

A woman in a green flight suit is holding a black helmet with a white chin strap. She is standing in front of a large, white, rounded object, possibly a part of an aircraft. The background is a bright, outdoor setting.

**REKRUTTERING AF KVINDER
TIL POLITI OG FORSVAR**

CENTER FOR UNGDOMSFORSKNING, JANUAR 2004



Rekruttering af kvinder til politi og forsvar

Rekruttering af kvinder til politi og forsvar

Susanne Branner Jespersen

Rekruttering af kvinder til politi og forsvar
Susanne Branner Jespersen

1. udgave 2004

ISBN: 87-7349-578-6

Omslag: Tallat Shakoor
Sats: Vibeke Lihn
Tryk: Roskilde Universitetscenters Trykkeri, 2004

Rapporten er udgivet af
Center for Ungdomsforskning
Institut for Uddannelsesforskning
Roskilde Universitetscenter

Undersøgelsen er udarbejdet for
Forsvarets Værnepligt og Rekruttering og Rigspolitiet
af Center for Ungdomsforskning, Roskilde Universitetscenter

Forord

Hermed har vi fornøjelsen at præsentere rapporten "Rekruttering af kvinder til politi og forsvar". Som en konsekvens af forsvarrets og Rigspolitiets ønsker om at fremme ligestilling har Center for Ungdomsforskning gennemført en undersøgelse af unge kvinder mellem 18 og 29 som målgruppe for rekruttering til arbejde i forsvar og politiet. Der er et behov for og et ønske om at kvinder er repræsenteret i større udstrækning i forsvar og politiet, da dette anses for et være et vigtigt element i forsvarrets og politiets arbejde. Rapporten afdækker centrale faktorer i forhold til rekruttering og fastholdelse af kvinder og lægger dermed op til mulige nye veje i rekrutteringsarbejdet.

I denne rapport afrapporteres hovedparten af arbejdet, men det skal følges op af et mindre tillæg med særligt fokus på motivation og oplevelse blandt kvinder, der har erfaringer med arbejdet i politiet. Dette gøres for yderligere at supplere anbefalingerne til politiets rekrutteringsarbejde blandt kvinder.

Undersøgelsen er gennemført i maj-december 2003 af antropolog Susanne Branner Jespersen under ledelse af centerleder professor Birgitte Simonsen. Figurer og tabeller er udarbejdet af dokumentationskoordinator cand.scient. Per Alsøe. Der skal i denne forbindelse lyde en hjertelig tak til de medarbejdere i politi og forsvar der har taget sig tid til at snakke med os, samt naturligvis til alle de unge kvinder der har vist os den tillid at fortælle os om deres forventninger og oplevelser.

God læselyst!

Birgitte Simonsen
Professor, centerleder
Center for Ungdomsforskning
www.cefu.dk

Indhold

Forord	5
Sammenfatning	9
Kapitel 1: Indledning	13
1.1 Undersøgelsens fokus	13
1.2 Undersøgelsens metode og design	14
1.3 Rapportens opbygning og indhold	16
Kapitel 2: Kvinder i politi og forsvar - udvikling og tal	17
2.1 Kvinder i politiet	17
2.2 Kvinder i forsvaret	20
2.3 Opsummering	25
Kapitel 3: Kvinders tilvalg af politi og forsvar	27
3.1 Kendskab til politi og forsvar	27
3.2 Forventninger til arbejdets karakter og art	31
3.3 Forventninger om fremtidige muligheder	32
3.4 Arbejds miljøet	34
3.5 Fællestræk for begge køn indenfor forsvaret	36
3.6 Opsummering	37
Kapitel 4: Rekrutteringsprofiler	39
4.1 Eventyreren	39
4.1.1 Leg og oplevelser - og krav	40
4.1.2 Meningsfuldt arbejde	42
4.2 Den tvivlende	43
4.2.1 Personlig afklaring gennem udfordring	45
4.2.2 Personlig udvikling	46

4.2.3 Autoritet, orden og venner	48
4.3 Den målbevidste	49
4.3.1 Praktisk og brugbar uddannelse	50
4.4 Opsummering	53
Kapitel 5: Rekrutteringsstrategier og -tiltag ved forsvaret	55
5.1 Kvinder på værnepligtslignende vilkår	55
5.1.1 Session	57
5.2 Information og oplysning til kvindelige ansøgere	60
5.3 Opsummering	62
Kapitel 6: Kønnede forhold i politi og forsvar	65
6.1 Synlighed og betoningen af fysisk styrke	65
6.2 Ambivalens i forhold til og blandt kvinder	68
6.3 Opsummering	72
Referencer	75

Sammenfatning:

Indledningsvis bringes her rapportens vigtigste resultater og anbefalinger. Det skal understreges at sammenfatningen på ingen måde giver et dækkende billede af hverken undersøgelsen eller de resultater og anbefalinger, den leder frem til. Det anbefales derfor at sammenfatningen bruges som indgang til rapporten, og at der tages udgangspunkt i rapportens fulde tekst, hvis dele af rapporten ønskes anvendt i praksis.

- Både for forsvar og politi gælder, at fordelingen mellem mænd og kvinder stadig er langt fra den tilsvarende fordeling på det øvrige arbejdsmarked. Kvinder udgør lidt over 7% af den samlede politistyrke, mens kvinder ikke udgør mere end cirka 5% af den samlede militære personel. For politiet er andelen af kvinder støt stigende, mens forsvarrets andel af kvinder har været uændret gennem 10 år.
- Tilgangen af kvinder til forsvaret er steget noget efter introduktionen i 1998 af værnepligtslignende vilkår for kvinder. Mange kvinder bruger denne ordning til at finde ud af om forsvaret i det hele taget er noget for dem, og man kan derfor forvente at et væsentligt rekrutteringsgrundlag for konstabler, befalingsmænd og officerer i fremtiden vil være at finde blandt de kvinder, der søger ind til forsvaret på værnepligtslignende vilkår. Ordningen kan ikke umiddelbart siges at medføre et tilsvarende fald af kvindelige ansøgere til andre uddannelser i forsvaret.
- De seneste oplysninger fra Rigspolitiet og de seneste tal fra Forsvarets Værnepligt og Rekruttering viser, at procenten af kvinder og mænd der bliver afprøvet og antaget i forhold til antallet af ansøgere er lige stor. På baggrund af disse tal kan man konkludere, at kvinder og mænd faktisk har lige adgang til uddannelse indenfor de to organisationer, og at problemet med rekruttering ikke ligger i optagelsesprocedurerne, men snarere i det lave antal af kvindelige ansøgere.
- Unge kvinders kendskab til arbejdet i politiet og forsvaret stammer fortrinsvis fra enten medier eller personligt netværk. En mindre del har kendskab til enten politi

eller forsvar i form af praktikophold, uddannelsesmesser eller lignende tiltag. Praktikordninger, uddannelsesmesser og andre tilbud hvor man får mere konkret erfaring med fagene ser ud til at have en afklarende effekt for mange unge. Derudover søger interesserede kvinder flittigt information om både politi og forsvar på internettet.

- Kvinder, der stræber efter en karriere i politiet, er meget overbeviste om deres valg og villige til at gøre meget for at kvalificere sig til optagelsesprøven, der er kendt for at være svær at komme igennem. Langt størstedelen af de kvinder, der søger ind til forsvaret, er derimod mere afsøgende og udtrykker mere tvivl om hvad et arbejde i militæret egentlig indeholder.
- I undersøgelsen var det tydeligt, at unge kvinder har en veldefineret opfattelse af hvad det indebærer at være politibetjent, hvorimod de i langt mindre grad ved hvad forsvaret egentlig tilbyder af muligheder, især hvad angår forskellige uddannelser. Selvom en vigtig motivation for nogle kvinder var uddannelsesmulighederne indenfor forsvaret, fremhævede en større andel af de adspurgte kvinder, at de først havde fundet ud af *hvor* mange forskellige uddannelser forsvaret tilbyder, *efter* de havde rekvireret brochurer om forsvaret. Forsvaret vil med fordel kunne styrke de uddannelsesmæssige aspekter ved erhvervet i rekrutteringskampagner.
- En vigtig skelnen mellem politi og forsvar er graden af de to organisationers synlighed i det offentlige rum, og den deraf følgende mulighed for at kunne identificere sig positivt med rollemodeller indenfor et erhverv. Kobler man kvinders utallige referencer til hvor betydningsfulde rollemodeller som forældre, venner eller kæresten havde været i deres valg af erhverv, med manglen på synlige og fremtrædende kvindelige rollemodeller ved forsvaret, kunne forsvaret med fordel promovere succesfulde kvinder indenfor deres organisation stærkere. Man kunne eventuelt lave en dokumentarfilm eller en reportageserie om kvinder i forsvaret – til sammenligning kan nævnes den store interesse for søgningen til politiet som tv-serien "Rejseholdet" affødte.
- Af tiltag i mindre målestok kunne man indenfor både politi og forsvar lade sig inspirere af det svenske forsvar, der har en separat hjemmeside for kvinder i forsvaret

med en del personlige beretninger fra kvinder i forsvaret på forskellige niveauer af det militære hierarki.

- Generelt set er potentielle kvindelige ansøgere til politi og forsvar kvinder, der søger udfordringer og oplevelser, og som er tiltrukket af kombinationen mellem afvekslende opgaver, en meget forskelligartet hverdag og et aktivt, fysisk arbejde. De militært interesserede kvinder fremhæver, at de søger at afprøve grænserne for deres psykiske og fysiske formåen, og at de er tiltrukket af det kollegiale sammenhold indenfor forsvaret. De politimæssigt interesserede kvinder fremhæver især de mere spændingsfyldte og sociale aspekter ved politiarbejdet, som særligt tiltrækkende.
- Kvindelige ansøgere til politi og forsvar ønsker – og sætter pris på – at arbejde sammen med mænd, og italesætter ofte dette valg som bevidst modsætning til at have valgt et kvindedomineret fag.
- Kvinder, der søger ind på værnepligtslignende vilkår, skal på en særskilt session som kun finder sted ved Forsvarets Værnepligt og Rekruttering. Her gennemgår de blandt andet en obligatorisk løbetest. Mænd på session gennemgår kun en lignende løbetest, hvis de er blevet erklæret 'begrænset egnet' til at aftjene værnepligt. For at sende kommende rekrutter – såvel kvindelige som mandlige – et signal om at de skal ind i forsvaret på fælles præmisser, kunne man indføre en fælles session for mænd og kvinder.
- Kvinder udgør omkring 3% af den samlede værnepligtsmasse. Der synes at være mangel på oplysning til mandlige værnepligtige om de kvindelige værnepligtiges vilkår og rettigheder i forsvaret, hvilket i høj grad skyldes at ordningen er forholdsvis ny og at kønnene for eksempel stadig er adskilt ved session. Et afsnit i sessionsfolderne om kvinder i forsvaret – hvilke rettigheder/specielle krav har de og hvorfor – ville afhjælpe mange misforståelser og mistanker om at specielle hensyn hjælper kvinderne frem på bekostning af deres mandlige kolleger på samme niveau.
- Lidt over 30% af kvinderne på værnepligtslignende vilkår i Hæren hjemsendtes i 2002 før tiden. Selvom opgørelsen blot er for et enkelt år, er der noget der tyder på at

forsvaret, udover at have et problem med at tiltrække et tilstrækkeligt antal af kvinder, også har et problem med at fastholde kvinderne, når de først er kommet ind i forsvaret. Det kunne være nyttigt for forsvaret at afdække baggrundene for den høje hjemsendelsesprocent.

Kapitel 1:

Indledning

1.1 Undersøgelsens fokus

Nærværende rapport analyserer rekruttering af kvinder til forsvar og politi og er blevet til på baggrund af en undersøgelse foretaget af Center for Ungdomsforskning. Både Rigspolitiet og forsvaret arbejder for større mangfoldighed og dermed mod at kvinder i større udstrækning er repræsenteret i deres arbejdsstyrker. I lyset af dette ønske om at udvide rekrutteringsgrundlaget i de to organisationer, giver denne rapport forsvaret og politiet en større viden om unge kvinders motivationsstrukturer, tolknings- og handlingsmønstre i forhold til henholdsvis politi og forsvar.

Både for forsvar og politi gælder, at fordelingen mellem mænd og kvinder stadig er langt fra den tilsvarende fordeling på det øvrige arbejdsmarked. Kvinder udgør lidt over 7% af den samlede politistyrke, mens kvinder ikke udgør mere end cirka 5% af den samlede militære personel. For politiet er andelen af kvinder støt stigende, mens forsvarets andel af kvinder har været uændret gennem 10 år.

Denne rapport's formål er dels at medvirke til at flere kvalificerede kvinder søger ind i forsvar og politi, dels gennem tilvejebringelse af øget viden om og indsigt i eksisterende barrierer at optimere muligheden for at rekruttere på en hensigtsmæssig måde. Det skal dog understreges, at undersøgelsen ikke i sig selv vil være et tilstrækkeligt grundlag for praktiske løsningsmodeller. Konsekvenser og handleplaner vil kræve yderligere undersøgelser og en bredere indsamlet viden, samt et egentligt fokuseret udviklingsarbejde.

1.2 Undersøgelsens metode og design

Målgruppen for undersøgelsen er kvinder mellem 18 og 29 år, der kunne tænkes at søge ind til politi og forsvar. I undersøgelsen indgår en række kvalitative interviews med kvinder i målgruppen, der fordeler sig på uddannelsesmæssig baggrund og regionalt tilhørsforhold, så der er taget højde for forskelle i gymnasial og ikke-gymnasial baggrund fordelt på by- og provinsmiljøer.

Idet fastholdelsesproblemet i mange brancher i dag er mindst lige så vigtigt som rekrutteringsproblemet, skal rapporten kunne fungere som grundlag for at tilrettelægge rekrutteringskampagner på et realistisk grundlag, der også gør det muligt at fastholde de unge kvinder. Der indgår derfor i undersøgelsen dels egne interview med en række kvinder, der allerede har erfaring med primært forsvaret, dels materiale fra en nyligt udkommet sociologisk undersøgelse af kvinder indenfor politiet (Faber og Mogensen, 2003).

Der er foretaget interviews med 57 kvinder i alt, heraf 30 enkeltinterviews med kvindelige ansøgere til optagelse i forsvaret på værnepligtslignende vilkår. Disse blev foretaget over tre dage i forbindelse med kvindelig session ved Forsvarets Værnepligt og Rekruttering. Kvinderne var i alderen 15-25 år, heraf de fleste mellem 18 og 20 år. De unge kvinder kom fra hele Danmark, dog med en overvægt af kvinder fra mindre provinsbyer. Af disse 30 kvinder udtrykte 17, altså over halvdelen, ønske om at søge ind til politiet. Enkelte havde allerede prøvet at søge ind til politiet, men langt de fleste ventede enten på at blive gamle nok eller forventede at ville kvalificere sig yderligere til optagelsesprøven.

Der er foretaget tre fokusgruppe interviews med unge kvinder i henholdsvis Randers, Slagelse og København. Disse unge kvinder var tilfældigt udvalgt fra en liste med over 1100 modtagere af informationsmateriale om uddannelsesmuligheder i forsvaret indenfor det seneste år. Hvad angår disse kvinder er det vigtigt for undersøgelsens relevans at understrege, at en overvejende del af dem *i lige høj* grad var potentielle ansøgere til både politi og forsvar. Der synes således at være stor overensstemmelse i rekrutteringsprofilerne for de to erhverv. Kvinderne er valgt ud fra denne liste på bag-

grund af en antagelse om at undersøgelsen derved ville ramme en potentiel målgruppe for politi og forsvar mere præcist, end hvis man bare interviewede tilfældigt udvalgte kvinder. Fokusgruppe interviewene tog udgangspunkt i diskussioner af forestillinger om politi og forsvar som arbejdsplads.

Nærværende undersøgelses intention har været så vidt muligt at interviewe unge kvinder *før* de søger ind på en uddannelse, det vil sige før de er så afklarede at de ved, hvad de vil. I den henseende kan de kvinder, der deltog i fokusgruppe interviewene, lige så vel tænkes *ikke* at søge hverken politi eller forsvar. Denne prioritering er sket ud fra den betragtning, at er man først kommet så vidt som til forskellige optagelsesprocedurer, er man som regel også forholdsvis besluttet og afklaret omkring sit erhvervsvalg, og at den primære interesse for både politi og forsvar måtte være at få ideer til hvilke tiltag man kunne tage overfor de kvinder, der kun *måske* kunne tænkes at søge.

Hvad politiet angår støtter undersøgelsen sig til en nylig sociologisk undersøgelse foretaget blandt kvindelige politibetjente (Faber og Mogensen 2003). Den Der er foretaget yderligere to fokusgruppe interviews med kvinder allerede ansat indenfor det militære system; ét med kvindelige sergentelever på Hærens Sergentskole i Sønderborg og ét med kvindelige kadetter på Hærens Officersskole i København. nærværende rapport har på denne måde sigtet efter at kunne sammenligne unge kvinders forestillinger om og forventninger til politi og forsvar med den virkelighed der møder dem, når de først er kommet i uniform. Alle interviewede i undersøgelsen optræder anonymt. Derudover bygger undersøgelsen videre på eksisterende undersøgelser og statistisk materiale.

Med den her benyttede metode indfanger man det, der er fælles for unge kvinders forestillinger om det at arbejde indenfor politiet og forsvaret. Forskellige kvinder fra forskellige steder i landet har uafhængigt af hinanden talt om og forstået forsvaret og politiet på bestemte måder, og det er disse typiske italesættelser og forståelser, der er fokuseret på i denne rapport. Derved er de udsagn, der citeres og analyseres, ikke blot enkelte kvinders udsagn, men er repræsentative for undersøgelsens deltagere som helhed.

1.3 Rapportens opbygning og indhold

Rapportens andet kapitel redegør for den historiske udvikling af integreringen af kvinder i politi og forsvar. Kapitlerne tre og fire fremlægger og analyserer undersøgelsens data; i kapitel tre redegøres for kvinders tilvalg af politi og forsvar – og vi går nærmere ind på spørgsmål om hvor deres kendskab til politi og forsvar stammer fra, hvilke forventninger de har til arbejdets karakter og art og hvad de tiltrækkes af ved henholdsvis politi og forsvar. I kapitel fire opstiller vi tre distinkte rekrutteringsprofiler, der hver især repræsenterer en bestemt slags ansøger til politi og forsvar. Disse tre profiler er konstruerede og forefindes derfor ikke som rene typer i virkeligheden. De er derimod et billede på de mest typiske træk ved og motivationer bag de kvinder, der udgør politiets og forsvarets rekrutteringsgrundlag. I kapitel fem redegør vi for forsvarets rekrutteringsstrategier og -tiltag, og i kapitel seks gennemgår og analyserer vi en række fælles organisatoriske forhold for kvinder i politi og forsvar. Undervejs i rapporten opsummerer vi de vigtigste konklusioner og anbefalinger, mens den indledende sammenfatning skal opfattes som rapportens overordnede konklusion og anbefaling.

Kapitel 2:

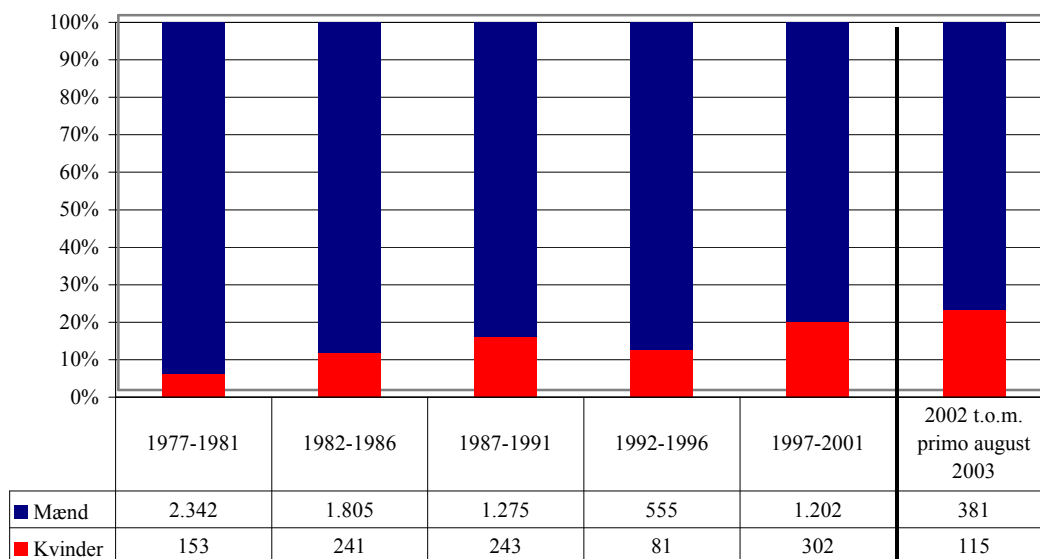
Kvinder i politi og forsvar - udvikling og tal

2.1 Kvinder i politiet

Selvom Dansk Politi havde kvindelige betjente ansat allerede fra 1911, havde disse indtil 1940'erne kun officiel status som reservebetjente, og varetog primært afgrænsede funktioner, der involverede for eksempel afhøring og visitation af kvinder og børn. I 1973 nedsatte Rigspolitiet en arbejdsgruppe, der skulle se på mulighederne for at optage kvinder i politiet på lige fod med mænd. Arbejdsgruppen foreslog i 1976 at der blev etableret en treårig forsøgsordning med kvinder, og i 1977 blev de første kvindelige politiaspiranter optaget på Politiskolen. Da erfaringerne fra det første hold kvinders praktikophold på forskellige stationer overvejende var positive, blev ordningen gjort permanent i 1980 (Faber og Mogensen, 2003:32-33). Det skal bemærkes, at der i nærværende rapport udelukkende fokuseres på rekruttering af kvinder til uddannelse på Politiskolen.

Mænd og kvinders optagelsesbetingelser indenfor politiet er stort set ens. Der er kun forskelle hvad angår højdekravet og den fysiske optagelsesprøve, der er tilpasset kvinders fysik på nogle få punkter. Dette har været gældende siden 1977 og man har indenfor politiet ikke haft specielle hvervekampagner for at rekruttere kvinder. Politistyrken består af i alt ca. 10.000 betjente, og i år 2002 var 7,2% af den samlede politistyrke kvinder. Andelen af kvinder i politistyrken er i store træk stigende. Af følgende figur kan man se hvordan andelen af nyansatte kvinder siden 1997 har været på over 20%. Det skal bemærkes, at "nyansat" indenfor politiet betyder, at man er optaget på politiets grundkursus, der varer cirka 3 år og efter hvilken man kan blive fastansat som politibetjent. Alle politibetjente under uddannelse er "ansat på prøve". Andelen af *nyansatte* politibetjente må derfor ikke forveksles med det totale antal *fastansatte* politibetjente.

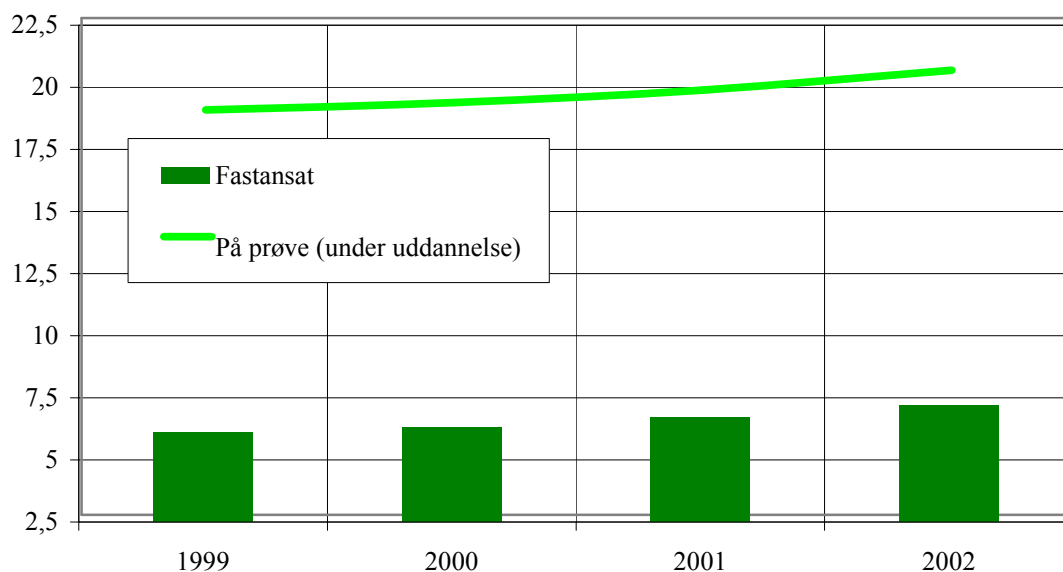
Figur 1: Nyansatte politibetjente fordelt på køn, antal og andele. 5-årsperioder 1977-2001 og perioden 2002 til og med primo august 2003



Kilde: Egen beregning på baggrund af oplysninger fra Rigspolitiets Personaleafdeling.

Med det støt stigende optag af kvinder i politistyrken, må man forvente at kønsfordelingen med tiden vil følge tendensen fra de senere år, nemlig at kvindernes andel af den samlede politistyrke over de næste mange år vil stige, hvilket man kan se af figur 2.

Figur 2: Kvindernes andel af fastansatte politibetjente og andel af ansatte politibetjente på prøve 1999-2002



Kilde: Egen beregning på baggrund af oplysninger fra Rigspolitiets Personaleafdeling.

Af figur 2 fremgår at kvindernes andel af den samlede politistyrke i perioden 1999 til 2002 er steget fra 6,1% til 7,2%, og at andelen af politibetjente på prøve i samme tidsrum er steget fra 18,8% til 20,4%. Alle optagne på Politiskolen er som sagt ansat på prøve, og bliver ikke fastansat før de bliver godkendt efter endt uddannelse. Alt i alt må man derfor konkludere, at politiet med de seneste års optag af omkring 20 procent kvinder på politiskolen ikke har væsentlige problemer med rekruttering blandt kvinder. I 2002 var der 372 kvindelige ansøgere, hvoraf 297 (80%) fik afslag. Politiet skønner at frafaldsprocenten i løbet af optagelsesprocessen er tilsvarende for mænd, og at der skønmæssigt i løbet af optagelsen til politiuddannelsen er et frafald på 75-80% for begge køn. Det har ikke været muligt at få fat i de konkrete tal, og vi kan derfor på baggrund af dette skøn kun forsigtigt konkludere at mænd og kvinder har lige adgang til politiet.

Samtidig er det interessant at bemærke, at der ikke har været specielle tiltag rettet mod at rekruttere flere kvinder, udover at man fra politiets side i de seneste år i alt informationsmateriale og alle reklamekampagner gør opmærksom på at der ønskes flere kvinder ansat i politistyrken. Dette vil sige at der i politiets folder "Vi søger nye politibetjente" (2003) er billeder af kvindelige politibetjente, og en direkte opfordring til at alle uanset køn og etnisk baggrund søger uddannelse til politibetjent.

Arbejdet med ligestilling i politiet foregår ikke særskilt, men indgår som et led af den overordnede personalepolitik. Her hedder et overordnet mål, at ansættelse af medarbejdere skal ske med et særligt henblik på at få "hensigtsmæssig balance mellem mænd og kvinder", uden at denne balance specificeres. Der synes dog at være et udtryk ønske fra Rigspolitiets side i at rekruttere flere kvinder til tjeneste i politikorpset. De lokale politikredse over hele landet afholder hvervemøder, hvor unge politibetjente af begge køn fortæller de fremmødte om arbejdet og uddannelsen. Alligevel må politiets succes med at tiltrække kvinder til faget tilskrives andre faktorer end kønnede reklamer og hvervemøder.

Der er flere faktorer af betydning for rekruttering der adskiller politi og forsvar, for eksempel løn- og ansættelsesforhold, forestillinger om arbejdets indhold og organisationens image blandt unge potentielle ansøgere. Nærværende undersøgelse viser at især de sidste to faktorer spiller ind – de fleste kvinder i undersøgelsen havde en klar forestilling om hvad politiarbejdet gik ud på, hvorimod det var mere uklart hvad man egentlig lavede i forsvaret. Vi vender tilbage til disse forskelle i kapitel 3 og 4 hvor vi indgående behandler kvinders forventninger til og forestillinger om politi og forsvar.

2.2 Kvinder i forsvaret

Forsvaret er organiseret i tre forskellige værn: Hæren, Søværnet og Flyvevåbnet. Derudover findes der separate afdelinger som Forsvarets Sundhedstjeneste, Forsvarsakademiet og de værnsmæssige myndigheder samt Hjemmeværnet. Hvad angår forsvaret, fokuserer denne rapport udelukkende på rekruttering af kvinder til *militær* ansættelse i de tre af forsvarets værn.

Forsvaret har haft kvinder ansat i civile stillinger siden 1818. Efter 1946 kunne kvinderne indtræde i specielle kvindekorps, men først fra 1962 kunne kvinder formelt set gøre karriere i forsvaret. Det var dog ikke muligt at ansætte kvinder i stillinger, hvor der var risiko for at de skulle deltage i direkte kamphandlinger. Restriktionen var en stor hindring for de kvinder, der ønskede at gøre karriere i forsvaret, eftersom de funktioner de var udelukket fra, var lige præcis dem, der gav – og stadig giver – forsvarets kontraktansatte mulighed for at avancere ud over det automatiske karriereforløb.

I årene 1981-1987 gennemførte forsvaret en række forsøgsordninger i de tre værn, og da disse forløb tilfredsstillende, åbnede man i 1988 for at kvinder kunne gøre tjeneste i egentlige kampenheder, undtagen på ubåde og som jagerpiloter. Disse restriktioner bortfaldt først i 1992. De seks NATO-lande Belgien, Canada, Danmark, Holland, Norge og Spanien er pt. de eneste, der ikke har nogen restriktioner på kvinders tjeneste i kampenheder¹ (Jane's Defence Weekly 1999).

Tyve år efter den første lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til blandt andet beskæftigelse blev vedtaget i Danmark i 1978, blev det i 1998 muligt for kvinder at blive antaget i forsvaret på værnepligtslignende vilkår. Forskellen mellem dette og en aftjening af værnepligten er, at kvinderne har ret, men ikke pligt, til at aftjene tid i forsvaret. Dette betyder også at kvinderne har mulighed for at opsige deres kontrakt med forsvaret, hvis de ikke ønsker at fuldføre det, man også kalder en værneeret. Undersøgelsens kvinder omtalte konsekvent ordningen som at 'aftjene værnepligt', og ordningen vil blive behandlet særskilt i kapitel 5.

Forsvaret indførte i 2000 nye forordninger om fysiske krav til de prøver, som alle forsvarets militært ansatte skal bestå årligt. Det vil sige at man nu skelner mellem de såkaldte *basiskrav*, der er køn- og aldersdifferentieret og *funktionskrav*, der er de samme for mænd og kvinder. De nye fysiske krav er blevet efterfulgt af nye differentierede optagelseskrav for kvinder og mænd. En kvinde i undersøgelsen påpegede at mange

¹ Dette skal dog ses i lyset af hvor mange kvinder der reelt er i disse hære – for eksempel har Spanien kun 200 militært ansatte kvinder ud af en samlet militær stab på 190.000 (Jane's Defence Weekly 1999).

kvinder udenfor forsvaret ikke var bekendt med de differentierede optagelseskrav og måske af den grund undlod at søge ind.

Tabel 1: Kønsfordeling blandt militært personel i Forsvaret pr. 1. juli 2003²

Niveau i organisationen³	Hæren kvinder / mænd	Søværnet kvinder / mænd	Flyvevåbnet kvinder / mænd	I alt kvinder / mænd
Chef	1 / 240	1 / 87	1 / 80	3 / 407
- andel kvinder	0,4 %	1,1 %	1,2 %	0,7 %
Leder	163 / 4.171	32 / 798	62 / 961	257 / 5.930
- andel kvinder	3,8 %	3,9 %	6,1 %	4,3 %
Mellemlider (sergenter)	83 / 4.413	26 / 855	84 / 1.339	193 / 6.607
- andel kvinder	1,8 %	3,0 %	5,9 %	2,9 %
Manuelt niveau (konstabler)	269 / 5.797	139 / 1.412	146 / 1.737	554 / 8.946
- andel kvinder	4,4 %	9,0 %	7,8 %	6,2 %
Værnepligtige	124 / 3.743	25 / 356	11 / 136	160 / 4.235
- andel kvinder	3,2 %	6,6 %	7,5 %	3,8 %
I alt kvinder / mænd	640 / 18.364	223 / 3.508	304 / 4.253	1.167 / 26.125
- andel kvinder	3,5 %	6,4 %	7,1 %	4,5 %

Kilde: Egen beregning på baggrund af oplysninger fra Forsvarets Værnepligt og Rekruttering.

² I tabellen er lægekorpsset, værnssfælles enheder, militærjuridiske rådgivere og musikere m.m. ikke medtaget.

³ Chefer er officerer med grader af oberstløjtnant/kommandørkaptajn og op, ledere er officerer med grader til og med major/orlogskaptajn, mellemledere er sergenter og det manuelle niveau udgøres af konstabler. Værnepligtige opgøres i årsværk og det reelle antal værnepligtige vil derfor som oftest være højere.

I dag har kvinder i forsvaret mulighed for at kvalificere sig til alle funktioner på lige vilkår med mænd, og forsvaret har dermed formelt set ligestilling. Dog har andelen af militært ansatte kvinder i mindst 10 år uændret ligget på lidt under 5%. Fordelt på værn og grader ser kønsfordelingen blandt det militære personale ud som i tabellen på modstående side.

Tabel 1 viser blandt andet, at kønsfordelingen er ujævn i de tre værn, med over 7 procent kvinder ansat i Flyvevåbnet og kun 3,5 procent kvinder ansat i Hæren. Derudover er der indenfor de forskellige værn stor forskel på hvilke regiment kvindene fordeles sig indenfor – tendensen er, at jo mere et regiments arbejdsopgaver opfattes som fysisk krævende, desto færre kvinder vil der være. For eksempel vil der være mange flere kvinder at finde i hærens telegrafregiment end i hærens kamptropper.

Forsvaret har især de seneste år iværksat en række tiltag for at sikre at mænd og kvinder også reelt set nyder de samme vilkår for ansættelse, karrieremuligheder m.v., og for at øge antallet af militært ansatte kvinder. Rekruttering og fastholdelse af kvinder i militære karrierer på alle niveauer er nævnt som en mærkesag, og ligestilling i Forsvaret har høj prioritet i organisationens ledelse. Forsvaret har en civilt ansat ligestillingskonsulent, som også arbejder med spørgsmål omkring etniske minoriteter. Der er nedsat en Tænk tank vedrørende Kvinder i Forsvaret⁴ og i samarbejdsstrukturen et underudvalg, der arbejder med ligestilling. Forsvarskommandoens hjemmeside gennemgår ganske grundigt kvindernes position i Forsvaret, og de på ligestillingsområdet vedtagne politikker og strategier. Et sted står der:

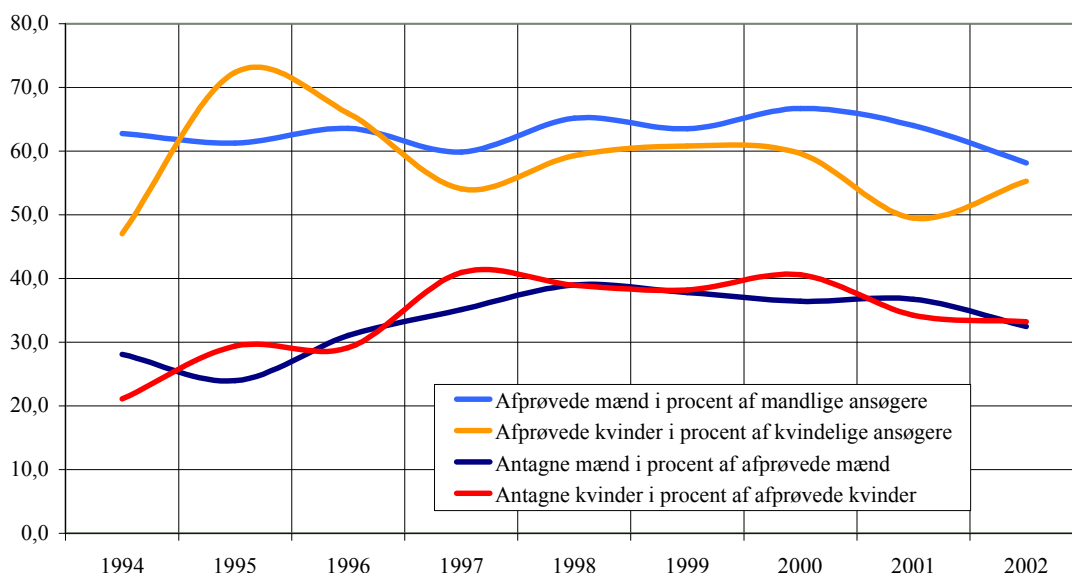
Der er for få kvinder i Forsvaret. De sidste fire år har kvinderne kun udgjort ca. fem procent af samtlige militære stillinger i Forsvaret. Og set i lyset af, at ca. hver fjerde eksterne ansøger til Forsvarets militære uddannelser er en

⁴ Tænk tanken vedrørende Kvinder i Forsvaret består for tiden af 4 mænd og 4 kvinder og er en speciel konstruktion indenfor forsvaret, idet Tænk tankens medlemmer ikke har noget mandat fra eller nogen rapporteringspligt til den del af forsvarets organisation de kommer fra. Tænk tankens medlemmer er udelukkende valgt på baggrund af deres interesse for at fremme mainstreaming af køn i forsvaret.

kvinde, må man erkende, at der trods den formelle ligestilling i Forsvaret stadig er et stykke vej til reel ligestilling.⁵

Citatet antyder, at der optages relativt flere mænd end kvinder, hvis man ser på andelen af dem, der ansøger. De seneste tal fra Forsvarets Værnepligt og Rekruttering tyder dog på at procenten af kvinder og mænd der bliver afprøvet og antaget i forhold til antallet af ansøgere er lige stor, og at det dermed ikke er i forswarets optagelsesprocedurer at der er problemer med rekrutteringen af kvinder.

Figur 3: Ansøgere, afprøvede og antagne, alle kategorier, fordelt på køn 1994-2002



Kilde: Egen beregning på baggrund af oplysninger fra Forsvarets Værnepligt og Rekruttering.

Figur 3 viser, at stort set lige mange procent af de ansøgende mænd og kvinder til alle former for militære uddannelser bliver afprøvet, det vil sige kommer til optagelses-

⁵ www.fko.fk/omforsvaret/kvinder.html (26. oktober 2003).

prøve på de forskellige uddannelser (f.eks. konstabel, reserveofficer, officer). I årene 1994-2002 er der også procentvis lige mange af begge køn, der bliver antaget ud af dem, der har været til optagelsesprøve. På baggrund af tabellen kan man konkludere, at kvinder og mænd faktisk har lige adgang til de militære uddannelser, og at problemet snarere består i antallet af kvindelige ansøgere, der ikke er særlig højt. Det skal bemærkes, at kvindelige ansøgere til værnepligtstilsvarende vilkår ikke er med i figur 3.

Da forswarets rekrutteringsstrategier og -tiltag er mangeartede og omfattende, vender vi tilbage til disse i kapitel 5. For nærværende vil vi vende os mod at skabe et indtryk af hvad der motiverer og tiltrækker kvindelige ansøgere til politi og forsvar.

2.3 Opsummering

- Den samlede procentdel af kvinder i politikorpset var i 2002 på lidt over 7%. Politiets tiltag mod at rekruttere flere kvinder begrænser sig til at der ved alle hvervemøder rundt omkring i landet deltager både mandlige og kvindelige betjente, samt at alle uanset køn og etnisk baggrund opfordres til at søge optagelse i politiet. Alligevel er andelen af kvinder, der søger og bliver optaget i politikorpset, stigende og har de seneste år været omkring 20% af det samlede optag.
- Politiets optagelsesprocedurer tager hensyn til mænd og kvinders forskellige fysik, og ifølge Rigspolitiets personaleafdeling er procenten af mænd og kvinder der bliver optaget i forhold til antallet af ansøgere den samme. Da de konkrete tal ikke foreligger vil en forsigtig konklusion derfor være at de to køn har lige adgang til politiet, og at politiets problemer med rekruttering af kvinder ikke ligger i optagelsesprocedurerne, men i antallet af kvindelige ansøgere.
- De seneste tal fra Forsvarets Værnepligt og Rekruttering viser, at procenten af kvinder og mænd der bliver afprøvet og antaget i forhold til antallet af ansøgere er lige stor. På baggrund af disse tal kan man konkludere, at kvinder og mænd faktisk har lige adgang til de militære uddannelser, og at problemet med rekruttering svarer til politiets – dog har forsaret relativt set langt færre kvindelige ansøgere end politiet. I konkrete tal er antallet af kvindelige ansøgere til politi og forsvar lige stort, på

trods af de to organisationers forskellige størrelser – politistyrken er på ca. 10.000 betjente og forsvaret har ca. 26.000 militært ansatte.

- Politiets arbejde med ligestilling indgår i den overordnede personalepolitik, hvori- mod forsvaret har en ligestillingskonsulent ansat. Desuden har forsvaret de seneste år gennemført en del større og mindre undersøgelser af militære kvinders arbejds- og ansættelsesforhold i forsvaret. Forsvaret har samtidig iværksat en række tiltag for at sikre at mænd og kvinder reelt set nyder de samme vilkår for ansættelse, karrieremuligheder m.v., og for at øge antallet af militært ansatte kvinder.

Kapitel 3:

Kvindes tilvalg af politi og forsvar

I dette kapitel vil vi gøre os klogere på hvorfor kvinder vælger politi og forsvar som karrierer, samt hvilke forventninger de har til et karriereforløb i politiet eller forsvaret. I det nærværende kapitel vil vi redegøre for de elementer ved henholdsvis politiet og forsvaret, der tiltrækker unge kvinder. Først vil vi redegøre nærmere for en række typiske forklaringer på og motivationer for erhvervsvalg givet af de unge kvinder i undersøgelsen. Disse vil vi sammenholde med en analyse (foretaget af reklamebureauet NP3 Communication) af unges valg af officersuddannelser i forsvaret. Vi skal altså til at møde nogle de kvinder, der er forsvarets og politiets rekrutteringsgrundlag.

3.1 Kendskab til politi og forsvar

Man skal komme med en grund for at folk accepterer at man søger ind i Hæren, man kan ikke nøjes med at sige at man bare har lyst til at prøve det. Det kunne være sjovt at prøve! Så enkel er lysten til at søge ind i forsvaret.
(Kvindelig sergent)

Denne udtalelse står i kontrast til oplevelsen blandt kvindelige politibetjente, som tilsyneladende ikke har haft brug for at legitimere, at de bevægede sig ind i et traditionelt mandefag:

Jeg har aldrig oplevet, at der var nogen, der tænkte, "hvorfor vil hun være det?". Aldrig! (Kvindelig betjent citeret i Faber og Mogensen, 2003:81-82)

Faber og Mogensen beskriver ligeledes hvordan ingen af de adspurgte kvindelige politibetjente i deres undersøgelse har mødt undren over deres karrierevalg; tværtimod er nogle af dem endda blevet mødt med beundring og anerkendelse fra omgangskred-

sen over, at de som kvinder trænger ind i et "barskt mandefag som politiet" (2003:83). Det er en fordel for politiet, at kvindelige politibetjente tilsyneladende er omgærdet af en større 'naturlighed' i omverdenens opfattelse end kvinder i forsvaret.

De unge kvinders kendskab til arbejdet i politiet og forsvaret stammede fortrinsvis fra enten medier eller personligt netværk i form af venner, kærester, forældre eller søskende. En mindre del havde snuset til enten politi eller forsvar i form af praktikophold, uddannelsesmesser eller lignende tiltag. Derudover søgte kvinderne flittigt information om både politi og forsvar på internettet. En kvinde fortalte dog om politiets hjemmeside, at hun måtte ned til den lokale politistation for at få en brochure, og at hun ikke havde kunnet finde noget telefonnummer at ringe til for at få information.

Graden af beslutsomhed i forhold til hvorvidt man ville arbejde i politi eller forsvar varierede. De kvinder, der stræbte efter en karriere i politiet, var meget overbeviste om at det var det, de ville, og de var villige til at gøre meget for at kvalificere sig til optagelsesprøven, der er kendt for at være svær at komme igennem. Langt størstedelen af de kvinder, der søgte ind til forsvaret, var derimod mere afsøgende og udtrykte mere tvivl om hvad et arbejde i militæret egentlig indeholdt. Denne forskel vil komme tydeligt til udtryk i tre rekrutteringsprofiler, der præsenteres i kapitel 4.

Gradsforskellen skal i høj grad søges i at politiarbejdet for de fleste fremstår som forholdsvis veldefineret, hvorimod forsvaret er en mere vidt forgrenet organisation med et væld af uddannelsesveje og -muligheder. En vigtig skelnen mellem politi og forsvar er også graden af de to organisationers synlighed i det offentlige rum, og den deraf følgende mulighed for at kunne identificere sig positivt med rollemodeller indenfor et erhverv. En kvinde fortæller følgende:

Jeg så en kvinde i militæruniform inde i Roskilde, og så besluttede jeg bare: Det ER egentlig det jeg vil! Det gav bare en følelse inde i - det føltes bare så perfekt og som at "det må bare være det jeg skal". Det var ikke uniformen, men det fik mig til at tænke på, at jeg for tre måneder siden så en kvinde på vej hjem sammen med de andre soldaterkammerater, hun havde også været

inde, bare det fællesskab der var, det skinnede meget ud af de oplevelser de sad og snakkede om.

Adskillige gange under interview med kvinder i forsvaret refereredes (uopfordret af interviewereren) til filmen "Piger i trøjen", der er fra 1975 og bedst kan beskrives som en komedie om et hold kvindelige konstabler. Kvinderne omtalte dette som den eneste kilde til populær viden om kvinder i forsvaret, og synes det var ærgerligt at der ikke var andet man som kvinde kunne identificere sig med, end denne utidssvarende komedie. Kobler man kvinders utallige referencer til hvor betydningsfulde rollemodeller som forældre, venner eller kærester havde været i deres valg af forsvaret som erhverv, med manglen på synlige og fremtrædende rollemodeller for kvinder, kunne forsvaret med fordel promovere succesfulde militære kvinder stærkere. Man kunne eventuelt lave en dokumentarfilm eller en reportageserie om kvinder i forsvaret – til sammenligning kan nævnes den store interesse for søgningen til politiet som tv-serien "Rejseholdet" affødte. Af tiltag i mindre målestok kunne man måske gøre som i Sverige, hvor man har en separat hjemmeside for kvinder i forsvaret og derunder finder en del personlige beretninger fra kvinder i forsvaret på forskellige niveauer af det militære hierarki⁶.

Som sagt fremhævede mange af de adspurgte kvinder, at det havde været udslagsgivende for deres valg af eller interesse for enten politi eller forsvar, at de havde et personligt kendskab til erhvervet via venner eller familie. En kvindelig officerskadet sagde:

Nu kommer jeg så også med min far, han har 60-års kontrakt, så jeg har det også lidt derfra, ikke? Plus at jeg har været i hjemmeværnet i 5 år inden jeg startede – og det, der fangede mig var at jeg er vokset op med det.

En kvinde, hvis primære interesse havde været at blive betjent, fortæller at hendes bror, der var politibetjent, havde følt sig meget udsat for kritik i sit daglige arbejde i politiet, hvorfor hun i stedet søgte ind som officer i hæren. En anden kvindes far, farfar og oldefar havde alle sammen været i militæret, og da hendes lillebror var militærnægter mente hun, at det var hendes opgave at føre familietraditionen videre. En tredje

⁶ Se www.rekryc.mil.se/tjej

kvinde fortalte begejstret om sin plejefar, der var politibetjent og som hun så meget op til, hvorfor hun også ville være betjent. Samme tendens er fundet af Faber og Mogensen (2003), som citerer en kvinde for følgende udtalelse om sin far:

Han var motorcyklist, og jeg har altid set meget op til ham, og det gav mig et eller andet, når han kom der i uniform på sin store motorcykel. (...) For min far var det at være betjent noget helt særligt. Det havde han meget respekt omkring, og det var en meget stor del af hans identitet. Jeg tror, det er den positive ånd omkring faget, som jeg fandt tiltalende. (Faber og Mogensen, 2003: 80)

For en stor del af de kvinder, der specifikt søgte forsvaret gjaldt det tillige, at de længe havde overvejet at søge ind, men at den udslagsgivende kraft først kom i mødet med for eksempel en ven eller en kærestes oplevelser i forsvaret. Man kan sige, at der for forsvaret er en reklameværdi i mund-til-mund-metoden. En 25-årig kvinde fortæller således om en af sine veninder, der havde været udsendt til Kosovo. Kvinden var selv blevet inspireret af venindens historier til at søge ind i forsvaret. En anden kvinde fortæller at hun i mange år havde drømt om at søge ind til forsvaret, men at hun først besluttede sig da hendes kæreste aftjente sin værnepligt og kom hjem med historier om hvad han oplevede.

Derudover ser praktikordninger og andre tilbud hvor man får mere konkret erfaring med fagene ud til at have en afklarende effekt for mange unge:

Jeg var i praktik ved flåden i 9. klasse. Det synes jeg var helt vildt sjovt og det var lige noget for mig (ung kvinde på session).

Jeg har været til 2-3 uddannelsesdage med politiet – og det er bare det jeg vil (ung kvinde som havde søgt optagelse på Politiskolen).

En del af kvinderne i undersøgelsen havde været i praktik i forsvaret og refererede til denne oplevelse som udslagsgivende for deres senere erhvervsvalg. Det er således vigtigt at forsvaret fastholder sit engagement i praktikordninger.

3.2 Forventninger til arbejdets karakter og art

Forventningerne til arbejdets karakter og art var generelt meget høje, og gik især på at arbejdet i politi og forsvar måtte byde på afvekslende opgaver, en meget forskelligartet hverdag og et aktivt, fysisk arbejde. Generelt var forventningen at arbejdet hverken ville være kedeligt, monotont, stillesiddende eller ensartet.

Størstedelen af ansøgerne til forsvaret forventede at de ville få nogle oplevelser og udfordringer hvorigennem de kunne afprøve deres egne grænser. De havde store forventninger til karakteren af disse oplevelser, som alle drejede sig om fysiske strabadser, og om hvorvidt de fysisk og psykisk ville kunne klare disse strabadser. De forbandt i høj grad et militært arbejdsliv med øvelser i terrænet og med at skulle lære at klare sig under alle mulige forskellige forhold. Følgende kvindes udsagn var udtryk for en generel forventning om at de ting, man lærte i forsvaret til dels ville være almenyttige.

Jeg forventer da alt muligt. At vi får en masse motion og lærer om våben og førstehjælp – man lærer vel alle mulige praktiske og nyttige ting. (ansøger)

Kvinderne forventede i ganske høj grad at blive udfordret på deres fysiske kunnen og formåen. Dermed forventede de også at de ville blive psykisk stærkere af at komme i militæret. I løbet af undersøgelsen er vi blevet opmærksomme på at disse forventninger kun til dels indfries. På den ene side refererede en del kvinder i undersøgelsen til præcis de fysiske strabadser som dem, der havde indfriet deres forventninger, mens de på den anden side troede der ville have været flere oplevelser og udfordringer af den art:

Jeg troede da jeg meldte mig til militæret at det ville blive det skæggeste og det vildeste fordi jeg var vild med udfordringer, men da jeg kom ind da fik jeg et bræt i hovedet. Og tænkte: Hvad fanden laver jeg her? Det er ikke lige de udfordringer man regner med, og det er derfor man bliver så forarget. Fordi man forstår ikke hvad man laver herinde, fordi der er meget ventetid og du bliver tit trådt og jokket på, men så er jeg ikke typen der stopper. Så bliver jeg ved. Og så **har** man det også sjovt. (kvinde 1)

Jeg tror det bedste herinde er den der fornemmelse af at man har lavet noget man bare ikke troede man kunne. Når man står i badet og bare har været på den vildeste tur og tænker "åh jeg gjorde det" - det er den fedeste fornemmelse. Det gør det hele værd. (kvinde 2)

Hvor den første kvinde udtrykker frustration over at have forestillet sig noget andet end realiteten bød på, udtrykker den anden kvinde at 'det er det hele værd' præcis når man er blevet udfordret og har rykket sin grænse for hvad man troede man kunne. På denne baggrund kan vi konkludere, at det er vigtigt at der sker en realistisk formidling af indholdet af forsvarets forskellige uddannelses- og jobmuligheder. Nogle kvinder udtrykte også at selvom deres forventninger ikke var blevet indfriet, så havde de lært så meget andet, som de ikke havde regnet med at lære.

Team building som det hedder med et populært ord - det er en naturlig del af at være i Forsvaret. Det er en del af uddannelsen hvor man betaler for-muer ude i det civile for at prøve bare en lille smule af det vi går og laver til hverdag!

Hvor en stor del af de kvinder der søgte forsvaret blandt andet søgte oplevelser og udfordringer af en bestemt art, understregede mange af de potentielle ansøgere til politiet, at det var jobbet indhold der tiltrak dem (se også Faber og Mogensen, 2003:80). De havde dog i lige så høj grad en forventning om et aktivt, fysisk arbejde med en afvekslende hverdag. De mere politimæssigt interesserede kvinder blandt tvivlerne fremhævede - udover muligheden for afvekslende arbejde - især de sociale og spændingsfyldte aspekter ved politiarbejdet som særligt tiltrækkende.

3.3 Forventninger om fremtidige muligheder

Som påpeget tidligere, var det tydeligt i undersøgelsen, at de unge kvinder havde en veldefineret opfattelse af hvad det indebar at være politibetjent, hvorimod de i langt mindre grad var afklarede omkring hvad forsvaret egentlig kunne tilbyde dem af muligheder. Enkelte kvinder havde en forestilling om at der var jobgaranti indenfor forsvaret, og søgte af den årsag forsvaret. Andre var tiltrukket af at arbejde indenfor poli-

tiet, præcis fordi man var garanteret ansættelse, hvis man gennemførte uddannelsen tilfredsstillende. Mest fremherskende var forestillingen om at en tid i forsvaret ville være et plus i ens videre karriere, lige meget hvad man ellers kunne tænke sig at beskæftige sig med. En stor del af de kvinder, der ville søge ind til politiet, regnede således med at søge ind til forsvaret på værnepligtstilsvarende vilkår først. Men også på andre måder var forestillingen om forsvaret som 'det gode kort på hånden' fremtrædende.

En vigtig motivation for en del kvinder var således uddannelsesmulighederne indenfor forsvaret. For eksempel fortalte en kvinde, at en uddannelse som reserveofficer var den sikre vej til et lederjob i erhvervslivet bagefter, og at det var hendes væsentligste årsag til at søge ind i forsvaret. En del fremhævede, at de først havde fundet ud af *hvor* mange forskellige uddannelser forsvaret tilbyder *efter* de havde rekvireret brochurer om forsvaret:

De skal være bedre til at informere om hvilke uddannelser de kan tilbyde. Jeg anede ikke der var noget der hed reserveofficer før min svoger sagde det. (kvinde 1)

Jeg tror ikke de er gode nok til at reklamere med de mange forskellige slags uddannelser de har derinde. Du kan jo blive hvad som helst - du kan blive mekaniker og flyveleder... og det tænker man ikke over egentlig. (kvinde 2)

Jeg synes de kommer meget omkring det i de blade de sender til én - blev konstabel, officer, sprogofficer og det ene og det andet - det synes jeg altså de gør meget godt. (kvinde 3)

Alle tre kvinder havde på tidspunktet for undersøgelsen været i kontakt med Forsvarets Værnepligt og Rekruttering, og deres udsagn peger mod at forsvarets brochurer i sig selv informerer godt om de forskellige muligheder. Samtidig indikerer de også, at den *generelle* viden om forsvaret blandt unge kvinder som helhed er ret begrænset, og at man i rekrutteringskampagner kunne styrke promoveringen af forsvaret som et uddannelsessted, og som en organisation der tilbyder en række meget forskellige uddannelser.

3.4 Arbejdsmiljøet

En stor del af de adspurgte kvinder udtrykte, at de søgte enten forsvar eller politi, netop fordi det var traditionelle mandefag. En 23-årig kvinde havde været beskæftiget indenfor mandsdominerede fag – som renovationsarbejder og på et værksted – og ville nu gerne tilbage i et lignende arbejdsmiljø. Selvom hun havde en grunduddannelse fra handelsskolen, var hun udmærket klar over hvilket type erhverv hun søgte:

Jeg vil gerne ud hvor jeg skal bruge musklerne, det er jeg altså bedst til. Jeg kan ikke sidde stille alt for længe. Og så kan jeg godt lide at arbejde sammen med mænd.

Den samme tendens til at søge et fag domineret af mænd findes blandt kvindelige politibetjente:

[...] tværtimod nævner flere af kvinderne dét, at der er mange mænd i faget som et positivt incitament til at vælge faget. (Faber og Mogensen, 2003:81)

For en stor del af de kvinder, der specifikt ville søge en uddannelse i forsvar eller politi, var det et længe næret ønske – nogle omtalte det ligefrem som en dreng- eller barnedrøm:

Det var en barnedrøm, jeg havde haft, siden jeg gik i folkeskolen. Jeg havde bare en idé om, at det ville være et spændende job. (...) Først gik jeg og ventede på, at jeg blev høj nok, og siden på at jeg blev gammel nok. Da jeg var færdig med gymnasiet tog jeg en korrespondentuddannelse for at fordrive tiden, indtil jeg kunne søge ind. (kvinde citeret i Faber og Mogensen, 2003: 80)

Tendensen bekræftes i denne undersøgelse, hvor en stor del af de potentielle ansøgere til politiet søgte at kvalificere sig på forskellig vis indtil de blev gamle nok til at søge ind på Politiskolen.

Mange af de kvinder, der meget længe havde næret ønske om at søge ind ved enten politiet eller forsvaret fortalte at de altid havde følt sig bedre tilpas med 'drengelege'. og at deres interesser i fritiden gik mere i retning af det, der opfattes som stereotype maskuline interesser. Således fortalte en kvinde, at hun aldrig havde kunne "holde al den snak om fyre og make-up ud – jeg vil hellere snakke om speedway, der er min store hobby." Der var dog på ingen måde tale om de af den grund opfattede sig selv som 'drenge' – de var snarere meget bevidste om at kvinder sagtens kunne påtage sig de pågældende arbejdsopgaver og var ivrige efter at bevise det – både overfor sig selv og omverdenen.

Et vigtigt element ved forsvaret, som ikke var lige så fremtrædende for de kvinder der søgte politiet, var forventningen om et godt kammeratskab. Denne forventning var tæt knyttet til forestillingen om de fysiske strabadser, som det militære liv ville byde på, i og med at man gennem disse fælles oplevelser ville få et specielt sammenhold med ens kolleger. Disse forventninger ser til gengæld ud til i høj grad at blive indfriet:

Vi er ret indspiste, altså det er et specielt miljø, når du ser nogen i grønt tøj så har du noget at snakke om med folk i grønt tøj. Og det kan man ikke på samme måde med folk udenfor ... så siger man LMG og så siger de "hvad er det"? Alle de forkortelser vi har, kan andre folk ikke relatere til – men grønt tøj, så har vi noget til fælles. Det er en eller anden stor massiv gruppe. (kvinde 1)

Jeg har været ude i civilt arbejde, og det jeg savnede mest var det sammenhold der var. Ikke kun når man er på øvelse og fysisk træt og presset eller sidder her og laver skriftlige øvelser, men i forsvaret er der tradition for at have et netværk i sin fritid der er meget forsvarsorienteret. Det er der ikke i det civile i samme grad – der er ikke den samme tætte tilknytning når man får fri om aftenen. Det er rart at have den base som forsvaret giver en. (kvinde 2)

Et andet vigtigt element som virkede tiltrækkende både på kvinder der søgte politi og forsvar var systemet og hierarkiet indenfor de to organisationer. En kvinde efterspurgte at komme ind et sted, hvor der var orden på tingene og man bare skulle gøre som der

blev sagt, og hvor der var konsekvenser hvis man ikke gjorde som man skulle. Også den forventning må siges at blive indfriet, her udtaler en kvinde ved forsvaret:

Det vi kalder "civilt slinger" har også meget med det at gøre, hvis man godt kan lide at der er orden i tingene så er det er godt sted at være. Tingene fungerer på en anden måde end på mange civile arbejdspladser - man har et system at holde sig til.

Samtidig kan der dog spores en tendens til at mange unge i dag kun tilslutter sig en hierarkisk ledelsesstil så længe det passer dem. I den forbindelse kan nævnes at man indgår en længerevarende og bindende kontrakt med forsvaret, når man optages på f.eks. uddannelsen til konstabel og officer, og at denne bindende kontrakt i sig selv kan virke afskrækkende. En kvinde fortalte at hvis ikke der havde været en klausul om at indgå 12-års kontrakt med forsvaret, havde hun søgt direkte ind på Hærens officersuddannelse. Som det var nu blev hun nødt til at være helt sikker på sit valg, og derfor søgte hun i stedet ind på en værneret.

3.5 Fællestræk for begge køn indenfor forsvaret

Reklamefirmaet NP3 Communication gennemførte i 2002 og i 2003 en analyse af en af forsvarets elevkampagner for officersuddannelserne (NP3, 2002 og 2003). Andelen af kvinder blandt de adspurgte har begge år været omkring en fjerdedel. Analysen viser, at kendskabet til officersuddannelsen for langt de flestes vedkommende stammer fra enten internettet, tv-spots og reklamer eller via venner/bekendte/familie i forsvaret. Kendskabet rækker oftest flere år tilbage, hvilket vil sige at de fleste har orienteret sig i god tid.

Derudover viser analysen at for *både* mænd og kvinder er den gode lederuddannelse og det gode kammeratskab det mest interessante ved officersuddannelsen (NP3, 2003). På spørgsmålet "hvad der er interessant ved officersuddannelsen" svarer over 20% af potentielle ansøgere i 2002 at det er at "afprøve grænser (fysisk som psykisk)", og omkring 15% svarer "et afvekslende job" og "mange jobmuligheder". For både mænd og kvinder er det desuden interessant "at kunne holde sig i form" og "at forsvare freden".

Forskellene mellem mænd og kvinder er i denne henseende små – dog er der væsentligt flere mænd end kvinder der ønsker at være ledere, hvorimod kvinderne i væsentligt højere grad værdsætter de mange jobmuligheder, de får med officersuddannelsen (NP3, 2003:10).

Det er interessant, at nærværende undersøgelse kan bekræfte disse tendenser blandt de kvindelige potentielle ansøgere til forsvaret. Der er altså tilsyneladende ikke store forskelle på hvorfor mænd og kvinder søger ind til forsvaret. Da der ikke foreligger en tilsvarende undersøgelse af mandlige politibetjentes motivation for at søge ind i politikorpsset, kan vi ikke udtale os om det samme gør sig gældende for mandlige henholdsvis kvindelige ansøgere til politiet. Det er værd at bemærke, at mange kvinder søger netop politi og forsvar, fordi de godt kan lide at arbejde sammen med mænd.

3.6 Opsummering

- Kvinder, der stræber efter en karriere i politiet, er ofte meget overbeviste om at det er det, de vil, og er villige til at gøre meget for at kvalificere sig til optagelsesprøven. Langt størstedelen af de kvinder, der søger ind til forsvaret, er derimod mere afsøgende og udtrykker mere tvivl om hvad et arbejde i militæret egentlig indeholder.
- Kvinder, der gerne vil være politibetjente skal tilsyneladende i langt mindre grad retfærdiggøre deres erhvervsvalg overfor deres omgangskreds end kvinder, der søger ind til forsvaret. Dette kunne tyde på at politiet i højere grad end forsvaret opfattes som et erhverv for begge køn.
- Generelt set er potentielle kvindelige ansøgere til politi og forsvar kvinder, der søger udfordringer og oplevelser, og som er tiltrukket af kombinationen mellem afvekslende opgaver, en meget forskelligartet hverdag og et aktivt, fysisk arbejde. De militært interesserede kvinder fremhæver, at de søger at afprøve grænserne for deres psykiske og fysiske formåen, og at de er tiltrukket af det kollegiale sammenhold indenfor forsvaret. De politimæssigt interesserede kvinder fremhæver især de mere spændingsfyldte og sociale aspekter ved politiarbejdet, som særligt tiltrækkende.

- Politiarbejdet fremstår for de fleste som forholdsvis veldefineret, hvorimod deres forestillinger om forsvaret er mere diffuse. Forsvaret er en mere vidt forgretnet organisation med et væld af uddannelsesveje og -muligheder. Til forsvaret knytter de således mere oplevelser af personlighedsstærkende karakter end forestillinger om et bestemt erhverv. Forsvaret vil med fordel kunne styrke de uddannelsesmæssige aspekter ved erhvervet i rekrutteringskampagner. En vigtig skelnen mellem politi og forsvar er også graden af de to organisationers synlighed i det offentlige rum, og den deraf følgende mulighed for at kunne identificere sig positivt med rollemodeller indenfor et erhverv. Kvindelige politibetjentes synlighed i det offentlige rum øger således chancen for positiv identifikation blandt unge kvinder.
- Kvinder, der søger arbejde i politiet og forsvaret har ofte kendskab til faget, fordi personer i familie eller omgangskreds er beskæftiget heri. En mindre del havde snuset til enten politi eller forsvar i form af praktikophold, uddannelsesmesser eller lignende tiltag. Derudover søgte kvinderne flittigt information om både politi og forsvar på internettet og via andre medier.
- Kvindelige ansøgere til politi og forsvar ønsker – og sætter pris på – at arbejde sammen med mænd, og italesætter ofte dette valg som bevidst modsætning til at have valgt et kvindedomineret fag.
- Unge kvinder synes umiddelbart at være tiltrukket af den hierarkiske ledelsesstil ved både politi og forsvar. Samtidig kan der dog spores en tendens til at mange unge i dag kun tilslutter sig en hierarkisk ledelsesstil, så længe det passer dem.
- Mænd og kvinder søger i lige høj grad ind som officerer i forsvaret, fordi de er interesserede i at få en god lederuddannelse og i det gode kammeratskab, der er i forsvaret. Kvinder søger i højere grad end mænd ind som officerer i forsvaret, fordi de værdsætter de mange jobmuligheder man har med uddannelsen.

Kapitel 4:

Rekrutteringsprofiler

I dette kapitel præsenterer vi tre typiske ansøgere til politi og forsvar. Kvinderne i undersøgelsen er blevet opdelt efter de tre mest markante rekrutteringsprofiler, som vil blive præsenteret som forskellige personlige historier, komprimeret ud fra interviews med de mange unge kvinder, vi mødte i løbet af undersøgelsen. De præsenterede historier har til hensigt at give et indtryk af hvilke typer af kvinder, der ønsker at søge ind til forsvar og politi. Samtidig må vi understrege, at de personer der bliver præsenteret her, ikke findes i virkeligheden, men er konstruerede profiler. Disse tre profiler findes altså ikke som rene typer.

4.1 Eventyreren

I dette afsnit skal vi møde den form for kvindelig ansøger, som vi har valgt at kalde eventyreren. Lidt under en fjerdedel af de adspurgte kvinder kan siges at være "eventyrere". Dette er en kvinde, der har en gymnasial baggrund, og som forventer at bruge nogle år på at prøve nogle forskellige ting og finde ud af hvad hun egentlig vil læse videre til. Hun er derfor mest at finde på optagelsesprøve ved forsvaret. Hun vil ikke spille sin tid, men udnytte den på en for hende meningsfuld måde, og har derfor både høje forventninger om og stiller store krav til det, hun giver sig i kast med. Hun virker selvsikker, og er på udgik efter gode, nye og anderledes oplevelser.

EVENTYREREN

Karen er 19 år, sproglig student og kommer fra landet, hvor hun bor sammen med sin lillebror og sine forældre. Hendes far er tømrer og selvstændig erhvervsdrivende, hendes mor er kontorassistent. Karen ved ikke hvad hun vil med sit liv endnu, men det er ikke noget, der egentlig bekymrer hende – det skal hun tids nok finde ud af. Lige nu er hun opsat på at bruge tiden på

noget fornuftigt. På noget, der er spændende og udfordrende. Hun vil gerne på højskole, hun vil gerne ud at rejse – ja, hun vil faktisk gerne prøve lidt af hvert, nu hvor hun er ude af uddannelsessystemet for en tid.

Karen har klaret sig pænt i sin skoletid, men nu trænger hun til at blive udfordret på nogle nye og anderledes måder. Karen søger optagelse i forsvaret på værnepligtstilsvarende vilkår, og har en stærk forventning om at blive udfordret både fysisk og psykisk. Hun glæder sig til at skulle kravle i mudder, til at være på øvelse i regnvejr, til at skulle grave huller og til at ligge ude i skoven om natten – i det hele taget til alle de ting, hun forestiller sig man laver som rekrut i hæren. Hun glæder sig også til at parere ordrer og prøve kræfter med disciplinen – det bliver fedt at prøve noget der er så anderledes fra at gå på gymnasiet, hvor der ingen konsekvenser var, hvis man ikke gjorde som der blev sagt. Hun forventer at det bliver hårdt og vil blive skuffet hvis hun ikke bliver presset.

Karen forventer også at opleve en ny form for kammeratskab i forsvaret. Hun har hørt mange historier om at der skulle være et helt specielt sammenhold i forsvaret, og dét glæder hun sig til at blive en del af. Hun har en del venner af begge køn, og dyrker sport i sin fritid, hvilket måske er lidt forskelligt fra hvad de andre på gymnasiet gjorde. Hun gider ikke alt for meget snak om 'mode og make-up', som hun siger.

4.1.1 Leg og oplevelser – og krav

Karen repræsenterer eventyreren, hende, der søger ind til forsvaret for oplevelsens skyld. De havde måske på et tidspunkt overvejet at søge ind i politiet, men var gået fra det igen, for som én af dem sagde:

Jeg havde det oppe for et års tid siden [at søge ind til politiet, red.], men er gået fra det igen – det er jo en karriere. Og ikke bare en oplevelse som hæren.

Typisk for kvinder som Karen var, at værnepligten var en mulighed for at prøve sig selv af. Det var en mulighed for at blive udfordret på nye måder, for at lege og for at komme lidt på eventyr i en ny og ukendt verden, som ikke forpligtede dem yderligere. De så det som et rum, der kunne udforskes, og en mulighed de havde lige så stor ret til som alle andre – underforstået, som mændene. Der var ingen tvivl om at de anså sig selv for mindst lige så kvalificerede som mændene, ofte oven i købet bedre kvalificerede. I modsætning til mange af deres mandlige venner, der prøvede at undgå at aftjene deres værnepligt, så disse kvinder nemlig sig selv som stærkt motiverede.

Til gengæld stillede kvinder, som dem Karen repræsenterer, også krav til et eventuelt ophold i forsvaret. Et typisk træk for eventyrerne var, at de havde høje forventninger. En af dem udtalte:

Jeg har valgt kamptropperne – netop fordi jeg gerne vil lave noget, ikke? Jeg valgte efter hvad jeg ville få mest ud af det fysisk [...] Jeg forventer at få noget ud af det, og gør jeg ikke det.. altså har jeg efter tre måneder oplevet at det var bare.. at jeg spilder min tid.. så gider jeg ikke bruge ti måneder på det bare for at være derinde, så rejser jeg igen, for det kan man altså godt som pige. Jeg gider ikke spille ti måneder på det, hvis det ikke ER noget.

Eventyrerne anså ikke det at aftjene en værnepligt som en reel karrieremulighed, og overvejede derfor ikke for alvor at blive i Forsvaret efter endt tjeneste. Derfor er det yderst interessant, at der var flere af både sergenteleverne og kadetterne på officersskolen, der havde haft lignende overvejelser, da de selv søgte ind:

Grunden til at jeg gik ind, det var sgu bare for at se hvad det var for noget, det var ikke fordi at nu skulle jeg gøre karriere herinde. Og det tror jeg der er mange, der går ind til det med. Man ser de der film og hører om folk der fortæller historier, og så lyder det egentlig meget sjovt, og det tror jeg er begrundelsen for at mange går i militæret, også kvinder.

En officerskadet havde søgt en værneret, fordi hun ville have pause et år og helt væk fra det liv hun var vant til at leve. Derefter var planen at hun skulle have været revisor,

men det gik anderledes – siddende i sin uniform på Hærens Officersskole forklarede hun:

Jamen, der er bare et sammenhold og et samarbejde, der gør at man får lyst til at blive.

Det sker altså, at en 'eventyrer' bliver og gør en karriere i forsvaret, hvis vedkommendes forventninger om udfordringer og oplevelse indfries. Disse kvinder vælger nemlig ikke udelukkende at søge ind i forsvaret af personlige grunde som de føromtalte, men opfatter i høj grad forsvaret som meningsfuldt arbejde. Dette afspejler sig i deres bevæggrunde for at vælge et sabbatår i forsvaret i stedet for så meget andet, hvilket vi kommer ind på i det følgende.

4.1.2 Meningsfuldt arbejde

Mange unge arbejder i perioden efter en afsluttet ungdomsuddannelse ufaglært, men for en del af de adspurgte kvinder repræsenterer forsvaret en mere meningsfyldt måde at holde pause fra de store beslutninger på. De vil hellere bruge et år i forsvaret end et år med 'ligegyldigt' arbejde, eller som en kvinde fra Hellerup udtrykker det:

Derfor ville jeg gerne det [aftjene en værneret, red.], i stedet for at arbejde i Netto, eller hvor man nu kan arbejde. De job man kan få når man ikke har nogen uddannelse er der ikke så meget mening i, og jeg ved ikke hvad jeg vil læse, så jeg synes militæret er en god idé.

Der er altså tale om at en værneret i forsvaret fremstår som mere meningsfyldt arbejde, end hvad man ellers kan beskæftige sig med som ufaglært. Forklaringen skal blandt andet søges i at man som del af forsvaret er del af en gammel institution, der er til for at forsvare Danmark og danske interesser – og dette giver de unge kvinder en oplevelse af at være med til at gøre en forskel. For eksempel siger en potentiel kvindelig ansøger:

Hvis jeg nu kom ind i forsvaret ville jeg føle mig vigtig i forhold til landet og i forhold til andre mennesker som har et ret ubetydeligt arbejde. Ja, det kan

jeg godt blive enig med mig selv om. Jeg var sgu' med til det, ville jeg så kunne sige.

Disse unge opfatter forsvaret som en vigtig institution – det er ikke hvad som helst de kaster sig ud, men noget der giver den unge en oplevelse af at hendes engagement er betydningsfuldt for andet og mere end bare hende selv. Én af kadetterne på Hærens Officersskolen, som på trods af sin oprindelige idé om 'bare at prøve det', var blevet i forsvaret, havde haft lignende overvejelser:

Det var inde i mine overvejelser at min far og bedstefar og oldefar alle havde været i hæren, og den der nationalfølelse, den var der. Og min hensigt var også mere eller mindre at få aftjent min værnepligt og bare prøve det. Men så blev jeg jo!

Som afsluttende bemærkninger omkring eventyrerne kan siges, at de kraftigste motivationsfaktorer er de oplevelser og udfordringer, forsvaret byder på. Derudover opfatter disse unge forsvaret som en vigtig institution hvis ærinde i forhold til at kunne forsvare freden både nationalt og internationalt, disse unge gerne tilsluttede sig.

4.2 Den tvivlende

Den næste type vi skal møde, har vi valgt at kalde den tvivlende. Hvor eventyreren for det meste ved, at hun på et tidspunkt skal videreuddannes udenfor forsvaret, er tvivlerne mere usikre på hvad de skal med deres liv i det hele taget. Lidt over halvdelen af de adspurgte kvinder kan siges at tilhøre "tvivlerne". De har afsluttet enten 9. eller 10. klasse og har måske prøvet flere forskellige ungdomsuddannelser uden at føle sig hjemme, og nu er de lidt i vildrede med hvad de skal. For de fleste af kvinderne i denne gruppe virkede politi og forsvar *lige* tiltrækkende – selvom adgangskravene til politiet afskrækkede nogle af dem. Der herskede en pragmatisk indstilling, som én af de unge kvinder udtrykte meget klart:

Nu prøver jeg det her af, og hvis jeg kan lide de, så er det det, jeg vil!

Disse kvinder leder efter at føle sig til rette i et erhverv, afsøger mulighederne omkring dem og bliver i den proces klogere på sig selv og hvad de vil.

DEN TVIVLENDE

Helene er 19 år og fra lidt rundt omkring i landet. Hun har flyttet et par gange i løbet af sin opvækst. Hendes forældre er skilt, og hun kender ikke rigtig sin far, der er lastbilchauffør. Moderen, der er hjemmehjælper, bor nu sammen med Helenes mindre halvsøskende. Helene arbejder selv for tiden som rengøringsassistent. Hun har 10. klasse og prøvede kræfter med frisørskolen, men det var ikke rigtig noget for hende alligevel. Det var alt for kedeligt. 'Det var ikke spændende nok - der skal **ske** noget i stedet for', synes Helene.

På længere sigt overvejer Helene at blive noget med design, eller pædagog, eller måske politibetjent. Hun siger dog at den teoretiske prøve ved politiet nok ville være for svær for hende. Måske vil det være nemmere for hende at komme ind til politiet hvis hun tager en værnepligt?

Helene forventer i hvert fald at en værnepligt i forsvaret vil hjælpe hende til at finde ud af hvad hun vil. Hun føler selv, at der er en del ting hun godt kunne blive bedre til - hun vil for eksempel gerne have mere 'selvtillid og power' og blive bedre til at **gøre** ting. Hun håber at disciplinen og ordenen i hæren vil lære hende at tage sig mere sammen. Da hun var i praktik i hæren i 10. klasse, oplevede hun at systemet var godt for hende - der var ikke noget at diskutere. Og så skete der noget hele tiden! Hun kedede sig ikke, men synes det var fedt at være i gang med noget fysisk.

Det er meget muligt at Helene, hvis hun kan klare det, gerne vil blive inde i hæren, måske som konstabel eller sergent. Det ville i hvert fald være rart med et afvekslende arbejde - og et arbejde der er fysisk og psykisk udfordrende, hvor man skal bevæge sig og hvor hver dag er forskellig. I det hele taget snakker Helene meget om udfordringerne ved forsvaret og politiet -

og hun skal nok bevise overfor sig selv og andre at hun godt kan. Hvis hun bliver optaget.

4.2.1 Personlig afklaring gennem udfordring

Helene repræsenterer tvivleren, hende der søger efter noget, der fanger interessen og engagementet. Langt de fleste kvinder i denne gruppe var tiltrukket af forsvaret og politiet, fordi de mente at de dér ville kunne finde et aktivt, afvekslende og udfordrende arbejde. Hvad den enkelte forbandt med afvekslende og udfordrende var lidt forskelligt, men samtlige kvinder understregede, at de fysiske aspekter ved både politi og forsvar var særligt tiltrækkende. Her fortæller en ung kvinde fra Vordingborg om grunden til at hun kunne forestille sig at søge ind ved enten politi eller forsvar:

Jeg synes det er helt vildt fedt at kunne få lov til at rende rundt udenfor og lave alle mulige ting. Jeg er ikke et menneske der skal sidde bag en computer og slappe af. Jeg kan godt lide at der er gang i den, og at det hele går lidt stærkt.

Selvom de fleste af kvinderne i denne kategori var meget bevidste om at de søgte et erhverv med udfordringer og en afvekslende hverdag, udtrykte de generelt at det var svært at finde ud af og bestemme sig for hvad de ville. Mange af dem havde allerede stiftet bekendtskab med en eller flere ungdomsuddannelser eller kortere videregående uddannelser, hvor de ikke havde fundet sig til rette.

På mange måder er Helene derfor en typisk ung i Danmark i dag, og det er da også i denne gruppe at langt de fleste interviewede kvinder kan siges at høre til. På mange måder stilles der i dag stigende krav til de unge, om refleksion over og stillingtagen til hvad de vil med deres liv. Indenfor ungdomsforskningen fremhæves tendensen med stigende krav til de unge som et væsentligt element i et moderne ungdomsliv:

At være ung i dag indebærer bl.a. at skulle i gang med en kolossal proces der i princippet skal føre frem til en første og meget betydningsfuld stilling-

tagen til alle de store valg, til hvem man vil være og hvad man vil med sit liv på en lang række områder. (Illeris et.al., 2002:27)

Men mange af de unge kvinder i denne gruppe var ikke klar over præcis hvad de ville, selvom de havde ideer om og krav til indholdet af deres hverdag, jvf. citatet ovenfor om "ikke at skulle sidde bag en computer og slappe af". En ung kvinde fra Løgstør, der var på session til optagelse på værnepligtstilignende vilkår, var tidligere startet på HF, HH og frisørskolen uden at gennemføre nogen af dem, og udtrykte stor usikkerhed omkring sine uddannelsesmæssige valg:

Jeg har tænkt lidt på at blive politimand... men jeg ved ikke ... et eller andet skal jeg jo lave. Det med hæren startede bare for sjov. Det er en lille drøm om at prøve ... altså, prøve og se om der var noget ved det, og om man kunne blive uddannet.

Den unge kvinde er klar over at det er vigtigt at få en uddannelse – men har samtidig oplevet at det var svært at finde den 'rette hylde'. Som mange andre der på længere sigt overvejer at søge ind til politiet, søger hun ind til forsvaret først – men samtidig er hun ikke sikker, og holder døren åben for andre valg. Fælles for de kvinder, der udtrykte denne form for tvivl var dog, at de søgte ind til enten forsvar eller politi, fordi de gerne ville udfordres på nye og anderledes måder – de ville gerne blive klogere på sig selv, tage ved lære og udvikle sig.

Udover at der stilles større krav til de unge, stiller de unge nemlig i lige så stor grad krav om at det, de beskæftiger sig med, skal være interessant og 'føles rigtigt', og tendensen blandt mange af kvinderne i denne kategori var, at især forsvaret repræsenterede en mulighed for at blive modnet og udviklet personligt: Det var et pusterum med uddannelsesmuligheder og arbejde, der virkede spændende og udviklende for dem som enkeltpersoner.

4.2.2 Personlig udvikling

Hvor mange af eventyrerne søgte ind til forsvaret med forventninger om en bestemt form for oplevelser, forventede mange af tvivlerne en bestemt form for personlig udvik-

ling. For mange var det en bevæggrund for at søge ind til forsvaret, at de søgte psykiske og fysiske udfordringer:

Jamen, jeg vælger hæren for at udfordre mig selv, sådan fysisk og psykisk. Jeg vil godt se hvor jeg siger "stop! nu kan jeg ikke mere". Jeg tror det er godt at vide, det er godt at være rustet til lidt af hvert sådan som verden ser ud i dag.

Det kvinderne søgte, var at konfrontere de af deres svage sider som de oplevede hæmmede dem i deres liv – det kunne være alt fra generthed til manglende beslutsomhed. En 21-årig kvinde på session, der havde en uafsluttet HF bag sig og nu arbejdede som ufaglært i hjemmeplejen, udtrykte ønske om at et ophold i hæren ville give hende mere "rygrad":

Jeg gik på højskole hvor jeg mødte en masse der havde været i militæret, og de havde **bare** styr på tingene! De gør, hvad de har tænkt sig at gøre, og ved hvordan de skal gøre det. Ikke nødvendigvis fordi de har været i militæret, men de virkede som om de havde lært noget dér, som jeg også kunne bruge. Jeg har svært ved at tage mig selv i nakken og få gjort de ting jeg gerne vil. (kvinde 1)

Jeg regner med at lære noget jeg kan bruge, altså om samarbejde, og at være social, og så komme i god form. Jeg vil gerne have lidt mere selvtillid og power, for jeg er lidt en slaskeklud nu. (kvinde 2)

For de mere uafklarede kvinder appellerede specielt forsvaret altså i kraft af at repræsentere et alternativ til de kundskaber, de kunne eller havde prøvet at tilegne sig gennem andre uddannelses- eller erhvervsvalg, men i lige så høj grad som et middel til personlig udvikling. Dermed ikke sagt at kvinderne *enten* forventede at få en masse oplevelser *eller* at opnå en personlig udvikling. De to ting gik hånd i hånd for samtlige adspurgte, men det var karakteristisk, at tvivlerne betonedede den forventede udvikling ved de arbejdsmæssige

udfordringer de ville blive stillet overfor. Det havde de god grund til, ifølge de kvindelige sergentelever, der var enige om hvad en af dem beskrev på følgende måde:

Man mærker som person, at man udvikler sig meget. Når vi kommer hjem herfra, er vi jo slet ikke de samme, som der kom af sted. Heller ikke når vi ser os selv blandt andre piger. Man kan godt mærke at man bliver mere selvstændig.

Det er også sådan noget med, at jeg kan huske før i tiden at jeg tænkte over hvad folk tænkte om mig. Når jeg gjorde nogle ting, hvad siger andre til det - nu kan jeg mærke at jeg bliver mere og mere ligeglad. Det er jo MIG der gør det, og hvis jeg har det dårligt med det, så skulle jeg nok lade være med at gøre det.

4.2.3 Autoritet, orden og venner

Det er interessant at de unge også tiltrækkes af forsvarets autoritære ledelsesstil - af hierarkiet og rangordenen. For nogle af de unge kvinder repræsenterer forsvaret respekt og autoritet, hvilket de tilsyneladende har savnet i de normale skole- og uddannelsesforløb:

Det der tiltrækker mig er også at det er et miljø der er godt organiseret, der er ikke en masse rod. (kvinde 1)

Det med at der skal være så meget respekt derinde, det er bare noget man har manglet hele sit liv. I skolen er der intet respekt, så det er fedt der er et sted hvor man virkelig SKAL holde sin kæft når det bliver sagt. (kvinde 2)

Som tidligere nævnt regnede de fleste også med at man især i forsvaret ville opleve sammenhold og venskab på en ny måde. Dette var også en forestilling blandt eventyrerne, men tvivlerne søgte tendentielt mere varige tilhørsforhold:

Når jeg har set programmer om forsvaret, så ser jeg meget sådan noget omkring samarbejde, og det med de knyttede bånd dér. Noget med tætte venner, jeg har aldrig været god til at få venner.

Som afsluttende kommentar omkring den tvivlende kvinde kan siges, at de udgør langt hovedparten af potentielle ansøgere til forsvaret. Men at de med tiden også vil være at finde ved politiets optagelsesprøver. Optagelseskravene til politiet – blandt andet alderskravet på mindst 21 år – bevirker at ansøgere til politiet tendentielt er mere afklarede omkring deres valg. En del af tvivlerne blandt kvinder på session udtrykte således ønske om at søge ind til politiet på et senere tidspunkt. Med tiden – og eventuelt med optagelse på værnepligtstilignende vilkår – ser det således ud til at tvivlerne opnår en del af den afklaring, de oprindeligt søgte. En del af sergenteleverne kunne således genkende sig selv i billedet af den uafklarede ansøger til værnepligtstilignende vilkår. Der er derfor et stort potentiale i disse kvinder, hvis de vel at mærke får indfriet de forventninger om personlig udvikling og afklaring, som får dem til at søge forsvaret i første omgang.

4.3 Den målbevidste

Den sidste type vi skal møde, har vi valgt at kalde den målbevidste. I forhold til eventyreren og den tvivlende, er den målbevidste lidt ældre og forholdsvis afklaret omkring sit erhvervsvalg. Hun stiler på dette tidspunkt i sit liv målrettet efter enten en karriere i forsvaret eller optagelse i politikorpset. Hun ved hvad der kræves for at nå sit mål, er stædig og giver ikke op før hun har nået det. Den målbevidste har som regel en gymnasial baggrund, men kan også have en 10. klasse eller en håndværksmæssig uddannelse bag sig. Lidt over en fjerdedel af de adspurgte kvinder kan siges at være målbevidste.

DEN MÅLBEVIDSTE

Johanne er 21 år og fra en større by. Hendes mor er socialpædagog og faren er styrmand. Johanne har taget en studentereksamen og en 1-årig HH, og har længe vidst at hun gerne ville have en lederuddannelse. Hun vil gerne

have et arbejde hvor hun bliver klogere og bedre både fagligt og socialt. På HH var der nogle af underviserne, der havde en militær baggrund og dér hørte hun om uddannelsen til reserveofficer. Hun ved meget om forsvarets forskellige uddannelser, og synes der er mange tiltalende muligheder.

Hun har allerede været til optagelsesprøve som reserveofficer og klarede sig godt. Den fysiske prøve var meget nem, og hun er ellers ikke en, der dyrker meget sport. Men hun ved godt at det forventes at hun træner sig op, når hun først starter på uddannelsen. Hun er lidt af et konkurrencemenneske, så det bliver nok ikke noget problem. Hun forventer også at de første par måneder som rekrut bliver et fysisk og psykisk pres, men véd at selve uddannelsen til officer er så meget mere end det. Som hun siger: "Jeg blev tiltrukket af at man får en uddannelse hvor man kan kombinere fysisk træning, fysiske oplevelser med planlægning og intellektuelt arbejde - det synes jeg er en god blanding."

Johanne vil gerne ind til kamptropperne, for det skal ikke være for nemt, så gider hun nemlig ikke. Der skal være nye og sværere opgaver hele tiden. Hun vil gerne overskride sine egne grænser og knokle for det. Johanne er parat til at forsvare sit land, og faktisk vil hun også gerne udsendes med Den Internationale Brigade. Om hun på længere sigt bliver i forsvaret og uddanner sig til linjeofficer, eller om hun prøver lykken i erhvervslivet, ved hun endnu ikke. Men hun er overbevist om at der er gode karrieremuligheder både indenfor og udenfor forsvaret, og at hun vil have et job hvor der er en god vekselvirkning mellem praktisk og intellektuelt arbejde.

4.3.1 Praktisk og brugbar udannelse

En helt afgørende forskel i forhold til de to foregående profiler var graden af afklarethed omkring fremtiden blandt de målbevidste kvinder. En anden markant forskel var, at næsten samtlige af de målbevidste kvinder havde kendskab til enten politiet eller forsvaret gennem en person i deres nærmeste omgangskreds. Én havde en bror, der havde været i Jægerkorpset, en andens svoger var officer, en tredjes gudfar var politi-

betjent og en fjerdes veninde havde været i Beredskabskorpset. Derudover havde en del af kvinderne været i praktik i forsvaret, hvorigennem deres interesse enten var startet eller blevet bekræftet.

Disse kvinder var velorienterede om hvilken vej de skulle gå for at nå deres mål, hvad enten de søgte ind til forsvaret som springbræt til noget andet eller de søgte forsvaret i sig selv. En del kvinder med den målbevidste profil brugte forsvaret som springbræt for en videre karriere. En kvinde fortalte for eksempel at hun gerne vil kvalificere sig til sygeplejerske, og regnede med at en værnepligt i saniteten vil give hende de nødvendige point.

Derudover udtrykte cirka halvdelen af de målbevidste kvinder, at de på længere sigt ville søge ind til politiet. I forbindelse med session forklarede en ung kvinde om forbindelsen mellem en værneret og politiuddannelsen:

Hvis jeg tager en værneret vil det måske være nemmere for mig at komme ind til politiet. Det er nok godt at have med i rygsækken – så har man prøvet disciplinen og motionen og det hele. Jeg har snakket med politibetjente til messer, og de siger at det er en god idé at gå den her vej først.

En anden kvinde, der også ville søge optagelse ved politiet, havde en meget klar plan for at være så velforberedt som muligt når hun blev gammel nok til at søge – hun ville ind i forsvaret, derefter ud at rejse og så på Ollerup højskoles 12-ugers forberedelseskursus til politiet. Hun ville gerne i Beredskabskorpset for at kunne falde tilbage på at blive brandmand, hvis hun ikke kunne komme ind til politiet. Andre kvinder ville gerne ind til militærpolitiet for ad den vej at kvalificere sig til optagelsesprøven ved politiet. Kvinderne, der enten ville søge eller havde søgt optagelse ved politiet, var generelt midt i tyverne og som sagt meget afklarede omkring deres karrierevalg. En af dem fortalte om baggrunden for sit valg:

Jeg vil gerne have et arbejde der er fysisk og jeg vil gerne have et arbejde der er fagligt, og et arbejde, der udfordrer mig psykisk. Hvor får man det henne? Det får jeg i hvert fald inde ved politiet, det ved jeg.

Der er således for de målbevidste kvinders vedkommende mange fællestræk mellem ansøgere til politi og forsvar: Disse kvinder søger et erhverv, hvor faglige udfordringer er kombineret med et fysisk aktivt arbejde.

Den anden halvdel af de målbevidste kvinder søgte ind til forsvaret, fordi de ville gøre karriere i forsvaret. De var tiltrukket både af de mange forskellige muligheder indenfor det militære system og af de muligheder der også åbnede sig med en mellemlider eller en lederuddannelse:

Så er der også mulighed for at få en god karriere i det private erhvervsliv. Private virksomheder vil meget gerne have reserveofficerer eller linjeofficerer. (kvinde 1)

Jeg kunne godt tænke mig en lederuddannelse.. nu er jeg karriereminded på den måde at jeg prioriterer indholdet og ikke lønnen. Det skal være et arbejde der motiverer mig, og som er sjovt, som jeg kan lide og som jeg får noget ud af. Og jeg tror militæret har noget at byde på dér. Fordi de er så praktisk orienterede i deres uddannelser. (kvinde 2)

De mange uddannelsesmuligheder blev ofte nævnt af kvinder som havde orienteret sig bredt i forsvaret som organisation. De målbevidste kvinder blev især tiltrukket af kombinationen mellem fysiske og faglige udfordringer. Hvad angik forsvaret, fremhævede de ikke som eventyrerne de aspekter som handlede om øvelser i terrænet. De var snarere tiltrukket af at det var en del af jobbet at holde sig i form. Nogle af de målbevidste søgte ind på værnepligtstilignende vilkår for at få det hele "nedefra", men deres indstilling til den mere "soldateragtige rekruttid" var at den nok skulle blive udfordrende og interessant, men også at den skulle overstås for at man kunne komme til det egentlige og mest betydningsfulde: Uddannelsen som leder eller mellemlider. At få et større ansvar og derigennem at udvikle sig personligt såvel som fagligt.

4.4 Opsummering

- På baggrund af undersøgelsen kan man konkludere, at regional baggrund ikke spiller en væsentlig rolle – kvinder fra by og land tiltrækkes i lige høj eller lille grad af politi og forsvar. Faktorer af større betydning, såsom forskel i uddannelsesmæssig baggrund, vil blive behandlet i næste kapitel.
- Lidt under en fjerdedel af de adspurgte kvinder kan siges at være “eventyrere”. De har en gymnasial baggrund, forventer at bruge nogle år på at prøve nogle forskellige ting og er mest at finde på optagelsesprøve ved forsvaret. De har høje forventninger om og stiller store krav til det, de giver sig i kast med. Eventyrerne er ikke umiddelbart interesserede i en forsvarsmæssig karriere, men alligevel er muligheden for at de gør karriere i forsvaret stor. Disse unge opfatter nemlig forsvaret som en vigtig institution, hvis ærinde i forhold til at kunne forsvare freden både nationalt og internationalt, de gerne tilsluttede sig. De kraftigste motivationsfaktorer for eventyrerne er de oplevelser og udfordringer, forsvaret byder på.
- Lidt over halvdelen af de adspurgte kvinder kan siges at tilhøre “tvivlerne”. De har afsluttet enten 9. eller 10. klasse og leder efter at føle sig til rette i et erhverv. Disse unge tiltrækkes af forsvarets og politiets autoritære ledelsesstil, men forsvaret appellerer særligt til dem i kraft af at repræsentere et alternativ til de kundskaber, de kunne eller havde prøvet at tilegne sig gennem andre uddannelsesstilbud. Forsvaret bliver ikke kun forstået som et uddannelses- eller erhvervsvalg, men i lige så høj grad som et middel til personlig udvikling. Det er karakteristisk, at tvivlerne betoner den forventede udvikling ved de arbejdsmæssige udfordringer, de vil blive stillet overfor. Der er et stort potentiale i disse kvinder, hvis de får indfriet de forventninger om personlig udvikling og afklaring, som får dem til at søge forsvaret i første omgang. De mere politimæssigt interesserede kvinder blandt tvivlerne fremhæver – udover muligheden for et afvekslende arbejde – især de sociale og spændingsfyldte aspekter ved politiarbejdet som særligt tiltrækkende.
- Lidt over en fjerdedel af de adspurgte kvinder kan siges at være målbevidste. Fællestræk mellem ansøgere til politi og forsvar var for de målbevidste kvinders ved-

kommende, at de var både ældre og mere afklarede omkring deres erhvervsvalg end både eventyrerne og tvivlerne. Derudover søger disse kvinder et erhverv, hvor faglige udfordringer er kombineret med et fysisk aktivt arbejde. Den målbevidste har som regel en gymnasial baggrund, men kan også have en 10. klasse eller en håndværksmæssig uddannelse bag sig. Næsten samtlige af de målbevidste kvinder har kendskab til enten politi eller forsvar gennem en person i deres nærmeste omgangskreds. De mange uddannelsesmuligheder ved forsvaret blev ofte nævnt af målbevidste kvinder.

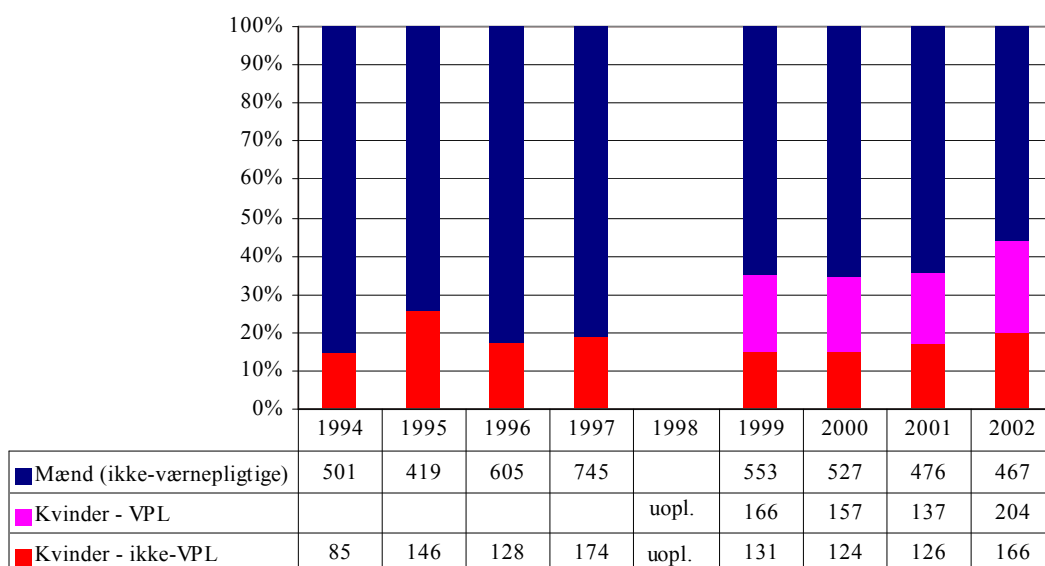
Kapitel 5:

Rekrutteringsstrategier og -tiltag ved forsvaret

5.1 Kvinder på værnepligtslignende vilkår

Tilgangen af kvinder til forsvaret er som omtalt tidligere steget betydeligt efter introduktionen af de værnepligtslignende vilkår for kvinder. I sidste kapitel så vi, hvordan mange kvinder bruger ordningen til at finde ud af om forsvaret i det hele taget er noget for dem, og man kan derfor forvente at et væsentligt rekrutteringsgrundlag for konstabler, befalingsmænd og officerer i fremtiden vil være at finde blandt de kvinder, der søger en værneret. Her skal vi se lidt nærmere på den rent talmæssige fordeling og udvikling:

Figur 4: Antal antagne (alle kategorier bortset fra mandlige værnepligtige) fordelt på køn 1994-2002



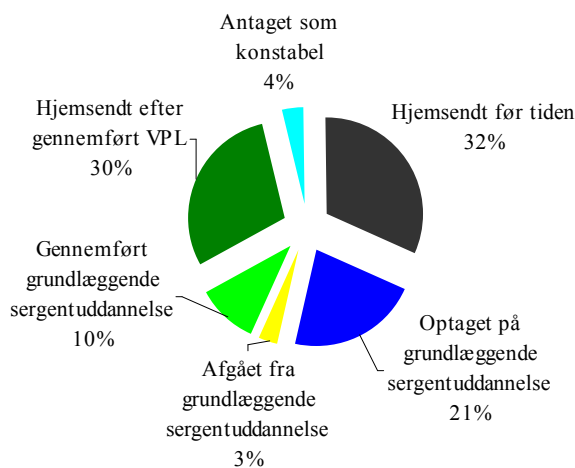
Anm.: Kvinder-VPL omfatter kvinder antaget på værnepligtslignende vilkår. Kvinder-ikke-VPL omfatter kvinder antaget til uddannelse som konstabler, befalingsmænd og officerer.

Kilde: Egen beregning på baggrund af oplysninger fra Forsvarets Værnepligt og Rekruttering.

Figur 4 viser hvor mange kvinder og mænd der er blevet antaget af forsvaret i årene 1994-2002. Det er vigtigt at påpege, at de mandlige værnepligtige ikke indgår i figuren, men at den blå søjle henviser til det antal mænd der antages til uddannelse som konstabel, befalingsmand eller officer.

I 1998 mere end fordobles antallet af kvinder antaget til tjeneste i forsvaret, og indførelsen af den kvindelige værneret har altså haft en overordentlig positiv indvirkning på antallet af kvinder i forsvaret. Trækker man antallet af kvinder på værnepligtslignende vilkår fra det samlede antal af kvinder antaget af forsvaret, ser man, at antallet af kvinder antaget til forsvarets øvrige uddannelser i de sidste 10 år med en enkelt undtagelse har ligget på mellem 10 og 20 procent af det samlede optag. Indførelsen af den kvindelige værneret kan derfor ikke umiddelbart siges at medføre et tilsvarende fald på andre uddannelser i forsvaret. Tværtimod er forventningen, at det stigende antal kvinder på værnepligtslignende vilkår vil medføre en stigning i antallet af kvinder længere oppe i systemet, men det er endnu for tidligt at udtale sig om hvorvidt dette vil ske. De seneste tal fra Hæren giver dog et fingerpeg om hvad der sker med kvinder på værnepligtslignende vilkår:

Figur 5: Bevægelser blandt indkaldte kvinder på værnepligtslignende vilkår i 2002 (Hæren)



Kilde: Egen beregning på baggrund af oplysninger fra Forsvarets Værnepligt og Rekruttering.

Der er to ting at bemærke omkring figur 5, nemlig den store andel kvinder på værnepligtstilsvarende vilkår, der optages på sergentuddannelsen (34 %, hvoraf 21 % på afrapporteringstidspunktet stadig var i gang med uddannelsen), og den store andel af kvinder, der hjemsendes før tiden (32%). Den første tendens er positiv set i lyset af forsvarrets overordnede mål om at der skal flere kvinder ind på alle niveauer i organisationen. Den anden tendens er mere problematisk. Selvom figuren blot er baseret på opgørelsen for et enkelt år, er der noget der tyder på at forsvaret, udover at have et problem med at tiltrække et tilstrækkeligt antal af kvinder, også har et problem med at fastholde kvinderne, når de først er kommet ind i forsvaret. Blandt både sergenteleverne og officerskadetterne i undersøgelsen var indtrykket at langt flere faldt fra – her udtrykt af én af dem:

Det var lidt knald eller fald, da jeg søgte ind, og det kan man også lidt mærke på de piger der kommer ind. Altså 50 procent af de piger der søger og kommer ind, de falder fra. Det siger statistikken. Inden de 3 første måneder er gået. Det er ikke hvad de havde forventet. Det er altså ikke ligesom i "Piger i trøjen".

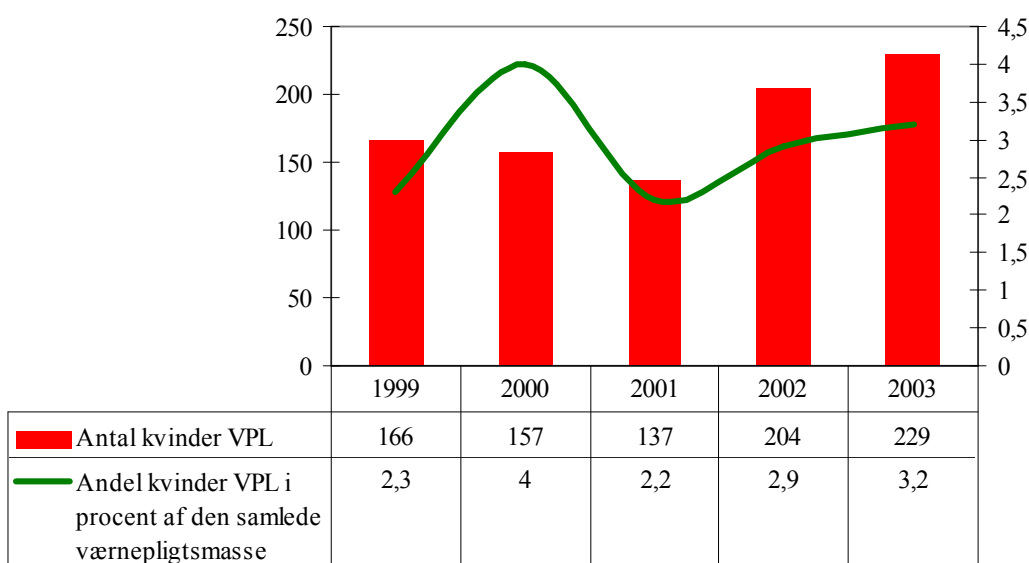
Skyldes frafaldet bristede forventninger har kvinderne ikke haft en realistisk billede af livet i forsvaret – eller Hæren – inden de startede. Indenfor Flyvevåbnet og Søværnet er der i samme år kun enkelte kvinder, der falder fra i løbet af værneretten, men her er antallet af kvinder til gengæld så lille, at man ikke kan generalisere på baggrund af dem. Det kunne være nyttigt for forsvaret at afdække baggrundene for den høje hjemsendelsesprocent. Selvom nærværende rapport behandlede kvindernes forventninger og forestillinger indgående i sidste kapitel, kan de høje frafaldsprocenter dække over alt fra fysiske problemer over tilskadekomne til ikke indfrie forventninger, og det kunne derfor være vigtigt at finde ud af de præcise årsager til frafaldet – både hvis man vil rekruttere mere hensigtsmæssigt, og hvis man vil være bedre til at fastholde de unge.

5.1.1 Session

Kvinder, der søger ind på værnepligtstilsvarende vilkår skal på en særskilt session, der finder sted ved Forsvarets Værnepligt og Rekruttering (FVR). Her gennemgår de en løbetest, der er obligatorisk for kvinder, hvorimod mænd på session kun skal gennem-

gå en løbetest, hvis de er blevet erklæret 'begrænset egnede' til at aftjene værnepligt. En anden forskel fra mændenes session er, at kvinderne får et foredrag af en kvindelig ansat ved FVR, hvilket vi vender tilbage til lige om lidt.

Figur 6: Antallet af kvinder på værnepligtslignende vilkår (VPL) og andelen af VPL i procent af den samlede værnepligtsmasse 1999-t.o.m. medio oktober 2003



Kilde: Egen beregning på baggrund af oplysninger fra Forsvarets Værnepligt og Rekruttering.

Figur 6 viser at kvinderne udgør en betydelig del af det samlede antal værnepligtige, og selvom vi ikke har de præcise tal på fordelingen af disse kvinder på regimentter og kaserne, må man formode at langt de fleste mænd vil skulle aftjene deres værnepligt sammen med kvinder. I denne forbindelse er det værd at bemærke at ordet "kvinde" overhovedet ikke optræder i de to foldere, der sendes ud til alle indkaldte til session.⁷ Hverken i den 12-siders folder, som omhandler spørgsmål man måtte have før selve

⁷ De nyeste udgave af disse foldere findes på Indenrigsministeriets hjemmeside www.im.dk under „Session og Værnepligt“.

sessionen eller den 48-siders folder/publikation, der "giver svar på mange spørgsmål i forbindelse med afholdelsen af session samt aftjening af værnepligt" (Indenrigsministeriets hjemmeside).

Man kunne i en eller begge af disse to foldere, som alle landets mænd modtager omkring deres 18 års fødselsdag indføre et afsnit med oplysninger om kvinder på værnepligtslignende vilkår eller generelt om kvinder i hæren, og hvordan man forventer at de mandlige værnepligtige skal forholde sig til disse. Specielt lader det til at der er et stort behov for *både* mænd og kvinder i forsvaret – befalingsmænd/kvinder såvel som menige – at få afklaret hvilke særskilte rettigheder kvinderne har. Derudover kunne forsvaret med fordel indføre en fælles session for mænd og kvinder.

Under det førømtalte foredrag på kvindernes session oplyses de om forhold ved det militære liv, der er anderledes for kvinder. Blandt andet oplyses de om at de som kvinder skal være ekstra opmærksomme på at undgå 'ubehagelige rygtedannelser' ved for eksempel at 'være sammen med mange fyre'.

Mange af kvinderne i undersøgelsen fremhævede at de søgte ind i en mandeverden, fordi de ikke brød sig om kvinders "tendenser til hønsegård og sladder" – så foretrak de at arbejde sammen med mænd, som de opfattede som mere direkte i deres kommunikationsform og dermed bestemt *ikke* sladrede. Både denne og andre undersøgelser (se f.eks. Berggren 2002) viser at tendensen til rygter om militære kvinders 'løsagtighed' er reel nok, men det er paradoksalt at kvinder tilsyneladende i så høj grad skal passe på deres rygter i forsvarets mandeverden – for hvor kommer den 'ubehagelige rygtedannelse' fra? Den sensitivisering af kønsforskelle man foretager med foredraget for kvinder på session kunne med fordel udvides til et fælles foredrag for begge køn på session, eller til et foredrag for mænd på session om kvinder i forsvaret.

Derudover er der noget, der tyder på at også mandlige overordnede tit er i tvivl om hvad kvinder rent praktisk har af specielle rettigheder, her udtrykt af en kvindelig officer:

Mandlige sergenter er tit usikre på at skulle svare på "kvinde" spørgsmål – mændene har problemer med at tackle det når man får menstruation på øvelse eller hvad vi må og ikke må til fysisk udvikling og træning. I stedet for at mændene også var en lille smule oplyst om de her ting – det eneste de stort set får at vide omkring det med pigerne er, at de ikke må komme i den bygning hvor pigerne bor.

5.2 Information og oplysning til kvindelige ansøgere

En af de vigtige aktører i implementeringen af forsvarrets politik om at rekruttere flere kvinder er Forsvarets Værnepligt og Rekruttering (FVR). Det er dem, der møder de kvindelige ansøgere først, og vil oftest være dem, der rådgiver kvinderne om valg af uddannelses- og tjenestested samt hvilke muligheder, de har. Betydningen af responsen og rådgivningen fra FVR kan derfor ikke understreges nok.

Med hensyn til responsen på potentielle kvindelige ansøgere, er der i forbindelse med indførelsen af den kvindelige værneret i 1998 sket store ændringer i arbejdsgangen, hvad angår kvindelige ansøgere til forsvaret i det hele taget. For eksempel er FVR blevet hurtigere til at respondere på kvindelige ansøgere. En kvindelig ansat i forsvaret udtalte i den forbindelse:

Da jeg søgte ind til forsvaret måtte jeg ringe flere gange for at høre hvad der skete, og der gik 9 måneder før jeg fik tilsendt så meget som et ansøgnings-skema.

På nuværende tidspunkt sker ekspeditionen af brochurer, materialer og ansøgnings-skemaer meget kort efter en henvendelse – både når man henvender sig personligt og når man bestiller materiale via nettet. Dette blev bekræftet af kvinderne på session, der alle havde modtaget informationsmateriale og ansøgnings-skemaer indenfor et par dage efter deres henvendelse til forsvaret. Denne ændring er et vigtigt signal om at man tager kvindelige ansøgere alvorligt.

Derudover møder FVR potentielle ansøgere gennem forskellige hvervekampagner og -arrangementer, og deltager i studieorienterede møder. Et forholdsvist nyt tiltag er den såkaldte uddannelseskaravane, hvor FVR over en 2-årig periode kommer ud på samtlige af landets gymnasier for at promovere forsvaret. For nylig er forskellige tekniske skoler inddraget i en tilsvarende ordning. Derudover afholder FVR flere steder i landet et par gange om året arrangementet "Soldat for en dag" for interesserede piger/kvinder. Dette er inspireret af det svenske forsvar, der tilbyder piger/kvinder en mini-værnepligt på to dage.

Et andet nyligt tiltag er det, at der altid er mindst én kvinde og én person med anden etnisk baggrund end dansk med på uddannelseskaravane, messer og lignende arrangementer. Det skal dog overvejes hvordan man ønsker at promovere disse minoritetsrepræsentanter – er det nok at de er med som henholdsvis kønsmæssig og etnisk minoritet, og er man fra forsvarets side bevidst om hvad man ønsker disse repræsentanter skal signalere? Ved én af fokusgruppe interviewene opstod der en længere diskussion om den kvinde, de alle kunne huske havde været på deres respektive uddannelsessted. Én af de unge kvinder bemærkede:

Hende kvinden der var hos os virkede også useriøs – hun havde ikke nogen uddannelse og det virkede latterligt, for det var lidt som om det var en kvinde man slet ikke kunne se op til. Hun snakkede bare om at hun havde fået løn for at komme ud og grave nogle huller. Hun havde ikke nogen decideret uddannelse og det diskuterede vi bagefter. Det havde været federe hvis der var kommet en kvindelig officer, som man sådan kunne se op til.

Denne kommentar ligger i tråd med indsigten fra kapitel 3 om betydning af synlige rollemodeller.

Afslutningsvis vil vi kommentere lidt på den generelle karakter af FVR's rådgivning til interesserede kvinder. Med hensyn til rådgivning fra FVR er det vigtigt at huske på at forsvaret er en meget vidtfavnende og forgrenet organisation, og at mulighederne er mange! Mange potentielle ansøgere til forsvaret udtrykte, at det var "svært" og "uoverskueligt" på baggrund af forsvarets brochurer at finde rundt i uddannelsesmulighederne

indenfor de forskellige værn og ved de mange forskellige regimenter. De kvindelige ansøgere til forsvaret er sjældent klar over præcist hvor de vil hen i forsvaret (udover en meget klar idé om hvilket værn de vil ind i), og derfor bliver den umiddelbare rådgivning de får fra FVR ekstremt betydningsfuld. Her fortæller tre militære kvinder om deres oplevelser med rådgivningen fra FVR:

Jeg vidste lige hvor jeg ville hen i forsvaret, dengang jeg søgte ind – men der blev det sagt “nej men det er altså ret hårdt og det er tungt at bygge broer og sådan noget”, og så måtte jeg sige at “det er jeg da ligeglad med. Jeg skal til ingeniørerne og sådan er det bare”. Men der var den der holdning på forhånd, at jeg skulle være ved forsyningstropperne, og der havde jeg det sådan “lad mig dog selv bestemme det. Jeg ved godt, at det er tungt og fysisk hårdt, det er jeg da godt klar over.”

FVR var rigtig behjælpelige synes jeg – jeg ville først søge ind som marineelev, og så fik de mig overbevist om at jeg ligeså godt kunne blive officer, hvis jeg gerne ville blive. Det var et godt råd. Nu får jeg hurtigere en bedre uddannelse.

Jeg ville i kamptropperne, og de anbefalede at jeg skulle til støttetropperne, og fordi jeg ikke vidste særlig meget om det og de radede mig til det, så tænkte jeg “nå men så gør jeg da det”. Hvis de radede mig til det måtte der jo være en mening med det, hvor jeg bagefter har fundet ud af, at der var ikke nogen grund til at de gik ind og radede mig. De kunne have gjort mig opmærksom på at det var hårdere, men ikke vejlede mig så klart til at gå i støttetropperne, fordi jeg ikke havde den viden om det som måske skulle til, når jeg kom lige fra gaden af. Så de mere valgte for mig end jeg selv valgte.

5.3 Opsummering

- Forsvaret har de seneste år iværksat nogle meget omfattende initiativer for at rekruttere flere kvinder, hvorimod politiet synes at arbejde mindre målrettet – til gengæld har politiet større succes med at tiltrække kvinder! Årsagerne til denne forskel skal

søges i de unge kvinders forestillinger om og forventninger til at arbejde i de to organisationer.

- Forsvaret kunne med fordel iværksætte en undersøgelse af det høje antal frafaldne blandt kvinder på værnepligtstilsvarende vilkår - hvorfor falder disse kvinder fra, og hvordan kan man imødegå dette?
- Kvinder udgør omkring 3% af den samlede værnepligtsmasse. Der synes at være mangel på oplysning til mandlige værnepligtige om de kvindelige værnepligtiges vilkår og rettigheder i forsvaret, hvilket i høj grad skyldes at ordningen er forholdsvis ny og at kønnene for eksempel stadig er adskilt ved session. Et afsnit i sessionsfolderne om kvinder i forsvaret - hvilke rettigheder/specielle krav har de og hvorfor - ville afhjælpe mange misforståelser og mistanke om at specielle hensyn hjælper kvinderne frem på bekostning af deres mandlige kolleger på samme niveau.
- Den oplysning omkring kønsforskelle man foretager med foredraget for kvinder på session, kunne med fordel udvides til et fælles foredrag for begge køn på session, eller til et foredrag for mænd på session om kvinder i forsvaret.
- Den rådgivning og vejledning kvinder får fra Forsvarets Værnepligt og Rekruttering har afgørende for disse kvinders første karrieremæssige beslutninger, og det er derfor vigtigt at man fra FVR's side er ekstremt opmærksom på og enige om karakteren af denne rådgivning.

Kapitel 6:

Kønnede forhold i politi og forsvar

6.1 Synlighed og betoningen af fysisk styrke

Både politiet og forsvaret har åbnet dørene for kvinder efter gennemførelse af forsøgsordninger, og kvinder har siden spredt sig ud i alle forgreninger af de to organisationer. Integreringen af kvinder i de to organisationer er sket gradvis og som følge af en generel samfundsmæssig holdningsændring til og fokus på ligestilling. Generelt set har holdningen været præget af en accentuering af kvinders svagere fysik, og dermed en skepsis overfor om kvinder rent fysisk kunne klare arbejdsopgaverne i de to organisationer. Der er nogle karakteristiske fælles vilkår ved at være kvinde i de to organisationer, der udspringer af to ting: At kvinder i de to organisationer er en meget synlig minoritet, samt at kvinderne ofte skal overbevise både sig selv, sine kolleger og sine foresatte om at man sagtens kan klare de fysiske krav.

Indenfor begge organisationer er kvindernes dagligdag præget af at de udgør en meget synlig minoritet, og at den herskende arbejdskultur tillægger fysisk styrke meget stor værdi. På et seminar afholdt af Tænketanken vedrørende Kvinder i Forsvaret betegnede en række kvinder selv disse to karakteristika som henholdsvis *akvariefisk-syndromet* og *200%-reglen* (Tænketanken 2002).

Akvariefisk-syndromet skal forstås som at kvinder, fordi de er så synlige en minoritet i det daglige arbejde på politistationer og kaserner, også bliver lagt mere mærke til. Der kan være både positive og negative effekter af denne form for synlighed – på den ene side opleves det af en del kvinder som at de dermed har større chance for at udmærke sig positivt, mens det på den anden side også opleves som at de også i højere grad udstilles negativt, hvis de for eksempel begår en fejl. En kvindelig sergentelev udtaler:

Lige meget hvad du gør, ikke, hvis du laver én fejl, så er det kvinderne generelt, der laver fejl, og det er måske en fejl, som der er ti drenge der har lavet, uden at det er blevet bemærket ordentligt. Lige så snart der er én kvinde der gør det, så er det os *alle sammen* der gør det, og vi gør det *hver* gang. Sådan er det hver gang, det er bare noget vi må finde os i og det kan man ikke lave om på!

200%-reglen henviser til at kvinderne i de to organisationer ofte føler, at de skal vise at de lever op til, og helst kan lidt mere, end deres mandlige kolleger for at bevise deres værd på arbejdspladsen (se blandt andet Berggren 2002, Faber og Mogensen 2003, Fielding 1994, Ivarsson 2002). Litteraturen på området viser i hvor høj grad at der både i politi og forsvar er en tendens til at det fysiske område bliver gjort til det, man måler hinanden på. For eksempel beskriver Kotnis (2002:3-11) hvordan kasernekulturen blandt menige er domineret af at status opnås gennem demonstration af udholdenhed, overblik, fysisk overskud og viljestyrke, typisk i forbindelse med marcher og øvelser. Spørgsmålet er dog i hvor høj grad fysisk styrke (i forhold til for eksempel intellektuel formåen) er afgørende for at kunne gøre karriere indenfor de to organisationer. Det skal understreges, at 200%-reglen lige så meget er et resultat af kvindernes **egne** ambitioner om at vise at de i hvert fald er lige så gode som mændene.

I undersøgelsen påpegede en gruppe kvindelige officerskadetter fra forskellige regimenter, at de havde meget forskellige oplevelser af hvordan det var at være kvinde i militæret. Forventninger til og forestillinger om kvindelige soldater var i høj grad afhængig af om den pågældende kaserne havde erfaring med kvinder i militæret. Officerskadetternes forskellige oplevelser tydede endvidere på, at hvor der ikke havde været kvinder før, blev kvinderne mødt med skepsis i forhold til om de rent fysisk ville kunne klare uddannelsesforløbet. I lige så høj grad oplevede de accept, når de havde bevist, at det kunne de sagtens. Kvindelige betjente fortæller om lignende oplevelser:

Vi har en indsatsdeling heroppe, hvor jeg var en periode som den eneste kvinde. Der blev der rynket noget på næsen af, hvad jeg skulle der. Og der følte jeg, at jeg skulle kæmpe for at blive hængende. Der er skepsis fra star-

ten af. (...) Det var det samme, da jeg skulle i uropatruljen. "Nå, hvordan mon det nu kommer til at gå!?" (Faber og Mogensen, 2003: 87)

Faber og Mogensen (2003:85-87, 90-91) påpeger endvidere, at kvinder ansat på stationer, hvor der før kun har arbejdet mænd, i høj grad kommer til at fungere som modeller for hvordan "kvinder er" som politibetjente.

For både politi og forsvar gælder det altså, at man gennem tiden på flere og flere arbejdsområder tester hvad kvinderne kan og derigennem udvider "repertoiret" for hvor de kan søge ansættelse. På denne måde kommer foregangseksempler indenfor både politi og forsvar i alle forgreninger af de to organisationer til at spille en stor rolle. Historisk set er det således ikke blevet taget for givet *på forhånd* at kvinder kunne klare de pågældende arbejdsindsatser, men har det først vist sig at de kan det, accepteres de på den pågældende arbejdsplads.

I dagligdagen på politistationer og kaserner sker der dog stadig en del 'sortering' i forhold til køn, som er i modstrid med vedtagne politik. F.eks. fortæller kvindelige betjente at det på nogle stationer fortsat er "en mere eller mindre alment accepteret regel, at to kvinder som udgangspunkt ikke kører patrulje sammen" (Faber og Mogensen, 2003:88). Et andet eksempel kommer fra en sergent i forsvaret:

De vil ikke have kvinder som kanonføde - jeg er lige selv røget over i et andet kompagni og det er jeg slet ikke tilfreds med. Det jeg er uddannet til, nemlig sektionsfører på oprettelse - jeg har papirerne til det, men de har flyttet to andre drenge fra et kompagni over til mit kompagni og så mig tilbage til deres - for at jeg kan sidde på et kommandokontor, og det er kun fordi jeg er pige. Det er jeg bare **slet** ikke tilfreds med.

Et mindre antal kvinder udtrykte ønske om at kunne komme ind ved Gardehusarregimentet i Slagelse. Det var kvinder, der var vant til at omgås heste og som havde redet en stor del af deres liv. En af dem, der senere havde valgt en karriere som officer i Søværnet, udtrykte stor undren over at der tilsyneladende var så lang ventetid for kvinder, hvad Gardehusarregimentet angik:

Jeg hørte, om jeg ikke kunne komme ind til Gardehusarerne, men der er altså års ventetid for kvinder. Og så tager de en masse unge fyre ind som ikke ved noget om heste – mens der er tre års ventetid for kvinder! Det kan jeg ikke forstå hvis de gerne vil have flere kvinder ind.

Forsvarets Værnepligt og Rekruttering (FVR) bekræfter at Hesteeskadronen ved Gardehusarregimentet i Slagelse, der optager hold af 30 rekrutter fire gange årligt, kun optager 6 kvinder på hvert hold. Ifølge FVR skyldes denne specielle regel det "fysiske hårde arbejde" ved Hesteeskadronen.

6.2 Ambivalens i forhold til og blandt kvinder

En omfattende svensk undersøgelse af holdninger til kvindelige officerer og værnepligtige blandt mænd i militæret viser at der hersker en omfattende ambivalens både omkring og blandt militære kvinder (Ivarsson 2002). Dette fund er ikke særskilt for Sverige, men bekræftes af blandt andet amerikanske og israelske undersøgelser (Ivarsson, 2002:30, 36-38), og kan også spores i denne undersøgelses interviewmateriale. Den nyeste undersøgelse af kvindelige politibetjente i Danmark er foretaget af to sociologer fra Ålborg Universitet, og er en sammenligning mellem mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes oplevelser og håndteringer som kønsmæssige minoriteter i et fag (Faber og Mogensen 2003). Denne undersøgelse understreger yderligere den ambivalens, der hersker omkring kvinder i typiske mandefag.

Tendensen er tydeligst hos forsvaret, der først for nylig har indført kønsdifferentiering på de fysiske krav. Det ejendommelige er den modstand de militære kvinder møder dette tiltag med. Og det er den ambivalens, der hersker blandt kvinderne: At de ikke ønsker at blive set som kvinder, men i høj grad stiler mod at blive accepteret som "en af drengene". En kvindelig sergentelev udtaler, at grundlæggende skulle der ikke være forskel på kvinder og mænd i det danske forsvar, og at hun ville ønske at man afskaffede særskilte rettigheder og privilegier for kvinderne.

Som nævnt var der stor forskel på hvordan kvinderne i undersøgelsen var blevet mødt og modtaget ved forskellige regimentter i forsvaret. Forskellene kunne dreje sig om helt

praktiske ting, såsom regimentets praksis for indkøb af uniformsudstyr eller de overordnede viden om hygiejniske særregler for kvinder på øvelse. Som én af de unge kvinder udtalte:

Det kommer meget an på hvad der er tradition for i regimentet, for jeg har været ved et kompagni hvor de ikke var vant til kvinder, og hele tiden spurgte om jeg kunne eller ville det ene eller det andet (officerskadet).

Ifølge hende og mange andre af kvinderne i denne undersøgelse, var specielle hensyn til kvinder – som f.eks. retten til i forbindelse med øvelser at gå i bad en gang dagligt – en hæmsko for kvinderne, fordi der ikke var særlig mange befalingsmænd eller menige der vidste, hvad kvinderne egentlig måtte, hvilket førte til at “mændene tror kvinderne må alt og kommer nemmere til alting, og det gør det meget sværere for os at blive respekteret på lige fod med de andre”. En kvinde sagde:

Der er dem af den gamle generation, hvor kvinderne er dukket op mens de var i hæren, og forandringer er altid svære, ikke, men jeg synes faktisk næsten at de værste det er nogle af de unge, nogle af vores drengeskolleger og dem vi går i klasse med, som bare har den der forstokkede holdning med at kvinder ikke hører til i forsvaret, og at det er mandearbejde. Det er fordi de er meget unge, og de har ikke gidet at finde ud af factsene og hvad der rent faktisk foregår, og så bliver de bare ved med at holde fast i den der mening om kvinder – og det mener jeg er ren og skær uvidenhed.

En del af de adspurgte kvinder som allerede var i gang med en militær karriere påpegede ligesom den her citerede kvinde, at det specielt var blandt andre menige at de havde mødt holdninger som at de som kvinder kom nemmere til alting, fordi der blev taget specielle hensyn til dem. Der virker altså ikke umiddelbart til at være overensstemmelse mellem holdningen blandt nye rekrutter og forsvarets ledelse hvad angår kvinders integration i forsvaret. Meget tyder således på at der ikke alene er behov for oplysning til menige mænd i militæret (som påpeget i kapitel 4), men at der generelt er et oplysningsbehov på de lavere niveauer i det militære hierarki hvad angår kvinders integrering og rettigheder i forsvaret. Dette indtryk stemmer godt overens med under-

søgelse i Sverige, der påviser, at attituderne til militære kvinder er hårdest på de niveauer hvor konkurrencen er størst (Ivarsson, 2002:33). Men som én af kvinderne i undersøgelsen påpeger:

Forsvaret er ikke én samlet organisation – og derfor nytter det ikke at vedtage noget ovenfra uden en debat hvor alle indgår lige.

Blandt kvindelige politibetjente genfinder man tendensen til at prøve at undgå de negative effekter af akvariefisk-syndromet:

De kvindelige betjente ønsker ikke at skille sig ud, idet de oplever at synlig kvindelighed tendentielt forbindes med "ikke-faglighed", og at de således bliver bedre accepteret i politirollen, hvis de [...] lægger en dæmper på deres kvindelighed. [...] i stedet tilstræber de at være en del af en helhed, ikke at være noget særligt, og at blive betragtet som en ligeværdig/"normal" arbejdskraft. (Faber og Mogensén, 2003:158, 160-161)

Der er altså tale om at kvinder i begge organisationer i høj grad negligerer kønsforskelle for at kunne blive accepteret på lige fod med mændene.

Ambivalensen giver sig også udslag i kvindelige politibetjentes og militære kvinders modvilje mod at organisere sig. Selvom både de kvindelige betjente og det kvindelige militærpersonel giver udtryk for at savne kvindelige kollegaer, kvier de sig ved at danne netværk – og det selvom begge organisationers ledelse har opfordret til det! Flere skribenter i månedsbladet Dansk Politi har gennem de seneste år opfordret til at danske politikvinder organiserede sig under den europæiske paraplyorganisation European Network for Policewomen⁸. I Sverige og Norge har man allerede for flere år siden dannet netværk for politikvinder, og i Norge er det lovpligtigt at der skal være mindst 2 netværksmedlemmer i hver politikreds (Skov 2003). Først i år (2003) er der i Danmark blevet dannet et landsdækkende netværk for politikvinder.

⁸ Mere information om organisationen kan findes på hjemmesiden www.enp.nl

Der findes ikke noget tilsvarende for kvinder indenfor militæret. På seminaret arrangeret af Tænk tanken vedrørende Kvinder i Forsvaret, berørte man problematikken omkring netværk. Diskussionen drejede sig blandt andet om "i hvilken form man kunne organisere sig uden at mændene ville reagere *negativt på det*" (Tænk tanken 2001:33, vores kursivering).

Den herskende opfattelse blandt kvinder i politi og forsvar er altså, at mændene vil reagere negativt på kvindenetværk, samt at man som kvinde bare endnu tydeligere ville understrege sin minoritetsstatus i faget ved etablering af sådanne. Samtidig er det tydeligt at man som kvinde i de to organisationer skal retfærdiggøre hvorfor man har behov for at mødes med andre kvinder i samme fag – her et citat fra en deltager på konferencen i Odense i juni 2003:

Så jeg vil gerne slå fast, at dette netværk ikke er opstået på bekostning af noget samarbejde eller fællesskab med vores mandlige kolleger. (Skov 2003)

Til sammenligning vil vi kraftigt fremhæve at mandlige sygeplejersker – som vel at mærke udgør en lidt mindre del af sygeplejestanden end kvinderne i militæret (o. 4%) – i meget høj grad er organiseret i både formelle og uformelle mandlige netværk. De danner uden problemer netværk med både andre mandlige sygeplejersker og andre mænd indenfor sundhedssektoren (Faber og Mogensen, 2003:110-111)⁹. Det må siges at være temmelig paradoksalt at hvor mænd og kvinder i lige høj grad er en minoritet i deres fag, danner mændene formelle såvel som uformelle netværk uden nævneværdige problemer for hverken dem selv eller deres kvindelige kolleger, hvorimod det for kvinderne i politi og forsvar volder store vanskeligheder både for kvinderne selv og for deres mandlige kolleger!

Netværk for enten mænd eller kvinder som er kønsmæssige minoriteter i deres fag, tjener det simple formål at være fora hvori man kan mødes og dele dagligdags oplevelser og erfaringer med at være anderledes – som for eksempel mandlig sygeplejerske

⁹ Der eksisterer desuden en organisation udelukkende for mandlige sygeplejersker: MASK – loge for mandlige sygeplejersker og sygeplejestuderende, se www.mask.dk

eller kvindelig konstabel. Alle militære kvinder og kvindelige politibetjente bliver konfronteret med at være anderledes, og man bør derfor støtte dannelsen af netværk, også selvom sådanne initiativer vil møde umiddelbar modstand blandt kvinderne selv (jf. ambivalensen).

Som opsummering på dette afsnit kan siges, at det at kvinder som kønsmæssige minoriteter i et fag i så høj grad internaliserer den mandlige norm tydeligvis er et problem for den organisation der ønsker at imødegå denne problemstilling: Vælger organisationen at "lade stå til" og ikke tage hensyn til et stigende antal kvinder på en ellers hidtil mandsdomineret arbejdsplads, kan den med rette kritiseres for at arbejde mod en reel ligestilling. Vælger organisationen at imødegå det stigende antal kvinder med f.eks. kønsdifferentierede fysiske krav eller specielle rettigheder til kvinder, kan den kritiseres for at gøre det sværere for kvinderne at blive accepteret af deres mandlige kolleger, der føler at kvinderne på denne måde bliver forfordelt. Både politiet og forsvaret bevæger sig derfor i lidt af et minefelt desangående. De her omtalte undersøgelser peger alle i retning af at holdningsbearbejdelse og oplysningsarbejde blandt organisationernes mandlige såvel som kvindelige medarbejdere er altafgørende.

6.3 Opsummering

- Der er nogle karakteristiske fælles vilkår ved at være kvinde i politi og forsvar, der udspringer af to ting: At kvinder i de to organisationer er en meget synlig minoritet, samt at kvinderne ofte skal overbevise både sig selv, sine kolleger og sine foresatte om at de sagtens kan klare de fysiske krav der stilles i det daglige arbejde. Den herskende arbejdskultur i begge organisationer tillægger fysisk styrke meget stor værdi, selvom der kan sås tvivl om i hvor høj grad fysisk styrke (i forhold til for eksempel intellektuel formåen) er afgørende for at kunne gøre karriere indenfor de to organisationer.
- I dagligdagen på politistationer og kaserner sker der tilsyneladende stadig en del 'sortering' i forhold til køn, som er i modstrid med vedtagen politik.

-
- Dannelsen af netværk for kvinder i de to organisationer bør støttes. Indenfor politiet er man nået til en konstituering af netværkskoordinatorer under den europæiske organisation ENP (European Network for Policewomen). Et lignende tiltag er under iværksættelse indenfor forsvaret.
 - Kvinder i politi og forsvar søger meget bevidst at undgå at skille sig ud som kønsmæssig minoritet, og holdningen til og blandt kvinder i de to organisationer er præget af stor ambivalens. Tiltag på ligestillingsområdet, der udgår fra ledelserne i henholdsvis politi og forsvar, vil derfor indledningsvis blive mødt med lige stor modstand fra mandlige såvel som kvindelige ansatte, hvilket dog ikke skal tolkes som at tiltagene ikke er nødvendige eller berettigede.
 - Meget tyder på at ekstra opmærksomhed på holdningsbearbejdelse hvad angår kvinders tilstedeværelse i forsvaret på de *lavere* niveauer i det militære hierarki er vigtigt.

Referencer

Berggren, Anders W. (2002): *Undercover operations in No-womens' Land. The Swedish Armed Forces through a Gender Lens.*

Department of Psychology, University of Lund.

Christensen, Damkjer og Hommelgaard (2000): *Undersøgelse af videreuddannelse blandt kvindeligt personel i Telegrafregimentet – hæmmende og fremmende faktorer.*

Forsvarets Center for Lederskab, Psykologisk Afdeling.

Ivarsson, Sophia (2002): *Diskurser kring kvinnor i uniform. Om attityder till kvinnor som officerare och värnpliktiga bland män i försvarsmakten.*

Försvarshögskolan, Stockholm.

Faber, Stine Brock og Mogensen, Lotte Skadkær (2003): *Køn på arbejde – en komparativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes oplevelser og håndteringer som kønsmæssige minoriteter i fag.*

Ålborg Universitet

Faber, Stine Brock og Mogensen, Lotte Skadkær (2003a): *Køn på arbejde.*

Politiken, 5. juni 2003, 2. sektion, side 11

Fielding, Nigel (1996): *Just boys doing bussiness – Cop canteen culture.*

Routledge, London.

Illeris, Knud m.fl. (2000): *Ungdom, identitet og uddannelse.*

Roskilde Universitetsforlag.

Janda, Lance (2000): *Book review: Women in Uniform: Perceptions and Pathways.* (Eds. Kathryn Spurling and Elizabeth Greenhalgh).

The Journal of Military History, vol. 65, no. 1, pp. 271-272

Jane's Defence Weekly (1999): *Briefing: women warriors: more and more women...*
Volume 25, issue 31, page 24

Kennedy-Pipe, Caroline (2000): *Women and the Military*.
The Journal of Strategic Studies, vol. 23, no. 4, pp. 32-50

Kotnis, Sita (2002): *Kvinder i trøjen. Køn og identitet blandt værnepligtige i det danske forsvær*.
Jordens Folk, 37. årgang, nummer 1, s. 3-11

Artikler i månedsbladet "Dansk Politi"

Jensen, Mette (2001): *Kvinder: Hvem vil netværke?*
Dansk Politi, nr. 2, februar 2001

Rasmussen, Povl (2002): *Netværk for politikvinder*.
Dansk Politi, nr. 6-7, juni 2002.

Skov, Ulla (2003): *Politikvinder har også behov for at mødes*.
Dansk Politi, nr. 11, november 2003.

Hjemmesider

European Network for Policewomen: www.enp.nl

Forsvarskommandoen: www.fko.fk/omforsvaret/kvinder.html (26. oktober 2003)

Försvarmaktens (Sveriges forsvars) hjemmeside for kvinder: www.rekryc.mil.se/tjej

Indenrigsministeriets publikationer om session og værnepligt: www.im.dk/Index/publikationer.asp?o=5&n=1&h=7&t=5&s=4 (9. december 2003)

MASK - loge for mandlige sygeplejersker og sygeplejestuderende: www.mask.dk

Rapporter fra Forsvaret

Forsvarskommandoen. *Med mangfoldighed som mål. Forsvarskommandoens handlingsplan for ligebehandling 2001-2004.*

NP3 Communication (2002): Analyse af elevkampagnen 2002

NP3 Communication (2003): Analyse af elevkampagnen 2003

Tænketanken vedrørende Kvinder i Forsvaret (april 2002): *Rapport fra seminar for kvinder i forsvaret.*

Derudover rekrutteringsmateriale og foldere fra politi og forsvar.

Center for Ungdomsforskning er en forskningsenhed på Roskilde Universitetscenter.

Vi påtager os mange slags opgaver og modtager gerne henvendelser fra alle der interesserer sig for ungdomsforskning.

Hvis det passer ind i vores profil kan vi igangsætte både smalle målrettede undersøgelser og større undersøgelser af almen interesse.



For yderligere oplysninger om Center for Ungdomsforskning:

se www.cefudk

eller kontakt os på tlf. 4674 2300

eller på epost: cefudk@rucdk