

Kvindelige Veteraner

Erfaringer som soldat og tanker om
en videre karriere i Forsvaret



VETERANCENTRET

Kvindelige veteraner

Erfaringer som soldat og tanker om en videre karriere i Forsvaret

Udarbejdet af

Helene Pristed Nielsen, seniorforsker, ph.d., cand.mag.

Udgiver

Veterancentret
Forsvarsministeriets Personalestyrelse
Garnisonen 1
4100 Ringsted

www.veterancentret.dk

Version: 1.0 Udarbejdet af Veterancentret, december 2023

English title: Female Veterans. Experiences as soldiers and attitudes towards a future career in the Danish Armed Forces.

ISBN: 978-87-970222-0-7

Publikationen kan frit refereres med tydelig kildeangivelse.

Forside: 2018, Al Asad Air Base, Irak, Operation Inherent Resolve. Det er såkaldte Guardian Angels, der passer på såvel instruktører som irakere mens der undervises. Fotograf: Public Affairs Officer kaptajn Rasmus.

Foreslået kildeangivelse

Pristed Nielsen, H. 2024 Kvindelige Veteraner. Erfaringer som soldat og tanker om en videre karriere i Forsvaret. Ringsted: Veterancentret.

Pristed Nielsen, H. Kvindelige Veteraner. Erfaringer som soldat og tanker om en videre karriere i Forsvaret. Ringsted: Veterancentret; 2024.

1 Indholdsfortegnelse

2	Indledning	2
2.1	Rapportens indhold.....	3
3	Dansk resumé	5
4	Extended English summary	8
5	Kvindelige veteraner i tal	12
5.1	Kvinders bidrag til internationale missioner i perioden 1992-2022.....	12
5.2	Kvinders erfaringer under udsendelse.....	13
6	Metode	16
6.1	Datagrundlag	17
6.2	Etiske overvejelser	18
7	Analyser	21
7.1	Fysisk arbejdsmiljø og kroppen på arbejde	21
7.1.1	Den kønnede krop på arbejde.....	22
7.1.2	Indkvartering i Danmark.....	26
7.1.3	Pasformer og udstyr	27
7.1.4	Lejrens indretning under udsendelse.....	30
7.1.5	Teoretisk perspektivering.....	37
7.1.6	Sammenfatning	38
7.2	Omgangstonen og det psykiske arbejdsmiljø	40
7.2.1	Omgangstonen	40
7.2.2	Hverdagssexisme	43
7.2.3	Seksuel chikane.....	46
7.2.4	Grænseoverskridende fysisk adfærd.....	50
7.2.5	Teoretisk perspektivering.....	53
7.2.6	Opsamling.....	55
7.3	Krænkeldebatten og tillid til ledelsen	56
7.3.1	Om at klage eller ej.....	57
7.3.2	Tillid til ledelsen og Forsvaret som arbejdsplads.....	66
7.3.3	Teoretisk perspektivering.....	70
7.3.4	Opsamling.....	71
7.4	Karriere i Forsvaret	73
7.4.1	En 'rigtig uddannelse'	74
7.4.2	Forsvaret som en 'firkantet' arbejdsplads.....	78
7.4.3	Teoretisk perspektivering.....	81
7.4.4	Opsamling.....	83
8	Konklusion og anbefalinger	85

8.1	Undersøgelsens hovedresultater.....	85
8.2	Anbefalinger på baggrund af undersøgelsen.....	89
8.3	Områder der kalder på yderligere forskning.....	92
9	Referencer	93

2 Indledning

Selvom jeg har sagt, at der er mange ting, der sådan kunne gøres bedre, så tror jeg bare, at det er mega vigtigt at få sagt det der, at jeg har fandme altid været glad for at være her, og jeg er altid blevet grebet med de problemer, jeg har haft (Berit)

Formålet med denne rapport, og det forskningsprojekt den udspringer af, er at belyse kvindelige veteraners erfaringer i virket som soldat både under udsendelse og hjemme i Danmark, og særligt undersøge, hvordan disse erfaringer påvirker synet på og ønsket om en fremtidig karriere i Forsvaret efter endt udsendelse. Projektet tog oprindeligt udgangspunkt i spørgsmålet om, hvordan militære udsendelser påvirker kvinders ønsker om at forblive ansat i Forsvaret, med den præcisering, at der er fokus på kvinder med militær ansættelse og altså ikke civile udsendte (fx præster, læger, sygeplejersker mm). Undervejs i projektet blev det tydeligt, at der er en stærk sammenhæng mellem erfaringerne som professionel soldat både hjemme og under udsendelse, og at begge aspekter af arbejdslivet influerer tanker og ønsker omkring en fortsat karriere i Forsvaret. Derfor er det forskningsspørgsmål, der guider rapportens udformning: "Hvordan påvirker erfaringer som soldat hjemme og under udsendelse kvinders ønsker om at forblive ansat i Forsvaret?"

Det betyder, at fokus i rapporten er på, hvordan Forsvaret kan øge fastholdelsen af kvinder, der allerede har gjort tjeneste i internationale missioner, frem for hvordan man evt. kan øge rekrutteringen af kvinder til Forsvaret. Dette skyldes dels, at rapporten er udfærdiget i regi af Veterancentrets Videncenter (der netop har fokus på veteraner) og dels, at mens der blev rekrutteret 26,8% kvinder til værnepligten i 2022¹ (FPS 2023a), falder andelen af kvinder blandt de fastansatte med militær ansættelse til 9,3%² (FPS 2023b). Selvom der er et stort spring mellem andelen af rekrutterede kvinder og andelen af fastansatte i uniform, skal det understreges, at begge tal har været i støt stigning igennem en længere årrække (FPS 2023a & b). I rapporten, såvel som i Danmark generelt, gælder følgende definition af en veteran "Ved en veteran forstås en person, der – som enkeltperson eller i en enhed – har været udsendt i mindst én international operation. Personen kan fortsat være ansat i Forsvaret eller anden myndighed, men kan også være overgået til det civile uddannelsessystem, arbejdsmarked eller andet" (Regeringen, oktober 2010). At de færreste kvinder, der er interviewet i forbindelse med projektet, betragter sig selv som veteraner, er en anden sag.

¹ Tallet dækker Hæren, Søværnet og Flyvevåbnet, men ikke Beredskabsstyrelsen.

² Dette tal dækker alle tre værn, samt Beredskabsstyrelsen. Ser vi isoleret på det enkelte værn er tallet for Hæren 8,8%, Søværnet 9,4% og Flyvevåbnet 9,9%.

Altså desværre synes jeg, at veteranordet er sådan ret negativt, fordi man jo forbinder det med folk, der kommer hjem og er skadet med... ja, ar på krop og sjæl. Og veteran er jo ikke noget dårligt, men desværre har medie billedet måske bare malet lidt det billede af, at dem der er veteraner, det er dem, der ikke har det så godt. Og vi er jo enormt mange veteraner, som har det virkelig godt, og der er jo enormt mange, der kommer hjem fra deres udsendelse med mega mange positive oplevelser, og det skal man også huske. Men det er bare ikke det, der bliver talt om. (Bodil)

Projektet er ledet og gennemført af seniorforsker Helene Pristed Nielsen ved Veterancentrets Videncenter. En række øvrige forskere ved centret har bistået med hjælp og assistance, det gælder særligt forsker Mia Sadowa Vedtofte og datamanager Bjarke Wæhrens Schmidt, der bl.a. har bidraget med statistiske analyser kapitel 5 og seniorforsker Anni Brit Sternhagen Nielsen, der har givet løbende sparring på projektets indhold og udformning. Desuden har en følgegruppe bestående af adjunkt Thomas Randrup Pedersen og forskningsassistent Marius Kirkegaard Ebdrup (begge fra Forsvarsakademiet), professor Ann-Dorte Christensen (Aalborg Universitet), specialkonsulent Naveeda Mohib (Forsvarsministeriets Personalestyrelse) og gender adviser i Hærkommandoen og pensioneret oberstløjtnant Anne Castenschiold Bill (Forsvarskommandoen) givet løbende input og anbefalinger, ligesom der er blevet rådført med øvrige interessenter i regi af bl.a. Veterancentret og Forsvarets Personalestyrelse som helhed. Ansvar for projektet, dets udformning og de analytiske konklusioner forbliver dog alene Helene Pristed Niensens.

2.1 Rapportens indhold

Rapporten bygger på et rigt datamateriale frembragt via kvalitative interviews, der helt givet ville kunne udfoldes yderligere. I selve afrapporteringen er de væsentligste og mest gennemgående temaer i interviewene prioriteret, hvorimod øvrige temaer, der nok kan være væsentlige men ikke optræder hyppigt, er forbigået.³ Dette er for at sikre, at rapporten er tilgængelig og læselig for de personer den vedrører (kvindelige veteraner selv), men også deres kolleger og ledere, relevante interessenter i Forsvaret og det omgivende samfund som helhed. Af samme årsag er debatten fra den eksisterende akademiske litteratur kun draget ind i begrænset omfang. Det vil overordnet sige, at

³ Interviewmaterialet indeholder ud over det her præsenterede materiale også en række mindre temaer, der ikke er medtaget i analyserne, enten fordi der er stor spredning i holdninger til, hvor vigtige temaerne er, eller fordi de angives som uproblematisk. Dette gælder emner som familiens og venners reaktioner på ønsket om at blive soldat, inklusion i mere bred forstand – herunder af etniske og seksuelle minoriteter, opfattelse af veteranbegrebet og den tilgængelige støtte til veteraner.

indholdet i rapporten er 'bottom-up' styret af de emner og fokuspunkter kvinderne selv bragte på bane, skønt interviewene selvfølger i nogen grad tog udgangspunkt i eksisterende viden og deraf følgende formodninger om udfordringer ved at være kvinde i det danske forsvar.

Jeg har valgt at lade kvindernes oplevelser og erfaringer komme i forgrunden ud fra et ønske om, at rapporten bl.a. skal tjene det formål, at den kan give lejlighed til at rejse nye spørgsmål og diskussioner om en lang række forhold omkring kvinders oplevelser og roller i udsendelser og i Forsvaret generelt. Det er mit håb, at rapporten kan animere til samtale om arbejdsvilkår og erfaringer blandt både mandlige og kvindelige kolleger og ledere i Forsvaret. Jeg har ladet 'Berit' få ordet som den første her i indledningen, dels fordi hendes udsagn opsummerer en udbredt opfattelse blandt de interviewede kvinder, men også fordi det i al sin korthed bringer tre vigtige temaer i rapporten i spil allerede fra start: 1. sproget er bramfrit, 2. det er ikke problemfrit at være kvinde i det danske forsvar, 3. men har man god ledelse, kan mange problemer løses.

Rapporten indeholder en kort baggrundssektion (kapitel 5), der præsenterer aktuelle statistiske oversigter over kvindelige soldaters bidrag til internationale missioner for Danmark i perioden 1992-2022, og berører statistisk målbare forskelle i mænds og kvinders oplevelser med at være udsendt. Dernæst følger en præsentation af metoden til dataindsamling for rapporten. Dette afsnit er opprioriteret for at sikre størst mulig transparens omkring datagrundlaget for de efterfølgende analyser. Dernæst følger selve analyserne, der udgør hovedparten af rapporten. Disse er inddelt tematisk, og som nævnt er fokus på de mest hyppigt fremtrædende emner i interviewene, hvorfor overskrifterne 'Fysisk arbejdsmiljø og kroppen på arbejde' (kapitel 7.1), 'Omgangstonen og det psykiske arbejdsmiljø' (kapitel 7.2), 'Krænkeldebatten og tillid til ledelsen' (kapitel 7.3) samt 'Karriere i Forsvaret' (kapitel 7.4) er valgt. Konklusionen indeholder ud over en kort opsummering også en række anbefalinger til at øge fastholdelsen af kvinder med udsendelseserfaring i en videre karriere i Forsvaret.

Jeg vil gerne afslutte forordet med at sige tusind tak for jeres tid og imødekommenhed til alle de 25 kvinder, jeg har interviewet. Jeg sætter stor pris på, at I ville dele jeres erfaringer, oplevelser og holdninger med mig. Uden jer ingen undersøgelse. Desuden tak til alle jer der har brugt tid på at mødes og snakke med mig. Uden jeres åbne døre og tålmodige forklaringer, når jeg ikke fangede den militære jargon, ville jeg være gået glip af meget. Også tak til Veterancentret for et godt arbejdsmiljø med højt til loftet og et stærkt kollegaskab.

3 Dansk resumé

Denne rapport fremlægger resultaterne af forskningsprojektet 'Kvindelige Veteraner' gennemført på vegne af Veterancentrets Videntcenter i perioden september 2022 til marts 2023. Rapporten er baseret på 25 dybdegående kvalitative interviews med kvindelige soldater og tidligere soldater, der alle har været udsendt på internationale missioner for Forsvaret, mens de havde rang af konstabel i perioden 1. januar 2018 – 1. september 2022. Ud af de 25 interviewede havde ni forladt aktiv tjeneste på interviewtidspunktet, mens yderligere tre angav planer om at forlade Forsvaret. Mens alle havde relativt lav rang i Forsvaret, varierede deres tjenestetid fra et sted mellem mindre end tre og op til mere end 30 år. De fleste var ret unge (både i betydningen alder og anciennitet), og 15 havde kun været udsendt én gang, mens nogle havde haft op til fem udsendelser i løbet af deres karriere.

Formålet med projektet var at besvare forskningsspørgsmålet "Hvordan påvirker erfaringer som soldat hjemme og under udsendelse kvinders ønsker om at forblive ansat i Forsvaret?". Spørgsmålet er således bredt, og er delvist baseret på den observation, at Forsvaret har udfordringer med fastholdelse af kvindelige soldater. En anden væsentlig faktor, som har påvirket dataindsamlingen både i forhold til adgang til interviewpersoner og fokus i interviews, er det faktum, at der i løbet af sommeren 2022 var stort mediefokus på historier om seksuelle overgreb og chikane i Forsvaret. Dette dannede baggrund for en generel samfundsdebat om kvindelige soldaters rolle, plads og erfaringer i Forsvaret, hvilket havde mindst to konsekvenser for nærværende undersøgelse: 1. mange kvinder meldte sig frivilligt til at deltage i projektet, ofte udtrykkeligt med det formål at nuancere debatten, og 2. debatten i sig selv har haft betydelige effekter på kvindelige soldaters arbejdsmiljø. De fleste interviews blev foretaget i interviewpersonernes private hjem. Samtalerne er gennemført i perioden september-november 2022.

Analysen af materialet præsenteres under fire forskellige temaer. Del 1) Fysisk arbejdsmiljø og kroppen på arbejde. Del 2) Omgangstonen og det psykiske arbejdsmiljø. Del 3) Krænkelsesdebatten og tillid til ledelsen. Del 4) Karriere i Forsvaret. Nedenfor opsummerer jeg hovedresultater fra alle fire dele.

Del 1 peger på fire hovedpointer, hvoraf den første handler om kroppen og tanker om, hvem der kan være en 'rigtig' soldat. De interviewede kvinder peger gentagne gange på, hvordan de ikke er interesserede i særbehandling, og de ønsker primært at blive set som 'en af drengene', hvilket bl.a. indebærer bred opbakning til ens fysiske krav til både mandlige og kvindelige soldater. Dette endda i et omfang, hvor nogle af kvinderne tilsyneladende internaliserer en sexistisk tilgang til kvindekroppen, og for eksempel betragter det som mindre ærefuldt at blive hjemsendt fra udsendelse på grund af graviditet frem for PTSD eller fysisk skade. Den andet pointe ligger i forlængelse af den første, og vedrører en udbredt opbakning til kønsblandet indkvartering. De interviewede kvinder betragter det at dele indkvartering med mændene som en måde at styrke fællesskabet og cementere følelsen af, at alle bidrager gensidigt til arbejdet. Fællesskabet bliver imidlertid udfordret, når uniformer og udstyr ikke er designet til at passe til kvinders kroppe, hvilket er den tredje hovedpointe i del 1. Kvinderne bruger megen tid og kræfter på at forsøge at tilpasse udstyr til deres krop, og til tider udfordrer problemer med udstyr endda deres evner til at agere som professionelle soldater. Den sidste pointe i afsnittet vedrører udfordringer, der opstår i samarbejdet

med andre nationaliteter (primært amerikanske og britiske soldater er nævnt). På grund af kønsopdelt indkvartering i militærlejre styret af enten amerikanske eller britiske regler, oplever de danske kvinder (som ofte er helt alene eller måske én ud af to eller tre kvinder i deres enhed) at blive indkvarteret så langt fra deres enhed, at kommunikation og muligheden for at leve op til forpligtelser over for kolleger og overordnede udfordres. Igen risikerer de dermed at fremstå uprofessionelle i deres adfærd, fordi fælles beskeder, ordrer eller procedurer for f.eks. våbenopbevaring ikke tager højde for at have én eller få soldater indkvarteret ofte langt væk fra den resterende enhed. Samlet set dokumenterer analysens første del således udbredte udfordringer relateret til kvindelige danske soldaters fysiske arbejdsmiljø.

Del 2 af analysen fokuserer på det psykiske arbejdsmiljø og omgangstonen. Her dokumenterer rapporten, at omgangstonen i Forsvaret er præget af en sexistisk og nedladende tone, som har mindst tre forskellige konsekvenser. 1) Tonen bliver en konstant arbejdsmiljømæssig belastning for de kvindelige soldater. 2) Mænd, der bruger denne tone, bliver opfattet som uprofessionelle af kvinderne. 3) Den sexistiske og nedladende tone skubber løbende grænserne for, hvad der anses som acceptabel verbal adfærd – og ultimativt skubber den også potentielt grænserne for, hvilken fysisk adfærd der forekommer. Mens del 2 dokumenterer, at seksuel chikane faktisk finder sted i Forsvaret, dokumenterer den også, at de interviewede kvinder har ret ambivalente holdninger til hele krænkeldebatten og tøver med at anmelde hændelser. De bruger oftere ordet 'irriterende' frem for 'krænkelse'. Dette er både relateret til generelle væsentlige anmeldelsesbarrierer for seksuel chikane, men sandsynligvis også til den generelt hårde linje mod krænkelser i Forsvaret. To mindre pointer fra analysens del 2 er også værd at bemærke, den første er, at der blandt de interviewede med længst anciennitet er en opfattelse af, at omgangstonen faktisk langsomt forbedres og er blevet mindre hård i løbet af de seneste 15-25 år. Den anden pointe er, at nogle kvinder også påpeger, hvordan mænd kan være ofre for den nedsættende og hårde tone. Nogle få kvinder angiver, at det er deres erfaring, at nogle mænd kan føle sig tvunget til at være med på jargonen, selvom de ikke nødvendigvis er enige i den. Samlet set peger resultaterne fra del 2 på, hvordan både mandlige og kvindelige medarbejdere således står til at vinde ved forsøg på at ændre arbejdspladskulturen i Forsvaret mod en generelt mindre nedladende omgangstone.

Tredje del af analysen zoomer specifikt ind på krænkeldebatten i Forsvaret samt på tillid til ledelsen. Selvom det grundlæggende er en del af spørgsmålet om psykisk arbejdsmiljø, viser interviewene, hvordan debatten om krænkelser i sig selv har nået proportioner, hvor den påvirker kvindernes psykiske arbejdsmiljø. Derfor behandles debatten og dens effekter særskilt i analysens del 3. Denne del peger på tre hovedpointer, hvor den første netop er omfanget af krænkeldebatten, og hvordan den i visse tilfælde forsurer arbejdsmiljøet. Kvinderne efterspørger mindre symbolsk efterlevelse og mere handling, og efterlyser desuden mere opmærksomhed på spørgsmålet om, at mænd også bliver krænket, så ikke kun kvinder ses som problemet. Den anden hovedpointe i afsnittet er påvisningen af omfattende rapporteringsbarrierer i forhold til enhver form for klage. De fleste kvinder er enige om, at man ikke sladrer om kolleger, og at det at klage anses som udtryk for illoyalitet. Denne opfattelse sammenkædes hos flere med en idé om, at det er karrieremæssigt selvmord fx at klage over en overordnet eller at bistå MP'erne eller andre myndigheder i sager om forseelser. Flere mener at vide, at man i så tilfælde ville være tvunget til enten at sige op eller søge nyt tjenestested. Den sidste pointe i del 3 vedrører spørgsmålet om ledelse: materialet peger på,

hvordan god ledelse - som kvinderne har tillid til og føler sig trygge ved at henvende sig til - potentielt kan forhindre at krænkelser finder sted, og i hvert fald kan mediere oplevelsen, hvis en krænkelse allerede har fundet sted.

Den sidste del af analysen fokuserer på fastholdelse og de mere langsigtede perspektiver for at forblive i en militær karriere. Selvom en hypotese kunne være, at kvinder vælger at forlade aktiv tjeneste på grund af planer om at få børn og stifte familie, ser dette ikke ud til at være den primære drivkraft for afgang fra Forsvaret. Pointerne i del 4 af analysen er derved mindre kønsspecifikke og gælder potentielt for både mandlige og kvindelige soldater, selvom dette ikke kan vides med sikkerhed, da ingen mandlige soldater er blevet interviewet. Fire hovedpointer fremstår fra del 4. Den første er, at kvinderne primært angiver, at de afslutter deres militære karriere på grund af et ønske om at få 'en rigtig uddannelse', inden de bliver for gamle. Med 'rigtig' henviser de til et uddannelsesbevis, som er anerkendt og genkendeligt også uden for Forsvaret. Den anden pointe vedrører en opfordring til bedre muligheder for overførsel af kompetencer mellem Forsvaret og det generelle arbejdsmarked. Formelle kompetencer og kursusbeviser er generelt ekstremt vigtige på det danske arbejdsmarked, og kvinderne er ofte frustrerede over, at have brugt megen tid og energi på at erhverve Forsvarsspecifikke kompetencebeviser, som civile arbejdsgivere ikke kan forstå eller forholde sig til. De interviewede kvinder efterlyser karrierevejledning inden for Forsvarets egne rammer og mere støtte til at ændre retning inden for Forsvaret selv. Materialet peger på, at en horisontal karrierevejledning på tværs af enheder og værn (i modsætning til et vertikalt fokus på at stige i rang) kunne gavne Forsvaret på længere sigt. Kvinderne beretter således om at føle sig bundet af rangsystemet og strukturen, hvorimod de, der har formået at skifte for eksempel fra Hæren til Flyvevåbnet, melder om stor tilfredshed. Det sidste empiriske fund i analysen vedrører tildeling af arbejdsopgaver ved hjemkomst efter udsendelse. Mens alle medarbejdere i Forsvaret formelt er forpligtet til at gøre tjeneste når og hvor der er behov, melder flere, at de føler sig mere eller mindre tilfældigt omlaceret til nye opgaver ved hjemkomst fra missioner. Eller at de føler sig nedgraderede efter en udsendelse, hvor de måske er blevet tildelt større ansvar, mere interessante opgaver og/eller bedre eller mere moderne udstyr til arbejdet end derhjemme.

Som det fremgår af dette resumé, er data fra projektet ekstremt righoldig og alsidig. Selvom det kunne udforskes mere, peger selv den aktuelt opnåede analysedybde på en række vigtige indsigter og fund, på grundlag af hvilke konkrete forslag fremsættes i konklusionen.

4 Extended English summary

The present report details findings from a research project on 'Female Veterans'⁴ conducted on behalf of the Danish Veterans' Knowledge Centre between September 2022 and March 2023. The report is based on 25 in-depth qualitative interviews with female soldiers and ex-soldiers, all having been deployed on international missions for The Danish Armed Forces (DAF) while holding the rank of 'constable'⁵ during the period January 1st 2018 – September 1st 2022. Out of the 25 interviewees, nine had left active duty at the time of the interview, while three more indicated plans to leave. While all interviewees were comparatively low ranked in the DAF (a couple had progressed to the rank of sergeant), their length of service ranged from anywhere between less than three to more than 30 years. Most were fairly young (both in terms of age and length of service), and 15 had only been deployed once, while some had been deployed up to five times during their career.

The aim of the project was to answer the research question "How do working life experiences both at home and during deployment affect plans for a future career among female soldiers in the Danish Armed Forces?". The research question is thus quite broad, and is partially based on the observed 'leaky pipeline' syndrome in the DAF, which is evident in light of the fact that 26.8% of all conscripts in DAF consists of females who have volunteered and self-enlisted, while women only constitute an average of 9.3% of military personnel on permanent contract across DAF. Another important contextual piece of information, which has impacted data collection both in terms of access to interviewees as well as focus in interviews, is the fact that DAF found itself at the centre of media attention over stories of sexual assault and harassment during the summer of 2022. This backdrop of a general societal debate about the role, place and experiences of female soldiers in DAF had at least two consequences for the present study: 1. many women volunteered to give an interview, often expressly with the aim to nuance the debate, and 2. the debate itself has had significant effects on the work environment of female soldiers.

Most interviews were conducted in the private homes of interviewees, or alternatively in veteran centres or soldier homes near military bases across the country. Interviews were carried out between September-November 2022, and they generally lasted approx. one hour. Being fairly open-ended, they did, however, generally cover the topics of 1) early career and motivation for joining DAF as a woman, 2) first (and later) deployment(s), 3) present and future career plans, 4) gender and working environment. Both data collection procedures as well as the research question itself are thus

⁴ It is important to clarify that the political definition of a 'veteran' in Denmark simply refers to an employee or former employee in the DAF who has been on at least one international mission for Denmark.

⁵ The lowest contractual rank in DAF.

deliberately broad and explorative in nature, which was partially motivated by the fact that no prior qualitative studies exist which focus on this particular group of employees within DAF.

Analyses of the material are presented along four different themes inside the report. Part 1) Physical work environment and embodied work. Part 2) Psychological work environment and tone. Part 3) The harassment debate and trust in leadership. Part 4) Career paths. Below, I summarise main findings from all four parts.

Part 1 points towards four main findings, of which the first centres on embodiment and thoughts about who can be a 'real' soldier. The interviewed women repeatedly point out how they are not interested in special treatment, and their main concern and interest is to be regarded as 'one of the boys', which a.o. entails widespread support for identical physical requirements for both male and female soldiers. This even to an extent where some of the women arguably internalise a sexist approach to the female body, for example regarding it as less glorified to be repatriated from deployment due to pregnancy rather than PTSD or physical injury. The second finding is closely associated with the first, and concerns a widespread support for the practice of gender mixed rooms in DAF. The interviewed women regard shared rooms as a way of ensuring comradeship and feelings of mutual contributions to work. Mutuality, however, is challenged when uniforms and equipment are not designed to fit a woman's body, which is the third main finding in part 1. The women report spending much time and effort in trying to adapt equipment to their bodies, and also report how ill-fitting equipment challenges their abilities to act like professional soldiers. The final finding also relates to structural hindrances for the women's abilities to perform their task as soldiers. In this case, the hindrances stem from collaboration with other nationalities and their armies (principally American and British soldiers are mentioned). Due to sex segregated accommodation within military camps run by American or British commanders, the Danish women (who are often completely alone or maybe one out of two or three women in their unit) experience being housed so far from their unit that communication and living up their obligations towards colleagues and superiors suffer from this structural arrangement. Once again, they thus risk appearing unprofessional in their conduct, because shared messages, orders or procedures for example for gun storage do not take account of having one or a few soldiers housed sometimes quite far away from the remaining unit. Overall, part 1 of the analysis thus documents widespread challenges related to the physical work environment of female Danish soldiers.

Part 2 of the analysis focuses on the psychological work environment and workplace tone. Here the findings document that the jargon in DAF is characterised by a sexist and condescending tone, which carries with it at least three different consequences. 1) It causes a stressful work environment for the female soldiers who are often at the receiving end of the tone. 2) Men who use this tone are perceived as unprofessional by the women. 3) The sexist and condescending tone continuously pushes the boundaries for what is acceptable verbal behaviour – ultimately potentially also pushing the boundaries for which physical behaviour will occur. While part 2 documents that sexual harassment does indeed take place within DAF, it also documents that the interviewed women have rather ambivalent attitudes towards the whole harassment debate and are hesitant to report incidents. They more frequently use the word 'annoying' rather than 'harassment', which is both related to general significant reporting barriers for sexual harassment, but likely also to the very

harsh stance in DAF against harassment. Hence, leaders have a duty to act if anyone reports an incident of harassment, and so the women refrain from using the word to avoid starting an avalanche of far-reaching consequences. Two minor issues from part 2 of the analysis are also worth repeating here, the first is that those among the interviewees with the longest terms of service report that the workplace tone is in fact slowly improving and has become less harsh over the past 15-25 years. The second issue is that some women also point out how men can be subjected to the harsh tone, and a few women indicate that it is their experience that some men may feel forced to go along with the tone, although they do not necessarily agree with it. Overall, findings from part 2 indicate how both male and female employees are thus likely to gain from attempts to change the workplace culture in DAF towards a generally less condescending tone.

The third part of the analysis zooms in specifically on the debate about workplace harassment (both sexual and not) in DAF as well as on trust in leadership. While in essence this question is also about psychological work environment, the interviews show how the debate about harassment *in itself* has reached proportions where it acquires almost mythological status. Hence the decision to address this issue in a separate section. This part of the analysis points towards three main findings, the first being precisely the extent of the harassment debate, and how it in some cases makes the work environment turn sour. The women request less symbolic compliance and more action, and furthermore call for more attention to the question of men being harassed, so that not only women are seen as problem holders. The second main finding in this section is the existence of significant reporting barriers for any kind of misconduct observed by the women. Most agree that you do not tell on colleagues, that doing so would be illoyal and only 'snitches' tell on others. This widespread view is coupled with a perception held by several that telling on a superior would automatically hamper one's own promotion possibilities, or that assisting the MPs or other authorities in cases of misconduct would indirectly force one to seek a new place of duty. The last finding in part 3 concerns the issue of leadership: data points to how good leadership - which the women trust and have confidence in - may potentially prevent harassment and bullying from taking place in the first instance, and secondly may alleviate the experience if it has indeed taken place.

The final section of the analysis focuses squarely on retention and long term perspectives for soldiers to remain in a military career. Although one might have thought that women would leave active duty due to plans about having children and starting a family, this does not seem to be a main impetus among those interviewees who had left. Hence, findings in the final section of the analysis are less gender specific and potentially apply to both male and female soldiers, although this cannot be known for sure, as no male soldiers were interviewed. Four main findings emanate from part 4. The first one is that the women primarily report ending their military career due to a wish to get 'a real education' before growing too old. By 'real' they refer to an education certificate which is recognised and valued outside DAF in the general Danish labour market. This second finding springs directly from the first, and concerns a call for more transferability of skills between DAF and the general labour market. Formal competencies and qualification certificates are extremely important in the Danish labour market in general, and the women are often frustrated with having spent so much time and energy on acquiring Defence-specific skills certificates which civilian employers cannot understand or relate to. The interviewed women call for career guidance within DAF and more support for changing direction or developing new skills while remaining employed or taking

leave from DAF. Given the generally extremely high job mobility in the Danish labour market, and given that several interviewees had been in and out of DAF during varying periods, data suggests that a more cyclical approach to career guidance (as opposed to a singular focus on upwards rank mobility) could benefit DAF in the longer term. The women thus report feeling 'boxed in' by the rank system and the structure, whereas those who have managed to 'jump fence' for example from the Army to the Air Force, report great satisfaction with their moves. The very last empirical finding in the analysis concerns duty upon return from deployment. While all employees in DAF formally are obliged to serve when and where their service is needed, several report feeling more or less randomly reassigned to new duties upon return. Or they report being left with a feeling of going 'back to square one' after periods of deployment where they may have been assigned greater responsibilities, more interesting tasks and/or better or more modern equipment for work than at home. While contracts with DAF entail that leaders can reassign personnel when and where they want, several interviewees argue that many frustrations could be spared simply by asking people during deployment what they envisage upon return and at least signal that they can have a say themselves.

As is evident from this summary of empirical findings, data from the project is extremely rich and versatile. While it could be explored more, even the presently achieved depth of analysis points to a number of important insights and findings, on the basis of which concrete suggestions are further elaborated in the conclusion.

5 Kvindelige veteraner i tal

I dette afsnit gives en kort baggrundsintroduktion til kvindelige veteraners bidrag til udsendelser for Forsvaret i tal. Tallene baseres på Deployment Databasen, som er en database over udsendelser af danske soldater til internationale missioner, der rækker tilbage til 1992 og siden 2011 er blevet løbende vedligeholdt og opdateret af Veteracentrets Videncenter. Desuden følges op med nogle kortfattede nedslag i kønnede forskelle i oplevelser med udsendelse, baseret på Hjemkomstundersøgelsen, der ligeledes løbende opdateres og vedligeholdes af Veteracentrets Videncenter, og baseres på spørgeskemaer der udsendes til alle danske hjemvendte soldater fra hæren 6 måneder efter hjemkomsten og 4 måneder efter hjemkomsten for Søværnet og Flyvevåbnet. Hjemkomstundersøgelsen rækker tilbage til 1998.

5.1 Kvinders bidrag til internationale missioner i perioden 1992-2022

Kvindelige danske soldater har bidraget til internationale missioner for Forsvaret siden krigen på Balkan i starten af 1990'erne. I international sammenhæng har det dog særligt været siden 2000, at der har været fokus på kvinders bidrag til fredsbevarende og fredsskabende missioner, idet FN med sin resolution UNSCR 1325 (vedtaget 31. oktober 2000) lagde til grund, at kvinder har en vigtig rolle at spille. Således står der bl.a. i indledningen til UNSCR 1325 at

”Resolutionen bekræfter kvinders vigtige rolle i forebyggelse og løsning af konflikter [...] og understreger vigtigheden af deres lige deltagelse og fulde involvering i alle bestræbelser på at opretholde og fremme fred og sikkerhed. [...] Resolution 1325 opfordrer alle aktører til at øge kvinders deltagelse og inkorporere kønsperspektiver i alle FN's freds- og sikkerhedsbestræbelser” (UNSCR 1325, egen oversættelse).

Danmark var det første land i verden til at underskrive UNSCR 1325, og har siden i sine nationale handlingsplaner fra 2005 og frem løbende udbygget og udvidet forståelsen af kvinders rolle og bidrag i fredsbevarende og fredsskabende missioner (UM 2020; Bjerg Bennike 2021: 98-100). Samtidig fremstår de danske nationale handlingsplaner i Bjerg Bennikes analyse i stigende grad mere sofistikerede og involverer en gradvis øget nuanceret forståelse af kvinders rolle og bidrag også internt inden for det danske forsvars egne rækker. Dette til trods peger Bjerg Bennike dog på fortsatte uafklarede tendenser. Således påpeger hun ”modstridende nationale og institutionelle fortællinger om at være et forgangsland for ligestilling mellem kønnene og samtidig modtage kritik for netop ikke at inkludere dette i nationale tiltag ift., hvordan det danske militær arbejder internt” (2021: ix).

I alt har Forsvaret haft 33026 soldater (som er registreret i Veteracentrets Deployment Database) udsendt til internationale missioner i perioden 1.1.1992 til 31.12.2018. Ud af disse har 2005 været kvinder. Sammenfattende er fordelingen af henholdsvis mandlige og kvindelige veteraner i Deployment Databasen 94% mænd og 6% kvinder. Samme kønsfordeling ses i øvrigt i besvarelserne i Hjemkomstundersøgelsen. Ser vi på aldersfordelingen af de udsendte inden for hvert køn, er der relativt færre udsendte kvinder i aldersgrupperne 35-55 år, når der sammenlignes med mænd,

hvilket kunne antyde, at flere kvinder end mænd forsøger at undgå udsendelse i år med hjemmeboende børn. Dette kan dog ikke entydigt konkluderes på basis af de tilgængelige tal.

Blandt begge køn ses flest udsendt med Hæren, men relativt set er flere kvinder udsendt med Flyvevåbnet, idet 10,2% af de udsendte kvinder har været afsted med Flyvevåbnet, sammenlignet med at 5,8% af de mandlige veteraner er fra Flyvevåbnet. Dette skyldes delvist, at der generelt er flere kvinder i Flyvevåbnet blandt de tre værn (Bjerg Bennike 2021), men dette kan dog ikke statistisk forklare forskellen alene.

Blandt de mandlige veteraner har lidt over halvdelen (52%) kun været udsendt én gang, hvor dette tal er lidt højere for de kvindelige veteraner (59%). Selvom det ikke kan konkluderes med sikkerhed, er en nærliggende tolkning af disse tal, at flere kvinder end mænd vælger at tage deres afsked med Forsvaret efter første udsendelse. Der er meget stor forskel på det maksimale antal udsendelser fordelt på køn, således er der blandt mændene op til 21 udsendelser i løbet af en karriere, mens det maksimale antal udsendelser blandt kvinder er 10, og kun 89 kvinder har 5 eller flere udsendelser bag sig. Der er store forskelle på personalegrupper blandt kønnene. Det ses at blandt de kvindelige veteraner, er der en større andel, der har været civilt udsendt herunder særligt civilt sundhedspersonale, der udgør 12% af de udsendte kvinder sammenlignet med kun 1% blandt mændene.

5.2 Kvinders erfaringer under udsendelse

I Hjemkomstundersøgelsen spørges såvel kvinder som mænd om deres oplevelser under udsendelsen, herunder oplevelser med krænkende adfærd, kammeratskab samt trivsel før og efter udsendelsen. Da Hjemkomstundersøgelsen baseres på et spørgeskema, der fremsendes til veteranen efter hver hjemkomst fra en mission, vil der være individuelle personer der har svaret på spørgeskemaet mere end én gang. Databasen dækker pt. over 21901 besvarelser, inkl. gengangere.

Et af spørgsmålene i Hjemkomstundersøgelsen vedrører oplevelser af krænkende adfærd, hvor der spørges ”Hvor ofte under udsendelsen oplevede du at blive ydmyget eller krænket?”. Her viser der sig betydelige forskelle mellem kvinder og mænd i svarene, der er gengivet i nedenstående tabel:

”Hvor ofte under udsendelsen oplevede du at blive ydmyget eller krænket?”	Alle besvarelser	Mænd	Kvinder
Antal besvarelser	21900	20597 (94,0%)	1303 (6,0%)
Aldrig	16609 (81,68 %)	15746 (82,4%)	862 (70,7 %)
Sjældent	3264 (16,05 %)	2984 (15,6 %)	280 (23,0 %)
Ofte	393 (1,93 %)	332 (1,74 %)	61 (5,00 %)
Næsten dagligt	68 (0,33 %)	51 (0,27 %)	17 (1,39 %)

Tabel 1: ”Hvor ofte under udsendelsen oplevede du at blive ydmyget eller krænket?”

Selvom tallene er små, er det bemærkelsesværdigt, at 68 udsendte mænd og kvinder angiver at opleve ydmygelser eller krænkelser næsten dagligt under udsendelse, og at yderligere knap 400 angiver at opleve dette ofte. Samtidig er det tydeligt, at det i højere grad er kvinder end mænd, der har disse oplevelser.

Et andet vigtigt spørgsmål i forhold til oplevelserne under udsendelse angår følelsen af at have indgået i fællesskabet. Her spørges i Hjemkomstundersøgelsen til oplevelser af kammeratskab under udsendelse, og svarene fordeler sig her lidt mere ligeligt mellem kvinder og mænd, selvom flere kvinder oplever at have stået uden for fællesskabet, hvilket stemmer overens med at også flere kvinder har følt sig krænket eller ydmyget. Nedenstående tabel giver et overblik over besvarelsene:

"Stemmer det at du under udsendelsen har oplevet et godt kammeratskab?"	Alle besvarelser	Mænd	Kvinder
Stemmer fuldstændigt	11619 (57,05 %)	10990 (57,37 %)	629 (51,94 %)
Stemmer ret godt	6698 (32,89 %)	6323 (33,01 %)	374 (30,88 %)
Stemmer i nogen grad	1795 (8,81 %)	1628 (8,50 %)	167 (13,79 %)
Stemmer slet ikke	255 (1,25 %)	214 (1,12 %)	41 (3,39 %)

Tabel 2: "Stemmer det, at du under udsendelsen har oplevet et godt kammeratskab?"

Den sidste oplysning fra Hjemkomstundersøgelsen, som jeg vil fremhæve her, er spørgsmålet om trivsel før og efter udsendelse. Her spørges der ind til, hvorvidt veteranen føler, at vedkommende har bedre eller dårligere generel trivsel efter hjemkomsten i sammenligning med perioden før udsendelse. Svarene fordeler sig som følger:

"Når du tænker tilbage på tiden før din udsendelse, vil du da sige, at du i dag har det:"	Alle besvarelser	Mænd	Kvinder
Meget bedre?	1283 (6,32 %)	1205 (6,31 %)	78 (6,41 %)
Bedre?	5525 (27,20 %)	5221 (27,34 %)	304 (25,00 %)
Hverken værre eller bedre?	12233 (60,22 %)	11528 (60,37%)	704 (57,89 %)
Dårligere?	1141 (5,62 %)	1027 (5,38 %)	114 (9,38 %)
Meget dårligere?	131 (0,64 %)	115 (0,60 %)	16 (1,32 %)

Tabel 3: "Når du tænker tilbage på tiden før din udsendelse, vil du da sige, at du i dag har det bedre/dårligere?"

Den altoverskyggende konklusion er, at langt de fleste mænds og kvinders selvrapporterede trivsel enten er uforandret eller forbedret efter udsendelse. Samtidig er det dog også tydeligt, at relativt flere kvinder end mænd oplever en forværring i deres generelle trivsel efter udsendelse. Således svarer 11% af kvinderne, at de har det meget dårligere eller dårligere efter udsendelse, hvor dette tal kun er 6% blandt deres mandlige kollegaer.

6 Metode

Jeg vil gerne give et indblik i, at man ikke behøvede at blive krænket eller... man godt kunne have en god oplevelse, fordi at det er der også mange, der har. Jeg synes bare ikke, at det er det, som fokus er udadtil... det er selvfølgelig også lettere at være TV2 og lave en serie om kvinder, der bliver krænket, end kvinder der har det godt. Men jeg ville også gerne give mit input på, at det også godt kunne være en god arbejdsplads (Grace)

Denne rapport er baseret på 25 kvalitative interviews med kvindelige veteraner, dvs. soldater der mindst én gang har været udsendt på en international mission for det danske forsvar. Kvinderne blev indbudt til at deltage via et brev sendt til deres e-Boks ultimo august 2022. Brevet blev udsendt til alle kvinder, der havde været udsendt for Forsvaret i perioden 1. januar 2018 og frem til datoen for brevet og som på udsendelsestidspunktet havde rang af konstabel. I alt modtog 289 tidligere udsendte kvinder en invitation.

Beslutningen om kun at invitere kvinder med rang af konstabel⁶ til at deltage i projektet beroede dels på et ønske om homogenitet i hvert fald på enkelte parametre, og dels på projektets overordnede sigte, nemlig at bane vejen for en øget fastholdelse af kvinder med erfaring fra udsendelser i Forsvaret. Derfor blev fokus lagt på konstabelgruppen, da dette typisk er en indgang til en længere karriere i Forsvaret. Tidspunktet for dataindsamlingen er sammenfaldende med, at særligt Hæren har haft rigtigt mange udsendte, ikke mindst til Letland i 2022. Dette afspejles delvist blandt de, der hhv. modtog en invitation til at deltage i projektet, og de der sagde ja tak. Således modtog godt 50 kvinder fra hhv. Flyvevåbnet og Søværnet en invitation, mens godt 175 kvinder fra Hæren blev inviteret. Desværre har ingen konstabler fra Søværnet meldt sig, hvorimod kvinder fra Flyvevåbnet udgør ca. 1/3 af de interviewede.

De første deltagere meldte sig på banen allerede få timer efter udsendelse af invitationerne, og det har generelt vist sig nemt at rekruttere til projektet. Her spiller timingen en vigtig rolle: hen over sommeren 2022 var der (igen) debat om kønskrænkende adfærd i Forsvaret, og særligt TV-udsendelsen 'Operation X: I krig og krænkelser' - sendt i juli 2022 - blev af flere nævnt som den direkte anstødssten til at ønske at bidrage til nærværende studie, bl.a. 'Grace', der fik første ord i dette afsnit. Hendes holdning blev delt af 'Gry', som sagde om sin egen motivation til at lade sig interviewe efter TV-udsendelsen, *det skal bare ikke være billedet af kvindelige soldater det her*. Da kvinderne selv har meldt sig, betyder dette, at de næppe afspejler den gennemsnitlige holdning eller erfaring som kvindelig soldat i Forsvaret. Dels er der flere, der klart giver udtryk for at have meldt sig for at give et modspil til mediebilledet, mens andre givetvis har set invitationen til at bidrage som en

⁶ Enkelte var inden interviewet i mellemtiden udnævnt til sergenter.

lejlighed til at luften nogle frustrationer. Således indeholder materialet divergerende opfattelser, holdninger og erfaringer, selvom mange pointer også går igen. Det er min rolle at levne plads og rum til at udfolde disse forskelligheder og give et retvisende indblik i oplevelserne som kvindelig veteran i Forsvaret. Der er ingen tvivl om, at den megen opmærksomhed på krænkende adfærd både i medier og hos Forsvaret selv, danner en væsentlig kontekst for forståelsen af indholdet i rapporten. Dette vil jeg vende tilbage til i analyserne, da hele krænkelsesdebatten tydeligt påvirker kvindernes arbejdsmiljø og generelle erfaringer med og holdninger til at arbejde i Forsvaret.

En anden vigtig kontekstuel oplysning er, at jeg selv er hyret ind i Forsvaret pr. 1. september 2022 til at gennemføre netop denne undersøgelse. Det faktum at jeg kommer udefra, og ovenikøbet fra en stilling eksplicit som kønsforsker, har tydeligt formet forventningerne blandt visse dele af Forsvaret til indhold og resultater i denne undersøgelse. Jeg er dels blevet mødt med eksplicite udtalelser om, at man forventede, at jeg ville kunne bidrage til at skabe nogle nødvendige forandringer, men dels også med en skepsis i forhold til, om jeg nu ville kunne forstå de særlige vilkår, der gælder for arbejdet i Forsvaret. På den måde har jeg klart været italesat som en outsider (Woodward 2009) i forhold til mit forskningsfelt, selvom jeg på visse måder alligevel har været insider, idet jeg har været ansat og lønnet af Forsvaret selv, og har haft adgang til den løbende og omfangsrige debat om kønskrænkende adfærd, der har pågået internt i Forsvaret under hele min ansættelsesperiode. Jeg vil derfor her understrege, at jeg hverken er ansat til at skrive en rapport, der behager eller er sensationel, men én der lever op til kriterierne for god kvalitativ forskningspraksis. En sådan god praksis indbefatter transparens omkring egen rolle i feltet (Dahler-Larsen 2008).

6.1 Datagrundlag

Der er som nævnt gennemført 25 kvalitative interviews, alle af ca. en times varighed. De fleste interviews er gennemført i kvindernes private hjem, enkelte dog andre steder, fx Veteranhjem, Veterancentre eller på én af KFUMs soldatermissioner. Ved langt hovedparten⁷ af interviewene havde kvinderne på forhånd fundet nogle billeder frem enten på PC eller deres mobiltelefon, som de viste mig, og som dannede udgangspunkt for samtaler om livet i lejren, fællesskabet med kollegerne og realiteten som udsendt på en international mission. Disse billeder var i høj grad med til at øge min forståelse som interviewer, hvilket var en stor fordel, da jeg ikke selv har erfaring fra Forsvaret. Samtidig bidrog de til at levendegøre interviewet og skabe større fortrolighed mellem os. Fortrolighed der var af afgørende betydning for indholdet og kvaliteten af interviewet. Da Forsvaret generelt har ret strenge formelle retningslinjer for, hvilket materiale man kan dele med

⁷ I enkelte tilfælde glemte vi at snakke om billederne, eller der var helt enkelt ikke nogen til rådighed.

udenforstående, er alle billeder i indeværende rapport dog standardfotos udvalgt i samarbejde med Veterancentrets kommunikationsafdeling.

Interviewene blev gennemført som relativt åbne semi-strukturerede interviews (Kvale og Brinkmann 2015), og efterhånden som min erfaring og viden øgedes fra interview til interview, blev strukturen mere og mere åben og informantstyret. Vi dækkede dog altid følgende brede emner: 1) starten (oftest værnepligtsperioden) og motivationen for at gå ind i Forsvaret som kvinde, 2) første (og evt. senere) udsendelse(r), 3) den aktuelle situation og fremtidige jobplaner, 4) køn, omgangstone og krænkelser.

Kvinderne har helt ned til under tre og op til mere end 30 års erfaring fra Forsvaret. De har i gennemsnit været ansat i 7½ år⁸, men dette dækker over en stor intern variation. Hovedparten af de interviewede er ganske unge/har kort tids erfaring, således er syv ud af de 25 i aldersgruppen 20-25, og disse har i gennemsnit været ansat i lidt over tre år. Kun få af de interviewede havde egne børn eller delebørn/bonusbørn på tidspunktet for deres udsendelse. I alt havde de 25 kvinder således 12 børn og bonusbørn fordelt på 6 kvinder under udsendelse. I tillæg havde enkelte fået børn efter deres seneste udsendelse.

I gennemsnit havde kvinderne været udsendt 1,8 gange, men igen dækker tallet over stor intern variation i datasættet, således havde 15 kun været udsendt en enkelt gang, mens syv kvinder havde været udsendt tre eller flere gange. Destinationerne for deres udsendelser dækker samlet set over følgende lande (nævnt i alfabetisk rækkefølge snarere end frekvens): Afghanistan, Emiraterne, Estland, Irak, Kosovo, Kuwait, Letland, Litauen, Mali og Tyrkiet. Ud af de 25 kvinder arbejdede 16 stadigvæk i Forsvaret på interviewtidspunktet, hvoraf de tre dog angav at overveje at forlade tjenesten inden for nærmeste fremtid. De øvrige ni havde forladt Forsvaret.

6.2 Ethiske overvejelser

Det er af største betydning både for mig selv, men også for Veterancentrets Videncenter, at beskytte mine interviewpersoners identitet, således at ingen kan genkendes i analyserne. Der er indhentet skriftligt samtykke fra alle interviewede, der i langt de fleste tilfælde havde minimum tre dage til at

⁸ Længden af ansættelsesperioden inkluderer brugen af værneretten for kvinderne. Det kan selvfølgelig diskuteres, om tiden som værnepligtig reelt betyder, at man arbejder i Forsvaret (Sløk-Andersen 2018), men her er det for nemheds skyld talt med, da det for langt hovedparten har været den direkte vej ind til en efterfølgende ansættelse.

læse den skriftlige information om projektet.⁹ Jeg gennemgik endvidere samtykkeerklæringens indhold mundtligt inden selve interviewet. Personlige oplysninger om alder, rang, tjenestested, værn og familiemæssige forhold blev noteret på papir og forefindes derfor ikke på interviewoptagelserne sammen med selve interviewet. Disse oplysninger er udelukkende blevet brugt til at skabe overblik over gruppens samlede karakteristika, og matches på intet tidspunkt med udsagn fra interviewene. Med undtagelse af opgaver som 'medic' eller sygehjælper (som mange kvinder har i Forsvaret), omtaler jeg heller ikke, hvilke konkrete arbejdsopgaver kvinderne løser for Forsvaret. Det skyldes, at de i mange tilfælde er eneste eller én blandt ganske få kvinder, der er uddannet til at kunne løfte netop den opgave, de er udstykket. Samtidig har adskillige af kvinderne givet udtryk for under interviewet, at det var sårbart at udtale sig til mig, fx 'Gitte' der sagde: *[...] det er meget nemmere for mig, altså jeg er slet ikke i tvivl om, at jeg gerne vil deltage i sådan noget her [interviewet]. Men jeg havde ikke gjort det, hvis jeg stadigvæk var [i Forsvaret] ... det havde været helt udelukket.*

Interviewene er transskriberet af en ekstern databehandler, der er underlagt fuldstændig tavshedspligt, og kun har haft adgang til data i krypteret form, ligesom data til stadighed kun har været opbevaret i krypteret form. Efter transskribering er alle interviews nøje gennemgået af mig selv, og alle navne, byer, tjenestesteder og omtaler af specifikke missioner, lejre og holdnumre er slettet fra udskriftet og erstattet med indskud som fx [navn] eller [tjenestested]. Derefter har alle modtaget en kopi af den rensede udskrift af deres interview til e-Boks med mulighed for at melde tilbage og fx korrigere upræcise oplysninger, trække udsagn tilbage eller bede mig slette hele eller dele af interviewet. I alt har fem af de 25 kvinder gjort brug af denne mulighed, hvilket afspejler, at det anses som sårbart at have udtalt sig. Der er dog ingen, der har trukket hele interviewet tilbage, hvorimod enkelte har bedt mig slette eller korrigere dele af udskriften. Dette gælder både for kvinder, der fortsat arbejder for Forsvaret, men også for kvinder der har forladt tjenesten.

I selve analyserne er der lagt stor vægt på at lade kvinderne komme til orde, og derfor fremstår de med mange citater. Det er netop styrken ved en kvalitativ undersøgelse, at man kan få et godt indblik i oplevelser og personlige refleksioner. Har jeg ved gennemgang af materialet tænkt, at beskrivelserne kommer for tæt på, og gør kvinderne identificerbare, har jeg visse steder erstattet præcise detaljer med en kort forklaring [indsat i parentes]. Andre steder har jeg af hensyn til rapportens længde klippet noget ud af et udsagn, dette markeres med [...], mens ... uden parentes som i stedet markerer en tøven eller pause i interviewet.

Det gik hurtigt op for mig, at mange af kvinderne havde personlige relationer til hinanden, og kendte hinanden fx fra uddannelsesforløb, fælles tjenestesteder og deltagelse i de samme missioner.

⁹ I et enkelt tilfælde var mailen om informeret samtykke glemt, og interviewpersonen fik derfor kun materialet fremsendt fem timer før selve interviewet.

Det var tydeligt, når de omtalte fx specifikke detaljer om en lejr eller en mission, en overordnet mm. Da de derfor har en stor indbyrdes referenceflade, har det øget kravet til min anonymisering af data, idet de har stor sandsynlighed for at støde på hinanden i nye sammenhænge. Mine interviewpersoner udgør i den forstand en 'island community' (Hayfield 2022), der er karakteriseret ved stor intern forbundenhed og dermed med forhøjede krav til en situeret etik, der tager højde for de specifikke omstændigheder ved at være kvinde på en arbejdsplads, hvor man er i så markant undertal netop som kvinde.

For at sikre anonymiteten mest muligt har jeg tildelt alle mine informanter pseudonymer – dvs. navne opfundet til lejligheden. Da hovedsigtet med rapporten er at undersøge muligheden for at øge fastholdelsen af kvinder, er pseudonymerne valgt med henblik på dikotomien 'blevet eller gået?'. Dvs. at alle kvinder, der fortsat arbejder i Forsvaret på interviewtidspunktet, er tildelt navne der starter med B (Britta, Beate, Bodil m.fl.) og alle, der har forladt Forsvaret, har fået navne der starter med G (Gry, Gitte, Gudrun m.fl.). Alle dem der på tidspunktet for interviewet indikerede, at de overvejede at forlade Forsvaret, er tildelt navne der starter med O (Olga, Oline, Olivia m.fl.). Det er vigtigt at understrege, at den *samme* interviewperson er tildelt *flere* navne i analysen – dette er for at sikre at den samlede historie om fx 'Britta' ikke gør hende genkendelig alligevel. Dvs. at 'Britta' fx også kan optræde under navnet 'Beate' eller 'Bodil'. Ambitionen er, at anonymiseringen vil være så grundig, at interviewpersonerne ikke en gang genkender sig selv i materialet, samtidig med at jeg selvfølgelig forbliver tro mod materialet og de erfaringer og synspunkter, kvinderne har delt med mig.

7 Analyser

I dette kapitel præsenterer jeg analyserne af interviewmaterialet i relation til spørgsmålet om at øge fastholdelsen af kvinder med udsendelseserfaring i Forsvaret. Dette gøres igennem fire forskellige tematikker, hvoraf den første forholder sig til det fysiske arbejdsmiljø, herunder spørgsmålet om den kønnede krop på arbejde (Del 1). Analysens anden del fokuserer på det psykiske arbejdsmiljø og omgangstonen (Del 2). Selvom den generelle samfundsdebat om krænkelser, såvel som den debat der specifikt vedrører mulige krænkelser i Forsvaret, er tæt forbundet med kvindernes psykiske arbejdsmiljø, behandles dette dernæst i et særskilt afsnit sammen med spørgsmålet om tillid til ledelsen (Del 3). Dette gør jeg, fordi temaet var stærkt og gennemgående som en selvstændig problematik i de fleste interviews. Analysens sidste del adresserer forskningsspørgsmålet direkte, idet det omhandler kvindernes tanker om en fortsat karriere i Forsvaret (Del 4).

7.1 Fysisk arbejdsmiljø og kroppen på arbejde

Når vi så kom ind til de der lejre, og især i [specifik lejr], der var det helt vanvittigt. Altså så skulle jeg jo sove i et telt adskilt fra de andre, fordi at jeg ikke havde en tissemand. Og det gav jo ingen mening. Fordi de andre de kunne jo så blive indkvarteret i et telt for sig selv, de skulle ikke en gang dele det med nogen, men reglerne i lejren det var bare sådan, at uha (Bodil)

Selvom der er fysiologiske forskelle på kvinder og mænd, har det danske forsvar det mantra, at der i Forsvaret kun findes ét køn, nemlig soldat (Bjerg Bennike 2021; Gregersen 2021). At det så alligevel ikke altid forholder sig sådan i praksis, er omdrejningspunktet i denne del af analysen, hvor jeg dokumenterer, hvordan regler, rettigheder og privilegier bl.a. kan afhænge af køn. Det oplevede 'Bodil', der under sin udsendelse var eneste kvinde i sin enhed. De brugte en stor del af tiden på at patruljere uden for lejrene, og sov derfor sammen det meste af tiden – undtagen når de tog ophold i de amerikansk ledede lejre for at rapportere tilbage.

I Danmark har vi haft fælles indkvartering af mænd og kvinder i Forsvaret siden efteråret 2015. Dette skete i første omgang som et forsøg på Skive og Aalborg Kaserne med det hold værnepligtige, der startede i august 2015¹⁰ (Gregersen 2021). Beslutningen om at indføre fælles indkvartering var i vid udstrækning baseret på gode erfaringer fra Norge (Gregersen 2021; Lilleaas og Ellingsen 2014;

¹⁰ Bemærk at der i Søværnet altid har været fælles indkvartering, siden der blev mulighed for at antage kvindeligt personel i 1962 (Schlüter 1989), idet skibene aldrig har været bygget med opdelt indkvartering for øje.

Ellingsen, Lilleaas og Kimmel 2016), der indførte den praksis som et eksperiment i 2010, i øvrigt efter svensk model, hvor kønsblandet indkvartering har været anvendt i Forsvaret siden 1990'erne (Ellingsen, Lilleaas og Kimmel 2016: 154). Der er generelt stor opbakning til denne praksis blandt de interviewede. Selvom 'Bodil' ovenfor snakker om forhold under udsendelse, illustrerer hendes udsagn generel opbakning til fælles indkvartering – både ude og hjemme. Det er tydeligt, at den fælles indkvartering fungerer godt ifølge de interviewede – men hvorfor? Jeg vil i denne del af analysen forklare nærmere, hvorfor fælles indkvartering og i det hele taget inklusion i fælles praksis er så virkningsfuldt i forhold til at sikre bedre arbejdsforhold for de kvindelige soldater og cementere deres plads som en central del af det militære fællesskab.

Afsnittet trækker primært på fire centrale tematikker i interviewene, som jeg her kæder sammen, idet jeg ser en fælles forklaringsramme for, hvorfor disse tematikker er afgørende for kvindernes oplevelser som en del af det kollegiale og professionelle fællesskab. De fire temaer er hhv. den kønnede krop på arbejde, indkvartering i Danmark, pasformer og udstyr, samt indkvartering under udsendelse.

7.1.1 Den kønnede krop på arbejde

Helt overordnet bryder de interviewede kvinder sig på ingen måde om at blive mindet om, at de er anderledes end deres mandlige kolleger. 'Britt' sagde *Det er også sådan et lidt kunstigt skabt fokus, fordi der er jo ikke nogen forskel. Af samme årsag syntes 'Bolette', at det var usandsynligt irriterende konstant at blive opfordret af Forsvarets marketingsafdeling til at deltage i reklamevideoer til Facebook.*

Til gengæld så er der jo ikke noget som blondiner, der sælger. Så de vil så gerne have mig til at være deres galionsfigur, men de kan rende mig i røven, kan de. Nej, [...] jeg vil ikke være galionsfigur på Facebook, det kan de simpelthen... det kan de godt fucking glemme, det kommer ikke til at ske. Der var en af pigerne ude ved os, der blev mobbet ud, fordi hun var galionsfigur, så hun nåede aldrig at blive færdig.

Selvom 'Bolettes' vredesudbrud muligvis kan lyde urimeligt, så bekræftes hun i sin opfattelse af 'Bente', der endda har et ekstra twist omkring etniske minoriteter med i sin historie.

'Bente': Fx i forbindelse med rekrutteringen, og når der skal tages billeder eller reklamevideoer, så er det også oftest mig, der bliver peget på, til fordel for... så der er jo også en forskel, ikke.

Interviewer: Ja, jeg har lige gået og kigget billeder herude på gangen [på et veterancenter], ikke, altså, alle de der parader, der er ingen tvivl om, at fotografen har kigget efter, hvor var kvinderne henne i den parade, ikke.

'Bente': Ja, lige præcis, og hvis der nu er en med en anden etnisk baggrund, så er det rigtig fedt, hvis de står ved siden af. Altså. Så det er... jeg synes også nogle gange, at Forsvaret er gode til selv at puste op i denne her debat.

Kvinderne ønsker ikke ekstra opmærksomhed, og finder det irriterende altid at blive bedt om at være Forsvarets ansigt udadtil. Når fotografierne opsøger kvinder til rekrutteringsvideoer mm., er det selvsagt ikke for at være irriterende, men for at forbedre mulighederne for at øge en mangfoldig rekruttering. Ikke desto mindre er det vigtigt at have for øje, at den ekstra eksponering ikke altid er velkommen, og det skal i hvert fald være legitimt at frabede sig deltagelse.

Siden 2015 (Værnsfælles Forsvarskommando 2015) har der været enslydende krav i de fysiske basistests i Forsvaret til både mænd og kvinder. Dette nyder stor opbakning fra alle de interviewede kvinder. Fx sagde 'Gunilla' *jeg synes, at der skal være de samme vilkår, du er med i den samme mission, du er ansat på samme vilkår, du får den samme løn, hvorfor skal du så ikke have de samme vilkår?* 'Beatrice' var helt enig, for som hun sagde *Mange af de fysiske krav vi har, de er fysiologisk set sværere at nå for kvinder. Men det betyder ikke, at det ikke kan lade sig gøre, så jeg kan godt lide ideen i, vi skal lave det samme, og så må man bare arbejde det hårdere.*

'Bente' tilsluttede sig den holdning, også fordi – som hun sagde – at alt andet muligvis kunne blive basis for udelukkelse fra fællesskabet: *Jeg synes ikke, at man skal begynde at slække på [...] den fysiske test... jeg synes, at den skal være ens, fordi ellers så er det bare endnu et grundlag for [...] så skal man bare høre på det.* At man som kvinde 'skal høre for' sin fysiske formåen er dog tilsyneladende alligevel udbredt i Forsvaret, med det resultat at mange af kvinderne bevidst sigtede på at overpræstere i deres fysiske tests, dvs. at de sigtede på at ligge blandt den bedste halvdel. Opmærksomheden på og behovet for at præstere godt er også dokumenteret i et kandidatspeciale, hvor det beskrives at

"Efter endt træning bliver resultaterne af soldaternes fysiske præstationer hængt op på en tavle, hvor et grønt klistermærke markerer en god indsats, et gult en tilfredsstillende indsats og en rød markerer, at man er dumpet. På denne måde bliver forskellene tydeliggjort, og eftersom der er færre kvinder end mænd i kamptropperne, så kan det formodes, at netop kvindernes præstation træder tydeligt frem og bliver genstand for opmærksomhed" (Lange Knudsen og Sihm Jensen 2015: 65).

'Gabriella' forklarer her, hvordan og hvorfor man som kvinde nødvendigvis måtte overpræstere

Selvom at du kom op på deres niveau, lad os sige til en løbetest, du løb lige så godt som dem, du skulle jo løbe bedre, det var ikke nok at være... og var der en pige, der trådte ved siden af eller... var for ja, 'piget', ikke også, for fimset, men så var alle det. [...] Og hvis der er en pige, der så klarer det godt, så... jamen, altså hun var jo bare heldig.

'Olivia' havde endda oplevet at blive beskyldt for at slippe nemmere igennem en test som kvinde:

Det blev jeg faktisk lidt træt af, også fordi da vi så var på den der prestur, som de jo har, altså der var det halvdelen af delingen, der faldt fra, og altså, der var jeg bare fast besluttet på, at det var slet ikke en mulighed, altså jeg skulle bare igennem. Jeg kom også igennem, og det var faktisk først derefter, at folk begyndte sådan at tale lidt med mig.

Hun tilføjede senere i interviewet, at vi [kvinder] skal bare yde lidt mere for, at det er acceptabelt, hvor drengene måske bare kan nøjes med at møde op. 'Bea' delte denne opfattelse: *man kan ikke bare lige bestå den fysiske test, og man kan ikke bare lige være god til sygehjælper, man skal være lidt ekstra god*

for at få samme mængde af respekt, og 'Gudrun' talte endda om, hvordan når man kommer et nyt sted, så skal man starte forfra for ligesom at bevise, at man er på niveau med de andre.

Det er uklart, hvorvidt opfattelserne af behovet for at overpræstere mest handler om, hvordan mandlige soldater generelt opfatter kvindelige kolleger, eller hvorvidt det handler om egne selvopfattelser og høje krav til sig selv. Der findes i forskningen en gryende interesse for det fænomen, der omtales som #PickMeGirls, der angiveligt er opstået på TikTok (Rosida m.fl. 2022). Begrebet bruges om piger og kvinder, der søger opmærksomhed, accept og billigelse fra drenge eller mænd, og som i deres higen efter dette nedgør andre pigers eller kvinders evner og formåen og fremhæver egne præstationer (Petkova 2021; Rosida m.fl. 2022). Derved afspejler deres handlinger og attituder en form for internaliseret sexism, altså det fænomen at kvinder selv kan indarbejde en forståelse af, at mænd er mere værd end kvinder, og at kvinder derved skal yde en helt ekstraordinær indsats for at blive 'valgt' (jf. 'pick me'). Dette bygger på en definition af sexism, hvor begrebet "betegner en forståelse af kvinden som mindre værd end manden, som mindre kompetent på væsentlige områder af livet" (Thorup 2020: 21).

For enkelte kvinder var udfordringer omkring fysisk formåen dog angiveligt aldrig noget de behøvede at tænke over. Ikke desto mindre er det værd at bide mærke i, at 'Bettina', der citeres nedenfor, havde en bevidst strategi om at gå tidligt i træningscentret efter ankomst til missionsområdet, for at cementere at hun havde tjent sin plads i lejren:

Jeg var hurtigt oppe i træningscenteret. Og folk var sådan, okay, hende der skal vi ikke lave ballade med agtigt, så på den måde så... jeg tror ikke, jeg har ikke været bange for, hvad der ligesom skulle ske. Også fordi jeg ved, hvad min fysiske kapacitet er. Så hvis der skulle være noget, altså det lyder lidt hårdt, men så ville jeg bare pande dem en.

'Bettinas' fysiske kapacitet var opnået ved en ekstraordinær indsats i træningsrummet, der kan opfattes som en måde at øge sit værd som soldat, og derved kan tolkes som en 'pick me' tilgang. Hun viser med sin fysiske formåen og med sin kommentar, at hun er i stand til at leve op til mændenes standarder. Hun er ude på at bevise sit værd og at hun har (for)tjent sin plads i lejren. Fysisk kapacitet gør det dog ikke altid alene, der findes også andre strategier for at klare sig godt. Fx mente 'Gwen', at hun havde flere fordele frem for de drenge, der lige var flyttet hjemmefra og var vant til mors omsorg: *Så på øvelser når vi var ude og sove i en uge, og hvis ikke to, der havde de det rigtig svært [...] pludselig kunne man se sin egen fordel ved, at nåh, men det kan godt være, at jeg ikke er to meter høj og to meter bred, men jeg har da en mental styrke, som de ikke har lige nu.*

Selvom visse af kvinderne helt givet var stærkere både fysisk og mentalt end visse af deres mandlige kolleger, anså flertallet mændene som de mest fysisk stærke, uden at dette nødvendigvis gjorde mænd til bedre soldater. Fx konstaterede 'Bodil' tørt, at *selvom jeg er mindre end dem [...] så er der noget andet, jeg er bedre til. Altså jeg er bedre til at kravle ind under lastbilen, fordi dem der har en lille mave eller sådan noget, det kan de sgu ikke!* 'Britt', der var en relativt spinkel kvinde, var blevet mødt med ganske meget skepsis af mændene i sine omgivelser den gang hun først meldte sig til værnepligten, men *altså de vil nok kigge lidt nu, når jeg kom og sagde, ja, jeg er her stadigvæk, og jeg har faktisk næsten været her i ni år, og har haft tre udsendelser.*

Kommentarer fra omverdenen er der rigeligt af, som også 'Ghita' har oplevet. Ifølge hende, tænker mange mandlige kolleger automatisk, at hvis ikke man er kraftigt bygget, så er man også en dårligere soldat. Specifikt fortæller hun om, hvordan *Vi var på den der tur, hvor der var én, der var sådan, 'er du her stadig?', og [...] 'skal jeg tage din taske?', hvis man var ude at gå, selvom at altså... jeg havde jo ikke noget problem med at bære.* Hun påstod, at den slags kommentarer vænnede man sig mere eller mindre til, men *selvfølgelig bliver man også nogle gange lidt træt af at høre det hele tiden det der med, at man er dårligere fysisk [...] selvom jeg egentlig synes, at der er flere gange, hvor jeg ligesom har bevist, at jeg sådan... godt kan fysisk.*

De hyppige kommentarer og antydninger om fysisk formåen førte til et specielt syn på muligheden for at være gravid som soldat i Forsvaret.¹¹ Selv nogle af de kvinder, der ikke havde egne oplevelser med graviditet under ansættelsen, havde gjort sig overvejelser om dette. Fx sagde 'Glenda'

Jeg tror, at der er et pres i forhold til... du vil rigtig gerne præstere på samme niveau som mændene, fordi du vil jo være... altså vi er jo lige ... vi skal være ligestillede. Men hvis du så går hen og får et barn, så er du lige gravid i ni måneder, så er der visse ting, du ikke bliver sat til at gøre. Så skal du også lige føde et barn, og lige have barsel [...]. Og hvis jeg går ind og bliver svag, altså går ind og beder om særbehandling, så er der bare rigtig langt til at komme tilbage.

Selvom kun få af de interviewede havde egne erfaringer med graviditet under ansættelse, var der en udbredt skepsis overfor, om det var en kombination, der var ønskelig at opleve. Der var sågar én, der omtalte repatriering pga. graviditet på følgende måde: *det er sådan et lille nederlag [...] det ikke er fordi, at man har fået PTSD eller blevet skudt i låret eller et eller andet, at man bliver sendt hjem.* 'Glendas' udsagn om at det at føde et barn og være på barsel medfører, at man beder om 'særbehandling', og nedvurderingen af en repatriering på baggrund af graviditet peger indirekte på, at kvinderne selv er med til at opretholde en antagelse om, at en rigtig soldat er en mand. Dette bliver særligt synligt i sammenligningen mellem PTSD og graviditet, hvor det tyder på, at kvinderne internaliserer en undervurdering af den kvindelige krop.

Hvis Forsvaret skal lykkes med at fastholde flere kvinder i længerevarende ansættelsesforløb, tyder ovenstående på, at det ikke er nok at implementere graviditets- og barselspolitikker, der tager hensyn til den gravide krop og kvindernes mulighed for at vende tilbage til jobbet efter barsel. Den mere grundlæggende udfordring består i de antagelser, der ifølge kvindernes opfattelse generelt stortrives i Forsvaret omkring, hvilke kroppe der i det hele taget egner sig til at være soldat eller ej. Og selvom promoverings- og rekrutteringsmateriale der fremstiller Forsvaret som en mangfoldig

¹¹ For yderligere information om dette emne, se Svop (2020; 2021).

arbejdsplads kan synes en nærliggende løsning på den udfordring, peger materialet også på, at denne strategi har potentiel slagside i form af uønsket eksponering af kvinderne relativt til deres mandlige kolleger.

7.1.2 Indkvartering i Danmark

Som nævnt i indledningen til kapitlet var der generelt stor opbakning til kønsblandet indkvartering, og desuden forskningsmæssig evidens fra Norge om at en sådan praksis bidrager til de kvindelige soldaters inddragelse i fællesskabet (Lilleaas og Ellingsen 2014; Ellingsen, Lilleaas og Kimmel 2016). Skønt rapportens hovedfokus er på veteraner - og dermed oplevelser under udsendelse - er erfaringerne hjemmefra yderst vigtige som baggrund for at forstå oplevelserne under udsendelse, fordi disse nogle gange¹² kontrasterer oplevelserne hjemme. Omkring den fælles indkvartering sagde 'Gudrun' *vi er jo flokdyr, altså der er jo ikke nogen, der har lyst til ikke at være en del af gruppen*. Efter hendes opfattelse modvirkede den fælles indkvartering opdeling, sådan at kvinderne blev holdt udenfor. 'Gudrun' fortsatte *...og alle vores sergenter sagde hele tiden, at de havde aldrig set så godt og velfungerende et værnepligtshold, fordi der var denne her dimension af køn, altså og kvinder kan noget, mændene kan noget, og omvendt, og det var en god altså... det er der brug for i Forsvaret*.

Den fælles indkvartering skaber altså sammenhold, sikrer at man bliver *integreret ordentligt* (Gunbritt), at der bliver en *balance* (Gabriella), *at man bliver lige, at man har de samme vilkår* (Gloria). Det er dog ikke altid nemt ud fra et strukturelt synspunkt at få den kønsblandede indkvartering til at fungere. Fx fortæller 'Bjørk' her om sine erfaringer med kasernernes indretning:

Det var mega fedt. Vi var 11 på min stue, fem piger og seks drenge, og det fungerede skide godt. Det er simpelthen det bedste påfund. Vi havde lige sådan nogle små ting som, at der var ikke bruseforhæng endnu på det tidspunkt, og der var ikke nogen lås på døren, så man... men man lærte sådan at respektere hinanden og sige, at okay, nu går drengene i bad, og nu går pigerne i bad [...] Men der var det også noget andet fx i [tjenestested], der var det kun fire-mands-stuer. Så er det jo straks lidt sværere at lave blandede køn. Når man er de der 11-12 mand, så fungerer det skide godt.

Selvom den kønsblandede indkvartering er hovedreglen, er det derfor ikke alle steder den praktiseres, eller hvor det er praktisk muligt at indføre det. Men selv hvor det ikke bruges, kan vanens magt nogle gange diktere, at soldaterne selv indfører det, som 'Bella' fortæller om:

¹² Dette afhænger bl.a. af, hvem der formelt set styrer lejren, og særligt amerikanske og britisk ledede lejre blev fremhævet som anerkendte end dansk ledede lejre.

... det var ret sjovt, jeg havde lige været værnepligtig, da jeg så søger ind som [funktion] [fortæller om optagelsesprøven]. Og vi hygger om aftenen derinde, der sker en masse ting, og vi spiller noget bordfodbold [...] og jeg går på toilettet, og får gjort mit, og så skal vi til at i seng, og så går jeg lige ud fra toilettet af og konstaterer, at der er en sovesal, hvor der står 'kvindesovesal'. Så var jeg sådan lidt, nu havde jeg jo ligesom redt op inde ved drengene, så gik jeg ned og så kiggede jeg på dem og sagde, 'hvad, drenge, nu skal I høre her, jeg har lige opdaget, at der er en pigesal lidt længere nede, vil I gerne have, at jeg går derned, eller hvordan...?' fordi det faldt mig overhovedet ikke ind. Og de var sådan, 'næh, det var sgu fint nok', jeg måtte godt... det var super, så sov jeg sammen med dem.

I dette tilfælde fandt de altså selv en pragmatisk løsning på indkvarteringen, og som eneste kvinde på holdet tilføjede 'Bella' den vigtige tillægspointe *de skal da ikke sidde og bonde over alt muligt uden mig.*

Ni af de interviewede kvinder var startet i Forsvaret før 2015, og havde af den årsag erfaring med både kønsblandet og separat indkvartering. Nogle satte bestemt også pris på perioder med rene kvindestuer og det venskab der kunne udvikle sig i sådan en – typisk mindre – flok. Som 'Bitten' sagde, *nogle gange er det også godt bare at pigefnidre lidt. Det er det altså, nogle gange er det også godt bare at være tøser og sidde og hygge.* Hovedparten af dem, der havde prøvet begge dele, foretrak dog kønsblandet, for som 'Bonnie' forklarer

Altså jeg kan huske til at starte med, der boede vi lige fire kvinder, vi var i delingen, vi boede sammen, og hvis nogle af mændene de så fik åbnet døren til vores stue, så i første omgang var de helt paf over, at der er kvinder. [...] men jo vi bliver ligesom udstillet som minoritet lige så snart, at vi bliver delt op efter køn og ikke efter funktion eller lignende.

'Bonnie's' kommentar om at blive udstillet som minoritet taler direkte ind i det alle de interviewede kvinder for alt i verden ønsker at undgå: særbehandling og ekstra opmærksomhed. Hele pointen med opbakningen til den fælles indkvartering er netop at føle sig som en del af fællesskabet, og være 'integreret' i 'balance' og 'på samme vilkår' med mændene, som 'Gunbritt', 'Gabriella' og 'Gloria' forklarede først i afsnittet. Balancen og de lige vilkår bliver dog stærkt udfordret, når det kommer til pasformer og udstyr, der egner sig til de kvindelige soldater, hvilket er næste tema.

7.1.3 Pasformer og udstyr

Selvom der har været kvinder i Forsvaret i årtier, er der øjensynligt stadig omfattende udfordringer med at have det rigtige udstyr og uniformer med de rigtige pasformer klar. Dette bekræftes i en intern kortlægning fra FPS selv (FPS 2022b). Udfordringer med at skaffe udstyr, der passer til deres krop, skaber problemer i hverdagen for kvinderne, der bl.a. ofte må bruge ekstra tid på at bytte udstyr ved munderingen, og derfor potentielt glipper de typisk at få pauser i intense træningsforløb. I interviewene var det især problemer med TYR'en (dvs. den skudsikre vest) samt sport-BH'er, der blev fremhævet, men også støvler, rygsække og uniformer blev nævnt.

Umiddelbart kan problemer med TYR'en virke mest graverende, fordi en TYR der sidder korrekt og passer til kroppen er essentiel, hvis man er under beskydning. Det var da også TYR'en, langt de fleste kvinder bragte på banen, herunder 'Benedicte', der forklarede *Jeg står til at have været i skarp mission, jeg har ikke haft plader i min TYR*. I 'Benedictes' tilfælde er det ikke pasformen, som er problemet, men snarere den udbredte mangel på visse munderings- og udrustningsdele i Forsvaret, og hendes problem er derfor ikke kønsspecifikt. En TYR uden plader er ganske enkelt ikke funktionel, og hvis en mission er defineret som 'skarp', betyder det netop, at soldaterne er under risiko for beskydning. Faktisk var 'Benedictes' helt generelle råd, da jeg spurgte hende om, hvordan man kunne øge fastholdelsen af kvindelige soldater, at kigge på *arbejds miljøet i den forstand at give soldaterne det materiel, de har behov for*, i hendes optik var dette første skridt, for som hun sagde; *Gør medarbejderen glad, fordi så gør det også bare, at der ikke kommer det der brok fra bunden af, og så kan man lægge sit fokus på at pleje kulturen og medarbejderne lidt mere i stedet for, at man hele tiden skal bruge sin tid på at løse de små problemer*.

Dette råd gælder utvivlsomt både mænd og kvinder, men at dømme efter interviewmaterialet¹³, er der bare lidt flere af 'de små praktiske problemer' for kvinderne. Fx sagde 'Gemma' *der kan de godt oppe sig, altså, at... mænd og kvinder passer måske ikke ned i det samme tøj, det samme udstyr, de samme bæltter, altså...* og 'Bolette' kommenterede, *at jeg synes, at det er lidt pinligt faktisk, at man kan have uniformer, der hedder XXXL, men man ikke har nogen, der hedder ekstra small, det mindste det er small, ikke, altså det synes jeg ikke helt, passer sammen*. 'Bolette' forklarede om sin egen uniform, *at så får du den mindste størrelse, og så må du jo tilpasse det så godt, du kan*. 'Gemma' undrede sig over, at der åbenbart ikke er kvinder nok i Forsvaret til at være lagerførende i de små størrelser, og hendes forslag var, at hvis det var så stort et problem, måtte man kunne købe ind sammen med nordmændene og svenskerne for at skabe volumen nok i indkøbene.¹⁴

Andre lavede mere individuelle løsninger, fx 'Beatrice' der forklarede, *at nogle gange så kan jeg jo godt få et par støvler, de andre ikke kan få, fordi jeg bruger en størrelse, der ikke er nogen andre i Forsvaret,*

der bruger, fordi jeg har så små fødder. De fleste mente dog ikke, at støvlerne var det helt store problem, derimod påpegede flere, at rygsækken var alt for lang i ryggen til dem. 'Bente' forklarede, *at Ens taske den dingler, fordi den ikke sidder ordentligt. [...] jeg kan ikke gå med den helt store. [...] Den er alt for lang... den ryger helt ned over mine lår. Der hvor den skal gå op under maven, ikke. Det er*

¹³ Dette er selvfølgelig kun indsamlet blandt kvindelige soldater, mændene vil helt givet have ting at tilføje.

¹⁴ Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse offentliggjorde en artikel 8.februar 2022 om 'Kontraktunderskrivelse på nyt Nordisk Uniformssystem', der netop omtaler fælles nordisk indkøb af uniformer, og hvori det bl.a. beskrives, at "Uniformssystemet er en markant forbedring for soldaterne i alle fire lande, og er designet til at passe begge køn" (FMI 2022).

altså ikke designet ordentligt. At være på prestur med en rygsæk der slår mod baglåret for hvert skridt er ikke at give de laveste soldater lige vilkår med de øvrige soldater – og der vil typisk være flere kvinder end mænd blandt de laveste. 'Giselle' havde også en lang liste over udstyr i Forsvaret, der bare ikke fungerede

Ja, og rygsækken kan jeg huske, når den var fyldt op, så gik den jo sådan et stykke her over mit hoved, og den sad jo ikke godt på mig. [...] og så TYR'en, det gjorde jo bare generelt ondt, når man skulle ud der og kravle og... [...] ja, så har man fået den der shewee, men det er også bare møghamrende ulækkert [...]. Så ja, altså, man kan godt se, at Forsvaret prøver at gøre et eller andet for sådan, at nu er der kommet kvinder til, men fx også vores sports-BH'er kan jeg huske, at det er de værste sports-BH'er, jeg nogensinde har haft.

Næst efter TYR'en er sports-BH'erne det mest udsældte element i uniformen blandt alle dem, jeg har snakket med. Det gælder både farven, kvaliteten af stoffet og måden den er syet på. 'Gillian': *for det første var de bare hvide, og så var det noget tyndt stof, og der var ikke noget altså... ikke noget til at beskytte en og støtte en eller noget som helst.* 'Gry' var helt enig:

Én ting er, at de er dårlige, noget andet er, at de er hvide, og det er det eneste af vores... altså vores påklædning, der er hvidt, og det dur jo ikke, når man skal være sløret i en skov. [...] vi har endda haft sandfarvede sports-BH'er, jeg ved ikke, hvorfor man er gået væk fra det. Men det er... ja, det virker bare som om, at det er sådan en sidetanke, nåh, ja, nu bestiller vi nogle sports-BH'er, og tænker ikke nærmere over det. De har en syning heroppe ved skulderen, som gør det meget ubehageligt...

Syningen ved skulderen sidder lige, hvor rygsækken tynger, og i betragtning af at sømløse BH'er blev opfundet for adskillige årtier siden¹⁵, skulle man tro, at noget så simpelt kunne løses uden de store problemer. Også dette eksempel understreger, at fx en prestur med fuld oppakning næppe gennemføres på lige vilkår for kvinder og mænd.

Ud over problemer med korrekt og ordentligt tilpasset udstyr udleveret af Forsvaret selv, viser det sig også i samtalerne, at de kvindelige danske soldater møder nye udfordringer i mødet med udenlandske soldater, særligt i de amerikansk ledede lejre. Her har amerikanerne en række påklædningsreglementer, der tilsyneladende primært sigter på at begrænse kvindernes feminine udstråling.¹⁶ Da jeg ikke har snakket med mænd, skal jeg ikke kunne sige, om det samme gælder for

¹⁵ Én kilde nævner 1930'erne (UK Tights Blog 2017) andre refererer til modedesigneren Rudi Gernreichs lancering af 'The No-Bra' i 1964 (Borelli-Persson 2022).

¹⁶ Dette gøres bl.a. pga. udbredte problemer med voldtægt internt i det amerikanske forsvar (Davis og Klahr 2020).

udstråling af maskulinitet. Men at det næppe er tilfældet dokumenteres bl.a. af Randrup Pedersen i hans ph.d.-afhandling (2017), hvor han beskriver, hvordan mandlige danske soldater dyrker et helt særligt maskulint kropsideal, der bl.a. næres af deres hang til tatoveringer, intensiv vægttræning, solbadning og tilladelse til at bevæge sig rundt i den danske del af en britisk ledet lejr i bar overkrop og med fuldskæg (fuldskæg var derimod ikke tilladt for de amerikanske soldater) (Randrup Pedersen 2017: 216-217).

Hvor mandlige danske soldater tilsyneladende delvist har frit spil til at udstille en helt speciel hypermaskulinitet i de britiske og amerikanske soldaters nærhed, bliver kvinderne derimod bedt om at pakke deres femininitet så meget væk som muligt. Bl.a. skal langt hår sættes op, hvilket havde fået 'Britta' til at påpege i sin enhed, at hvis det gjaldt for kvinder, så måtte det jo også gælde for mænd. Desuden er der forbud mod tights og ærmeløse toppe i træningscentrene¹⁷, som 'Bente' her forklarer, selvom hun personligt vælger at ignorere forbuddet.

Ex nede i fitnesscenteret, du må jo ikke have tights på. De skal da ikke bestemme, om jeg har tights på, altså lange, så må de holde op med at kigge, altså, det kan jeg da ikke gøre noget ved! Men det er der en regel, og den valgte jeg faktisk ikke at følge. Og du må heller ikke have stropærmer på. Som gik ned altså på siden, hvor du lige viste sådan ind på ryggen.

I det hele taget ligger særligt amerikanernes¹⁸ lejrregler mange begrænsninger på kvindernes færden, hvilket muligvis er med god grund, idet hensigten er at beskytte kvinder mod de overgreb, der er dokumentation for finder sted blandt amerikanske soldater (Davis og Klahr 2020). Ikke desto mindre kan adskillelsen fra kollegerne og den konstante påmindelse om at vogte sig for mandlige soldater i lejren i sig selv lede til utryghed. Ligeledes dokumenterer følgende afsnit, hvordan lejrens indretning og regler herfor kan skabe hindringer for dels den operative effektivitet men også for det kollegiale sammenhold og kvindernes position blandt kollegerne.

7.1.4 Lejrens indretning under udsendelse

At lejrens indretning under udsendelse er af afgørende betydning for kvindernes velbefindende, og dermed lyst til at fortsætte en karriere i Forsvaret, er helt tydeligt i materialet. Det er det enkeltstående emne, der er registreret allermest data om, og det til trods for, at det ikke i

¹⁷ Dette forbud gælder typisk for både kvinder og mænd. Det er vigtigt at understrege, at regler varierer fra lejr til lejr, bl.a. under hensyn til udsendelsesland, lokal kultur og klima, samt hvilket land der leder missionen.

¹⁸ Det er amerikanske lejrregler, der fremhæves igen og igen i interviewene, selvom lignende regler også kan findes i lejre ledet af andre nationer.

udgangspunktet var et emne, jeg spurgte ind til. Dette skyldes, at der ikke umiddelbart er tidligere dansk forskning, der peger på dette som en vigtig tematik. Selvom jeg altså ikke i de første interviews selv bragte emnet på banen, viste det sig at gennemsyre langt de flestes oplevelser af at være udsendt.

Helt nøgternt kan jeg starte med at give ordet til 'Gudrun', der med sit ordvalg får indikeret, at det fælles 'vi' ophører med eksistere for hende idet, 'jeg' 'skulle splittes op'. *Jeg ville helst have boet med mine drenge, altså, fordi det var dem, jeg kendte, og dem har jeg kendt i fem år, 5½ år, så jeg kunne ikke se nogen grund til, at jeg skulle... på den måde skulle splittes op.* Det var en meget udbredt oplevelse blandt de interviewede konstabler at have været eneste kvindelige soldat på deres udsendelse, og derfor være indkvarteret helt alene (ofte langt) væk fra de mandlige kolleger. I det omfang der var andre danske kvinder med i lejren, som man så kunne blive indkvarteret med, havde disse ofte helt andre funktioner end én selv (fx en 'admin-pige' som 'Bodil' sagde), og ofte var de udsendt i civile funktioner (typisk sygeplejerske eller præst), som mange af de danske kvindelige soldater bestemt ikke identificerede sig med.

De amerikanske regler blev omtalt som meget strikse, fx sagde 'Blanca', at *Det var en amerikansk lejr, så de var meget sådan nazi omkring det, at der var ikke nogen piger, der boede inde ved drengene. Overhovedet.* Som dokumenteret af Davis og Klahr (2020: 54), kan der være god grund til at opretholde separat indkvartering, men ikke desto mindre oplever de danske kvinder det som utryghedsskabende pludselig at blive fjernet fra de kolleger, de er vant til at bo og træne sammen med. Fx reflekterede 'Olga' at

Jeg har aldrig nogensinde i de [x] år, jeg nu har været i Forsvaret, haft en episode med en mandlig kollega, der har gjort mig utryg [...]. Og der har vi jo nok en tendens til at tage vores erfaringer med videre ud i verden og bygge videre på, så min forudsætning, det vil selvfølgelig være, at alle andre er på samme måde som mine kolleger herhjemme, men det er de jo ikke. De kommer jo med en anden kultur. Ikke nødvendigvis at vi skal have en eller anden bias om, at de alle sammen render rundt og er potentielle voldtægtsforbrydere, men lige et eller andet om, at der er nogle nuancer, som man skal være bevidst om.

'Olga' ønskede sig dermed uddannelse omkring ikke bare lokal kultur i udsendelseslandet, men også lokal militærkultur blandt de allierede soldater i lejren. Her forklarede 'Gro', at de på hendes hold havde haft en del opmærksomhed på dette under den missionsforberedende uddannelse, hvilket i hendes udlægning gjorde, at hun reelt set var utryg allerede inden ankomst til lejren, og havde opbygget 'forvrængede billeder' af livet i lejren på forhånd.

Og de måneder man træner, får man jo en masse informationer om området og kulturen, og hvordan man skal være i campen, lejren, og der sagde de allerede fra starten af, at i den amerikanske base der er oplevet flere voldtægter, ergo så skal I gå med dem, I er udsendt med. Kvinderne har et ekstra ansvar for at ligesom også at gå med en mandlig kollega, I bliver beskyttet ved at bo kvinde-kvinde, så jeg boede med den danske sygeplejerske.

Selvom man i én forstand bliver beskyttet ved at bo kvinde-kvinde, så er der dog andre sikkerhedsmæssige aspekter ved separat indkvartering, der ikke er hensigtsmæssige. Det havde

'Gurli' oplevet under sin udsendelse, hvorom hun forklarede nærmere, at *Jeg havde en telefon udleveret, så jeg fik sådan en lille Nokia, fordi jeg jo boede i kvindebygningen, så det var den måde, de fik fat i mig. De kunne jo ikke komme ind til mig, eller det... det ved jeg faktisk ikke, de skulle i hvert fald råbe 'man on the floor'.*

'Gurlis' udsagn bringer os nærmere ind på, hvorfor det kan have store konsekvenser at være indkvarteret alene. Hun forklarede nærmere om telefonen, at *Så de kunne altid kontakte mig og så nogle gange, når der skete de her angreb på lejren om natten, så skulle jeg give en melding om, at jeg var okay, fordi de skulle jo give meldinger videre.* Hendes delingsfører havde selvfølgelig behov for at vide, at hun var ok under angreb på lejren, når nu hendes nærmeste beskyttelsesrum lå langt væk fra den øvrige deling. Derved er det både 'Gurlis' egen opgaveløsning, der kan vanskeliggøres af hendes isolation fra den øvrige gruppe, men også delingsførers opgave gøres mere kompleks, ligesom den samlede opgaveløsning for holdet kan påvirkes. At der er vigtige operative hensyn, der taler for at indkvartere de kvindelige soldater sammen med deres mandlige kolleger, fremgår også med al tydelighed af 'Birgittes' fortælling om livet i lejren under udsendelse. Hendes fortælling er ganske malende, og i øvrigt gengiver den pointer rejst af mange andre, så hun får her ordet for en længere forklaring om, hvordan hendes separate indkvartering spændte ben for både det kollegiale fællesskab og hendes egen mulighed for at leve op til ledelsens krav og forventninger:

Ja, altså jeg havde brug for at få nogle stilletidspunkter en gang i mellem. Også fordi når man ikke bor på værelse sammen, så er det ikke lige så naturligt at gå ned og træne sammen eller gå ned og spise sammen, eller sådan... til at starte med der kom de meget ned og spurgte sådan, 'nåh, vil du med ned og spise nu', eller sådan, men det stoppede de med, fordi jeg var jo ikke på værelset samtidig med dem, så vi fik en... vi arbejdede sammen, og så hvis vi lige stødte ind i hinanden, så altså, spiste vi sammen eller trænede sammen. [...] Gruffefører, bravo og opefter de havde tjenestetelefoner, men det havde vi andre ligesom ikke. Så helt der i starten, hvor jeg ligesom enten skulle følges med dem hele tiden for at have fuldt informationsflow, der var der... der var én gang specifikt, hvor jeg havde været nede at træne [...] og der er kommet en besked om gruppesamling, altså 40 minutter efter at beskeden var sendt. [...] og så ser jeg det en time efter, det vil sige 20 minutter efter, at den der gruppesamling har været der. Så går jeg tilbage til stuen, de er jo selvfølgelig... ja, min gruppefører var på stuen. Så der fik jeg den der [løftet pegefing], og så sagde han, 'nåh, men de andre er nede og spille lidt basket, så hvis du har lyst, så kan du jo gå derned og være med'. Så det gjorde jeg. Så kommer jeg derned, og så ham min bravo der, han kommer så hen til mig sådan, 'vi skal lige have en snak, jeg er ved at miste tålmodigheden med dig'. Du ved, hvor altså sådan noget, hvor man var sådan... så tog jeg en snak med ham dagen efter, hvor jeg faktisk begyndte at græde, fordi jeg var sådan, jeg er fucking frustreret, altså jeg aner ikke, hvad jeg skal gøre for at gøre dig glad, og jeg ved simpelthen ikke... jeg gør mit bedste, men der er ligesom... der er to veje i det her, ikke, altså, vi bliver nødt til at finde noget, der fungerer. Og jeg vil gerne, altså jeg vil virkelig gerne, jeg gør det ikke for at frustrere nogen, jeg bor bare et andet sted, så vi er nødt til at finde et eller andet, altså, som fungerer.

Selvom 'Birgittes' fortælling her handler om en specifik episode, er den ikke enkeltstående. Hvis ikke det er praktisk muligt at indkvartere mænd og kvinder sammen, er der behov for bedre kommunikation mellem kvindelige soldater og deres mandlige kolleger og ledere. 'Birgittes'

oplevelse illustrerer en 'blame the victim' situation, hvor hun er offer for en dårlig kommunikationsinfrastruktur, men samtidig bliver skældt ud for konsekvenserne af dette. Som 'Birgitte' selv påpeger, er der behov for, at 'vi' er 'nødt til at finde et eller andet som fungerer', men ansvaret påhviler hendes ledere og ikke hende selv. Behovet for at nogen tager ansvar for en bedre informationsdeling havde 'Blanca' og hendes kolleger også kæmpet med, og de havde været lidt flere kvinder på hendes hold, så de havde stået sammen om dette krav:

Men informationsdelingen bliver bare rigtig, rigtig svær, hvis vi er adskilt, så jeg... altså i starten, vi kunne godt have tænkt os, at vi kvinder fik lov til at bo inde på drengenes stuer, men det fik vi ikke lov til pga. amerikanerne. Men i sidste ende altså der lykkedes det alligevel at flytte os ind i samme bygning, fordi det var egentlig heller ikke deres plan i starten.

'Blanca' er ansat i Hæren, men særligt blandt kvinder i Flyvevåbnet lader de til at kunne komme afsted med at gennemtrumfe fælles indkvartering – dog typisk på kvindernes eget initiativ, fordi de enten er forudseende nok til at regne ud, at en hel udsendelse alene væk fra kollegerne ikke er en attraktiv løsning og/eller fordi de mere eller mindre tilfældigt har fået snakket godt sammen med andre kvinder, der tidligere har været udsendt til den lejr, de selv skal afsted til. Fx forklarede 'Becca' om sin egen forudseenhed

Vi boede på en amerikansk base, der er det sådan, at kvinder bor ét sted, og mændene bor et andet sted, vi skal ikke samles. Men der var jeg bare mega cool, jeg havde allerede sagt, inden jeg tog af sted, at jeg havde absolut ikke et ønske om at sove alene, i de der store telte, og specielt ikke fordi, der skal jo være brandskilte ude på dørene, at alle kan gå hen og kigge, jamen, der bor én kvinde inde i... den person er alene. Altså, så det fik vi sorted med det samme.

'Becca' havde en lydhor ledelse, der var parate til at lytte til hendes ønsker. I andre tilfælde var det de mandlige kolleger der trådte til, og skabte rum for fælles indkvartering i solidaritet med deres enlige kvindelige kollega. Det havde både 'Gitte' og 'Gerda' oplevet, dog under ret forskellige omstændigheder. 'Gitte' fortæller om en specifik oplevelse, hvor kollegerne trods ellers hyppige drillerier derhjemme rykkede sammen og stod bag hende i udsendelsessituationen:

Jeg vil gerne give en rigtig stor ros til mine konstabelkolleger, fordi selvom at jeg er blevet bashet meget ud [detaljer udeladt]. Og det var bare sådan, at jeg skal ikke sove sammen med fremmede mennesker, vi er her, vi er en enhed, vi sover sammen. Og der var ikke en mand, der så meget som rynkede på brynene af det. Selvfølgelig skal vi det. [...] og vi sov sammen, tissede sammen, går i bad sammen, det er fløjtende ligegyldigt. Og de har simpelthen været... det er bare sådan... det viser virkelig, at når vi er ude, der er ikke en skid forskel på folk.

'Gerda' havde også oplevet, at de mandlige kolleger nærmest bogstaveligt havde slået ring om hende i en udsendelsessituation, hvor hendes indkvartering var blevet uudholdelig. Egentlig var hun indkvarteret separat og på helt andre vilkår end hendes mandlige kolleger, men af årsager jeg ikke vil komme nærmere ind på her for at bevare hendes identitet skjult, så endte hun godt halvvejs i udsendelsen med at være helt fortvivlet over sin indkvartering.

...og jeg gik ind til drengene, og jeg var bare fuldstændigt nedkørt, og så sagde de, 'ved du hvad, du kan bare sove inde ved os, vi finder en eller anden...'. [...] de sidste to måneder, der gik jeg sådan... jeg gik som en nomade rundt og sov andre steder simpelthen. Og fik det skide hyggeligt med dem, altså, så fik vi lige spillet et spil sammen derinde, eller... man kunne se en film sammen og sådan noget. Altså de hjalp mig virkelig igennem det her.

At gøre brug af fællesskabet til at overkomme de udfordringer der kan være ved at være udsendt, er et meget vigtigt aspekt af fordelene ved at være indkvarteret fælles. 'Gerda' opsummerede selv sin udsendelse ved at sige, *jeg var virkelig en af drengene*. Hvad det omvendt betyder ikke at komme med i det fællesskab, oplevede 'Gry' på den hårde måde:

Det er så vigtigt at være sammen med andre og danne et fællesskab om de ting, der er svære dernede, og sådan noget, og det er jo noget, jeg aldrig rigtig blev en del af [...]. Det var meget slående, da jeg kom hjem igen, der sad jeg sammen med en kammerat, som heller ikke havde været med på udsendelsen, og så var vi sammen med delingen, der havde været med, og de sad så og talte om udsendelsen. Og da vi ligesom var færdige, der sagde ham kammeraten, at han havde lagt mærke til, at jeg var nærmest lige så lidt en del af den samtale, som han selv var på trods af, at jeg havde været af sted.

'Gry' oplevede store sociale omkostninger ved ikke at være indkvarteret sammen med sin deling, og undrede sig særligt over den tilsyneladende manglende overlevering mellem ledelserne af de skiftende hold i forhold til kvindernes indkvartering i lejren. Hun var ikke ligefrem udsendt på hold 1, og vidste positivt at der tidligere havde været kvinder med i det danske bidrag til pågældende mission, så hun undrede sig såre over, at der ikke var taget højde for de udfordringer, hun oplevede at stå helt alene med at tackle.

Selvom nogle problemer kan virke lidt trivielle, kan de være af afgørende betydning for både psykologisk velbefindende og operativ effektivitet, når man er udsendt i seks måneder, som fx 'Gunilla' oplevede:

...der var ikke noget, der var gjort klar til mig, der var ikke sengetøj til mig i bygningen, der var ikke noget våbenskab til våbnet og sådan noget. Så der var også en masse operative problemer i virkeligheden i forhold til det, det gjorde det også svært at varetage vores opgave, altså det her med at vi skal stille på beredskab, men at jeg var pludselig meget langt væk fra de andre, og når vi var på fem minutters beredskab, så skulle jeg være nede i danskerområdet, men jeg havde ikke noget sted at opholde mig, jeg havde ikke noget toilet, jeg måtte bruge, for det var også kønsopdelt.

Det med toiletterne kan virke ret trivielt, men en missionslejr kan være rigtig stor, så stor at kvinderne faktisk ikke har mulighed for at nå på toilet fx inden en patrulje. 'Gritt' kommenterede *der er længere til bad og toiletter for kvinder end for mænd, fordi der er bare færre*, og 'Gurli' var endda sat til at være vagt ved toiletterne: *der blev jeg alligevel inkluderet i den vagtplan på trods af, at jeg ikke en gang måtte bruge deres toiletter, altså, det var småting, men det var bare brænde til bålet, ikke.*

Selvom 'Gurli' kategoriserer dette som 'småting' og 'Gemma' nedenfor flere gange bruger frasen 'lidt irriterende' om konsekvenserne af hendes separate indkvartering, forekommer eksemplerne væsentlige i forhold til både den operative effektivitet og ligestillingsmæssige hensyn.

Det var også nogle gange lidt irriterende, at jeg boede så langt væk, fordi så når vi havde været ude at køre, så gik alle jo retur til der, hvor de boede, drengene. Så smed de jo deres ting af på værelset, og de hyggede lidt, og jeg stod jo med alle mine ting på stadigvæk, fordi jeg kunne ikke nå op på mit værelse, fordi vi jo ligesom snakkede, når vi havde været ude, 'hvordan er det gået, og er der nogle ting, vi skal tænke på næste gang, er der noget, som' - backbrief, ikke. Og så stod jeg der med alle mine ting, og jeg var bare sådan... altså gider I ikke komme og... så vi kan få det her, for jeg vil også gerne af med mine ting. Det var lidt irriterende, at der ikke altid blev vist hensyn til, at jeg jo ikke boede hernede, og ikke havde mulighed for... og jeg havde jo heller ikke min udrustning dernede. Så hvis jeg var dernede, og der gik en alarm, der fik drengene jo at vide, at de skulle tage deres udrustning på, men jeg havde jo ikke min udrustning dernede.

Pausen inden backbrief er givetvis tænkt som en kort mulighed for restituering, men er så ikke en restituering 'Gemma' kan drage nytte af. Man kunne prøve at vende scenariet om og overveje, hvordan mændene havde reageret, hvis delingsfører efter endt patrulje og i øvrigt i meget høje varmegrader havde insisteret på at gennemføre backbrief i kvindernes indkvarteringsområde, og mændene derved ikke havde nået at restituere.

Opsummerende er det tydeligt, at det har store sociale såvel som operative konsekvenser, når de kvindelige danske soldater er indkvarteret afsondret fra deres mandlige kolleger. Ydermere har det, som jeg afslutningsvist vil dokumentere, også konsekvenser for oplevelsen af tryghed under udsendelsen. 'Becca', der var så 'mega cool', at hun selv på forhånd havde forhandlet sig frem til med sin ledelse, at hun kunne blive indkvarteret med sine mandlige kolleger, havde bl.a. begrundet sit ønske i tryghed i lejren. Hendes nøgterne konstatering af, at et brandskilt på døren med kun ét kvindenavn nærmest var en åben invitation til problemer, var blevet hørt. Hvem der skal tilpasse sig hvem og hvorfor var et hyppigt emne i interviewene. Fx forklarede 'Gro'

...vi blev også bedt om, at vi måtte ikke komme ud om aftenen, altså... hvis du skulle... toilettet lå jo i en bygning, ikke, så skulle vi gå to og to sammen, fordi der var jo nogen, der havde svært ved at styre sig med tilråb. Så var det nemmere at sige til kvinderne, I må ikke gå selv, end det er at bede en flok... ja, det ved jeg ikke, fem, ti, femten mænd om at... være de voksne og professionelle.

Mens kvinderne i høj grad anerkendte den beskyttelse, der ligger i fællesskabet under livet i lejren, var det et fællesskab baseret på kollegaskab og netop ikke på køn, de foretrak. At blive beordret til at bevæge sig rundt i lejren to og to på basis af køn, var dybt utilfredsstillende. Den erfaring havde 'Barbara' også, og da hun havde mange udsendelser under bæltet, havde hun også basis for at kunne sammenligne oplevelser med hhv. kønsblandet og ikke-kønsblandet indkvartering i lejre under udsendelse:

Jeg var aldrig bange i [udsendelsesland 1]. Men det der med at der var så tydelig forskel mellem mænd og kvinder i [udsendelsesland 2], det gjorde, at man blev utryg på en anden måde. Og den var så tydelig. Og mænd og kvinder gik i bad sammen i [udsendelsesland 1]. Altså det var det

samme sted, og så var der sådan en lille bås, du gik ind i, så reelt set kunne du stå herovre og være nøgen, som kvinde og ovre på den anden [...] metalvæg der kunne der stå en mand og gøre sit. Men det var naturligt på en anden måde, altså det var ikke så forkvaklet, hvor i [udsendelsesland 2] var der lås på døren, hvor kun kvinderne kendte koden, det gjorde det fælt. Altså det var... ja, det er fordi, at jeg er da godt klar over, at... se mig, blond og [ung¹⁹] altså!... jeg er da godt klar over, at jeg lyser op som et fyrtårn i en ørken for fanden!

Samlet set er der stort set entydig opbakning til fælles indkvartering blandt de kvindelige danske soldater af mindst tre årsager: 1. for at blive en del af det sociale og kollegiale fællesskab, 2. af hensyn til deres bidrag til opgaveløsningen, 3. fordi det skaber mere tryghed. Som 'Bolette' tørt konstaterede, så kan man *aldrig helgardere sig imod idioter*, og hun fortsatte *jeg havde to oplevelser, den ene der blev jeg taget på røven i træningscentret, og den anden der var jeg i bad*. Dette til trods følte hun sig netop tryk, for i første tilfælde havde de mandlige danske kolleger observeret episoden og reageret prompte, og i det andet tilfælde var der også sket en kollektiv indberetning af episoden, der involverede en mand, der var gået ind i kvindebadet. Og 'Bolette' følte sig stærkt bakket op af både ledelse og sine mandlige kolleger, netop fordi hun besad en etableret plads i fællesskabet. Der er i hele materialet kun én enkelt kvinde, der peger på en fordel ved at være separat indkvarteret under udsendelse:

Jeg endte med at synes, at det var virkelig rart at bo... fordi hele resten af min gruppe de boede på værelse sammen, og det var jeg blevet fuldstændigt sindssyg af. Fordi så bor man sammen, man arbejder sammen, man ender også med at træne sammen, og altså alt muligt, ikke. Så jeg var rigtig glad for at bo sammen med de to piger der, fordi så kunne man have en arbejdsdag, man kunne være ude på et moment fx, og så kunne man komme hjem om eftermiddagen, og så kunne der være nogle andre, som man ligesom kunne snakke om, hvad har du lavet, altså, du ved.

Ingen regler uden undtagelser, men den altoverskyggende besked fra interviewene er utvetydig: fælles indkvartering er at foretrække, både hjemme men måske især under udsendelse. Det handler om sikkerhed, om at kunne udføre sine arbejdsopgaver, og om at være tilgængelig når man som soldat skal stille op. Hvis ikke der kan opnås fælles indkvartering under udsendelse, er det vigtigt at anskueliggøre betydningen af den separate indkvartering, herunder at kvinderne potentielt ikke oplever sig som en del af fællesskabet, og at deres isolation fra kollegerne kan være karrierehæmmende eller marginaliserende, fordi man ikke er på pletten, når der skal ske noget.

¹⁹ Aldersangivelse udeladt for at sløre identiteten

7.1.5 Teoretisk perspektivering

En stor del af pointerne i ovenstående afsnit er dækket af Arbejdstilsynets bestemmelser vedrørende fysisk arbejdsmiljø og arbejdsgivers ansvar. Som Arbejdstilsynet skriver om 'Roler og ansvar i arbejdsmiljøet': "Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Det gælder både i forhold til arbejdets udførelse, arbejdsstedets indretning, brugen af tekniske hjælpemidler og ved anvendelse af stoffer og materialer" (AT u.d.). Samtidig virker mange af de omtalte problemer og udfordringer omkring korrekt udstyr og tilfredsstillende indkvartering også selvindlysende i forhold til, hvor der bør tages fat. Og der arbejdes aktuelt på at imødegå problemerne omkring korrekt tilpasset udstyr til kvinder (FPS 2022b).

Selvom behovet for forbedring synes indlysende, og selvom der allerede er opmærksomhed på området internt i Forsvaret, vil jeg bruge lidt plads på at tage debatten ind i et højere teoretisk perspektiv, der kan være med til at understrege, at disse problemer ikke blot påvirker kvindernes fysiske arbejdsmiljø men også deres chancer for at blive taget seriøst som professionelle soldater af deres mandlige kolleger og overordnede. Den teori jeg gerne vil inddrage er praksisteorien (Reckwitz 2002; Schatzki, 2002; Shove & Pantzar 2007). Helt kort fortalt er praksisteorien en teori om, hvad der skal til, for at man opnår 'rutine'. Men den handler især om, hvad der skal til for, at *omverdenen* vil anerkende én som rutineret – dvs. som udøver af en praksis, der har styr på, hvordan det bør og skal gøres – i dette tilfælde, hvordan man korrekt udfører praksissen at 'være soldat i det danske forsvar'. Ifølge praksisteorien er en praksis sammensat af tre elementer (Reckwitz 2002): det korrekte udstyr eller de korrekte fysiske objekter (fx en cykel); en kropslig træning og fortrolighed med hvordan man udøver praksis (fx at kunne cykle); et socialt fællesskab eller 'socialt sted' (Schatzki 2002), hvor man er enige om at praksissen udføres på denne måde (fx en by med billister der er vant til, at der også er cyklister). Hvis ét (eller flere) af disse tre elementer er fraværende, vanskeliggør det en rutineret udøvelse af praksis.

Shove og Pantzar (2007) diskuterer i deres forskning, hvad der sker når en praksis 'rejser' fra sted til sted, og bruger som eksempel forskellen på at spille hockey professionelt og for sjov i sin frokostpause. De professionelle spillere har en rigtig hal med bander og rigtige hockeystave og spiller efter veletablerede og nedskrevne regler, hvorimod de, der kun spiller for sjov, bare spiller i en gymnastiksal uden de rigtige mål, og hvor nogle af hockeystavene er improviserede. Begge grupper 'spiller hockey' inden for deres egne sociale rammer og deres eget fællesskab. Men hvis de glade amatører dukker op på den professionelle arena, ville de aldrig blive anerkendt som 'hockeyspillere', fordi deres udstyr er forkert, deres træning ikke er foregået efter de korrekte mål og regler for hallen, og fordi de ikke deler 'socialt sted' med professionelle udøvere. Deres praksis er med andre ord tilpasset under 'rejsen' fra den professionelle til amatør arenaen.

Som det fremgår oven for, lægger kvindelige soldater megen energi (efter eget udsagn ofte mere energi end de mandlige soldater) i at opnå den korrekte kropslige træning og fortrolighed med at udøve praksissen 'at være soldat i det danske forsvar'. Forsvaret selv lægger igennem træning, missionsforberedende uddannelse, fælles indkvartering, flagdage, ceremonier og alle mulige andre tiltag også megen energi i at oparbejde et fælles 'socialt sted' for sine soldater. Dette sociale

fællesskab bliver dog udfordret i mødet med andre nationaliteter på missioner, hvor lejrens indretning dikteres af andet end det danske hensyn til fællesskab og fælles socialt sted for de udsendte soldater. Og hvis udstyret så samtidig ikke helt passer, og udfordrer de kvindelige soldater i at udøve den kropslige praksis, de er trænet til, så skaber disse elementer tilsammen en forhindring for, at kvinderne indlemmes og anerkendes som rutinerede udøvere af den praksis, de netop ønsker at bevise, de er rutinerede i: nemlig at være dygtige og kompetente soldater.

Det er muligt, at hensynet til samarbejdet med andre nationer vanskeliggør, at Forsvaret kan gennemtrumfe fælles indkvartering af kvinder og mænd på internationale missioner. Men at det ville være af stor vigtighed for de kvindelige soldaters velbefindende og deres muligheder for at agere professionelt under udsendelse, fastslås af interviewmaterialet. 'Gry' havde efter eget udsagn forsøgt at bringe dette emne på banen efter sin egen rigtigt dårlige oplevelse med ensomhed og udelukkelse fra fællesskabet under udsendelse:

Det var noget, jeg meget tog med mig hjem og prøvede at tage op det her med, at selvom det er en amerikansk lejr, så kunne det være fedt, hvis danskerne lavede aftaler om, at okay, vi håndterer vores egne indkvarteringer. Så må konsekvenserne af det være på os, men vi håndterer ligesom, hvordan vi gerne vil indkvartere vores soldater, så man ikke hele tiden skal ligge under amerikanske regler og britiske regler.

Opfordringen er hermed viderebragt, sammen med en opfordring til at kigge nærmere ind i situationen med det mangelfulde eller dårligt tilpassede udstyr²⁰.

7.1.6 Sammenfatning

Sammenfattende peger det interviewmateriale, der præsenteres i afsnit 7.1, på fire hovedpointer og et par relaterede afledte pointer. Den første hovedpointe angår tanken om den kønnede krop, og hvem der er en 'rigtig soldat'. Her er den væsentligste pointe, at kvinder for alt i verden ikke ønsker ekstra opmærksomhed, men tværtimod vil vurderes på lige vilkår med de mandlige kolleger. Af samme årsag er der stor opbakning til de enslydende krav i fysiske basistest, og mange kvinder angiver at arbejde hårdt for at forbedre deres fysiske kapacitet. Afledte pointer heraf er, at visse af kvinderne tilsyneladende opretholder en forestilling om den 'rigtige soldat' som mand. Dette bliver særligt synligt i sammenligningen mellem PTSD og graviditet, hvor repatriering pga. PTSD ses som mere 'værdigt' end repatriering pga. graviditet, hvilket tyder på, at kvinderne internaliserer en

²⁰ Som allerede nævnt i teksten, er dette et opmærksomhedspunkt i den aktuelle udvikling af en ny strategi for mangfoldighed, inklusion og lige muligheder på Forsvarsministeriets områder (FPS 2022b)

undervurdering af den kvindelige krop. En anden afledt pointe er den irritation flere kvinder giver udtryk for i forbindelse med at blive bedt om at optræde i rekrutteringsmateriale og reklamevideoer. Selvom fotografierne selvsagt ikke opsøger kvinderne for at være irriterende, er det vigtigt at have for øje, at den ekstra eksponering ikke altid er velkommen.

Den anden hovedpointe handler igen om et ønske om ensartet behandling. Pointen her er en udbredt opbakning til praksissen omkring fælles indkvartering, der ifølge interviewene bidrager til at skabe sammenhold, sikre at man bliver integreret ordentligt med sin enhed, er en del af det sociale fællesskab og at man bliver lige og har de samme vilkår.

Afsnittets tredje hovedpointe vedrører den udbredte oplevelse af mangel på udstyr, der passer til kvinders kroppe. Her nævnes alt fra sport-BH'er, der sidder dårligt og er af ringe kvalitet, til skudsikre veste, der ikke i realiteten yder den beskyttelse, de burde. Der er blandt de interviewede kvinder divergerende opfattelser af problemets omfang, men samtidig længere lister af eksempler på, hvorledes det dårligt tilpassede udstyr vanskeliggør arbejdet og deltagelse i øvelser mm. på lige vilkår med de mandlige kolleger. Desuden medvirker det dårligt tilpassede udstyr til, at kvinderne ofte må bruge tid og energi på at bytte udstyr og lave egne tilpasninger.

Den sidste hovedpointe vedrører indkvartering under udsendelse, hvor materialet dokumenterer en udbredt praksis med separat indkvartering for kvinder under udsendelse. Dette betyder, at kvindelige danske soldater ofte er indkvarteret alene, ind imellem ganske langt væk fra de mandlige kolleger, hvilket kan skabe hindringer for dels den operative effektivitet men også for det kollegiale sammenhold og kvindernes position blandt kollegerne. At lejrens indretning under udsendelse er af afgørende betydning for kvindernes velbefindende, og dermed lyst til at fortsætte en karriere i Forsvaret, er helt tydeligt i materialet, bl.a. påpeger flere, at de finder det utrygt at være indkvarteret langt væk fra kollegerne. Ydermere kan deres bidrag til opgaveløsningen vanskeliggøres, hvilket ikke blot påvirker dem selv, men hele gruppens og ledelsens opgaveløsning. Hvis ikke det er praktisk muligt at indkvartere mænd og kvinder sammen, er der behov for ekstra god kommunikation og klare linjer omkring opgaveløsningen. Her illustrerer materialet eksempler på risiko for en 'blame the victim' situation, hvor det er den kvindelige soldat selv, der ender med at anses som uprofessionel eller ude af stand til at bidrage som hun burde, selvom hun reelt set er offer for strukturelle omstændigheder, der bl.a. kan bevirke, at kollektive beskeder og ordrer ikke når hende.

7.2 Omgangstonen og det psykiske arbejdsmiljø

Der var et tidspunkt, hvor der var én af dem, der sad og omtalte en kvindelig kollega som klam og luder osv., hvor jeg spurgte ham, om han kunne finde på at omtale en mand på samme måde, og han blev bare sur (Gro)

Hvor analysens del 1 omhandlede kroppen og det fysiske arbejdsmiljø, vender denne del af analysen sig mod det psykiske arbejdsmiljø, og behandler herunder særligt omgangstonen, som den opleves af de interviewede kvinder. Desuden kommer afsnittet også ind på sexismen, seksuel chikane og fysiske krænkelse. Sidstnævnte behandles i direkte forlængelse af en diskussion om omgangstonen, fordi det med udgangspunkt i nyere forskning alt sammen kan ses som udtryk for et kontinuum af sexistisk adfærd (Einersen m.fl. 2021). Kapitlet er inddelt i fire underafsnit: omgangstonen, hverdagssexisme, seksuel chikane og slutteligt grænseoverskridende fysisk adfærd.

7.2.1 Omgangstonen

Jeg indledte med 'Gros' oplevelse, fordi den bekræftes af mange af de interviewede. Helt overordnet opsummerer min samtale med 'Gitte', hvad der er galt med omgangstonen i Forsvaret:

'Gitte': Men samtidig så er jeg ikke i tvivl om, at det er den hvide mand, der hersker i Forsvaret [...], man kan tydeligt høre det i sproget. Også som borger i vores almindelige samfund, men det bliver så ti gange værre i Forsvaret.

Interviewer: Ja. Så skældsordene de relaterer sig ofte til minoriteter eller...?

'Gitte': Ja, lige præcis, og det er gerne sådan kollektive skideballe, der er man alle sammen enten tøser eller svanser eller kællinger eller noget i den stil.

'Gittes' pointe om omgangstonen i samfundet i al almindelighed bekræftes af eksisterende forskning (Flörke og Engberg-Pedersen 2022; Nimb og Flörke 2022). Disse sprogforskere finder generelt, at "Personer af hankøn fremstilles som fysisk stærke, magtfulde, intelligente og aktive [...] Personer af hunkøn fremstilles som umodne, afhængige og passive, og beskrives ofte med reference til deres seksualitet, krop og udseende i det hele taget" (Nimb og Flörke 2022: 47). Dette fund gælder vel at mærke nyere tekster udgivet over en 25 årig periode fra starten af 1990'erne og frem. Om 'Gitte' så har ret i sin påstand om, at det er 'ti gange værre i Forsvaret', skal jeg lade være usagt, men baseret på interviewene, er det i hvert fald næppe bedre i Forsvaret. Og det burde det måske være, hvis man ønsker en reel forandring mod bedre inklusion af kvindelige kolleger, for som Nimb og Flörke konkluderer, så forholder det sig således, at "det sprogbrug vi møder, både mundligt, i tekster og i ordbøger, påvirker vores bevidsthed og måde at tænke på" (2022: 52). Det er desuden værd at bemærke, at når 'Gitte' omtaler kollektive skideballe, er det dermed hendes overordnede, der bruger ord som 'tøser', 'svanser' og 'kællinger' om de ansatte.

Flere omtaler, at kvinder generelt tales nedsettende om, at de typisk kaldes for kællinger, at der ikke er tiltro til, at de fx kan køre lastbil, bære deres rygsæk eller klare de samme fysiske udfordringer

som mændene. 'Oline' fortæller her om sine erfaringer: *Som regel når vi var... ja, ved grænsen var det meget sådan, 'nåh, du skal ud i køkkenet?', eller... noget med rengøring og sådan nogle ting.* Kvinderne bliver derved mødt med kønede fordomme og en nedsættende omgangstone. 'Gudrun' fortæller om jargonen under sin udsendelse, hvor hun var eneste kvinde på holdet: *Der var sådan en dille med, at kvinder bare blev som udgangspunkt kaldt for kællinger. Så skulle man ind og tale med kællingen, når man skulle tale med psykologen, og man skulle tale med pengekællingen, når man skulle hæve kontanter og sådan noget.* 'Gudrun' valgte at påtale denne 'dille', med det resultat at hun blev lagt på is af hele delingen: *Det endte så med, at jeg begyndte at blive behandlet mere normalt, men det gjorde så også, at de begyndte at kalde kvinder kællinger som udgangspunkt igen, så det er jo lidt pest eller kolera.*

En anden form for nedsættende jargon relaterer sig til rygter om, at kvinder skulle have fået fordele fx i ansættelsessammenhænge – et rygte flere omtaler som generelt og vedholdende blandt mandlige kolleger. Andre oplever, at rygtet opstår specifikt om dem selv, hvor de angiveligt er 'ansat pga. køn' (Gro), eller ifølge rygtet består uddannelser og kurser nemmere end mandlige kolleger, fordi de er 'en befalet succes' (Oksana). Alt sammen beskyldninger, der dels gør dem rasende og kede af det, og som også spænder ben for deres videre samarbejde med de mandlige kolleger. Samtidig er kvinderne langt hen ad vejen villige til at acceptere omgangstonen, fordi de anser Forsvaret for en mandearbejdsplads: *der var jo en jargon, som der jo er i Forsvaret med mange drenge sammen, og noget man skal kunne tåle som pige* (Gritt). 'Gritt' sagde senere i interviewet:

Drengene har et sprog, der gør, at det nogle gange både er sjofelt og klamt og over strengen og... der bliver snakket om ting, som vi kvinder jo ikke snakker om. Primært snakker de jo om kvinder, og det kan man jo godt forstå, vi snakker jo også om mænd, men vi snakker bare ikke på samme måde. Vi taler lidt mere formelt, føler jeg.

I modsætning til 'Gritt', var 'Bea' stadig ansat i Forsvaret, og hun havde udviklet sin egen filosofi om, hvordan man overlevede hverdagen med mændenes jargon:

Jeg tror heller ikke, at jeg havde sådan nogen forventning om det ud over, at man kommer til at være en del af drengene. Og det gør man også, altså man hører drenge snakke, og nogle gange så bliver man også nødt til at... altså som pige eller kvinde at skære kagen ud og sige, 'ved du hvad, det gider jeg ikke at høre på'. 'Fordi at det kan godt være, at det ikke er mig, I snakker om, men det kan være, at det er en af de andre piger, og det er altså...' der skal man også... især hvis man er den eneste pige i drengedelingen, så skal man altså være sådan, 'det der skal vi altså lige stoppe for', ikke. (Bea)

Jeg spurgte 'Bea', hvordan hun så var blevet mødt af kollegerne, når hun prøvede at sige fra over for omgangstonen, hvortil hun svarede:

Altså det har nogle gange været en kamp faktisk, fordi jeg har altså... været oppe at skændes, også hvor at det har været helt oppe på... altså ved min kompnichief, fordi at der er en eller anden fyr, som har sagt, at jeg er sur hele tiden. Så siger jeg, 'men prøv lige at høre her, jeg gider bare ikke, at der altid skal tales ned om de andre piger' [...] jeg prøver bare sådan at... man vil gerne holde en god tone og sådan noget, men der er bare

nogen, der siger, 'nej, men det er bare for sjov' [...]. Ja, men det er... jeg tror ikke, at hun synes, at det er sjovt, hvis... fordi jeg selv ikke synes, at det er sjovt i hvert fald. (Bea)

Det kan derfor være omkostningstungt at forsøge at sige fra over for kollegerne, særligt hvis det potentielt medfører en indberetning til kompagnichefen. Dette bekræftes også af sprogforskningen i forhold til nedsættende omtaler, der vedrører køn: "Man skal være klar over, at det kræver en bevidst indsats at bryde med det normsæt og de mønstre som vores fælles sprog opsætter for os, og at man selv skal tage aktivt stilling til ordvalg og sprogbrug, hvis man vil medvirke til, at det ændrer sig" (Nimb og Flörke 2022: 52). 'Beas' oplevelse peger dermed på et ledelsesansvar i forhold til at bryde normsættet, idet det kræver, at ledelsen kan stille de rigtige spørgsmål til påstanden om, at hun er 'sur hele tiden'. De fleste af kvinderne indikerer, at det er en kamp, de ikke orker at tage, selvom de omvendt også ofte siger, at de er blevet bedre til at sige fra i takt med, at deres anciennitet er steget:

Særligt sådan, jo ældre jeg er blevet - så er jeg også klart blevet bedre til at sige, 'du skal lukke røven'. Men jeg tror det der med, at når der lige er pisket en stemning op omkring en eller anden [...] der tror jeg ikke, at jeg eller ret mange andre har været gode til at sige, 'det var faktisk ikke i orden det der, eller var det lige over grænsen'. Så får den bare lidt lov at ligge, og så sidder man bare lige så stille og venter på, at man snakker om noget andet. (Grete)

Ind imellem er det dog ikke nemt at vente på, at snakken driver over, fordi man måske er tvunget til at høre på den, fordi man er udstationeret i en lejr, hvor man ikke kan gå hjem og lukke døren efter fyraften. Eller måske står man og venter på en befaling:

Når vi render rundt ude i felt-farlig, og så skal have en befaling, som jo er meget formel [...] så står de lige og snakker en ti minutter inden befalingen om pik og patter. Og jeg har ikke noget imod det, altså jeg bliver ikke krænket af det. Men jeg gider ikke at bruge min tid på det, altså så start med det formelle, og så tal om det andet, fordi så kan jeg gå. Jeg gider ikke at høre på det der, altså, jeg synes, at det er fint, at de... ja, de må tale om det, som de vil, og altså jeg mener, at jeg bliver ikke krænket af det, jeg synes bare, at det er irriterende [...] specielt også fordi delingsføreren hopper med. Så han mister helt det formelle, og det er også derfor, at jeg har ikke respekt for ham. (Olga)

'Olgas' gentagne insisteren på, at hun ikke føler sig krænket af omgangstonen, men bare synes det er 'irriterende' er central. Den kan tolkes som en afstandstagen til den generelle samfundsdebat om krænkelser og idéen om at være 'krænkelssesparat'²¹, altså være (for) fintfølende. Samtidig kan den

²¹ Ifølge DDO fremtræder dette ord i det danske sprog fra 2011 og frem, og defineres som 'villig eller tilbøjelig til at tage anstød' (DDO 2023).

også tolkes ind i den mere specifikke krænkelsesdebat, der pågår internt i Forsvaret. Her er der meldt kontant ud med 'nultolerance' over for krænkelse, og 'handlepligt' for chefer (FKO 2022), hvis de får kendskab til krænkelse. Den organisatoriske ramme for at erklære sig 'krænket' betyder dermed, at det ville have vidtrækkende konsekvenser, hvis 'Olga' bruger ordet om en kollegas tale eller handlinger. Jeg vender i analysens del 3 tilbage til, hvordan den interne krænkelsesdebat i Forsvaret influerer kvindernes arbejdsmiljø. I første omgang er det relevant for de analytiske pointer i dette afsnit at citere Arbejdstilsynets definition af krænkelse, der lyder som følger:

"Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte. Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central". (Arbejdstilsynet 2019 afsnit 2)

Jeg vender løbende tilbage til den fine balance, der tilsyneladende eksisterer i kontinuet mellem at være 'irriteret', 'nedværdiget' og 'krænket'. Først vil jeg dog vende tilbage til 'Olgas' udsagn, der også understreger, at omgangstonen betyder, at mænd med formel magt kan tabe respekt, hvis de er med på jargonen – hun (og andre) mister respekten for dem. Helt overordnet var de fleste tilbageholdende med at omtale omgangstonen som krænkende, og flere gav udtryk for, at de bevidst havde opsøgt et arbejdsmiljø karakteriseret ved en rå og ligefrem tone. De, der havde længst anciennitet, gav i nogle tilfælde udtryk for, at tonen nærmest var blevet blød over årene, fx 'Bitten', der sagde om tonen i starten af hendes karriere: *Vi var grovere, men det var sjovere*. Generelt beskrives i interviewene et arbejdsmiljø, der er præget af en helt speciel jargon, der bedst kan beskrives som hverdagssexisme, hvilket er temaet for næste afsnit.

7.2.2 Hverdagssexisme

Inden for kønsforskningen har begrebet 'hverdagssexisme' - eller 'hyggesexisme', som 'Olivia' kaldte det – vundet stigende opmærksomhed inden for de senere år (Einersen m.fl. 2021; Muhr 2019). 'Olivia' pegede i øvrigt også på en udbredt 'hyggeracisme' i Forsvaret. Selvom tonen ifølge 'Olivia' (og mange andre) er både sexistisk og racistisk, vil jeg her udelukkende forholde mig til spørgsmålet om, hvordan omgangstonen hænger sammen med køn og ligestilling. Hverdagssexisme defineres som "den form for sexisme, der er så normaliseret og indgroet i hverdagen, at vi ofte ikke tænker over det" (KVINFO 2023). Som ordet indikerer, er det tæt forbundet med det mere overordnede begreb sexisme, der henviser til ideologiske forestillinger om fundamentale forskelle mellem mænd og kvinder. Ifølge Muhr kommer sexisme ofte til udtryk i en form for hverdagsdiskrimination, der ikke er bevidste handlinger, men som "opstår som resultatet af vores kulturelt nedarvede kønsrollemønstre (som vi ser som 'naturlige' og 'normale')" (Muhr 2019: 96). Ydermere opstår denne ubevidste forskelsbehandling ofte i hverdagssituationer, "specielt når vi taler sammen mere uformelt" (Muhr 201: 96, med henvisning til King & Jones 2016). Hver for sig og isoleret set kan sådanne små og ubevidste kønnede hentydninger – fx at bruge ordene 'tøser', 'svanser' eller

'kællinger' i kollektive skideballer - ses som ubetydelige, "men akkumuleret over tid er de med til at konstruere de normer, som både mænd og kvinder bedømmes på i dagligdagen" (Muhr 2019:97). En anden kilde til forståelse af hverdagssexismen og dens følger findes i Einersen m.fl. (2021), hvor begrebet beskrives på følgende måde:

"Hverdagssexisme indebærer oplevelser der forekommer i hverdagen - ofte set som harmløse bemærkninger og vittigheder, der bare er en del af den organisatoriske virkelighed. Disse handlinger er dog ofte ydmygende og bidrager til et arbejdsklima, hvor medarbejdere nedgøres, deres selvspekt sænkes og deres aktiviteter og valg begrænses på arbejdspladsen" (Einersen m.fl. 2021: 20, egen oversættelse).

Muhr peger endvidere på, at en sådan 'dagligdagsdiskrimination' ofte kommer til udtryk via humor og jokes, hvor sexismen normaliseres, og man bliver mødt med en reaktion om 'ikke at være sart' og at 'skulle kunne tåle mosten' for ikke at blive frosset ude af fællesskabet. Det er nøjagtig de oplevelser, de interviewede kvinder i vidt omfang giver udtryk for. Flere fortæller, hvordan især ordet 'kælling', men også 'ko', 'luder' og 'tøs' bliver anvendt om kvindelige kolleger og overordnede, og hvordan de selv bliver sat på plads, hvis de forsøger at gøre indvendinger mod jargonen. Jeg har nedenfor sammenklippet brudstykker af en længere del af min samtale med 'Gabi', fordi hun på én gang identificerer tonen som hård og ubarmhjertig, men samtidig giver udtryk for, at hvis man ikke kan lide lugten i bagriet, så må man finde et andet sted at være:

Der var nogle piger, der ikke kunne tåle det [omgangstonen], og der var faktisk også nogle, der valgte at stoppe [under værnepligten], fordi det jo ikke er noget, vi er påtvunget. Og det synes jeg kun, var godt for dem, fordi at de fandt jo ud af, at det ikke er der, de skulle være, de havde ikke lyst til det. [...] og der kan jeg også godt se på den ene side, at det virker lidt grotesk, at man skal kunne forsvare sig, eller at man ikke har lov til at sige, at der er noget, man ikke synes, er okay, hvis drengene har en eller anden kommentar, at de så føler, at jamen, hvorfor skal jeg gå og forsvare mig hver dag. Det kan jeg jo godt se, at det virker jo også lidt mærkeligt. Men for mig der var det mere sådan en, nåh, men hvis han siger, at jeg har en god røv eksempelvis, så kunne jeg sagtens sige, 'nåh, men det har du også', og så var man videre, altså det var ikke noget, jeg følte mig påtaget af. Og det gør, at der var en stor adskillelse af, hvem der ligesom var med, og hvem er måske ikke var så meget... [...] man skal virkelig være god til at tilegne sig den der jargon, og jargonen er der, altså det er jo den, der fylder, altså, og det er... den kan du sgu ikke lave om, tror jeg.

'Gabi' gav udtryk for, at hun (og de andre kvinder) havde bevæget sig ind på 'drengenes' domæne, og at hvis ikke man var med på tonen, måtte man hellere finde et andet sted at være. I mange interviews bortforklares jargonen og sexismen med mændenes umodenhed. Fx sagde 'Gaia', at hvis der faldt en uheldig kommentar, så kunne man også lige se, okay, drengen er lidt [...] han har måske ikke lige altså vi skal også have lov til at dumme os. Ved at tolke dem som umodne 'drenge' frem for voksne 'mænd' devaluerer kvinderne mændenes position og maskulinitet, og træder dermed selv ind i en hverdagssexistisk fortælling om roller og positioner, der virker begrænsende for begge køns adfærd og fortolkninger af denne. Således tolkede bl.a. 'Gail' mænd i Forsvaret i et helt særligt lys:

Jeg tror mere det her med, at drenge ikke er så udviklet som piger, så hvis man står og snakker med en dreng i længere tid, så opfører han sig jo... eller hans tankegang kan hurtigt gå på, at der bliver lagt noget mere i det. Og sådan er det egentlig, altså meget i dagligdagen også [...] der skal jo ikke så meget til før, at en dreng føler, at man flirter med dem, og specielt i Forsvaret, der er det vigtigt, at man altså skal kunne være meget udadvendt og åben, og også kunne sige fra, det er rigtig vigtigt at sige fra og være en del af den verden der.

For kvinder, der er i stærkt undertal i en arbejdsmæssig og social sammenhæng, kan behovet for at 'være med' på jokesne og humoren, vanskeliggøre eller endog umuliggøre handlingsrummet for at 'sige fra' både verbalt og fysisk. For man kan så let blive misforstået, blive anklaget for at være snerpet, eller omvendt, at man flirter eller lægger op til 'noget'. Muhr (2019) dokumenterer dette i relation til kvindelige ledere fra dansk erhvervsliv. Men selvom deres plads i hierarkiet som menige soldater er ganske anerledes blandt de kvinder, jeg har interviewet, finder jeg stort set identiske kommentarer til dem, Muhr henviser til. Fx beskyldningen om at 'flirte' sig til fordele, hvor 'Gitte' her deler en frustration:

Noget af det jeg synes har været frustrerende... [...] men det var nok noget, jeg mere oplevede i starten af min karriere, også jo ældre man bliver, jo mindre interessant bliver man. Men det var egentlig [...] du ved, man laver de her kontakter, når man er udsendt, og 'nåh, men vi kan lige drikke en kaffe', og altså fordi hvad fanden skal man ellers lave, ikke også? Og så bliver det 'nåh, så du hænger ud sammen med hende der den kvindelige [konstabel]²²? Det kan jeg jo godt høre, hvordan de får opfundet sådan nogle historier, og det synes jeg egentlig, er det mest respektløse, jeg tror, at man kan... Og det er jo ingenting, men det er alligevel noget, der er sådan...

Som 'Gitte' påpegede, hvem skulle hun så drikke kaffe med under sin seks måneder lange udsendelse, når stort set alle kolleger var mænd?! 'Bente' oplevede, at det var rigtig svært at sige fra overfor grænseoverskridende sprog og adfærd særligt under udsendelse:

Jeg synes, at det var super grænseoverskridende. Men jeg sagde ikke noget, fordi så vidste jeg godt, at jeg ville få at vide, at jeg var snerpet, eller et eller andet [...] Men der er mange eksempler på det der sådan, hvor det er grænsen... den bare bliver skubbet og skubbet og skubbet, og det her det handlede om, hvem var mest ja, voldsom og grænseoverskridende i det, man siger.

²² Mere præcise detaljer om funktion udeladt af hensyn til at bevare interviewpersonens anonymitet

Selvom 'Bente' oplevede tonen som både 'voldsom og grænseoverskridende', var dette dog næppe hendes mandlige kollegers opfattelse. De var i hvert fald med på snakken. Også 'Beatrice' mente, at det særligt var under udsendelse, at grænsen for, hvad man kunne tillade sig at sige, blev skubbet: *det stikker lidt af, grænsen for hvad man kan tillade sig at sige, den bliver rykket hele tiden.* Enkelte af kvinderne spekulerer dog over, om mændene selv altid er helt med på tonen. Fx sagde 'Bodil' *man kunne tage den og feje den af sig, men man skal ikke være én, der tager alt og sidder og tænker over det, fordi så bliver man sku hurtigt brudt ned derinde [i Forsvaret]. [...] Det ville alle blive, hvad enten man er mand eller kvinde.* Ifølge 'Grys' erfaring, havde mændene ofte en anden indstilling, når man havde dem på tomandshånd, mens det i flokken var nødvendigt ikke at gøre modstand mod jargonen:

[...] jeg har flere gange oplevet, at få et rigtig, rigtig dårligt indtryk af en gruppe, men når man så får dem på tomandshånd, så viser det sig, at det måske i virkeligheden slet ikke er... er det, de går ind for. Så ja, det er rigtig meget sådan noget med at grine af de lidt grove jokes, der kommer og følge jargonen, og særligt ikke at sætte sig imod, når det så sker... jeg tror ikke en gang, at man aktivt behøver at tage del i det, men det er... det er alligevel en vigtig ting ikke at være decideret modstander.

Selvom ikke alle mænd nødvendigvis er enige i jargonen eller er medvirkende til at drive den fremad, er der den betydelige forskel, at målet for omgangstonen som oftest er kvinder. Og det gør den svær at bekæmpe, fordi kvinderne netop er så meget i undertal, at det kan være svært at overbevise mændene om alvoren i og konsekvenserne af omgangstonen.

"Hverdagssexisme kan ses som totalt harmløs for den gruppe, den ikke er rettet imod" (Muhr 2019: 99) – netop derfor kan det også være så svært at få øje på, at der er noget galt. Med normalisering følger en usynliggørelse, der også gør det vanskeligt at tackle problemet, som Muhr påpeger:

"I takt med at faktisk diskrimination er blevet ulovligt, har vi også set en stigende normalisering af hverdagsdiskrimination, og det vil sige en stigende almen accept og normalisering af, at 'små sexistiske bemærkninger' bare er noget, man må finde sig i. Resultatet er, at sexisme bliver både normaliseret og usynlig. Uden en anerkendelse af, at vi har et systematisk problem, får det, at vi trækker på kønsstereotyper i vores vurdering af hinanden, lov til at leve i bedste velgående, uden at der bliver sat spørgsmålstegn ved det" (Muhr 2019: 103)

Når 'de små sexistiske bemærkninger' får lov at gå upåagtet hen i en arbejdspladskultur, kan det let kamme over i seksuel chikane, hvilket er temaet for næste afsnit.

7.2.3 Seksuel chikane

Ligebehandlingsloven definerer seksuel chikane på følgende måde:

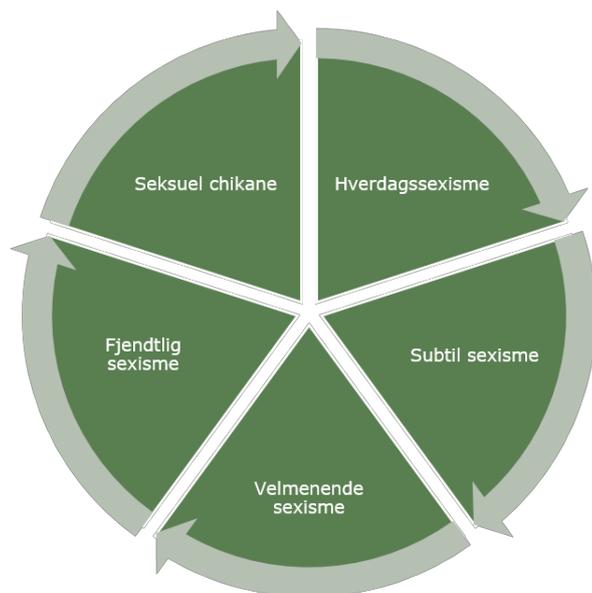
"Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en

persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.” (Ligebehandlingsloven, §1, stk. 6)

Det betyder, at også den verbale hverdagssexisme under visse betingelser er indbefattet i begrebet seksuel chikane. Samtidig er det væsentligt at understrege, at seksuel chikane handler mere om magtdynamikker på arbejdspladsen, end det handler om seksuel tiltrækning eller forkvalede forsøg på flirt (Borchorst og Rolandsen Agustín 2017). Dansk såvel som udenlandsk forskning (Einersen m.fl. 2021; Øhrstrøm m.fl. 2003; Fitzgerald et al. 1999) peger på, at sexisme må ses som et kontinuum, hvor det, der måske kan opfattes som uskyldige jokes og kommentarer om kvinders evner og roller fx på arbejdspladsen i praksis skaber grobund for en kultur, der ultimativt ikke evner at modvirke deciderede fysiske krænkelser.

Sammenhængen kan illustreres via denne model, der er tilpasset efter inspiration fra Einersen m.fl. (2021: 19).²³

²³ Hverdagssexisme og seksuel chikane er begge defineret ovenfor. De øvrige begreber i figuren kan forklares på følgende måde, baseret på bl.a. Einersen m.fl. (2021: 20-23) samt Kanter's klassiske studie af køn i organisationer (Kanter 1977). Subtil sexisme: er svær at få øje på og derfor svær at stille spørgsmålstejn ved, men den vedrører indgroede praksisser og kultur i en organisation, fx i form af hvem der gives taletid først, sidder for bordenden eller brygger kaffe til møderne. Velmenende sexisme: er ofte udtryk for en ubevidst bias, der opfatter kvinder som 'det svage køn' eller de 'naturlige omsorgsgivere'. Velmenende sexisme kommer fx til udtryk i tilbud om at bære en rygsæk (som nævnt i interviewmaterialet), spørge om nybagte mødre vil på deltid uden at give fædre samme tilbud etc. Sådanne handlinger ses ofte som at gøre kvinder en tjeneste eller være høflig. Fjendtlig sexisme: er mere aggressiv og eksplicit, og kan ifølge Einersen m.fl. bl.a. involvere systematisk verbal nedgørelse af kvinder, men også mobning af mænd, der fx ønsker længere barsel med deres børn.



Figur 1: Sexismens kontinuum (med inspiration fra Einersen m.fl. 2021: 19).

Som figuren skal illustrere, glider de hverdagssexistiske talehandlinger potentielt over i seksuel chikane. Arbejdstilsynet definerer seksuel chikane på en lidt anderledes måde end Ligestillingsloven, idet Arbejdstilsynets definition fokuserer på krænkende handlinger som et mere overordnet begreb,²⁴ hvoraf seksuel chikane så er én mulig måde krænkelse kan komme til udtryk:

”Krænkende handlinger kan forekomme som seksuel chikane. Krænkende handlinger af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed og kan fx være:

- Uønskede berøringer
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- Sjofle vittigheder og kommentarer
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner
- Visning af pornografisk materiale.” (AT 2019: afsnit 5)

Det understreges endvidere af Arbejdstilsynet, at listen ikke bør opfattes som udtømmende. I en slående pendant til figuren oven for omtaler 'Ofelia' her det, hun opfatter som en 'ond cirkel', der starter med de grove jokes og ender med at adfærdsregulere hendes egen opførsel:

²⁴ Se definitionen i afsnit 7.2.1 ovenfor

Kan du ikke tåle det der, så er du ikke en del af flokken. Men... det er også svært, fordi det kan jo hurtigt blive misforstået af drengene, der er jo nogen, der ikke kan forstå, hvad der er sjovt, og hvad der ikke er sjovt. [...] Og så er det jo, at de tror, at man lægger op til noget, og så er det, at den krænkende adfærd kan komme, og det er jo en forfærdeligt ond cirkel det der, altså, det er... jeg tror også, at det er derfor, at jeg er blevet lidt drenget i attituden måske, fordi jeg ikke gider den der krænkende adfærd [...]. Men det kan jo bare heller ikke være rigtigt, at man skal være sådan for at blive accepteret.

Det er vigtigt at understrege, at cirklen i figuren ikke må læses og forstås sådan, at der er en nødvendig årsagssammenhæng mellem hverdagssexisme og seksuel chikane. Hverdagssexisme fører ikke nødvendigvis til seksuel chikane, men seksuel chikane opstår til gengæld ikke i et vakuum, men er mere sandsynlig i en (arbejdsplads)kultur præget af hverdagssexisme.

Dette bekræftes af forskningen, hvor Borchorst og Rolandsen Agustín påpeger, at "kulturen på arbejdspladsen kan være afgørende for, om seksuel chikane opfattes som acceptabelt eller ej" (2017: 163). Når jeg er stødt på historier om fysiske krænkelser af seksuel karakter i form af uønskede berøringer og fotos (se afsnit 7.2.4), er det dermed en brik i et større billede af en arbejdsplads, der er præget af stereotype fordomme om køn, kvindenedgørende sprogbrug, grove jokes herunder bl.a. om voldtægt, adfærdsregulering af kvinder og meget mere. Der er mange eksempler fra interviewene på seksuel chikane af fysisk og verbal karakter, herunder især uønskede kommentarer med seksuelt indhold. I eksemplerne nedenfor er kommentarerne typisk mere personlige eller personrettede, og opleves derfor også som mere nedværdigende. Igen takserer kvinderne ikke selv disse handlinger som krænkende, selvom de i Ligestillingslovens forstand kan udlægges som sådan, idet de skaber et ydmygende og ubehageligt klima. Selvom det 'bare' var falsk rygtedannelse, oplevede 'Bettina' fx det som ubehageligt, at mændene i hendes deling startede en historie under udsendelsen:

... der var nogle af knejterne, der lige pludselig havde startet et rygte om, at jeg skulle være gravid dernede, fordi jeg snakkede meget med de der [andre soldater]. Og det var et stort issue for mig, fordi jeg går meget op i ikke på nogen måde at involvere mig med nogen, så det kan misforstås. Og det kunne godt være, at hvis jeg havde kendt dem bedre, at jeg havde syntes, at det havde været en god joke eller et eller andet, ikke også. Eller i hvert fald ikke havde taget det så tungt, eller måske havde turde at gå direkte til dem, men det syntes jeg ikke, at jeg ville den gang, jeg blev sgu bare ked af det

Mens rygtet om 'Bettina' fik lov at dø ud af sig selv – imens hun i øvrigt håbede på, at det ikke nåede kæresten derhjemme – så gik 'Beate' anderledes til selvforsvar i en episode, der så alligevel endte med at give genlyd, fordi så mange overhørte den:

Jeg fik ekstra sokker ovre på munderingen, og det gjorde jeg sikkert, fordi jeg er pige, det skal jeg ikke kunne sige. [...] Og han ender med at råbe igennem hele kaffestuen, 'hvad så, fik du ekstra sokker ovre på munderingen, fordi du viste patter?' Og jeg råber - og det er til frokost, selvfølgelig, så alle sidder derinde - så jeg råber igennem hele kaffestuen, 'ja, jeg fik sokker, fordi jeg viste patter, er du idiot, er det det, der er i vejen med dig?'

De personrettede kommentarer behøver dog ikke at gå på egen person for at opleves som direkte ubehagelige. Mit sidste eksempel er ganske groft, og selvom det ikke handler om hende, der genfortæller episoden til mig, handler det om hendes arbejdsmiljø. Man skal huske på, at hun samme aften skal lægge sig til at sove sammen med én anden kvinde plus mere end ti mænd, efter at nedenstående samtale har udspillet sig.

Jeg har tænkt lidt på en episode [...], som gjorde mig ret utilpas [...]. Det var en aften... der var der en kvindelig kollega [...] jeg tror, at hun var stået op om natten for at skulle ud og tisse, og var så besvimet udenfor, og der var nogen, der havde fundet hende, og ja, hun havde fået det godt igen. Men det blev der så snakket om i teltene i de her dage efter, og der var rigtigt mange af mine mandlige kolleger, der syntes, at hun var en flot pige. Og så blev der bare sådan en stemning om, at hvis det var dem, der havde fundet hende, så skulle de nok lige ordne hende, og de håbede, det skete igen, fordi så ville de være dem, der fandt hende, og så kunne de lige udnytte situationen, og... sådan en samtale, der bare udviklede sig, hvor jeg sad og blev fuldstændigt mundlam... 'prøv at høre jer selv, hvad er det, at I sidder og siger, faktisk udøve en voldtægt'. Og jeg... jeg er godt klar over, at det var en joke, og jeg føler mig ikke utryk ved, at nogle af dem kunne finde på det, men jeg synes simpelthen bare, at det er en syg ting at sidde og sige. (Birgitte)

Vender vi tilbage til Ligebehandlingslovens definition af seksuel chikane, lever 'Birgittes' oplevelse op til kriterierne, også selvom mændene i teltet ikke snakkede om hende selv. De udviser en uønsket verbal adfærd, der har den virkning at "skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima" (§1, stk. 6) for 'Birgitte' at bo og arbejde i. Men 'Birgitte' siger ikke fra, for i hendes forståelse opfatter mændene det nok som en joke, og som 'Ofelia' sagde oven for, så er man ikke en del af flokken, hvis man siger fra. Heller ikke selvom joken er grænseoverskridende. Som diskuteret i afsnittet om hverdagssexisme, så kan det være rigtigt svært at gennemskue præcis, hvornår man skal sige fra, for gør man det for 'tidligt' takseres, man som snerpet, men omvendt er det også svært at reagere senere, hvis ikke man har sagt fra fra starten. For at gentage 'Beatrices' ord: *det stikker lidt af, grænsen for hvad man kan tillade sig at sige, den bliver rykket hele tiden.*

På sin vis er det måske mere tydeligt for kvinderne, at der skal siges fra over for den grænseoverskridende fysiske adfærd. Alligevel skaber selv disse situationer ind imellem også tvivl og tøven. Jeg afslutter afsnittet med at gengive nogle af de historier fra mine 25 samtaler, hvor fysiske grænser klart er blev overtrådt. Som afsnittet viser, illustrerer selv disse historier, at grænsedragning kan være vanskelig.

7.2.4 Grænseoverskridende fysisk adfærd

Inden jeg diskuterer grænseoverskridende fysisk adfærd, vil jeg understrege, at jeg ikke har haft nogle samtaler om decideret voldtægt eller lignende. Det er der formodentlig en metodisk forklaring på: jeg er ikke uddannet psykolog eller terapeut og har ikke lagt op til at tage en sådan samtale. Kvinder med den type oplevelse fra Forsvaret i bagagen vil næppe have henvendt sig til mig på baggrund af invitationen i e-Boks, idet den lagde vægt på karriereforløb og fastholdelse. Det er

derimod meget muligt, at der har været en vis selvselektion af kvinder med mere 'moderate' oplevelser af grænseoverskridende fysisk adfærd. De har muligvis set invitationen til at deltage som en mulighed for at sætte ord på nogle frustrationer og oplevelser, de gerne havde været foruden.

Når jeg har fem af denne type historier om grænseoverskridende fysisk adfærd blandt 25 interviewede, betyder det næppe, at hver femte kvindelige ansatte i Forsvaret er udsat for fysiske krænkelse. Men det betyder til gengæld, at de løbende forekommer. Jeg genfortæller her tre af de fem historier med egne ord, for i videst muligt omfang af sløre identiteten på dem, sagerne drejer sig om:

Under værnepligten: Holdet har fri og holder fest. Der bliver drukket alkohol. En ung mand bliver meget beruset og bliver ved med at gøre tilnærmelser til en ung kvinde ved at tage på hende og forsøge at kysse hende. Hun afviser ham. Gang på gang. Han bliver ved. Til sidst ender hun med at smække ham en lussing. Der skal to til, inden han endelig holder op og går sin vej. Nogle dage senere arbejder de sammen alene. Hun konfronterer ham med hans opførsel. Han påstår ikke at kunne huske noget som helst, men undskylder og lover at det aldrig sker igen. Det gør det heller ikke. Men under interviewet reflekterer hun pludselig efter kort tavshed: gad vide om han så bare forsøgte med de andre kvinder?

Under uddannelsesforløb: Hun er eneste kvinde på holdet og er indkvarteret alene i sin egen sovesal. Faktisk er hun helt alene på hele gangen. En aften efter træningen dukker én af mændene fra holdet op. Han braser ind af døren, forsøger at tage på hende og overfalder hende nærmest. Hun kæmper sig fri, maser ham ud af døren og smækker den med bankende hjerte. Ligger hele natten og spekulerer over, hvad der skete, og om han mon kommer igen. Da hun slutter sig til resten af holdet næste morgen, har han spredt en historie om, at det var hende, der inviterede ham op, og at hun praktisk talt overfaldt ham. At det er hende, der er en sex-galning og helt utilregnelig. Hun er fuldstændig paf og ved slet ikke, hvordan hun skal reagere, for alle de andre har åbenbart købt historien. Også lederen. Hun søger hurtigst muligt nyt tjenestested.

Under udsendelse: En ung kvinde opdager, at hun bliver filmet i badet. Hun bliver rasende, og melder straks den unge mand til MP'erne. Det viser sig hurtigt, at han har filmet flere i lejren. Hun bliver bakket op i, at det var rigtigt at melde ham – både af kolleger og ledelse. Og der sker noget, for pludselig er han ikke længere i lejren. Men ingen ved, hvad der egentlig er sket med ham. Hun spekulerer på, om hun ender med at møde ham et nyt sted i sit fremtidige arbejde, eller om han er helt afskediget. Det irriterer hende, at der ikke er givet en klar melding. Hvad blev konsekvensen egentlig for ham? For hendes eget vedkommende er konsekvensen bl.a., at hun altid vil forbinde den udsendelse med den episode. Selvom der også skete en hel masse andet, som var godt og spændende.

Jeg har haft lejlighed til at præsentere og diskutere disse eksempler i forskellige fora inden rapportens udgivelse. Flere har kommenteret, at det første eksempel er helt almindeligt og givetvis forekommer på alle arbejdspladser i forbindelse med fester i fritiden. Det er meget muligt. Men som det fremgår af afsnittet om det fysiske arbejdsmiljø, så er Forsvaret en arbejdsplads, der er karakteriseret ved tæt kropsligt samarbejde, hvor man deler både bad, toilet og indkvartering. Dette

fordrer øget respekt for hinandens fysiske grænser – hvad enten dette indebærer at opfatte et nej som et nej eller lade være med at udnytte, at skillevæggen mellem bruserne ikke går helt til gulvet.

I øvrigt er eksempel to (der relaterer sig til en hændelse, der ligger nogle år tilbage) et godt eksempel på en vigtig pointe fra analysens del 1: den fælles indkvartering modvirker overskridelser af fysiske grænser, fordi kollektivet bliver vidne til ens opførsel. Denne hændelse er aldrig blevet indrapporteret, fordi hun følte sig fuldstændig handlingslammet både i situationen samt den efterfølgende morgen. Hun omtalte senere i interviewet episoden som et voldtægtsforsøg, og som interviewer er det min opfattelse, at det var første gang hun kobede dette begreb på sin oplevelse. Hendes historie illustrerer samtidig, at selv når det er fysiske og ikke 'bare' verbale grænser, der bliver overtrådt, kan det være svært at sige fra. Denne pointe understøttes også af nyere dansk forskning (Borchorst & Rolandsen Agustín 2017).

For at binde en sløjfe tilbage til starten af kapitlet, er ovenstående tre eksempler alle udtryk for episoder, der er langt mere end bare 'irriterende' – de er klart krænkende. Det første eksempel indbefatter fysisk handling, hvor manden forsøger at tage på og kysse kvinden. I eksempel tre filmes kvinder uden at være vidende om det, og i eksempel to er der et forsøg på voldtægt. Så her er ikke kun tale om krænkelse, men deciderede (forsøg på) overgreb, hvoraf de sidste to er potentielt strafbare, selvom kun den ene episode er anmeldt. Den udsattes subjektive opfattelse af en given episode som krænkende er naturligvis central i henhold til Arbejdstilsynets vejledning, men er ikke udelukkende den eneste legitime vurdering. De grovere handlinger er således omfattet af straffeloven, og ikke kun arbejdsmiljølovgivningen. I Arbejdstilsynets vejledning står der desuden præcist, at handlingen "skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte" for at være krænkende. Så den udsatte behøver ikke selv at definere en episode som krænkende for, at den er det, blot føle det nedværdigende. Det er desuden vigtigt, at seksuelle overgreb ikke minimeres til at være et spørgsmål om en følelse eller tilstand af 'krænkelsesparathed', der kan sidestilles med opfattelsen af grov humor.

Det faktum at kun den sidste episode formelt er anmeldt som en krænkende handling, illustrerer hvor vanskeligt det kan være, at trække grænsen for kvinderne – selv i tilfælde med fysisk grænseoverskridende opførsel.

Episode nummer to er desuden en påmindelse om, at selvom handlinger faktisk *er* krænkende (og strafbare), så anmeldes de ikke altid. Arbejdstilsynet oplister en længere række med 14 forskellige typer af krænkende handlinger, hvoraf jeg nedenfor har fremhævet de elementer fra listen, jeg som minimum finder eksempler på i materialet – men som dog ikke nødvendigvis anmeldes som krænkende af de interviewede kvinder:

1. Tilbageholdelse af nødvendig information
2. **Sårende bemærkninger**
3. Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
4. **Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab**
5. **Angreb mod eller kritik af ansattes privatliv**
6. **At blive råbt ad eller latterliggjort**
7. **Fysiske overgreb eller trusler herom**

8. **Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale**
9. **Nedvurdering af ansattes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence**
10. Krænkende telefonsamtaler
11. **Krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer, herunder på sociale medier**
12. **Ubehagelige drillerier**
13. **Nedvurdering, fx på grund af alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning**
14. Udnyttelse i jobbet, fx til private ærinder for andre. (AT Vejledning afsnit 2)

Det er vigtigt at understrege, at når jeg genfinder 10 ud af 14²⁵ af Arbejdstilsynets eksempler på potentielt krænkende adfærd i materialet, så er dette et akkumuleret billede, der er opnået ved at samtale personligt og fortroligt med knap hver 10. udsendte kvindelige konstabel i perioden 2018-2022. Det betyder *ikke*, at alle kvindelige konstabler har haft disse oplevelser, og slet heller ikke, at selvom de måske hver især har haft oplevelser med et eller et par af eksemplerne på listen, at de så *selv* forbinder dette med krænkende adfærd. Ydermere er det vigtigt at tilføje, at jeg qua det metodiske valg om *kun* at interviewe kvinder, ikke kan vide, om mandlige konstabler også ville kunne rapportere lignende oplevelser.

Det jeg med sikkerhed kan konkludere, og som står tilbage efter ovenstående afsnit, er følgende: der er en udbredt arbejdspladskultur og omgangstone i Forsvaret, der systematisk er gennemsyret af en skubben til særligt verbale men også fysiske grænser for nedgørende og krænkende adfærd.

7.2.5 Teoretisk perspektivering

I lighed med analysens del I, vil jeg slutte afsnittet med at pege på forskning, som kan give øget indsigt i de processer, der gør sig gældende, når omgangstonen bliver sexistisk og nedværdigende. Her kan mobbeforskeren Mille Mortensens forskning være behjælpelig til at forstå, ikke blot *hvorfor* en hård og ubarmhjertig tone opstår, men også give de første fingerpeg om, *hvordan* den hårde tone kan bekæmpes.

Mortensens forskning er udviklet på basis af etnografiske studier blandt personale på Rigshospitalet. Her beskrives arbejdspladskulturen som præget af et stærkt professionsideal, hvor læger og sygeplejersker arbejder på kanten af liv og død og fejl derfor ikke tolereres, samtidig med at de ledes af en formel og stram styring af arbejdets tilrettelæggelse og udførelse. Denne beskrivelse har

²⁵ Det er værd at understrege, at Arbejdstilsynet ikke selv definerer denne liste som udtømmende.

lighedstræk med Forsvaret, hvor der også findes en formel og hierarkisk fastlagt stram styring baseret på rang og udstedelse af ordrer, i kombination med en træning og et arbejde, der også ultimativt handler om liv og død. I en sådan kontekst, konkluderer Mortensen og du Plessis (2019), kan mobning få en 'ventilerende funktion', idet ansatte via mobning "kan ventilere frustrationer over fejlbarlige ansatte og urimelige arbejdsvilkår" (2019: 7). Denne forståelse af mobning betyder, at mobning ikke bør forstås som et individualistisk fænomen, hvor der er én der mobber, og én der er offer. Som Mortensen og kolleger peger på, er mobning netop ofte en kulturel praksis (Mortensen og du Plessis 2019; Mortensen, Hagedorn-Rasmussen og Thomsen 2020). Dermed står Mortensens forskning i kontrast til Arbejdstilsynets definition af mobning, idet den lægger vægt på den enkelte mobbers ageren. "Der er tale om mobning, når én eller flere personer i virksomheden regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for krænkende handlinger" (AT 2019: afsnit 3). Samme pointe om ikke at forstå mobning som et individualistisk fænomen genfindes i Borchorst og Rolandsen Agustíns forskning om seksuel chikane. De skriver bl.a. "Det er dermed helt afgørende, at seksuel chikane som problem ikke individualiseres til at handle om krænker og krænket, men i højere grad ses som et fælles ansvar for ledelse, kollegaer og arbejdsmiljøorganisation" (2017: 164)

Fremfor at se mobning som et resultat af eskalerende interpersonelle konflikter eller handlinger foretaget af en medarbejder med en dysfunktionel personlighed (det 'enkelte brodne kar'), peger Mortensen, Hagedorn-Rasmussen og Thomsen (2020) i stedet på, at mobning i visse sammenhænge bedst forstås som et element i en arbejdspladskultur, som man må tilegne sig og lære at mestre, for at blive accepteret som et legitimt medlem af fællesskabet. Deres analyse af situationer blandt personale på Rigshospitalet får dem til at konkludere, at mobning ikke er et spørgsmål om interaktion mellem veldefinerede roller som 'offer', 'mobber' og 'vidne' (2020: 45), men snarere en flydende proces, hvor rollerne skifter, og evnen til at deltage i mobningen i alle tre roller ses som en kulturel markør for mestring af arbejdspladskulturen. Flere af de konklusioner de drager om 'lægen' i deres studie, genfinder jeg blandt de interviewede kvindelige konstabler, herunder argumentet om at mobningen ses som noget kulturelt, og "som et spørgsmål om tilvænnning" (Mortensen, Hagedorn-Rasmussen og Thomsen 2020: 54).

Deres analyse af omgangstonen i sygehuskulturen matcher i vid udstrækning den, jeg finder, herunder tanken om at det er de nytilkomne, der skal 'vænne sig til' omgangstonen. Der er i materialet en udbredt opfattelse af, at det er kvinderne, der har bevæget sig ind på mændenes domæne, og derfor må følge trit med den allerede eksisterende tone.

Det er væsentligt at understrege, at mobbeteorien ikke som sådan har et kønspektiv, idet den argumenterer for at rollerne 'mobber', 'offer' og 'vidne' løbende skifter, og teorien forholder sig ikke eksplicit til, om eller hvordan køn spiller ind i rollefordelingen. Derved forklares ikke hvorfor eller hvordan det fortsat er kvinder, der tilsyneladende er målskiven for de grove kommentarer. Hvis mobning er udtryk for frustration og krydspres mellem stram ledelse og en nul-fejlskultur, må man forvente tilsvarende krænkelser over for mænd i enheder, hvor der kun er mænd. Dette forholder teorien sig ikke til, men spørgsmålet kalder på yderligere undersøgelser af sammenhængen mellem arbejdspladskultur, omgangstone og køn.

Mobningen beskrives af Mortensen og kolleger som en kulturel læreproces, hvor den enkelte lærer at udvikle overlevelsesstrategier, og hvor oprør mod den hårde tone afvises som en meningsfuld adfærd i det sociale rum, som sygehuspersonalet selv er medskabere af. Som det fremgår af analysens del 2, er tonen i Forsvaret grov og ofte over strengen, og de kvindelige konstabler forklarer netop, at de hver især har lært at udvikle forskellige overlevelsesstrategier. 'Oprør' i form af klager over den hårde tone har de færreste prøvet, og selv de der har, har ringe tiltro til, at det virker, hvilket beskrives nærmere i analysens del 3. En del litteratur omkring det danske (såvel som andre landes) forsvar hævder, at Forsvaret er så særlig en arbejdsplads, at det er undtaget almindelige opfattelser om god omgangstone og høflighed, fordi der jo skal befales – og ultimativt, at man kan befales til at tage liv og sætte eget liv på spil (Soeters 2018; Sløk-Andersen 2018: 31; Heiselberg 2018: 84). Det er korrekt. Men som jeg vil redegøre for i næste del af analysen, er det opfattelsen blandt mange af de interviewede kvinder, at omgangstonen undergraver ledelsen legitimitet, og deres tillid til ledelsens professionalisme, herunder ledelsens evne og vilje til at håndtere grænseoverskridende adfærd.

7.2.6 Opsamling

At sprogbruget er grimt og omgangstonen er både sexistisk og nedladende i Forsvaret er ikke en nyhed, det er veldokumenteret både i nyere (Sløk-Andersen 2018) og også lidt ældre dansk forskning (Øhrstrøm et al 2003). Min hovedpointe med at fremhæve emnet her er derfor ikke nyhedsværdien, men tre vigtige konsekvenser af tonen:

1. Omgangstonen bliver en konstant arbejdsmiljømæssig belastning, der i særlig grad påvirker kvinderne, idet de oplever at være hyppigere genstand for nedgørende omtale end deres mandlige kolleger. Dette er i flere tilfælde medvirkende årsag til, at de ender med at sige op.
2. De mænd, der anvender denne omgangstone, kommer til at fremstå uprofessionelle i kvindernes øjne, hvilket ultimativt undergraver deres tillid til Forsvaret som arbejdsplads.
3. Den sexistiske og nedladende omgangstone skubber kontinuerligt til kvindernes grænser for hvilken verbal adfærd, de vælger at acceptere eller ignorere. Men den flytter potentielt også grænserne for fysisk adfærd, og danner dermed grobund for endnu grovere brud på tilliden mellem mandlige og kvindelige kolleger, hvilket kan komme til udtryk igennem deciderede seksuelle overgreb.

Rapporten dokumenterer forekomsten af en lang række forskellige typer adfærd, der ifølge både Ligestillingslovens §1 stk.6 og Arbejdstilsynets vejledninger kan karakteriseres som seksuel chikane. Således genfinder jeg 10 af de 14 forskellige typer af krænkende handlinger. Arbejdstilsynet giver som eksempler i deres vejledning. Samtidig viser rapporten, at de kvindelige soldater sjældent anmelder disse handlinger som krænkende, og at de har generelt ambivalente udmeldinger i forhold til hele diskussionen om krænkelse, og omtaler typisk sådanne handlinger som 'irriterende' snarere end som 'krænkende'. Her er det vigtigt, at der i al almindelighed er høje rapporteringsbarrierer for at anmelde seksuel chikane på det danske arbejdsmarked (Borchorst og Rolandsen Agustín 2017). Desuden er det væsentligt at forstå, at hvis man i regi af Forsvarets regler er 'irriteret', så er det ikke nødvendigvis noget nogen skal handle på, men når det handler om krænkelse, så har chefer handlepligt, og det kan have vidtrækkende konsekvenser for både den der anmelder og den der

anmeldes. At anmelde nogen for krænkelser er ikke noget man nødvendigvis bliver populær af, og man kan blive marginaliseret på arbejdspladsen. Der er dermed dilemmaer forbundet med både, hvordan kvinderne opfatter krænkelser, og hvordan organisationen opfatter det.

Ud over disse hovedpointer, er der i analysens del 2 flere mindre pointer, der er værd at fremhæve. Den første er det faktum, at flere kvinder oplever at blive mødt med modstand og sågar indberetning til overordnede, hvis de siger fra over for omgangstonen. Her har ledelsen et klart ansvar for at støtte kvinderne. Også selvom der i materialet er en udbredt opfattelse af, at det er kvinderne, der har bevæget sig ind på mændenes domæne, og derfor må følge trit med den allerede eksisterende tone. Det er ligeledes et ledelsesansvar klart at signalere og tilsikre, at ingen får fordele i uddannelses- og ansættelsesmæssige sammenhæng – tanken om 'den befalede succes' må entydigt manes i jorden. Yderligere tyder materialet på, at omgangstonen har en tendens til at blive endnu grovere under udsendelse, og at det særligt under forhold, hvor man bor tæt sammen i længere tid og er under stort fysisk og psykisk pres, kan blive ekstra svært at holde den gode tone. Igen kalder dette på ledelsens opmærksomhed, herunder i det missionsforberedende arbejde.

Andre perspektiver, der er kommet frem i analysens del 2, og som også er værd at holde sig for øje, er bl.a. pointerne om, at tonen muligvis er blevet mindre grov over tid, og at mændene også kan være ofre for hverdagssexismen, enten som tvungne medløbere eller ved at de bliver nedgjort som umodne og derved demaskuliniseret af kvinderne. Hverdagssexismen er således begrænsende for både mænds og kvinders adfærd og handlemuligheder. Det er derved i hele Forsvarets interesse, at forsøge at ændre kulturen og omgangstonen, og dette er da også en proces, man er i fuld gang med.

Men det er ikke en nem proces at gennemgå, og som næste del af analysen handler om, kan debatten om en kulturforandring mod mere inklusion og diversitet i sig selv skabe modstand på en måde, der har negativ indvirkning på de kvindelige soldaters arbejdsmæssige hverdag.

7.3 Krænkellesdebatten og tillid til ledelsen

Uanset om man vil det eller ej, størstedelen er jo et kvindeproblem, ikke, men det er bare skide irriterende, og vi bliver giftige af det. (Britta)

Jeg lader 'Britta' åbne denne del af analysen, fordi afsnittet fokuserer på krænkellesdebatten i Forsvaret. Som 'Britta' indikerer, er debatten blevet 'giftig' for de ansatte kvinder, fordi den associerer dem med et problem. Fokus er på, hvordan kvinderne oplever at arbejde i en organisation, hvor der aktuelt er så stor opmærksomhed på krænkelser. Her opsummerer 'Brittas' udsagn de oplevelser, mange af kvinderne fortæller om i forhold til samarbejdet med de mandlige kolleger – nemlig en oplevelse af, at være blevet 'giftige'. Der findes dog en effektiv modgift ifølge interviewmaterialet: god ledelse, som man har tillid til og er tryk ved at gå til med sine bekymringer og frustrationer. At denne 'modgift' virker, bekræftes af en nyere undersøgelse fra VIVE om omfanget af krænkende handlinger på det danske arbejdsmarked, hvor der bl.a. konkluderes at "et arbejdsmiljø med høj tillid mellem kolleger og med tillid til ledelse også et arbejdsmiljø, hvor lønmodtagere i mindre grad bliver udsat for krænkende handlinger" (Pejtersen og Holt 2021: 41).

Afsnittet præsenterer datamaterialet i to undertemaer, hhv. kvindernes tanker om at klage (eller ej), og deres tanker om ledelsen og tillid til denne.

7.3.1 Om at klage eller ej

Kun få af de interviewede har prøvet at indgive en klage over enten en kollega eller overordnet, og endnu færre har prøvet at indgive en klage specifikt over kønskrænkende adfærd. Ifølge Forsvarets retningslinjer skelnes der formelt mellem KA og KKA sager, dvs. hhv. sager om krænkende adfærd og kønskrænkende adfærd, selvom disse nogle gange slås sammen under ét i almindelig omtale. Begreberne KA og KKA har opnået ekstrem opmærksomhed i Forsvaret, og en søgning på begrebet 'KKA' på intranettet (foretaget 17.marts 2023) henviser til ikke færre end 1.400 dokumenter. Forsvaret bygger sine definitioner af KA og KKA på Arbejdstilsynets vejledning (AT 2019), der dannede basis for analyserne i afsnit 6.2. Det betyder, at KA defineres på følgende måde i Forsvaret:

”Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som disse personer opfatter som nedværdigende. Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for vold, mobning, kønskrænkende adfærd og andre måder, som krænkelse kan forekomme på arbejdet. Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle. Krænkende handlinger i relation til arbejdet omfatter mange forskellige handlinger. Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central.” (FPS 2021: 2)

Definitionen er – i lighed med definitionen fra Arbejdstilsynet – dermed bred. Forsvarsministeriets Personalestyrelse uddyber i sin vejledning til behandling af sager om krænkende adfærd en definition af kønskrænkende adfærd – det der i Forsvarets jargon betegnes KKA - gengivet i boksen nedenfor (FPS 2021: 6). KKA defineres som en underkategori af KA.

Uønsket seksuel opmærksomhed

- Verbal, fx kommentarer om tøj og krop, sange, vittigheder, rygter, skriftlige meddelelser, mm.
- Nonverbal, fx tegn, blikke og fagter med hænder, mund, øjne mm.
- Digital, fx via digitale medier som mails, sms, Snapchat, Facebook, Twitter mm. i form af tekst, billeder, video mm.

Kønskrænkende berøringer

- Uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner, fx uønsket massage, klap bagi eller andre berøringer, som opleves at komme for tæt på eller have seksuel karakter

Seksuel tvang og vold

- Seksuel tvang, at føle sig tvunget eller presset til at gøre noget seksuelt, fx at tage sit tøj af eller gennemføre seksuelle handlinger
- "Noget for noget"-ydelser, fx at føle sig presset eller tvunget til at give eller modtage seksuelle ydelser
- Voldtægt og voldtægtsforsøg, at være tvunget eller forsøgt tvunget til sex mod ens vilje

Boks 1: Definitioner af kønskrænkende adfærd

Som det ses, er definitionen og eksemplerne vedrørende KKA langt mere detaljerede og uddybende end definitionen af KA. Forsvaret har særligt siden 2019 har haft et stort fokus på forebyggelse og håndtering af (køns)krænkende adfærd, i første omgang med kampagnen 'Respekt for Hinanden' (Sløk-Andersen 2020: 60; FMI 2023) og senest med et stort anlagt uddannelsesprogram for medarbejdere på alle niveauer, der udrulles fra 2022 og frem (FAK 2023). Dette program sigter ikke blot på håndtering og bekæmpelse af krænkelssager, men også mere ambitiøst mod en kulturforandring i Forsvaret som helhed. Således står der bl.a. i noget af baggrundsmaterialet til undervisningen, at "Forsvaret ønsker diversitet i opgaveløsningen og må derfor forholde sig til en kulturel rejse mod mere inklusion. [...] For selvom kultur er organisationens bløde side, har det hårde konsekvenser, når ikke vi forholder os til den" (Tankepapir 2022: 1).

Kampagnen fra 2019 om 'Respekt for Hinanden' fik dog mange knubbede ord med på vejen, og jeg har ved selvsyn konstateret masser af spydige kommentarer og tegninger malet over plakaterne rundt om på landets kaserner og tjenestesteder.²⁶ Som 'Gwen' opsummerede:

²⁶ Plakaterne findes online tilgængelige her

https://www.respektforhinanden.dk/globalassets/krankelseskampagne/kampagne-forebyggelse-konkrankelse-plakat_a4.pdf

Det virker som sådan en lidt overfladisk kampagne. Og jeg synes også, at det har givet et uheldigt resultat, for det gør nemlig, at folk de bare er blevet trætte af at tale om ligestilling, og folk har svært ved at tage det seriøst, folk tegner og skriver over de plakater, der hænger rundt omkring, og det er også nogle åndssvage plakater. Altså det er det virkelig, det tager jo overhovedet ikke fat i de her kerneproblemer, det virker lidt som en løsning, der har gjort, at Forsvaret med god samvittighed har kunnet sige, at vi gør noget ved problemet uden rent faktisk at gøre de ting, der nok kommer til at tage længere tid, og nok kommer til at være mere skelsættende.

'Gwens' bedømmelse af kampagnen er tæt relateret til det, der i forskningen omtales som 'symbolic compliance'. Symbolsk overholdelse af normer for forebyggelse af krænkelser er et veldokumenteret fænomen. Således gennemgår Edelman og Cabrera politikere for beskyttelse mod sexchikane i en lang række organisationer, og fælder en hård dom: "mange organisatoriske politikere forhindrer ansvar mere end de forhindrer chikane" (Edelman & Cabrera 2020: 361, egen oversættelse). Andre kvinder var ligesom 'Gwen' kritiske over for effekten af plakaterne, men kom også nogle begyndende bud på interventioner, der måske kunne være mere 'skelsættende' både i forhold til indhold og modtagelse. Fx sagde 'Beate', *Der er jo aldrig nogensinde en plakat, der har gjort en forskel, i hendes optik var oplevelsen, at Så er der en eller anden chef, der har sagt [...] 'nu hænger vi det op'. Men det er [...] jo bare noget, vi går og griner af. Men det bliver også sådan lidt nedværdigende [...]. I stedet for, at vi bare giver hinanden nogle værktøjer og fortæller hinanden, hvordan vi skal opføre os.* 'Gemma' beskriver også hvordan hun kiggede på plakaterne *Og så tænkte man bare, at der... altså der er ikke nogen, der tager det seriøst. Der tror jeg, at man skal ud i noget andet, altså noget mere fysisk med noget... en der taler til én.*

At få besøg i enhederne af nogen 'der taler til én' og som kan bidrage til at 'give hinanden nogle værktøjer', er den tilgang Forsvaret pt. arbejder med. Om det så bliver 'skelsættende' i forhold til en kulturændring, handler i vidt omfang om, hvordan det modtages, og herunder bl.a. om kvinder - og mænd - ville føle sig trygge ved at indgive en klage over krænkende adfærd.

Overordnet set er alle kvinderne meget forbeholdne over for muligheden for at indgive en klage, og interviewmaterialet dokumenterer omfattende rapporteringsbarrierer. Den der klager erklærer sig i praksis 'krænkelssparat', og begreberne 'stikker' eller 'snerpet' bliver hyppigt nævnt i materialet, fx 'Glenda', der sagde

Da jeg var i [enhed], var vi tre kvinder, så man ved jo godt, at hvis der blev sagt noget [...] så ved man jo godt, hvem det er, fordi vi er så få, ikke. Så hvis man sagde noget, jamen, så lagde du også en opsigelse på en måde, fordi ellers var der jo ikke nogen, der gad at snakke med dig, fordi så var du jo et stikkervin.

'Birgit' svarede til mit spørgsmål om hun nogensinde havde klaget *Nej, det har jeg ikke, og det er simpelthen i frygt for, at jeg er bange for at virke snerpet og sådan, jeg er decideret bange for at få at vide, at 'jamen, så er det ikke her, du skal være'. Og det har jeg ikke lyst til at få at vide.* 'Beinta' henviste til en specifik episode: *Jeg synes, at det var super grænseoverskridende. Men jeg sagde ikke noget, fordi så vidste jeg godt, at jeg ville få at vide, at jeg var snerpet, eller et eller andet.* 'Olivia' forklarede tilsvarende om en specifik episode at *altså sagde jeg noget, så ville han jo benægte alt, og*

så ville jeg jo stå som en eller anden, der siger ting, der ikke er rigtigt. Fordi de tror jo deres ven frem for mig, fordi jeg er jo bare en kvinde.

Frygten for at blive beskyldt for at være 'snerpet', en 'stikker', ikke at blive troet på og argumentet om at være 'decideret bange' for reaktionen fra kollegerne går igen blandt mange. Bl.a. svarede 'Berit' til spørgsmålet om hun nogensinde havde klaget, *Nej, ingen KA fra mig af. [...] Det er noget af det mest modige, man kan gøre.* 'Bolette' forklarede endda, at selvom hendes chef bakkede hende op på et tidspunkt, hvor hun selv gik i overvejelse om at anmelde en episode, så var *det han gjorde [...] vitterligt at kigge på mig og sådan, 'hvis du gerne vil have, at jeg står bag dig, så gør jeg det'. Jeg var slet ikke i tvivl om, at det var det, han ville, men at han også var sådan... 'hold kæft, dit liv bliver svært, hvis det er, at vi gør det her'.* 'Bolettes' chef var ikke ene om at vurdere, at arbejdslivet kan blive svært for den, der vælger at klage. 'Olga' havde fået samme råd fra sin fagforening:

Jeg taler meget med min fagforening om det [hvorvidt hun skal klage eller ej over en chef], [...] og fagforeningen siger, 'vi kan vurdere, at der er noget, gør det'. Men de har dårlig erfaring med det, fordi at kvinden efter står bare dårligt. De var bange for, hvis jeg søgte et andet sted, om der så fulgte et eller andet med mig.

Selvom 'Olga' står alene med dette udsagn, er det væsentligt i forhold til at forstå omfanget af rapporteringsbarriererne – hvis egen fagforening har forbehold for at indgive en klage, vidner det om store udfordringer med en åben dialog. At der 'følger noget med' ved at klage, var der flere, der gav udtryk for i interviewene. Bl.a. fortalte 'Giselle' om en episode under en udsendelse der lå flere år tilbage i tiden, og hvor en overordnet havde begået groft brud på reglerne og derved bragt både eget og andres liv i fare. Sagen handlede altså *ikke* om krænkelser, men illustrerer de potentielle konsekvenser ved at blive anset for at være en 'stikker'. 'Giselle' blev nemlig afhørt som vidne af MP'erne i missionsområdet, og dette havde ifølge hende store konsekvenser for hendes arbejdsliv, men knap så store for chefen:

Men altså så blev han bare flyttet et andet sted hen, så var den skid slået, ikke også. Og jeg kunne jo så have værsgo at finde et andet sted at være, fordi jeg kom jo, hvis jeg ikke gjorde noget, så kom jeg jo bare hjem til en hel flok af folk, der hadede mig, fordi jeg havde fået deres chef fjernet. Så jeg var jo nødt til at ringe hjem til min enhed og sige, 'jeg skal lige bede om at være et andet sted, altså, og jeg er ligeglad med, om jeg skal feje et værksted, eller pudse biler, men jeg skal ikke være der'.

Disse konsekvenser rimer ikke med de aktuelle retningslinjer for håndtering af klager i Forsvaret, men alene det faktum at sådanne historier fra en mere eller mindre fjern fortid flourer blandt kvinderne, har stor indvirkning på deres lyst til at fortælle om krænkelser og regelbrud, særligt hvis det er overordnede, der anklages. 'Gry' anså det klart som en karrierestopper at melde nogen officielt:

I min karriere har jeg i hvert fald været rigtig, rigtig bange for, at det skulle gå ud over mig, hvis jeg besluttede mig for at melde nogle af de ting, der er sket. Så det vildeste jeg har gjort, det er, at jeg har taget kampene alene og uofficielt, altså simpelthen set hvad det ligesom blev til.

Det er selvfølgelig ikke meningen, at man skal tage den kamp selv, og dette er heller ikke den officielle linje i Forsvaret. Men 'Brigitta' står mere eller mindre alene blandt de interviewede med sin udtalelse om, at *Jeg vil ikke sige, at det giver én et dårligt ry, bestemt ikke. Fordi hvis man har været udsat for noget, så skal man også... så skal man sige det højt.* De fleste ved godt, at man skal 'sige det højt', hvis man bliver udsat for noget. De har dog lidt forskellige opfattelser af den præcise procedure og også af, hvorvidt proceduren er fornuftig. 'Gaby' lægger ud med at forklare, at

Oftest så er det jo, at man plejer at skulle sige det til vedkommende først, når vedkommende ikke har undskyldt eller anerkendt, så kan man gå videre til nærmeste chef. Hvis han ikke vil, så går man så videre. Desværre oplever jeg bare, at de kvinder, der har prøvet at gøre det, de er aldrig gået til manden først, de er altid gået til lederen.

'Gaby' advokerer altså for, at man selv skal konfrontere den, der har overtrådt ens grænser, inden man går til ledelsen. Hun viderebringer dermed en fortælling, der generelt findes blandt de interviewede, om at man selv skal 'gøre noget'.

Dette rimer delvist med den formelle retningslinje i Forsvaret om håndtering på lavest mulige niveau. Dette er dog ikke altid hensigtsmæssigt og kan stille uoverstigelige barrierer op for den, der har behov for at klage, fx hvis man ønsker at klage over nærmeste leder. Der findes dog en række andre muligheder end selv at konfrontere én man har følt sig krænket af, fx at gå til en tillidsrepræsentant, som flere nævnte som en mulighed, men også OPRK²⁷, som der dog til min overraskelse kun var én der nævnte. Jeg spurgte, om kvinderne ville vide, hvor de kunne henvende sig, hvis de følte behov for det. 'Bjørk' svarede

Altså når du spørger, så synes jeg måske egentlig også, at det er lidt svært at se, hvor man lige præcis skal gå hen. Fordi de udfordringer jeg har haft, har typisk været med overordnede, og der føler jeg tit, at de bliver sgu bare lige... deres side af sagen er bare lige lidt mere rigtig end min, eller hvad skal man sige, de bliver prioriteret lidt mere.

Det scenarie mente 'Bodil' at have oplevet, idet hun forklarede om en episode, der lå flere år tilbage og hvor hun følte sig krænket af en kvindelig overordnet

Jeg snakkede faktisk med min daværende delingsfører om det, men det var også sådan lidt en mærkelig konstellation, fordi han var så kæreste med hende der, der havde skældt

²⁷ Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte. "OPRK har til formål at hjælpe den enkelte medarbejder, grupper af medarbejdere og ledere/chefer i situationer, hvor de kan opleve forskellige former for mistro og har brug for støtte. OPRK består af [...] 130 medarbejdere fordelt på forskellige værn og styrelser, som ved siden af egentlig tjeneste står klar til at støtte deres kolleger fortroligt" (KFI: OPRK)

mig ud, ikke også. Så jeg kunne jo godt se, at mine odds var måske ikke så store for at komme igennem med noget.

Ud over en potentiel udfordring med en indspist ledelse, kan der være helt andre udfordringer med procedurer omkring klagesager. Én af disse blev påpeget af 'Brigitta', der forklarede

Ham vi ligesom skal gå til, hvis vi siger, det her, altså det er rigtigt alvorligt, vi snakker jo straffesag, han er så høj i rang og så fjern fra en på gulvet, som mig, så hvis jeg virkelig blev ked af det, og jeg skulle fortælle noget så personligt, og så skal gå til en, som jeg kun sådan lige ser til morgen briefingerne. Altså jeg ville da aldrig nogensinde gå op og fortælle noget, der var så følsomt til en person, der var altså... fordi han har rangen, og uddannelsen.

Baseret på 'Brigittas' udsagn, handler det i høj grad ikke kun om at have procedurer fastlagt, men også at disse skal være situationsbestemte og passe til den enkeltes behov for tryghed i, hvor man kan henvende sig. Den udfordring havde 'Bonnie's' hold med stor succes nået at forholde sig aktivt til inden udsendelsen, og de havde dermed identificeret en række alternative muligheder ud over at gå til nærmeste leder:²⁸

Vi havde peget nogle mennesker ud, der var tillidsrepræsentanter, og vi havde peget nogle mennesker ud, der bare var altså... fuldstændigt upartiske... og altså ikke havde noget som helst med noget at gøre, som bare var sådan de her, de er gode at snakke med. Og så kan man altså... har man brug for det, så går man derhen, fx vores feltpræst, [...] han havde været på, jeg ved ikke, hvor mange udsendelser. Så i kraft af at han var det ældre og havde virkelig meget erfaring - så han har jo snakket med mange mennesker om alle mulige problemer. Så der var nogle mennesker, hvor man bare havde sådan en naturlig tryghed.

Ifølge 'Bonnie' virkede dette helt efter hensigten. Nøgleordet i hendes udsagn er 'tryghed'. Tryghed i ledelsen og tillid til at man kan dele sine bekymringer uden frygt for repressalier var et tema for mange. Fx forklarede 'Olga' om sin chef, der stod bag hende i en anmeldelse for krænkende adfærd mod en anden chef:

Jeg havde virkelig talt meget med min chef om det, og han var bare... jeg havde ikke gjort det der uden ham. Altså det er jeg aldrig nogensinde i tvivl om, jeg havde ikke gjort det uden ham, og han sagde, 'jeg tror på dig, jeg tror på, at det er rigtigt, det du siger'. Han

²⁸ Jeg er ved samtale med repræsentanter fra Veterancentrets Militærpsykologiske Afdeling (MPA) blevet gjort opmærksom på, at den procedure 'Bonnie' her beskriver, formodentlig er et resultat af en øvelse MPA generelt anbefaler bør være en del af MISU (missionsforberedende uddannelse).

kendte mig jo også godt, så han stod bag mig, uanset om jeg så blev anmeldt²⁹ eller om det ikke blev til noget. Og jeg sagde også til ham, du er den eneste grund til, sammen med selvfølgelig min tillidsrepræsentant, men det er som om, at min chef kan lidt mere.

'Olga' er langt fra enestående i at have oplevet opbakning fra egen ledelse, fx havde 'Blanca' prøvet at gå til ledelsen for at undgå at blive sat på vagthold med en bestemt kollega under udsendelsen, og ledelsen havde uden tøven fulgt hendes ønske. 'Oline' sagde om den støtte, hun oplevede fra sin chef *Han troede på mig. Og det var jo det, jeg havde behov for.* Lige som der findes mange gode eksempler på lyttende ledelse og opbakning fra chefen, findes der også eksempler på det modsatte i materialet. Som nævnt i fodnoten om 'Olga', blev hun truet med en kontraanmeldelse for lydighedsnægtelse, og dette er ikke det eneste eksempel. 'Bettina' delte følgende historie om at blive truet med en anmeldelse for lydighedsnægtelse:

Det truede han mig også med, til den der samtale der [...]. Så siger han, 'jamen, jeg kunne jo have meldt dig for ikke at adlyde ordre' [...]. Så siger jeg, at 'det gør jeg ikke, vi skal ikke sidde og rette et regnskab til, fordi du har fundet ud af noget, der ikke stemmer, altså sådan fungerer det bare ikke, vel'. Så jeg sagde bare nej de steder, hvor jeg egentlig havde ret til at sige nej, ikke, og det tålte han bare slet ikke.

Chefer, der ikke tåler at blive sagt imod, havde 'Olivia' også mødt. Hun var blevet pålagt at gennemføre nogle kurser på et område, hvor hun var bekendt med nye retningslinjer. Da chefen beordrede hende til at gennemføre kurserne efter de gamle retningslinjer, stillede hun derfor spørgsmålstejn. Chefen blev rasende. 'Olivias' reaktion blev som følger

Det var bare et kæmpe angreb på min identitet, altså det var på min person, men også halvt i forhold til min faglige stolthed, [...] jeg havde styr på det der. [...] Eller ja, det troede jeg, at jeg havde. Men det havde jeg jo så også. Jeg ringer faktisk også til Forsvarets [central enhed], for det var dem, der havde udgivet retningslinjerne. Og siger, 'jamen, altså, jeg har lige talt med denne her [højt rangeret leder], og altså har jeg misforstået noget?' Fordi så blev jeg i tvivl, er det mig, der ikke har styr på min faglighed, fordi så må jeg jo bukke under og sige, det er jeg fandme ked af.

At 'bukke under' eller at være under så stort et pres, at man enten græder eller er lige ved det, er et tema i flere interviews. 'Gitte' reflekterer her over en episode, hvor *han skulle ikke få mig til at græde.* 'Gitte' gik til sin tillidsrepræsentant og fik hjælp til konfliktmægling, og tilføjer *altså jeg er så stolt over, at jeg kunne håndtere det, for jeg kunne lige så godt have brudt grædende ned, og havde jeg gjort*

²⁹ I forbindelse med sin klage blev 'Olga' truet med en kontraanmeldelse for lydighedsnægtelse fra den chef, hun havde indklaget for krænkende adfærd.

det, så havde jeg også skulle høre for, at det er også fordi, at hun er kvinde. Sløk-Andersen dokumenterer i sin ph.d.-afhandling, hvordan det at kaste op af overanstrengelse snarere end at græde, anses som den 'værdige' reaktion blandt det hold værnepligtige, hun følger i sit studie. Hun påviser, hvordan det at presse sig selv så hårdt fysisk at man kaster op, ses som et udtryk for at have den rette indstilling, for at ville det nok, hvorimod det at græde ses som uværdigt (Sløk- Andersen 2018: 166).

'Gerda' endte dog med at gå grædende til sin chef for at klage over en kollega: *Det var så voldsomt på et tidspunkt, hvor jeg gik grædende op til min chef og sagde, 'ved du hvad, nu gør du noget ved ham, eller også så sygemelder jeg mig'*. At konflikter på arbejdspladsen kan være voldsomme, understreges af 'Gudrun', der siger, *man får sådan helt hjerterysten* og 'Ofelia' der forklarer hvordan *jeg kunne slet ikke være på kasernen. Jeg mødte en time før for at være sikker på, at jeg ikke mødte nogen [...] jeg kunne ikke sove, jeg kunne ikke spise, altså jeg var langt oppe i det røde stressniveau*. Tilsvarende forklarer 'Oxana' om forholdet til en kollega *Jeg var mega bange for at løbe ind i ham, altså jeg kunne fysisk ikke bevæge mig fra min bygning uden, at der gik nogen sammen med mig, altså jeg gik omveje*. Under sådanne omstændigheder er det vanskeligt at passe sit arbejde. Det var dog ikke en almindelig udbredt oplevelse at have så dårligt et arbejdsmiljø, fx sagde 'Bianca' *Jeg synes, at det er pisse godt, at der er fokus på det [krænkelser], fordi det skal ikke ske. Men jeg føler heller ikke, at det er noget, der er sket nogen af de steder, jeg har været, så jeg føler ikke, at det er et generelt kulturproblem*. Uden at 'Barbara' affærdiger, at der kan være problemer med krænkelser, affærdiger hun til gengæld, at det kan være et problem for hende personligt:

Du går over til idioten og siger til ham, 'hvis du nogensinde taler sådan til mig igen, så ender duovre bag busskuret og leder efter dine tænder'. Altså det er groft sat op, ikke. Men man skal formå at sige fra over for vedkommende, før at man gør det andet. Fordi ellers [...] så bliver det den der med, at jamen, så sidder der nogen højere oppe, der holder hænderne over alle kvinderne, og det gør bare minoritetsgruppen mere udsat og også mere alene, det fordrer simpelthen ikke til sammenhold, det tror jeg ikke på.

I 'Barbaras' udlægning bliver princippet om håndtering på lavest mulige niveau reelt til selvtægt. 'Barbaras' implicitte frygt for at stille sig uden for ved ikke at slå igen - og derved indirekte erklære sig som en del af en minoritet med behov for beskyttelse - deles af andre kvinder. Jeg skrev ovenfor om 'Gitte', der var stolt over at undgå at græde i situationen og i øvrigt fik hjælp af sin tillidsrepræsentant. Hun reflekterede efterfølgende over en tilsvarende episode, hvor en mandlig kollega fik nogenlunde samme behandling, som den hun selv havde klaget over. I dette tilfælde blev den mandlige kollega dog affejet med besked om, at der ikke var hjælp at hente. 'Gitte' sagde om kollegaen *han blev ikke tilbudt det samme, han fik at vide, at 'det må du selv løse'. [...] og så sad jeg og tænkte, 'har jeg fået særbehandling, fordi jeg er kvinde?'* Det var bestemt ikke en tanke 'Gitte' brød sig om.

Forholdet til de mandlige kolleger, og anerkendelsen af, at også mænd kan opleve krænkelser fyldte meget i flere interviews. Fx sagde 'Bella' *Vi har altså også mænd, der bliver krænket. Som krænker hinanden over ting i denne her mandekultur. Og hvor de måske ikke tør at sige fra.*

Flere gav udtryk for, at der var alt for meget fokus på krænkelser af kvinder og for lidt på krænkelser af mænd, og den internationale litteratur dokumenterer da også, at mænd der krænker mænd - eller kvinder der krænker mænd - kan være et stort problem i militær kultur (Davis og Klahr 2020), såvel som generelt i samfundet (KVINFO 2020) og på arbejdspladser (Cortina & Areguin 2021). Desuden kan rapporteringsbarrieren være endnu højere for mænd, der er krænket, særligt hvis krænkelsen har seksuel karakter (Larsen 2010), idet krænkelsen således ofte vil feminisere mænd eller udstille dem som 'ikke rigtige mænd' (Fitzgerald & Cortina 2018).

Denne undersøgelse er på sin vis også udtryk for et måske overdrevet fokus på kvinderne. Fx kommenterede 'Gillian', der ligesom mange af de øvrige enten var gift eller kæreste med en ansat i Forsvaret, at hun og ægtefællen havde diskuteret hendes deltagelse i interviewet, og *nu skulle vi have denne her samtale, og denne her undersøgelse, men hvad med... mænd bliver vel også krænket under udsendelse, ... eller hjemme? [...]* Men det er der overhovedet ikke samme fokus på. Tilsvarende delte 'Benedicte' en længere stemningsberetning fra en nylig briefing i sin enhed:

Det var lige efter Operation X, og denne her to timers brief handlede mærkeligt nok om krænkelser. Og det var meget tydeligt, at sådan... der var helt stille i lokalet, da der blev snakket om - vi var ikke så mange kvinder til den - men sådan hvordan skal man reagere, hvis man bliver krænket, der var der ikke nogen, der rakte hånden op. Og det virkede faktisk som om, at mændene ikke hørte efter. [Senere blev der diskuteret hvordan man så håndterede en anklage, nemlig ved at fjerne vedkommende fra arbejdspladsen mens sagen blev undersøgt...] der var mændene fandme på, ikke! Så det var også meget tydeligt, at dem der sidder i salen, føler, at 'det er ikke mig, der bliver krænket, men det er fandme mig, der ender med, at skal stå i en situation og skal blive snakket om'. [...] Og jeg sad og tænkte, at 'det var sgu da meget fedt, så skal jeg ikke, altså... stå og håndtere det'. Hvor at mændene tænkte, 'jeg gider da ikke at fjernes, hvis det ikke er sikkert, at det er rigtigt'. Og der sad jeg og tænkte, at jeg var selv med til at bidrage til den her, 'nu er det mig, der er offeret, og dem der er the bad guys', ikke. Og det er jo forkert, ikke.

Som 'Benedicte' reflekterer, er det meget nemt at komme til at falde i fælden og sætte lighedstegn mellem kvinde og offer såvel som mellem mand og krænker. Det havde 'Bonnie' oplevet, at hendes chef indirekte gjorde i en situation, der i første omgang gjorde hende selv ked af det, og dernæst chefen flov. Situationen udspillede sig efter 'Bonnie' som eneste kvinde i en ganske lille flok af virkeligt dygtige medarbejdere var lykkedes med at bestå en vanskelig og krævende uddannelse. Samtidig med at hun og kollegerne var på intensiv træning, havde chefen ifølge 'Bonnies' udsagn brugt *seks timer om dagen i halvanden måned på daværende tidspunkt [...]* på krænkelser, og hvordan man håndterer det. Da 'Bonnie' og kollegerne så skulle udnævnes, blev hun ikke - i modsætning til de mandlige kolleger - dekoreret direkte af chefen.

Havde han nu spurgt min mandlige kollega, 'er det okay, at jeg lige rører dig på brystet?', så var det fordi, at han havde gjort sig nogle aktive tanker om, okay, krænkelser kan også godt være mod mænd, men han spurgte ikke en gang. Og turde ikke en gang overrække mig den... [...] jeg kunne tydeligt mærke på ham, at han var berørt, da jeg kom til ham. For jeg tænkte, at det her er vi nødt til at snakke om, at det var ikke en bevidst handling, det var simpelthen bare en reaktion på, at det blev tydeliggjort et eller andet sted henne,

at det er mænd, der ikke har problemet, og det er kvinder, der har det. Og det tror jeg bare, at... jeg tror egentlig, at mine mandlige kolleger lige så vel kunne have tænkt, det var fandme grænseoverskridende, hvor jeg bare havde været ligeglad. Og det er skide irriterende!

'Bonnie' tilføjede senere som refleksion over denne episode, at *jeg synes, at der er en kæmpe problemstilling i lige nu, at jeg føler, at kvinder i Forsvaret er blevet mega giftige*. 'Bente' ville givetvis have erklæret sig enig i 'Bonnie's' analyse, for da jeg spurgte hende, hvad der skal til for at fastholde flere kvinder i Forsvaret, var det netop den overdrevne fokus på krænkeldebatten, hun pegede på:

Fordi at tage en minoritetsgruppe og udpege dem som ofre på forhånd, det gør altså ikke tilstedeværelsen særlig nem for nogen. Det er min fuldstændigt klare holdning. Så alt det her med krænkelssager, der kører og ting og sager og Operation X og sådan noget, det er overhovedet ikke fordi, at der er noget af det, de tøser der er blevet udsat for, der er i orden, på nogen måde. Men jo mere man puster det op, så at sige, jo flere artikler der bliver skrevet om det, at Forsvaret vi krænker, og vi piller ved hinanden, og vi er nogle små svin hele dynen, jo mere berøringsangste tror jeg, at vi gør vores mandlige kolleger i forhold til kvinder. Og samtidig med så kigger de også på os, og så siger de, 'uha, jeg er her kun, fordi der er nogen, der skal opfylde en eller anden kvote, og vi må ikke pille ved jer, og I har bare helle, fordi I er tøser' og sådan noget. Og det sætter bare kvinderne i en rigtig, rigtig, rigtig svær situation, fordi man skal bare hævde sig endnu mere så. Så jeg tror, at man skal... hvis man skal fastholde kvinder, så skal man simpelthen... så skal man sgu lære i det hele taget folk i værnepligten lidt mere om, hvad det er for en kultur, vi har, og hvordan man håndterer det, når man så føler sig udsat for noget, der ikke er i orden.

'Bonnie's' udpegning af 'kulturen' og forholdet til de mandlige kolleger som særlige indsatspunkter for at forbedre fastholdelsen af de kvindelige soldater rimer godt med pointerne i analysens del 2. Ovenstående afsnit peger således tilbage mod pointerne omkring det psykiske arbejdsmiljø og omgangstonen. Men flere af pointerne peger også fremad mod en anden sammenhæng, nemlig en kvalitativ evidens for at tillid til egen ledelse, om ikke udrydder, så i hvert fald har en positiv medierende indflydelse på oplevelsen af krænkelser. En sammenhæng Pejtersen og Holt (2021) også finder kvantitativ evidens for i deres studie, hvor de påviser en korrelation mellem et arbejdsmiljø med en høj grad af tillid til ledelsen og en lav forekomst af krænkende handlinger.

7.3.2 Tillid til ledelsen og Forsvaret som arbejdsplads

På den ene side er Forsvaret en arbejdsplads med et stærkt hierarkisk system og klart definerede kommandoveje, hvor man aldrig er i tvivl om, hvem der bestemmer i en given situation. På den anden side er Forsvaret også en arbejdsplads, der er karakteriseret af relationer mellem mennesker, der skal kunne finde ud af et løse nogle opgaver sammen. Ind i mellem under forhold hvor man seks måneder i træk under udsendelse 'sover sammen, tisser sammen og går i bad sammen', for at gentage 'Gitte' fra analysens del 1. Det er utvivlsomt et vanskeligt ledelsesrum at agere i, men mange af de interviewede havde ret konkrete bud på, hvornår de oplevede 'god ledelse', og hvad dette

bestod i. Samtidig var der helt generelt stor opbakning til og anerkendelse af føring som ledelsesredskab i de rette sammenhænge, fx sagde 'Britt', *der skal jo være noget kæft, trit og retning, det er også en del af charmen.* 'Betty' sekunderede ved at sige, *Selvom det ikke er kæft, trit og retning, så er det stadigvæk kæft, trit og retning,* og efter 'Bettys' mening skulle der måske ind i mellem være lidt mere af det. Der var således stor respekt for rangsystemet og oplevelse af, at det har nogle kvaliteter. Fx forklarede 'Beatrice' til mit spørgsmål, om hun havde haft god ledelse

Det har jeg fandme, men jeg har fandme også oplevet dårlig ledelse. Men jeg vil sige, at jeg har aldrig oplevet at have så dårlig ledelse, at hvis jeg er gået niveauet over, altså lad os sige, at der er en seniorsergent, jeg har oplevet dårlig ledelse, at jeg så går til en premierløjtnant og har fortalt det, at det så ikke er blevet taget hånd om. Jeg har aldrig nogensinde oplevet, at jeg ikke har haft en, at kunne komme til med nogle ting, eller at der ikke har været en, der har taget sig tid til at spørge mig, om jeg har haft en god morgen, eller...

Selvom det kan forekomme trivielt at spørge, om man har haft en god morgen, er der mange lignende oplevelser om hverdagsinteraktioner, der fremhæves, når kvinderne beskriver opfattelsen af god ledelse. Fx forklarer 'Bettina' om sin chef

Selvfølgelig er chefen chef, men vi kan også godt pjatte med ham, og vi kan også godt sige 'to stykker kage i dag, arhh, det tror jeg ikke, er en god ide', altså. Vi kan også godt have det sjovt, men der er selvfølgelig også en respekt, der hedder, at du er højere rangerende, du er min chef, du kan også godt skælde mig ud, kan vi så finde ud af... og det bør man kunne finde ud af at sige, det var arbejdsmæssigt, vi kan godt gå ud og tage en kop kaffe en time senere.

Selvom 'Bettina' næsten udtrykker respekt for rangen i sig selv, fokuserer hun alligevel også på chefens menneskelige side. Andre kvinder fremhæver ledere, de har haft respekt for pga. deres faglige formåen, fx fortalte 'Berit' om en tidligere leder: *Hun var erfaren, og så kunne hun udøve det, hun selv sagde, i praksis. Hun turde at stå forrest [...] og man kunne se, at hun vidste, hvad hun snakkede om.*

Derimod sagde 'Olga' om sin nye leder, at han ganske enkelt manglede erfaring i praksis: *Det dur ikke. Jeg har ikke tillid til ham. Jeg tror heller ikke, at han har tillid til mig. Og han er simpelthen bare... jeg tror egentlig, at han gerne vil, men han er simpelthen for ung.* Ifølge hende kom lederens umodenhed til udtryk i konstant skiftende meldinger og nye kontraordrer, hvorimod hun også sagde *Jeg skal næsten vove at påstå, at den mest lortede opgave stadigvæk kan blive meningsfyldt, hvis den bliver solgt rigtigt af en leder, man har tillid til.*

Tillid er klart et nøgleord, og 'Gry' forklarer her om sin egen opfattelse af sammenhængen mellem tillid og god ledelse – en sammenhæng hun tydeligt mærkede i sit eget arbejdsliv, fordi hun blev sendt til et missionsområde med en ny leder:

God ledelse er, når man stoler på, at ens medarbejdere kan det, de skal. Hvis ikke de kan det, de skal, så har du ikke indøvet dem ordentligt [...] så er dit ansvar som leder at sørge

for, at du har nogen, der kan finde ud af at indøve dine folk. Den tillid følte jeg ikke, at der var hjemme, men den tillid var der lige pludselig derude.

Hvad gjorde den nye leder ude i missionsområdet så anderledes ifølge 'Gry'?

Altså han var nysgerrig, han var åben, men han blandede sig ikke, han stolede på, når vi sagde, det er der styr på [detaljer om opgaven udeladt] så var han faktisk glad og tilfreds, fordi målet var nået. Så han formåede at have den der balance mellem noget neutralitet, noget nysgerrighed, han gik os ikke på klingen, men han var heller ikke ligeglad med os. Den der mellemvej, den tror jeg, er sindssygt vigtig, fordi hvis man også bare er en leder, der siger 'ja, ja, men det finder I selv ud af', og så lægger armene over kors, det er jo heller ikke fedt. Men det der med at man interesserer sig for sine medarbejdere, og man stoler på dem, men man går dem ikke på klingen.

At invitere til dialog med medarbejderne, lade dem fortælle, hvad der er vigtigt i arbejdet, og signalere at man lytter og er til rådighed, er vigtigt ifølge interviewene. Fx sagde 'Gurli' om forholdet til sin chef *Jeg kunne bare gå ind til min chef, altså, uden at banke på døren, og så sad jeg og snakkede med ham*, og 'Beinta' fortæller om en sergent, der var hendes overordnede under en mission og som hun og konstabelkollegerne havde stor tillid til:

Vi var aldrig i tvivl om, at hvis der var noget, han havde sagt, at han ville sende videre til førermødet, så ville han gøre det. Vi holdt sådan nogle gruppesamlinger [...] nogle gange om ugen. Og så hvis der var nogen, der havde et eller andet, så sagde han enten, 'det er fint, men det må du leve med', eller også så sagde han, at 'det tager jeg lige med videre'. Og man var aldrig i tvivl om, at han ville tage det med videre.

Den gode ledelse beskrives her som nogle, man kan stole på, som man ved, hvor man har – i modsætning til 'Beintas' beskrivelse af andre typer af ledere, der råber, ikke kan beherske sig og er utilregnelige i deres reaktioner. Ifølge 'Britta' er der dog nogle gange nogle 'personlighedsmæssige' ting, der *bare ikke passer*. 'Britta' mener i bund og grund, at dette kan man ikke helt gardere sig imod, men samtidig understreger hun senere i interviewet, at når det kommer til udsendelser, bliver det personlighedsmæssige match ekstra vigtigt:

Fordi selvfølgelig kan vi passe på os selv, men man ved også bare, at nogle gange så kan der ske ting, hvor man har brug for at tale med folk, eller har brug for at stille spørgsmål. Og så kræver det bare altså nogle mennesker, der er gode at snakke med, og kan tage nogle beslutninger [...]. Så jo, en god ledelse er rigtig, rigtig vigtigt for at skabe en altså... ja, trygge vilkår og rammer, især i missionsområdet.

Lige præcis dette havde 'Bolette' savnet på den mission, hun netop var hjemvendt fra i Letland.³⁰ Hendes overordnede havde stor erfaring fra tidligere udsendelser, herunder fra flere situationer, hvor han og kollegerne havde været under beskydning. Dette resulterede ifølge 'Bolette' i, at han nærmest så turen til Letland som en 'mission light' og sendte det signal til sine underordnede, at her var der intet, der kunne anses som hårdt eller udfordrende. Ifølge 'Bolette' resulterede dette på sørgelig vis i et dårligere samarbejdsclima under missionen, end hun og kollegerne var vandt til hjemmefra.

Det her med, at man skulle bare spille så hård hele tiden, og man måtte ikke rigtigt være ked af det, man måtte ikke have... være sur, og man skulle ikke... helst ikke snakke om tingene, fordi så var man sårbar, og en masse værdier, som jeg egentlig synes, at der er virkelig vigtigt for at kunne udføre et samarbejde, men det gik bare helt i vasken det der.

I 'Bolettes' analyse var det, der gik galt med samarbejdet under missionen altså det manglende blik for hinandens menneskelige sider. *Jeg kan slet ikke sætte mig ind i, at vi ikke skal snakke om det, eller at vi ikke skal spørge hinanden, om de er okay, men... det skal man ikke. Vi skal ikke spørge hinanden om noget.* I direkte kontrast fortæller 'Birthe' her om, hvor 'pisseheldige' hun og kollegerne var med deres DETCO³¹, der havde kommunikeret følgende budskab til sine folk:

'Vi skal have det bedste ud af det, og der må ikke mangle noget, og hvis der er nogen, der får det skidt, så kommer I og siger noget'. Han ville ikke have, at der var nogen, der sad og hang. [...] og 'kig nu rigtig godt efter jeres sidemakker i aften, og hvis der er nogen, der hænger med hovedet, så lige giv dem en krammer, og... det er sgu okay, hvis I har grædt over, at I ikke er hjemme i aften'. [...] det er helt hans fortjeneste, at det var så positivt.

At anerkende soldaternes menneskelige sider og følelsesmæssige behov bliver direkte og indirekte fremhævet af mange af kvinderne. Fx oplevede 'Bianca' det som et stort personligt nederlag, at hun måtte repatrieres fra et missionsområde pga. omstændigheder, der var helt uden for hendes egen indflydelse. Det så og anerkendte hendes kompagnichef: *så siger han, at 'du skal sgu ikke have dårlig samvittighed, [...] og jeg ved, at du har dårlig samvittighed, men det skal du lade være med at have, fordi det er ikke... det er ikke din skyld [...] og] en mission kan du sgu altid komme på'.* 'Biancas' chef kommunikerer et budskab, der matcher 'Ghitas' oplevelse af, hvad en god chef er, nemlig én der ser mennesket og ikke kun uniformen.

³⁰ Jeg vælger her at nævne udsendelseslandet, fordi historien kun giver mening i relation til dette, og fordi 'Bolette' kun var én blandt rigtig mange kvinder, der deltog i denne mission. Samlet havde Danmark godt 750 soldater i Letland på dette hold, hvoraf 47 var kvindelige konstabler. Ud af disse har jeg interviewet adskillige.

³¹ Detachment Commander – altså kommandohavende under udsendelse.

Jeg vil slutte med at citere 'Blanca', fordi hun understreger den tætte sammenhæng mellem kvindernes oplevelse af god nærværende ledelse, med blik for det enkelte menneske og dets behov, over for deres ønsker om en fortsat karriere i Forsvaret. Som 'Blanca' siger *Det er jo også fastholdelse at sige 'ja, du må gerne tage hjem til din søns fødselsdag'*. Jeg var fræk nok til at spørge 'Blanca', om dette mon var sværere for mændene at bede om end kvinderne, hvortil hun svarede *Ikke længere*. Hun mente, at det gradvist var blevet mere legitimt - også for mænd - at bede om fri til familierelaterede begivenheder, og hun (og et par stykker mere) havde store forventninger til fremtiden, og hvad de nye regler med øremærket barsel til mænd vil betyde for holdninger til balancen mellem familie og arbejdsliv.

7.3.3 Teoretisk perspektivering

Materialet i afsnit 7.3 peger på følgende konklusion: God ledelse, der skaber tillid og tryghed og har blik for balancen mellem arbejds- og familieliv, kan med sandsynlighed forebygge krænkelser og med sikkerhed mediere oplevelser af krænkelser i mere positiv retning, idet det føles trygt at gå til ledelsen med sin oplevelse. Sætter vi dette ind i en større organisationsteoretisk sammenhæng, understøttes disse perspektiver bl.a. af Amy Edmonsons forskning i psykologisk tryghed i organisationer, der – stærkt forsimplet forklaret - beskriver medarbejderes forventninger til risiko ved at 'blotte sig', komme med en idé eller fremsætte kritik i en organisation (Edmonson 1999). Psykologisk tryghed bidrager bl.a. til, at medarbejdere deler information og viden med hinanden og kommer med nye ideer til udvikling og forbedring fx af arbejdsgange og rutiner (Edmonson og Lei 2014). Det er godt for en organisation eller arbejdsplads, hvis medarbejdere er trygge ved hinanden og ved ledelsen, for des mere information og kritik de er villige til at dele, des bedre er organisation i stand til at leve op til sine mål, bl.a. fordi åbenhed sætter organisationen bedre i stand til at lære af sine fejl (Edmonson 2018).

Som dokumenteret i afsnit 7.3.1 er de interviewede kvindelige soldater dog yderst forbeholdne over for enhver tanke om at klage over både kolleger eller overordnede, og de der har prøvet, har blandede erfaringer med udfaldet. Selvom en del af de dårlige oplevelser med at klage rækker tilbage i tiden, lader det til at rygter om dem fortsat florerer blandt de ansatte. Derfor vælger de typisk at forblive tavse. Men tavshed er ikke befordrende, hverken for deres eget arbejdsmiljø eller for Forsvaret. Tværtimod kan tavshed på sigt undergrave særligt offentlige organisationers eksistensberettigelse, ifølge den svenske organisationsforsker Lennart Lundquist. Han skriver om 'Tavshedsens forvaltning', at "tavsheden er typisk en effekt af, at mennesker ikke tør *sige fra* til trods for at de ind imellem burde gøre det" (Lundquist 2001: 13, egen oversættelse, kursiv i original). Han mener, at især offentligt ansatte, som indirekte er ansat til at vogte det demokratiske samfund, har en helt særlig forpligtelse til at udvise 'embedsmod' (Lundquist 2001: 14). Desuden påpeger han, at 'nejsigere' eller medarbejdere der siger fra overfor, hvad de opfatter som uetisk, ulovlig eller upassende ledelse bør hyldes for deres mod og integritet, fordi de vil organisationen det bedste. Lundquist stiller udfaldet for organisationen og medarbejderen op i følgende diagram:

Medarbejderens reaktion	Medarbejderens opfattelse af ledelsen	
	<i>Etisk, lovlig, passende</i>	<i>Uetisk, ulovlig, upassende</i>
Loyalitet	Støtte	
Åben protest		Råbe op, nægte, sige fra, være whistleblower
Skjult obstruktion		Hviske, maskere, sabotere
Afgang		Tage sin afsked

Figur 2: Forskellige reaktionsmuligheder for den ansatte i forhold til ledelsen (tilpasset efter Lundquist 2001: 17).

Det tjener hverken medarbejderens eller organisationens interesse, at medarbejdere foretager skjult obstruktion af organisationen, og det er også sjældent i nogens interesse, at han/hun tager sin afsked. Det interessante i Lundquists perspektiv er dog især synet på hhv. loyalitet og åben protest. Han peger nemlig på, at loyalitet i situationer, hvor ledelsens beslutninger eller retningslinjer opfattes som uetiske, ulovlige eller upassende er *lige så lidt* ønskværdige, som fx skjult obstruktion. Samtidig argumenterer han for, at det at råbe op, nægte, sige fra eller være whistleblower bør tillægges *lige så stor værdi* som den loyale medarbejder, der støtter op om alt det, der anses for etisk, lovligt og passende i organisationen. Hvis åben protest i situationer, hvor der bør siges fra, kan opnå anerkendelse som et alternativt udtryk for loyalitet mod organisationen, vil det gavne både medarbejdere og organisation, og formodentlig også forebygge at medarbejdere tager deres afsked i frustration med ledelsen.

7.3.4 Opsamling

Materialet i afsnit 7.3 peger mod tre centrale hovedpointer. Den første er, at krænkeldebatten i Forsvaret har nået et omfang og gennemsyrrer kvindernes arbejdshverdag på en måde, så den på paradoks vis til tider bliver et problem *i sig selv* for kvinderne. Dette skyldes i udpræget grad, at debatten associerer kvinderne med de, der udgør problemet, idet der laves en (måske til tider ubevidst) kobling mellem kvinde og offer, samt mellem mand og krænker. Som materialet dokumenterer, falder både ledere og til tider også kvinderne selv i denne fælde. Kvinderne efterlyser mindre symbolsk opmærksomhed på krænkelser og mere håndgribelig undervisning ansigt til ansigt med præsentation af konkrete værktøjer til forebyggelse af krænkelser, samt undervisning der *også* har fokus på håndtering af krænkelser af mænd.

Afsnittets anden hovedpointe vedrører de omfattende rapporteringsbarrierer, som de fleste kvinder giver udtryk for eksisterer – hvad enten man ønsker at indgive en klage over en krænkelse i almindelighed, eller specifikt over kønskrænkende adfærd. Det er et vigtigt opmærksomhedspunkt, at kvinderne generelt udtrykker frygt for at blive kaldt 'stikker' eller 'snerpet' i forbindelse med klager, og at flere også mener at vide, at en klage ville føre til, at man skal bede om at blive overflyttet til et nyt tjenestested. Selvom dette ikke er den officielle linje i Forsvaret i forbindelse med håndtering af klager, fremgår det af materialet, at fortiden spøger i form af selvoplevede

historier eller rygter om forflytninger efter en klagesag. Det er særligt historier om trusler om (kontra)anmeldelser for lydighedsnægtelse i forbindelse med klager over en leder, der kan give anledning til bekymring i denne sammenhæng. I de to historier om dette i materialet er der i begge tilfælde tale om soldater, der vil organisationen det bedste, og udviser loyal adfærd ifølge det perspektiv Lundquist (2001) anlægger på 'nejsigere' i offentlige organisationer. Materialet tyder derfor på et generelt behov for at oparbejde en organisatorisk kultur, der eksplicit understøtter 'nejsigeres' muligheder for at komme til orde, både hvis de siger fra over for kolleger og ledere.

I forlængelse af pointen omkring rapporteringsbarrierer er der yderligere to afledte underpointe, der tydeliggøres i materialet. Den første er den tilsyneladende udbredte opfattelse af, at krænkelser er noget, der overgår kvinder. Materialet dokumenter klart et behov for at se mere bredt på krænkelser som et fænomen, der *også* overgår mænd. Der er desværre ikke interviewet nogle mænd i forbindelse med undersøgelsen, men baseret på den internationale forskningslitteratur på området, er det formodentligt endnu sværere for mænd at indberette en oplevet krænkelse. Den anden afledte pointe vedrører mulige klageveje. Her synes der at være en udbredt opfattelse af, at den krænkede part *selv* har et ansvar for at gå til krænkeren først, inden man evt. tager den videre til nærmeste leder.

Der er sågar eksempler på opfattelser af, at selvtægt er vejen frem i materialet. Flere påpeger, at klagesager skal følge kommandovejen, og at hvis ikke nærmeste leder kan eller vil hjælpe, må man forsøge med niveauet over. Mange er dog også i stand til at identificere og anvende alternative muligheder for at samtale med nogen, de føler sig trygge ved, herunder nævnes især tillidsrepræsentanter, men også feltpræsten, fagforeningen og OPRK. Givet at OPRK specifikt er oprettet for at etablere alternative muligheder i tilfælde af trivselsproblemer, er det dog tankevækkende at kun én blandt de 25 kvinder nævner denne mulighed. Det tyder på, at der kunne gøres mere for at udbrede kendskabet til OPRK.

Afsnittets sidste hovedpointe er nok den vigtigste i et fremadskuende perspektiv, der sigter på en øget fastholdelse af (kvindelige)³² medarbejdere i uniform: god ledelse, som skaber tillid og tryghed, kan formodentlig forebygge krænkelser, og kan i hvert fald have en positivt medierende effekt på oplevede krænkelser. Det fremgår tydeligt, at det er yderst vigtigt, at ledere inviterer medarbejdere til dialog, lader dem fortælle, hvad der er vigtigt i arbejdet og signalerer, at man lytter og står til rådighed. Blikket for det hele menneske, hensynet til familielivet hvor det er muligt, anerkendelsen af soldaternes følelsesmæssige behov (også under udsendelser hvor man ikke er under konstant beskydning eller i fysisk fare) er vigtigt for at opretholde både moralen, det gode samarbejdsklima og ønsket blandt soldaterne om en fortsat karriere i Forsvaret.

³² Der er hverken teoretisk eller empirisk belæg for at antage, at denne pointe ikke også gælder mænd, der er blot ikke blevet interviewet nogen mænd til denne undersøgelse.

7.4 Karriere i Forsvaret

Min [...] studievejleder, han sagde, [...] 'det tror jeg ikke, at du kan klare'. Det sagde han til mig! Man var jo inde der, den gang man startede i 3. G., [...] 'hvad er det, du vil herefter?'. Og så sagde jeg, 'jeg tror altså, at jeg gerne vil ind og tjene min værneret'. 'Det tror jeg ikke, at du kan'. Og så tænkte jeg bare... det skal du satme ikke bestemme! [...] Og han var også den første, da jeg så havde [...] bestået... jeg gik ind på lærerværelset, kan jeg huske, og så sagde jeg bare til ham, mens han sad og spiste frokost, 'der kan du se, Mogens³³, jeg kan sagtens!' (Gritt)

Lad mig starte dette afsnit med at slå fast, at alle de interviewede kvinder er dybt motiverede for en karriere i Forsvaret. Alle har gennemført værnepligten til trods for, at den netop *ikke* var en pligt, og ofte også til trods for venners, families og skolevejlederes reaktioner. Alle har dernæst gennemført en uddannelse, der har kvalificeret dem til en fast stilling i Forsvaret, ofte som ene eller én blandt ganske få kvinder på uddannelsesholdet, og alle har sagt ja til og har deltaget i en udsendelse – for manges vedkommende igen på trods af familiens reaktioner. Flere giver udtryk for, at særligt den første udsendelse er et personligt mål, de bevidst arbejder hen imod. Der er sågar flere, der har glippet en planlagt udsendelse bl.a. pga. fysiske skader under træningen, og som indædt har kæmpet sig tilbage og er kommet med på et senere hold, fordi de bare *ville* udsendes.

Til trods for den høje motivation for at arbejde i Forsvaret, er der som nævnt ni af de interviewede kvinder, der har forladt Forsvaret. Desuden er der yderligere tre kvinder, der på interviewtidspunktet angiver at gå i overvejelse om at droppe karrieren til fordel for det civile arbejdsmarked. Som de forgående dele af analysen allerede har peget på, er der mange årsager, herunder mangel på adækvat udstyr, en sexistisk og nedladende omgangstone, manglende tillid til ledelsen mm. Der findes dog i interviewmaterialet også en udpegning af en række andre årsager, der mere specifikt hænger sammen med tanken om en karriere som 'en faglig levevej (inden for et bestemt område)' (DDO 2009), og som ikke er relateret til udsendelser, køn eller ulige vilkår for kvinder og mænd, men snarere vedrører tematikker og udfordringer, der formodentlig er gældende for alle konstabler i Forsvaret. Derfor - og fordi det indledende forskningsspørgsmål var "Hvordan påvirker erfaringer som soldat hjemme og under udsendelse kvinders ønsker om at forblive ansat i Forsvaret?" - fokuserer jeg i dette afsluttende afsnit af analysen på karriereveje i Forsvaret.

Dette gøres under to underoverskrifter, nemlig temaerne 'en rigtig uddannelse' samt 'Forsvaret som en firkantet arbejdsplads'.

³³ Navn ændret

7.4.1 En 'rigtig uddannelse'

Danmark er et af de lande i verden, hvor folk oftest skifter job (OECD 2018), og alene dette kan vanskeliggøre fastholdelse 'inden for et bestemt område', såsom Forsvaret. Ydermere var der blandt kvinderne også en tendens til at se Forsvaret primært som en arbejdsplads for unge mennesker, fx sagde Gro *Jeg ser det ikke som en livsvarig karriere at være i Forsvaret, det er mere sådan noget, når man er ung og frisk og har lysten og energien til det.* Det med at forbinde job i Forsvaret med den unge livsfase handlede delvist om, at jobbet blev set som inkompatibelt med at få børn. Som Glenda forklarede *Jeg tror, at der er mange kvinder, der også tænker på det her med, at... med at få børn, når man er i Forsvaret, det er også sådan lidt besværligt.* Nogle af de potentielle besværligheder hun nævnte, var *at blive rykket over til et andet tjenestested [...] Og at man heller ikke lige bliver udsendt med det samme, når man har fået de her børn.* 'Glenda' forklarede dog videre om sin egen beslutning om at forlade tjenesten, at

Det er ikke noget, der lige sådan var i mine tanker, da jeg var der, fordi jeg stadig var så ung og sådan noget, så det var ikke... men jeg tror måske at for nogle andre kvinder, så kunne det sagtens være en faktor, der gjorde noget. Fordi jeg har altså... jeg har generelt haft en god oplevelse i Forsvaret. Så der er ikke så meget, jeg som kvinde måske ville kunne sige, ville fastholde mig.

'Glendas' forklaring er slående i forhold til, hvad det egentlig er, der får kvinderne til at forlade Forsvaret. For selvom det virker helt oplagt, at det er ønsket om børn og frygten for at blive udsendt eller blive beordret til et nyt tjenestested som småbørnsforældre, så er det *ikke* den udløsende faktor for langt de fleste af de kvinder, jeg har interviewet og som har forladt Forsvaret. De har nemlig – i lighed med 'Glenda' – været så unge, at det at få børn *ikke* var et led i de umiddelbare planer, da de sagde jobbet op. I stedet siger de primært op for at nå at få en 'rigtig uddannelse', inden de bliver for gamle (og evt. har fået børn). Fx forklarede 'Birte' *at jeg tror, at der er mange, som har en eller anden [...] tanke om, hvad de gerne vil bruge deres liv på. Ja, altså at de vil have "en rigtig uddannelse", som jeg nogle gange kalder det, ikke. [...] Ikke fordi at min uddannelse ikke er rigtig, men altså en længerevarende civil uddannelse.* Den holdning blev delt af 'Barbara', der sagde *Jeg har gymnasiet, men jeg har ikke mere, så jeg har ikke noget, som jeg kan få et arbejde med.* Her har 'Barbara' fat i en anden generel pointe omkring det danske arbejdsmarked, nemlig at det er karakteriseret ved en meget høj grad af formalisering af kompetencer (Grunow og Leth-Sørensen 2006; Pristed Nielsen 2022), hvilket betyder at uddannelsesbeviser og certifikater udstedt af akkrediterede uddannelsesinstitutioner er af stor betydning.

Og det vanskeliggør en overgang fra en karriere i Forsvaret til det civile arbejdsmarked. 'Giselle' forklarede sine egne udfordringer med at overbevise en civil arbejdsgiver om sine IT færdigheder,

som hun havde opnået i Forsvaret, *Det med at man siger, 'jamen, jeg har Q³⁴ inden for det her i SAP', så står den der arbejdsgiver sådan lidt, 'hmm, hvad er det? Hvad jeg kan bruge det til?'*. 'Olivia' gik efter mange års ansættelse i overvejelser over, om hun mon skulle prøve lykken uden for Forsvaret. Men det var ikke helt nemt, for som hun sagde

Så vil jeg et eller andet sted også gerne ud at prøve mig selv af og se, om jeg kan noget i det civile. Fordi det må jeg indrømme, at jeg har en idé om, at nu har jeg brugt [15+]³⁵ år på at blive ufaglært akademiker [...]. Altså jeg har jo ikke papir på noget som helst, og jeg har... jeg ved ikke, hvis man tæller alt det sammen, jeg har, så tæller det måske for fem ECTS-point eller sådan noget, jeg kan jo ikke en skid!

At føle at man har brugt mange år af sit liv og har opnået mange færdigheder, som det omgivende samfund ikke anerkender formelt, var en udbredt opfattelse blandt de interviewede. Fx var der flere kvinder med en fortid som 'medic' i Forsvaret, der oplevede det som frustrerende, at der ikke var nogen som helst form for merit i forhold til sundhedsuddannelser i det civile uddannelsessystem.³⁶ 'Gurli' mente, at med mulighed for merit så var hun nok selv blevet lidt længere i Forsvaret

Jeg ville jo nok selv også være blevet lidt længere, hvis jeg vidste, at jeg havde en uddannelse ud fra det, jeg lavede. Fordi så bliver man jo ved med at bygge på og bygge på og bygge erfaring, og så har man det uddannelsesbevis. Nu har jeg bygget på i tre år, og jeg har ikke rigtig noget, der kan bevise, at jeg faktisk har kompetencerne til at have det job, jeg havde.

I forbindelse med diskussionerne omkring uddannelse og fastholdelse, var der rigtigt mange kvinder, der nævnte CU ordningen, således omtalte otte af kvinderne denne ordning. CU står for Civil Uddannelse, og er en ordning for konstabler og sergenter knyttet til den såkaldte K35 kontraktform. Denne kontrakt indebærer, at medarbejderen efter 33 måneders ansættelse kan søge økonomisk støtte til at tage en civil uddannelse inden det fyldte 35. år.

Teknisk set er kontraktformen stadig en del af overenskomsten med HKKF (Hærens Konstabel- og Korporal Forening), men i 2013 besluttede partierne bag forsvarsforliget, at K35 ikke længere skulle benyttes (HKKF 2021). Så når de interviewede kvinder er af den opfattelse, at ordningen er afskaffet for nyansatte, er det ikke korrekt i teorien, om end det er korrekt i praksis. Som 'Brianna' sagde, så var ønsket om at få CU ordningen tilbage formodentlig delt af både mænd og kvinder. 'Blanca' giver her sin udlægning af problemstillingen:

³⁴ Q står for Qualification, og er en generel angivelse på kursusbeviser inden for Forsvaret

³⁵ Præcis anciennitet ikke angivet for at beskytte 'Olivias' identitet

³⁶ Merit gives af den optagende institution og ikke af Forsvaret.

Forsvaret er jo en enormt fed arbejdsplads, men den er meget, meget svær at overføre til det civile. [...] Det er bare svært, hvis man, lad os sige, har været fem-seks år i Forsvaret, som [...] 24-25 årig og kommer ud og skal lige på en SU, og har været vant til [...] hus og bil, og hvis man har familie. Så på den måde... der er rigtig mange, der bliver i Forsvaret i kort tid, fordi de ved, at de gerne vil studere på et senere tidspunkt, og så tager de bare hele den periode og skærer ned, fordi de ved, at det kan ikke svare sig nødvendigvis at blive i fem-seks år i Forsvaret. På trods af at dygtige soldater tager bare mere tid...

Mange andre var inde på samme problemstilling, og mente at én løsning for at få soldaterne – både mænd og kvinder – til at blive længere, var at genindføre CU'en i én eller anden form, og desuden gøre mere for at støtte op om formaliseret karrierevejledning inden for Forsvarets egne rækker. Fx foreslog 'Gail' at man måske på en eller anden måde havde en studievejleder inden for Forsvaret og 'Bianca' var inde på det samme i sine overvejelser

... sådan i det hele taget fastholdelsen, den er svær. Men jeg tror måske egentlig godt, at man kunne bruge noget mere støtte [...] jeg har jo ikke noget CU, jeg kan jo ikke gå ud og læse noget civilt eller noget. Men man får altid at vide, at der er mulighed for at søge kompetencefond osv., ikke, og jeg har faktisk prøvet at opsøge det, men jeg kan ikke... der er ikke nogen, der kan fortælle mig, hvad jeg kan søge. Jeg kunne godt tænke mig, at Forsvaret havde en eller anden studievejleder ... eller en kursusvejleder, eller hvad de vil kalde det. Men altså, hvordan kan jeg forbedre mig, mens jeg bliver i den stilling, jeg har nu, ikke også? [...] Og jeg er ligeglad med, om det skal være militærkurser eller civilkurser eller... men jeg mangler, at der var en, der kunne... der havde overblikket, og kunne fortælle mig, hvad jeg havde af muligheder.

Det er muligt, at 'Bianca' ikke selv har fået øjnene op for, hvad hun kunne søge, men 'Gunhild' står alene i materialet med sin udtalelse om at jeg [har] været god til at søge kompetencepuljer i løbet af årene. De fleste angav i lighed med 'Bianca', at det var svært at danne sig et overblik, det gjaldt også for 'Bea', der gav følgende råd:

Man skal være bedre til sådan at... [...] belyse alle mulighederne [for videreuddannelse inden for Forsvaret]. Der er bare rigtig mange muligheder, [...] som jeg ikke en gang kender nu, eller endnu hedder det jo så. Men der er virkelig mange gode ja, muligheder, men mange af tingene skal måske også ud i det civile og måske tage en uddannelse, og så tilbage i Forsvaret for at kunne arbejde med det.

Forsvaret har netop iværksat et pilotprojekt omkring mere dialogbaseret karriererådgivning præcis samtidig med, at dataindsamlingen og udfærdigelsen af nærværende rapport har fundet sted. Således pågår der i skrivende stund et forsøgsprojekt inden for Hæren med fokus på Jyske Dragonregiment samt Føringsstøtteregimentet omkring karrieresamtaler og personlig udvikling. Én af flere ambitioner med dette projekt er, at "Medarbejderne skal opleve et tjenesteforløb, der løbende udvikler og motiverer dem. Et forløb, den enkelte kan se sig selv i, og som samtidig giver mulighed for både et vertikalt som et horisontalt tjenesteforløb" (HKO 2021: 4). Sigtet med pilotprojektet er såvel en kvantitativ forbedring af bemanningen i Hæren samt "kvalitativt i form af motiverede medarbejdere, der besidder de rette kompetencer til at løse opgaverne i deres nuværende stilling og samtidig bliver klargjort til kommende stillinger" (HKO 2021: 4). 'Bea' – og flere af de øvrige kvinder

– angiver at savne nogen, der kan 'belyse' deres muligheder, og det er netop ét blandt flere virkemidler, der arbejdes med i pilotprojektet: at man helt konkret visualiserer mulige 'stier' eller 'karriereveje' i slides og informationsark, som danner baggrund for samtaler om både kortsigtede og langsigtede karriereønsker og planer.

Med tanke på 'Beas' pointe om at tage ud og så senere vende tilbage til Forsvaret, har det været overraskende for mig, hvor mange af de interviewede, der har været ude af Forsvaret i en kortere eller længere periode, for senere at vende tilbage. Ligeledes er der flere, som allerede har forladt Forsvaret, der svarer, at de muligvis kunne finde på at vende tilbage senere. Derfor kunne der givetvis være meget at vinde for Forsvaret, hvis man anlagde et mere cyklist perspektiv på karriere og arbejde og derved åbnede mere op for cirkulerende medarbejdere. Der er allerede mulighed for at tage TUL (tjenestefri uden løn) for at afprøve kræfter i det civile (altså 'uden for hegnet') og stadig holde døren åben for at vende tilbage. En enkelt af de kvinder, der på interviewtidspunktet angav at overveje at forlade tjenesten, nævnte at hun havde denne mulighed i tankerne. Men måske kunne principperne for TUL også udvides til at gælde 'inden for hegnet', og derved i højere grad anspore medarbejdere til at cirkulere mellem enheder og derved opnå en horisontal mobilitet, der potentielt kunne øge jobtilfredsheden og dermed fastholdelsen. Én af dem, der havde haft en lidt mere krøllet vej igennem systemet, var 'Britta', der egentlig startede i Hæren, men kørte helt død i det, fordi når man gjorde tjeneste ved hendes gamle tjenestested *så får man at vide, at man kan blive soldat-soldat. Der får du ikke at vide, at du kan være andre ting, du kan være soldat og rende rundt ude i skoven, og det er det.* Så 'Britta' droppede karrieren og startede på en uddannelse. *Og så ved et tilfælde [...] der har vi sådan en informationsdag, hvor der kommer forskellige virksomheder ned til os, fordi de har elevpladser, og der kom de jo så her fra den afdeling, jeg er i nu, at de søgte elever. Og det var så Flyvevåbnet, og det var sådan okay, man kan godt blive andet end soldat-soldat.*

Hun var super glad for sin nye stilling, og meldte kontant ud, at hun agtede at blive til pensionsalderen. På sin egen bagvendte facon bekræftede 'Gyrithe' 'Brittas' oplevelse ved at sige *Men jeg er heller ikke sikker på, at jeg var stoppet efter udsendelsen, hvis jeg havde været informeret om, hvilke veje jeg kunne gå, men det var bare ikke noget, der blev kommunikeret ud.* Dette er netop også et fokuspunkt i ovenfor omtalte pilotprojekt, idet projektbeskrivelsen betoner hvordan

"Allerede inden udsendelse skal myndigheden eller enheden indgå i en dialog med medarbejderne om de muligheder, der er efter hjemkomst. Erfaringen er, at langt de fleste på 100³⁷ og M200 niveau forbliver i samme enhed og stilling. Der er dog eksempler på, at en afslutning på udsendelse markerer afslutningen på et længere forløb med opstilling og udsendelse, hvorfor medarbejdere planlægges/ønsker et skifte på dette tidspunkt. Dialog og

³⁷ M100 indbefatter konstabler og korporaler.

åbenhed mellem medarbejder og arbejdsgiver er i den forbindelse helt essentielt i forsøget på at indfri både den pågældendes ønsker og Forsvarets ønske om fastholdelse af medarbejderen.” (HKO 2021: 8)

Det fokus der lægges på dialog i pilotprojektet, særligt omkring muligheder ved hjemkomst efter udsendelse, rimer i høj grad med de ønsker, der blev fremsat blandt de interviewede. Desuden betoner kvinderne selv, at deres ønsker og tanker om dette næppe er kønsspecifikke, fx uddybede 'Gyrithe' ved at sige, at langsigtet karriereplanlægning i hendes optik var et problem for både kvinder og mænd, og måske især for de, der var ansat i Hæren

... at man ikke bare ryger videre i en HRU, som ender ud i en udsendelse. Men måske også prøver at sige, 'så kan du også sidde og lave logistik, du kan flytte til Flyvevåbnet, du kan blive...' altså sådan, at det ikke bare er Hæren, men ligesom vise, at der også er mange andre muligheder inden for Forsvaret. [...] Og gør det lidt mere tydeligt. [...] Det synes jeg ikke at der er blevet sådan... skiltet med, hvilke veje man ellers har kunnet søge.

Med tanke på hvor fleksible kvinderne har været i forhold til at flytte tjenestested (mange er flyttet på kryds og tværs og har gjort tjeneste mange steder i landet), er det tankevækkende, at det tilsyneladende opleves som en barriere at flytte værn.³⁸ 'Gemma' var en af de soldater, Forsvaret muligvis havde tabt på den konto – hun havde nu forladt tjenesten, selvom hun ikke var helt afvisende for at vende tilbage senere, men så skulle det helt afgjort være i en ny funktion. Som hun sagde, *det jeg har savnet som stampersonel [var] at man også kunne finde noget information der, at man havde mulighed for at ændre retning.*

Men tanken om en mindre lineær karrierevej kan være vanskelig at forene med et system, der er baseret på rangorden og et strengt formaliseret hierarki, hvilket er temaet for næste afsnit.

7.4.2 Forsvaret som en 'firkantet' arbejdsplads

Jeg vil starte med at give ordet til 'Beate', fordi hun beskriver det så malende: *nogle gange så var det rart, at man kunne smide den her [peger på rang badge], ikke også. Og så er jeg sgu det navn, det står på mit navneskilt, og ikke alt muligt andet, det synes jeg, kunne være fedt. [...] men det er ligesom om, at kasserne definerer én meget.* Den opfattelse modsvarede 'Odas' oplevelse; som hun sagde, så endte

³⁸ Det er desuden værd at bide mærke i, at det omtalte pilotprojekt *ikke* forholder sig til muligheder for at skifte værn eller understøtter en sådan proces.

man med at blive 'mættet' efter en årrække i systemet. 'Bjørk' havde et mere ambivalent forhold til 'systemet', som hun kaldte det – hun sagde med et glimt i øjet

Jeg elsker systemet! [...] Hold kæft det er... den tungeste maskine i kongeriget fucking Danmark, ... for satan et system! Men jeg har stående på min bucket liste, at jeg vil lave en revolution, og jeg regner med at lave den derinde. Så må vi jo se, om det sker, men... men det er også bare, at jeg elsker firkanterne.

At Forsvaret er 'firkantet' eller fuld af 'kasser', der definerer ens udviklingsmuligheder, var et tema i mange interviews, og det indgik særligt i forbindelse med overvejelser om at komme hjem fra mission og genoptage arbejdet i Danmark. Fx var dette én af grundene til, at 'Opal' overvejede at sige op: *Så jeg synes, at det der med at måske... at gå tilbage og putte sig selv lidt ind i en æske igen, det har jeg sgu egentlig ikke lyst til.* Flere andre kommenterede, at de havde fået mere udfordrende arbejdsopgaver og større ansvar (og i øvrigt også adgang til bedre og mere spændende udstyr) under udsendelse, hvilket gjorde det ekstra demotiverende bare at vende tilbage til nøjagtig de samme opgaver som før udsendelse.

Mange kobledede den 'firkantede' tankegang direkte sammen med rangsystemet, og mente at Forsvaret trængte til et opgør med tanken om, at en medarbejders værdi blev afspejlet i deres rang. Fx sagde 'Berit':

Hvis jeg skulle tage HR-hatten på, så synes jeg, at det er vigtigt, at man lærer især unge befalingsmænd og unge officerer, at fordi man har valgt at blive konstabel, så betyder det ikke, at man er et uintelligent menneske. [...] Der var en af mine medarbejdere fra FPS, der sagde det rigtig godt forleden, hun sagde denne her sådan... 'så skal vi finde en voksen'. Jamen, det bør vi jo alle sammen i princippet være på denne her arbejdsplads uagtet hvilken rang, vi har valgt at få.

'Berit' oplevede, at man som konstabel kunne blive mødt med en fordom om at *sidde fast eller sådan noget*. Hun var efter eget udsagn flere gange blevet spurgt, om ikke hun snart skulle på sergentskole. Men som hun sagde, *Jeg kan godt lide det, jeg laver lige nu, så hvorfor skulle jeg ikke holde fast i det, videreudvikle mig inden for det, og så for fanden bare nyde at gå lidt på arbejde.* 'Berits' opfattelse blev modsvaret af 'Brigitte', og for begge disse kvinder gjaldt det, at de havde lidt længere anciennitet end gennemsnittet. Desuden havde 'Brigitte' også erhvervs erfaring fra det civile arbejdsmarked, hvilket efter eget udsagn bidrog til hendes lidt kritiske blik

... hele det der rangsystem, og man er sådan lidt låst. Hvis jeg som konstabel vil videre, så skal jeg blive befalingsmand, der er ikke mulighed for at gøre så meget andet. Hvor hvis jeg var civilansat, så kunne jeg godt læse en masse uddannelse oven i, og sådan du ved, blive noget mere, uden at jeg nødvendigvis skulle være leder [...]. Jeg synes, at man er meget låst af det der rangsystem, og jeg synes også, at man stadig hænger sig rigtig meget i det, altså sådan den der fornemmelse jeg har af, at hvis der er en konflikt, jamen, så har befalingsmanden bare lidt mere ret, eller officeren har bare lidt mere ret... jeg har jo også været ude i det civile, så jeg ved jo bare godt, at derude der bliver man taget rigtig meget for den værdi, man har som medarbejder, og ikke hvor længe man har været der.

Oplevelsen af ikke at blive værdsat som medarbejder gik igen hos mange – ofte i forbindelse med at komme hjem fra en mission. Fx oplevede 'Gudrun' at blive beordret til at stå grænsevagt kort tid efter en seks måneder lang mission. Det var bare for meget, så hun sagde op. Andre fortalte lignende historier om at føle sig mere eller mindre vilkårligt behandlet efter udsendelse, fx 'Bella', der sagde

Jeg har haft brug for [at føle mig] værdsat. Og jeg ved også, at nu når vi skulle tilbage, så er der mange, der har fået nye stillinger, og det er ikke noget, de er blevet spurgt om. De er bare blevet taget og rykket helt over i en helt anden deling, en helt anden funktion, og en der måske gerne ville være i 1. deling, er kommet over i 2. deling, samtidig med at der var en i 2. deling, der gerne ville være... hvorfor har de ikke bare spurgt folk, hvor de gerne ville være? Og så siger folk jo op, fordi de bliver rykket rundt på uden at blive spurgt.

Det er et grundvilkår ved en ansættelse i Forsvaret, at man kan beordres til at være tjenestegørende et nyt sted i landet. Men som 'Bella' reflekterer, kan man nogle gange komme langt helt enkelt ved at spørge medarbejderne selv om deres ønsker. Tilsvarende foreslår 'Olena', at man efter hjemkomst kunne blive spurgt, om man gerne vil have en ny rolle eller nogle andre opgaver i en periode, fordi man måske er 'kørt død' i en arbejdsopgave, man har siddet med under udsendelse syv dage om ugen i seks måneder.

Andre havde en helt anden opfattelse af deres jobsituation og udviklingsmuligheder, og så i kontrast til ovenstående Forsvaret som en familievenlig arbejdsplads med masser af plads til personlig udvikling og mulighed for at matche karriere og familieliv. Fx sagde 'Gabriella' om en veninde, der stadig var ansat i en kontorfunktion *hun har sindssygt meget fleksibilitet, fordi de har to små børn, til at kunne flekse for at hente og aflevere og sygdom og ting og sager.* 'Bitten' havde skiftet job undervejs i sin karriere for at kunne tage sig af sin datter, og mente egentlig, at dette var ganske uproblematisk. Hun forklarede: *jeg lagde også op den gang, da jeg var til jobsamtale [...] at jeg er enlig mor, og jeg kan ikke være med altid. Fordi det ville jeg ikke være med til. [...] hvis vi ikke kan finde samarbejdet den vej, så er det fair nok, så er jeg bare ikke den rigtige for jer.* 'Bitten' havde således bevidst gået efter at få nogle arbejdsopgaver, der var mere kompatible med hendes forpligtelser som forælder. Men det er ikke alle steder i Forsvaret, at det kan lade sig gøre, hvilket 'Othilde' også understregede

Jeg skal da også rose dem for, at hvis der er noget, de har lært af Corona nedlukningen, så er det jo det her med, at der er faktisk mange af vores opgaver, vi godt kan løse fra en hjemmearbejdsplads. Så der hvor jeg er, der er der jo en stor grad af frihed i det her med at tage en hjemmearbejdsdag. Men det er jo så et eller andet sted også bare heldigt for mig, at det lige er der, jeg arbejder nu, fordi de ting jeg har arbejdet med tidligere, der ville det ikke kunne lade sig gøre.

I lighed med 'Bitten' var 'Othilde' også mor til en lille pige. Flere af kvinderne mente, at Forsvaret var en familievenlig arbejdsplads, fx blev der fremhævet *kontant afregning for overarbejde, mere ferie, opmærksomhed omkring problemer på hjemmefronten* under udsendelse, *PREP kurser*³⁹ mm. *Men jeg ved ikke, om seks måneder udsendt er familievenligt*, som 'Gwen' tilføjede.

For de få kvinder, der havde børn og stadig var ansat, gjaldt det, at de selv havde opsøgt nye stillinger og funktioner for at matche deres forpligtelser som forældre med jobbet. Helt generelt var oplevelsen – både blandt de med og uden børn – at ønskede man nye udfordringer eller ville man gå nye veje, så skulle man selv opsøge dette.

Ikke at ledelsen ikke ville bakke op, som 'Belinda' forklarede: *vi har også en leder, der siger, at han rigtig gerne vil støtte udvikling, og kurser og sådan nogle ting, men man skal også selv komme med det, man gerne vil. Så hvis man er god til det, så er det aldrig kedeligt.* 'Gitte' havde haft brug for at komme helt væk fra sin leder, men så fandt hun til gengæld råd og vejledning andet steds, nemlig ved nogle af de rådgivere, der var med på udsendelsen:

Jeg begyndte at snakke med en del af de der advisere, vi havde med dernede, som er officerer fra andre regimente. Og [...] skrev en ansøgning, og så fik jeg nogle af dem til at læse min ansøgning og sådan... fordi mange af dem jo rekrutterede folk, så de vidste jo, hvad der skulle sådan lige præcis stå for at...

'Gitte' endte med at opnå stor jobtilfredshed i det nye tjenestested, som hun startede ved efter sin hjemkomst: *[...] jeg blev anerkendt for mit arbejde, altså stabschefen kom over til mig og sagde, at 'du er den bedste ansættelse, vi nogensinde har lavet'. Altså jeg fik lige pludselig rigtig meget positivt i mit liv.* Anerkendelse for sin indsats og at blive værdsat som medarbejder er utvivlsomt vigtigt for både mænd og kvinder. Samtidig er det tydeligt på baggrund af dette afsnit - og det forgående - at tilliden til egen ledelse, det at det føles trygt at gå til ledelsen, hvad enten det er for at anmelde en sag om grænseoverskridende adfærd eller spørge om hjælp til karrierevejledning, er nøgleparametre i forhold til fastholdelsen af medarbejdere.

7.4.3 Teoretisk perspektivering

Som nævnt skifter danskere job hyppigere end i andre OECD lande (OECD 2018). Et studie fra 2006 påviser, at hele 25% af den danske arbejdsstyrke på daværende tidspunkt sad i en stilling de havde

³⁹ 'PREP kurser' (Praktiske Redskaber til et Engageret Parforhold) tilbydes af Veterancentret til par. Forsvarets PREP-kursus tilbydes i anerkendelsen af, at parforhold kan påvirkes og kompliceres af udsendelser og kurset har således både en forebyggende og en støttende funktion for at parret kan udvikle og fastholde relationer. Parrene præsenteres på kurset for kommunikationsteknikker og redskaber til konflikthåndtering i parforholdet. (Veterancentret u.d.)

bestrebet i mindre end et år (Grunow og Leth-Sørensen 2006: 176). En del udenlandsk forskningslitteratur peger på fundamentale forandringer i arbejdsmarkedet som følge af globaliseringen (Beck 1992; Standing 2009 og 2011) samt på fremkomsten af såkaldte 'patchwork careers' (Blossfeld og Mills 2006), hvor man gennem et arbejdsliv er tvunget til at sammensætte et 'kludetæppe' af forskellige jobs for at opretholde en indkomst. I kontrast til dette peger megen forskning, der specifikt fokuserer på det danske arbejdsmarked på, at her har mobiliteten været høj også længe inden globaliseringen, og at den danske flexicurity-model⁴⁰ har været garant for høj jobmobilitet (Marcussen 2010) både internt i virksomheder, men særligt på tværs af virksomheder (Grunow og Leth-Sørensen 2006).

Dermed er høj afgang til det øvrige arbejdsmarked ikke et fænomen, der særskilt karakteriserer Forsvaret som dansk arbejdsplads. Det må samtidig forventes, at medarbejdere ved Forsvaret spejler egne karrierer i det øvrige danske arbejdsmarked - et arbejdsmarked, hvor der generelt lægges meget stor vægt på formaliserede kompetencer, og hvor jobskifte er højfrekvent. De interviewede kvinder, der enten allerede *har* skiftet til det civile, eller angiver at overveje at gøre det, giver i vid udstrækning udtryk for, at skiftet ikke primært skyldes utilfredshed med det militære job, men snarere en frygt for at gro fast i et karrierespor, der ikke levner muligheder for nye retninger på et senere tidspunkt. Hvis dette er en væsentlig årsag til afgang fra Forsvaret, er det nærliggende at foreslå, at Forsvaret i højere grad forsøger at kopiere de karakteristika der kendetegner det øvrige arbejdsmarked. Dvs. i højere grad formaliserer de kompetencer der pt. uddannes til internt i Forsvaret, fx ved at fastsætte ECTS standarder på uddannelsesbeviser, eller lave aftaler med sundhedsuddannelser om meritgivende kurser inden for sygepleje eller lignende. Dette er formodentlig en administrativt tung opgave, men et par stykker blandt de interviewede mente at vide, at fx britiske 'medics' fra His Majesty's Armed Forces får merit, hvis de ønsker at blive sygeplejerske eller lignende. Muligvis findes der derfor allerede eksisterende modeller, der kunne undersøges nærmere.

Den anden karakteristika ved det danske arbejdsmarked, nemlig de højfrekvente jobskifte, findes der allerede en eksisterende model for internt i Forsvaret, som kunne udbredes. Hvor det eksisterende projekt fra Hærkommandoen udelukkende fokuserer på jobmobilitet mellem to forskellige enheder i Hæren, tyder interviewmaterialet på, at langt bedre informationer om muligheder for jobskifte ikke blot mellem enheder men også potentielt mellem værn, formodentlig kunne fastholde en betydende

⁴⁰ Den såkaldte flexicurity-model består af tre elementer: fleksible regler for arbejdskraftreduktion i virksomheder, tryghed for lønmodtagere i form af ret til dagpenge og endelig det, der kaldes "den aktive arbejdsmarkedspolitik", der sigter mod videreuddannelse og kompetenceudvikling til ledige (Bredgaard og Madsen 2015).

del af de kvinder (og formodentlig også mænd) der i dag tager deres afsked og søger helt ud af Forsvaret.

7.4.4 Opsamling

Det er vigtigt at gentage, at de temaer og udfordringer, der berøres i afsnittet om karriereveje, formodentlig er gældende for alle konstabler i Forsvaret, både kvinder og mænd. Ikke desto mindre kan man anlægge det perspektiv, at kvinderne i udgangspunktet måske er endnu mere motiverede for en karriere i Forsvaret end deres mandlige kolleger. Dette bygger jeg på den observation, at mange af kvinderne har gennemført værnepligten til trods for omgivelsernes reaktioner. Alle har desuden gennemført en uddannelse, der har kvalificeret dem til en fast stilling i Forsvaret, ofte som ene eller én blandt ganske få kvinder, og alle har sagt ja til og har deltaget i en udsendelse – for manges vedkommende igen på trods af omgivelsernes reaktioner. Med denne baggrund in mente peger analyserne i afsnit 7.4 på fire hovedpointer, som jeg her vil opsummere.

Selvom det umiddelbart kan virke oplagt, at køn - i forstanden evne til at blive gravid og føde børn - spiller en rolle i beslutningen om forlade en karriere i Forsvaret, så er den første hovedpointe, at dette ikke er den udløsende faktor for langt de fleste af de tidligere ansatte, jeg har interviewet. De har nemlig typisk været så unge, at det at få børn ikke var et led i de umiddelbare planer, da de sagde jobbet i Forsvaret op. I stedet er det snarere en idé om et behov for at få 'en rigtig uddannelse', som de fleste angiver som årsagen til at stoppe.

Dette leder frem til den anden hovedpointe: mange af de interviewede oplever, at de har brugt mange år og har opnået mange færdigheder gennem deres ansættelse i Forsvaret, som det omgivende samfund ikke anerkender formelt. De efterlyser derfor mere samarbejde med det civile uddannelsessystem, mulighed for at genindføre CU'en (evt. i en tilpasset form), tilpasning af Forsvarets uddannelsesbeviser så de er mere genkendelige i det omgivende samfund mm. Det udbredte fokus på kompetence og personlig karriereudvikling er ikke overraskende givet de generelle tendenser og karakteristika ved det danske arbejdsmarked. Og der er mange bud i interviewene på, hvad Forsvaret konkret kan gøre, herunder nævner flere muligheden for at støtte op om formaliseret karrierevejledning inden for Forsvarets egne rækker, fx i form af 'studievejledere' eller 'kursusvejledere'. Generelt var oplevelsen, at ønskede man nye udfordringer eller ville man gå nye veje, så skulle man selv opsøge det. I lighed med én af hovedpointerne i afsnit 7.3, understreger materialet her dermed også, at det at det føles trykt at gå til ledelsen, hvad enten der er for at anmelde en sag om grænseoverskridende adfærd eller spørge om hjælp til faglig udvikling, er nøgleparametre i fastholdelsen af medarbejdere.

Som en afledt pointe er det væsentligt at understrege, at også de konstabler, der ikke nødvendigvis ser sig selv som fremtidige ledere i Forsvaret, har ønsker om kompetenceudvikling. Her er det aktuelle projekt fra Hærkommandoen, hvor der er fokus på både vertikale som horisontale tjenesteforløb, én mulig eksisterende model at samle inspiration fra. Modellen sigter dels på en generel øget fastholdelse, men også på en øget motivering af medarbejdere, således at de føler, de besidder de rette kompetencer og er i udvikling (HKO 2021). Men hvor det eksisterende projekt fra Hærkommandoen udelukkende fokuserer på jobmobilitet mellem enheder i Hæren, tyder interviewmaterialet på, at langt bedre informationer om muligheder for jobskifte også mellem værn,

formodentlig kunne fastholde en betydende del af de kvinder (og mænd) der i dag tager deres afsked og søger ud af Forsvaret.

Det leder til den tredje hovedpointe, nemlig at der givetvis kan være meget at vinde for Forsvaret, hvis man anlagde et mere cyklist perspektiv på karriere og arbejde og derved åbnede mere op for cirkulerende medarbejdere. Et sådan cyklisk perspektiv kunne åbne døre for medarbejdere, der dels skifter ind og ud mellem enheder og/eller værn, samt ind og ud mellem militære og civile stillinger, sidstnævnte både inden for og uden for Forsvaret selv. Det er tydeligt fra materialet, at flere af de medarbejdere, der har søgt ud, ikke er afvisende over for at vende tilbage, samtidig med at flere af de nuværende ansatte har været ude i kortere eller længere perioder. Dette kræver dog, med henvisning til den opfattelse de interviewede kvinder giver udtryk for, at Forsvaret opfører sig mindre 'firkantet' og tænker mindre i 'kasser' eller 'æsker' end kvinderne pt. oplever.

Afsnittes sidste hovedpointe vedrører specifikt erfaringer efter udsendelse. Her er det en vigtig oplysning fra interviewene, at mange oplevede at have fået mere udfordrende arbejdsopgaver og større ansvar under udsendelse, hvilket gjorde det ekstra demotiverende at vende tilbage til nøjagtig de samme opgaver som før udsendelse efter hjemkomst. Samtidig er det væsentligt at fremhæve, at mange angav at opleve mere eller mindre vilkårlige diktater omkring nye tjenestesteder eller opgaver efter hjemkomsten. Her påpegede enkelte af de interviewede, at en åben dialog om forflytninger nok kunne spare mange for frustrationer og skabe bedre match mellem Forsvarets behov og medarbejdernes ønsker. Igen er det igangværende pilotprojektet i Hæren (HKO 2021) værd at bide mærke i og kan evt. være et eksempel til mere generel efterlevelse, idet dette projekt også fokuserer på dialog omkring muligheder og karriereønsker ved hjemkomst efter udsendelse.

8 Konklusion og anbefalinger

I dette afsnit vender jeg først tilbage til forskningsspørgsmålet, trækker hovedpointerne fra analyserne frem og diskuterer deres videre implikationer. Herefter stiller jeg på baggrund af undersøgelsens empiriske fund forskellige forslag til handleanvisninger, primært med sigte på interne handlinger i forskellige dele af Forsvaret, men potentielt også med involvering af eksterne interessenter. Disse anbefalinger er ikke udtømmende, men kan ses som et sted at starte for at forbedre den langsigtede fastholdelse af medarbejdere (kvinder såvel som mænd) i Forsvaret. Til slut er der et kort afsnit, der opridser nogle af de spørgsmål, der endnu står ubesvarede tilbage på baggrund af undersøgelsen, og hvor der med fordel kunne indhentes mere viden.

8.1 Undersøgelsens hovedresultater

Undersøgelsen stillede helt overordnet spørgsmålet ”Hvordan påvirker erfaringer som soldat hjemme og under udsendelse kvinders ønsker om at forblive ansat i Forsvaret?”. Ligesom spørgsmålet bevidst var formuleret bredt, favner svaret også en bred vifte af aspekter, der alle på hver sin måde spiller ind i kvindelige veteraners ønsker om at forblive ansat i Forsvaret. I udgangspunktet var der en forventning om, at kvinder der hhv. havde forladt eller stadig arbejdede i Forsvaret ville have forskellige holdninger til undersøgelsesspørgsmålet. Derfor valgte jeg rent metodisk at navngive alle personer i analyserne med B eller G, for hhv. ’blevet’ eller ’gået’. Der viser sig dog efter analyserne ingen systematisk sammenhæng mellem oplevelser og erfaringer og beslutningen om at forlade Forsvaret. Mange af de, der har taget deres afsked, har været glade for tiden i Forsvaret, ligesom mange af de, der fortsat er ansat, er kritiske over for bl.a. kulturen og omgangstonen. Analyserne i rapporten samler forskellige aspekter af kvindernes erfaringer i fire overordnede temaer, der vurderes at være de væsentligste i forhold til fastholdelse af kvindelige veteraner.

Den første tematik vedrører spørgsmålet om det fysiske arbejdsmiljø, herunder den kønnede krop på arbejde (analysens del 1). Her er de vigtigste pointer, at der er et stort ønske om ensartet behandling af kvinder og mænd, og herunder også meget stor opbakning til fælles indkvartering samt ens krav i de fysiske basistests – også selvom kvinder fysiologisk set gennemsnitligt skal træne hårdere end mænd for at nå disse krav, men ikke desto mindre er i stand til at nå dem, såfremt rammerne tillader det. Netop pga. den meget store opbakning til ensartet behandling og ens krav og forventninger til mandlige og kvindelige soldater, er der stor frustration når ikke udstyret passer til kvinders kroppe – hvilket i flere tilfælde vanskeliggør kvindernes opgaveløsning, eller bevirker at de netop *ikke* gennemfører øvelser og træning på lige vilkår med de mandlige kolleger, som udstyret er designet til at passe. Ydermere skaber det ulige vilkår for opgaveløsning, når kvindelige soldater under internationale missioner indkvarteres separat fra deres enhed. De afskæres fra fællesskabet med de kolleger, de har trænet med, og som opgaven skal løses sammen med. Afsondringen fra kollegerne skaber i flere tilfælde også følelser af isolation og utryghed under udsendelse.

Pointerne i afsnit 7.1 viser tydeligt kønnede dynamikker i angiveligt kønsneutrale sammenhænge, hvilket fordrer et behov for, at Forsvaret indfører en praksis omkring gender mainstreaming (Pollack og Hafner-Burton 2000), eller det der på dansk omtales som ligestillingsvurdering.

”Ligestillingsvurdering betyder, at man inddrager viden om kvinders og mænds adfærd inden for et bestemt område i opgaveløsningen med henblik på at opnå den mest effektive indsats og bedre ligestilling mellem kønnene” (MILIKI 2013: 3). En sådan ligestillingsvurdering vil indebære, at ledere i Forsvaret bliver opmærksomme på betydningen af konsekvenserne ved at blive trukket ud af fællesskabet pga. dårligt tilpasset udstyr og separat indkvartering. Disse situationer stiller ekstra krav til ledelsen omkring opmærksomhed på de praktiske konsekvenser af de uensartede vilkår for opgaveløsningen for kvindelige og mandlige soldater. Her kan det med fordel tages ind som et standardspørgsmål for ledelsen i planlægning af missionen og den missionsforberedende uddannelse, at der skal undersøges før udsendelse, om der er ens vilkår for mænd og kvinder. Hvis mænd og kvinder er separat indkvarteret, skal ledelsen fx huske at stille spørgsmål såsom:

- Hvordan sikres fuldt informationsflow til både kvinder og mænd i lejren?
- Hvor langt har hhv. kvinder og mænd til beskyttelsesrum i tilfælde af angreb?
- Hvordan meldes der ind under eventuelle angreb, så både kvinder og mænd i enheden ved, at hele enheden er i sikkerhed?
- Er der styr på våbenopbevaring til både kvinder og mænd?
- Hvis enheden er i kort beredskab, kan både kvinder og mænd opholde sig samlet i lejren i ventetiden?
- Hvis enheden venter på debriefing, ordrer eller afgang på patrulje, kan både kvinder og mænd så opholde sig samlet i lejren i ventetiden og har de lige muligheder fx for at opbevare udstyr i ventetiden?
- Hvor langt er der til toiletter og bad – kan både kvinder og mænd nå på toilet i pauser?
- Hvordan er ligestillingskulturen blandt evt. allierede soldater i lejren? Skal der tages højde for fare for kønsdiskriminerende adfærd og chikane fra allierede soldater? Både mandlige og kvindelige soldater skal inddrages i diskussionerne af dette punkt.
- Hvordan er ligestillingskulturen blandt lokalbefolkningen i udsendelsesområdet? Både mandlige og kvindelige soldater skal inddrages i diskussionerne af dette punkt.

Listen med spørgsmål bør udvides af personer med udsendelseserfaring. Den vigtigste pointe er, at spørgsmålene bliver stillet også inden udsendelse, så de praktiske konsekvenser af kønsopdelt indkvartering ikke bliver glemt i missionsforberedelsen. Der bør på forhånd tages højde for disse spørgsmål, så både kvinder og mænd tilsikres rimelige vilkår for at udføre deres arbejde.

Det andet hovedemne i rapporten er spørgsmålet om omgangstonen og det psykiske arbejdsmiljø (analysens del 2). Her er den overordnede pointe, at der er en udbredt arbejdspladskultur og omgangstone i Forsvaret, der systematisk skubber til verbale men også fysiske grænser for nedgørende og krænkende adfærd. At sprogbruget er grimt og omgangstonen er både sexistisk og nedladende i Forsvaret, er ikke ny viden, men de afledte konsekvenser af dette er væsentlige at have for øje, hvis der på sigt skal sikres øget fastholdelse af kvinder. De afledte konsekvenser er:

1. Omgangstonen bliver en konstant arbejdsmiljømæssig belastning, der i særlig grad påvirker kvinderne, idet de hyppigere oplever at være genstand for nedgørende omtale end deres mandlige kolleger. Dette er i flere tilfælde medvirkende årsag til, at de ender med at sige op.
2. De mænd, der anvender denne omgangstone, kommer til at fremstå uprofessionelle i kvindernes øjne, hvilket ultimativt undergraver deres tillid til Forsvaret som arbejdsplads.
3. Den sexistiske og nedladende omgangstone skubber kontinuerligt til kvindernes grænser for hvilken verbal adfærd, de vælger at acceptere eller ignorere. Men den kan også medvirke til at flytte grænserne for fysisk adfærd, og danner dermed grobund for endnu grovere brud på tilliden mellem mandlige og kvindelige kolleger, hvilket kan komme til udtryk igennem deciderede seksuelle overgreb.

Rapporten dokumenterer således forekomsten af en lang række forskellige typer adfærd, der ifølge både Ligestillingslovens §1 stk.6 og Arbejdstilsynets vejledninger kan karakteriseres som seksuel chikane. Fx genfinder jeg i interviewmaterialet 10 af de 14 forskellige typer af krænkende handlinger, Arbejdstilsynet giver som eksempler i deres vejledning. Samtidig viser rapporten, at de kvindelige soldater sjældent anmelder disse handlinger som krænkende, og at de generelt har ambivalente udmeldinger i forhold til hele diskussionen om krænkelser, og typisk omtaler sådanne handlinger som 'irriterende' snarere end som 'krænkende'.

Yderligere er der i analysens del 2 et par mindre pointer, der er værd at gentage. Dels ses der tegn på, at omgangstonen er i langsom bedring – i hvert fald rapporterer de interviewede kvinder med længst anciennitet dette. Denne proces bør yderligere understøttes. Desuden er det vigtigt at holde sig for øje, at mændene også kan være ofre for hverdagssexismen, enten som tvungne medløbere eller ved at de bliver nedgjort som umodne og derved demaskuliniseret af kvinderne. Hverdagssexismen er således begrænsende for både mænds og kvinders adfærd og handlemuligheder. Sidst men ikke mindst er det tankevækkende, at flere kvinder oplever at blive mødt med modstand og sågar blive indberettet til overordnede, hvis de siger fra over for omgangstonen. Her har ledelsen et klart ansvar for at støtte alle medarbejdere, der protesterer over en urimelig omgangstone eller gør indsigelser mod nedgørende omtaler af kolleger. Som Lundquists (2001) pointer understreger, er det et udtryk for loyalitet mod en organisation at sige fra over for det, der opfattes som uetisk eller upassende. Det er ligeledes et ledelsesansvar klart at signalere og tilsikre, at ingen får fordele i uddannelses- og ansættelsesmæssige sammenhæng – tanken om 'den befalede succes' må entydigt manes i jorden. Yderligere tyder materialet på, at omgangstonen har en tendens til at blive endnu grovere under udsendelse, og at det særligt under forhold, hvor man bor tæt sammen i længere tid og er under stort fysisk og psykisk pres, kan blive ekstra svært at holde den gode tone. Igen kalder dette på ledelsens opmærksomhed, herunder i det missionsforberedende arbejde.

Samlet set peger analysens del 3 på tre centrale pointer. Den første er, at krænkeldebatten i Forsvaret har nået et omfang og gennemsyrrer kvindernes arbejdsmæssige hverdag på en måde, så den på paradoks vis bliver et problem i sig selv for kvinderne. Dette skyldes i udpræget grad, at debatten alt for nemt ender i en kobling blandt både ledere og medarbejdere mellem kvinde og offer, samt mellem mand og krænker. Kvinderne efterlyser mindre symbolsk opmærksomhed på krænkelser og mere håndgribelig undervisning ansigt til ansigt med præsentation af konkrete

værktøjer til forebyggelse af krænkelser, samt undervisning der også har fokus på håndtering af krænkelser af mænd. Den anden pointe i del 3 vedrører de omfattende rapporteringsbarrierer, som de fleste kvinder giver udtryk for eksisterer – hvad enten man ønsker at indgive en klage over en krænkelse i almindelighed, eller specifikt over kønskrænkende adfærd. Det er et væsentligt opmærksomhedspunkt, at kvinderne generelt udtrykker frygt for at blive kaldt 'stikker' eller 'snerpet' i forbindelse med klager. Flere giver udtryk for, at en klage ville føre til, at man skal bede om at blive overflyttet til et nyt tjenestested. Der er derfor tegn på, at kulturen i Forsvaret ikke giver incitament til at rapportere krænkelser, og at det sanktioneres uformelt. Materialet tyder på et generelt behov for at oparbejde en organisatorisk kultur, der eksplicit understøtter 'nejsigeres' muligheder for at komme til orde, både hvis de siger fra over for kolleger og ledere. Yderligere peger materialet på, at der er behov for at styrke bevidstheden om muligheder for alternative veje ud over kommandovejen for at søge råd og vejledning ved potentielle klager. Dette bakkes op af det faktum, at kun én blandt de interviewede nævner OPRK som et muligt sted at søge støtte. Tredje – og måske vigtigste – pointe i analysens del 3 er, at god ledelse, som skaber tillid og tryghed, kan virke forebyggende i forhold til krænkelser og kan have en positivt medierende effekt på oplevede krænkelser. Det er yderst vigtigt, at ledere inviterer medarbejdere til dialog, lader dem fortælle, hvad der er vigtigt i arbejdet og signalerer, at man lytter og står til rådighed. Blikket for det hele menneske, hensynet til familielivet hvor det er muligt, anerkendelsen af soldaternes følelsesmæssige behov (også under udsendelser hvor man ikke er under konstant beskydning eller i fysisk fare) er vigtigt for at opretholde både moralen, det gode samarbejds-klima og ønsket blandt soldaterne om en fortsat karriere i Forsvaret.

Den allervigtigste pointe i analysens fjerde og sidste del om karriereveje er, at konklusioner og anbefalinger her formodentlig er gældende for alle konstabler i Forsvaret uanset køn. Selvom det umiddelbart kan virke oplagt, at køn - i forstanden evne til at blive gravid og føde børn - spiller en rolle i beslutningen om at forlade en karriere i Forsvaret, så er dette *ikke* den udløsende faktor for langt de fleste af de tidligere ansatte, der er interviewet til rapporten. De har nemlig typisk været så unge på afgangstidspunktet, at det at få børn ikke var et led i de umiddelbare planer. I stedet er det snarere en idé om et behov for at få 'en rigtig uddannelse', som de fleste angiver som årsagen til at stoppe. Mange oplever, at de har brugt mange år og har opnået mange færdigheder gennem deres ansættelse, som det omgivende samfund ikke anerkender formelt. De efterlyser derfor mere samarbejde med det civile uddannelsessystem, mulighed for at genindføre CU'en (evt. i en tilpasset form), tilpasning af Forsvarets uddannelsesbeviser så de er mere genkendelige i det omgivende samfund mm. Desuden efterlyses mere fokus på kompetenceudvikling og vejledning i forhold til mulige karriereveje inden for Forsvaret selv, ikke blot i vertikal forstand (dvs. muligheden for at stige i rang), men også i horisontal forstand (dvs. muligheden for nye specialiseringer og uddannelser inden for nuværende niveau, gerne på tværs af enheder og værn). Interviewmaterialet tyder på, at langt bedre informationer om muligheder for jobskifte ikke blot mellem enheder men også mellem værn, formodentlig kunne fastholde en betydende del af de konstabler, der i dag tager deres afsked og søger ud af Forsvaret. Slutteligt er det en vigtig pointe omkring karriere og fastholdelse efter udsendelse, at mange oplever at have fået mere udfordrende arbejdsopgaver og større ansvar under udsendelse, hvilket kan gøre det ekstra demotiverende at vende tilbage til nøjagtig de samme opgaver som før udsendelse. Dette betyder, at karrieresamtaler og forventninger til jobbet efter endt udsendelse formodentlig kan modvirke en del opsigelser efter hjemkomst.

8.2 Anbefalinger på baggrund af undersøgelsen

Anbefalinger på basis af temaet 'Fysiske arbejdsmiljø og kroppen på arbejde':

- ✓ Bevar den kønsfælles indkvartering i Danmark – og udvid den gerne hvor muligt, fx i forbindelse med renovering af kaserner
- ✓ Bevar de fælles krav til de fysiske basistests
- ✓ Arbejd videre med at tilsikre at udstyr, uniformer, indretning af køretøjer mm er bedst muligt tilpasset til personer af forskellig højde, vægt og kropsform
- ✓ Sørg for at Forsvarets fotografer, der laver materialer til rekrutteringsvideoer mm., har øje for at den ekstra eksponering af minoriteter ikke altid bydes velkommen af dem selv, og det skal i hvert fald være legitimt at frabede sig deltagelse
- ✓ Tag en diskussion med de internationale allierede om fordele og ulemper ved kønsfælles indkvartering under udsendelse
- ✓ Sigt mod et mål om kønsfælles indkvartering under udsendelse for alle danske soldater
- ✓ Uddan ledere i ligestillingsvurdering – helt konkret, hvilke spørgsmål skal stilles inden udsendelse? Særligt vigtigt hvis lejren er indrettet med kønsopdelt indkvartering
- ✓ Inddrag både mandlige og kvindelige soldater i diskussioner om ligestillingskultur og adfærd i forbindelse med udsendelsen – herunder hvilken adfærd der kan forventes af både allierede soldater og lokalbefolkning. Vigtigt at det ikke formuleres som kvinders problem eller ansvar fx hvordan de bevæger sig rundt udenfor og inden i lejren – holdet har fælles ansvar for kolleger
- ✓ Ved overdragelse mellem hold til missionsområder: det skal være obligatorisk, at spørge om det afgående hold har erfaringer vedrørende kønsforskelle fx i forhold til indkvartering, omgangstone med andre udenlandske soldater, lokalbefolkningen mm., der skal bringes med videre til næste hold
- ✓ Hvis et hold uden kvinder blandt de udsendte skal stå for overdragelse til et hold med kvinder: opsøg nærmeste forudgående hold med kvinder for at opsamle konkrete erfaringer

Anbefalinger på basis af temaet 'Omgangstone og det psykiske arbejdsmiljø':

- ✓ Der bør arbejdes målrettet med at ændre omgangstone i Forsvaret. Det skal særligt signaleres at kønnede, seksualiserede og etnificerede skældsord som 'kælling', 'luder', 'svans', 'perker' mm. *ikke* tolereres som sprogbrug i nogen sammenhæng – hverken blandt kolleger eller ledere
- ✓ Officielle retningsanvisninger til hvilken omgangstone Forsvaret understøtter kan med fordel skrives ind i Forsvarskommandoens Adfærdskodeks
- ✓ Start en debat blandt medarbejdere om hvilken omgangstone, man ønsker i sin arbejdshverdag i al almindelighed
- ✓ Professionel ledelse indbefatter professionelt sprogbrug – hvis der er behov for (kollektive) skidebatter, må de være kønsneutrale – en soldat kan være inkompetent eller uduelig, aldrig 'luder' eller 'bøsserøv'
- ✓ Fasthold nultolerancen over for krænkelser. Det må understreges, at et nej er et nej – såvel i lovgivningen som i Forsvaret

- ✓ Lyt til de medarbejdere der udtrykker 'irritation' over omgangstonen – det fordrer ikke nødvendigvis handling, men kan måske være tegn på behov for intervention
- ✓ Støt op om alle medarbejdere, der protesterer over en urimelig omgangstone eller gør indsigelser mod nedgørende omtaler af kolleger. Signalér tydeligt at en sådan adfærd er udtryk for loyalitet mod arbejdspladsen (og bekæmp opfattelsen af, at det er udtryk for at være snerpet eller være en stikker at sige fra)
- ✓ Eksplicitér – fx i et adfærdskodeks – en forventning om at medarbejdere, der er vidne til uetisk eller upassende adfærd, proaktivt siger fra for at cementere understøttelse af 'nejsigere'
- ✓ Ledere skal klart og tydeligt signalere, at ingen får fordele i ansættelsessammenhænge eller på uddannelser – alle bliver ansat eller består på samme vilkår. Omtal aldrig nyansatte som fx 'vores nye kvindelige mekaniker' eller 'vores nye kvindelige leder' – deres køn er irrelevant. Fremhæv kompetencer og aldrig køn ved ny-ansatte, -uddannede og -udnævnte.
- ✓ Som et led i det missionsforberedende arbejde er det vigtigt, at holdet har en samtale om omgangstonen inden udsendelse. Hvordan samles der fx op efter en situation, hvor der har været brug for en hård og kontant tone? Hvem går man til, hvis der er behov for at snakke ting igennem mm? MPA kan gerne understrege vigtigheden af dette som en del af MISU
- ✓ Som leder af en udsendt enhed, at det vigtigt at signalere, at man er med på, at tvivl, usikkerhed, savn og frustrationer kan være del af alle udsendelser, også de, der ikke er defineret som skarpe. Det skal være legitimt at udtrykke behov for at snakke om udfordringer under enhver udsendelse

Anbefalinger på basis af temaet 'Krænkellesdebatten og tillid til ledelsen':

- ✓ Modvirk at krænkellesdebatten kommer til at handle om kvinder versus mænd eller om sex. Nedton fokus på seksuelle krænkelser og fremhæv i stedet behovet for en ordentlig omgangstone og i det hele taget et godt og trygt arbejdsmiljø for alle
- ✓ Skab en positiv fortælling om den arbejdsplads Forsvaret vil være frem for et negativt fokus på alt det, der skal undgås
- ✓ Ledelsen skal tydeligt signalere, at klager ikke er udtryk for illoyalitet og ikke leder til forflyttelser af den, der klager
- ✓ Ledelsen skal sikre mod uformel sanktionering af den, der klager og den, der står på den klagendes side
- ✓ Ledelsen skal understrege, at princippet om 'håndtering på lavest mulige niveau' hverken er en opfordring til selvtægt eller en besked om, at man står alene med sine problemer.
- ✓ Over for medarbejdere der føler sig krænket eller har behov for at klage, er dette ikke et princip der bør advokeres for. Derimod bør princippet være 'henvend dig, hvor du føler dig tryk'
- ✓ Kontraanmeldelser for lydighedsnægtelse i forbindelse med klager over en leder bør behandles med særlig omhu – her har ledelsen et magtredskab, der er voldsomt i sammenligning med den lavere rangerendes mulighed for at påklage en adfærd hos en overordnet

- ✓ Signalér som leder, at døren er åben for samtaler om stort som småt. Des mere trygt de ansatte føler det er at henvende sig, des bedre et arbejdsmiljø får de – og derved er der større sandsynlighed for, at de forbliver ansat på den lange bane
- ✓ Hav særligt fokus på psykisk arbejdsmiljø og omgangstone i forbindelse med udsendelser – i disse perioder kan man ikke gå hjem og lukke sin dør efter endt arbejdsdag, hvilket stiller udvidede krav til en ordentlig omgangstone
- ✓ Udvis høj integritet som leder – hvis nogen har betroet sig fx i en klagesag, skal der udvises diskretion, og sagen skal tages alvorligt. Denne instruks fremgår allerede i eksisterende retningslinjer, men vigtigheden forstærkes af nærværende rapport, idet den understreger, at tillid til egen ledelse *i sig selv* er forebyggende over for krænkelser og er positivt medierende, hvis de skulle opstå
- ✓ Stil kritiske spørgsmål som leder og vend ikke det blinde øje til rygtedannelser og sladder – hvis nogen har ry for at være en 'feltmadras', en 'sex-galning', eller 'sur hele tiden', så gå et spadestik dybere og spørg ind til medarbejderens trivsel på arbejdspladsen
- ✓ Øg synligheden af OPRK ude i de enkelte enheder – det skal være meget tydeligt, at der er andre at henvende sig til end leder eller tillidsrepræsentant, hvis det er behov for at snakke med nogen. Hav gerne billeder af lokale OPRK kontaktpersoner hængende tydeligt fremme alle steder

Anbefalinger på basis af temaet 'Karriere i Forsvaret':

- ✓ Undersøg om Forsvarets uddannelsesbeviser kan udfærdiges på en måde, der giver mere mening for civile arbejdsgivere og uddannelsesinstitutioner
- ✓ Undersøg om der kan være mulighed for aftaler om merit mellem visse af Forsvarets egne uddannelser og civile dele af uddannelsessystemet
- ✓ Overvej mulighederne for at genindføre CU'en i en eller anden form
- ✓ Udpeg uddannelsesvejledere eller andre, der kan være behjælpelige med at pege på muligheder for kompetenceudvikling internt i Forsvaret
- ✓ Udvikl visualiseringer over mulige karriereveje eller stier for forskellige ansættelsesniveauer både værns-internt og -eksternt (der foreligger allerede en visuel model til efterligning i det eksisterende pilotprojekt for JDR og FSR)
- ✓ Understreg at kompetenceudvikling ikke behøver at handle om at stige i rang eller have lederaspirationer, men også kan handle om ønsker om nye arbejdsopgaver eller tjenestesteder
- ✓ Afhold i videst muligt omfang samtaler med alle udsendte om forventninger og ønsker til arbejdsopgaver efter endt udsendelse
- ✓ Afhold afgangssamtaler med ansatte der tager deres afsked – afdæk muligheder for at vende tilbage til såvel militære som civile stillinger
- ✓ Øg bevidstheden blandt Forsvarets ledere om, at en medarbejder der afgår til en anden enhed er at foretrække frem for en medarbejder, der helt forlader Forsvaret

8.3 Områder der kalder på yderligere forskning

Det er et væsentligt forbehold ved indeværende rapport, at der kun har været interviewet kvinder og kun på konstabelniveau. Der kan med fordel følges op med en kvalitativ undersøgelse af udsendte mandlige konstablers erfaringer, oplevelser og holdninger, dels for at undersøge om deres opfattelser divergerer fra kvindernes og dels for at be/afkræfte om anbefalingerne i afsnit 7.4 vedr. langsigtet fastholdelse vitterligt er kønsneutrale, som det nuværende datagrundlag antyder. Ydermere kunne der også tænkes at være kønsspecifikke årsager til, at mænd vælger at forlade Forsvaret.

Det konkluderes i indeværende rapport, at mange af de kvindelige konstabler vælger at forlade Forsvaret i en så ung en alder, at tanken om børn og det at stifte familie sjældent er den direkte årsag til afgang for kvinderne. Der kunne med fordel følges op med et studie blandt lidt ældre ansatte (formodentlig i aldersgruppen 30-35) omkring tanker og erfaringer med at være småbørnsforældre og militært ansat. Et sådant studie bør indbefatte både mænd og kvinder, og bl.a. fokusere på hvordan ændrede barselsregler potentielt påvirker såvel praksis som diskurs omkring barsel og forældreskab. En sådan undersøgelse kunne danne et informeret grundlag for en ny familielivspolitik, der tager højde for de seneste lovgivningsmæssige ændringer og deraf følgende adfærdsendringer blandt småbørnsforældre.

Der bør desuden laves en opfølgende mindre undersøgelse af kvinders (og mænds) erfaring som ansat i og udsendt med Søværnet. Da ansatte i Søværnet er udsendt under helt andre fysiske forhold end i Hæren og Flyvevåbnet, fordi de er indkvarteret ombord på Søværnets egne skibe, er det tvivlsomt om alle konklusioner og anbefalinger vedr. fysiske forhold i nærværende rapport vil gælde også i Søværnet. Til gengæld kan der være andre væsentlige forhold, som indeværende rapport ikke fanger.

Debatten om 'kroppen på arbejde' i nærværende rapport, og særligt ideen om at kvinder sigter på at overpræstere i fysiske tests, samtidig med at udstyr mm. ikke er tilpasset kvindekroppen, peger på et behov for at lave kønsopdelte analyser af arbejdsskader og belastningsskader for ansatte i Forsvaret. Værnepligtsrådets løbende analyser af skader blandt værnepligtige mere end antyder en skæv kønsbalance i omfanget og typen af skader blandt værnepligtige mænd og kvinder (se fx de nyeste to rapporter: Værnepligtsrådet 2022a og 2022b). Dette bør følges op med en grundig undersøgelse blandt fastansatte for bedre at forebygge belastningsskader og potentielle arbejdsskader blandt soldater.

9 Referencer

- Arbejdstilsynet (uden dato), 'Roller og ansvar i arbejdsmiljøet', <https://at.dk/arbejdsmiljoearbejdet/arbejdsmiljoerepraesentant/roller-og-ansvar/> Tilgået 8.marts 2023
- Arbejdstilsynet (2019), *AT-vejledninger: Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane*, At-vejledning 4.3.1-1, udgivet 26. februar 2019, tilgået via <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/> 14.februar 2023
- Beck, Ulrich (1992). *Risk Society. Towards a New Modernity*, London: Sage.
- Bjerg Bennike, Kathrine (2021), "We don't see gender, only soldiers!" – *Negotiating military identities in narratives on gender, peace and security*, PhD Dissertation, AAU, Aalborg: Aalborg University Press.
- Blossfeld, Hans-Peter og Mills, Melinda (2008), "Globalization, patchwork careers and the individualization of inequality? A 12-country comparison of men's mid-career job mobility", i Blossfeld, Hans-Peter; Mills, Melinda og Bernardi, Fabrizio (Red.) *Globalization, Uncertainty and Men's Careers: An International Comparison*, Cheltenham: Edward Elgar, s.457-482
- Borchorst, Anette og Rolandsen Agustín, Lise (2017), *Seksuel chikane på arbejdspladsen. Faglige, politiske og retlige spor*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag
- Borelli-Persson, Laird (2022), 'As if I Invented Nudity'. The Revolutionary Rudi Gernreich, of Monokini Fame, Would Have Been 100 Today, *Vogue*, August 8, 2022
- Bredgaard, Thomas og Madsen, Per Kongshøj (Red.) (2015). *Dansk flexicurity-fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*, Copenhagen: Hans Reitzels Forlag.
- Cortina, Lilia M., og Areguin, Maira A. (2021), Putting People Down and Pushing Them Out: Sexual Harassment in the Workplace, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 8 (1): 285–309. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606>.
- Dahler-Larsen, Peter (2008), *Displaying Qualitative Data*. Odense: Syddansk Universitetsforlag.
- Davis, Lisa and Klahr, Ashlea (2020) *Military Service Gender Relations Focus Groups. Active Duty*. Alexandria, VA: Office of People Analytics, OPA Report No. 2020-065. Tilgængelig online via <https://media.defense.gov/2020/Apr/30/2002291696/-1/-1/1/15-ANNEX-1-2019-MILITARY-SERVICE-GENDER-RELATIONS-FOCUS-GROUPS-OVERVIEW-REPORT.PDF> Tilgået 17.marts 2023
- DDO [Den Danske Ordbog] (2023), opslagsord 'karriere', <https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=karriere> 6.marts 2023
- DDO [Den Danske Ordbog] (2023), opslagsord 'krænkelssparat', <https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=krænkelssparat> 20.marts 2023

- Edelman, Lauren B. og Cabrera, Jessica (2020), Sex-Based Harassment and Symbolic Compliance Annual Review of Law and Social Science, Vol. 16:361-383. Tilgængelig via <https://doi.org/10.1146/annurev-lawsocsci-031820-122129> Tilgået 17.marts 2023
- Edmonson, Amy C. (1999), Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams *Administrative Science Quarterly*, 44(2): 350-383
- Edmonson, Amy C. og Lei, Zhike (2014), Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct, *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2014(1): 23-43, DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305
- Edmonson, Amy C. (2018), *The Fearless Organization. Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation and Growth*. New Jersey: Wiley
- Einersen, Anna Franciska; Krøjer, Jo; MacLeod, Sorcha; Muhr, Sara Louise; Munar, Ana María; Myers, Eva Sophia; Plotnikof, Mie and Skewes, Lea (2021), Sexism in Danish higher education and research. Understanding, exploring, acting. Online udgivelse, <https://sexismedu.dk/get-the-book/> Tilgået 17.marts 2023
- Ellingsen, Dag, Ulla Britt Lilleaas and Michael Kimmel (2016), Something is Working—But Why? Mixed Rooms in the Norwegian Army, *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 24(3): 151-164
- KFI [Koncernfælles Intranet], Opslag på OPRK foretaget 8.marts 2023
- Fitzgerald, Louise F., Magley, Vicki J., Drasgow, Fritz and Waldo, Craig R (1999): Measuring Sexual Harassment in the Military: the Sexual Experiences Questionnaire (SEQ-DoD), *Military Psychology*, 11(3), pp. 243 - 263
- Fitzgerald, Louise F., og Cortina, Lilia M. (2018), Sexual Harassment in Work Organizations: A View from the 21st Century, i *APA Handbook of the Psychology of Women: Perspectives on Women's Private and Public Lives (Vol. 2)*., redigeret af Cheryl B Travis, Jacquelyn W. White, Alexandra Rutherford, Wendi S. Williams, Sarah L. Cook, og Karen Fraser Wyche, 215–34. Washington: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000060-012>.
- Flørke, Ida og Engberg-Pedersen, Elisabeth (2022), Køn i korpus. Semantisk asymmetri i brugen af ordene kvinde og mand, pige og dreng i danske avistekster. *NyS, Nydanske Sprogstudier*, 1(60). <https://doi.org/10.7146/nys.v1i60.129349>
- FAK [Forsvarsakademiet] (2023), 'Forsvarsakademiet træner Forsvaret i forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd', online nyhed 10.februar 2023, <https://www.fak.dk/da/nyheder/2023/forsvarsakademiet-traner-forsvaret-i-forebyggelse-og-handtering-af-krankende-adfard/> Tilgået 21.marts 2023
- FKO [Forsvarskommandoen], FKOBST U.721-0: 'Bestemmelse om Forsvarets chefer og lederes handlepligt ved krænkende adfærd'. Udsendt januar 2022.

- FMI [Forsvarsministeriet], Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse (2022) 'Kontraktunderskrivelse på nyt Nordisk Uniformssystem' online nyhed 8.februar 2022 tilgængelig via <https://www.fmi.dk/da/nyheder/2022/kontraktunderskrivelse-paa-nyt-nordisk-uniformssystem/> Tilgået 17.marts 2023
- FMI [Forsvarsministeriet] (2023), www.respektforhinanden.dk Tilgået 21.marts 2023
- FPS [Forsvarsministeriets Personalestyrelse] (2021), 'Vejledning om krænkende adfærd: kønskrænkende adfærd, mobning og vold', FPSVEJL 061-1, dateret september 2021
- FPS [Forsvarsministeriets Personalestyrelse] (2022a), Standardbriefing (marts 2022).
- FPS [Forsvarsministeriets Personalestyrelse] (2022b), 'Analyse vedrørende mangfoldighed, inklusion og lige muligheder på Forsvarsministeriets område', dateret 12. maj 2022
- FPS [Forsvarsministeriets Personalestyrelse] (2023a), Antal ansatte, udsendte mv. på Forsvarsministeriets område, <https://www.forpers.dk/da/hr-i-tal/varnepligtige/> Tilgået 16.febr 2023
- FPS [Forsvarsministeriets Personalestyrelse] (2023b), Antal ansatte, udsendte mv. på Forsvarsministeriets område, <https://www.forpers.dk/da/hr-i-tal/kvinder/> Tilgået 7.marts 2023
- Gregersen, Simon (2021), 'I Forsvaret forsøger man kun at have ét køn: Soldat. Men en soldat er stadig en mand'. Zetland.dk, artikel udgivet 20.juni 2021, <https://www.zetland.dk/historie/s8l4ZJVa-aOKVrkdP-76a45> Tilgået 7.marts 2023
- Grunow Daniela og Leth-Sørensen, Søren (2008). "Mobility of men in the Danish labor market", i Blossfeld, Hans-Peter; Mills, Melinda og Bernardi, Fabrizio (Red.) *Globalization, Uncertainty and Men's Careers: An International Comparison*, Cheltenham: Edward Elgar, s. 174-200.
- Hayfield, Erika Anne (2022), Ethics in Small Island Research: Reflexively navigating multiple relations, *Shima* 16(2): 233-249.
- Heiselberg, Maj Hedegaard (2018), *A Family Mission: An Anthropological Account of Family Life, Parenting and Gender in Danish Families Going Through Military Deployment*, PhD Dissertation, KU, København: Københavns Universitet
- HKKF [Hærens Konstabel og Korporalforening] (2021), 'Kan vi få K35 tilbage?' #Nyhed 27. Maj 2021, <https://www.hkkf.dk/nyheder/2021/maj/kan-vi-faa-k35-tilbage/> Tilgået 8.marts 2023
- HKO [Hærkommandoen] (2021), 'Forsvarets Business Case (FBC): Pilotprojekt med lokale tjenesteplaner i Hæren', notat dateret 31. august 2021, tilgået via KFI 10.marts 2023
- Kanter, Rosabeth Moss (1977), *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books.
- King, Eden and Jones, Kristen (2016), Why Subtle Bias is so Often Worse than Blatant Discrimination, *Harvard Business Review*. July 13 2016.

- Kvale, Steinar og Brinkmann, Svend (2015), *Interview – det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. København: Gyldendal.
- KVINFO (2020), 'Seksuel chikane rammer også mænd', online artikel tilgængelig via link <https://kvinfo.dk/2020/11/18/seksuel-chikane-rammer-ogsaa-maend/> Tilgået 17.marts 2023
- KVINFO (2023), 'Viden: Sexisme og seksuel chikane', <https://kvinfo.dk/sexisme-og-seksuel-chikane-2/> Tilgået 8.marts 2023
- Lange Knudsen, Stine Emilie og Sihm Jensen, Marie (2015), 'Køn og Kampsoldat: En kvalitativ undersøgelse af kvindelige kampsoldaters balancering af køn i det danske forsvar', Kandidatspeciale, Københavns Universitet: Sociologisk Institut.
- Larsen, Lise Linn (2010): *Stalking – om forfølgelse, chikane og trusler*. København: Nyt Nordisk Forlag
- Ligebehandlingsloven §1, stk. 6, LBK nr 645 af 08/06/2011 <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2011/645> Tilgået 8.marts 2023
- Lilleaas, Ulla-Britt & Ellingsen, Dag (2014). *Ligestilling i Forsvaret. Fortropp, baktropp og kamparena*. Cappelen Damm Akademisk. ISBN 978-82-02-45146-2.
- Lundquist, Lennart (2001), Tystnadens förvaltning, i *Utan fast punkt. Om förvaltning, kunskap, språk och etik i socialt arbete* Socialstyrelsen. <https://portal.research.lu.se/files/5885808/625447.pdf> Tilgået 20.marts 2023.
- Marcussen, Martin (2010), *Den Danske Model og Globaliseringen*, Frederiksberg: Samfundslitteratur
- MILIKI [Ministeriet for Ligestilling og Kirke] (2013), 'Strategi for Ligestillingsvurdering i det offentlige', udgivet februar 2013, online https://bm.dk/media/17106/strategi_ligestilling_2013.pdf Tilgået 27.marts 2023
- Mortensen, Mille, Hagedorn-Rasmussen, Peter, og Thomsen, Rikke (2020). Kunsten at lære at mobbe – et studie af mobning som kulturelle læreprocesser. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 22(2), 44–59. <https://doi.org/10.7146/tfa.v22i2.121520>
- Mortensen, Mille og Erik Mygind du Plessis (2019), Mobning som (mod)magt – En foucauldiansk analyse af humoristiske krænkende handlinger i hospitalsarbejde, *Dansk Sociologi* 30(3): 7-33
- Muhr, Sara Louise (2019), *Ledelse af Køn. Hvordan kønsstereotyper former kvinders og mænds karrierer*, København: Djøf Forlag
- Nimb, Sanni og Flörke, Ida (2022), Køn og identitet i det danske sprog, KvaN No. 124 *Køn og Identitet*. www.kvan.dk
- OECD (2018), 'How does Denmark Compare?', www.oecd.org/denmark/jobs-strategy Tilgået 7.marts 2023

- Pejtersen, Jan Hyld og Helle Holt (2021), *En undersøgelse af omfanget af krænkende handlinger og konflikter på det danske arbejdsmarked*, København: VIVE – Viden til Velfærd
- Petkova, Preslava (2021), 'We are not the same, sis'. A qualitative study of the negotiation of femininity in online spaces, Specialeopgave i Media and Communication Studies: Culture, Collaborative Media, and Creative Industries, Malmø Universitet
- Pollack, Mark A. og Hafner-Burton, Emilie (2000), Mainstreaming gender in the European Union, *Journal of European Public Policy* 7(3) 432-456
- Priested Nielsen, Helene (2022), Nuancing the commercial counterurbanisation debate: job creation and capacity building in an island setting, *Journal of Rural Studies*, 96(2022): 11-18
- Randrup Pedersen, Thomas (2017), *Soldierly Becomings. A Grunt Ethnography of Denmark's New 'Warrior Generation'*, PhD Afhandling, København: Københavns Universitet
- Reckwitz, Andreas (2002) Toward a Theory of Social Practices: A Development in Culturalist Theorizing. *European Journal of Social Theory* 5(2): 243-263.
- Regeringen (2010), *Anerkendelse og Støtte. Veteranpolitik* (oktober 2010).
- Rosida, Ida; Ghazali, Meka Mona; Dedi, Dania & Salsabila, Fanya Shafa (2022). The manifestation of internalized sexism in the Pick Me Girl trend on TikTok. *Alphabet*, 05(01), 8-19. doi: 10.21776/ub.alphabet.2022.05.01.02
- Schatzki, Theodore R. (2002) *The Site of the Social – A philosophical account of the constitution of social life and change*. Pennsylvania: The Pennsylvania State University Press.
- Schlüter, Susan (1989), *Kvinder i Forsvaret. Forsøgsordninger for kvinder i Søværnet, Hæren og Flyvevåbnet*, Krigsvidenskab.dk. <https://krigsvidenskab.dk/emne/kvinder-i-forsvaret> Tilgået 7.marts 2023
- Shove, Elizabeth and Pantzar, Mika (2007), "Recruitment and Reproduction: The Careers and Carriers of Digital Photography and Floorball" *Human Affairs*, 17(2): 154-167. <https://doi.org/10.2478/v10023-007-0014-9>
- Sløk-Andersen, Beate (2018), *The Becoming of Good Soldiers. An Ethnographic Exploration of Gender and Other Obstacles in the Military Borderland*. PhD Afhandling, SAXO-instituttet, Københavns Universitet.
- Sløk-Andersen, Beate (2020), Kronik. En tvivlsom håndtering af krænkende adfærd i Forsvaret. *Tidsskrift for Arbejdsliv* 22(2): 60-66
- Soeters, Joseph (2018) Organizational Cultures in the Military. I: Caforio, G., Nuciari, M. (eds) *Handbook of the Sociology of the Military*. Handbooks of Sociology and Social Research. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-71602-2_13
- Standing, Guy (2009). *Work after Globalization*, Cheltenham: Edward Elgar.

- Standing, Guy (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*, London: Bloomsbury Academic.
- Svop, Christine Agertoft (2020), 'Børn eller krig? En Militæranthropologisk Undersøgelse af at blive Gravid og blive Mor som Officer i Hæren', Afgangprojekt Institut for Militærhistorie, - kulturforståelse og Krigsteori, Forsvarsakademiet, Hærens Officersskole
- Svop, Christine Agertoft (2021). Juggling Risks: Towards a Safe and Inclusive Work Environment for Pregnant Soldiers in the Danish Army. *Scandinavian Journal of Military Studies*, 4(1), pp. 220–231. DOI: <https://doi.org/10.31374/sjms.102>
- Tankepapir (2022), 'Bløde sider - hårde konsekvenser', del 1 og del 2, internt dokument udarbejdet af Analysesektionen i Udviklings- og Planlægningsstaben ved Forsvaret, dateret hhv. 8.februar og 11.marts 2022
- Thorup, Mikkel (2020), *Antifeminisme. Kvindehad i lighedens tidsalder*. Aarhus: Antipyrene
- UK Tights Blog (2017) 'History of the Bra', online blog tilgængelig via <https://blog.uktights.com/history-of-the-bra/> Tilgået 17.marts 2023
- UM [Udenrigsministeriet] (2020), 'Kvinder, fred og sikkerhed', <https://um.dk/udenrigspolitik/sikkerhedspolitik/kvinder-fred-og-sikkerhed> Tilgået 31.marts 2023
- UNSCR 1325 (2000), UN Security Council Resolution 1325, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement> Tilgået 31.marts 2023
- Veterancentret (uden dato), 'Hvad er PREP?', internt informationsark til medarbejdere, Ringsted: Veterancentret.
- Værnepligtsrådet (2022a), Værnepligtsundersøgelsen, Hold FEB 2022 - Slutundersøgelse National
- Værnepligtsrådet (2022a), Værnepligtsundersøgelsen, Hold AUG 2022 - Slutundersøgelse National
- Værnsfælles Forsvarskommando (2015), *Nye Fysiske Basiskrav i Forsvaret*, FSUBST 491-7, Bestemmelser for militær fysisk træning og idrætsvirksomhed i Forsvaret, dateret 24. februar 2015.
- Woodward, Kath (2009), Hanging out and hanging about. Insider/outsider research in the sport of boxing. *Ethnography*, 9(4): 536-561
- Øhrstrøm, Bente; Eriksen, Jørgen og Knudsen, Louise (2003), Undersøgelse af forekomst og oplevelse af kønskrænkende adfærd i Forsvaret, København: Forsvarsakademiet, Institut for Militærpsykologi



VETERANCENTRET

Garnisonen 1
4100 Ringsted

Telefon + 45 7281 9700
E-mail: vetc-myn@mil.dk
veteran.forsvaret.dk

EAN: 5798000201507
CVR: 16287180