

# “Det er jo drepen å gjøre det samme om og om igjen”

## Om jobbengasjement blant kvinnelige offiserer i den norske hæren

Berit Valås, Liv Hanson Ausland, Steffen Torp

Berit Valås, MSc., bedriftsfysioterapeut, Forsvarets bedriftshelsetjeneste, Norge.

Forskningsgruppe for helsefremmende arbeid, Institutt for helse-, sosial- og velferdslag, Universitetet i Sørøst-Norge. E-post: bevalaas@online.no

Liv Hanson Ausland, Cand. Polit., førstelektor, Forskningsgruppe for helsefremmende arbeid, Institutt for helse-, sosial- og velferdslag, Universitetet i Sørøst-Norge.

E-post: Liv.H.Ausland@usn.no

Steffen Torp, Dr. Philos, professor, Forskningsgruppe for helsefremmende arbeid, Institutt for helse-, sosial- og velferdslag, Universitetet i Sørøst-Norge. E-post: Steffen.Torp@usn.no

Det norske Forsvaret har ikke klart å oppnå målsettingen om at 20% av yrkesmilitære skal være kvinner. Jobbengasjement fremheves i litteraturen som en viktig faktor for å klare å beholde ansatte i virksomheter. Målsettingen med denne kvalitative studien var å belyse hvilke faktorer norske kvinnelige offiserer fremhever som viktige for sitt jobbengasjement. Vi intervjuet tolv kvinnelige offiserer i den norske hæren og analyserte dataene tematisk. Funnene tyder på at en aktiv jobb, sosial støtte (fra menn), jobb-hjem-balanse og karrieretilpasning til livsfaser var av betydning for jobbengasjementet. Etter hvert i karrieren fremstår også Forsvarets fredsbevarende rolle som viktig. Studien viser at Forsvaret bør fortsette med en personalpolitikk som legger til rette for livsfasetilpasning av karrieren.

The Norwegian Armed Forces have not achieved their aim of employing 20% women in military positions. Work engagement is emphasized as an important factor for preventing employees to quit work. The aim of this qualitative study was to investigate which factors Norwegian female officers in the Norwegian Army highlight as important for their work engagement. We interviewed twelve female officers in depth. The findings indicate that an active job, social support (from men), work-home balance and career adaptation to phases of life are important for the work engagement of female officers. Gradually in their careers, the army's peace-keeping role appear to be important. The study shows that the army should develop their human resource management policy with adaptation to life phases for their officers.

## Innledning

Det norske militære forsvaret består av hovedgrenene luftforsvaret (luftrom), marinen (hav) og hæren (land). Norge innførte allmenn verneplikt for kvinner i Forsvaret i 2016 (1), og antallet kvinner som gjennomførte verneplikten har siden den gang økt fra 16% til 29% i 2019 (2). Andelen kvinner som fortsetter i militære stillinger etter endt verneplikt ser ikke ut til å øke tilsvarende. Totalt var antallet militært tilsatte kvinner 13% i 2019, mens det i Hæren var kun 11%.

Stortingsmelding nr. 36(2006-2007) (3) inneholdt klare føringer og mål om 20% kvinner i militære stillinger innen 2020, og dette ble senere omtalt i langtidsplaner for Forsvaret (4, 5). Langtidsplanen for Forsvaret for 2017-2020 (6) opprettholdt målet om økt kvinneandel i militære stillinger. Det ble lagt vekt på at ressurser i form av kaserneforhold, personlig bekledning og organisasjons- og ledelseskultur måtte tilrettelegges for å beholde kvinner i organisasjonen.

Litteraturen fremhever at kvinners karriere påvirkes av livsfasen hun befinner seg i, og at hun i større grad enn partneren tilpasser krevende jobber til familiesituasjonen (7). På tross av at flere kvinner enn menn fullfører høyere utdanning, ser kvinner ut til å velge type utdanning i tråd med et tradisjonelt kjønnsrollemønster (8). Militært tilsatte kvinner i Forsvaret har en tendens til å søke seg til støttefunksjoner, mens menn i større grad søker en operativ, vertikal karriere (9). Ifølge Strand finner kvinner det vanskelig å kombinere familie med en operativ karriere i Forsvaret, hvor erfaringer fra internasjonale operasjoner og hyppige stillingsbytter i ulike deler av landet er av betydning for avansement. Det fremheves i tillegg at de uformelle nettverkene og opplevelsen av å være i "den innerste kretsen" kan ha betydning for kvinnes karrierevalg i Forsvaret. I Hæren er de fleste sjefer menn, og kan ubevisst favorisere andre menn når det gjelder karriereveiledning og sosial støtte (9).

I Karasek og Theorells (10) sin krav-kontroll-støttemodell fremheves det at det i organisasjoner hvor arbeidstakere opplever en aktiv jobbsituasjon med høy grad av kontroll/selvbestemmelse og sosial støtte sammen med høye arbeidskrav, vil lære og utvikle seg samtidig som de er produktive (læringshypotesen). Torp et al. (11) har vist blant norske arbeidstakere at høye arbeidskrav, høy selvbestemmelse og god sosial støtte også er forbundet med høyt jobbengasjement.

Jobbengasjement er en viktig faktor for motivasjon, ytelse og læring i jobben, og kan dermed ha positive økonomiske og organisasjonsmessige konsekvenser for virksomheter (12, 13). Studier viser også at jobbengasjement kan være gunstig for de ansattes helse, øke jobbtilfredsheten, og forebygge at ansatte slutter i jobben (14, 11, 15). Jobbengasjement er definert av Schaufeli, Bakker (14) som en positiv, tilfredsstillende og arbeidsrelatert tilstand som kjennetegnes av vitalitet, entusiasme og evne til fordypning i arbeidet.

Forskning som gjelder kvinner i militære stillinger er i stor grad opptatt av om kvinner egner seg i stridende avdelinger grunnet lavere fysisk kapasitet eller om deres tilstedeværelse truer “det militære brorskap” (16). Så langt vi vet er det ikke publisert studier som har undersøkt kvinnelige offiserers jobbengasjement i Norge eller Norden. Formålet med denne studien var derfor å undersøke hvilke faktorer kvinnelige offiserer i Hæren fremhever som betydningsfulle for sitt jobbengasjement og hvordan dette påvirker deres ønske om å fortsette sin karriere i Forsvaret. Vi har valgt primært å ha et arbeidsmiljøperspektiv og ikke et kjønns-/feministisk perspektiv i studien.

## **Materiale og metode**

### *Hæren som kontekst*

Hæren utdanner sine offiserer ved Krigsskolen, og dette er i dag en 3-årig bachelorutdanning. Etter endt utdanning og pliktjeneste tilbys offiserene yrkestilsetting til fylte 60 år. Offiserer kan også oppnå yrkestilsetting i Forsvaret med en sivil bachelorutdanning ved å ta et års påbygning/ Årsstudium i militære fag. Videregående offisersutdanning var tidligere en ett- eller toårig stabsskole. I dag er dette en høyere offisersutdanning på masternivå som tilbys offiserer som innehar relevant utdanning og profesjonell erfaring (17). Offiserer i Forsvaret deltar på øvelser i ulik grad, og kan også ha døgnvakt i leiren. Det er normalt flere og lengre øvelser for offiserer i operative stillinger enn i stabstøtte-stillinger. Ifølge Forsvaret (2) hadde ansatte i Hæren gjennomsnittlig 26 øvingsdøgn i 2018. I tillegg skal alle offiserer være fysisk skikket til å inneha stillingen sin, og må årlig gjennomføre en tilpasset fysisk test (18).

### *Materiale*

Denne kvalitative studien er basert på dybdeintervju med kvinnelige offiserer i Hæren som minimum hadde gjennomført grunnleggende offisersutdanning. Kvinnene ble rekruttert til studien ved at Hærstaben sendte ut en felles mail til alle aktuelle kvinner med spørsmål om de ønsket å delta. Totalt var det 71 kvinner i Hæren som fylte kriteriet for utvalget. Av disse var det 25 kvinner som responderte på henvendelsen og ønsket å delta i studien. Totalt 12 kvinner ble valgt ut til intervju. Utvalget var basert på at de jobbet i ulike avdelinger i Hæren, at de hadde ulike stillinger og ulik alder. Gjennomsnittsalderen til kvinnene var 37 år (25-50 år) og deres ansiennitet i Forsvaret var i gjennomsnitt 15 år (6-30 år). Av de 12 kvinnene var 9 kvinner etablert med en partner, og 6 av kvinnene hadde barn. Alle etablerte kvinner var gift eller samboer med en mann som også jobbet i Forsvaret, med unntak av én kvinne. Hennes mann var også tidligere offiser i Forsvaret. Kvinnene i denne studien hadde alle gjennom-

ført befalsskole. Åtte av deltakerne hadde gjennomført Krigsskole eller høyere etter befalsskolen, mens fire deltakere hadde en sivil bachelorutdanning med kvalifiseringskurs/årsstudium.

### *Kvalitative intervjuer*

Intervjuer ble gjennomført på deltakernes eller førsteforfatters (B.V) arbeidsplass. Førsteforfatter var ansvarlig for å gjennomføre intervjuene og analysen. Analysen og resultatene ble fortløpende diskutert med medforfatterne. Det ble benyttet en semistrukturert intervjuguide. Intervjuene ble tatt opp med diktafon og deretter transkribert i sin helhet.

Intervjuene ble analysert tematisk i tråd med Kvale og Brinkmann (19). Totalt 202 sider med datamateriale ble lest flere ganger; meningbærende enheter ble identifisert og kodet empirinært; koder ble så abstrahert til underkategorier; og basert på likheter og forskjeller innad i enkeltintervjuer og mellom intervjuer ble underkategorier samlet i latente og manifeste kategorier.

### *Etikk*

Studien ble godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD; ref.nr 444087) og Forsvarets Høgskole. Alle kvinnene ga sitt skriftlige samtykke til deltakelse etter å ha blitt informert om deres rett til å trekke sitt samtykke når som helst uten å oppgi grunn.

## **Resultat**

De kvinnelige offiserene i denne studien hadde det til felles at de i utgangspunktet søkte befalsskole i Forsvaret fordi de var aktive og likte fysiske utfordringer. Som følge av den kvalitative analysen ble fire kategorier utviklet: Aktiv jobb; Sosial støtte fra menn; Jobb-hjem balanse; og Karriereutvikling. I tillegg presenteres kort hvilke forhold kvinnene fremhevet som viktig for at de ville eller hadde villet fortsette i Forsvaret.

### *Aktiv jobb*

De kvinnelige offiserene opplevde arbeidshverdagen som hektisk med mange arbeidsoppgaver samtidig og med korte tidsfrister på oppdukkende oppdrag, men de fleste likte å ha mye å gjøre og ha mye ansvar. Dersom de på undersøkelsestidspunktet satt i en stilling uten slike jobbkrav, beskrev flere av kvinnene at de undersøkte muligheten for å søke på en stilling som innebar en mer aktiv jobb. Kvinnene uttrykte at de stadige stillingsbyttene førte til at de fikk nye utfordringer, og at dette ga dem en mestringsfølelse som kunne oppleves som "en rus". De sa at «de er skrudd sammen sånn», at de likte at det skjedde litt og at det

lå i strukturen at de skulle skifte stillinger med jevne mellomrom. Dette gjaldt i stor grad de yngre offiserene, som beskrev at det beste med jobben i Forsvaret var når det var høyt tempo og mye aktivitet, slik som øvelser og deltakelse i internasjonale operasjoner (Tabell 1-Q1).

Flere beskrev at de hadde måttet jobbe ekstra hardt i forhold til mange av sine mannlige kollegaer, fordi de som kvinner opplevde at de var mer synlige. De jobbet hardt for å oppnå gode faglige resultater, men la også vekt på å være i god fysisk form. Flere av deltakerne trakk også frem at de ønsket like fysiske krav for menn og kvinner til spesifikke stillinger.

Tabell 1: Oversikt over studiens kategorier med illustrerende sitater

Kategori	Illustrerende sitat
<b>Aktiv jobb</b>	<i>Q1: Det er jo drepen hvis man skal gjøre det samme om igjen og om igjen. Sånn er man jo ikke skrudd sammen tror jeg i hvert fall. Ikke den helt jevne offiser, med mindre man ikke har måttet gi avkall på det overfor andre ting da.</i>
<b>Sosial støtte fra menn</b>	<i>Q2: Den sparringspartneren man har i et samboerforhold og særlig at han også er militær har jo gjort at man har fått reflektert litt og at man er flink til å spille hverandre gode i ulike settinger.</i>  <i>Q3: Nettverket var upopulært på Krigsskolen, og det å si at man skulle være med på det, nei... Jeg har ikke engasjert meg bare.</i>
<b>Jobb-hjem balanse</b>	<i>Q4: Jeg ser ikke Forsvaret som et godt sted å stifte familie. Man flytter mye på seg og ja, jeg har snakket med forsvarsunger som er på min alder og "overall" inntrykk er at de er litt rotløse. Akkurat det ønsker jeg ikke for ungene mine. Nei.</i>
<b>Karriereutvikling</b>	<i>Q5: Det kunne jo være at det skjedde noe som gjorde at man ikke trivdes med Forsvaret lenger, men etter hvert som årene går, så ser jeg ikke for meg noe annet egentlig. Skal du velge noe alternativt så bør du være i 30- årene. Når man bikker 40 så begynner man å tenke på pensjon.</i>
<b>Fortsette i Forsvaret</b>	<i>Q6: For meg så treffer veldig det der slagordet til Forsvaret; "Det er ikke for alle å tenke oss foran meg".</i>

### *Sosial støtte fra menn*

Selv om flere av de kvinnelige offiserene la vekt på at sosial støtte på jobben var viktig for at de trivdes så godt i Forsvaret framhevet de også den militære partneren. Han ble beskrevet som “en bauta” eller “klippe” og helt avgjørende for at de fortsatt jobbet i Forsvaret. Han var både deres mentor og nærmeste støtte (Tabell 1-Q2).

I Forsvaret er det opprettet et formelt nettverk, kalt Militært kvinnelig nettverk, som er ment som en støtte for kvinner ansatt i forsvarret. Kvinnene i studien hadde ulike oppfatninger om Militært kvinnelig nettverk representerte en sosial støtte for dem. De yngre offiserene identifiserte seg i mindre grad enn de eldre offiserene med nettverket, og var skeptiske til at Forsvaret skulle ha et eget kvinnenettverk (Tabell 1-Q3). De eldre erfarte etter hvert i karrieren at nettverket var en arena hvor de kunne etablere kontakt med, og søke støtte fra, andre kvinnelige offiserer.

### *Jobb-hjem balanse*

Behovet for å kunne balansere jobben med familieliv fremstod som betydningsfullt for kvinnene i denne studien, og arbeidsgivers tilrettelegging ble tillagt stor vekt. Tilretteleggingen som særlig ble trukket frem var fleksibilitet med tanke på arbeidstid og deltakelse på øvelser, spesielt etter at de hadde fått barn. Kvinnene ønsket å delta i internasjonale operasjoner så tidlig som mulig i karrieren, og kun noen få hadde valgt å reise ut etter at de hadde blitt mor.

Kvinnene fortalt at man måtte inneha mange ulike roller og stillinger for å gjøre karriere i Forsvaret. Dette innebar også å måtte flytte hyppig noe, som var vanskelig å få til å «gå opp» med å ha barn. De etablerte kvinnene med barn fortalte at de gjensidig tilpasset karrierene med sin militære partner slik at de byttet på å ta stillinger som innebar mye fravær fra hjemmet. Enkelte hadde rett og slett valgt å ikke få barn pga. denne jobbsituasjonen (Tabell 1-Q4).

### *Karriereutvikling*

Kvinnene i denne studien hadde minimum seks års erfaring fra Forsvaret og hadde gjennomført ulike nivåer av både sivil og militær utdanning. I analysen fremkom det at personlig og faglig utvikling gjennom hele karrieren var av betydning for jobbengasjementet. Kvinnene oppfattet karriereplanene ulikt avhengig av om de hadde gjennomført krigsskole eller ikke. For kvinnene med 3-årig krigsskole ble karriereplanen oppfattet som oversiktlig i årene etter krigsskolen. Kvinnene uten krigsskole beskrev seg selv som litt på siden og at de raskt “nådde toppen” når det gjaldt utdanning.

Deltakelse i internasjonale operasjoner ble av de fleste kvinnene fremhevet som viktig for en vertikal militær karriere. De beskrev utenlandstjenesten som betydningsfull fordi de da fikk praktisert det de hadde trent på, og sammenlignet det med at man gjerne ville slokke noen ordentlige branner hvis man var brannmann.

Deltakere som var i siste del av karrieren beskrev at karrierejaget hadde avtatt noe. De fortalte at deres alder var Forsvarets sterkeste kort for å beholde dem til pensjonsalder, som for tiden er 57 eller 60 år, og at muligheten for en sivil karriere ble svært begrenset når de nærmet seg 50 år. Samtidig så de positivt på å bli pensjonister tidlig (Tabell 1-Q5).

### *Fortsette i Forsvaret*

Denne studien belyser hvilke faktorer relatert til jobbengasjement som påvirket kvinnenes valg om å fortsette karrieren i Forsvaret. Karrieremulighetene i Forsvaret ble av kvinnene fremhevet som gode.

I starten av karrieren, før kvinnene hadde stiftet familie, var en aktiv jobb med øvelser og stort arbeidspress av betydning for jobbengasjementet. Senere i karrieren ble de samme faktorene beskrevet som en utfordring, da det ble krevende å finne en god balanse mellom å være tilstrekkelig til stede både for barna/familien og jobben. Tilrettelegginger fra arbeidsgiver i form av en helhetlig familiepolitikk hvor arbeidstid og deltakelse på øvelser ble tilpasset familiesituasjonen, ble derfor fremhevet som avgjørende for at de skulle kunne fortsette i Forsvaret.

For kvinnene var ikke samfunnsansvar en motivasjonsfaktor da de valgte å søke Forsvaret, men dette var noe som kom tydeligere frem etter hvert i karrieren. Flere av deltakerne trakk frem viktigheten av at Norge skulle være et foretrukket NATO-land og bidra i storsamfunnet gjennom deltakelse i internasjonale operasjoner. De ønsket å være en del av noe større enn seg selv (Tabell 1-Q6).

## **Diskusjon**

Denne artikkelen setter søkelys på hva som skaper jobbengasjement blant kvinnelige offiserer i Hæren. Funnene tyder på at en aktiv jobb med høye krav og høy autonomi, sosial støtte i organisasjonen og fra partner, jobb-hjem balanse og gode karrieremuligheter var de viktigste faktorene for disse kvinnenes jobbengasjement og ønske om å bli værende i organisasjonen. For de litt eldre offiserenes engasjement var det å jobbe i en fredsbevarende organisasjon særlig viktig. Studien viser at kvinnene, på lik linje med sine militære partnere, tilpasset karrieren til familieforpliktelsene, slik at begge fikk en karriere de var fornøyde med internt i Forsvaret.

### *Aktiv jobb og sosial støtte*

Deltakerne i denne studien hadde alle søkt befalsskole i Forsvaret fordi de var fysisk aktive og drev ulike idretter. Mange beskrev at de trivdes best når de hadde høye arbeidskrav i operative stillinger med ledelse av personell, øvelser og deltakelse i internasjonale operasjoner. De som hadde (hatt) stillinger med lave jobbkraav eller som innebar lite aktivitet og/eller mange administrative oppgaver, beskrev at de kjedet seg. Jobben var da ikke i samsvar med grunnen til at de hadde valgt en karriere i Forsvaret. Dette er i tråd med læringshypotesen i Karasek og Theorell (10) krav-kontroll-støttemodell der det nettopp vektlegges det utviklende i å ha høye arbeidskrav og høy grad av autonomi («aktiv jobb»). Utgangspunktet for krav-kontroll-støttemodellen var nettopp å skape høyproduktive bedrifter gjennom engasjerte, læringsvillige og kompetente arbeidstakere ved å tilby aktive jobber med høye arbeidskrav kombinert med høy autonomi (20). Forsvaret innførte spesialistkorpset i 2016, noe som innebærer at hovedvekten av befalet i fremtiden skal bestå av personell uten gjennomført krigsskole. En spesialist skal representere fagkompetanse og kontinuitet i avdelingene (21), og kan gi offiserene mulighet til å inneha stillinger som i større grad reflekterer ønsket om fysiske utfordringer, høye arbeidskrav og høy grad av autonomi.

Mankowski og Everett (22) fant blant amerikanske kvinnelige soldater, i likhet med hva vi fant, at sosial støtte fra kollegaer var svært viktig for soldatenes jobbengasjement. Vi fant også at en forståelsesfull ektefelle (med bakgrunn fra forsvaret) var en viktig støtte for kvinnene. Det er vist at kvinner og menn søker sosial støtte i ulike nettverk både i og utenfor organisasjonen (23). Merluzzi (24) påpeker at kvinner i mannsdominerte miljøer tenderer til å søke sosial støtte hos menn fremfor hos andre kvinner. De kvinnelige offiserene i denne studien var delte i oppfatningen om Militært kvinnelig nettverk var en arena hvor de kunne søke støtte. De yngre offiserene var i større grad enn de eldre negative til at et eget nettverk for, og av, kvinner og uttrykte skepsis til om det fremmet mangfold og likestilling. Ifølge Solberg et al. (25) har nordiske bedrifter gått bort fra egne kvinnenettverk fordi kvinnene følte seg stigmatisert, og fordi det heller ikke har ført til flere kvinnelige ledere i organisasjonene.

Diskusjonen om økt kvinneandel i Forsvaret har i stor grad handlet om hvorvidt kvinner kan tjenestegjøre i stridende avdelinger grunnet lavere fysisk kapasitet (16). Som kvinner i et mannsdominert miljø opplevde deltakerne å være svært synlige i organisasjonen og ønsket derfor at det skulle være like fysiske krav for kvinner og menn til de operative stillingene. Kvinner som er i tilnærmet lik fysisk form som menn vil lettere kunne bli anerkjent i maskuline miljøer hevder King (26) i sin studie av kvinner i vestlige militære avdelinger. Han



hevder også at kvinner i stridende miljøer toner ned sine feminine sider for å bli «en av gutta», og synes å måtte kjempe seg inn i det maskuline miljøet. I debatten vedrørende behovet for å rekruttere kvinner i Forsvaret har det i lang tid blitt satt søkelys på akkurat denne tematikken (27, 28). Bidrar kvinner med sine mer feminine verdier til å endre Forsvaret eller tilpasser kvinner seg bare den maskuline kulturen? Denne studien hadde ikke til hensikt å avdekke slike spørsmål, men funnene som viser betydningen av å bli «en av gutta» og til dels en avvisning av Militært kvinnelig nettverk tyder i stor grad på at kvinnene tilpasser seg den mannlige kulturen i stor grad.

### *Jobb-hjem-balanse og livslang militær karriere*

Faglig og personlig utvikling ble fremholdt som betydningsfullt for de kvinnelige offiserene, uavhengig av stillinger eller om de var etablert med familie. De opplevde at det var mange muligheter internt i organisasjonen, men karriereløpet kunne oppleves som noe rigid. Enkelte stabsstillinger ble oppfattet som kjedelige, men nødvendige trinn på den vertikale karrierestigen. I likhet med oss fant Kristiansen et al. (29) at kvinnelige offiserer vektla læring og utvikling på tvers av karriere- og livsfaser som en viktig grunn for å bli værende i Forsvaret. Grimsø et al. (30) hevder at norske arbeidstakere i større grad enn tidligere vektlegger faglig utvikling, meningsfylte oppgaver og selvrealisering (horisontal karriere) fremfor en strak vertikal karriere. I tråd med dette fremhever Svendsen-utvalget (31) at Forsvaret i større grad må differensiere karriereløpene, og etterlyser større fleksibilitet i karriereutviklingen for den enkelte offiser. I likhet med kvinnene i vår studie hevder Svendsen-utvalget videre at dette vil ha betydning for å utvikle og beholde kompetanse internt i Forsvaret.

Ifølge Strand (9) oppgir militært tilsatte kvinner at det er vanskelig å kombinere en operativ karriere med familieliv, noe kvinnene i vår studie også bekreftet. Kvinnes ønske om tidlig deltakelse i internasjonale operasjoner fremstod viktig både for å kunne være kvalifisert til avansementstillinger, men også fordi det var viktig for jobbengasjementet deres. Selv om kvinnene i vår studie opplevde godt samarbeid med sin militært ansatte partner opplevde de det som en utfordring å tilpasse to militære karrierer. Halrynjo og Lyng (7) og Heen (32) viser henholdsvis at høyt utdannede kvinner generelt, og kvinner i Forsvaret spesielt, tilpasser sin karriere til familieforpliktelsene mer enn menn, og at kvinnene er mer innstilt på at karrieren går i faser enn i en ren vertikal stige. Dette belyser behovet for å se på karriereløpet i et livsfaseperspektiv for både kvinner og menn. Ved å støtte befalsfamiliene i livsfasen hvor de skal etablere familie, vil Forsvaret trolig kunne beholde sine ansatte i organisasjonen og samtidig motivere dem til å velge Forsvaret hele sin yrkeskarriere. En karriere i Forsvaret innebærer å ha stillinger i ulike deler av organisasjonen og dermed på

mange ulike steder i landet (og utlandet). Dette var en utfordring for kvinnene i vår studie og enkelte hadde valgt ikke å få barn på grunn av dette. Også Kristiansen et al. (29) viser at noen offiserer velger å slutte i Forsvaret på grunn av kravet om hyppige flyttinger eller pendling/fravær fra barna.

I tråd med internasjonal militær litteratur (33) ble jobben i Forsvaret betegnet som et verdivalg, det vil si å bidra til fred, av de erfarne kvinnelige offiserene. Denne samfunnsnyttien var nært knyttet til deres jobbengasjement. Ravn (34) hevder at ansatte som opplever at arbeidet gir mening og at arbeidet man utfører er samfunnsnyttig, naturlig vil være engasjert i jobben. For kvinnene i denne studien var imidlertid samfunnsnyttien ikke en motivasjonsfaktor da de valgte å søke Forsvaret, men at dette ble mer fremtredende etter hvert i karrieren da de stadig fikk større forståelse av helheten i Forsvaret. Dette sammenfaller med studier i andre sivile sektorer som f.eks. i kommunal sektor (35) og i akademia (36).

### *Implikasjoner og metodiske begrensninger*

Denne studien har en kvalitativ tilnærming med dybdeintervju av 12 deltakere. Dette er et lavt antall, men frambringer samtidig inngående kunnskap om jobbengasjement blant kvinnelige offiserer i Hæren. Dersom intervjuer med kvinnelige offiserer som hadde valgt å slutte også hadde vært inkludert, kunne problemstillingen vært utdypet ytterligere.

Litteraturen peker på at kvinner i større grad enn menn tilpasser sin karriere til familieforpliktelsene (7). Denne studien belyser dog at de militære mannlige partnerne tilpasser sin karriere til kvinnenens. En helhetlig familiepolitikk, karriere- og tjenesteplaner som også tar hensyn til to-militære karrierer, vil løfte denne utfordringen fra et personlig til et organisatorisk nivå. Sannsynligvis vil det også bidra til å beholde og tiltrekke seg de beste hodene, uansett kjønn, fordi det gir de ansatte muligheten til å kunne finne en god jobb-hjem balanse og leve integrerte liv. En studie hvor de mannlige offiserenes opplevelse av denne problemstillingen kunne være med på å gi Forsvaret kunnskap i arbeidet med både å beholde og rekruttere personell.

Funnene i denne studien sammenfaller i stor grad med empiri fra tidligere studier av kvinnelige offiserer, og peker på faktorer som kan være gjeldende også for offiserer i andre våpengrener enn Hæren. Videre kan funnene også gjelde for mannlige offiserer som er etablert med familie hvor også kvinnens karriere er likestilt med mannens. Hvorvidt funnene fra Forsvaret kan generaliseres til andre yrker eller settinger må vurderes i tråd med Kvale og Brinkmann (19) sitt prinsipp om analytisk generalisering.

## Konklusjon

Denne studien viser at jobbengasjement blant kvinnelige offiserer i Hæren blir påvirket av et vidt spekter av faktorer. Spesielt var en aktiv jobb, sosial støtte og mestring viktig for å opprettholde jobbengasjementet over tid. Kvinnene la også vekt på at Forsvarets samfunnsoppdrag, å bygge fred, var av betydning for deres jobbengasjement og ønske om å bli værende i organisasjonen. Studien viser tydelig at jobb og familie påvirker hverandre gjensidig.

Forsvaret er en spesiell organisasjon med et spesielt mandat, og sier i rekrutteringskampanjer at “det er ikke for alle å tenke oss foran meg”. En jobb i Forsvaret er mer enn en jobb, den griper i stor grad inn i privatlivet gjennom blant annet øvelser og oppdrag i inn- og utland. Ivaretagelse av Forsvarets ansatte som hele mennesker, hvor dedikasjon og engasjement for jobben skal balanseres med familieliv bør tillegges vekt slik at organisasjonen tiltrekker seg de beste hodene - uansett kjønn.

### *Takk*

Takk til de kvinnelige offiserene som har delt sine erfaringer med stort engasjement. Det rettes også en stor takk til Forsvaret som har gitt tillatelse til at denne studien kunne gjennomføres. Norsk Fysioterapeutforbund har bidratt med utdanningsstipend til førsteforfatter (B.V.).

## Referanser

1. Lovdata. Forsvarsloven. Forsvarsdepartementet; 2016.
2. Forsvaret. Forsvarets årsrapport 2018. <https://www.forsvaret.no/utdanning>. Lest 26.07.2023.
3. Forsvarsdepartementet. Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret. Forsvarsdepartementet; 2006.
4. Forsvarsdepartementet. Et forsvar til vern om Norges sikkerhet, interesser og verdier. Regjeringen; 2007.
5. Forsvarsdepartementet. Et forsvar for vår tid. Forsvarsdepartementet; 2011.
6. Forsvarsdepartementet. Kampkraft og bærekraft. Forsvarsdepartementet; 2016.
7. Halrynjo S, Lyng ST. Fars forkjørsrett – mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner. Tidsskrift for samfunnsforskning. 2010;51(02):249-80.
8. Statistisk sentralbyrå. Studiepoeng og fullført høyere utdanning, 2020. <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/eksuvh>. Lest 26.07.2023.
9. Strand KR. Betydningen av alder, militær grad og kjønn for karriere og karriereutvikling : en statistisk analyse av karriereundersøkelsen i Hæren. Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt, 2011.
10. Karasek R, Theorell T. Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books; 1990.

11. Torp S, Grimsmo A, Hagen S, Duran A, Gudbergsson SB. Work engagement: a practical measure for workplace health promotion? *Health Promotion International*. 2013;28(3):387. doi:10.1093/heapro/das022.
12. Christensen M, Dyrstad J, Innstrand S. Academic work engagement, resources and productivity: Empirical evidence with policy implications. *Studies in Higher Education*. 2018;45(1):86-99. doi:10.1080/03075079.2018.1517304.
13. Hakanen JJ, Roodt G. Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. In: Bakker AB, Leiter MP, editors. *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. Hove: Psychology Press; 2010. p. 85-101.
14. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 2004;25(3):293-315. doi:10.1002/job.248.
15. Hakanen J, Schaufeli WB, Ahola K. The Job Demands-Resources Model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*. 2008;22:224-41.
16. Rones N, Steder FB. "Herregud, skal troppen ha bare jenter?": en evaluering av Jegertroppen ved Forsvarets spesialkommando. Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt; 2017.
17. Forsvaret. Utdanning. <https://www.forsvaret.no/utdanning>. Lest 26.07.2023.
18. Forsvaret. Fysiske krav. 2019. <https://forsvaret.no/fysiskekrav>. Lest 26.07.2023.
19. Kvale S, Brinkmann S. *Det kvalitative forskningsintervju*. 3. ed. Interview[s] learning the craft of qualitative research interviewing. Oslo: Gyldendal akademisk; 2015.
20. Karasek R. Krav-kontrol modellen: dens utvikling og status. *Arbejdspsykologisk Bulletin*. 1989;5:16-35.
21. Forsvaret. Bygger opp spesialistkorpset. 2016. <https://www.forsvaret.no/aktuelt-og-presse/arkiv/aktuelt/bygger-opp-spesialistkorpset?q=spesialistkorpset>. Lest 26.07.2023.
22. Mankowski M, Everett JE. Women service members, veterans, and their families: What we know now. *Nurse Education Today*. 2016;47(C):23-8. doi:10.1016/j.nedt.2015.12.017.
23. Fuhrer R, Stansfeld SA, Chemali J, Shipley MJ. Gender, social relations and mental health: prospective findings from an occupational cohort (Whitehall II study). *Social Science & Medicine*. 1999;48(1):77-87. doi:10.1016/S0277-9536(98)00290-1.
24. Merluzzi J. Gender and negative network ties: Exploring difficult work relationships within and across gender. *Organization Science*. 2017;28(4):636-52. doi:10.1287/orsc.2017.1137.
25. Solberg AG, Wathne CT, Madslie I. *Fra ord til handling. Hvordan oppnå kjønnsbalanse i ledelse?* Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet; 2016.
26. King A. The female combat soldier. *European Journal of International Relations*. 2016;22(1):122-43. doi:10.1177/1354066115581909.
27. Kräft C. It's a man's world? Gender spillover effects on performance in male-dominated industry. *Frontiers in Sociology*. 2021;6. doi:10.3389/fsoc.2021.677078.
28. Duncanson C, Woodward R. Regendering the military: Theorizing women's military participation. *Security & Dialogue*. 2016;47(1):3-21. doi:10.1177/09670/10615614137.

29. Kristiansen ST, Boe O, Skjæret SW. Ikke en av gutta! Et mangfoldsperspektiv på inkludering av kvinner i Forsvaret. Krigsskolen; 2010. KS fagrapport 01/2010.
30. Grimso RE, Egerdal ÅG, Sanyang FA, Engebretsen E. Personaladministrasjon: teori og praksis. Oslo: Gyldendal akademisk; 2015.
31. Svendsen-utvalget. Økt evne til å kombinere menneske og teknologi. Oslo: Regjeringen; 2020. <https://www.regjeringen.no/contentassets/374492dfae2f41a18f9b01e8678b468a/svendsen-utvalget-okt-evne-til-a-kombinere-menneske-og-teknologi.pdf>. Lest 26.07.2023.
32. Heen H. Samliv i Forsvaret 2011: forholdet mellom familie og arbeid i befalsfamilier: en kvantitativ studie. vol 3/2012. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet; 2012.
33. Biank T. Undaunted. The real story of America's servicewoman in today's military. USA: Penguin Group; 2014.
34. Ravn I. Mening i arbeidslivet - definition og conceptualisering. Tidsskrift for Arbejdsliv. 2008;10(4):059-75. doi:10.7146/tfa.v10i4.108735.
35. Vinje HF, Ausland LH. Salutogent nærvær bygger helsefremmende arbeidsplasser. Socialmedicinsk Tidsskrift. 2013;90(6):810-20.
36. Torp S, Vinje HF, Haaheim-Simonsen HK. Work, well-being and presence among researchers. International Journal of Mental Health Promotion. 2016;18(4):199-212. doi:10.1080/14623730.2016.1207552.