett og plikt til å bekle stridende stillinger (Steder, 2013).

Gravides oppsigelsesvern var inkludert i *Kunngjøring til Forsvaret* allerede i 1977, ref. § 65: «Arbeidstaker som er gravid kan ikke av den grunn sies opp» (Forsvarsdepartementet, 1977). I 1979 ble Iren Fivelstad (Isfeldt) ved Sjømilitære korps Norges første gravide militært tilsatte. Da Fivelstad orienterte sin nærmeste sjef om graviditeten, fikk hun et «tilbud/ble bedt om å slutte i Forsvaret» [informantens formulering], hvilket hun avsto umiddelbart. Fivelstad ble derfor oppfordret til å ta ett års permisjon, hvilket hun igjen takket nei til (I. Isfeldt, personlig kommunikasjon, 19. april 2022). Dermed var den første militære gravide (og etter hvert militære mor) i Forsvaret et faktum. Forsvaret har følgelig over 40 års erfaring med gravide i organisasjonen.

1.6 Studiens disposisjon

Studien er inndelt i fem kapitler. Kapittel 1 har aktualisert og presentert problemstillingen med tilhørende forskningsspørsmål, foretatt avgrensninger og begrepsavklaringer, samt introdusert leseren for empirisk kontekst og historisk bakteppe for studiens tematikk. Kapittel 1 avsluttes med en redegjørelse av eksisterende litteratur og tidligere forskning på fagfeltet. Kapittel 2 redegjør for valgt metode; herunder dens styrker og svakheter, forskningsoppleggets strategier, samt datainnsamling- og analyse. Det foretas en vurdering av studiens forskningskvalitet med henblikk på kvalitetsindikatorerne validitet og reliabilitet, samt refleksjoner rundt egen rolle i forskningen og etiske avveininger. I kapittel 3 presenteres relevant teori som nyttes for å analysere og drøfte funn. Kapittel 4 er tematisk inndelt i tre delkapitler som hver for seg innledes med et teoretisk rammeverk for problemstillingens tre parametre, etterfulgt av presentasjon og drøfting av funn fra dataanalysen – som dernest resulterer i en delkonklusjon hvor forskningsspørsmålene besvares. Kapittelet avsluttes med at tidligere presenterte funn og delkonklusjoner, drøftes opp mot teori og teoretisk rammeverk. I studiens siste kapittel, tilstrebes det å trekke sammen tidligere delkonklusjoner og besvarte forskningsspørsmål. Dette for avslutningsvis å konkludere problemstillingen hvordan gravide opplever tilrettelegging, oppfølging og ivaretagelse i Forsvaret.

1.7 Litteraturoversikt og tidligere forskning

Søk etter relevante dokumenter og litteratur ble foretatt i Forsvarets interne systemer, samt eksternt i: Lovdata, Regjeringens nettsider, Nasjonalbibliotekets sider, Oria, Forsvarets biblioteker, Forsvarets

forskningsinstituttets forskningsarkiv, arkiver til ulike militære tidsskrifter, samt Bragekonsortiets vitenarkiv⁷.

Det å finne relevant kildetilfang knyttet til tematikken viste seg å bli utfordrende. Litteratursøket avdekket at det er skrevet flere bøker og rapporter om *militære kvinner*, men svært få av disse omtaler graviditet spesifikt. Litteratursøket fant imidlertid relevant forskning om gravide i norsk arbeidsliv generelt.

1.7.1 Tidligere forskning om tilrettelegging for gravide i norsk arbeidsliv

Kvinnens kamp for rett til inntreden i lønnet arbeid begynte for alvor å skyte fart ved inngangen til 1970-tallet (NOU 2012: 15, 2012, s. 25). Ved inngangen til tiåret var yrkesdeltakelsen for kvinner rundt 45%, og andelen vokste raskt over de neste 20 årene til ca. 65% ved utgangen av 1980-tallet (Statistisk sentralbyrå, 2021). Studier på gravide i lønnet arbeid i Norge må i så henseende anses som et relativt nytt forskningsfelt. Foruten høy kvinnelig sysselsettingsandel, skiller Norge seg vesentlig fra andre land i Europa (foruten til dels de øvrige nordiske land), ved å ha mange velferdspolitiske ordninger for yrkesaktive (Meld. St. 14 (2020-2021), 2021). Med bakgrunn i særnorske trekk for kvinner i lønnet arbeid ble primært norske kilder vektlagt ved gjennomgang av tidligere forskning om tilrettelegging for gravide arbeidstakere.

På 1990-tallet ble det gjennomført en studie hos Institutt for forebyggende medisin ved Universitetet i Oslo med tittelen *Graviditet og arbeid*. Blant forskerne var de to legene Ebba Wergeland og Kitty Strand, som i dag betraktes som norske pionérer innen dette fagfeltet. Studien hadde til formål å kartlegge arbeidsforholdene for gravide arbeidstakere i det norske arbeidslivet, samt identifisere risikofaktorer og belastende arbeidsmiljøfaktorer vurdert til å være av betydning for svangerskapet. Grunnlag for studien var kvinnenens egenopplevelse av forhold tilknyttet graviditeten. Undersøkelsene viste at de gravide opplevde svangerskapet som unødvendig slitsomt, da det var få eller ingen organiserte tiltak for avlastning eller tilrettelegging – og kun halvparten av de som hadde behov for tilrettelegging på jobben fikk disse innfridd (Wergeland et al., 1991). Prosjektet avdekket også at det var høy grad av fravær blant de gravide, hvor det ved utgangen av svangerskapets 8. måned viste seg at 70% av de gravide enten var sykemeldte eller hadde sluttet i jobben (Strand, 1991, s. 15).

Senere fant Wergeland (1999) i sin doktoravhandling om gravidens arbeidsforhold at manglende individuell kontroll på arbeidstempo var den største konsistente risikoindikatoren for flere uheldige helseutfall for gravide – uavhengig av om jobben i seg selv var fysisk anstrengende eller ikke. Noen av virkningene som ble avdekket var svangerskapsforgiftning, lav fødselsvekt på førstefødte, smertefulle bekkenplager og korsryggssmerter. Wergeland påpekte derfor behov for økt innsats gjennom tiltak

⁷ Omfatter arkivene til 71 norske utdanningsinstitusjoner pr. 25. oktober 2021.

myntet på å forbedre gravides arbeidsforhold og svangerskapsomsorg for å unngå arbeidsplassrelaterte risikofaktorer (Wergeland, 1999).

Strands (2001) doktoravhandling om arbeidsforhold og tilrettelegging viste at sykefravær blant gravide hadde sammenheng med både arbeidsforhold og arbeidsmiljø. Sykemeldingsraten økte i takt med mengden av både fysiske, organisatoriske og psykososiale belastninger. Av fysiske belastninger var særlig anstrengende arbeidsstillinger, tunge løft, skiftarbeid og hektisk arbeidstempo faktorer som vesentlig økte risikoen for å måtte forlate arbeidet tidligere ved sykemelding. I likhet med Wergeland viste Strands avhandling at psykososiale forhold som muligheten til å bestemme selv når en trengte pauser, reduserte risikoen for sykefravær betraktelig. Nær to tredjedeler rapporterte at de hadde behov for tilrettelegging på jobb under svangerskapet, hvorav kun halvparten opplevde å få dette behovet innfridd – og ble følgelig sykemeldt. Avhandlingen pekte på potensialet for å redusere gravides sykefravær betraktelig gjennom tilrettelegging av arbeidet (Strand, 2001a). Videre pekte avhandlingen på behov for å innarbeide krav til tilrettelegging i lovverket for å unngå unødvendig sykefravær. Dette særlig med bakgrunn i at flere av funnene relatert til tilrettelegging pekte på faktorer som i like stor grad omhandlet generelle helse- og sikkerhetsfaktorer, som de isolerte graviditetsrelaterte faktorene alene. Tilretteleggingstiltakene ville således være gunstige for *alle* arbeidstakere, ikke kun de gravide (Strand, 2001b).

Wergeland og Strands forskning på gravide i arbeid ble riktignok utført for nærmere 25 år siden, men nyere forskning støtter i stor grad funnene som ble avdekket innen fagfeltet av de to legene. Rieck og Telle (2012) fant i sin studie om sykefravær før, under og etter graviditet, at kvinners sykefravær øker markant allerede fra unnfangelsesmåneden – og det fortsetter bare å øke gjennom svangerskapet (Rieck & Telle, 2012). Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), har analysert tall som viser at gravide i siste trimester hadde fem ganger så høyt sykefravær sammenlignet med ikke-gravide i Norge (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2020). Videre har STAMI nylig bidratt i en dansk studie som viser at *akkumulert* belastende arbeidsmiljø øker risikoen betraktelig for sykefravær blant gravide. Der hvor tidligere studier kun har sett på risikofaktorene hver for seg, tok denne studien for seg hvilke implikasjoner det utgjør for den totale risikoen dersom gravide blir utsatt for flere *samtidige* belastende arbeidsmiljøfaktorer. Studien så på faktorene: lav individuell innflytelse på arbeidet, tunge løft, anstrengende arbeidsstillinger, skiftarbeid utover normal dagtid og høye krav i arbeidet. Studien fant at risikoen for sykefravær var nærmere tre ganger så høy blant gravide som var utsatt for fire eller fem faktorer, sammenlignet med kvinner som ikke opplevde å bli utsatt for de samme faktorene (Sejbaek et al., 2020). Nyere forskning styrker dermed fortsatt relevans for Wergeland og Strands funn om at belastende arbeidsmiljøfaktorer er uheldige for den gravide, og øker risikoen for sykemelding betraktelig.

I en norsk studie om førstegangsfødendes balanseforhold mellom arbeid og forberedelser til fødsel og morsrollen, fant forskerne at gravide fremhever stilling og yrke som en viktig del av deres selvbilde og egenverdi. Flere av de gravide følte at deres tilstand gjorde at de ble ignorert som kompetente medarbeidere – både av kolleger og i særdeleshet leder. Studien fant videre at dersom gravide føler at deres tilstand blir ignorert, kan dette gi en følelse av å være mindre viktig og verdifull på jobb, og enkelte av de gravide følte seg regelrett glemt av kollegene. Videre fant studien at justeringer av arbeidsoppgaver og tilretteleggingstiltak som oftest var et resultat av initiativ fra den gravide selv. Forskerne anbefalte derfor at arbeidsgivere bedre burde utføre sin plikt til å ivareta og tilrettelegge for gravide (Alstveit et al., 2010).

Litteratursøket fant også tre høyst relevante masteroppgaver. Løkås' (2021) masteroppgave *Kvinner til sjøs, arbeidslivets tapere? En kvalitativ studie om arbeidsgivers tilrettelegging av svangerskap, foreldrepermisjon og småbarnsliv*, undersøker norske kvinnelige sjøfolks erfaringer med arbeidsgivers tilrettelegging under graviditet. Løkås fant at til tross for at kvinner og menn har yrkesmessig likestilling i Norge og at kvinners diskrimineringsvern i arbeidslivet er nedfelt i lovverket, så opplever kvinnelige sjøfolk at det er inkonsistenser mellom rettigheter, diskrimineringsvern og biologiske forskjeller. Studien peker på systemiske svakheter som gjør at kvinner blir den tapende part (tap av lønn, utfordringer med å opprettholde sertifikater, disharmoniske permisjonsbestemmelser, manglende stillingsvern etc.) i møte med et mannsdominert yrke hvor regelverkene er utarbeidet *av og for menn*. Løkås peker på at kvinnelige sjøfolk opplever utfordringer grunnet manglende tilrettelegging fra arbeidsgiver under svangerskapet med bakgrunn i manglende kompetanse og retningslinjer, økonomi og vilje. En foretrukket 'løsning' blant rederiene var at den gravide burde bli sykemeldt. Flere av respondentene beskrev en opplevelse av å være alene mot et system – der én selv måtte finne ut av egne rettigheter og muligheter. Løkås konkluderer med at kvinners muligheter til et yrkesliv på sjøen begrenses av et system som ikke i tilstrekkelig grad har tatt høyde for biologiske forskjeller mellom kvinner og menn; herunder særlig kvinners biologiske egenskap av å være den som kan bære frem barn. En arbeidstaker som slutter vil alltid innebære et økonomisk og kompetansemessig tap. Løkås mener derfor at det mest lønnsomme for rederiene bør være å sette temaet 'tilrettelegging' på dagsordenen (Løkås, 2021).

Osnes og Tveiten betrakter temaet tilrettelegging for gravide arbeidstakere fra et lederperspektiv. Osnes (2009) undersøkte i *Et lederperspektiv på tilrettelegging av arbeidet for gravide arbeidstakere*, hvilke tiltak enhetsledere på sykehus kunne gjøre for å tilrettelegge for gravide arbeidstakere. Osnes fant at ledere kunne oppnå dette gjennom administrasjon og et inkluderende arbeidsmiljø. Med administrasjon mener Osnes at lovpålagt tilrettelegging for gravide må være toppforankret i virksomhetens personalpolitikk med tilhørende prosedyrer og administrative rutiner. Lederne beskrev en konstant konflikt mellom å skulle etterkomme formelle lovkrav og virksomhetenes krav til

økonomisk gevinst. Osnes hevder derfor at en toppforankret personalpolitikk ville gitt lederne det nødvendige handlingsrom og støttet dem i utøvelse av arbeidet med å tilrettelegge for gravide (Osnes, 2009).

Osnes' studie fant videre at de psykososiale faktorene ved arbeidsmiljøet spiller en vesentlig rolle for hvorvidt de gravide står i jobb eller ei. Arbeidskulturen og det kollegiale samholdet på avdelingen fikk avgjørende betydning for samhandlingsprosessene og hvordan arbeidet kunne tilpasses de(n) gravides yteevne (Osnes, 2009).

Tveitens (2013) masteroppgave *Tilrettelegging for gravide arbeidstakere i et lederperspektiv* så på hemmende og fremmende faktorer på lederes muligheter til å tilrettelegge for gravide arbeidstakere. Tveitens funn støtter Osnes' studie der ledere mener å befinne seg i en frustrerende posisjon mellom lovkrav om tilrettelegging og budsjettkrav. Tveiten fremhever samtidig at ved én avdeling hadde de lyktes med å utvikle en fremmende omplasseringskultur gjennom systematisk tilrettelegging ved omplassering under graviditet. Leders engasjement kombinert med en gjeldende praksis om å se tverrfaglig etter relevante arbeidsoppgaver basert på den gravides kompetanse, førte til at sykemelding ikke ble betraktet som et alternativ – hverken av arbeidsgiver eller arbeidstaker. Gjennom et etablert system for oppfølging av gravide i kombinasjon av ledere med et ønske om å ivareta sine gravide medarbeidere, ble tilrettelegging for gravide karakterisert som en «vinn-vinn-situasjon» (Tveiten, 2013).

En rekke studier viser altså til samme konklusjon; tilrettelegging for gravide i arbeidslivet er viktig for å unngå både fysiske og psykososiale arbeidsbelastninger, samt å redusere sykefravær blant gravide. Forskning viser tydelig at manglende tilrettelegging og belastende arbeidsmiljøfaktorer har tett sammenheng med gravides sykefravær og egenverdi. Tilrettelegging kan således betraktes som en hjørnestein i arbeidet med å beholde gravide i arbeid lengst mulig.

1.7.2 Tidligere forskning om diskriminering av gravide i arbeidslivet

Gravides diskrimineringsvern er et særlig sterkt lovforankret vern, og det skal svært mye til før forskjellsbehandling kan sies å være saklig (Stette, 2018). Likestillings- og diskrimineringsloven (2018) forbyr diskriminering, trakassering, gjengjeldelse, instruksjon eller medvirkning til å diskriminere, trakassere eller gjengjelde. I henhold til lovens § 6 *Forbud mot å diskriminere* defineres diskriminering som usaklig eller urimelig forskjellsbehandling av individer på bakgrunn av «kjønn, graviditet [min utheving], religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene» (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2018, § 6). Forbudets omfang griper vidt og omfatter diskriminering på bakgrunn av enten eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold. Likestillings- og diskrimineringsloven forbyr følgelig diskriminering grunnet graviditet og dette forbudet gjelder alle

sider av et arbeidsforhold; herunder utlysninger, ansettelsesprosesser, lønns- og arbeidsvilkår, samt opphør av arbeidsforholdet (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2018).

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) er et uavhengig forvaltningsorgan som skal være en pådriver for likestilling og mangfold, samt hindre diskriminering i norsk arbeidsliv (Prop. 1 S (2020-2021), 2020). Diskriminering på bakgrunn av graviditet og foreldrepermisjon er det enkeltområdet ombudet mottar flest saker om innenfor arbeidslivet – og tendensen er økende. I 2021 mottok LDO hele 255 henvendelser fra arbeidstakere vedrørende opplevd diskriminering på bakgrunn av graviditet eller foreldrepermisjon (W. Ringkjøb (LDO), personlig kommunikasjon, 24. februar 2022).

I 2021 gjennomførte Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) på oppdrag fra LDO, en undersøkelse som hadde til hensikt å avdekke forekomst av og erfaringer med negativ forskjellsbehandling av foreldre i arbeidslivet. Resultatene fra undersøkelsen viser at kvinner er systematisk mer utsatt for diskriminering i arbeidslivet enn menn. De strukturelle årsakene til den negative forskjellsbehandlingen skyldes hovedsakelig økonomiske rammer, praktiske utfordringer og kulturelle aspekter; eksempelvis etablerte arbeidsmåter og rigide karrierelogikker innad i virksomhetene.

I rapporten utpeker diskriminering av gravide seg med enkelte signifikante funn; Nærmere 15% av kvinnene hadde opplevd å få spørsmål om graviditet eller planer om dette i forbindelse med jobbintervju eller ansettelsesprosess. Drøyt 12% av de spurte kvinnene mente at de ikke hadde fått en jobb fordi de var gravide. Hele 14% av kvinnene hadde opplevd negative reaksjoner fra leder når de informerte om graviditeten, og 15% av kvinnene hadde opplevd å ufrivillig bli fratatt arbeidsoppgaver på grunn av graviditet (Pedersen et al., 2021, s. 81).

AFI-rapporten fant videre at 57% av de spurte kvinnene oppga at de hadde hatt behov for tilrettelegging i en eller annen form i forbindelse med graviditet, hvorav ca. 85% fikk dette behovet helt eller delvis innfridd. Tilrettelegging for gravide arbeidstakere ble ansett mer utfordrende i virksomheter der arbeidshverdagen er lite fleksibel, oppgavene krever at man er til stede innen tidsbestemte perioder, samt innebærer fysisk krevende oppgaver (Pedersen et al., 2021).

Rapporten peker videre på at økonomiske vilkår står sentralt når det skal tilrettelegges for gravide, da ledere pekte på utfordringer ved å tilrettelegge innenfor virksomhetens budsjetter. Lederne kjente ikke i tilstrekkelig grad til egen tilretteleggingsplikt, eller NAVs ordning for inkluderingstilskudd for tilretteleggingstiltak. Kombinasjonen av trange budsjetterammer, lederes problematisering av utfordringer rundt tilrettelegging, samt manglende kunnskap om tilretteleggingsplikt og inkluderingstilskudd, medførte at det ofte tys til sykemelding som eneste kjente løsning. Rapporten konkluderer med at til tross for at tilrettelegging kan oppleves utfordrende, så er det viktig å unngå at

det får råde en oppfatning om at strukturelle årsaker er å betrakte som uforanderlige naturlover (Pedersen et al., 2021).

2 Metode

I dette kapittelet presenteres den valgte metode med dens styrker og svakheter. Dernest redegjøres det for metodens forsknings- og utvalgsstrategi. Studiens forskningskvalitet evalueres ved å foreta en helhetlig vurdering av kvalitetsindikatorerne validitet og reliabilitet. Avslutningsvis knyttes relevante betraktninger til egen rolle som forsker, samt etiske avveininger.

2.1 Metodisk tilnærming

Denne studien har til hensikt å utforske og fortolke fenomenet *gravide militært tilsatte i Forsvaret*. Hensikten med en fenomenologisk fortolkende tilnærming er å beskrive individers erfaring med et fenomen basert på deres beretninger (Creswell & Creswell, 2018). Studiens problemstilling: «Hvordan opplever gravide militært tilsatte tilrettelegging, oppfølging og ivaretagelse i Forsvaret» er beskrivende, åpen og eksplorerende. Med bakgrunn i problemstillingens karakter, falt valget på kvalitativ metode ved bruk av en induktiv datainnsamlingsstrategi. Induktiv datainnsamling søker å samle inn empiri med et åpent sinn, for dernest å danne ny teori eller drøfte empiri opp mot eksisterende teori. En induktiv tilnærming innebærer derfor at man går fra empiri til teori (Jacobsen, 2015). Siden tematikken militære gravide er å betrakte som ‘nybrottsarbeid’, ble det vurdert formålstjenlig å samle inn data gjennom individuelle intervjuer for å avdekke ny kunnskap om opplevelsen med å være gravid i Forsvaret.

Metodens styrker

Kvalitativ metode har sin styrke ved at den muliggjør en fortolkende og eksplorerende tilnærming, der det søkes å studere i dybden av et fenomen, beskrive nyanser og avdekke ny kunnskap på områder der det finnes lite tidligere forskning. Videre er kvalitative forskningsopplegg velegnet når det er ønskelig med en intensiv tilnærming gjennom nærhet til få enheter, for å belyse menneskers opplevelse av det fenomenet man undersøker. Det individuelle intervjuet egner seg godt i intensive forskningsdesign når det er ønskelig å undersøke det enkelte individs opplevelser og fortolkninger av et fenomen (Jacobsen, 2015, s. 129-134).

Metodens svakheter

En av de mest fremtredende svakhetene ved et kvalitativt forskningsopplegg er at det er svært tidkrevende. Dette medfører at en gjerne må konsentrere seg om færre undersøkelsesenheter, hvilket innskrenker muligheten for generalisering og overførbarhet. Det store omfanget av data og nyanserikdom fører til at kvalitativ dataanalyse er komplisert, og fordrer derfor høy grad av refleksivitet hos forskeren. Idealet om nærhet i kvalitative forskningsopplegg kan også ha uheldige sider ved at forskeren kommer *for* nært, og dermed mister den nødvendige avstand som trengs for å

oppretholde kritisk refleksjon. Videre vil kvalitativ datainnsamling i større grad enn kvantitative opplegg påvirkes av undersøkelseeffekter, hvilket kan påvirke resultatet. Kvalitative forskningsopplegg løper også en risiko for inkrementell omfangsvekst, da det stadig kan dukke opp ny informasjon. Forskeren må derfor kontinuerlig foreta avveininger av dataenes relevans veid opp mot studiens problemstilling (Jacobsen, 2015, s. 129-134).

2.1.1 Forskningsstrategi

Problemstillingen søkes besvart i dybden ved hjelp av semistrukturerte individuelle intervjuer. Det var ønskelig å holde intervjuene åpne for å fange opp nyanserikdommen i respondentenes subjektive opplevelser, men det forelå samtidig et behov for å foreta pre-strukturering ved en forhåndslaget intervjuguide (vedlegg B). Intervjuguiden ble kategorisert etter de tre parameterne i problemstillingen; henholdsvis tilrettelegging, oppfølging og ivaretagelse, i den hensikt å best belyse problemstillingen med dens tilhørende forskningsspørsmål.

En tungtveiende begrunnelse for å velge individuelle dybdeintervjuer var nærhetsaspektet mellom forsker og respondent. Nærhet kan sikre at forskeren får en bedre forståelse av hvordan andre mennesker opplever og oppfatter et fenomen, og dermed øker forskerens innsikt i respondentens virkelighet. Grunnet studiens tematikk var det ønskelig å gjennomføre intervjuene fortrinnsvis ved fysiske møter for å kunne etablere et tillitsforhold med respondentene. Til tross for at mange har gjennomgått et nærsagt paradigmeskifte ved hvordan man forholder seg til digitale møter under Covid-19 pandemien, ble allikevel digitale intervjuer kun ansett å være en sekundærløsning dersom fysisk møte ikke lot seg gjøre.

2.1.2 Utvalgsstrategi

Siden alle tidligere gravide militært tilsatte utgjør altfor mange respondenter å skulle håndtere i et kvalitativt forskningsdesign, ble det nødvendig å sette enkelte kriterier for å danne et adekvat utvalg. Det første utvalgskriteriet var av tidsmessig karakter. Det ble vurdert hensiktsmessig at respondentene hadde vært gravid som militært tilsatt i Forsvaret innenfor de siste ti årene. Utvalgskriteriet ble satt primært av praktiske årsaker; basert på en forventning om at temporale erfaringer ville gi høyere relevans for funn, samt antatte utfordringer ved å skulle redegjøre om opplevelser for langt tilbake i tid.

Neste utvalgskriterium var at utvalget skulle bestå av en kombinasjon av det 'ekstreme' og det 'typiske'. Med 'ekstrem' menes de enheter i populasjonen som kan forventes å ha de mest ekstreme erfaringene og mest å fortelle om det fenomenet man undersøker (Jacobsen, 2015, s. 182). Hypotesen var at det 'ekstreme' her var gravide med presumptivt størst behov for tilrettelegging. Dette ble antatt å være kvinner i operative stillinger som normalt sett ikke er forenlig med graviditet (eksempelvis seilende/flyvende/kjørende personell). Kriteriet ble derfor at respondenter fra denne kategorien skulle

inkluderes i utvalget. Det ‘typiske’ representeres gjennom det gjennomsnittlige og vanlige. I Forsvaret jobber flertallet av militære kvinner i funksjoner som er forvaltnings- og landbaserte stillinger (Strand, 2011). Utvalget består derfor også av respondenter som representerer det typiske.

Det siste utvalgskriteriet var å tilstrebe bredde i utvalget. Utvalget er derfor sammensatt av respondenter som var militært tilsatt i henholdsvis Sjøforsvaret, Luftforsvaret, Hæren og Heimevernet da de var gravide. Utvalget representerer videre alle tre bransjetilhørigheter i Forsvaret; herunder operativ, forvaltning og teknisk bransje. Avslutningsvis oppnås bredde i utvalget ved at respondentene tilhører begge personellkategoriene i Forsvaret; altså både offiserer og spesialister, samt at alder ved graviditet spanner fra primo 20-årene til ultimo 30-årene.

Etableringen av et utvalg basert på de forhåndsbestemte utvalgskriteriene ble foretatt etter den såkalte ‘snøballmetoden’. Snøballmetoden innebærer at forskeren starter med et lite knippe potensielle respondenter som gradvis blir større, fordi forskeren underveis blir tipset om andre aktuelle respondenter – i likhet med en snøball som vokser mens den ruller avgårde. (Tjora, 2012, s. 151).

Avslutningsvis, en presisering hva angår begrepsbruk vedrørende menneskelige kilder: studien skiller distinkt mellom respondenter og informanter. Med ‘respondent’ menes primærkilder med direkte informasjon om problemstillingen, mens en ‘informant’ har tilføyd relevant informasjon som bidrar til tematikken (Jacobsen, 2015, s. 178). Utvalget i denne studien består derfor av respondenter.

2.1.3 Datainnsamling og dataanalyse

Datainnsamling

Allerede innledningsvis i studien brakte den ovennevnte snøballmetoden frem flere potensielle respondenter enn hva studien hadde til hensikt å intervju. Med bakgrunn i de beskrevne utvalgskriterier ble det derfor foretatt en arbitrær seleksjon av hvilke kandidater studien ville ta kontakt med for å be om et intervju. De fikk dermed tilsendt forespørsel om å delta i studien pr. e-post med vedlagt informasjonsskriv om studien og dens formål, samt deres rettigheter dersom de ønsket å delta (ref. vedlegg A). Alle de forespurte stilte seg positive til å delta i studien. Før intervjuene tok til, ble det i tillegg gjennomført et pilotintervju for å kvalitetssikre og eventuelt revidere intervjuguiden, samt justere forespeilet tidsbruk.

Av hensyn til respondentenes anonymitet ble det tilstrebet å gjennomføre intervjuene utenfor respondentenes daglige arbeidsplass, såfremt ikke respondenten ønsket det selv. Intervjuene ble foretatt i lukkede møterom eller tilsvarende, slik at ingen forstyrrelser fra utenforstående eller utenforliggende faktorer skulle påvirke respondentene under intervjuene. Til tross for at det fortrinnsvis ble lagt opp til fysisk gjennomføring av alle intervjuene, måtte to av de sju intervjuene gjennomføres på digital plattform grunnet geografiske og tidsmessige begrensninger.

Intervjuene ble innledet med en orientering om studien og dens formål, etterfulgt av en repetisjon av den registrertes rettigheter i henhold til personvernforordningen (Personopplysningsloven, 2018, personvernforordningen kap. III). Respondentene ble oppfordret til å ikke omtale eventuelle tredjepersoner ved navn, men heller i form av deres funksjon; eksempelvis ‘linjeleder’ etc. Derneft ble det innhentet skriftlig samtykke for respondentenes deltagelse, samt bruk av lydopptak (ref. vedlegg A). Intervjuene ble innledet med et åpent spørsmål der respondentene fikk fortelle fritt om svangerskapet: fra de fant ut at de gravide, til de informerte arbeidsgiver og avslutningsvis gikk ut i fødselspermisjon. Hensikten med et så åpent innledende spørsmål var tredelt: For det første var tanken at dette ville føre til at respondentene ‘snakket seg varme’ ved å selv ha kontroll på hvor mye de ønsket å dele av sin opplevelse før de mer inngående spørsmålene ble stilt – og derigjennom legge til rette for etableringen av et tillitsforhold mellom forsker og respondent. Derneft ville dette medføre at respondentene implisitt fikk vektlegge selv de aspekter de mente var verdt å fremheve, hvilket kunne gi en indikasjon på respondentenes totale opplevelse med å være gravid i Forsvaret. Det siste argumentet var at dette medførte større mulighet til å oppdage og følge opp interessante funn som muligens ellers ikke ville kommet frem. Det åpne innledningsspørsmålet ga et godt utgangspunkt for intervjuenes videre forløp – og inntrykket under intervjuene var at samtlige respondenter stilte forberedt og var villige til å svare åpent og ærlig på spørsmålene.

Dataanalyse

Studien benytter ‘tematisk analyse’ som analyseverktøy. Braun og Clarke (2006) fremholder at tematisk analyse er et fleksibelt analyseverktøy; godt egnet til kvalitative forskningsopplegg med behov for å håndtere et omfattende og komplekst datamateriale. Tematisk analyse er et verktøy for å identifisere, analysere og beskrive mønstre avdekket i datamaterialet. Med tema menes å identifisere noe av relevans i datasettet som representerer et mønster i datamaterialet. Hvilken informasjon som vurderes å være relevant nok for å danne et tema, er et resultat av en aktiv og bevisst beslutning hos forskeren, men forutsetter at temaet internaliserer noe som er av betydning for å svare på problemstillingen (Braun & Clarke, 2006).

Braun og Clarke (2006) beskriver seks faser ved tematisk analyse. Fasene skal dog ikke betraktes som en lineær prosess, men heller ses i lys av en iterativ tilnærming. Den første fasen innebærer at forskeren gjør seg kjent med datamaterialet. Dette ble gjort ved å transkribere og lese gjennom samtlige intervjuer i ettertid. I fase to skal forskeren kode interessant informasjon og sortere data som er relevant til hver kode. Dette ble gjort ved at ord eller begrep som gikk igjen ble uthevet og kodet. Fase tre dreier seg om å lete etter mønstre og samle all kodet data i potensielle temaer. I denne fasen ble det sett etter sammenfallende mønstre, samt at relevant data ble satt inn i en analysematrise for å sammenstille kodet informasjon innunder en kategorier basert på problemstillingens parametre. I fase fire skal temaene evalueres opp mot de kodede utdragene, og mot datamaterialet i sin helhet, for å

danne et tematisk kart over analysen. I denne prosessen ble det foretatt en helhetlig vurdering av analysematrisen og hvorvidt dens tematiske kategorisering ville bidra til å belyse problemstillingen. Den femte fasen innebærer å definere og navngi temaene i den hensikt å bedrive en fortløpende spissing av temaene mot problemstillingen. I denne fasen ble enkelte tema slått sammen eller delt opp i nye mer presise tematiske kategorier. I den sjette og siste fasen skal forskeren foreta utvalg av tema, drøfte disse opp mot relevant teori eller se de i sammenheng med annen forskning, og avslutningsvis ferdigstille en vitenskapelig rapport om analysen (Braun & Clarke, 2006).

2.2 Forskningskvalitet

Innen forskning er det særlig to grunnleggende krav som stilles til kvaliteten; nemlig validitet og reliabilitet. Disse to tett sammenvevde kvalitetsindikatorer angir i hvilken grad undersøkelsens målinger er relevante og gyldige (valide) for den gitte problemstilling, og hvorvidt undersøkelsen er utført på en pålitelighet og troverdighet (reliabel) måte (Jacobsen, 2015, s. 16). Enhver forsker må være bevisst faktorer som påvirker studiens kvalitet, og så langt det lar seg gjøre enten unngå, mitigere eller eliminere faktorer som kan ha negative konsekvenser på studiens kvalitet. Vel så viktig er det å være bevisst hvilke faktorer som *ikke* kan mitigeres eller elimineres - og dermed opplyse og redegjøre for disse på etterrettelig vis.

2.2.1 Validitet: «Har studien undersøkt de riktige tingene?»

Validitet er en indikator på studiens presisjon; altså hvorvidt studien har undersøkt de riktige tingene. Med dette menes om studien har undersøkt det problemstillingen faktisk sier vi skal måle – og i forlengelsen av dette hvorvidt funnene kan sies å være relevante og gyldige. Jacobsen (2015) deler validitet inn i intern og ekstern gyldighet (Jacobsen, 2015, s. 16).

Intern validitet

Intern validitet er en indikator på hvorvidt studien undersøker det den har til hensikt å studere, og hvilken presisjon det er på den innsamlede empirien. Høy grad av intern validitet kjennetegnes derfor av at de funn og slutninger som trekkes i studien er gyldige for utvalget (Jacobsen, 2015, s. 228). En kvalitativ metodisk tilnærming kjennetegnes av å gi høy intern validitet, da forskeren gis mulighet til å forstå et fenomen i dybden – forutsatt at det som undersøkes er det man hadde til intensjon om å studere. De utvalgte respondentene i denne studien er primærkilder i kraft av å ha opplevd å være gravid som militært tilsatt i Forsvaret, og vil presumptivt ha best forutsetning til å bidra med relevant informasjon for å belyse problemstillingen.

Respondentene hadde mottatt informasjonsskriv på forhånd og ble i den koordinerende dialogen før intervjuet oppfordret til å sette av litt tid til å reflektere og huske tilbake – og gjerne notere seg hendelser eller elementer de ønsket å anskueliggjøre under intervjuet. Dette gjorde at respondentene stilte godt forberedt til intervjuene og ga utfyllende svar på spørsmålene. Intervjuene inntok en

semistrukturert form og fulgte en intervjuguide som var kategorisert inn i problemstillingens parametre. Dette for å stille presise spørsmål vurdert best egnet til å belyse problemstillingen, hvilket ville styrke relevans og gyldighet– og dermed øke studiens interne validitet.

Den ovennevnte utvalgsstrategi ble foretatt for å sikre et utvalg av respondenter som best kunne bidra til å belyse problemstillingen, hvilket igjen styrker intern validitet. Intervjuene ble gjennomført som individuelle intervjuer uten eksterne forstyrrelser, hvilket medførte at respondentene kunne fortelle åpent og ærlig om sine opplevelser med å være gravid i Forsvaret. Studien har søkt å tilstrebe en nærhet mellom forsker og respondent for å øke forskerens mulighet til å se nyanserikdom og detaljer. Dette er ytterligere en indikator på høy intern validitet.

Bruk av lydopptak med etterfølgende transkribering og sitatsjekk, sikret at respondentenes svar ble ivaretatt og videreført best mulig. Dette fasiliterte for at videre sammenstillinger og funn innehar høy relevans og gyldighet, hvilket igjen styrker studiens interne validitet. Totalt sett vurderes denne studien – gjennom de beskrevne aspekter hva angår metode, forskningsstrategi, utvalgsstrategi, samt datainnsamling- og analyse – å ha høy intern validitet.

Ekstern validitet

Ekstern validitet er indikator på hvorvidt funn i studien kan generaliseres til å være gyldige og relevante i andre kontekster eller for andre grupper. Ekstern validitet kalles derfor ofte overførbarhet. Kvalitative metodiske tilnærminger har som regel ikke til hensikt å generalisere funn, men heller å forstå et fenomen i dybden. (Jacobsen, 2015, s. 90).

Utvalgsstrategien har søkt å tilstrebe et bredt utvalg med hensyn til forsvarsgrener, bransjetilhørighet, personellkategorier og alder, samt en kombinasjon av det ekstreme og det typiske. Dette styrker studiens eksterne validitet. Samtidig består utvalget av få undersøkelsesenheter (n=7), hvilket svekker muligheten til å påberope studien høy ekstern validitet. Problemstillingens formulering søker å undersøke enheters *subjektive* opplevelse av et fenomen, hvilket av natur svekker muligheten til å generalisere og overføre funn. Samtidig viser dataanalysen at enkelte funn går igjen hos de fleste eller alle respondentene – uavhengig av deres alder, forsvarsgren-, bransje- eller personellkategoritilhørighet – hvilket styrker eksterne validitet for *enkelte funn*.

Kritikk mot snøballmetoden som utvalgsstrategi kan være at snøballen ruller i den retningen noen dytter den; altså at det er mennesker som påvirker hvilke respondenter som utvelges. Kritiske røster mot snøballmetoden vil derfor hevde at metoden kan danne et utvalg som ikke egner seg for generalisering, fordi en respondent kan tenkes å tipse om andre respondenter med lignende opplevelser. I denne studien er det vurdert viktigere å avdekke *den enkeltes subjektive opplevelse* og sammenstille disse for å se etter mønstre, enn å tilstrebe teoretisk generalisering av funn. Studien

vrderes derfor teoretisk sett å ha lav generaliserende ekstern validitet, men det kan imidlertid ikke utelukkes at både generelle og enkelte funn i praksis *kan ha høy* ekstern validitet.

2.2.2 Reliabilitet: «Har studien undersøkt tingene rett?»

Reliabilitet er en indikator på studiens nøyaktighet og pålitelighet; altså hvorvidt den er til å stole på. En studies reliabilitet er høy dersom forskningsopplegget preges av høy grad av konsistens – hvilket gir økt etterprøvnbarhet og repeterbarhet. Med etterprøvnbarhet og repeterbarhet menes at en annen forsker ville oppnådd de samme resultater gjennom forsøk på å gjenta undersøkelsen etter samme metode og på de samme forutsetninger benyttet i studien (Jacobsen, 2015, s. 30). Reliabilitet styrkes av at målinger er utført på en etterprøvnbar, gjennomiktig og korrekt måte, og at eventuelle påviste eller sannsynlige feilmarginer i tilstrekkelig grad er beskrevet (Dalland, 2007, s. 49).

Studiens premisser med metodisk tilnærming, forskningsstrategi, utvalgsstrategi, samt datainnsamling- og analyse er utførlig beskrevet tidligere, hvilket styrker etterprøvnbarhet og repeterbarhet. Det foreligger imidlertid alltid en mulighet for at undersøkelseeffekter inntreffer i en studie. Undersøkelseeffekter viser til at selve metoden og forskningsopplegget kan påvirke resultatene – en erkjennelse av at selve studien og det at respondentene er kjent med at de blir undersøkt kan påvirke resultatene *i seg selv* (Jacobsen, 2015, s. 146).

I studier med kvalitativ tilnærming kan såkalte undersøkereffekter oppstå. Dette er effekter med bakgrunn i *forskeren* som kan påvirke interaksjonen mellom forsker og respondent – og i forlengelse av dette også studiens resultater. I studier som benytter intervjuer til datainnsamling kalles dette gjerne for intervjuereffekt. Det innebærer at det mellommenneskelige samspillet mellom forsker og respondent under intervjuet kan påvirkes av forskerens fremtoning, atferd, formidlingsevne, interesse og kroppsspråk (Jacobsen, 2015, s. 242). Med henblikk på intervjuereffekten er det ikke gitt at andre forskere vil komme frem til de samme resultatene, til tross for at de gjennomfører studien på samme premisser, da det er lite trolig at samme interaksjon vil oppstå mellom forsker og respondenter. Et godt og åpent samspill mellom forsker og respondent under intervjuet vil styrke en studies nøyaktighet, men vil samtidig ikke nødvendigvis være repeterbar.

Respondentene ble vurdert til å være åpne og ærlige i intervjuene, hvilket styrker studiens nøyaktighet og pålitelighet. Bruk av lydopptak fristilte forskeren til å kunne innta en aktivt lyttende rolle med øyekontakt og anerkjennende ikke-verbal kommunikasjon, hvilket bidro til å avdempe negative intervjuereffekter og styrker dermed studiens nøyaktighet ytterligere. I forlengelsen av dette vil bruk av lydopptak og transkribering, sågar styrke studiens etterprøvnbarhet. Dataanalysen ble utført ved bruk av et anerkjent analyseverktøy, hvilket innebar at det ble foretatt en koding og tematisk kategorisering av datamaterialet. Underveis ble det gjentatte ganger foretatt en vurdering av om det forelå en

konsistent bruk av kodene og kategoriene for å tilstrebe nøyaktighet (Creswell & Creswell, 2018, s. 202). Reliabiliteten i både datainnsamling og dataanalyse vurderes derfor å være høy.

En annen effekt som kan påvirke studiens pålitelighet er såkalte ‘førdommer’ som er antagelser hos den enkelte om hvordan verden ser ut (Jacobsen, 2015, s. 72). Førdommer kan påvirke hvordan man formulerer spørsmål man ønsker å få besvart, samt hvordan man sammenstiller informasjon og trekker ut funn ut av datamaterialet. Førdommer hos respondenter kan medføre at det oppgis feilaktig eller intensjonsfarget informasjon som gir feilkilder i datamaterialet. Respondentene ble vurdert til å være saklige og ærlige i sine svar. Innledningsvis i studien reflekterte jeg også over egne førdommer om studiens tematikk og det å forske på egen organisasjon. Dette fortrinnsvis for å erkjenne egne førdommer, for dernest å redusere førdomsskapt undersøkereffekter som kunne påvirke studiens reliabilitet. Oppsummert vurderes studien å ha høy reliabilitet.

2.3 Forskerens rolle

Forskning skal tilstrebe å være verdinøytral og objektiv. Det er imidlertid en utopisk forestilling å tro at en forsker kan være komplett verdinøytral, da forskeren er et menneske med sin livserfaring og sine førdommer. Det blir derfor essensielt at forskeren er særlig bevisst egne verdier og førdommer (Dalland, 2007, s. 92). Jacobsen (2015) hevder at allerede ved valg av problemstilling er studien påvirket av forskerens verdier. Siden valg er subjektive av natur bør derfor disse følges ad med stor grad av refleksjon og åpenhet (Jacobsen, 2015, s. 55).

I kvalitative studier, der nærhet er en viktig forutsetning, blir forskerens evne til refleksivitet av avgjørende betydning for å holde kritisk avstand, slik at man opprettholder et analytisk og objektivt perspektiv til det man studerer. Dette innebærer at forskeren må forstå betydningen av sin egen rolle i interaksjon med respondenter, innsamlet data og dataanalyse.

2.3.1 Å forske på egen virksomhet

I kvalitative studier er det utbredt å studere tema forskeren allerede har kjennskap til, eller som angår egen virksomhet. Forutgående feltkunnskap og forforståelse er slett ikke negativt, så lenge forskeren oppgir dette eksplisitt og samtidig vurderer de fordeler og ulemper dette kan medføre (Den nasjonale forskningsetiske komité for medisin og helsefag, 2009).

Forsvaret er en egenartet organisasjon med særegen kontekst, kultur og språk (Johansen et al., 2019). Det hadde sine åpenbare fordeler at jeg hadde inngående kjennskap til dette etter å ha vært tilsatt i organisasjonen gjennom en årrekke. Det var videre en fordel at jeg gjennom jobbnettverk kunne benytte snøballmetoden for å danne et utvalg til studien. Utfordringen ble å identifisere og redusere egne blinde felt, samt ha en bevissthet rundt mine førdommer. Min forutinntatthet til studiens tematikk var at tilrettelegging, oppfølging og ivaretagelse av gravide militært tilsatte i Forsvaret, preges av

mangelfull og tilfeldig håndtering – uten å vite noe om hverken omfang eller frekvens. Det ble derfor essensielt å innta en objektiv holdning og opprettholde nødvendig kritisk avstand.

Siden jeg forsker på egen organisasjon ønsket jeg å utvetydig signalisere til respondentene at jeg møter dem i kraft av å være forsker – ikke på oppdrag fra Forsvaret. For å unngå forvirring om en eventuell dobbeltrolle, valgte jeg bevisst å ikke bruke uniform under intervjuene. Jeg ønsket heller ikke å gjøre mitt gradsnivå kjent ved bruk av uniform, og utelot derfor dette bevisst fra kontaktinformasjonen som respondentene mottok i informasjonsskriv og i e-postsignatur. Dette for å unngå potensialet for at dette skulle påvirke deltagelse, intervjusituasjonen eller respondentenes svar – kanskje særlig hos de yngre respondentene. Gjennom å redusere faktorer som kunne tenkes å påvirke intervjusituasjonen eller respondentens svar, styrkes dataenes gyldighet og dermed studiens validitet.

Å forske på egen virksomhet kan medføre at forskeren settes i en knipe når dataanalysen er utført og funnene skal presenteres. Funn som potensielt setter organisasjonen i et dårlig lys, kanskje særlig på områder som er strategisk eller politisk sensitive, kan potensielt medføre selvsensur. Ubehaget kan også ligge i å gå tilbake til en organisasjon som kan være farget av meninger om forskerens funn i studien – at enkeltaktører ikke evner å skille mellom rollen som forsker og som militært tilsatt. Jeg inntok derfor en bevissthet om å skille på rollene som forsker og militært tilsatt, og samtidig være tro mot funnene i studien.

2.3.2 Å inngå i teoretisk populasjon

I tillegg til å forske på egen virksomhet inngår jeg selv i studiens teoretiske populasjon, da jeg har vært gravid militært tilsatt i Forsvaret i løpet av de siste ti årene. En klar fordel ved dette er at jeg har førstehåndskjennskap til fenomenet som studeres, og kan derfor lettere sette meg inn i og forstå respondentens beskrivelser enn hva en forsker uten samme erfaring trolig ville greid. Siden jeg har vært gjennom en periode da både jeg og mange jevnaldrende kvinnelige kolleger har vært gravide, kan dette ha gitt meg et bedre overblikk over hvordan tilrettelegging, oppfølging og ivaretagelse av gravide har vært praktisert – i alle fall innen egen forsvarsgren. Videre kan personlig erfaring gi meg et fortrinn som forsker, ved at det gir et fundament til å analysere og fortolke data som kan avdekke funn andre forskere uten samme erfaring ellers ikke ville fanget opp. På den andre siden vil det at jeg selv inngår i teoretisk populasjon avstedkomme et økt behov for bevissthet om egne førdommer og egne blinde felt på tematikken, selv om jeg personlig har få negative erfaringer med å være gravid i Forsvaret.

Jeg tok et bevisst valg om ikke å tilkjennegi at jeg selv inngår i teoretisk populasjon i møte med de respondentene som jeg ikke allerede hadde en relasjon til. Dette for å unngå svar i kategorien: «som du sikkert husker fra da du selv var gravid» eller lignende. Den lave andelen militært tilsatte kvinner i

Forsvaret,⁸ i kombinasjon med utvalgsriteriet om at respondentene skulle ha vært gravid i løpet av de siste ti årene (hvilket er innenfor samme tidsperiode som egne svangerskap), medfører at den teoretiske populasjonen er forholdsvis liten: 338 kvinner⁹ har vært gravide i Forsvaret de siste ti årene. Det ble dermed tilnærmet umulig å danne et utvalg hvor jeg ikke hadde en formell eller uformell relasjon til noen av respondentene – særlig fra egen forsvarsgren. Forut for studien hadde jeg en relasjon til to av utvalgets sju respondenter. Det ble derfor tilsvarende viktig at forberedelser til og gjennomføring av disse to intervjuene ble foretatt etter nøyaktig samme format og på samme prinsipper som de øvrige intervjuer. Konsistent gjennomføring av samtlige intervjuer på de samme prinsipper, styrker studiens etterprøvbarehet og derigjennom studiens reliabilitet.

2.4 Etiske avveininger

En grunnleggende betingelse for forskningens troverdighet er at den skal ha fulgt forskningsetiske krav, og er gjennomført på redelig og sannferdig vis. Norge har et nasjonalt apparat og rammeverk som etterser at forskning følger gjeldende lovverk og normer for god forskningsetikk (Kunnskapsdepartementet, 2021). Denne studien er innmeldt hos og godkjent av både Norsk senter for forskningsdata (NSD) (vedlegg D) og Forsvarets forskningsnemnd (vedlegg E).

Videre har forskeren et selvstendig ansvar for at forskningen følger lover som regulerer forskning, samt anerkjente normer for god forskningsskikk. All behandling av personopplysninger i studien er gjort i samsvar med gjeldende personvernlovgivning. Studien er innvilget unntak av NSD (ref. vedlegg D) fra registrertes rettigheter hva angår tredjepersoner, med hjemmel i personopplysningsloven § 8 om vitenskapelig forskning i allmennhetens interesse (Personopplysningsloven, 2018, § 8).

Alle mennesker har en grunnlovsfestet ukrenkelig rett til privatliv og vern om integritet (Grunnloven, 2020, § 102). Dette innebærer at alle har rett til et personvern, der enkeltindividet har rett til å bestemme over bruk og spredning av egne personopplysninger. Alle respondentene fikk tilsendt informasjonsskriv (vedlegg A) som beskrev studiens formål, respondentenes frivillige deltakelse og mulighet til å trekke seg fra studien underveis, samt de registrertes rettigheter til innsyn, retting, sletting og klaging (Personopplysningsloven, 2018, personvernforordningen kap. III). Før intervjuene begynte ble det innhentet skriftlig samtykke fra respondentene om deltakelse, lydopptak og behandling

⁸ Pr. 31. desember 2021 er det 1526 militært tilsatte kvinner i Forsvaret. Tallet er basert på tall fra SAP.

⁹ Tallet er basert på en fullstendig gjennomgang av uttrekk av registrerte foreldrepermisjoner i SAP. Siden Forsvaret ikke sitter på data over hvor mange som har vært gravide, men kun over hvor mange som har registrert foreldrepermisjon i FIF, kan tallet inneholde følgende feilkilder: (1) Registrert uttak av foreldrepermisjon kan være ifm. adopsjon, (2) tallet inkluderer ikke det antall graviditeter som ikke fullbyrdes frem til uttak av foreldrepermisjon; enten ved en spontanabort eller selvvalgt abort, og (3) feilregistreringer eller tekniske feil. NB! Flere av kvinnene har registrert uttak av foreldrepermisjon i forbindelse med mer enn én graviditet i løpet av de siste ti årene, så tallet må følgelig ikke misforstås som antall graviditeter.

av deres opplysninger inntil studien avsluttes. Videre er det innhentet skriftlig samtykke om å innsamle informasjon fra forsvarsgrenene via personellsjefene i henholdsvis Sjøforsvaret, Luftforsvaret, Hæren og Heimevernet. Innhenting av samtykke direkte fra forsvarsgrenene ble foretatt med hensyn til respondentenes anonymitet, da det ikke var ønskelig å innhente samtykke direkte fra avdeling.

Særlige avveininger vedrørende anonymitet

Den teoretiske populasjonen for studien er relativt liten. Det ble derfor tidlig besluttet at studien skulle garantere respondentene anonymitet, for å sikre at respondentene i størst mulig grad følte seg trygge til å snakke fritt. Anonymisering vil si å gjøre personopplysninger anonyme og ikke kunne identifisere individet (Datatilsynet, 2015). Anonymisering forpliktet meg som forsker til å sikre at respondentenes stemme i enda større grad kom frem i studien.

Den klare fordelen ved anonymisering ble ansett til å være at respondentene trolig i større grad ville ønske å delta i studien, samt fortelle mer åpent og ærlig om sine opplevelser uten å frykte eventuelle konsekvenser. Den største ulempen ble vurdert til å være at å anonymisere data er krevende. Metodisk styrke har tidvis måttet vike av hensyn til ivaretagelse av respondentenes anonymitet, ved at all informasjon om grentilhørighet, avdeling, stilling eller annen bakgrunnsinformasjon som kan knyttes til den enkelte respondent ble fjernet. Kombinasjonen liten teoretisk populasjon og anonymisering, innebar et behov for svært høy bevissthet og fortløpende vurderinger av den totale sammenstilling av data om den enkelte respondent, særlig ved bruk av direkte sitater. En annen ulempe ved anonymisering ble vurdert til å være at dersom studien avdekket oppsiktsvekkende funn, så kunne disse bli møtt med mistro og dermed så tvil om studiens validitet og reliabilitet – en holdning om at «dette har jeg aldri opplevd i min tid i Forsvaret, så derfor kan ikke dette stemme».

Lydopptakene inneholdt ingen direkte identifiserende opplysninger, annet enn de bakgrunnsopplysninger som respondentene selv oppga, samt deres stemme i seg selv. Transkripsjonen ble først pseudonymisert ved at hver respondent ble tildelt en bokstav fra A-G. Derneft ble transkripsjonene aidentifisert ved at direkte identifiserbare verdier ble fjernet (Datatilsynet, 2015). Respondentenes identitet med tilhørende koblingsnøkkel til pseudonymer er kun kjent av forskeren selv. Videre ble lydopptakene lagret i en passordsperrert fil på forskerens eget område i Forsvarets FO365-system som krever tofaktor-autentisering. Ved bruk av sitater ble det foretatt ytterligere anonymiseringstiltak; eksempelvis er sitater med dialektspesifikke ord eller målmerker omgjort til bokmålskvivalenten for å unngå at respondenter gjenkjennes på dialekt og språklige målmerker.

3 Teori

I denne studien søkes problemstillingen belyst ved bruk av teorier om kjønn og kjønnsperspektiver på organisasjoner. Dette kapitlet vil derfor redegjøre for de mest sentrale teoriene innen dette fagfeltet som vil benyttes til å analysere funnene i studien. Innledningsvis vil jeg redegjøre for kjønn som begrep, samt presentere tre ulike perspektiver på kjønn. Dernest presenteres et kjønnsperspektiv på organisasjoner; herunder hierarkiske organisasjoner – og redegjør samtidig for hvilke konsekvenser organisasjonsstrukturer kan ha for kvinner. Avslutningsvis settes dette i sammenheng med maskulinitetsteori og teorier om militær maskulinitet.

3.1 Kjønn – et begrep i kontinuerlig endring?

På norsk mangler vi en nyansert distinksjon på begrepet 'kjønn', da det brukes både om biologisk kjønn, sosialt kjønn og endatil fysiologisk kjønn (eng: sex, gender og genitals). Flere forskere hevder at 'kjønn' er et begrep som er i kontinuerlig endring (Drake, 1995; Johnsen, 2009; Kvande, 2007). Derfor kan det hevdes at på teoretisk nivå har begrepet 'kjønn' beveget seg fra å bli betraktet som et utelukkende og kategorisk dikotomisk begrep, til nå å tilhøre et fleksibelt, mangefasettert spekter som er både historie- og kontekstavhengig (Kvande, 2007). Professor Elin Kvande har forsket på kjønn, organisasjoner og ledelse i en årrekke, og i boka *Doing Gender in Flexible Organizations* (2007) foretar Kvande en kategorisering av kjønnsbegrepet. Kategoriseringen gjøres med bakgrunn i de historiske endringer begrepet har gjennomgått siden den gang det ble et eget forskningsfelt innen samfunnsvitenskap.

Kjønn som substantiv

Først på 1970-tallet ble det rettet fokus mot kjønn innen forskning. Dette kom som et resultat av kritikk mot det rådende deterministiske synet på kjønn som en biologisk dikotomi innen forskning. I en idealtypisk fremstilling av denne tilnærmingen, anses mennesker å bli født med et biologisk kjønn; enten kvinne *eller* mann – og det er nettopp hvorvidt man er kvinne eller mann som utgjør forklaringsårsak for nærsagt alle aspekter i den enkeltes liv. Denne tilnærmingen benevner Kvande som 'kjønn som substantiv', fordi den betrakter kjønn som noe som en universell biologifestet essens koblet til kvinner og menn (Kvande, 2007, s. 23).

Samtidig ble det rettet kritikk mot forskningens ukritiske generalisering av funn avdekket gjennom forskning på menn. Det ble pekt på at manglende kjønnsperspektiv på forskning medførte at funn innen forskning – implisitt forskning *av og på menn* – gjerne ble hevdet å være allmenngyldige til å også gjelde kvinner. Tanken var derfor at kjønnsperspektivet skulle fungere som et komplementært supplement til mannsforskningen; det skulle *tilføye* et kvinneperspektiv til forskningen. Et kjønnsperspektiv på forskningen ble dermed synonymt med et 'kvinneperspektiv'. Det ble lagt mindre

vekt på de antatte ulikheter mellom kvinner og menn, og likestilling skulle derfor oppnås ved å peke på *likheter*. Dette perspektivet hevder Kvande representerer et overforenklet syn på kjønn, hvor kjønn betraktes som en binær variabel – altså en kategorisk todeling i substantivet ‘kvinne’ *eller* ‘mann’ (Kvande, 2007, s. 23).

Drake (1995) kategoriserer denne tilnærmingen som ‘kjønn som biologisk perspektiv’ og samstemmer i at perspektivet fremsatte biologisk kjønn som noe fundamentalt ved individet. Forkjemperne for dette perspektivet fremmet synet av nettopp likhet mellom kvinner og menn; hvor kvinner hadde de samme evner, intelligens og mental kapasitet til å gjøre det som menn historisk sett hadde muligheten til og var tillagt ansvar for. Kjønnene skulle behandles *likt*, og blikket ble rettet mot institusjonelle, kulturelle og sosiale forhold som medførte ulike forutsetninger for kjønnene (Drake, 1995, s. 45-46).

Kjønn som adjektiv

Kvandes kategori ‘kjønn som adjektiv’ representerer et annet perspektiv, men også dette karakteriseres av en betydelig vektlegging av kjønnenes dikotomi, som viderefører betoningen av ulikheter mellom kvinner og menn. Perspektivet oppsto som en reaksjon til den rådende ‘kjønn som substantiv’-tilnærmingen, da det i motsetning til å peke på at kvinner og menn var like, heller vektla *ulikhetene* mellom kjønnene. Det toneangivende her var at det ‘faktum’ at kvinner er *ulike fra menn* ikke lenger skulle betraktes som et problem, men fremheves som en styrke og et fortrinn. Forkjemperne for dette perspektivet hevdet at kvinner innehar unike egenskaper hvis potensiale måtte utnyttes. Det rådende synet var at kvinner har iboende særskilte styrker, potensialer og verdier kun i kraft av å være kvinne, og likestilling skulle dermed oppnås ved å peke på disse ulikhetene og derigjennom skape *likeverd*. Tilhengere av tilnærmingen var ikke enige i argumentet om at det var mangelfulle beskrivelser av kvinners liv innen forskningen, men heller at denne forskningen hadde vært preget av kjønns-bias som medførte en systematisk bruk av feilaktige målemetoder for å studere kvinner. Kritikken ble dermed rettet mot den gjeldende praksis med mannen som norm, samt det faktum at forskningen var dominert av menn – hvilket ble antatt å ha påvirket analyser og funn. Det ble derfor vektlagt at kvinnene måtte gis en egen plass i forskningen for å kunne beskrive og fortolke virkeligheten ut fra et alternativt kvinnelig perspektiv (Kvande, 2007, s. 31-32).

Tilnærmingen om ‘kjønn som adjektiv’ fremstiller dermed kvinner med andre egenskaper enn menn – og disse ulikhetene tilfaller i kategorien ‘sosiale egenskaper’. Kvande påpeker at ved å endre perspektivet på kjønn om fra et biologisk perspektiv til et perspektiv som betrakter kvinner som sosiale aktører, kan det se ut til at man tilsynelatende kun lyktes med å endre perspektivet på kjønn fra et biologisk til et sosialt perspektiv – dog fremdeles med en sterk deterministisk dikotomisk tilnærming. Kritikken mot ‘kjønn som adjektiv’-perspektivet ble derfor at dette var like essensialistisk i sitt syn på kvinner og menn, der sosialt kjønn ble like uforanderlig som biologisk kjønn. Dette var

problematisk av flere grunner. For det første ville en slik tilnærming overdrive homogeniteten i dikotomiens todeling, og overse eller undervurdere ulikheter *innbyrdes mellom kvinner og mellom menn*. Det andre motargumentet pekte på at ulikheter er de facto relasjonskonstruerte. Forestillingen om kvinners ulikheter er konstruert ut fra en implisitt betingelse om at de er ulike fra noe annet – altså *ulike i forhold til menn* (Kvande, 2007, s. 36).

Kvandes ‘kjønn som adjektiv’- tilnærming sammenfaller med Drakes (1995) ‘kjønn som mellommenneskelig perspektiv’. Det mellommenneskelige perspektivet betrakter kjønn som et sosialt konstruert fenomen der kvinner og menn er ulike grunnet deres sosiale omgivelser.

Kjønns sosialisering foregår både som samfunnstilpasning og identitetsdannelse hos de involverte kvinner og menn som sosialiseres. Kjønn betraktes dermed som en del av den identiteten som en *sosialiseres inn i* – og blir således en fundamental faktor i ens personlighet (Drake, 1995, s. 49).

Drakes tredje perspektiv; ‘kjønn som kulturelt perspektiv’, passer også best inn under Kvandes ‘kjønn som adjektiv’-tilnærming. Kjønn betraktes her som en av flere kilder for kulturell påvirkning, og vektlegger de *forventninger og normer* som pålegges kjønn, samt hvordan kvinner og menn interagerer innenfor ulike sosiale og kulturelle kontekster (Drake, 1995, s. 44). Kvande på sin side kritiserer det kulturelle perspektivet for atter å havne i nok en tilsynelatende uunngåelig dikotomi; denne gangen mellom det maskuline og det feminine (Kvande, 2007, s. 37).

Kjønn som verb

De beskrevne perspektivene om ‘kjønn som substantiv’ og ‘kjønn som adjektiv’, hadde begge en tydelig dikotomi mellom kvinne og mann. Perspektivene ble kritisert for å være svært essensialistiske og deterministiske i sin tilnærming til kjønn. Med bakgrunn i kritikken ble det et behov for et paradigmeskifte innen kjønnsperspektiver. Målet var å utvikle et kjønnsperspektiv som ikke betraktet kjønn som noe uforanderlig og forhåndsbestemt, hvilket forutsatte å unngå en definisjon av kvinner og menn med bakgrunn i hverken kvaliteter, evner eller biologi. Det nye poststrukturalistiske kjønnsperspektivet knyttet ikke kjønn til noen entydige egenskaper hos kvinner eller menn, men tok heller høyde for *endringer i relasjonen* mellom kvinner og menn, samt de ulikheter som finnes innbyrdes mellom kvinner og mellom menn.

‘Kjønn som verb’-perspektivet tilsidesetter den dikotomiske tilnærmingen, og vektlegger heller betydningen av kjønn som noe man *gjør* i ulike kontekster. Ved å bryte opp og differensiere de tydelige kategoriene ‘kvinner’ og ‘menn’ oppstod imidlertid et behov for nye begreper for å diskutere kjønnsspesifikke trekk og egenskaper ut fra en tradisjonell kjønnsdikotomi – og følgelig ble begrepene ‘mannlig’ og ‘kvinnelig’ introdusert for å kunne diskutere betydningen av kjønn i ulike kontekster. ‘Kjønn som verb’-perspektivet fremhever at kjønn må forstås som et perspektiv som innebærer at en både betrakter og forstår kjønnskonstruksjoner som sosialt- og relasjonskonstruerte (Kvande &

Rasmussen, 1992, s. 15). Fokuset rettes heller mot paradokser, variasjoner, kompleksitet og endring, og Kvande mener dette oppnås ved å se på kjønn i et historisk og kontekstualisert perspektiv. Kvande knytter denne tilnærmingen mot det hun kaller å 'gjøre kjønn i organisasjoner'. Dette perspektivet muliggjør å studere variasjoner over tid i ulike kontekster innad i organisasjoner – og fjerner seg samtidig fra den deterministiske tankegangen, da kjønn betraktes som et resultat av flere faktorer i denne tilnærmingen (Kvande, 2007, s. 41).

I likhet med Kvande fremhever Woodward og Duncanson (2017) at kjernen i å forstå kjønn ligger i å se betydningen av relasjonskoblingen mellom det mannlige og det kvinnelige, og da i lys av kompleksitet forårsaket av politisk, sosial, økonomisk og kulturell kontekst (Woodward & Duncanson, 2017). Lauritzen og Leirvik (2008) viser til at perspektivet om at kjønn betraktes som noe man *gjør*, innebærer at kjønn er begrenset i tid og rom av sosiale, kulturelle og språklige konstruksjoner, og avgjøres av de rådende forestillinger om hva det innebærer å være mann eller kvinne i den aktuelle konteksten. Det toneangivende for dette perspektivet er følgelig at kjønn ikke er et sett av iboende egenskaper, men heller *et system av forestillinger og ideer som gjennom ulike kontekster blir produsert og reproduisert* (Lauritzen & Leirvik, 2008).

3.2 Med et kjønnsperspektiv på organisasjoner

Organisasjonsteori var lenge et 'kjønnsløst' fagfelt som var både «blind og døv for kjønn» (Wilson, 1996, sitert i Kvande, 2007, s. 13). Organisasjoner ble tradisjonelt ansett å være rasjonelle og kjønnsnøytrale strukturer. Dette med utgangspunkt i at organisasjoners struktur tilsynelatende var tuftet på produksjonslogikk og byråkratisk rasjonell logikk. Kritikerne mot dette hevdet at det rådet en ukritisk tilnærming, der den toneangivende betraktningen var at antatt 'abstrakt definerte arbeidstakere' skulle rekrutteres og lønnes ut fra like tilsynelatende 'objektive kvalifikasjonskrav og kriterier', i en angivelig 'strukturert og kjønnsløs utvelgelsesprosess' (Carreiras, 2017). Det å inkludere kjønn som en integrert analysefaktor av interne prosesser og strukturer i organisasjoner ble derfor ansett hverken nødvendig eller hensiktsmessig (Kvande & Rasmussen, 1990).

En av de første som tok til orde for et behov for å studere organisasjoner med et kjønnsperspektiv var Rosabeth Moss Kanter i *Men and Women of the Corporation*; en bok som i dag anses å være en banebrytende klassiker innen forskningsfeltet. Kanter (1977) kritiserte den etablerte organisasjonsforskningen for å være 'kjønnsblind', og pekte samtidig på at det var på tide å løfte blikket opp fra individorienterte forklaringsmodeller når man studerte kvinners muligheter for suksess og karriere i organisasjoner. Kanter viste til at i stedet for å benytte generelle kjønnsforskjeller som årsaksvariabler, så burde man heller studere strukturelle og kulturelle faktorer som påvirket kvinners posisjon i organisasjoner.

Kanters forskning viste at det er særlig tre strukturelle variabler i organisasjoners dynamikk som bør inngå i studier for å avdekke hemmende dynamikk i organisasjoner; (1) mulighetsstrukturer, (2) maktfordeling, og (3) minoriteters proporsjonale representasjon gjennom relativ andel. Med mulighetsstrukturer mener Kanter den enkeltes muligheter for å få jobberelaterte utfordringer, muligheter til å tilegne seg nye ferdigheter, samt muligheter for opprykk og belønning (Kanter, 1977, kap. 6). Maktfordeling innebærer at den enkeltes makt til å få faktisk gjennomslag og mobilisere ressurser, avgjøres ut fra den enkeltes posisjon i organisasjonen. Kanter viser til at en kan inneha en formell maktposisjon uten at dette nødvendigvis gir reell makt. Reell makt oppnås først når en er i posisjon til å *mobilisere støtte fra andre* (Kanter, 1977, kap. 7).

Den siste strukturelle variabelen er trolig Kanters mest omtalte funn; nemlig en definert gruppes proporsjonale representasjon i sammensetningen av en større gruppe. I skjevfordelte grupper med et fordelingsforhold på rundt 85:15 eller lavere, vil individer tilhørende minoriteten ofte bli behandlet som det Kanter omtaler 'tokens'. Tokens kjennetegnes av at i stedet for å bli anerkjent som individer, blir de heller betraktet av majoriteten som stereotypiserte symboler eller representanter for sin minoritet. Dersom de utgjør en lav relativ andel av storgruppen blir minoriteter svært synlige og skiller seg ut fra majoriteten. Kvinnene blir således synlige som *kjønn* – ikke i kraft av å være et enkeltstående individ med faglig kompetanse, og vil følgelig ha utfordringer med å oppnå anerkjennelse for sine faglige ferdigheter. Kanters forskning konkluderte med at den relative andelen måtte overstige 20% for at minoriteter skulle få reelle muligheter til å påvirke organisasjonskulturen. Først da opphørte faglig usynliggjøring, stereotypisering og betraktninger rundt minoriteter som tokens (Kanter, 1977, kap. 8).

3.2.1 Med et kjønnsperspektiv på hierarkiske organisasjoner

Kvande og Rasmussens (1990) studier på kvinner i mannsdominerte organisasjoner støtter i stort opp om Kanters teori om betydningen av minoriteters relative andel for å få nok gjennomslagskraft til å kunne påvirke, men de presiserer at dette vel og merke gjelder i *hierarkiske* organisasjoner. Et av hovedfunnene i deres studie er hvilken betydning organisasjonens *struktur* utgjør hva angår kvinners muligheter, hvorav hierarkiske organisasjoner representerer det de omtaler som 'kvinnens fiende' (Kvande & Rasmussen, 1990, s. 123).

I sin studie har de rendyrket karakteristika ved henholdsvis hierarkiske og fleksible organisasjoner for å kunne fremstille og sammenligne de som idealtyper. Hierarkiske organisasjoner karakteriseres i denne sammenstillingen av å være 'status quo'-organisasjoner hvor stabilitet og forutsigbarhet står som sentrale verdier. Hierarkiske organisasjoner kjennetegnes videre ved at de er tuftet på en sterk hierarkisk innretning av ansvars- og beslutningsmyndighet. Arbeidet organiseres etter et tydelig og spesialisert arbeidsfordelingsprinsipp der hver enkelt har sitt ansvarsområde. Kommunikasjonen i

hierarkiske organisasjoner foregår vertikalt; den skal følge tjenestevei og tas via lederne på de ulike nivåene, og ordrer utstedes nedover og svares ut oppover til nærmeste leder. Et annet karaktertrekk ved hierarkier er at de utøver sentraliserte beslutningsprosesser hvor ledere kan delegere ansvar for delområder til sine tilsatte. Videre er organiseringen og oppgavefordelingen kjent og stabil, og det er den enkeltes posisjon i hierarkiet som avgjør ens beslutningsmyndighet – og følgelig også innflytelsesmuligheter (Kvande & Rasmussen, 1990, s. 114).

I likhet med Kanter fant Kvande og Rasmussen at organisasjoner er kjønnspolitiske systemer, hvor kjønnsordninger og mannsmakt har direkte innvirkning på organisasjonen – og at organisasjoners strukturelle innretning påvirker kvinners mulighetsstrukturer. Funnene i Kvande og Rasmussens studie viser at hierarkiske organisasjoner egner seg for virksomheter som ønsker oversikt, kontroll og styring, samt å utføre kjente oppgaver på en billigst mulig måte. Samtidig er hierarkier statiske og innehar en iboende treghet til endringer, samt en tydelig maktstruktur. Makten i den hierarkiske strukturen er begrenset til lederposisjonene, og det er lederne som har definisjonsmakt angående normer og verdier i organisasjonen. Maktinnehaverne innehar og utøver makt til å definere *hva som skal ha relevans*; herunder interesser, kunnskap og fagprosesser i organisasjonen. Dette er sentrale elementer i en organisasjons kultur (Kvande & Rasmussen, 1990). Et vanlig kriterium for å bekle ledende stillinger i hierarkier er typisk at en representerer de rådende normer og verdier i organisasjonskulturen, og slik sørges det for en reproduksjon av den samme organisasjonskulturen. Forskning viser at særlig innenfor ledelse foregår det i høy grad slik homososial reproduksjon; altså at ledere velger ut andre ledere som er lik seg selv (Kvande & Rasmussen, 1990).

Kvande og Rasmussen omtaler hierarkiske organisasjoner som 'kvinnerens fiende'; nettopp fordi de er statiske av natur og motsetter seg avvikende faktorer som kan medføre endring. Dette bidrar til at hierarkisk organisasjonskultur forholder seg meget stabil. Forskerne hevder at denne iboende tregheten i hierarkiske organisasjoner slår særlig uheldig ut for kvinner. Kvinner i mannsdominerte organisasjoner representerer noe avvikende og utfordrer dermed hierarkiets kjønnsmaktsystem og den rådende kjønnsordning – og rokker således ved selve stabiliteten og fundamentet i den hierarkiske organisasjon. I likhet med Kanter fant Kvande og Rasmussen at hierarkiet avstedkommer dynamikker som er særlig uheldig for kvinnene; eksempelvis faglig usynliggjøring av kvinner, isolering og stigmatisering av kvinner (jfr. Kanters 'tokens'). Videre fremmer hierarkier en konkurransesituasjon om knappe goder, hvor kjønn og kjønnsrelaterte ulikheter ofte fremsettes som et fordelingskriterium. Hierarkiske organisasjoner fører følgelig til kjønnspolitiske systemer hvor tradisjonell maktfordeling og kjønnsarbeidsfordeling gir statiske strukturer, og der mannsmakt gjøres gjeldende ved at menn står ovenfor kvinner i hierarkiet (Kvande & Rasmussen, 1990).

Militære organisasjoner kjennetegnes av å være sterkt hierarkiske organisasjoner med lang tradisjon for å være mannsdominerte. Lauritzen og Leirvik (2008) hevder at betraktningen om militære organisasjoner som sterkt hierarkiske organisasjoner, ligger i at de er konstruerte med en streng rangordning som er både formalisert og fast organisert. De peker på en selvmotsigelse ved at Forsvarets etablerte maskuline og militære kultur, hvor fokuset ligger på hierarki, regelstyring og strenge kontrollregimer, ikke fremstår hensiktsmessig for å understøtte den nødvendige fleksibilitet i organisasjonen. Med dette utgangspunktet hevder forskerne at et regel- og toppstyrt hierarki ikke er en formålstjenlig innretning av Forsvaret, hva angår å løse flere av de oppgaver etaten er gitt. Lauritzen og Leirvik mener at manglende fleksibilitet i Forsvarets organisasjon begrenser nødvendig selvstendighet, samarbeid og refleksjon hos de tilsatte. De peker som en følge av dette på et behov for å utvikle en flatere, mer åpen og fleksibel struktur i Forsvaret, da dette muliggjør en annen kultur og skaper et behov for andre typer kompetanse (Lauritzen & Leirvik, 2008). Den nødvendige retning og innretning Lauritzen og Leirvik mener Forsvaret bør ta for å løse pålagte oppgaver optimalt, samsvarer med den fleksible organisasjonen som Kvande og Rasmussen fant ga større mulighetsstrukturer og makt for kvinner.

3.2.2 Med et kjønnsperspektiv på militære institusjoner

Militære organisasjoner har blitt forsket på i et bredt spekter av forskningsdisipliner og har av mange forskere blitt identifisert til å være sterkt kjønnete organisasjoner (Enloe, 1983, 2000; MacDonald et al. 1987; Elshtain, 1995; Goldstein, 2004, i Carreiras, 2017, s. 109). Dette med bakgrunn i militære organisasjoners dominerende maskuline kultur og strukturelle mønstre. Sammenlignet med andre statlige instanser er militære institusjoner ekstremt kjønnete organisasjoner (Woodward & Duncanson, 2017, s. 3). Med 'kjønnet organisasjon' menes organisasjoner som «innehar egenskaper hvor hegemoniske forestillinger om maskulinitet og femininitet har forklaringskraft hva angår produksjon og allokering av ressurser» (Britton, 2000, sitert i Carreiras, 2017, s. 106). Kjønnete organisasjoner kjennetegnes av følgende karaktertrekk; (1) strukturelle skillelinjer mellom kjønn (eksempelvis akseptert atferd knyttet til kjønn), (2) nivået på organisasjonskultur og ideologi (for eksempel maskulinitet- og feminitets kulturelle verdi i organisasjonen), og (3) interaksjonsmønstre som uttrykker, forsterker eller undergraver de strukturelle eller ideologiske begrensingene som hindrer mulighetsstrukturer for et kjønn (Carreiras, 2017, s. 106).

Carreiras (2017) fremhever tre kjennetegn som tydeliggjør at militære organisasjoner er kjønnete organisasjoner: (1) militære organisasjonsstrukturer er i kraft av å være hierarkisk oppbygget, tuftet på en strukturell kjønnsdeling, (2) militære institusjoner er tradisjonelt sett mannsdominerte i kraft av å ha et høyt overtall av menn – særlig innen militær kjernevirksomhet som normalt gir mer prestisje og karrieremuligheter innad i organisasjonen, og (3) militære institusjoner er tett knyttet til hegemonisk maskulin kultur i et kulturelt perspektiv (Carreiras, 2017, s. 109).

Hegemonisk maskulinitet

Hegemonisk maskulinitet er en maskulinitetsteori utviklet av Professor Emerita Raewyn Connell (1995) og er en forklaringsmodell for hvilken rolle maskulinitet spiller i kulturer og organisasjoner i ulike kontekster. Tidligere hadde forskningen hatt begrenset fokus på betydningen av menn og maskulinitet i de ulike forskningsfeltene – i den betydning at det var lite forskning som benyttet et *mannlig* kjønnsperspektiv for å belyse teori. Connells teori om hegemonisk maskulinitet var en banebrytende fundamental studie ved å benytte maskulinitet som en formativ faktor for å beskrive sosial ulikhet. Connell definerer ‘hegemonisk maskulinitet’ som «the configuration of gender practice which embodies the currently accepted answer to the problem of the legitimacy of patriarchy, which guarantees (or is taken to guarantee), the dominant position of men and the subordination of women» (Connell, 1995, s. 77). Connell presiserer at maskulinitet ikke må forstås som synonymt med menn, men at maskulinitetsteori omhandler *menns posisjonering i en kjønnskonstruert rangorden*. Connell identifiserer fire kategorier maskulinitet; hegemonisk, underordnet, medvirkende og marginalisert, hvorav hegemonisk maskulinitet representerer den ypperste form for maskulinitet – og står derfor som den dominerende form i hierarkiet av maskuliniteter og feminiteter.

Connells teori fremhever at det finnes en rekke former for maskuliniteter og feminiteter, men understreker samtidig at de alltid er sosialkonstruerte strukturer som opptrer i en hierarkisk konstellasjon, hvor enkelte former for maskulinitet anses å ha høyere status, prestisje og anerkjennelse enn andre (Rones & Fasting, 2017). Hegemonisk maskulinitet er en sosial konstruksjon som ikke er varig eller fastlagt overalt og alltid, men foregår heller kontinuerlig gjennom samhandling i en sosial kontekst, og avhenger derfor av en rekke faktorer; blant annet sosiale, politiske, kulturelle og regionale forhold (Connell, 1995, s. 76). Teorien om at hegemonisk maskulinitet blir konstruert, støtter Kvandes perspektiv om at kjønn ikke er noe man er, men noe man gjør – og i den forlengelsen; at gutter ikke fødes til menn, men må legge ned en betydelig innsats for å *bli menn* (Rones, 2013, s. 70).

Connell hevder at militære institusjoner har sterke knytninger til hegemonisk maskulinitet ved at «no other arena has been more important for the definition of hegemonic masculinity in European/American culture» (Connell, 1995, s. 213). Militære institusjoner har påvirket teorier og forestillinger om hva det innebærer å være en ‘ekte mann’ – og står som et premiss ved selve definisjonen av maskulinitet (Woodward & Duncanson, 2017). Hegemonisk maskulinitet fremmes som et normativt ideal menn oppfordres til å etterligne eller etterstrebe, men som samtidig endrer seg med tid, sted og sosial struktur. Maskulinitetskulturer kjennetegnes av å vektlegge og forhøye tradisjonelle maskuline verdier som makt, sterk fysikk, undertrykking av å vise følelser, samt tradisjonelle kjønnsrolleindelingen; der menn er normen – og *kvinner er unntaket* (Connell, 1995).

Militær maskulinitet

Rones og Fasting (2017) peker på maskulinitet som et praktisk sosialkonstruert verktøy for å overbevise menn til å kjempe i krigshandlinger. De hevder at militære institusjoner benytter maskulinitet gjennom en intens sosialiseringssprosess som medfører en identitetsendring – en endring som tradisjonelt har formet sivile menn om til villige krigere. Dette gjøres ved å koble typisk anerkjente krigerske egenskaper som heltemot, taperhet og ære til maskulinitet og anerkjennelse, mens feighet og nederlag knyttes til *skam og feminine egenskaper* (Rones & Fasting, 2017, s. 145). Ifølge Rones og Fasting har denne forherligelsen av militære maskuliniteter ikke bare fått menn til å utkjempe kriger, men innebærer også at militære institusjoner fungerer som kjønnsbekreftende organisasjoner. Militær maskulinitet kan defineres som «a set of beliefs, practices and attributes that can enable both men and women to claim authority on the basis of an affirmative relationship with the military» (Belkin, 2012, sitert i Rones & Fasting, 2017, s. 150). Til tross for at militær maskulinitet er tilgjengelig for både kvinner og menn, foreligger det en klar forventning til at menn skal utvise maskulinitet – mens den samme forventningen ikke gjelder kvinner (Rones & Fasting, 2017).

I militære institusjoner representerer menn den maskuline ‘utvalgte kropp’; hvor vektleggingen av fysikk, utholdenhet og styrke innebærer at menn ikke bare differensierer seg fra kvinner, men også fra andre menn som vurderes svakere og ikke utholdende nok. Feminitet og kvinners kropp utfordrer dermed ideen om den ‘utvalgte kropp’, og står således *i motsetning til idealet om militær maskulinitet*. Feminitet truer i så måte militær maskulinitets krav på autoritet (Rones & Fasting, 2017, s. 159).

4 Analyse og drøfting

Dette kapitlet er tematisk inndelt i tre delkapitler for å besvare parameterne i problemstillingen; henholdsvis tilrettelegging, oppfølging og ivaretagelse, med tilhørende forskningsspørsmål. Hvert delkapittel innledes med en teoretisk innledning som rammeverk for å presentere og drøfte funn fra den tematiske dataanalysen. Presentasjon av funn avsluttes med en delkonklusjon i hvert delkapittel. Avslutningsvis drøftes funnene opp imot teori og tidligere forskning.

4.1 Tilrettelegging – et teoretisk rammeverk

Tilrettelegging er et virkemiddel for å oppnå økt tilgjengelighet slik at flest mulig kan delta i det offentlige fellesskap. Tilrettelegging defineres som «alle de tiltak man iverksetter i forbindelse med organisering og utførelse av arbeidet, utforming av arbeidsplassen og arbeidsmiljøet generelt» (Arbeidstilsynet, 2021). Tilrettelegging kan være av enten generell eller individuell karakter – avhengig av målgruppen for de aktuelle tiltakene (NOU 2005: 8, 2005).

4.1.1 Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt for gravide arbeidstakere

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er regulert gjennom arbeidsmiljølovens (2006) kapittel 4 *Krav til arbeidsmiljøet* som pålegger arbeidsgiver plikt til å sikre at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig og tilrettelagt for *alle* arbeidstakere; såkalt universell utforming (Arbeidsmiljøloven, 2006). Formålet med universell utforming er å legge til rette for samfunnsdeltakelse gjennom generell tilrettelegging av omgivelsene. Ifølge likestillings- og diskrimineringslovens (2018) § 17 innebærer universell utforming «utforming eller tilrettelegging av hovedløsningen i de fysiske forholdene [...] slik at virksomhetens alminnelige funksjon kan benyttes av flest mulig [...]» (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2018). Universell utforming er særlig av betydning for gravide og mennesker med forbigående funksjonsnedsettelse (NOU 2005: 8, 2005, pkt. 9.5.4).

Tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne er regulert gjennom arbeidsmiljølovens § 4-6, som plikter arbeidsgiver så langt det er mulig til å iverksette nødvendige tilretteleggingstiltak for en arbeidstaker med redusert arbeidsevne. Fortrinnsvis skal arbeidsgiver tilstrebe at arbeidstaker kan beholde eller få et passende arbeid, eller tilrettelegge arbeidsoppgaver, arbeidstid eller arbeidsutstyr (Arbeidsmiljøloven, 2006, § 4-6). Graviditet vil ofte medføre en midlertidig redusert arbeidsevne og funksjonsnedsettelse, og omfattes derfor av den nevnte paragraf (NOU 2005: 8, 2005, pkt. 10.4.4.6).

Gravide arbeidstakere har i tillegg etter likestillings- og diskrimineringsloven § 23 en særskilt lovfestet rett til «egnet individuell tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver» (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2018, § 23). Denne retten gjelder all tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde, og vurderes med særlig vekt på (1) tilretteleggingens effekt for å fjerne barrierer for kvinnelige arbeidstakere, (2) kostnadene tilretteleggingen medfører, og (3) virksomhetens ressurser (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2018). Loven åpner imidlertid opp for såkalt 'positiv særbehandling' av det ene kjønn. Det å gi særlige rettigheter og regler til beskyttelse av kvinner ved graviditet, fødsel og amming anses som å være et ledd i å fremme lovens formål, og er følgelig ikke lovstridig (NOU 2005: 8, 2005, pkt. 4.5.2).

Under en graviditet kan arbeidstaker ha behov for tilretteleggingstiltak av ulik karakter, i ulik grad og i ulike perioder (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2021a). Tilretteleggingstiltak for gravide kan eksempelvis være endringer eller avlastning i arbeidsoppgaver, endringer i arbeidstid, endringer i fysiske forhold og tekniske tiltak (Nergaard et al., 2003). Etter arbeidsplassforskriftens § 3-3 skal den gravide i tillegg ha mulighet til å legge seg ned og hvile under egnede forhold på arbeidsplassen (Arbeidsplassforskriften, 2013).

Virksomheter som er tilknyttet IA-avtalen, kan ved behov søke NAV om inkluderingstilskudd for å finansiere tilretteleggingstiltak som medfører at den gravide kan fortsette å stå i jobb der dette ellers ikke ville vært mulig (NAV, 2021). Tilsvarende kan arbeidsgiver søke til NAV om utbetaling av

svangerskapspengene for arbeidsføre gravide som ikke kan fortsette i arbeidet uten at dette medfører risiko for å skade fosteret. Dette kan eksempelvis skyldes arbeid med kjemikalier, fysisk krevende arbeid, stressbelastende arbeid eller psykososiale forhold. Utbetaling av svangerskapspengene forutsetter dog at arbeidsgiver ikke har mulighet til å tilrettelegge for, eller omplassere til annet arbeid under graviditeten (NAV, 2022).

4.1.2 Arbeidstakers medvirkningsplikt

Arbeidsgiver har hovedansvaret for å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø, men ansvaret tilligger ikke utelukkende arbeidsgiver – arbeidstakere har også medvirkningsplikt. Med medvirkningsplikt menes at arbeidstakere plikter å «medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid» (Arbeidsmiljøloven, 2006, § 2-3, 1. ledd).

Arbeidstakere skal aktivt medvirke til at iverksatte tiltak ved arbeidsplassen blir implementert og utført for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø – for alle. Videre plikter arbeidstaker til å medvirke til utarbeidelse av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær grunnet sykdom, slitasje eller lignende (Arbeidsmiljøloven, 2006, § 2-3, 2. ledd). Gravide har følgelig plikt til å medvirke til å finne gode løsninger under graviditeten.

‘Tilrettelegging’ måles ved å undersøke hvorvidt gravide opplever å få den tilrettelegging de mener å ha behov for. Dette avdekkes gjennom intervjuer med respondentene.

4.1.3 Tilrettelegging – presentasjon og drøfting av funn

Alle respondentene oppga at de hadde behov for tilrettelegging under graviditeten, men av ulik art og i ulik grad. Tilretteleggingsbehovene varierte fra enkle tiltak som å bli fritatt fra enkelte oppgaver i sin faste stilling, til å bli omplassert fra stillingen fullt og helt. Fem av de sju respondentene ble omplassert med bakgrunn i at deres faste stilling innebar aktiviteter som ikke var forenlig med graviditet.

Tilrettelegging og passende arbeid

Ifølge arbeidsmiljøloven (2006) skal arbeidstakere med redusert arbeidsevne gis anledning til å fortsette sitt vanlige arbeid, eller gis et ‘passende arbeid’ (Arbeidsmiljøloven, 2006, § 4-6, 1. ledd). Graviditet regnes som en tilstand som medfører midlertidig redusert arbeidsevne (NOU 2005: 8, 2005, pkt. 10.4.4.6). Hva som regnes som ‘passende arbeid’ sier imidlertid ikke arbeidsmiljøloven noe om, dermed faller dette ned på en arbitrær vurdering. Arbeidslivslovutvalget (2004) understreker imidlertid at hva som anses som ‘passende arbeid’ skal bero på en helhetsvurdering, hvor arbeidstakerens egen oppfatning ikke er uvesentlig (NOU 2004: 5, 2004, s. 338).

Fire av respondentene som ble omplassert trakk frem at de mente at arbeidsoppgavene de ble satt til å gjøre enten ikke hadde tilstrekkelig arbeidsmengde, ikke var innenfor deres fagfelt eller harmonerte med deres kompetansenivå:

Jeg fikk tilrettelagt arbeidsoppgaver der jeg gikk inn i en stilling som egentlig var en [stillingsnavn] som jeg senere fikk fast. Det eneste jeg savnet var at det var litt magert med arbeidsoppgaver, så det ble veldig mye dødtid. (Respondent E, 2022)

Mens jeg [var i omplassert stilling], så fikk jeg egentlig ikke så veldig mye relevant å drive med- og det tok jeg opp flere ganger. [...] men jeg fikk egentlig ikke så veldig mye mer svar eller hjelp, så jeg purret jo på [personellavdeling], men fikk ikke noe svar på e-postene jeg sendte. (Respondent B, 2022)

Arbeidsoppgavene mine var [...], altså det var så banale oppgaver jeg fikk [...], så jeg var inne til linjelederen hver dag, men da var det mye krangling om jeg tilhørte internstrukturen, eller om jeg hørte til [hjemmeavdeling] og hvem som var min linjeleder [...] Jeg spurte hver dag: «hva kan jeg gjøre?», men jeg fikk egentlig ikke noe særlig ut av det året der. (Respondent F, 2022)

Jeg måtte innfinne meg med det som var realiteten; det avdelingen min hadde å tilby – det var begrenset til det. Jeg følte at jeg mistet min verdi, og ble satt til arbeidsoppgaver som overhodet ikke tilhørte meg, men det var det som var tilgjengelig. [...] på at et helt annet kompetansenivå og det aksepterte jeg, fordi det var ikke min oppgave å stille noen krav – jeg skulle bare være glad til at jeg fikk [omplussing], tenkte jeg. (Respondent G, 2022)

Fellesnevner for respondentene som mente at de ble satt til arbeidsoppgaver som ikke gjenspeilte deres kompetansenivå eller fagfelt, var at ingen av de fikk mulighet til medvirkning innledningsvis for å gi sin oppfatning av hvorvidt arbeidet de skulle omplasseres til var passende eller ei.

Tilrettelegging – en prosess basert på arbeidstakers egne initiativ

En respondent fikk delegert vekk funksjonen som skytebaneleder og møtte forståelse hos leder for hennes ønske om dette: «Den eneste tilretteleggingen jeg hadde var det som er anbefalt fra Forsvaret; om at jeg ikke skal være med på skytebanen» (Respondent A). Dette kan sies å falle innunder arbeidstakerens medvirkningsplikt, og respondenten oppga at hun selv opplevde det som tilfredsstillende at hennes tilretteleggingsbehov ble håndtert gjennom en fortløpende uformell dialog med leder. Det er imidlertid verdt å påpeke at tilretteleggingen ikke kom som et resultat av en arbeidsgiverinitiert prosess for å avdekke respondentens tilretteleggingsbehov, men heller som et initiativ fremmet av den gravide selv.

Respondent E var på sin side i en stilling som medførte håndtering av kjemikalier. I intervjuet delibererte hun den usikkerhet hun kjente på da tilretteleggingen falt ned på nettopp *hennes* initiativ og subjektive vurderinger av hvorvidt aktivitetene i jobben var trygge for fosteret – uten en arbeidsgiverstyrt prosess med faglig forankring:

Det som jeg derimot syntes var litt vanskelig var at det forelå ingen retningslinjer for min leder igjen hva slags arbeid jeg kunne bli satt til og hva som ikke var greit, så da ble det veldig mye opp til meg; hva *jeg* følte at jeg kunne gjøre. Det var jo fint på den måten at det var ikke noe problem å komme og si at «dette vil jeg ikke gjøre, fordi det føler ikke jeg at er greit», men samtidig la det veldig mye press på meg. [...] Det forelå ingen medisinsk forankring for de ulike arbeidsoppgavene om hva som var trygt og hva som ikke var trygt. Når det er sagt, så var jeg veldig heldig som hadde en leder som lot meg få lov til å velge, men på den andre side; dersom jeg ikke hadde visst bedre, så kunne man jo risikert at man hadde utsatt fosteret for noe man ikke skulle. Så det var litt både-og akkurat det der. (Respondent E, 2022)

Forskrift om forplantningsskader og arbeidsmiljø (1995) stadfester arbeidsgivers plikt til å sørge for at det blir utført risikovurderinger for å kartlegge hvorvidt arbeidstakere blir eksponert for påvirkninger i arbeidsmiljøet som kan medføre risiko for forplantningsskader. Dernest skal arbeidsgiver iverksette tiltak som sørger for å unngå at arbeidstakerne eksponeres for forplantningsskadelige påvirkninger i arbeidsmiljøet. Gravide har også her et forsterket vern gjennom forskriftens § 10 *Iverksettelse av tiltak* 3. ledd: «Gravide og ammende arbeidstakere må under ingen omstendighet settes til arbeid når risikovurderingen viser at arbeidet kan medføre risiko for forplantningsskade» (Forskrift om forplantningsskader i arbeidsmiljø, 1995, § 10). Dersom slike risikovurderinger var foretatt på arbeidsplassen til respondenten, så forstås det som at disse ikke var bekjentgjort for henne:

Det er jo ikke foretatt noen målinger av det, så det er jo ikke sikkert at det er så mye som jeg kjente på at det var, men jeg kjente den lukten og den gjorde meg veldig ubekvem. Jeg vet ikke om det hadde noen ting å si, men man vil jo ikke risikere at hvis det skulle være noe galt med barnet, så kan man i alle fall vite at det ikke var noe jeg gjorde. (Respondent E, 2022)

Lignende refleksjoner rundt det å omgås kjemikalier på jobb som gravid ble også gjort av en annen:

[...] der jeg kjente på pliktfølelsen av at «man går jo på jobb, jeg var jo ikke syk», til å [utføre aktivitet knyttet til stillingen] som inneholdt en rekke kjemikalier. Jeg kan huske de dødningshodene fremdeles, og at jeg tenkte at «her skal jeg vel kanskje strengt tatt overhodet ikke oppholde meg». [...] alt jeg overhodet ikke skal beskjeftige meg med, egentlig – det handler ikke om meg lenger. (Respondent G, 2022)

Risikoen for eksponering av kjemikalier medførte at hun *på eget initiativ* ble omplassert til annet arbeid resten av graviditeten (Respondent G, 2022).

Tilrettelegging – gravides medvirkningsplikt og rett til egnet individuell tilrettelegging

I intervjuet fortalte en av respondentene hvordan hun opplevde å fremlegge sine tilretteleggingsbehov for leder. Grunnet svangerskapstretthet og moderate svangerskapsplager, fremmet hun et todelt behov for tilrettelegging: (1) tilrettelagt arbeidstid ved forskjøvet arbeidsdag med større fleksibilitet i oppmøtetid om morgenen, grunnet søvnutfordringer, og (2) fysiske tilretteleggingstiltak i form av behov for en midlertidig reservert parkeringsplass utenfor arbeidsplassen, med bakgrunn i periodevise mobilitetsutfordringer. Hun medbrakte dokumentasjon fra jordmor om at dette var reelle behov, med en samtidig presisering fra jordmoren om at dette var helt ordinære tilretteleggingstiltak for gravide. Lederen avsto den gravides anmodning om tilrettelegging; både behovet for forskjøvet arbeidstid og reservering av parkeringsplass:

[...] det var helt umulig, og jeg fikk tilbakemelding på at hvis jeg ikke kunne jobbe halv åtte til halv fire og innenfor normalt fleksitidvindu når det var mulig, så måtte jeg sykemelde meg. Det var en direkte tilbakemelding på det – og egentlig en oppfordring til å sykemelde meg. (Respondent C, 2022)

Ifølge respondenten ønsket lederen heller ikke å forholde seg til jordmors ønske om å etablere kontakt for å gjennomføre en trepartssamtale¹⁰ om tilrettelegging, fordi lederen så ikke behovet for dette da den gravide hadde kontortjeneste – og lederen uttalte derfor: «vi trenger ikke å ha noe tilretteleggingssamtale, her er det åpen kontordør» (Respondent C, 2022). Respondenten fortalte videre:

[Lederen] ville ikke signere noe skjema og [...] mente samtidig at det ikke var behov for å se på hva jordmor hadde skrevet, fordi [lederen] mente det var noe jeg hadde bedt jordmor om å skrive, og at det derfor ikke var en helsefaglig vurdering – så det valgte [lederen] å se bort ifra. [Lederen] påstod allikevel at det var stor takhøyde for at vi kunne snakke sammen, selv om jeg ikke hadde fått innvilget noen ting av det jeg hadde bedt om. Så totalt sett så endte det med at jeg pakket alle tingene mine på en fredag og gikk til legen på mandag og fikk sykemelding – og var borte resten av sykemeldingen. (Respondent C, 2022)

¹⁰ Trepartssamtaler er samtaler mellom den gravide, leder og (bedrifts)jordmor hvor temaet er tilrettelegging for den gravide. Jordmor bistår lederne med sin kompetanse om graviditet og lovfestet tilretteleggingsplikt for arbeidsgiver, og fungerer som en rådgiver for den gravide om mulige tilretteleggingstiltak, risikovurderinger av eventuelle risikofaktorer på den gravide arbeidsplass m.m. (Kvernes, 2022).

Det nedfelte kravet i likestillings- og diskrimineringslovens (2018) § 23 om at gravide tilsatte har «rett til *egnet* [min utheving] individuell tilrettelegging av [...] arbeidsplass og arbeidsoppgaver», innebærer at tiltakene skal vurderes med tanke på å bidra til at den tilsatte kan stå i jobb under graviditeten. Tilretteleggingstiltakene kan være av fysisk eller organisatorisk art (Stette, 2018, s. 39). Den videre ordlyden i loven understreker at «retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en *uforholdsmessig byrde* [min utheving]» (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2018, § 23). Med uforholdsmessig byrde menes at det skal foretas en vurdering der tilretteleggingstiltakenes ulempe og kostnader veies opp mot tiltakets effekt (Stette, 2018, s. 39). Presiseringen skal imidlertid kun betraktes som et nødvendig forbehold, og ikke tolkes for vidt. I utgangspunktet skal det være stor aksept for at tilrettelegging avstedkommer økte kostnader (Stette, 2018, s. 37).

Respondent C utførte sin medvirkningsplikt og ba om tilretteleggingstiltak hun mente var *egnet* for at hun skulle stå i arbeid lengst mulig under graviditeten. Tiltakene kan vanskelig betraktes som at de medførte en *uforholdsmessig byrde* for Forsvaret som arbeidsgiver, da det var ingen direkte kostnader eller større konsekvenser knyttet til de aktuelle tilretteleggingstiltakene. Lederens tilsynelatende manglende vilje til å imøtekomme respondentens behov for tilrettelegging, medførte at hun ikke så annen utvei enn å gå til lege hvor hun ble sykemeldt – noe lederen også hadde oppfordret henne til gjentatte ganger. Hun beskrev hvordan arbeidssituasjonen tæret på selvilliten hennes under sykemeldingen:

[...] jeg følte meg veldig sykeliggjort [...]. Jeg gikk på lange turer [...] hver dag fordi jeg hadde ikke noe bedre å ta meg til, og jeg *kunne* ha vært på jobb – og den der følelsen av at jeg måtte rettferdiggjøre når folk ser at du er ute og går på tur [...]. Jeg følte at jeg på en måte måtte forklare meg [...] og jeg følte at kanskje folk så på meg som en unnasluntrer – og det har jeg ikke lyst til være. Men jeg følte likevel at det var ikke rom for at jeg kunne være på jobb, og jeg hadde blitt direkte oppfordret av sjefen min til å gå å sykemelde meg hvis jeg hadde behov for de tilretteleggingstiltakene jeg ba om. (Respondent C, 2022)

LDO hevder at manglende tilrettelegging på arbeidsplassen under graviditet kan være diskriminering og brudd på likestillings- og diskrimineringslovens § 23. Dersom en medarbeider har uttrykt behov for tilrettelegging uten at arbeidsgiver tilrettelegger – eller i det minste foretar en grundig vurdering av mulighetene for å tilrettelegge – er det trolig diskriminering (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2022). Lovens diskrimineringsvern av gravide gir et tilnærmet absolutt forbud mot forskjellsbehandling, og *unnlattelse* av å iverksette tilretteleggingstiltak omfattes likefullt av forbudet (Stette, 2018, s. 39).

I en lignende innmeldt sak ba en kvinne LDO om å foreta en vurdering av diskriminering på grunn av graviditet, da hun hevdet at arbeidsgiveren hverken tilrettela for arbeidstid eller fysiske tilretteleggingstiltak, hvilket medførte at den gravide ble sykemeldt. LDO kom frem til at arbeidsgiveren hadde handlet i strid med (den gang) likestillingsloven ved manglende tilrettelegging av fysiske tilretteleggingstiltak for den gravide (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2012, LDO 12/401).

Respondent C var ikke alene blant respondentene om å bli sykemeldt grunnet manglende tilrettelegging og uheldige psykososiale forhold på jobben. Respondent B fortalte at hun uten påvirkningsmuligheter hadde blitt omplassert til en stilling med arbeidsoppgaver hun mente ikke var passende arbeid. Hun påpekte dette i et møte med arbeidsgiver, uten at det ga resultater:

Respondent B: «Ja, så etter det møtet ble jeg sykemeldt, fordi jeg kom jo ikke noe vei».

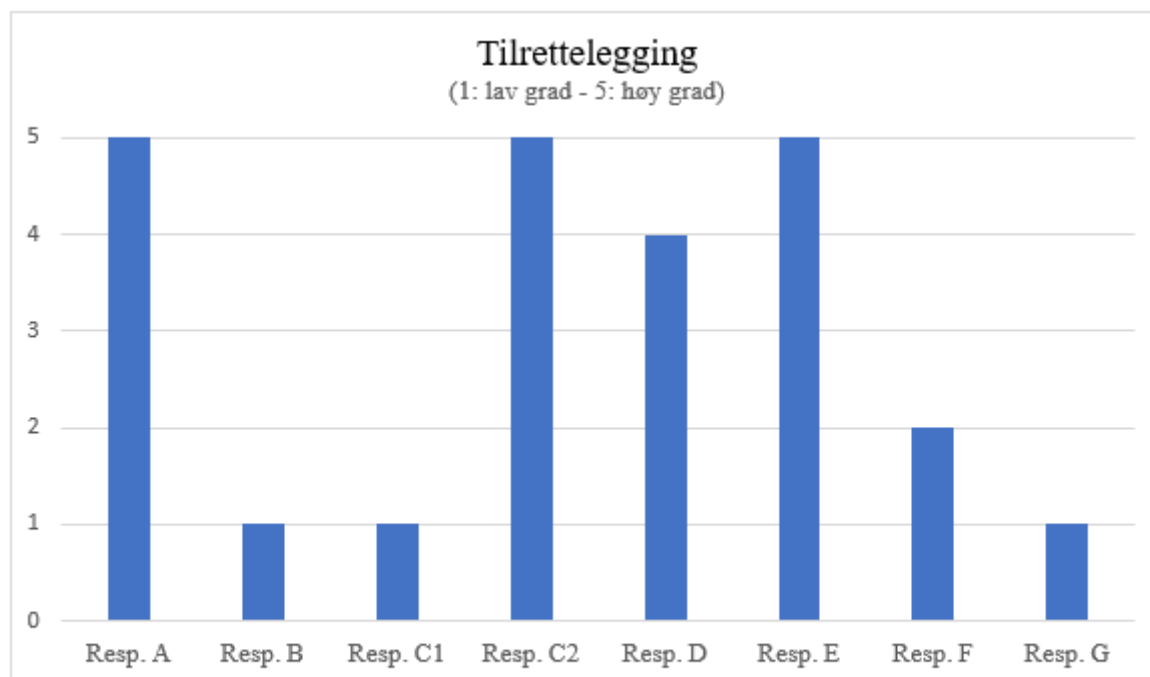
Forsker: «...så du ble sykemeldt av det som foregikk på jobb og ikke nødvendigvis på grunn av [helsemessige] plager med svangerskapet?» Respondent B: «Nei, det var kun på grunn av det psykiske som ble medført med jobbsituasjonen» (Respondent B, 2022).

Gravideprosjekter gjennomført ved en rekke virksomheter i Norge viser at sykefravær blant gravide ikke nødvendigvis skyldes sviktende arbeidshelse, men manglende individuell tilrettelegging. Prosjektene vektla individuell tilrettelegging og oppfølging, og resultatet viste at gjennomsnittlig sykefravær ble redusert med ca. tre måneder pr. gravid medarbeider. Dette indikerer at det er store potensielle gevinster å hente ved å tilrettelegge for gravide, både økonomisk og kompetansemessig (Kvernes, 2022).

Tilrettelegging – respondentenes rangering

Avslutningsvis i intervjuet ble respondentene bedt om å foreta en helhetsvurdering og kvantifisere på en skala fra 1-5; i hvilken grad de mente at de fikk den tilretteleggingen de hadde behov for.

Figur 2: Respondentenes rangering av opplevd tilrettelegging under graviditet



Merknad: Respondent C ønsket å rangere to graviditeter separat. Øvrige respondenter med to eller flere barn hadde ikke samme behov.

4.1.4 Tilrettelegging – oppsummering og delkonklusjon

F1. Hvordan opplever gravide militært tilsatte å få den tilretteleggingen de har behov for?

Funnene viser at respondentene opplevde svært varierende tilrettelegging under graviditeten og hvilken medvirkning de hadde på iverksatte tilretteleggingstiltak. Det er avdekket en klar sammenheng mellom den gravides mulighet til å medvirke ved omplassering eller tilrettelegging, og målt tilfredshet med hvorvidt deres behov for tilrettelegging ble innfridd. Respondentene som enten (1) ikke hadde behov for omplassering, eller (2) fikk mulighet til å medvirke til hvilket arbeid de skulle omplasseres til og tilretteleggingstiltak, er også de som mest fornøyde med tilretteleggingen de fikk under graviditeten.

Videre viser funn at tilretteleggingstiltak ofte er basert på initiativ fra den gravide selv, ikke et arbeidsgiverstyrt initiativ som et ledd i å utøve arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. Dette samsvarer med funn fra tidligere norsk forskning der de gravide viste til at tilretteleggingen kom som et resultat av egne initiativer (Alstveit et al., 2010).

Det er videre avdekket at mangelfull tilrettelegging får uheldige konsekvenser for Forsvaret i form av tapt arbeidskraft, da fortsatt arbeidsføre ble sykemeldt av andre årsaker enn manglende arbeidsevne. Tidligere forskning viser en klar sammenheng mellom manglende tilrettelegging og sykefravær blant gravide (Strand, 2001b; Wergeland, 1999). En av respondentene opplevde at arbeidsgivers foretrukne løsning var at hun ble sykemeldt. Dette samsvarer med funn i Løkås' oppgave om gravide kvinnelige sjøfolk (Løkås, 2021).

Dette tyder på at Forsvaret som arbeidsgiver vil være tjent med å praktisere sin lovpålagte plikt til å sørge for individuell tilrettelegging i et *trygt* arbeidsmiljø; der den gravide får aktivt medvirke gjennom *dialog* om hvilken omplassering vil gi passende arbeid og hvilke tilretteleggingstiltak som vurderes egnet for henne. Dette kan skape en oppfatning av en «vinn-vinn»-situasjon for både arbeidsgiver og arbeidstaker slik Tveiten fant ved en avdeling der tilrettelegging for gravide var satt i system (Tveiten, 2013).

Forsvaret er en av landets største arbeidsgivere og har således langt flere tilretteleggingsmuligheter enn virksomheter flest, men dette fordrer evne og vilje til å se de mulighetene som foreligger. Tilrettelegging er følgelig en eksersis i å se muligheter.

4.2 Oppfølging – et teoretisk rammeverk

Oppfølging innebærer å arbeide med noe, eller gi det økt oppmerksomhet, med sikte mot et bestemt mål (Det norske akademis ordbok, 2022). Dette kan innebære tiltak og veiledning slik at det man søker å følge opp, når det definerte mål. I denne studien knyttes parameteren 'oppfølging' opp mot styringsaspektet av ledelse i Forsvaret, og søker å avdekke hvorvidt Forsvaret har et *system for å følge opp* gravide. Styring er den delen av ledelse hvor fokuset ligger på det systemorienterte, herunder formelle strukturer, styringsverktøy, prosedyrer og rutiner (Johansen et al., 2019, s. 41). Styring skal bidra til hensiktsmessig standardisering, stabilitet og forutsigbarhet i virksomheten (Forsvaret, 2020). Forsvaret er i kraft av å være en del av den norske statsforvaltningen underlagt mål- og resultatstyring som overordnet styringsprinsipp. Dette er tuftet på tre sentrale forutsetninger: (1) strategisk styring mot overordnet mål, (2) delegering av myndighet, og (3) ansvarliggjøring for resultater og måloppnåelse. I dette ligger det implisitt at det er virksomheten som setter hvilke mål som skal nås, og delegerer samtidig ansvar og myndighet til utførende nivå (Busch et al., 2009, s. 19).

‘Oppfølging’ måles gjennom en todelt tilnærming: (1) en dokumentkartlegging, og (2) å undersøke hvordan respondentene selv opplevde at det eksisterte et system for å følge dem opp under graviditeten. Dette avdekkes gjennom intervjuer med respondentene.

4.2.1 Dokumentkartlegging

Det ble utført søk internt på Forsvarets egne plattformer etter styringsdokumenter som omhandler gravide. Søket startet i Forsvarets oversikt over bestemmelser, instruksjoner og direktiver (FOBID) som er Forsvarets publiseringsløsning for avtaler, regelverk og andre styrende dokumenter. Eventuelle eksisterende styrende dokumenter var forventet å være publisert der. På FOBID (både Begrenset og Ugradert løsning) ble søkeordene ‘gravid’, ‘graviditet’ og ‘svangerskap’ benyttet. I all hovedsak var søketreffene relatert til dokumenter som omhandlet Krigens folkerett, permisjonsdirektiver, uniformsbestemmelser og medisinske bestemmelser. Det ble imidlertid funnet et dokument som ble vurdert til å ha særlig relevans; *Sjøforsvarets veiledning for forvaltning av personell i forbindelse med graviditet og foreldrepermisjon* som trådte i kraft 1. august 2021. Øvrige dokumenter som omtaler graviditet er *Instruks om helsekrav i Sjøforsvaret*, *Bestemmelse for militær helsetjeneste og legebedømmelse* og *Bestemmelse for militær lufttjeneste (100-1G)* (Forsvarets intranett, 2021).

Det ble deretter foretatt søk med de samme to søkeordene i DocuLive som er Forsvarets saks- og arkivsystem for elektronisk saksbehandling (eSAF). All saksbehandling og dokumenter av arkivverdig innhold skal legges i DocuLive. Majoriteten av treffene på DocuLive omhandlet svangerskapsrelaterte søknader. Dokumenter av relevans var den tidligere omtalte veiledningen fra Sjøforsvaret (DocuLive, 2021).

Ved søk på intranett ble det funnet en informasjonsside for ansatte: *Informasjonsside for Svangerskap og permisjoner*, som beskriver rettigheter for gravide; herunder fravær under svangerskapet og lønnsmessige hensyn ved omplassering. Informasjonssiden orienterer imidlertid ikke eksplisitt om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt, gravides rettigheter og medvirkningsplikt, eller gravides diskrimineringsvern. Dette ble imidlertid funnet på Militært kvinnelig nettverks (MKN) intranettside *Gravid eller ammende i Forsvaret*. På intranett lå også *Forsvarets rødliste for gravide* som er utarbeidet av Forsvarets bedriftshelsetjeneste (FBHT) i 2018; bedre kjent som ‘Rødlisten’. Rødlisten representerer en erkjennelse av at Forsvaret har en rekke særegne aktiviteter som krever særskilt oppmerksomhet vedrørende risikoforhold ved arbeidet for gravide tilsatte. Rødlisten er en ikke-uttømmende liste over aktiviteter som ikke er forenlig med perioden før, under og etter graviditet grunnet risiko for mor og/eller foster (Forsvarets intranett, 2021).

4.2.2 Oppfølging – presentasjon og drøfting av funn

Alle respondentene opplevde at det var mangelfullt med styrende dokumenter eller informasjon om forvaltning av gravide, men hadde samtidig divergerende refleksjoner rundt i hvilken grad de lot seg

affisere av dette. En av respondentene oppga at det ikke var så mye informasjon tilgjengelig, men følte heller ikke at hun manglet dette da hun fikk god informasjon gjennom en kollega som hadde vært gravid tidligere (Respondent A, 2022). Respondent G på sin side opplevde at det både var lite informasjon å finne, og at det hun fant var utilfredsstillende: «Nei, det var mangelfullt, rett og slett» (Respondent G, 2022).

Oppfølging – et system for å følge opp gravide

På spørsmål om de opplevde at det eksisterte et system for å følge dem opp under graviditeten, eksempelvis gjennom styrende retningslinjer eller prosedyrer, svarte majoriteten av respondentene at de opplevde at oppfølgingen bar lite preg av at det forelå et system, men fremsto heller tilfeldig og lederavhengig:

Nei, det er akkurat der jeg tror det skorter litt da, fordi det ble bare pratet løst og fast om behov, eller hvordan man kunne gjøre det eller hvordan man så det for seg. Jeg føler ikke at det var noe strukturert opplegg [...]. (Respondent D, 2022)

[...] holdningen [har] vært at det løser man fra case-til-case, fordi hver graviditet er forskjellig, hvilket gjør at vi legger egentlig opp til linjelederne i stor grad – hvordan de ønsker å ivareta personellet sitt. Nå når det blir flere og flere gravide, så vil jo man ha mer erfaring og større behov for retningslinjer [...]. (Respondent C, 2022)

Flere fremhevet at det hadde vært både ønskelig og formålstjenlig om Forsvaret fikk på plass tydelige retningslinjer. Dette kom også til uttrykk ved at flere etterlyste et formelt møte med leder med tilstrekkelig avsatt tid, hvor muligheter og tilretteleggingsbehov ble diskutert:

Jeg tror et ordentlig handlingsmøte veldig tidlig [...], et tidlig, strukturert, godt avsatt møte med infoflyt: det som finnes av regelverk, tilrettelegging, hva som finnes av handlingsrom [er noe Forsvaret bør begynne med], [fordi] Forsvaret [...] har et veldig handlingsrom. (Respondent D, 2022)

En av respondentene trakk frem det hun mente ville være en klar fordel ved å sette styringssignaler bak et slikt møte: «[...] da må [lederen] sette av tid og prioritere det, fordi det blir ikke prioritert hvis ingen setter krav til det» (Respondent B, 2022).

Oppfølging – et system for å gi gravide passende arbeid og tilføre relevant kompetanse

Flere av respondentene var i operative stillinger som ikke var forenlig med graviditet og ble derfor omplassert til annen tjeneste i svangerskapet. En av respondentene fremhevet som særlig positivt at arbeidsgiver tilrettela for at hun fikk mulighet til å ivareta klarering på sertifikater eller utsjekker gjennom svangerskapet i best mulig grad: «[...] jeg fikk jo [aktivitet for å opprettholde klarering] [...],

så jeg følte at de la veldig godt til rette» (Respondent D, 2022). Hun var imidlertid ikke sikker på hvorvidt dette kom som et resultat av et system for å opprettholde klarering under graviditet, eller om det var et eget initiativ fra hennes leder. Andre respondenter som forventes å ha operative sertifikater eller utsjekker, nevnte ikke å ha fått et tilsvarende opplegg for å sørge for tilrettelagt egentrening med tanke på å opprettholde klareringer under graviditeten – men det var heller ingen som kom med utsagn som indikerte at det forelå et behov for dette.

I Luftforsvarets *Bestemmelse for militær lufttjeneste* er det beskrevet hvordan operative gravide i samråd med lege kan tilføres trening for å opprettholde ferdigheter gjennom svangerskapet (Luftforsvaret, 2021). *Gravidforvaltningsveiledningen*¹¹ i Sjøforsvaret betoner Sjøforsvarets særegenhet ved at det er mange krav til nødvendig kompetanse og sertifikater. Veiledningen fremhever derfor linjeleders rolle som karriereveileder for å best unngå at funksjonelt fravær blir en karrieremessig barriere (Sjøforsvaret, 2021b). Sjøforsvaret stadfester at ved omplassering «skal den gravide så langt som mulig sikres *kvalifiserende tjeneste* [min utheving]. Den gravide skal sikres en *strukturert oppfølging* [min utheving]» (Sjøforsvaret, 2021a).

Oppfølging – styringssignaler på tilrettelegging og ivaretagelse av gravide militært tilsatte

Det er identifisert ett tilfelle av eksplisitt styringsgrep på tematikken, hvor oppdrag om oppfølging av gravide inngikk i Forsvarets mål- og resultatstyring. I *Forsvarssjefens virksomhetsplan 2019-22* ble Forsvarets personell- og vernepliktsenter (FPVS) gitt følgende oppdrag¹²: «Gjennomfør en undersøkelse blant ansatte som har vært gravide i den hensikt å avklare hvorvidt Forsvarets tiltak for tilrettelegging av tjenesten er hensiktsmessige» (Forsvarsstaben, 2019, O-364). I tertialrapport 3 for 2019 rapporterte FPVS at undersøkelsen ikke var gjennomført, men at den ville bli gjennomført i 2020 og ga dermed oppdraget mørkegrønn prognose (Forsvarets personell- og vernepliktsenter, 2019). Det aktuelle oppdraget kan ikke ses å ha blitt videreført i påfølgende eller senere Forsvarssjefens (virksomhets)planer – og undersøkelsen er fremdeles ikke gjennomført pr. ultimo april 2022 (L. Toftgaard, personlig kommunikasjon, 20. april 2022). Forsvarssjefens internrevisjon (FSJ IR) omtaler det aktuelle oppdraget i sin rapport¹³ om Forsvarets aktivitets- og redegjøringsplikt¹⁴, hvor de gjengir Forsvarsstaben HR-avdelings (FST HR) redegjørelse av hva som skjedde med det aktuelle oppdraget:

¹¹ Korttittel for: Sjøforsvarets veiledning for forvaltning av personell i forbindelse med graviditet og foreldrepermisjon

¹² *Forsvarssjefens virksomhetsplan 2019-22* med tilhørende tertialrapporter er gradert Begrenset etter sikkerhetslovens § 5-3 *Beskyttelse av skjermingsverdig informasjon*. Det aktuelle oppdraget med tilhørende rapportering er følgelig søkt og godkjent omgradert til Ugradert av utstedende virksomheter etter virksomhetsforskriftens § 31 (B. Rørnes (FPVS) og J. Lundgard (FST), personlig kommunikasjon, 20. april 2022).

¹³ Forsvarssjefens internrevisjons revisjonsrapport 03/2019 er Unntatt offentlighet etter offentleglova. FSJ IR har derfor blitt anmodet om og godkjent at utdrag av rapporten kan benyttes til studien (S. Mangersnes (FSJ IR), personlig kommunikasjon, 10. mai 2022).

¹⁴ I henhold til Likestillings- og diskrimineringslovens §§ 24 og 26.

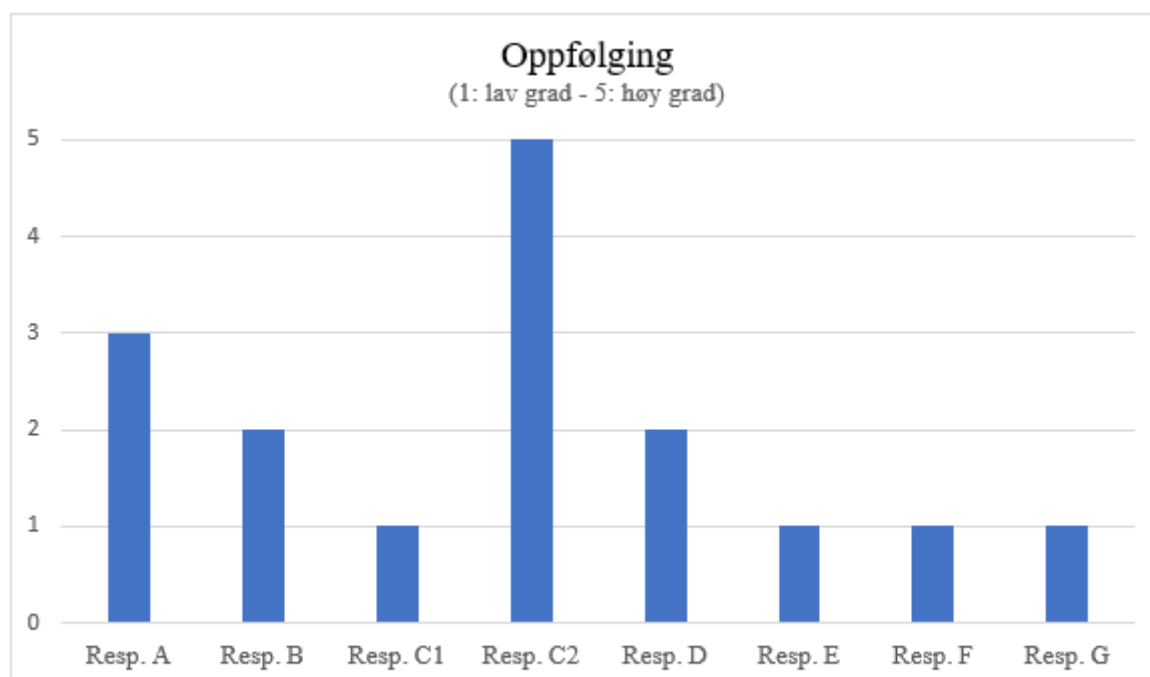
«Dette har ikke blitt gjort av FPVS, som likevel rapporterer mørkegrønn farge på oppdraget» (Forsvarssjefens internrevisjon, 2021, s. 40). FSJ IR uttaler i rapporten at «FST HR som arbeidsgiver- og fagmyndighet, for å styrke kvaliteten på arbeidet, i større grad burde vært involvert i arbeidet med evaluering og oppfølging av oppdragene» (Forsvarssjefens internrevisjon, 2021, s. 40).

Kvarving (2019) undersøkte i sin doktoravhandling hvilke kulturelle, strukturelle og funksjonelle faktorer som fremmer eller hemmer implementering av kjønnsperspektiv og kjønnspolitikk i Forsvaret. Kvarving fant flere hemmende faktorer, herunder; mangelfull kunnskap og vilje til å løse oppdrag innen tematikken kjønn og kjønnsperspektiv. Avhandlingen viste at oppdragene anses å ha lav status, samt at det å ikke løse oppdragene sjelden får konsekvenser (Kvarving, 2019).

Oppfølging – respondentenes rangering

Avslutningsvis i intervjuet ble respondentene bedt om å foreta en helhetsvurdering og kvantifisere på en skala fra 1-5; i hvilken grad de opplevde at det eksisterte et system for å følge dem opp i graviditeten.

Figur 3: Respondentenes rangering av opplevd system for oppfølging under graviditet



Merknad: Respondent C ønsket å rangere to graviditeter separat. Øvrige respondenter med to eller flere barn hadde ikke samme behov.

4.2.3 Oppfølging – oppsummering og delkonklusjon

F2. Hvilke styrende dokumenter som regulerer oppfølging av gravide militært tilsatte finnes i Forsvaret?

Dokumentkartleggingen viser at Forsvaret har *ett* felles styrende dokument som regulerer forvaltning av gravide militært tilsatte; *Forsvarets rødliste for gravide*, som er en liste over aktiviteter som ikke er forenlig før, under og etter graviditet. Utover dette er det kun Sjøforsvaret som har formalisert forvaltning av gravide militært tilsatte gjennom et styrende dokument. *Gravidforvaltningsveiledningen* skal sørge for at gjeldende lovverk angående arbeidsgivers tilretteleggingsplikt følges i forsvarsgrenen; blant annet gjennom obligatoriske strukturerte oppfølgingssamtaler¹⁵ (Sjøforsvaret, 2021b).

F3. Hvordan opplever gravide militært tilsatte at Forsvaret har et system for å følge dem opp i graviditeten?

Respondentene mente det var mangelfullt med informasjon og styrende dokumenter, men opplevde i varierende grad dette som problematisk. Med unntak av ett tilfelle, mente alle respondentene at det ikke forelå noe system eller formaliserte rutiner for hvordan de ble fulgt opp under graviditeten, men heller basert på uformelle samtaler, tilfeldigheter og særskilt lederavhengig. Funnet vurderes å ha høy grad av ekstern validitet.

Flere av respondentene fremhevet at det hadde vært formålstjenlig om Forsvaret fikk på plass tydelige retningslinjer som forpliktet arbeidsgiver til et formalisert oppfølgingsmøte hvor den enkelte ble gitt mulighet til å medvirke og vurdere egnet tilrettelegging basert på behov. Arbeidsgiver plikter å tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeidsevne og gravide har rett til egnet tilrettelegging, men lovfestede plikter og rettigheter må *omsettes til praksis*. Et tiltak for å lykke med dette kan derfor være å etablere en felles, toppforankret gravidepolitikk i Forsvaret. En gravidepolitikk beskriver middel, mål og hensikt, samt innbefatter retningslinjer som tydelig beskriver roller og ansvar for tilretteleggingen. Gravidepolitikk er følgelig et sett av virkemidler som sikrer ivaretagelse og et forsvarlig arbeidsmiljø for både den gravide og fosteret (Idébanken, 2022). Virksomheten bør ta et tydelig standpunkt til at man ikke bare tar tilrettelegging på alvor, men også forstår den fulle konsekvensen av hva tilrettelegging innebærer – det er ikke tilfredsstillende tilrettelegging dersom det kun innebærer merarbeid på kolleger (Vetti, 2008). En gravidepolitikk i Forsvaret ville gitt et tydelig signal i hele organisasjonen om forventninger til hvordan gravide skal ivaretas, med ansvarliggjøring,

¹⁵ Gravidforvaltningsveiledningen inneholder føringer for oppfølgingssamtaler med tilhørende maler som skal fylles ut under samtalen.

ressurssetting og etablerte prosedyrer – dog bør en gravidepolitikk samtidig vektlegge fleksibilitet ved *individuell* tilrettelegging og medvirkning fra den gravide.

4.3 Ivaretakelse – et teoretisk rammeverk

Ivaretakelse ligger i kjernen av militært lederskap og beskriver et lederansvar med sterk militærhistorisk forankring i Forsvaret. I *Veiledning for militært lederskap* fra 1974 poengteres det at: «Den militære leder har ansvar for alt hans avdeling gjør eller unnlater å gjøre. Forenklet kan det sies at han har to hovedoppgaver: (1) å sørge for at avdelingen løser oppdraget og (2) å ta vare på sine menn [min utheving]» (Forsvarets overkommando, 1974, pkt. 53). I forordet i *Forsvarets grunnsyn på ledelse* (2020) tydeliggjør forsvarssjef Eirik Kristoffersen sine forventninger til dagens militære ledere: «Løs oppdrag og *ta vare på folkene våre* [min utheving]. Så grunnleggende enkelt, men samtidig så utfordrende [...]» (Forsvaret, 2020, s. 4). Ut fra dette forstås at enhver militær leder har to hovedoppgaver, hvorav den ene er å ivareta sitt personell.

‘Ivaretakelse’ måles her ved å undersøke gravides opplevelse av å bli ivaretatt av arbeidsgiver. Dette avdekkes gjennom intervjuer med respondentene.

4.3.1 Ivaretakelse – presentasjon og drøfting av funn

Respondentene hadde svært ulike opplevelser av ivaretakelse under graviditeten; alt fra hvordan de opplevde å varsle arbeidsgiver om graviditeten og hvordan den samtalen forløp, til deres inntrykk av leders kunnskap, erfaring og utøvelse av å ivareta gravide, samt opplevde ulike psykososiale forhold under graviditeten forbundet med ivaretakelse.

Ivaretakelse – varsling om graviditet

Alle respondentene oppga at de varslet arbeidsgiver på et tidlig tidspunkt i første trimester; samtlige i perioden mellom 5.-8. svangerskapsuke. For enkelte var tidspunktet for å varsle arbeidsgiver gitt på forhånd, da de var i stillinger som innebar aktivitet som ikke er forenlig med graviditet. Andre hadde svangerskapsrelaterte plager som påvirket dem i jobbsituasjonen til en slik grad at de ønsket at arbeidsgiver skulle kjenne årsaken til dette. Enkelte av respondentene sa at det falt seg naturlig å varsle tidlig basert på et tillitsforhold til leder, mens andre fortalte at de varslet arbeidsgiver tidligere enn de egentlig var komfortabel med:

Det endte jo opp med at totalt sett så fortalte jeg om det veldig tidlig i forhold til hva jeg kanskje var komfortabel med. Av andre enn min nærmeste leder så ble jeg egentlig møtt med god forståelse, men min nærmeste leder opplevde jeg som veldig negativt innstilt.
(Respondent C)

En av respondentene beskrev en avveining mellom det å varsle tidlig for å fremstå forutsigbar overfor arbeidsgiver og usikkerheten hun kjente på ved å varsle såpass tidlig i et svangerskap, når risikoen for spontanabort fremdeles er høyst relevant.¹⁶

[jeg] meddelte [...] arbeidsgiver før jeg meddelte min egen nærmeste familie at jeg var gravid – og det var med ønske om forutsigbarhet overfor min leder [...] på et veldig sårbart tidspunkt, veldig tidlig i et svangerskap som du ikke vet resultatet av. (Respondent G, 2022)

Respondent D varslet også arbeidsgiver tidlig, men følte ikke det var problematisk at arbeidsgiver visste om graviditeten på et så tidlig og ennå usikkert tidspunkt:

[...] på uke fem eller seks, så det er veldig tidlig i svangerskapet og alt kan skje. Men det gjorde meg ingenting at de visste, og om det skulle gått skeis og så hadde det ikke gjort meg noen ting at de visste såpass tidlig. (Respondent D, 2022)

I Sjøforsvaret plikter gravide kvinner som tjenestegjør om bord på fartøy eller i operative stillinger om å varsle arbeidsgiver om graviditeten «så snart den er kjent» (Sjøforsvaret, 2018, pkt. 2.6.1.1).

Rådgivende jordmor ved NAV; Kristin Mohr Rykkje, forteller at bedriftsjordmødre i dag arbeider etter prinsippet 'leder før lege'. Dette fordi fosterutviklingen primært skjer i løpet av første trimester – resterende tid av svangerskapet handler i all hovedsak om vekst. Bedriftsjordmødrene ønsker derfor en tidlig dialog mellom den gravide og arbeidsgiver slik at tilretteleggingstiltak kan vurderes og eventuelt iverksettes så tidlig som mulig – samt formaliseres i en skriftlig oppfølgingsplan. Oppfølgingsplanen bør utarbeides som en individuell plan etter et møte mellom arbeidsgiver og den gravide (og eventuelt virksomhetens bedriftsjordmor), hvor en tar opp den gravidens funksjonsevne og hvilke egnede tilretteleggingstiltak den gravide ser for seg kan bidra til at hun kan stå lengst mulig i jobb. Rykkje mener det er uheldig at mange gravide følger det hun omtaler som en 'trend i Norge' med å vente til man er 12 uker på vei, eller endatil 18 uker¹⁷, før de varsler sin arbeidsgiver om graviditeten. Hun fremhever også at det kan være en fordel at arbeidsgiver vet om graviditeten tidlig dersom den skulle ende i en spontanabort, da dette for mange kan resultere i sorgreaksjoner som kan påvirke arbeidstakeren på jobb (Lorentz, 2018).

De fleste respondentene opplevde det å skulle informere arbeidsgiver om graviditeten som en positiv og uproblematisk opplevelse: «Jeg fikk egentlig bare positive reaksjoner» (Respondent B, 2022). «Ble

¹⁶ Ifølge en studie utført ved Senter for fruktbarhet og helse ved Folkehelseinstituttet, 2019 ender omtrent hvert 8. svangerskap i spontanabort i Norge. Risikoen for spontanabort avtar vesentlig i 2. trimester (Magnus et al, 2019).

¹⁷ Gravide tilbys ultralyd for terminfastsettelse i 17.-19. svangerskapsuke (Lorentz, 2018).

møtt med forståelse og aksept [...] det var egentlig bare fint. Mine nærmeste, mye god sosial støtte» (Respondent G, 2022).

En av respondentene opplevde imidlertid et klart forventningsbrudd da hun informerte leder om graviditeten:

[...] jeg trodde egentlig ikke at det skulle bli et problem, men det ble det jo. Men jeg gikk til sjefen ved godt mot, [...] men jeg fikk ikke den forståelsen som jeg hadde forventet å få. [...] Jeg husker bare at det var veldig ubehagelig. (Respondent C, 2022)

Respondent D satte ord på et selvindusert ubehag ved å informere om graviditeten:

[...] det var jeg selv som satt med en sånn følelse av at «huff, nå må det stokkes om», så selv så sitter man med det. [...] om det handler om samvittighet overfor kollegaen eller om det handler om at man selv ønsker å gjennomføre alt man er satt opp på. Men [fra] arbeidsgiver og kollegaer [...] var [det] bare gratulasjoner og positivt. (Respondent D, 2022)

Et følt ubehag for at ens egen graviditet vil belaste kolleger fremgikk også av respondent F sin beretning:

Det er veldig få kvinner i [type stilling] – og når for eksempel jeg forsvant, så kom det ingen nye inn for meg, så det blir en dobbel belastning for andre [...]. Det kan jo være en av årsakene til at det ligger en sånn negativ undertone i det generelt. (Respondent F, 2022)

I Aftenpostens artikkel *Lederen kjente på skam da hun ble gravid* beskriver konsernleder Margrethe Ollendorff Lien et tilsvarende ubehag ved å informere om graviditeten, fordi hun kjente på en frykt for at hennes graviditet ville bety en merbelastning for andre i virksomheten. «Om jeg som leder synes det er vanskelig å fortelle om graviditet, hvordan er det da for andre?», spør Lien retorisk i artikkelen. Følelsen av skam var knyttet til at hun hadde satt i gang ting og skapt forventninger, for så å skulle være borte en stund (Andersen, 2022).

Et interessant funn i denne studien er at to av respondentene beskriver en følelse av nettopp 'skam' knyttet til graviditeten. Følelsen 'skam' beskrives som «en intens negativ vurdering av seg selv» (Håkonsen, 2009, s. 299). Skam knyttes til tanker som fører til selvbebreidelser og nedvurdering av ens egne evner og ferdigheter (Teigen & Kennair, 2019). Skam kan således få en til å føle seg nedverdiget eller uønsket:

Du føler jo veldig på den skammen av at man er operativ og alle forventer at du skal [være operativ], men man er gravid, har gjerne ikke så veldig lyst til å være gravid, fordi man vil jo [være operativ]. (Respondent F, 2022)

En annen respondent skildret også en utløst følelse av skam og hvordan dette førte til at hun bebreidet seg selv:

[...] så aksepterte jeg det, og var egentlig skamfull og beklaget at det her hadde inntruffet. Jeg følte at jeg mistet min verdi [...] Jeg følte meg veldig tråkket på, veldig ydmyket, jeg var flau, jeg var fortsatt skamfull og jeg kjente på at det lå på meg. Jeg ser i ettertid at det gjorde det faktisk ikke, men jeg følte jeg aldri ble tatt på alvor og var veldig fortvilet [...]. (Respondent G, 2022)

Ivaretagelse – kunnskap og informasjon om gravides rettigheter og plikter

Etter å ha varslet arbeidsgiver om at de var gravide, satt de fleste respondentene med inntrykk av at leder ikke kjente særlig inngående til hverken den gravides rettigheter og medvirkningsplikt, eller arbeidsgivers plikter. Ingen av respondentene mottok noen form for formell informasjon eller fikk satt opp en konkret oppfølgingsplan – foruten en av respondentene, hvis leder kalte henne inn til to formelle samtaler under graviditeten for å kartlegge hennes tilretteleggingsbehov (Respondent C, 2022).

Respondent F ga uttrykk for at relevant informasjon må man som gravid i Forsvaret forvente å finne selv: «Så om arbeidsgiver har gitt meg den informasjonen jeg trenger, så er svaret nei. Den er funnet på egenhånd. Men det er vi jo vant til, det er jo sånn vi er laget i Forsvaret» (Respondent F, 2022).

Respondent B måtte også finne den informasjonen hun hadde behov for selv, hvilket ikke sto til hennes forventninger hva angikk å få informasjon fra arbeidsgiver: «Det skulle ikke være nødvendig at jeg måtte [...] lese meg opp på lover og regler for behandling og forskjellsbehandling av gravide. [Arbeidsgiver] burde støttet i den prosessen» (Respondent B).

Respondent A mente at egne rettigheter er noe man må følge opp selv, særlig når det gjelder en tilstand som mannlige ledere ikke gjennomgår:

Det er ikke sånn at arbeidsgiver kommer til meg med en liste og ber meg følge opp mine egne rettigheter, for det opplever jeg at du må følge opp selv – i og med at det er mange mannlige ledere, som ikke har de samme type situasjoner de skal gjennom. (Respondent A, 2022)

En annen respondent fremla tilsvarende argumentasjon om at mannlige ledere nødvendigvis kan klandres for at de ikke har kjennskap til gravides rettigheter eller arbeidsgivers plikter til å tilrettelegge for gravide:

Det er jo [...] menn på arbeidsplassen min og da havner sånne ting ganske langt bak i periferien, tror jeg. Men det er jo helt naturlig også, jeg kan ikke si klandrer dem for det. Men kanskje linjeleder kunne gjort et søk da, men det kunne jo jeg som arbeidstaker gjort også. (Respondent D, 2022)

Hun utdypet senere i intervjuet at etter sentraliseringen av HR-funksjoner i Forsvaret har linjelederne fått et så vidt spekter av oppgaver de skal ha kontroll på, at det således ikke er rimelig å forvente at de skal kjenne til gravides rettigheter:

[...] de her stakkars linjelederne våre; de er jo bare blitt overlesset med arbeidsoppgaver, så at de skal kunne ha kontroll på mine rettigheter som gravid det havner så langt ned på [den lista] av arbeidsoppgaver de har, at det går på en måte ikke. [...] Admin-stillingene ble bare satt en strek over, fordi de trengte vi ikke lenger. Vi skulle administrere oss selv og linjelederen skulle ta seg av alt annet, så det er jo forsvunnet. (Respondent D, 2022)

En lignende betraktning om manglende kunnskap og kompetanse hos linjeleder ble gjort av en annen respondent, men hun fremsatte samtidig en tydelig forventning om at linjeleder enten bør kjenne til eller eventuelt oppsøke informasjon om hvordan oppfølging av gravide skal utøves:

[...] jeg ble tatt av arbeidsplanen. Idét jeg [ble omplassert], så stod jeg plutselig ikke på noen arbeidsplan lengre heller. Det var uvitenhet fra min linjeleder, men man kan jo forvente at folk vet eller innhenter informasjon, men samtidig så lå det heller ikke veldig lett tilgjengelig. Det skulle bare vært et par tastetrykk [unna], [...], men det var helt fraværende. Det også ble en sånn liten kamp og 'med lua i hånden': «Unnskyld at jeg tar plass, men jeg skal faktisk være på den listen. Jeg er faktisk fortsatt en medarbeider». (Respondent G, 2022)

På spørsmål om hvor de fikk relevant informasjon om rettigheter som gjelder for militære gravide, oppga flere av respondentene at de primært fikk dette gjennom egne nettverk med tidligere gravide kvinnelige kolleger:

Respondent A: «[...] jeg hadde en kollega [...] som var gravid samtidig og som ventet sitt barn nummer to, så hun hadde vært gjennom det før. Så [...] gjennom den personen så var det enkelt å få god informasjon [...]» Forsker: «Så egentlig fikk du [informasjonen] via nettverket ditt på jobb?» Respondent A: «Ja, det bidro i stor grad til at jeg synes jeg selv i hvert fall var godt informert og hadde grei kunnskap om rettigheter [...]». (Respondent A, 2022)

I hvert fall med tanke på veiledere og retningslinjer og sånn som Forsvaret selv har; dét kan ikke jeg huske at jeg har sett, [...] så jeg er usikker. Det er nesten sånn at det er kommet mer [informasjon] via de venninnene mine. (Respondent D, 2022)

I likestillings- og diskrimineringsloven er det nedfelt en aktivitets- og redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter. Denne plikten innebærer at offentlige virksomheter skal «arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering» (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2018, §§ 24 og 26a). I Proposisjon til Stortinget for budsjettåret 2022, redegjør Forsvarsdepartementet (FD) i sin redegjørelse av aktivitets- og redegjørelsesplikten at det foreligger en risiko for diskriminering i Forsvaret. FD hevder denne risikoen knyttes til at ivaretagelse av personell kan utøves etter «den som står en nærmest»-prinsippet, eller manglende forståelse for individuelle behov; herunder «manglende tilrettelegging for gravide [...] grunnet lav kompetanse på regelverk blant nærmeste foresatte» (Prop. 1 S (2021–2022), 2021, s. 146). Dette indikerer gyldighet for det generelle inntrykket om at det er mangelfull kompetanse angående gjeldende regelverk blant lederne.

Ivaretagelse – psykososiale forhold

Psykososiale forhold er psykologiske og sosiale arbeidsfaktorer som omhandler arbeidsmiljøet. Noen eksempler på hvilke forhold dette begrepet innbefatter er: krav og forventninger til utførelse av jobb, selvbestemmelse i arbeidssituasjonen, forhold til nærmeste leder og opplevd støtte fra kolleger (Johannessen, 2021). Ifølge arbeidsmiljølovens (2006) § 4-3 *Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet* skal arbeidet «legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas» (Arbeidsmiljøloven, 2006, § 4-3, 1. ledd). Denne bestemmelsen skal tolkes til å ha vid betydning og innebærer et generelt krav om ivaretagelse og respekt for arbeidstakeres egenverd. Utfordringen kan imidlertid ligge i at begrepene 'integritet' og 'verdighet' gjerne bygger på en allmenn norm, men kan samtidig tolkes ulikt av den enkelte (Pettersen, 2006, s. 64).

Respondentene fortalte om ulike aspekter ved psykososiale forhold knyttet til graviditeten. Samtlige av respondentene som ble omplassert utenfor egen avdeling grunnet graviditet, opplevde å havne i et slags 'informasjonsvakuum' fra hjemmeavdeling. De savnet at nærmeste leder opprettholdt kontakt for å ivareta dem gjennom graviditeten – også som midlertidig omplassert medarbeider. De beskriver at kommunikasjonen og informasjonen fra hjemmeavdeling stort sett opphørte. En av respondentene beskrev kommunikasjonen med hjemmeavdelingen som noe hun selv måtte initiere: «Man måtte fiske etter informasjonen selv og prøve å henge med så godt man kunne» (Respondent B, 2022).

Respondent D savnet å få informasjon fra hjemmeavdeling for å holde seg oppdatert, og opplevde samtidig at den kontakten som ble holdt med hjemmeavdeling primært var med kolleger, ikke leder:

[...] da jeg begynte å jobbe der så ble det veldig stille, da hørte jeg lite fra de, egentlig. Skulle gjerne hørt mer for å ha en fot med i den leiren der også. [...] Så litt sånne drypp både i svangerskapstiden og permisjonstiden er jo veldig positive ting som jeg satte pris på, men jeg opplevde kanskje at det var i større grad enkeltkolleger som var de som tok kontakt og lurte på hvordan det gikk [...] enn linjeleder og sjefer. (Respondent D, 2022)

Manglende kontakt med hjemmeavdeling ble av en annen respondent beskrevet som en følelse av å være glemt: «Idét jeg flyttet over [til omplassert stilling], så følte jeg at jeg virkelig ble glemt. Det var ikke noe dialog, det var mer en monolog [fra respondentens side]» (Respondent G, 2022).

Følelsen av å bli glemt og etterlatt skildres også av en annen:

Men jeg hadde ingen kontakt med [hjemmeavdeling]; de hadde avskrevet meg [...], ble ikke invitert på noen ting, det er akkurat som om du ikke eksisterer. Det var ingen [fra hjemmeavdeling] som holdt kontakten, du ble på en måte bare fjernet fra eksistensen. [...]. (Respondent F, 2022)

To av respondentene ga uttrykk for en følelse av tapt egenverdi grunnet manglende ivaretagelse fra arbeidsgiver:

Jeg føler jeg har møtt så mye motgang [...] fra jeg blir gravid til jeg er [tilbake i fast stilling], at du mister jo helt troen på at du fungerer eller at du er verdt noe som helst i et system der det ikke er plass til kvinner, gravide kvinner, spesielt ikke i [forsvarsgren] – fordi det her gjelder jo ikke bare meg, det gjelder mange. (Respondent F, 2022)

Jeg satt med en følelse av at jeg var i veien. Jeg følte at jeg mistet så voldsomt verdi at jeg begynte virkelig å betvile at jeg hele tatt hadde noe å bidra med selv [...] Det krevde tårer og frustrasjon fra min side. Det var mye fortvilelse og manglede forutsigbarhet, og jeg følte at jeg klandret meg selv veldig mye for dette [...]. Det var ikke en god periode. (Respondent G, 2022)

Flere av respondentene trakk frem det de opplever som uheldige og negative holdninger til gravide i Forsvarets organisasjon. En av respondentene som hadde svangerskapsrelaterte plager, ble møtt med argumentet om at graviditet ikke er en sykdom:

«Det man gjerne hører er det der med at «du er bare gravid, du er ikke syk – og hvis du er syk, så må du sykemelde deg», og det var akkurat den setningen som ble brukt imot meg, ordrett». (Respondent C, 2022)

Graviditet defineres ikke som en sykdom, men er en annerledes og energikrevende tilstand som imidlertid ofte *følges* av sykdom og plager (Kvernes, 2022).

Et inntrykk av at det råder negative holdninger til gravide innad i Forsvaret manifesterte seg også hos andre: «[det er] en ukultur på hvordan vi ser på gravide medarbeidere» (Respondent G, 2022). Respondent F omtalte det som en ‘negativ undertone’ rundt graviditet – gjerne knyttet opp mot gravides rettigheter til å beholde sin lønn under omplassering:¹⁸

Spesielt i [forsvarsgren] så merker jeg veldig mye negativitet rundt det at kvinner skal speile aktivitet. Det er mye negativt rundt det, så det ligger en sånn undertone. Jeg husker at jeg hørte [...]: «[...] Hvorfor skal vi bruke tid på kvinner? De skal jo få barn, og så blir de borte, og så får du ikke brukt de. Det er nesten 10 år der de bare er hjemme». Altså den negative holdningen, den har jeg hørt mye og vil si at det er en negativ undertone til graviditet [...] og speiling av lønn. (Respondent F, 2022)

Avslutningsvis trekkes frem noen særlig oppsiktsvekkende funn ved enkelte av respondentenes beskrevne psykososiale forhold under graviditeten. Hele fire av sju respondenter oppga at de enten vurderte å slutte, bestemte seg for å slutte eller faktisk sluttet i Forsvaret, med bakgrunn i manglende ivaretagelse under graviditeten. På spørsmål om hun visste hvilken plan som forelå for hennes videre karriere i Forsvaret da hun skulle ut i fødselspermisjon, svarte respondent C resolutt: «[...] da trodde jeg at jeg skulle slutte i Forsvaret» (Respondent C, 2022).

To av respondentene hadde bestemt seg for å slutte i Forsvaret, men ble værende grunnet oppdukkende muligheter som kom gjennom uformelt jobbnettverk, ikke via arbeidsgiver. Andre fortalte at de søkte sivil jobb mens de var gravide med bakgrunn i hvordan de opplevde å bli ivaretatt: «Det var da jeg [...] på impuls søkte min første sivile jobb – noe jeg aldri trodde at jeg skulle gjøre» (Respondent G, 2022). «Men det var så ille, med den måten jeg følte jeg ble behandlet på [...] at jeg søkte ny jobb sivilt – og fikk den» (Respondent F, 2022).

Flere av respondentene fortvilte over å ikke bli møtt på sine behov for tilrettelegging og ivaretagelse:

Det krevde tårer og frustrasjon fra min side. Det var mye fortvilelse og manglende forutsigbarhet, og jeg følte at jeg klandret meg selv veldig mye for dette [...] jeg blir sint [...], fordi det var ikke verdig på noe som helst tidspunkt. (Respondent G, 2022)

¹⁸ Ref. HTA § 11, departementets kommentarer: 1. ledd.

[...] det var egentlig [barnefar] som anbefalte meg [sykemelding], fordi når jeg satt og grein på kontoret med lukket dør for fjerde dag på rad, så sa han at «dette her er ikke bra for babyen, dette her er ikke bra for deg, så nå skal ikke du tilbake igjen dit». (Respondent C, 2022)

En av respondentene fortalte endatil at på grunn av hennes opplevelse av manglende ivaretagelse og mangelfull tilrettelegging uten medvirkningsmuligheter, kom hun til et punkt der hun vurderte selvbestemt abort – *utelukkende* med bakgrunn i de psykososiale forholdene på jobb:

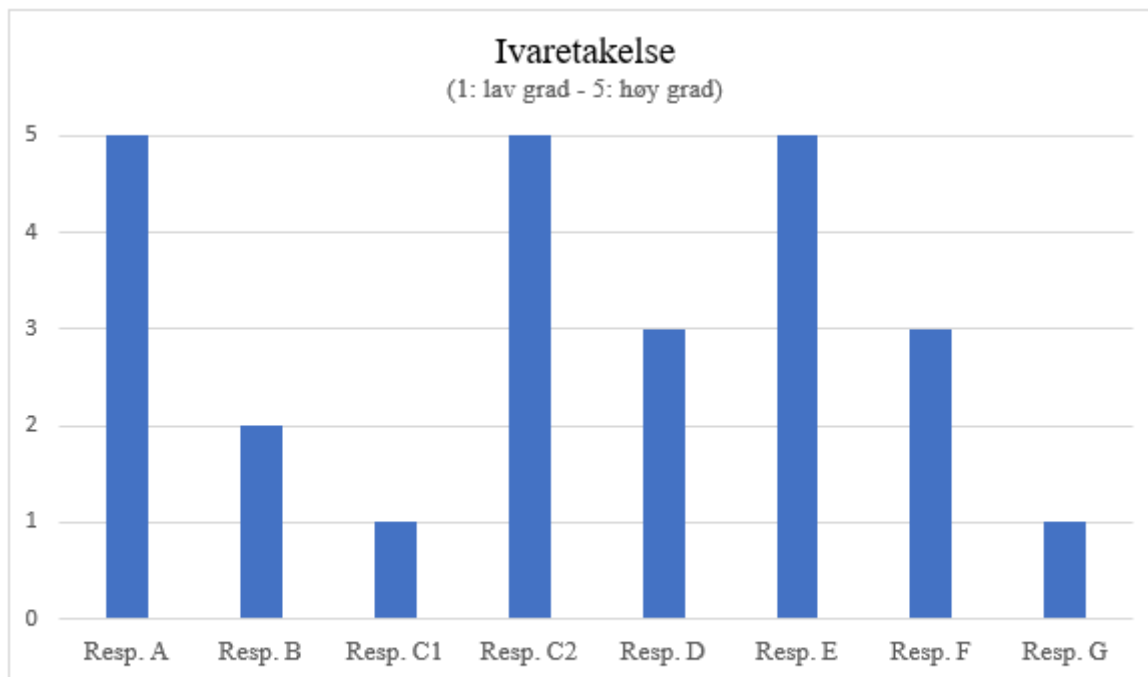
[...] jeg gråt og var helt fra meg [...] og det var nitrist rett og slett. [...] Det var innenfor den 'abortgrensen', fordi jeg var på det nederste, på det verste så visste jeg ikke om jeg klarte å fullføre svangerskapet, fordi det ble så mye [...]. Og så satt jeg [...] med noen som ikke var villige til å høre på det jeg hadde å si. Så jeg har aldri følt meg så lite verdt som jeg gjorde i den perioden der. (Respondent B, 2022)

På spørsmål om hun mente grensen for å ta selvbestemt abort, eller sjansen for spontanabort da hun brukte begrepet 'abortgrensen', svarte respondenten: «Ja, innenfor de tre månedene man har muligheten til å velge bort, fordi jeg endte så langt nede på grunn av jobbsituasjonen og alt. [...]» (Respondent B, 2022).

Ivaretakelse – respondentenes rangering

Avslutningsvis i intervjuet ble respondentene bedt om å foreta en helhetsvurdering og kvantifisere på en skala fra 1-5; i hvilken grad de opplevde at arbeidsgiver ivaretok dem under graviditeten.

Figur 4: Respondentenes rangering av opplevd ivaretakelse under graviditet



Merknad: Respondent C ønsket å rangere to graviditeter separat. Øvrige respondenter med to eller flere barn hadde ikke samme behov.

4.3.2 Ivaretakelse – oppsummering og delkonklusjon

F4. Hvordan opplever gravide militært tilsatte i Forsvaret å bli ivaretatt under graviditeten?

Alle respondentene varslet arbeidsgiver tidlig om graviditeten, enten grunnet stillingens karakter med tilhørende aktiviteter som ikke er forenlig med graviditet, eller med bakgrunn i et tillitsforhold til leder og et ønske om å gi leder forutsigbarhet. De fleste respondentene opplevde denne samtalen som uproblematisk, men enkelte kjente på et ubehag over at deres graviditet ville medføre merbelastning på andre.

Det var bred enighet om at det var mangelfullt hva angår kunnskap om og informasjon fra (linje)lederne, om hvilke rettigheter og plikter som gjøres gjeldende ved en graviditet. Flere henviste til at de måtte søke opp dette selv eller innhentet informasjonen via sine uformelle nettverk med tidligere gravide. Dette samsvarer med Løkås' funn der kvinnelige sjøfolk beskrev en opplevelse å være alene mot et system der én selv må finne ut av egne rettigheter (Løkås, 2021).

Respondentene som ble midlertidig omplassert grunnet graviditeten beskriver et tilnærmet informasjonsvakuum fra hjemmeavdeling etter omplasseringen. Dette støttes av tidligere forskning blant norske gravide der flere av respondentene ga uttrykk for en følelse av å være ignorert og glemt, og var preget av følelser av tapt egenverdi som faglig kompetent medarbeider (Alstveit et al., 2010).

Hele fire av sju respondenter oppga at de enten vurderte å slutte, bestemte seg for å slutte eller faktisk sluttet i Forsvaret med bakgrunn i opplevelsen av mangelfull ivaretagelse og tilrettelegging i graviditeten. Flere av respondentene ga uttrykk for at de opplevde ulike aspekter av uheldige psykososiale forhold i forbindelse med graviditeten, hvilket medførte sykemeldinger, frustrasjon og tårer – og endatil tanker om selvbestemt abort hos en av respondentene. Funn fra studien samsvarer med Osnes' studie om at psykososiale forhold har en avgjørende rolle for hvordan gravide opplever å bli ivaretatt, og hvorvidt gravide blir stående i jobb (Osnes, 2009).

Oppsummert så tyder funnene på at det er behov for vesentlig kompetansehevende tiltak, samt tydelig uttalte forventninger rettet mot ledere om ivaretagelse av gravide i Forsvaret.

4.4 Drøfting av funn i lys av teori

Jeg vil nå drøfte og analysere funnene innen tilrettelegging, oppfølging og ivaretagelse i lys av teorier om kjønnsperspektiv og maskulinitetsteori på organisasjoner.

4.4.1 Drøfting av funn med et kjønnsperspektiv på Forsvarets organisasjon

Funn fra studien tyder på at flere gravide opplever manglende tilrettelegging og ivaretagelse i Forsvaret. Det er grunn til å hevde at det er mangelfull kunnskap i organisasjonen om hvilke rettigheter og plikter som gjøres gjeldende ved en graviditet – både for arbeidsgiver og arbeidstaker, og at gravide i stor grad er prisgitt den enkelte (linje)leders kunnskap eller initiativ til å tilegne seg dette. Dette støttes av FDs egen redegjørelse for potensiell risiko for diskriminering i Forsvaret av gravide, grunnet «lav kompetanse på regelverk blant nærmeste foresatte» (Prop. 1 S (2021–2022), 2021, s. 146).

Kvinnens mulighetsstrukturer, maktposisjoner og relativ andel i Forsvaret

Studien finner at det *ikke* eksisterer et system for å følge opp gravide i Forsvaret, med unntak av i Sjøforsvaret hvor det i fjor, etter initiativ fra MKN ble innført en veiledning med føringer for forventet praksis av forvaltning av gravide (Forsvaret, 2022). Forsvaret har *ett* felles styrende dokument for å regulere forvaltning av gravide; 'Rødlisten'. Videre er det identifisert kun *ett* tilfelle av styringstiltak hvor oppfølging av gravide militært tilsatte i Forsvaret underlegges mål- og resultatstyring. Det forutsettes at oppdraget ble gitt med bakgrunn i styring mot et overordnet mål, myndighet ble delegert, og en av Forsvarets DIF-enheter ble samtidig ansvarliggjort for resultater og måloppnåelse. De sentrale forutsetningene for styringsprinsippet mål- og resultatstyring er således ivaretatt, men siden

oppdraget ikke ble gjennomført eller videreført, kan det tyde på at oppdrag om forvaltning av gravide ikke er vektet å ha høy nok prioritet – hverken hos oppdragets utstedende enhet eller hos utpekt utøvende enhet. Dette bekrefter tidligere forskning som har vist at oppdrag knyttet til tematikken kjønn og kjønnsperspektiv har lav status i Forsvaret – og at en slipper unna med å gi inntrykk av å løse oppdrag, da det å la være sjelden får konsekvenser (Kvarving, 2019).

Kanter pekte i sin kritikk mot organisasjoner på betydningen av å løfte blikket opp fra individene til å se på organisasjonens mulighetsstrukturer, maktposisjoner og reell makt, samt minoriteters relative andel for å ha innflytelse på organisasjonen. Sett i lys av Kanters betraktninger om maktposisjoner og reell makt til å bestemme hva som skal prioriteres og vektlegges, støttet av Carreiras karakteristikk av kjønnete organisasjoner hvor hegemoniske forestillinger har forklaringskraft hva angår allokering av ressurser, indikerer funn i studien at kompetanse om tilrettelegging og forvaltning av gravide, i begrenset grad har opptatt ledere i maktposisjoner i Forsvaret med reell innflytelse til å sette ressurser bak tematikken.

Videre fant Kvande og Rasmussen at det en direkte konsekvens av hierarkiets rigide struktur at det tar lang tid før kvinner når høyere maktposisjoner med mulighet til å inneha reell makt – så også i Forsvaret (Kvande & Rasmussen, 1990). Kvinner fikk innpass i Forsvaret i 1977, og det var først i 2008, 31 år senere, at en kvinne ble utnevnt til en grad på flaggoffisersnivået¹⁹ (Forsvarsdepartementet, 2008). AFI finner i sin rapport om opplevd diskriminering av gravide i arbeidslivet at rigide karrierelogikker er en av de mest fremtredende strukturelle årsakene som fører til at kvinner systematisk blir mer utsatt for diskriminering enn menn (Pedersen et al., 2021). I lys av Kanters perspektiv på makt i organisasjoner, forsterker dette gyldighet for Kvande og Rasmussens påstand om at hierarkiet er 'kvinnens fiende' – også i Forsvaret hva angår å få satt gravideforvaltning på dagordenen. Videre har kvinneandelen blant militært tilsatte lenge vært betraktelige lavere enn de 20% som Kanter mener er avgjørende for en minoritets innflytelse. Pr. 31. desember 2021 utgjorde kvinnelig militært tilsatte kun ca. 15% av den militære andelen i Forsvaret (Forsvaret, 2022).

Halstensen (2019) hevder at Forsvarets behandling av gravide er «en debatt som har fått ligget stille» (Halstensen, 2019). Karakterisk ved debatter er at de kun får ligge stille dersom ingen velger å ta dem – og samtidig at ingen responderer på eventuelle utspill. Ulike problemstillinger forbundet med Forsvarets forvaltning av gravide har vært forsøkt løftet ved en rekke anledninger, men med overskrifter som «Flere gravide skaper utfordringer» og «Gravide får dårlig jobb på land», har vinklingen ofte vært rettet mot individnivået og de gravide – ikke organisasjonsstrukturen slik Kanter påpeker er hensiktsmessig (Flaten, 2004; Øvrebø, 2004). I 2004 fremsendte Nettverk for kvinnelig

¹⁹ OF 7-nivå; tilsvarende general i Hæren, Luftforsvaret og Heimevernet

befal²⁰ brev til Forsvarssjefen, hvor de ba om bedre praksis av omplassering av gravide sjøkvinner til relevant landtjeneste som harmonerte med deres kompetanse- og erfaringsnivå (Øvrebø, 2004). Videre viser en gjennomgang av møterefater fra halvårlege dialogmøter²¹ mellom MKN og Forsvarsstabens J1 HR-avdeling²² tilbake til 2008, at aspekter knyttet til forvaltning av gravide er tatt opp av MKN eksplisitt ved *minst* åtte av disse møtene (Militært kvinnelig nettverk, personlig kommunikasjon, 22. mars 2022). Det kan derfor vanskelig hevdes at det har manglet på forsøk på å sette temaet på agendaen, men felles for forsøkene er at det er *kvinnene selv* som har vært initiativtakere. Betraktet igjen i lys av Kanters teori om maktfordeling i organisasjoner, forsterkes inntrykket av at tematikken ikke har vært ansett å ha tilstrekkelig prioritet for ledere i maktposisjoner med reell innflytelse i Forsvaret tidligere.

Funn i studien samsvarer med Kanters teori om såkalte ‘tokens’; der individer tilhørende en minoritet betraktes som stereotypiserte symboler for sin minoritet i stedet for enkeltstående individer. Fenomenet av å være ‘tokens’ knyttes av en respondentene til manglende kunnskap om graviditet i organisasjonen: «Manglende forståelse og kunnskap i hele strukturen, i hele linja, fordi det angår oss alle på en eller annen måte, men det er særs kvinnene som blir utsatt – og vi er så i mindretall» (Respondent G, 2022). I lys av en betraktning av militære kvinner som ‘tokens’ i Forsvaret grunnet deres forholdsvis lave relative andel av militært tilsatte, kan militære gravide formodentlig betegnes ‘*super-tokens*’; tokens av tokens, da de utgjør en enda mindre gruppe av en minoritet. Denne forsterkende dynamikken ble beskrevet slik: «Det er så få kvinner at du er jo veldig synlig, og siden kvinner generelt er veldig synlig, så blir du også *veldig* synlig når du blir gravid» (Respondent F, 2022).

4.4.2 Drøfting av funn i lys av maskulinitetsteori og militær maskulinitet

I maskuline organisasjoner blir det maskuline stående i sterk kontrast til det feminine, og som den ypperste form for maskulinitet troner hegemonisk maskulinitet. Graviditet er en tilstand som utelukkende er forbeholdt biologiske kvinner. Børve (2007) poengterer at graviditet representerer en tilstand der kjønn blir åpenbart og synlig for omgivelsene (Børve, 2007). En gravid kropp med sine myke, feminine kurver kan dermed hevdes å stå som en diametral motsats til den ‘utvalgte kropp’; den maskuline, stramme mannekroppen som apoteoseres i hegemonisk maskulinitet. Dette kan knyttes til Kanters perspektiver på kjønn, og følgelig kan det hevdes at en gravid kvinnekropp skaper en dissonans til det ‘nye’ tilsluttede perspektivet på kjønn som noe relasjonskonstruert en *gjør* i relasjon

²⁰ Tidligere navn på Militært kvinnelig nettverk. Militært kvinnelig nettverk, har som formål å bl.a. styrke Forsvarets arbeid med likestilling og karrieropolitikk, herunder og rekruttere og beholde kvinner i Forsvaret (Militært kvinnelig nettverk, personlig kommunikasjon, 22. mars 2022).

²¹ Samarbeidsavtale mellom Forsvaret og Militært kvinnelig nettverk regulerer samarbeidet mellom Forsvaret og Militært kvinnelig nettverk. I avtalen står det at det skal gjennomføres halvårlege møter mellom partene.

²² J1: NATO-betegnelse på en felles (joint) personellavdeling. Tidligere Forsvarsstabens personellavdeling.

med andre; eksempelvis noe som anses *kvinnelig* i forhold til andre – men innebærer brått en kognitiv konfrontasjon i møtet med en svært synlig biologisk faktor fundamentalt knyttet til det å være *kvinne*. Dette kan betraktes som et dissonansskapt skifte av kjønnsperspektiv fra Kvandes ‘kjønn som verb’ til ‘kjønn som substantiv’-perspektiv (Kvande, 2007).

Enkelte av respondentene fortalte om tapt egenverdi og skam i forbindelse med graviditeten. Rones og Fasting (2017) hevder at krigerske egenskaper som tapperhet og ære fremheves som militære maskuliniteter, mens nederlag knyttes til skam og feminine egenskaper (Rones & Fasting, 2017). Netland (2013) fant i sin studie om karrierevalg og kjønnsdominans i Forsvaret at militære kvinner utfordrer en arena som gjennom militær maskulinitet har fungert som den fremste arena for menns ervervelse av ære, i et samfunn ellers preget av høy grad av likestilling. Maskulinitet knyttes til handlekraft og menn til å være det handlende subjekt. En følge av dette er at det tillegges menn å oppnå ære, mens kvinner skal unngå skam (Netland, 2013). Skam kan derfor betraktes å være en følelse som anses en svakhet og tett knyttet til femininitet – og er noe menn ikke vil assosieres ved, og kvinner bør tilstrebe å unngå. Dette kan indikere at skam hos militære gravide følgelig forsterkes i møtet med militær maskulinitet.

Det var uenighet blant respondentene hvorvidt de mente at maskulinitet og det faktum at Forsvaret tradisjonelt er en mannsdominert organisasjon, påvirker hvordan tilrettelegging, oppfølging og ivaretagelse av gravide utøves i organisasjonen. Enkelte hevdet at det har en klar aksiomatisk sammenheng, mens andre stilte seg mer tvilende og pekte heller på kultur eller manglende kunnskap på området. Rådende kultur innad i en hierarkisk organisasjon bestemmes imidlertid i stor grad av de som innehar maktposisjonene hvor rekruttering ofte er preget av homososial reproduksjon, og i militære organisasjoner preges kulturen i stor grad av hegemonisk maskulinitet (Carreiras, 2017; Kvande & Rasmussen, 1990). Organisasjonskultur står således ikke i noe motsetningsforhold som forklaringsårsak til hvorvidt mangelfull tilrettelegging og ivaretagelse har sammenheng med at Forsvaret er en maskulin organisasjon.

Flere respondenter trakk frem nettopp argumentet om at fordi det var *menn*, så var det ikke til å forvente at de skulle ha kunnskap om gravides rettigheter. Enkelte av respondentene mente det ikke kan forventes av mannlige ledere at de kjenner til og følger opp gravides rettigheter, da det er en tilstand de ikke opplever selv – og at mannlige linjeledere nødvendig kan klandres for å ikke ha tilstrekkelig innsikt i gravides rettigheter eller arbeidsgivers plikter til å tilrettelegge for gravide, da dette havner langt ned på prioriteringslista deres blant andre oppgaver. En annen respondent mente tvert imot at «de utrolig vrang mennene» [respondentens formulering] måtte opplyses, fordi hun mente at mangelfull ivaretagelse av gravide skyldes at Forsvaret er en mannsdominert organisasjon: «Det er kjipt å bli gravid i et mannsdominert system» (Respondent F, 2022).

4.5 Anbefalinger til videre forskning

Det anbefales å forske videre på følgende beslektede tema:

- En kvantitativ studie av militære kvinners opplevelse av å være gravid i Forsvaret, og derigjennom undersøke overførbarhet og ekstern validitet av funn i denne studien.
- Preliminære beregninger utført i forbindelse med denne studien, kan tyde på at prosentandelen gravide i Forsvaret avviker fra nasjonalt gjennomsnitt med 7% av kvinner i alderen 20-40 år. Det anbefales derfor en studie som foretar en grundigere beregning, for å avdekke eventuelle kausalårsaker.
- Tilrettelegging før og etter graviditet; eksempelvis tilrettelegging for fertilitetsbehandlinger, ammfri etc.
- Post partum-relaterte utfordringer: disharmoni mellom regelverk og tilbakekomst til jobb som medfører tap av lønn, rettigheter til ammfri etc.

5 Konklusjon

Hvordan opplever gravide militært tilsatte tilrettelegging, oppfølging og ivaretagelse i Forsvaret?

Studien finner at respondentene har *svært varierende opplevelser* med å være gravid i Forsvaret. Der enkelte av respondentene fremholdt det som en fortrinnsvis positiv opplevelse, opplevde samtidig andre det så belastende at de enten vurderte, bestemte seg for eller faktisk sluttet i Forsvaret. Studien tar riktignok ikke sikte på teoretisk generalisering og påberoper følgelig ikke funnet å ha høy ekstern validitet, men det er allikevel et bekymringsverdig funn at fire av de sju respondentene oppga at de planla å slutte i Forsvaret med bakgrunn i manglende tilrettelegging og mangelfull ivaretagelse under graviditeten.

Det er avdekket en klar sammenheng mellom den gravides medvirkningsmulighet ved omplassering og tilrettelegging, og respondentens tilfredshet med tilrettelegging under graviditet. Dette fremgår ved at de respondentene som enten (1) ikke hadde behov for omplassering, eller (2) fikk mulighet til å aktivt medvirke i en arbeidsgiverinitiert prosess for omplassering og tilretteleggingstiltak, er de som rangerer at deres tilretteleggingsbehov ble best innfridd. Dette indikerer at Forsvaret er tjent med å innføre en formalisert arbeidsgiverstyrt praksis for *individuell* tilrettelegging, der den gravide gjennom dialog aktivt får medvirke til hvilken omplassering og tilretteleggingstiltak som vurderes egnet for hennes tilstand og videre karriere. Det er få andre norske arbeidsgivere som kan vise til å ha så mange omplasserings- og tilretteleggingsmuligheter som Forsvaret. Tilrettelegging for gravide er en eksersis i å se muligheter, og eksersis har jo tradisjonelt sett vært Forsvarets forse.

Gravide arbeidstakere har en lovfestet rett til *egnet individuell tilrettelegging*, og arbeidsgiver plikter å tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeidsevne, men lovfestede plikter og rettigheter må omsettes til praksis hvilket fordrer ledelse. Ledelse utøves i Forsvaret gjennom virkemidlene styring og lederskap. Det vurderes derfor formålstjenlig at Forsvaret utsteder styringssignaler med utvetydig ansvarliggjøring av involverte aktører, og med tilhørende tydelige forventninger til hvordan Forsvarets ledere skal ivareta sine gravide. Dette kan oppnås ved å etablere en felles, toppforankret gravidepolitikk i Forsvaret, da dokumentkartleggingen og funn fra intervjuene viser at styrende dokumenter på overordnet nivå som regulerer forvaltning av gravide i Forsvaret er mangelfulle. En gravidepolitikk beskriver middel, mål og hensikt, samt tydeliggjør partenes plikter og rettigheter – og utgjør i så måte et sett av virkemidler for best å ivareta både den gravide og fosteret. En toppforankret gravidepolitikk kan ikke forutsettes å løse alt; det er fremdeles behov for fleksible ledere som evner å se mulighetene, ikke begrensningene.

Videre viser studien at respondentene varslet arbeidsgiver tidlig om graviditeten, hvilket fremheves som ønskelig ifølge rådgivende jordmor i NAV; Kristin Rykkje. Tidlig varsling gir arbeidsgiver mulighet til å iverksette tidlige tilretteleggingstiltak i de kritiske fosterutviklende månedene – derfor jobber bedriftsjordmødre etter prinsippet 'leder før lege'. Mangelfull tilrettelegging, oppfølging og ivaretagelse av gravide kan medføre tapt arbeidskraft for Forsvaret, da fortsatt arbeidsføre gravide ble sykemeldte av *andre* årsaker enn svangerskapsutløst tap av arbeidsevne. De beskrev en frustrasjon ved hverken å bli hørt eller møtt på sine behov av lederen. Dette kan til dels tilskrives uvitenhet og manglende kompetanse på regelverk blant ledere, da de færreste av respondentene opplevde å få informasjon eller formell oppfølging av sin leder. Respondentene oppga at de heller fikk den informasjon de hadde behov for gjennom formelle og uformelle nettverk; eksempelvis tidligere gravide og nettsiden til MKN – og følgelig ikke fra arbeidsgiver.

Fem av de sju respondentene ble omplassert, og flere av dem beskriver mangelfull ivaretagelse fra hjemmeavdeling ved omplassering. Respondentene som hadde blitt omplassert utenfor hjemmeavdeling under graviditeten omtalte et informasjonsvakuum, og følte seg regelrett glemt og avskrevet av hjemmeavdelingen. De mottok lite informasjon og følte seg ekskludert fra det tidligere fellesskapet de hadde hatt ved hjemmeavdeling – enkelte opplevde endatil å ikke få respons til tross for gjentatte henvendelser.

Studien finner enkelte forstemmende funn hva angår respondentenes psykososiale forhold. Enkelte opplevde belastende psykososiale forhold under graviditeten, og fortalte om en følelse av skam og tapt egenverdi der de etter hvert begynte å tvile på om det er plass til gravide i organisasjonen – og ga samtidig uttrykk for en oppfatning av at det råder negative holdninger mot gravide i Forsvaret. En av

respondentene oppga endatil å ha vurdert selvvalgt abort – utelukkende med bakgrunn i fortvilelsen over vanskelige psykososiale forhold på jobb.

Tidligere forskning på kvinner i mannsdominerte organisasjoner peker på at blikket må løftes opp fra individorienterte forklaringsmodeller, til heller å studere årsaksvariabler i *organisasjonsstrukturen*. Funn i studien samsvarer med Kanters teori om at kvinners muligheter avgjøres av mulighetsstrukturer, maktfordeling og minoriteters proporsjonale representasjon ved relativ andel. Forsvarets strenge hierarkiske struktur har medført at det har tatt lang tid før kvinner har kommet i maktposisjoner med reell makt, med mulighet til å påvirke hva som anses som viktig nok til å havne på dagsordenen. Samtidig har kvinneandelen blant militært tilsatte ligget lavere enn Kanters terskelverdi for når minoriteter vil få reelle muligheter til å påvirke organisasjonskulturen; pr. 31. desember 2021 utgjør kvinneandelen blant militært tilsatte 15%. Problemstillinger vedrørende Forsvarets forvaltning av gravide er forsøkt løftet en rekke ganger, men fellesnevneren er at det har vært forsøkt løftet *av kvinner* til ledere i maktposisjoner – uten at det har gitt nevneverdige resultater. I lys av Kvande og Rasmussens påstand om at hierarkiet er ‘kvinnens fiende’, kan dette tyde på at kvinner har hatt for få representanter for sin minoritet i reelle maktposisjoner, samt at kvinners relative andel blant de militære har vært for lav til å kunne få gjennomslag i organisasjonen. Videre fremgår det av intervjuene at fenomenet med ‘tokens’ forsterkes når kvinner blir gravide; og kan da betraktes som det jeg har valgt å benevne ‘super-tokens’; tokens av tokens.

Avslutningsvis tillater jeg meg å komme med noen anbefalinger:

1. Tilrettelegging: La gravide ha aktiv medvirkning i tilrettelegging og eventuell omplassering.
2. Oppfølging: Få på plass en felles, toppforankret gravidepolitikk i Forsvaret.
3. Ivaretagelse: Sett inn kompetansehevende tiltak rettet mot ledere om forvaltning av gravide.

Nå, 45 år etter kvinners inntreden i Forsvaret og 43 år etter at den første militære kvinnen var gravid, og med en presumptivt økende kvinneandel, vil jeg hevde at tiden er høyst overmoden for en felles, toppforankret gravidepolitikk i Forsvaret. Dette vil være et nyttig og nødvendig tiltak som et ledd i Forsvarets aktivitetsplikt, og kan utgjøre en forskjell i å beholde militære kvinner i Forsvaret i en ellers ofte livsomveltende livsfase. Graviditet i Forsvaret må ikke få forbli en tilstand preget av problematisering, men verdsettes for den samfunnstjenesten det faktisk er. Uavhengig av styrende dokumenter hverken bør eller skal ledere uansett aldri fritas fra ansvaret med å ta vare på folkene våre – ei heller de som bærer på morgendagens soldater.

Forkortelser

AFI	Arbeidsforskningsinstituttet
BRA	Budsjett- og resultatansvarlig
DIF	Driftsenhet i Forsvaret
eSAF	Elektronisk saks- og arkivsystem i Forsvaret
FBHT	Forsvarets bedriftshelsetjeneste
FD	Forsvarsdepartementet
FIF	Forsvarets integrerte forvaltningssystem
FFI	Forsvarets forskningsinstitutt
FOBID	Forsvarets oversikt over bestemmelser, instruksjoner og direktiver
FPVS	Forsvarets personell- og vernepliktssenter
FSAN	Forsvarets sanitet
FSJ IR	Forsvarssjefens internrevisjon
FST (HR)	Forsvarsstaben (Human Resources)
GDPR	General Data Protection Regulation
LDO	Likestillings- og diskrimineringsombudet
MKN	Militært kvinnelig nettverk
NSD	Norsk senter for forskningsdata
NvKB	Nettverk for kvinnelig befal
SAP	System, applikasjoner og produkter innen dataprosessering
STAMI	Statens arbeidsmiljøinstitutt

Litteraturliste

- Alstveit, M., Severinsson, E. & Karlsen, B. (2010). Living on the Edge of Being Overstretched—A Norwegian Qualitative Study of Employed Pregnant Women. *Health Care for Women International*, 31(6), 533-551.
<https://doi.org/10.1080/07399331003611459>
- Andersen, T. (2022, 28. mars 2022). Lederen kjente på skam da hun ble gravid. *Aftenposten*. Arbeidsmiljøloven. (2006). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Arbeidsplassforskriften. (2013). *Forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler (arbeidsplassforskriften)* (FOR-2011-12-06-1356). Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1356?q=forskrift%20om%20arbeidsplasser%20og>
- Arbeidstilsynet. (2021). *Tilrettelegging av arbeidet*. Arbeidstilsynet. Hentet 24. november 2021 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/tilrettelegging/>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Busch, T., Vanebo, J. O. & Johnsen, E. (2009). *Økonomistyring i det offentlige*. Universitetsforlaget. <https://doi.org/oai:nb.bibsys.no:990926622344702202>
URN:NBN:no-nb_digibok_2013103005023
- Børve, H. E. (2007). Pregnant Bodies: Norwegian Female Employees in Global Working Life. *European Journal of Women's Studies*, 14(4), 311-326.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177%2F1350506807081878>
- Carreiras, H. (2017). Gendered Organizational Dynamics in Military Contexts. I R. Woodward & C. Duncanson (Red.), *The Palgrave International Handbook of Gender and the Military* (1st ed. 2017. utg., s. 105-122). Palgrave Macmillan UK : Imprint: Palgrave Macmillan.
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. Polity Press.
- Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2018). *Research design : qualitative, quantitative & mixed methods approaches* (5th edition. utg.). Sage.
- Dalland, O. (2007). *Metode og oppgaveskriving for studenter* (4. utg. utg.). Gyldendal akademisk.
- Datatilsynet. (2015). Anonymisering av personopplysninger. I. Datatilsynet.
<https://www.datatilsynet.no/globalassets/global/dokumenter-pdf/er-skjema-ol/regelverk/veiledere/anonymisering-veileder-041115.pdf>
- Den nasjonale forskningsetiske komité for medisin og helsefag. (2009). Veiledning for forskningsetisk og vitenskapelig vurdering av kvalitative forskningsprosjekt innen medisin og helsefag. Hentet 14. april 2022, fra
<https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/med-helse/vurdering-av-kvalitative-forskningsprosjekt-innen-medisin-og-helsefag/>
- Det norske akademis ordbok. (2022). Oppfølging. I *Det norske akademis ordbok*.
<https://naob.no/ordbok/oppf%C3%B8lgning>
- DocuLive. (2021). *Forsvarets saks- og arkivsystem for elektronisk saksbehandling (eSAF)*.
- Drake, I. (1995). *Kvinner og ledelse - gjennom glasstaket?* TANO.
<https://doi.org/oai:nb.bibsys.no:999513465984702202>
URN:NBN:no-nb_digibok_2010042608080

-
- Fasting, K. & Sand, T. S. (2012). *Flere kvinner i Forsvaret? Tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret. Delrapport 2* (NIH/F 01/2012). F. høgskole & N. i. F. institutt.
https://www.researchgate.net/publication/278079368_Flere_kvinner_i_Forsvaret_Tiltak_for_å_øke_kvinnandelen_i_Forsvaret_Delrapport_2/link/557bf3d708ae26eada8b1cae/download
- Flaten, L. A. (2004). Flere gravide skaper utfordringer. *I Marinen*.
<https://df77j384wa9ac.cloudfront.net/arkiv/Tidsskrifter-andre/I-Marinen/1-9.pdf>
- Forskrift om forplantningsskader i arbeidsmiljø. (1995). *Forskrift om forplantningsskader og arbeidsmiljø* (FOR-1995-08-25-768). Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/1995-08-25-768>
- Forsvaret. (2014). *Direktiv for HR-området*. FOBID.
- Forsvaret. (2020). *Forsvarets grunnsyn på ledelse*. https://www.forsvaret.no/soldater-og-ansatte/regelverk/Forsvarets-grunnsyn-ledelse.pdf/_attachment/inline/74262ea3-bbbd-468d-8464-66136d4c7391:2579a67ab56d8ef777618b0da381a722513075b2/Forsvarets%20grunnsyn%20pa%CC%8A%20ledelse.pdf
- Forsvaret. (2022). *Forsvarets årsrapport – Forsvarets likestillingsredegjørelse etter aktivitets- og redegjøringsplikten*. DocuLive. <https://www.forsvaret.no/aktuelt-og-presse/publikasjoner/forsvarets-arsrapport/faar2021>
- Forsvarets intranett. (2021). *Forsvarets intranett*.
- Forsvarets overkommando. (1974). *Veiledning i militært lederskap*. Forsvarets overkommando. Hærstaben. <https://doi.org/oai:nb.bibsys.no:990007327704702202>
URN:NBN:no-nb_digibok_2013061806047
- Forsvarets personell- og vernepliktssenter. (2019). *Tertialrapport 3 2019 FPVS* (2018042660-088). DocuLive.
- Forsvarsdepartementet. (1977). *Kunngjøring til Forsvaret*. Forsvarsdepartementet. Grøndahl & Søn Trykkeri. FOBID
- Forsvarsdepartementet. (1997). *Strategisk plan for likestilling i Forsvaret* [Brosjyre].
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/strategisk-plan-for-likestilling-i-forsv/id87430/>
- Forsvarsdepartementet. (2008, 1. februar). *Norges første kvinnelige kontreadmiral*
<https://www.regjeringen.no/no/dokumentarkiv/stoltenberg-ii/fd/Nyheter-og-pressemeldinger/Nyheter/2008/norges-forste-kvinnelige-kontreadmiral/id498987/>
- Forsvarsdepartementet. (2014). *Allmenn verneplikt*. Forsvarsdepartementet. Regjeringen.
<https://www.regjeringen.no/no/tema/forsvar/innsikt/allmenn-verneplikt/id2009109/?msclkid=93d8bc17cb1211ec9939ef54e362f16f>
- Forsvarspersonelloven. (2004). *Lov om forsvarspersonell* (LOV-2004-07-02-59). Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/NLO/lov/2004-07-02-59>
- Forsvarssjefens internrevisjon. (2021). *Forsvarets etterlevelse av Likestillings- og diskrimineringsloven* (3/2019).
- Forsvarsstaben. (2019). *FSJ VP 2019-22 R&T nr. 3 – Vedlegg H-1 Oppdrag til SJ FPVS* (2017036574-205). DocuLive.
- Grunnloven. (2020). *Kongeriket Norges Grunnlov* (LOV-1814-05-17). Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1814-05-17>
- Halstensen, M. (2019, 08.03.2019). *Forsvaret vil ha flere kvinner – men vil Forsvaret ha flere mødre?* Befalets fellesorganisasjon. <https://www.bfo.no/nyhetartikkel/Vil-Forsvaret-ha-flere-m%C3%B8dre>
- Håkonsen, K. M. (2009). *Innføring i psykologi*. Gyldendal akademisk.
<https://doi.org/oai:nb.bibsys.no:990924265574702202>

-
- URN:NBN:no-nb_digibok_2016012006018
Idébanken. (2022). *Gjør gravidepolitikken kjent for alle*. Idébanken. Hentet 19. mars 2022 fra <https://www.idebanken.org/kloke-grep/artikler/gjor-gravidepolitikken-kjent-for-alle>
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Cappelen Damm akademisk.
- Johannessen, H. A. (2021, 18. mars). *Hva er psykososialt arbeidsmiljø?* Statens arbeidsmiljøinstitutt,. Hentet 1. mai fra <https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/hva-er-psykososialt-arbeidsmiljo/>
- Johansen, R. B., Fosse, T. H. & Boe, O. (Red.). (2019). *Militær ledelse*. Fagbokforlaget. <https://doi.org/oai:nb.bibsys.no:999920004492402202>
- URN:NBN:no-nb_digibok_2021112548568.
- Johnsen, H. D. (2009). Hva er kjønn? *VEREN*, 27-32.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. BasicBooks.
- Kunnskapsdepartementet. (2021). Etikk i forskningen. <https://www.regjeringen.no/no/tema/forskning/innsiktsartikler/etikk-i-forskningen/id2000710/>
- Kvande, E. (2007). *Doing gender in flexible organizations*. Fagbokforl.
- Kvande, E. & Rasmussen, B. (1990). *Nye kvinneliv – Kvinner i menns organisasjoner*. Ad notam. <https://doi.org/oai:nb.bibsys.no:999003932464702202>
- URN:NBN:no-nb_digibok_2007110504095
- Kvande, E. & Rasmussen, B. (1992). *Fra kvinner og ledelse til kjønn og organisasjoner: kvinneperspektiv på LOS-forskningen: state of the art* (LOS-notat: 1992:3). N. r. f. a. samfunnsforskning. https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2016090508137
- Kvarving, L. P. (2019). *Gender Perspectives in the Armed Forces and Military Operations: An uphill battle : Cultural, structural and functional factors that prevent or promote implementation of UNSCR 1325 in the Norwegian Armed Forces and NATO* [Doktorgradsavhandling, Universitetet i Oslo]. DUO Research Archive. <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/81318/PhD-Kvarving-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kvernes, O. m. f. (2022). *Gravid medarbeider – Å tilrettelegge er gull verdt*. I Idébanken (Red.). Idébanken- for et arbeidsliv som inkluderer. <https://mag.idebanken.org/gravide/>
- Lauritzen, T. & Leirvik, B. (2008). *Med et kjønnsperspektiv på Forsvaret som arbeidsorganisasjon- et teorinotat* (ØF-notat nr. 08/2008). Østlandsforskning. <https://www.ostforsk.no/wp-content/uploads/2015/01/082008.pdf>
- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2018). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (LOV-2017-06-16-51). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2012). *Uttalelse- spørsmål om forskjellsbehandling på grunn av manglende tilrettelegging for gravid*. https://www.ldo.no/globalassets/arkiv/uttalelser_pdf/2012/12_401.pdf
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2021a). *Graviditet*. Likestillings- og diskrimineringsombudet. Hentet 3. november fra <https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/tilrettelegging-pa-jobb/graviditet/>
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2021b). *Tilrettelegging*. <https://www.ldo.no/diskriminert/pa-jobb/gravidforeldrepermisjon/tilrettelegging/>
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2022). *Ikke fått tilrettelegging*. Hentet 22. april fra https://www.ldo.no/diskriminert_aldstart/diskriminert_ald/arbeidsliv/gravid/Tilrettelegging/

-
- Likestillingsloven. (1978). *Lov av 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene*.
<https://www.nb.no/items/8cb304d82aa515b785ddad3f2013a4be?page=3&searchText=likestillingsloven%201978>
- Lorentz, C. (2018, 6. desember 2018). *Gravid og sykefravær*. I IA-podden.
- Luftforsvaret. (2021). *Bestemmelse for militær lufttjeneste (100-G)*. FOBID.
- Løkås, M. K. (2021). *Kvinner til sjøs, arbeidslivets tapere? En kvalitativ studie om arbeidsgivers tilrettelegging av svangerskap, foreldrepermisjon og småbarnsliv* [Masteroppgave, Nord universitet]. <https://nordopen.nord.no/nord-xmlui/handle/11250/2778459>
- Meld. St. 7 (2015-2016). (2015). *Likestilling i praksis*. 1.-o. i. Barne-. Regjeringen.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-7-20152016/id2456562/>
- Meld. St. 14 (2020-2021). (2021). *Perspektivmeldingen 2021*. Finansdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14-20202021/id2834218/>
- NAV. (2021). *Inkluderingsstilsudd*. Hentet 22. april fra
<https://www.nav.no/no/bedrift/oppfolging/sykmeldt-arbeidstaker/relatert-informasjon/slik-folger-du-opp-sykmeldte/tilrettelegging/inkluderingsstilsudd>
- NAV. (2022). *All informasjon om svangerskapsenger*. Hentet 22. april fra
<https://familie.nav.no/om-svangerskapsenger>
- Nergaard, K., Jordfald, B. & Skalle, N. M. K. (2003). *Gravid og i jobb- Bedriftens politikk for tilrettelegging av arbeidet for gravide arbeidstakere* (Fafo-rapport 413). FAFO.
https://www.fafo.no/media/com_netsukii/413.pdf
- Netland, K. S. (2013). *Karrierestopp med kvinnekropp? - en analyse av kvinnelige habitus, karrierevalg og kjønnsdominans i Forsvaret* [Master, Universitetet i Tromsø].
<https://hdl.handle.net/10037/5465>
- NOU 1973: 37. (1973). *Kvinnetjenesten i Forsvaret*. Forsvarsdepartementet.
https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2011053005050
- NOU 2004: 5. (2004). *Arbeidslivslovutvalget – Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst*. A.-o. administrasjonsdepartementet. Regjeringen.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2004-5/id384819/>
- NOU 2005: 8. (2005). *Likeverd og tilgjengelighet*. Justis- og politidepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2005-8/id390520/>
- NOU 2012: 15. (2012). *Politikk for likestilling*. Regjeringen.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-15/id699800/>
- Næringslivets Hovedorganisasjon. (2018). *Verden og oss – Næringslivets perspektivmelding 2018*. M. Grafisk. https://www.nho.no/siteassets/publikasjoner/naringslivets-perspektivmelding/pdf-er-30okt18/nho_perspektivmeldingen_hele_web_lowres.pdf
- Orsten, L. (1999). *Forsvarssak eller kvinnesak?: Utviklingen av yrkesmessig likestilling for kvinner i Forsvaret*. I. Institutt for Forsvarsstudier.
- Osnes, K. G. (2009). *Et lederperspektiv på tilrettelegging av arbeidet for gravide arbeidstakere* [Masteroppgave, Diakonhjemmet høgskole,].
<https://vid.brage.unit.no/vid-xmlui/handle/11250/98391>
- Pedersen, E., H., N. T., Egeland, C. & Tøge, A. G. I., M. H. (2021). *Diskriminering av foreldre i arbeidslivet - Forekomst av og erfaringer med negativ forskjellbehandling* (2021:03). https://www.ldo.no/globalassets/ldo_2019/bilder-til-nye-nettsider/arbeidsliv/afi-diskriminering-av-foreldre-i-arbeidslivet.pdf
- Personopplysningsloven. (2018). *Lov om behandling av personopplysninger* (LOV-2018-06-15-38). Lovdata. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-15-38/*#*

-
- Pettersen, B. (2006). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) - Med kommentarer av Børre Pettersen* (1. utgave, 2. opplag. utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Prop. 1 S (2020-2021). (2020). *Statsbudsjettet 2021- Tildelingsbrev til Likestillings- og diskrimineringsombudet* [Tildelingsbrev til Likestillings- og diskrimineringsombudet,]. Kulturdepartementet. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/contentassets/7810678ef3fe48d2927637a83abcd90f/tildelingsbrev-likestillings-og-diskrimineringsombudet-2021.pdf>
- Prop. 1 S (2021-2022). (2021). *FOR BUDSJETTÅRET 2022 — Utgiftskapitler: 1700–1791 Inntektskapitler: 4700–4799*. Forsvarsdepartementet. Forsvarsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-1-s-20212022/id2874917/>
- Pryser, T. (1992). Forsvar for kvinners plass i Forsvaret. *Nytt om kvinneforskning*, 3/92, 99-102. https://issuu.com/kildenkjonnsforskning.no/docs/kvinneforskning_3_92
- Regjeringen. (2018). *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv – Et arbeidsliv med plass for alle*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Regjeringen. https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/ia-avtalen-20192022/id2623741/
- Rieck, K. M. E. & Telle, K. (2012). *Sick leave before, during and after pregnancy* (No. 690). S. sentralbyrå. <https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/DP/dp690.pdf>
- Rones, N. (2013). Den norske forsvarstradisjonen – en bremsekloss for økt kvinneandel. I F. B. Steder (Red.), *Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl?* (s. 53-82). Abstrakt forlag AS.
- Rones, N. & Fasting, K. (2017). Theorizing Military Masculinities and National Identities: The Norwegian Experience. I R. Woodward & C. Duncanson (Red.), *The Palgrave International Handbook of Gender and the Military* (1st ed. 2017. utg., s. 145-162). Palgrave Macmillan UK : Imprint: Palgrave Macmillan.
- Sejbaek, C. S., Pedersen, J., Schlünssen, V., Begtrup, L. M., Juhl, M., Bonde, J. P., Kristensen, P., Bay, H., Ramlau-Hansen, C. H. & Hougaard, K. S. (2020). The influence of multiple occupational exposures on absence from work in pregnancy: a prospective cohort study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, (1), 60-68. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3840>
- Sjøforsvaret. (2018). *Instruks om helsekrav i Sjøforsvaret*. Sjef Saniteten i Sjøforsvaret.
- Sjøforsvaret. (2021a). *Føringer for forvaltning av personell i Sjøforsvaret i forbindelse med graviditet og foreldrepermisjon* (2021023952-001).
- Sjøforsvaret. (2021b). *Sjøforsvarets veiledning for forvaltning av personell i forbindelse med graviditet og foreldrepermisjon* (2021032952-001). FOBID (B).
- St. meld. nr. 36 (2006-2007). *Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*. Forsvarsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-36-2006-2007-/id475314/>
- St. meld. nr. 62 (1974-75). *Kvinnetjenesten i Forsvaret*. Forsvarsdepartementet. <https://www.nb.no/statsmaktene/nb/d2374df7341dbdb510aa05208fec15e7?index=1#1057>
- Statens arbeidsmiljøinstitutt. (2020, 25. februar 2020). *Belastende arbeidsmiljø aukar risikoen for sjukefråvær blant gravide*. Statens arbeidsmiljøinstitutt, . <https://stami.no/belastende-arbeidsmiljo-aukar-risikoen-for-sjukefravaer-blant-gravide/>
- Statistisk sentralbyrå. (2021). *Fakta om likestilling*. Statistisk sentralbyrå. Hentet 3. desember fra <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>

-
- Statistisk sentralbyrå. (2022). *Statistikkbanken: Fødte*. <https://www.ssb.no/befolkning/fodte-og-dode/statistikk/fodte>
- Steder, F. B. (Red.). (2013). *Militære kvinner : Forsvarets akilleshæl?* Abstrakt forlag.
- Stette, Ø. (Red.). (2018). *Likestilling og diskriminering. Likestillings- og diskrimineringsloven. Diskrimineringsombudsloven. Med forarbeider og kommentarer*. Pedlex. https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2021092748034.
- Strand, K. (Red.). (1991). *Graviditet og arbeid - Artikler fra en forelesningsrekke*. Universitetet i Oslo, Institutt for forebyggende medisin. <https://doi.org/oai:nb.bibsys.no:999114580184702202>
URN:NBN:no-nb_digibok_2010111208010.
- Strand, K. (2001a). Gravide arbeidstakere. *Tidsskrift for Den norske lægeforening*, 121(19), 2300. http://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digitidsskrift_2020033181558_001
- Strand, K. (2001b). *Pregnancy at work - work conditions, job adjustment and sickness absence in pregnancy*. Institute of General Practice and Community Medicine, University of Oslo. <https://doi.org/oai:nb.bibsys.no:990102946274702202>
URN:NBN:no-nb_digibok_2008112704095
- Strand, K. R. (2011). *Betydningen av alder, militær grad og kjønn for karriere og karriereutvikling - en statistisk analyse av karriereundersøkelsen i Hæren* (FFI-rapport 2011/oo565). (Forskning på årskull, Issue. <https://www.ffi.no/en/publications-archive/betydningen-av-alder-militaer-grad-og-kjonn-for-karriere-og-karriereutvikling-en-statistisk-analyse-av-karriereundersokelsen-i-haeren>
- Teigen, K. H. & Kennair, L. E. O. (2019). Skam. I E. Bolstad (Red.), *Store norske leksikon*. <https://snl.no/skam>
- Tjora, A. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_202009250751
- Tveiten, L. (2013). *Tilrettelegging for gravide arbeidstakere i et lederperspektiv* [Masteroppgave, Diakonhjemmet høgskole,]. <https://vid.brage.unit.no/vid-xmlui/handle/11250/98489>
- Unntak fra og deleg. etter likestillingsloven. (1979). *Ikrafttredelse av lov av 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene. Unntak fra loven og delegasjon av fullmakt* (FOR-1979-03-09-1). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/DEL/forskrift/1979-03-09-1>
- Utvalg for høyere kvinneandel. (2007). *Utvalg for større kvinneandel i Forsvaret- Rapport*. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fd/dokumenter/kvinnerapport_110407_nettsversjon.pdf
- Vetti, Å. (2008). Hva har vi gjort når det gjelder gravide arbeidstakere og seniorpolitikk? I. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/krd/kampanjer/kvalitetskommuner/for-edrag/sykefravar1208/vetti.pdf>
- Værnø, G. & Sveri, E. (1990). *Kvinnenes forsvarshistorie*. Kvinners frivillige beredskap, Wergeland, E. (1999). *Healthy working conditions in pregnancy*. Institute of General Practice and Community Medicine, University of Oslo. <https://doi.org/oai:nb.bibsys.no:999909121164702202>
URN:NBN:no-nb_digibok_2008082604041
- Wergeland, E., Strand, K. & Endresen, E. H. (1991). *Gravid i Norge ved inngangen til nittiårene*. Universitetet i Oslo, Institutt for forebyggende medisin. <https://doi.org/oai:nb.bibsys.no:999111711344702202>
URN:NBN:no-nb_digibok_2009071301044
- Woodward, R. & Duncanson, C. (2017). An Introduction to Gender and the Military. I R. Woodward & C. Duncanson (Red.), *The Palgrave International Handbook of Gender*

and the Military (1st ed. 2017. utg., s. 1-20). Palgrave Macmillan UK : Imprint:
Palgrave Macmillan.

Øvrebø, G. (2004, 9. desember).
Gravide får dårlig jobb på land. *NRK Vestland*. <https://www.nrk.no/vestland/gravide-far-darlig-jobb-pa-land-1.204543#:~:text=Offiserer%20i%20Sj%C3%B8forsvaret%20m%C3%A5%20jobbe,forhold%20til%20utdannelse%20og%20erfaring>.

Vedlegg A: Informasjonsskriv

Informasjonsskriv vedrørende deltakelse i forskningsprosjektet:

«Kvinner går svanger med et ønske om en karriere i Forsvaret-
Men ønsker Forsvaret svangre karrieredamer?»

En studie av tilrettelegging, oppfølging og ivaretagelse av gravide i Forsvaret

Dette er en forespørsel til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å belyse i hvilken grad Forsvaret tilrettelegger for, følger opp og ivaretar gravide militære arbeidstakere. I dette skrivet får du informasjon om prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Bakgrunn og formål

Forskningsprosjektet er en masteroppgave som skrives som avsluttende del av masterstudiet ved Forsvarets høyskole. Prosjektet har som formål å belyse i hvilken grad Forsvaret tilrettelegger for, følger opp og ivaretar gravide militære arbeidstakere. Studien skal intervju tidligere gravide militære tilsatte fra alle forsvarsgrenene.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du mottar dette informasjonsskrivet som en forespørsel på om du kan tenke deg å delta i prosjektet. Din deltagelse i studien er ønskelig, da du har tidligere erfaring med å være gravid militært tilsatt i Forsvaret. Metoden for utvelgelse av respondenter gjøres etter den såkalte «snøballmetoden»: dette betyr at det er noen som har tipset oss om at du kan være en aktuell kandidat å spørre om å delta i denne studien.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Datainnsamling til dette prosjektet vil innbefatte intervjuer. Spørsmålene under intervjuet vil omhandle dine erfaringer vedrørende tilrettelegging, oppfølging og ivaretagelse under din graviditet. Intervjuet vil bli utført av undertegnede og ha en varighet på ca. 60 minutter, men det er ønskelig at det settes av 90 minutter. Intervjuet vil bli gjennomført i løpet av høsten 2021 og vil primært bli gjennomført fysisk, sekundært som en videokonferanse. Vi avtaler et sted hvor du er komfortabel med å gjennomføre intervjuet.

Intervjuet vil, med din tillatelse, bli tatt opp med digital lydopptaker/digitalt opptak i den hensikt å sikre mest mulig korrekt gjengivelse. Etter intervjuet vil dette bli transkribert og anonymisert. I intervjuet ber vi deg om å ikke oppgi navn på tredjepersoner, men heller omtale disse i form av deres funksjon (eksempelvis «linjeleder», «P-off» etc).

Dine rettigheter

Det er frivillig å delta i prosjektet. Dersom du skulle ønske å trekke deg fra studien, kan du gjøre dette når som helst uten å måtte oppgi noen årsak. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet umiddelbart. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg dersom du ikke ønsker å delta, eller dersom du senere velger å trekke deg.

Du har også rett til å få se hvilken informasjon som vi samler inn om deg og be om å få en kopi av dine opplysninger. Dersom det er noen opplysninger du mener er feil, kan du si ifra til undertegnede, eller eventuelt veileder, for å få dette rettet. Dersom du mener at vi har bedrevet uforsiktig eller uriktig behandling av dine opplysninger, kan du klage til Datatilsynet. Det er kun etter at du har signert samtykkeerklæringen at vi vil behandle informasjon om deg.

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du dermed rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, samt få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende,
- å få slettet personopplysninger om deg,
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av personopplysningene dine.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Dine personopplysninger vil kun bli benyttet til formålet som vi har fortalt deg om i dette informasjonsskrivet. Dine opplysninger vil bli behandlet konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Lagring foregår på sikker plattform med tofaktorautentisering.

Det er kun undertegnede og min veileder (se opplysninger nederst) som vil ha tilgang til personidentifiserbare opplysninger, og vi vil ikke dele disse med andre. Ditt navn med tilhørende kontaktopplysninger vil erstattes med en kode som lagres på egen navneliste fra øvrige data.

Deltakere blir anonymisert og du vil ikke kunne identifiseres i masteroppgaven.

Dine opplysninger, samt opptak av intervju med tilhørende notater vil bli slettet når forskningsprosjektet er avsluttet og sensur for oppgaven er foretatt. Dette er planlagt avsluttet 26. august 2022.

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

Det er Forsvarets høgskole som er behandlingsansvarlig institusjon. På oppdrag fra Forsvarets høgskole har Norsk senter for forskningsdata AS (NSD) vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket. Ved spørsmål vedrørende godkjenning av prosjektet, kan du ta kontakt med:

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS

personverntjenester@nsd.no

Tlf: 55 58 21 17

Eller

Forsvarets personvernombud

Rolf Eldevik

reldevik@mil.no

Studien er i tillegg godkjent av Forsvarets forskningsnemnd. Forsvarets forskningsnemnd kan kontaktes på:

Forsvarets forskningsnemnd

fhs.datautlevering@mil.no

Kontaktinformasjon

Ved spørsmål om studien, ta kontakt med:

Beate Follo

Masterstudent

bfollo@mil.no

Tlf: 971 89 456

Eller ansvarlig veileder:

Lena Kvarving

Oberstløytnant/PhD

lkvarving@gmail.com

Tlf: (+46) 70 292 12 42

Eller biveileder:

Helge Danielsen

Professor

hdanielsen@mil.no

Tlf: 951 79 374

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om studien angående tilrettelegging, oppfølging og ivaretagelse av gravide tilsatte i Forsvaret. Jeg er innforstått med mine rettigheter og at min deltagelse er frivillig.

Jeg har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i individuelt intervju
- at intervjuet blir tatt opp med lydopptaker

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

Signatur av prosjektdeltager, dato

Vedlegg B: Intervjuguide

Intervjuguide for forskningsprosjekt:

«Kvinner går svanger med et ønske om en karriere i Forsvaret-

Men ønsker Forsvaret svangre karrierkvinner?»

En studie av tilrettelegging, oppfølging og ivaretagelse av gravide i Forsvaret

1. Kan du fortelle kort om svangerskapet ditt fra du fant ut at du var gravid, til du informerte arbeidsgiver og avslutningsvis til du gikk ut i svangerskapspermisjon?

Tema: Tilrettelegging

2. Hadde du en stilling da du ble gravid som medførte behov for tilrettelegging og/eller midlertidig omdisponering?
3. Hvilke behov for tilrettelegging hadde du under svangerskapet?
4. I hvilken grad ble dine behov for tilrettelegging innfridd?
Oppfølgingsspørsmål: Dialog med arbeidsgiver, medvirkningsplikt osv.
5. I hvilken grad kjente du til dine rettigheter og plikter som gravid militær arbeidstaker?
Eksempelvis: Rett på tilrettelegging, rett på egnet sted for å hvile osv.
6. I hvilken grad var du kjent med FBHTs *Rødliste over aktiviteter som ikke er forenlig med perioden før, under og etter graviditet*, og hvorvidt din stilling stod på denne lista?
Oppfølgingsspørsmål: ved eventuell 'rødlisting': Var du kjent med at din stilling innebar aktiviteter som gjorde at du ikke kunne fortsette i din stilling da du ble gravid?

Tema: Oppfølging

7. I hvilken grad var relevant informasjon om graviditet i Forsvaret tilgjengelig?
(Eksempelvis: retningslinjer, oppfølgingsprosedyrer, rutiner etc).
8. Hvor fant du informasjon om hvilke retningslinjer som gjaldt for deg under graviditeten?
9. I hvilken grad fikk du inntrykk av at arbeidsgiver kjente til dine rettigheter og plikter som gravid, og i hvilken grad fikk du informasjon om disse?

-
10. I hvilken grad fikk du karriereveiledning og ble rådført om karrieremessige veivalg under graviditeten?

Tema: Ivaretakelse

11. Hvilke avveiningsfaktorer lå bak tidspunktet du valgte å orientere din arbeidsgiver om graviditeten?
12. Hvordan opplevde du å orientere arbeidsgiver om graviditeten?
13. Hvordan opplevde du å bli ivaretatt gjennom svangerskapet?
(Relevante arbeidsoppgaver, karrieremessige hensyn, kontakt med hjemmeavdeling, informasjon fra arbeidsgiver etc).
14. Vet du om din arbeidsgiver hadde tidligere erfaring med gravide militært tilsatte?
15. Hvilken rolle mener du leder spiller i å ivareta og tilrettelegge for gravide?

Tema: Maskulinitet og maskuline organisasjoner

16. I hvilken grad mener du, basert på din egen erfaring og den generelle oppfatning du sitter med, at Forsvaret tilrettelegger for, følger opp og ivaretar sine gravide militært tilsatte?
17. Forsvaret er tradisjonelt en maskulin organisasjon. I hvilken grad tror du at utøvd praksis av tilrettelegging, oppfølging og ivaretakelse av gravide militært tilsatte har noen sammenheng med dette?

Tema: Generelt om graviditet i Forsvaret

18. Forsvaret har forpliktet seg til Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Flere statlige virksomheter har etablert såkalte jordmorprosjekter, hvor jordmor tilknyttet virksomhetene bidrar i tilrettelegging for gravide. Dette gjøres bl.a. ved å delta i såkalte trepartssamtaler mellom den gravide selv, hennes leder og jordmor. Jordmor bistår lederne med sin kompetanse om graviditet og lovfestet tilretteleggingsplikt for arbeidsgiver, samt har fortløpende dialog med den gravide om tilrettelegging og avklaringer vedrørende eventuelle risikofaktorer i arbeidsmiljøet. Kan du gjøre deg noen betraktninger rundt et tilsvarende tilbud i Forsvaret?
19. Sett i ettertid, var det jobbrelaterte utfordringer ved graviditeten du ikke var forberedt på?

20. Hva mener du Forsvaret som arbeidsgiver bør fortsette med, videreutvikle eller begynne med for å sørge for at gravide:

- a. opplever tilfredsstillende tilrettelegging under graviditeten?
- b. opplever et system for oppfølging under graviditeten?
- c. opplever å bli godt ivaretatt under graviditeten?

21. For å kvantifisere - På en skala fra 1-5;

- a) I hvilken grad mener du at du fikk den tilrettelegging du hadde behov for?
- b) I hvilken grad opplevde du at det eksisterte et system med retningslinjer/prosedyrer etc. for å følge deg opp under graviditeten?
- c) I hvilken grad opplevde du at arbeidsgiver ivaretok deg under graviditeten?

Vedlegg C: Variabelliste

Variabelliste for forskningsprosjekt:

«Kvinner går svanger med et ønske om en karriere i Forsvaret-

Men ønsker Forsvaret svangre karrierkvinner?»

En studie av tilrettelegging, oppfølging og ivaretagelse av gravide i Forsvaret

Prosjektet har som formål å belyse i hvilken grad Forsvaret tilrettelegger for, følger opp og ivaretar gravide militære arbeidstakere. Det er derfor vurdert å være hensiktsmessig å foreta uttrekk fra Forsvarets ERP-system SAP for å kunne tallfeste faktorer som bl.a. teoretisk populasjon for studien, populasjon pr. år etc. Under finnes en uttømmende liste over alle variabler som benyttes ved uttrekk fra Forsvarets ERP-datasystem (SAP).

Variabler

- Kjønn: Kvinne
- Tilsetningsforhold: Militær
- Fraværskode for foreldrepermisjon: Ja
- Tidsperiode for når kode for foreldrepermisjon er benyttet: Siste 10 år sortert på pr. år (dersom systemet har mulighet for historikk så langt tilbake)
- Forsvarsgren: Sjøforsvaret, Luftforsvaret, Hæren og Heimevernet (Avdekke om det er grenvise forskjeller)
- Bransje: Operativ, forvaltning og teknisk (Avdekke om det er bransjemessige forskjeller)

Vedlegg D: Meldeskjema NSD

20.01.2022, 09:57

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

Vurdering

Referansenummer

382472

Prosjekttittel

«Kvinner går svanger med et ønske om en karriere i Forsvaret- Men ønsker Forsvaret svangre karrierekvinner?» -En studie av tilrettelegging, oppfølging og ivaretagelse av gravide i Forsvaret.

Behandlingsansvarlig institusjon

Forsvarets Høgskole / Forsvarets stabsskole

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Lena Kvarving, lkvarving@gmail.com, tlf: +46702921242

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Beate Follo, bfollo@mil.no, tlf: 97189456

Prosjektperiode

02.08.2021 - 26.08.2022

Vurdering (2)

10.01.2022 - Vurdert

Personverntjenester har vurdert endringen registrert 07.01.2022.

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 10.01.2022. Behandlingen kan fortsette.

LOVLIG GRUNNLAG – TREDJEPERSONER

Prosjektet har som formål å belyse i hvilken grad Forsvaret tilrettelegger for, følger opp og ivaretar gravide militære arbeidstakere. Prosjektet vil intervju tidligere gravide militært ansatte i Forsvaret mellom annet om hvordan de opplevde arbeidsgivers håndtering av dem som gravide arbeidstakere. I datainnsamlingen kan det derfor fremkomme personopplysninger om tredjeperson, nærmere bestemt ledere som hadde en forvaltningsrolle ovenfor den gravide ansatte. Deltagerne oppfordres til å ikke oppgi direkte identifiserende opplysninger om tredjeperson, og så langt det lar seg gjøre ikke snakke om enkeltindivider. Kun alminnelige kategorier av personopplysninger om tredjeperson vil registreres. Koblingsnøkkel med deltagerens navn og bakgrunnsopplysninger vil lagres atskilt fra lydopptak, og personopplysninger anonymiseres fortløpende.

Vår vurdering er at behandlingen oppfyller vilkåret om vitenskapelig forskning, jf. personopplysningsloven §

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/6152d442-b058-490b-90fa-57f6ae0416bb>

14

8, og dermed utfører en oppgave i allmenhetens interesse.

Lovlig grunnlag for behandlingen av alminnelige personopplysninger er dermed at den er nødvendig for å utføre en oppgave i allmenhetens interesse, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav e, samt for formål knyttet til vitenskapelig forskning, jf. personopplysningsloven § 8, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 3.

Behandlingen er omfattet av nødvendige garantier for å sikre den registrertes rettigheter og friheter, jf. personvernforordningen art. 89 nr. 1.

PERSONVERNPRINSIPPER

Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at behandlingen er omfattet av nødvendige garantier
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER – TREDJEPERSONER

Å informere tredjepersoner ville medføre risiko for at potensielle deltagere ikke ønsket å stille til intervju, eller at deltagere tilpasset sine svar. Personverntjenester vurderer derfor at det kan unntas fra informasjonsplikt etter art. 14 nr. 5 b), der personopplysninger ikke har blitt samlet inn fra den registrerte, siden informasjon til tredjeperson vil kunne gjøre det umulig eller i alvorlig grad vil hindre at prosjektets formål nås. Det skal ikke innhentes direkte identifiserende opplysninger om tredjeperson, og behandlingstiden vil være kort.

Ettersom prosjektet ikke vil ha tilgang til direkte identifiserende opplysninger om tredjepersoner, ville prosjektet dessuten måtte innhente ytterligere opplysninger om tredjepersoner for å kunne gi dem informasjon. Personverntjenester vurderer at ettersom formålet med behandlingen av tredjepersonopplysninger ikke krever at prosjektet kan identifisere tredjeperson, vil heller ikke prosjektet ha plikt til å innhente ytterligere opplysninger for å identifisere den registrerte med det formål å oppfylle kravene i personverregelverket, jf. art. 11 nr. 1.

I utgangspunktet har de registrerte, så lenge de kan identifiseres i datamaterialet, følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og protest (art. 21).

Tredjepersoner kan sende anmodning om å utøve sine rettigheter til prosjektleder eller personvernombud. Personverntjenester vurderer at det er grunnlag for å unnta fra rettigheter som vil gjøre det umulig å sikre konfidensialitet for deltagerne og rettigheter som vil gjøre det umulig eller i alvorlig grad hindre at prosjektets forskningsformål nås. Det må likevel gjøres en konkret vurdering av hvorvidt rettighetene kan utøves i hvert enkelt tilfelle.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Kontaktperson: Marita Ådnanes Helleland
Lykke til videre med prosjektet!

15.11.2021 - Vurdert

NSDs vurdering forutsetter at det foreligger en tillatelse fra Forsvarets forskningsnemd før datainnsamling går i gang.

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 15.11.2021 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte når Forsvarets forskningsnemd har gitt sin tillatelse.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger og særlige kategorier av personopplysninger om helseforhold frem til 26.08.2022.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

For særlige kategorier av personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet.

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Ved bruk av databehandler (spørreskjemalieferandør, skylagring eller videosamtale) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilken type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>.

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Kontaktperson hos NSD: Marita Ådnanes Helleland
Lykke til med prosjektet!

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. For du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilken type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fyll-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>.

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Kontaktperson hos NSD: Marita Ådnanes Helleland

Lykke til med prosjektet!

Vedlegg E: Tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret



1 av 2

Vår saksbehandler
Audun Benjamin Bengtson, aubengtson@mil.no
+47
FHS/FAGSTAB/SEK FOU ADM

Vår dato 2022-02-07
Vår referanse 2022/005917-002/FORSVARET/ 002

Tidligere dato **Tidligere referanse**

Til
Beate Follo
.
..

Kopi til
HV/HVST/G-1 SEKSJ/Jann Millnar Eggen
HÆR/HST/PAVD/Svenn Egil Nyberget Grøtte
LUFT/LST/STØTTE/A1 AVD/Dag Erling Jenssen
SJØ/SST/N1 SJØ/N1 PERS UTV/Sille Houge-Thiis Skjoldal

Tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål

1 Bakgrunn

Forsvarets høgskole (FHS) har mottatt din søknad av 20. januar 2022 om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål. Prosjektet det skal innhentes data til er en masteroppgave, og følgende problemstillinger er oppgitt: «I hvilken grad evner Forsvaret å tilrettelegge for, følge opp og ivareta gravide militære arbeidstakere?». Det skal gjennomføres intervju med militært tilsatte kvinner som har vært gravide ila. de siste 10-15 år. Tillatelse er innhentet fra Sille Houge-Thiis Skjoldal (Sjøforsvaret), Dag Erling Jenssen (Luftforsvaret), Svenn E Grøtte (Hæren) og Jann Millnar Eggen (Heimevernet).

2 Drøfting

Vurdering av søknader om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål er regulert av *Bestemmelse om utlevering av personopplysninger til forskning og gjennomføring av spørreundersøkelser*, fastsatt av sjef HR-avdelingen i Forsvarsstaben 1. mai 2018.

I henhold til punkt 2.3 og 2.4 i denne bestemmelsen er det en forskningsnemnd oppnevnt av sjef FHS som har myndighet til å behandle søknader om tillatelse til datainnsamling i Forsvaret. Kriterier og rettsgrunnlag som skal legges til grunn for vurderingen er omtalt i punkt 4.1 og 4.2.

Forskningsnemnda har vurdert din søknad som tilfredsstillende i henhold til gjeldende krav.

3 Vedtak

Søknad om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål innvilges. Tillatelsen gjelder til prosjektslutt 13. mai 2022.

4 Vilkår for tillatelsen

Det er kun gitt tillatelse til innhenting av det datamaterialet som fremgår av søknaden. Data hentet fra Forsvaret skal ikke benyttes til andre formål enn den aktuelle masteroppgaven. Ved prosjektslutt skal alle data hentet fra Forsvaret slettes. Det skal sendes sluttmelding til FHS vedlagt masteroppgaven. Sluttmelding sendes til fhs.datautlevering@mil.no

Postadresse
Postboks 800 Postmottak
2617 Lillehammer
Norge

Besøksadresse
Oslo mil/Akershus
0015 OSLO
Norge

Sivil telefon/telefaks
/

Militær telefon/telefaks
99/0500 3699

Epost/ Internett
postmottak@mil.no
www.forsvaret.no

Organisasjonsnummer
NO 986 105 174 MVA

Vedlegg
1