



HØGSKULEN I VOLDA

Ma

## Masteroppgåve i samfunnsplanlegging og leiing

### ”Forsvaret og medflytterne”

Egenrealisering i skjæringspunktet mellom individuell fleksibilitet og styrt livsløp.

45 Studiepoeng

Lill-Jorunn Talmo

06/09

IPA309

I forbindelse med Forsvarssjef Sverre Diesens julehilsen – julen 2008:

...”Jeg vil avrunde denne julehilsen med å takke alt Forsvarets personell for innsatsen i året vi har bak oss, og ønske dere velkommen tilbake til tjenesten over nyttår – etter velfortjent juleferie. En særlig julehilsen sender jeg til alt personell som skal være på vakt her hjemme eller i operasjoner utenlands i julen. Ta med takken og ønsket om en god jul også hjem til familiene deres – **det kan være en innsats i seg selv å være barn, samboer og ektefelle til en av Forsvarets ansatte.**”

Sverre Diesen, des 08.

## Forord

Det at jeg nå ser slutten på mitt mastergradsarbeid, gir mest en god - men også en litt vemodig følelse. Mye har skjedd siden jeg i august 2006 startet opp som ensom mastergradsstudent ved Studiesenteret Ørland (STØ), hvor jeg fulgte desentralisert undervisning fra Høgskulen i Volda via Studiesenteret.no. De to første semestrene gikk på denne måten, kombinert med full lederjobb ved Ørland hovedflystasjon.

Da kroppen så sa stopp på vårparten 2007, var nok dette som en kombinasjon av flere forhold og "rovdrift" på meg selv over lang tid. Når tredje semester skulle starte høsten 2007, og det i tillegg ikke var nok studenter til å få desentralisert undervisning – da var jeg veldig nære å gi opp. Min kjære Pål overbeviste meg om at jeg kunne klare det på egen hånd, oppmuntret meg og dyttet meg forsiktig videre. Jeg skylder ham en stor takk for det!

Jeg vil også få rette en stor takk til studiekoordinator ved Høgskulen i Volda - Nils Magne Magerøy for all hjelp med administrative forhold som jeg slet med.

Det at jeg faktisk greide å fortsette med studiene når den desentraliserte tilretteleggingen var borte og kroppen var lite velvillig, gjorde at jeg fikk en meget god mestringsfølelse midt oppe i alt det negative. Denne mestringsfølelsen og det faktum at studiet i seg selv var utrolig spennende og givende, tror jeg har vært meget viktige faktorer i min rehabiliteringsprosess.

Sommeren 2008 skulle jeg prøve meg forsiktig på jobb igjen, samtidig som ønsket om å fortsette med studiene var meget sterkt. Jeg ble fort klar over at jeg ikke kunne gå tilbake for fullt i min faste stilling, og at kombinasjonen jobb og masterstudie ville bli utfordrende. Jeg hadde en god dialog med min arbeidsgiver Luftforsvaret og spesielt Ørland hovedflystasjon, og fikk en meget god avtale med dem. Jeg fikk dermed en ordning med dekning av utgifter og noe studietid, og dette er jeg er veldig takknemlig for! Denne ordningen har gitt meg muligheten til å delta på alle studiesamlingene i Volda det siste skoleåret, og samtidig ha nok tid til å skrive masteroppgaven. Det har vært meget inspirerende å få denne muligheten til å være en del av et større studiemiljø, der jeg kom sammen med andre studenter og en meget dyktig stab med professorer og andre lærekrefter.

Jeg valgte et tema som interesserte og engasjerte meg, og som det har vært givende å jobbe med. Dette har gjort arbeidet med masteroppgaven til en fin og spennende prosess. Jeg vil spesielt takke mine 10 informanter for at de har delt sine livshistorier med meg. Uten dem hadde ikke denne oppgaven vært mulig å få til.

Det har vært svært interessant å jobbe med livsløpsperspektiv, ikke minst fordi jeg selv har opplevd på kroppen hvor raskt man kan få overganger i livsløpet på godt og vondt. Min studieveileder professor Jon Olav Myklebust har hele tiden oppmuntret meg og gitt meg særs gode innspill – noe som har vært til uvurderlig hjelp i skriveprosessen. Tusen takk til ham for all støtte!

Mest av alt vil jeg takke familien min som har støttet meg i hele denne prosessen. De har måttet dra på turer og andre begivenheter uten meg, og har holdt ut med mine opp- og nedturer. Pål har lest gjennom oppgaven min flere ganger og gitt meg gode innspill. Jeg vil si at vi er et godt team du og jeg, Pål! Takk skal du ha!

Jeg er også stolt av meg selv for at jeg har greid å fullføre en masterutdanning! Det krever pågangsmot, viljestyrke og selvdisciplin – og noen ganger hadde det kanskje vært enklere å sitte i sofaen med min ”diagnose”. Jeg har i stede valgt å jobbe jevnt og trutt, for å unngå å utsette meg selv for unødig stressede perioder. Dette synes jeg at jeg har lyktes med, og jeg er fornøyd med det produktet som nå foreligger!

Lill-Jorunn Talmo

## Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	7
1.1	Bakgrunn .....	7
1.2	Tema og problemstilling .....	7
1.3	Teoretisk tilnærming .....	10
1.4	Befalets fravær fra hjemmet.....	11
1.5	Oppgavens oppbygging.....	12
2	Historisk tilbakeblikk .....	15
2.1	Kvinnens deltakelse i arbeidslivet – litt om utviklingen.....	15
2.2	Forsvarets beordringssystem – litt om utviklingen .....	16
2.3	Andre aktuelle lover .....	17
2.4	Forsvarets tilpasning til et samfunn i endring .....	18
2.5	Flyplass og lokalsamfunn.....	18
2.6	Flystasjonens posisjon i nyere tid.....	19
3	Hva er gjort på feltet tidligere?.....	21
3.1	Forskning og familiepolitiske virkemidler .....	21
3.1.1	Samliv i Forsvaret .....	21
3.1.2	Ekteskapelig samspill.....	23
3.1.3	Forsvarets familiepolitikk og Familiedirektivet .....	23
3.1.4	Familieweb .....	24
3.2	Internasjonal litteratur om temaet.....	25
3.2.1	Militære partnere tjener mindre enn sammenlignbare sivile.....	25
3.2.2	Militær partners mulighet for utdanning og yrkeskarriere .....	26
3.2.3	Militære partners jobb er underordnet .....	27
3.3	Andre yrkesgrupper med tilsvarende utfordringer .....	28
3.3.1	Gift med mannes jobb .....	28
3.3.2	Når jobben blir en livsstil .....	30
3.4	Livsløpstilnærming er godt egnet til å studere militæres liv .....	31
4	Teori .....	33
4.1	Livsløpsperspektiv .....	33
4.1.1	Fire grunnleggende prinsipp innen livsløpsforskningen .....	34
4.1.2	Livsløpets plassering i forhold til sosiale relasjoner .....	38
4.1.3	Forhold som påvirker livsløpet .....	44
4.1.4	Biologiske, psykologiske og sosiale dimensjoner .....	47
4.2	Individualisering eller felles mål.....	48
5	Metode.....	51
5.1	Innfallsvinkel i form av tidligere forskning .....	51
5.2	Livsløpsintervju som metode .....	52
5.3	Utvalg av informanter .....	53
5.4	Kontaktfasen.....	55
5.5	”Habilitet” .....	57
5.6	Etikk .....	58
5.7	Intervjuguide .....	58
5.8	Gjennomføring av intervju .....	59
5.9	Fra tale til tekst.....	63
5.10	Validitet, reliabilitet og generalisering .....	63
5.11	Analytisk opplegg .....	65
6	Forsvaret og medflytterne .....	67

6.1	Forsvarets kontekst.....	67
6.2	Livshistorier .....	68
6.2.1	Innvirkning på utdanning og yrke – møttes tidlig, flyttet mye.....	69
6.2.2	Sammenfatning – møttes tidlig i 20 årene, flyttet mye .....	76
6.2.3	Innvirkning på utdanning og yrke – møttes tidlig, flyttet lite .....	77
6.2.4	Sammenfatning – møttes tidlig, lite flytting som følge av Forsvaret.....	85
6.2.5	Innvirkning på utdanning og yrke – møttes senere, flyttet mye.....	86
6.2.6	Sammenfatning – møttes senere i livet, flyttet mye .....	92
6.2.7	Utdanning og yrke – en viktig flytting som følge av Forsvaret .....	93
6.2.8	Sammenfatning – en viktig flytting som følge av Forsvaret.....	99
6.3	Søking på tvers .....	100
6.3.1	Når i livet man møtes .....	100
6.3.2	Gjensidig påvirkning til høyere utdanning.....	100
6.3.3	Kombinasjon av jobb og utdanning .....	101
6.3.4	Redusert stilling og lavere lønn.....	102
6.3.5	Å ta eller overta kontrollen.....	105
6.3.6	Utenlandsbeordring – et pusterom i tilværelsen.....	106
6.3.7	Pendling og forandringer.....	106
6.3.8	Flytting, felles valg og konsekvenser .....	108
6.3.9	Mest ansvar på hjemmebane .....	109
6.3.10	Påvirkning på de små livsplanene og vennskap .....	111
6.3.11	Bolyst Ørland .....	112
6.3.12	Kommunikasjon til og fra Ørland .....	114
6.3.13	Familiepolitiske retningslinjer.....	115
6.3.14	Internasjonale operasjoner.....	119
6.3.15	Fortsatt Forsvaret som arbeidsgiver .....	122
7	Oppsummering/konklusjon .....	125
7.1	I hvilken grad må kvinner som er partner med befal tilpasse egne planer? .....	125
7.1.1	Hva kan gjøres fra Forsvarets side for å ivareta deres interesser bedre? .....	131
7.1.2	Har innføring av Familiedirektivet medført positive endringer? .....	133
7.2	I hvilken retning påvirker det egenrealiseringen å bosette seg på Ørland?.....	134
7.2.1	Hva kan gjøres fra det offentlige for å ivareta deres interesser bedre? .....	135
7.3	Interessante temaer å forske videre på .....	136
	Vedlegg A .....	138
	Vedlegg B.....	140
	Vedlegg C.....	141
	Vedlegg D .....	144
	Litteraturliste .....	145

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn

Forsvaret har de siste årene hatt stadig større fokus på familiepolitikk. Det kan være mange grunner til dette, men en hovedårsak er antakelig erkjennelsen av at dette er et viktig område for å rekruttere og beholde kvalifisert personell. I dette ligger erkjennelsen om at Forsvaret må tilpasse seg samfunnsutviklingen som går i retning av at tokarrierefamilien nå er en regel, og ikke et unntak. Tidligere var det naturlig at det var mannen i familien som var befal<sup>1</sup>, og kvinnen den medfølgende partneren som så det som sin hovedoppgave å ta vare på hjem og barn – og som kunne finne seg en jobb eller ta utdanning dersom dette passet inn i familiesituasjonen og var mulig der Forsvaret sendte familien.

Slik er det imidlertid ikke lengre. Kvinner i dagens samfunn har egne karriereplaner, og tar høyere utdanning på lik linje med menn. Det er naturlig at familien sammen legger planer som gjør at begge parter får realisert seg selv, samtidig som ansvar for barn og hjem er et felles anliggende (selv om kvinner fortsatt bærer hovedansvaret for dette). Forsvaret har også i mange år jobbet for en økning av kvinneandelen, blant annet på befalssiden – i samsvar med en uttalt ideologi om at Forsvaret blir bedre ved mangfold.

Jeg er selv kvinnelig offiser i Forsvaret, og har hatt Forsvaret som arbeidsgiver i over 20 år. De siste 10 årene har jeg sittet hovedsakelig i lederstillinger som har hatt med personellforvaltning og rekruttering å gjøre. Jeg er gift med en offiser, og vi har fått muligheten til å jobbe ved samme avdeling i stort sett hele perioden siden vi møttes for 19 år siden. Selv om dette også har innebåret at vi har måttet ”gi og ta” i forhold til jobber og videre utdanning, har i alle fall begge hele tiden hatt tryggheten ved en fast ansettelse i Forsvaret.

## 1.2 Tema og problemstilling

I denne oppgaven ønsker jeg å rette fokuset på hvilken innvirkning Forsvaret som arbeidssted har i befalsfamilier<sup>2</sup> der den andre parten ikke er tilsatt i Forsvaret, men som likevel blir med

---

<sup>1</sup> Med befal menes i denne sammenhengen yrkesbefal, det vil si befal som er fast tilsatt i Forsvaret. Offiser er befal med grad over sersjantsnivå. Jeg vil bruke befal og offiser om hverandre i denne studien, siden alle jeg omtaler er over sersjantsnivå..

<sup>2</sup> Befalsfamilier og Forsvarsfamilier blir også brukt om hverandre. Dette er i denne sammenheng familier hvor en part er ansatt i Forsvaret som befal/offiser.

”på lasset” når befalet beordres rundt på forskjellige tjenestesteder. Jeg ønsker å se på hvordan partneren oppfatter det å leve sammen med et befall, og om dette har hatt noen innvirkning på muligheter og valg hun/han har tatt med hensyn til egen utdanning, karriere og andre livsplaner. Det er fortsatt en stor overvekt av menn som er befall i Forsvaret, og undersøkelser (Heen og Halrynjo 2006) viser at det er en tradisjonell arbeidsfordeling når det gjelder husarbeid i befalsfamilier der partneren er kvinner (og befalet er menn), det vil si størst belastning på dette området faller på kvinnene. Samme undersøkelse viser at i slike familier er også andelen heltidsansatte kvinner noe mindre (49%) enn for kvinnelige partnere av sysselsatte generelt i samfunnet (57%). På bakgrunn av dette vil jeg konsentrere meg om befalsfamilier der befalet er mann og partneren er kvinne.

Innledningsvis skrev jeg at Forsvaret har stadig større fokus på familiepolitikk. Dette viser seg blant annet ved at det er utarbeidet et *Direktiv for organisering og tiltak for ivaretagelse av familier i Forsvarets militære organisasjon* (Familiedirektivet). Dette er gjeldende fra 1 januar 2006, og revidert med virkning fra 1 april 2009. I tillegg er det et eget kapittel i Forsvarets personellhåndbok (FPH), del A Forsvarets personellpolitikk, som omhandler Forsvarets familiepolitikk (kap 8). Det er i også opprettet en Familieweb (Forsvarets Mediesenter 2008) på nettet, der befall og partnere kan gå inn og hente informasjon om de forskjellige tjenestestedene og lokalsamfunnet rundt disse. Her kan en også finne informasjon om hvem som har lokal familiekoordinatorrolle – en rolle som hvert tjenestested fikk ordre om å opprette i forbindelse med innføring av Familiedirektivet. Familiekoordinatoren skal være ”ansvarlig for å gjennomføre tiltak fastlagt i en lokal plan tilpasset avdelingens og tjenestens egenart og som imøtekommer familiepolitiske krav i direktivet” (Familiedirektivet, pkt 3.3).

Nå har Familiedirektivet vært gjeldende i over tre år, og spørsmålet er om det har gitt noen bedring i forhold til ivaretagelse av befalsfamiliene. Vet partnerne om disse tiltakene, har de merket noen forskjell i positiv retning? Eller har det blitt fine ord uten handling? I omtrent samme periode som fokuset har økt på familiepolitikk, har det også skjedd endringer som har gjort belastningen av å være tilsatt i Forsvaret større, og dermed også belastningen på familien. Lov om Personell i Forsvaret ble innført i form av Besl.O.nr 95 (2003-2004), med ikrafttredelse 1.1.2005 (lov 59). Kap III, Tjenestegjøring i internasjonale operasjoner, § 11 i denne loven sier at ”befall og vervede mannskaper kan disponeres til tjenestegjøring i internasjonale operasjoner”. Dette innebærer at det ikke lenger er frivillig for befall (og



vervede) å delta i internasjonale operasjoner. Befal (og vervede) kan i henhold til denne loven beordres til slik deltakelse. Selv om beordringsmyndigheten ved Forsvarets Personelltjenester (FPT) i størst mulig grad prøver å gjøre dette etter villighet fra befalet selv, så vil beordring bli stadig mer vanlig dersom det ikke er mulig å få tak i frivillige. Foreløpig brukes stor grad av overtalelse for å unngå ”tvang”, men forventningen om å ta sin del av byrden gjør at det skal mye til for det enkelte befal å nekte slik deltakelse.

I tillegg har omstillingstakten i Forsvaret vært stor de siste årene, noe som har ført til merbelastning i form av at slik omstilling er arbeidskrevende for organisasjonen. Disse omstillingene har også resultert i nedbemanninger uten at arbeidsoppgavene har blitt redusert tilsvarende, noe som har ført til økt arbeidsbelastning på de gjenværende. ”Etter kontrolltilsyn i 2007 konkluderte Arbeidstilsynet med at ubalansen mellom oppgavene og ressursene i enkelte avdelinger, gjør at arbeidstakerne utsettes for helseskadelige belastninger (Aktuell 2008)”. Det er dermed et spørsmål om økt satsing på Familiepolitikk har greid å kompensere for de ekstrabelastningene som befalsfamiliene har opplevd de siste årene.

I forbindelse med iverksetting av Familiedirektivet og opprettelse av familiekoordinatorroller, ble det ikke tilført noen økonomiske midler for å ivareta de pålegg som ble gitt. Familiedirektivet er dermed kun et strategidokument, det er ikke et hjemmelsgrunnlag for å gjennomføre konkrete tiltak. Familiekoordinatorrollen er ingen stilling, men måtte legges inn i en allerede eksisterende stilling som en rolle. Det varierer mye fra tjenestested til tjenestested hvor stor prosentdel av en stilling som settes av til en slik rolle. Det ble opp til den enkelte avdeling å prioritere dette innenfor allerede eksisterende budsjettamme. Dette kan ha ført til at prioriteringen av familiepolitiske tiltak har blitt ulik innenfor de forskjellige tjenestestedene. Spesielt for små avdelinger kan det være vanskelig å bruke en vesentlig andel av en eksisterende stilling til slike gjøremål, da de fra før har få å spille på. Siden jeg jobber ved Ørland hovedflystasjon er det naturlig for meg å rette fokus mot denne avdelingen. Dette er en flystasjon med ca 650 ansatte. Her ble 50 % av en sosialkonsulentstilling gjort om til familiekoordineringsgjøremål, noe som tilsier at denne rollen har fått en viss prioritet i forhold til den totale ressursramme.

Både i lokaliseringdiskusjoner og i rekrutteringssammenheng har det kommet frem at Ørland kommune blir sett på som liten, litt usentral og med begrensede muligheter for videre utdanning og jobb for partner. Dette har vært et argument som har blitt brukt mot flystasjonen

og dermed mot beordring til tjeneste her og flytting (med familien) til kommunen. Likevel har flystasjonen alltid vært kjent for å utføre den produksjonen av operative kapasiteter som er pålagt av Luftforsvarets ledelse. Dette betyr at vi likevel har greid å rekruttere tilstrekkelig kompetanse hit. Selv om det ser ut som det er en trend at stadig flere pendler (spesielt de yngste), er det også en god del som flytter til Ørland kommune med familien.

Jeg ønsker å rette fokus mot de partnerne som har flyttet med til Ørland, og høre hvilken innvirkning det får på deres valg spesielt i forhold til utdanning og karriere. Ut fra ovenstående blir min hovedproblemstilling:

- I hvilken grad må kvinner som er gift/samboende med befal tilpasse sine egne planer med hensyn til egenrealisering, spesielt med fokus på utdanning og yrkeskarriere?
  - Hva kan gjøres fra Forsvarets side for å ivareta kvinnenens interesser bedre?
  - Har innføring av Familiedirektivet pr 1 jan 06 medført positive familiepolitiske endringer?
  
- På hvilken måte påvirker det egenrealiseringen å bosette seg på Ørland for en kortere eller lengre periode?
  - Hva kan gjøres fra kommunen samt eventuelt fylket sin side for å ivareta kvinnenens interesser bedre?

I egenrealisering legger jeg også mulighet til å dyrke egne interesser og bruke sine evner, f eks hobbyer, trening (i tillegg til gjennom utdanning og jobb).

Det er viktig å finne ut ikke bare hva Forsvaret og Ørland hovedflystasjon kan gjøre for å ivareta familien bedre, men også ha fokus på samfunnet for øvrig sin rolle; lokalsamfunnet ved Ørland kommune og regionalt ved Fylkeskommunen.

### **1.3 Teoretisk tilnærming**

Forsvarets behov skal være styrende i ansettelse/rekruttering og disponeringen av befal (FPH del A). Dette gjelder både rekruttering til Forsvarets skoler, og disponering til ledige stillinger ved de forskjellige tjenestesteder. Dette betyr i ytterste konsekvens at der det ikke er samsvar mellom Forsvarets behov og personellens ønske (f eks om tjenestested), så er Forsvarets behov styrende. Dette kan dermed bety at befalsfamilien blir styrt i tid og rom av Forsvarets behov. Dersom man velger å holde familien samlet (ikke pendle), betyr det i mange tilfeller at partner må si opp sin jobb og eventuelt utsette planlagte studier for å flytte med til et nytt tjenestested.

Dette kan føre til at disse kvinnene får sitt livsløp styrt av andres aktivitetsmønster, noe som virker litt dramatisk i vår tid.

Likevel tror jeg ikke at dette foregår slik i praksis, da familiene alltid har et valg. Familiene kan velge at befalet pendler i en periode, befalet kan motsette seg beordring dersom det er sterke sosiale årsaker til at dette medfører en ekstrabelastning, og befalet kan velge å slutte i Forsvaret. Jeg antar at det i de fleste moderne familier foregår slike diskusjoner, og at avgjørelsene om eventuell flytting tas i fellesskap. Det at befalet skifter tjenestested kan også by på nye og positive muligheter for partneren, selv om dette kanskje ikke er noe en ser umiddelbart. Nye utfordringer og nye muligheter kan dukke opp i slike overganger i livsløpet, og når en ser tilbake kan dette være overganger som har ført til positive endringer.

Jeg ønsker å bruke livsløpsperspektiv som teoretisk tilnærming til min problemstilling. Livsløpsperspektiv tar utgangspunkt i at den enkelte er en aktør som skaper sitt liv innenfor de begrensninger og muligheter samfunnet gir innenfor en historisk kontekst. Dette perspektivet er interessant å studere for disse kvinnene som lever sitt liv sammen med befalet. Disse kvinnene kan få overganger i livsløpet som er styrt av Forsvarets behov ved at befalet skifter tjenestested, tar videre utdanning, eventuelt blir sendt ut i operasjoner i utlandet. Jeg ønsker derfor å få bedre innblikk fra kvinnene selv hvordan de ser på disse overgangene, og hva det har medført for deres valg spesielt i forhold til utdanning og yrkesliv, men også i forhold som dyrking av egne interesser og realisering av øvrige livsplaner.

#### **1.4 Befalets fravær fra hjemmet**

Det er ikke tvil om at det å være partner til befalet kan være krevende. For svært mange befalet er det mer en regel enn unntak at Forsvaret som arbeidsgiver gjør hyppige og lange fravær fra hjemmet vanlige. Beordringssystemet er ett forhold som kan være en belastning, selv om befalet de senere årene har fått mer påvikning på dette i form av egne ønsker og behov. Det er ikke lenger forventet at du skal skifte tjenestested hvert 3-5 år. Forsvaret legger til rette for mer kontinuitet i stilling og mulighet til å gjøre karriere innenfor ett tjenesteområde. Dette har tvunget seg frem av flere grunner. Hensynet til familien, og ønsket om forutsigbarhet er bare to årsaker til dette. Det er også en stor økonomisk utgift for Forsvaret å skulle flytte familier på kryss og tvers i inn- og utland. I tillegg legges det mer vekt på kontinuitet i stillinger, siden det er ressurskrevende å stadig lære opp personell i nye posisjoner.

Selv om befalet nå vanligvis får lov til å være lengre på ett sted, og på grunn av dette gjerne etablerer seg med familien, er det mange andre forhold som tar befalet bort fra familien. Krav om deltakelse i internasjonale operasjoner fører til lengre fravær som kan være svært belastende for både befalet selv og familien. I tillegg kommer et krav om stadig ny opplæring/kursing, som tar befalet bort fra familien i kortere eller lengre perioder. Lange arbeidsdager på grunn av overtidarbeid eller øvelser, er også et vanlig fenomen. I en artikkel i *Aktuell* (2008) blir det vist til at gjennomsnittlig så jobber personell i Forsvaret 1,5 årsverk hver. Siden merarbeidet ikke er likt fordelt, vil dette si at en god del Forsvarsansatte jobber over 2 årsverk hver. Siden øvelser, vakt og beredskap er unntatt fra Arbeidsmiljøloven, er det vanskelig å spore den reelle arbeidsbelastningen. Det er liten tvil om at det ikke er overensstemmelse mellom oppgaver og ressurser. I tillegg er arbeidsviljen og stoltheten blant offiserskorpset enorm. Man er opplært til at oppdragene skal løses, uansett om ressursene ikke står i forhold til påleggene (*Aktuell* 2008). Arbeidstilsynet mener altså at arbeidstakerne utsettes for helseskadelige påvirkninger i denne måten å jobbe på.

Studien *Samliv i Forsvaret* viser at Forsvarsansatte har noe høyere skilsmisseprosent enn resten av befolkningen (34% av mannlig befal har opplevd samlivsbrudd, mot 30% av sysselsatte menn totalt). I tillegg viser det seg at det er en samvariasjon mellom samlivsbrudd og antall forflytninger (deployinger)<sup>3</sup>, det vil si desto flere deltakelser i internasjonale operasjoner desto større sjanse er det for at forholdet ender i skilsmisse. Det viser seg også i samme undersøkelse at det er samvariasjon mellom samlivsbrudd og antall flyttinger. Desto flere ganger man har flyttet, desto større sannsynlighet er det for å ha opplevd samlivsbrudd.

## 1.5 Oppgavens oppbygging

Jeg vil først ta et historisk tilbakeblikk, hvor jeg starter med hvordan kvinners deltakelse i arbeidslivet har utviklet seg fra etterkrigstiden og frem til i dag. Deretter tar jeg for meg litt historikk og lover rundt Forsvarets beordringssystem, samt andre lover som er viktige for å skjønne yrkesbefal sin situasjon. For å forstå lokalsamfunnet på Ørland som det fremstår i dag, har jeg også valgt å ta med litt om flystasjonens etablering og hva Ørland hovedflystasjon har betydd og fortsatt betyr for kommunen.

---

<sup>3</sup> Deployering – fra eng. deployment – military term that means the placement of troops and equipment in the field.

Det var også viktig for meg å finne ut hva som var gjort av forskning på dette feltet tidligere. Forsvaret har selv utført en stor undersøkelse – *Samliv i Forsvaret* (Heen & Halrynjo 2006)– for å få bedre innblikk i Forsvarsfamiliene sine utfordringer i hverdagen. Det ble derfor naturlig for meg å ta med de viktigste funnene fra denne undersøkelsen som et slags ”bakteppe” i min forskning. I tillegg fant jeg en interessant hovedoppgave fra 2004 (Hansen), som analyserte kvinners mestringstrategier i samliv med en Forsvarsansatt. Hva Forsvaret har iverksatt i form av Familiepolitikk, Familiedirektiv og Familieweb med tanke på å bedre situasjonen til Forsvarsfamilien, var også viktig å opplyse om. Deretter måtte jeg gå til internasjonale studier for å finne noe mer om situasjonen til kvinner som har valgt å dele livet med Forsvarsansatte. Selv om forholdene landene imellom ikke kan direkte sammenlignes, fant jeg i denne litteraturen momenter som også er relevante for norske forhold. I tillegg har jeg valgt å ta med noe litteratur om andre norske yrkesgrupper som har tilsvarende utfordringer som befall, og litt om at livsløpstilnærming er en fin måte å studere militæres liv på.

I teoripresentasjonen har jeg stort fokus på livsløpsperspektiv, og fremstiller tre forskjellige modeller som hver har sin unike vinkling på dette. Likevel går disse litt inn i hverandre, og det er naturlig å se dem i sammenheng og som gjensidig utfyllende. I tillegg har jeg med litt teori om individualisering kontra felles ansvar og deling. Det er mye snakk om at samfunnet går i retning av individualisering, og jeg ønsket å se om dette var noe jeg kunne se tendenser til i mitt utvalg.

I metodedelen har jeg beskrevet hvordan prosessen har vært, hvilke valg jeg har gjort og hvorfor jeg har gjort disse valgene. Her har jeg også trukket inn metodeteori der det har vært naturlig.

Siden jeg har hovedfokus på livsløp, var det naturlig for meg å kort presentere den enkeltes historie, med spesiell fokus på de overganger som har medført endringer for familiene. Deretter analyserte jeg den enkeltes historie på langs, for å se hvordan hun hadde latt seg påvirke av den offiseren hun deler livet med. Jeg syntes også det var interessant å se om det fantes noen fellestrekk mellom de forskjellige historiene, og dermed søkte jeg på tvers. For å heve studien til forventet nivå trakk jeg inn teori og annen litteratur der dette var naturlig.

Jeg oppsummerte så de funnene jeg hadde, og konkluderte ut fra dette opp mot mine forskningsspørsmål. I løpet av denne prosessen har jeg også funnet ut at det er mye mer som hadde vært interessant å vite, så jeg avslutter med forslag til hva det bør forskes mer på i fremtiden.

## 2 Historisk tilbakeblikk

### 2.1 Kvinners deltakelse i arbeidslivet – litt om utviklingen

Kari Skrede (NOU 1999:13) har tatt for seg kvinners levekår, livsløp og helse i tre kvinnegenerasjoner på 1900-tallet. Hun skriver om at velferdsstaten i etterkrigstiden førte en politikk for mødrene, og en annen for deres døtre. For mødrene skulle velferdssamfunnet legge til rette for at de skulle slippe å slite, ved at en inntekt skulle være nok for å opprettholde en god levestandard i familien. Kvinnene kunne da være hjemme og ta vare på hus og barn. Dette førte til at de to første tiårene i etterkrigstiden var husmødrenes glansperiode.

For å bygge opp landet ble det satset på utdanning og at alle deler av befolkningen skulle få tilgang til denne. Dette innebar også at det ble satset på at velferdsstatens døtre skulle få utdanning. Fra fødselskohorter tidlig på 60-tallet var det relativt flere kvinner enn menn som tok høyere utdanning. Likevel var det stor forskjell på hvilke type og retning utdanning kvinner og menn tok, noe som utgjorde forskjellige muligheter på arbeidsmarkedet. Denne tendensen ser vi fremdeles, menn og kvinner velger i stor grad tradisjonelt, selv om man kan se en viss endring. Dette er noe av årsaken til at kvinner tjener mindre enn menn, da flest tradisjonelle mannsdominerte yrker er godt betalt. Tradisjonelle kvinneyrker sliter stadig med statusen, og er ofte dårligere betalt i forhold til lengde på utdanningen.

Endrede holdninger til yrkesaktivitet begynte å gjøre seg sterkt gjeldende blant de unge kvinnegenerasjonene på 60-tallet. Da velferdsstatens døtre selv begynte å bli mødre, kom det sterke krav om å revurdere kvinnepolitikken i retning av likestilling mellom kjønnene. Det kom et krav om at samfunnet måtte legge til rette for reell likestilling. Disse unge mødrene hadde ambisjoner og planer som strakte seg ut over å være hushjelp i andres hjem for luse lønn, eller selv gå hjemme og ta vare på hus og barn. Dette kom etter hvert sterkere inn i den offentlige debatt i form av den ”nye kvinnebevegelsen”. Det ble også etter hvert en politisk sak, der et behov for politikk som tilrettela for lønnsarbeid og småbarnsomsorg kom opp i stadig sterkere grad.

På 70-tallet ble velferdsstaten bygd opp, og det offentlige overtok stadig nye omsorgsoppgaver. Dette førte til stort behov for arbeidskraft spesielt innen helse- og omsorgssektoren. Dermed var det ikke bare de unge kvinnene som gikk ut i jobb, også de litt

eldre fikk nå et arbeidsliv som etterspurte deres kompetanse. Opp gjennom 80-åra styrket kvinnene sin posisjon på arbeidsmarkedet, og det ble en stadig større andel av småbarnsmødrene som jobbet heltid. Dette må ses på som et resultat av at tiltak som lettet kombinasjonen av små barn og arbeidsliv, stadig ble bedre (barnehager, permisjonsrettigheter). Selv om veksten i arbeidsmarkedene stagnerte noe i denne perioden, fikk ikke dette noen særlig påvirkning på yrkesaktiviteten til kvinnene. Dette kan ha sammenheng med at kvinnene hadde bedret sine kvalifikasjoner gjennom utdanning og yrkeserfaring.

Det er altså ikke lengre bare menn som står for den økonomiske inntekten i familier. Kvinner bidrar i stor grad, og de fleste familier av i dag er avhengig av to inntekter for å opprettholde den standard de ønsker. Det er likevel et godt stykke igjen til en lik fordeling av familieinntekten mellom menn og kvinner. Kvinner tjener dårligere enn menn (gjennomsnitt 84,3 % av månedslønn i forhold til menn i 07 - SSB), sikkert på grunn av tradisjonelt valg av yrke – og at kvinneyrker ikke har fått samme anerkjennelse i form av lønn som tradisjonelle mannsyrker. Selv om stadig flere kvinner innehar lederjobber, er det lenge til de tar igjen menn på dette området. I tillegg er det mye flere menn som innehar topplederstillinger (bare 23 % av toppledere er kvinner – SSB).

Kvinnenes tilpasning til lønnsarbeidet preges fortsatt av at de har hovedansvaret for barneomsorgen, og det er fremdeles mange kvinner som har deltidsarbeid. Likevel går utviklingen fremover også på dette feltet, og det er i dag stadig flere menn som bidrar like mye som kvinner i f eks husarbeid og omsorg for barn.

## **2.2 Forsvarets beordringssystem – litt om utviklingen**

Forsvaret har vært basert på et beordringssystem siden 1966 hvor Den utvidede befalsordningen ble vedtatt i Stortinget 13. juni, og satt i verk 1. desember samme år (BFO og NOF 2003).

Det ble med denne loven vanlig å beordre befal rundt i tre års intervaller på hvert tjenestested. Lov av 10.juni 1977 nr. 66 om yrkesbefal i Forsvaret (Yrkesbefalsloven) fastsetter regler for yrkesbefalet om oppsigelse og avskjed. Denne loven gir yrkesbefalet et sterkt stillingsvern, noe som skal kompensere for beordringsplikt og organisasjonsendringer. Beordringsplikten er nedfelt i Yrkesbefalsloven § 3 som lyder:



”Yrkesbefal plikter å finne seg i forflytninger og opprykk i høyere grad i samsvar med den befalsordningen Kongen med Stortingets samtykke fastsetter. Videre plikter yrkesbefal å finne seg i de forandringer og forflytninger som måtte bli nødvendig på grunn av organisasjonsendringer i Forsvaret.”

I henhold til Yrkesbefalsloven § 1 er yrkesbefal definert som fast tilsatt befall i Forsvaret.

Dette var før Likestillingsloven kom, og i den historiske tiden var det vanlig at befalets kvinnelige partner flyttet med rundt i Norge etter hvert som befalet ble beordret til nye tjenestestillinger og dermed ofte nye tjenestesteder. På den tiden var det vanlig at kvinnen var hjemmeværende med hovedansvar for hus og barn. På 70-tallet kom imidlertid den store kvinnefrigjøringen. Likestillingsloven trådte i kraft 15. mars 1979, og skulle fremme likestilling mellom kjønnene, og bedre kvinners stilling i samfunnet. Den nye loven innebar imidlertid ikke at det skjedde noen revolusjon når det gjaldt kvinners faktiske vilkår. Historien er full av eksempler på kvinner som har måttet kjempe for de rettigheter som loven skulle gi dem.

### **2.3 Andre aktuelle lover**

Forsvarspersonelloven § 4 av 1. januar 2005, fastsetter at yrkesbefal tilsettes på de vilkår som er fastsatt i Tjenestemannsloven, men med de avvik som følger av Forsvarspersonelloven. Det er ikke fastsatt særskilte bestemmelser om oppsigelse av befall i loven, og yrkesbefalets stillingsvern er således det samme som for statens tjenestemenn for øvrig. Før Forsvarspersonellovens ikrafttredelse i januar 2005, ble yrkesbefalets stillingsvern regulert av Yrkesbefalsloven. Dette stillingsvernet ble nå fjernet, samtidig med at beordringsplikten ble utvidet til også å gjelde beordring til internasjonale operasjoner.

På bakgrunn av forslag lov om Personell i Forsvaret av 2. juli 2004 (nr 59), der det ble gjort endringer i yrkesbefalets stillingsvern og utvidelse av beordringsplikt til også å gjelde internasjonale operasjoner, gikk befalets arbeidstakerorganisasjoner til stevning mot Staten. Dette på bakgrunn av grunnlovsmessigheten, jfr. Grunnlovens § 97 (nr. 59).

Befalsorganisasjonene nådde delvis frem med sin stevning, og det ble på bakgrunn av dette besluttet at yrkesbefal som var ansatt før Forsvarspersonellovens ikrafttredelse 1. januar 2005 ikke kan sies opp. Dette med mindre yrkesbefalet på grunn av sykdom er varig uskikket til forsvarlig å utføre sin tjeneste, jf. Tjenestemannsloven § 10 nr. 2 bokstav a. Beordringsplikten til internasjonale operasjoner, også for befall tilsatt før 1. januar 2005, ble opprettholdt.

Endringer i Folketrygdlovens regler pr 1. januar 1997, gjør at ektefeller/samboere som sier opp sin egen jobb for å følge med til partnerens nye jobbsted, ikke får utbetalt dagpenger før etter åtte uker. Tidligere fikk ektefellen utbetalt arbeidsledighetstrygd (dagpenger) fra første dag. Dette slår veldig uheldig ut for partnere til yrkesgrupper som stadig skifter arbeidssted, som f eks offiserer. Dette gir befalsfamilien inntektstap i størrelsesorden 45-50 000 kr (Offisersbladet 2008: 24)

## 2.4 Forsvarets tilpasning til et samfunn i endring

Forsvaret er en stor og tung organisasjon, som har vist seg tidkrevende og vanskelig å omstille. Likevel har det de siste årene vært stort fokus på omstilling. Målet med omstillingen er selvfølgelig å tilpasse seg tidens krav. Generalmajor Esben Amundsen, sjef for Personell-, økonomi og styringsstaben (Pøs) sier i foredrag følgende (Amundsen 2006):

”Forsvaret har gått fra å være et mobiliseringsforsvar med fokus innenlands, til å bli et mindre Forsvar med operative kapasiteter som også kan benyttes til FN og NATO ledede operasjoner utenlands”.

Han sier videre i samme foredrag at Forsvaret på en helt annen måte enn før må konkurrere om kvalifisert arbeidskraft, og tilrettelegge for tokarrierefamilien. Han nevner familiepolitikken som viktig for å greie å beholde gode medarbeidere. Amundsen mener at Forsvaret må skape forutsigbarhet og sikre at ansatte og deres familie har realistiske forventninger til Forsvaret. Han sier at ”det reelle spillerom som Forsvaret har for å utvikle og utøve familiepolitikken, ligger innenfor de rammer som gjeldende avtaler og regelverk i Staten setter”. Det gjelder å se muligheten i de begrensinger som disse regler og avtaler gir, og ut fra dette etablere ordninger som kan støtte opp om familiene. Han viser også til Forsvarssjefens Familiedirektiv, som er forpliktende i den forstand at det gir helt konkrete oppgaver og roller til både sentrale og lokale avdelinger.

## 2.5 Flyplass og lokalsamfunn

Det kan også være interessant å se på hva som skjedde i forbindelse med etableringen av flystasjonen på Ørland. Ophaug (1993) skrev en hovedoppgave som blant annet tar for seg denne prosessen. Forsvarets beordringssystem brakte offiserer til Ørland da flystasjonen ble etablert i 1954/55. ”Få valgte å reise dit av fri vilje” skriver Ophaug (1993:219), så var det ikke veldig populært å flytte til Ørland. Det var regnet som en utpost i Forsvaret, og

nykommerne søkte seg bort derfra så raskt som mulig (Ophaug 1993:219). Det beskrives også at de "innfødte" var skeptiske til de nyinnflyttede. Her var det tidligere et samfunn preget av trauste bønder, og nå kom mer verdensvante innflyttere og begynte å sette sitt preg på bygda.

Det var lite kontakt mellom offiserene og ørlendingene i begynnelsen. Offiserene omgikk mest hverandre, mens deres fruer ble mer involvert med lokalbefolkningen. De gikk inn i diverse organisasjoner, som f eks sanitetsforeningen (Ophaug 1993:220). Stasjonen og personellet der med familie ble et fremmedelement i lokalsamfunnet. Det kom veldig mye ungt befall og soldater til flystasjonen den første tiden, og dette gjorde sitt til at det ble litt rivalisering om de lokale jentene. Dette kunne føre til en del slåsskamper "på lokalet".

Det at mange bønder måtte avstå jord til flystasjonen, skapte også friksjon mellom innflyttere og ørlendinger. Likevel var det også mange som var positivt innstilt til flystasjonen og de som jobbet der. Det var en del lokale som hadde tatt militær utdanning og som kom flyttende hjem, siden det nå var militære arbeidsplasser på Ørland. Mange lokale fikk også etter hvert jobb i forskjellige posisjoner ved flystasjonen. En kan få inntrykk av at det var litt friksjon i starten, men at det gikk seg til etter en stund.

## **2.6 Flystasjonens posisjon i nyere tid**

Flystasjonen har opp gjennom årene siden den ble etablert i 1954/55, fått en stadig viktigere posisjon i lokalsamfunnet Ørland (og i nabokommunen Bjugn). Etter den første skepsisen fra lokalbefolkningen, har flystasjonen og personellet der blitt en godt integrert del av kommunen. Dette ikke minst fordi de fleste innbyggerne i kommunen på en eller annen måte er involvert i flystasjonens virksomhet gjennom å jobbe der selv, ha noen i familien som jobber der eller yte service til flystasjonen eller personellet der i en eller annen form.

Flystasjonen er en hjørnesteinsbedrift i Fosen regionen, og tettstedet/småbyen Brekstad (kommunesenteret i Ørland kommune) er bygd opp i dagens form på bakgrunn av denne. Brekstad, som fikk bystatus høsten 2005, er handelssenter i Fosen, med en gjennomsnittlig handel pr innbygger langt over resten av kommunene i Fosen (Fosna Folket 2009). Videre så er Ørland hovedflystasjon (ØHF) en storforbruker av tjenester fra bygg- og anleggssiden, noe som har gjort at regionen har mange større bedrifter innen denne sektoren. I tillegg gjør ØHF mange lokale innkjøp og trekker til seg mye militær aktivitet fra inn- og utland som også legger igjen betydelige beløp i handelsnæringen i regionen. Alt dette har gjort sitt til at

innbyggerne i Ørland kan nyte godt av et velutviklet butikk – og servicetilbud, selv om nærmeste storby (Trondheim) er en times hurtigbåtreise unna.

Flystasjonen har også gjort sitt til at det har blitt en gjennomstrømming av innbyggere i Ørland kommune, på grunn av Forsvarets beordringssystem. Mange av innflytterne har hatt med seg mye kompetanse, noe som har vært med på å utvikle og berike stedet. SSB viser at andel av befolkningen over 16 år med høyere utdanning er til dels vesentlig større i Ørland kommune enn i de andre kommunene på Fosen (tall fra 2007). Dette antar jeg skyldes i stor del Forsvarets personell og deres partnere, som bringer kompetanse til kommunen. Forsvarets personell og deres familie er også store bidragsyttere i både kultur, idrett og politikk.

Flystasjonen har vært truet av nedleggelse flere ganger opp gjennom årene, som følge av Forsvarets omstilling. Dette har gjort sitt til at enda flere har fått øynene opp for hvor viktig flystasjonen er for lokalsamfunnet, og integreringen av flystasjonen i lokalsamfunnet har blitt enda sterkere.

### 3 Hva er gjort på feltet tidligere?

#### 3.1 Forskning og familiepolitiske virkemidler

Det er ikke gjort veldig mye forskning på dette feltet i Norge tidligere, men noe er gjort i regi av Forsvaret selv. I tillegg har jeg funnet en masteroppgave som går på kvinners mestringsstrategier i samliv med en Forsvarsansatt, hvor temaet også berøres. Forsvaret har iverksatt en del virkemidler for å ivareta Forsvarsfamiliene på en bedre måte. Disse vil jeg også beskrive her.

##### 3.1.1 Samliv i Forsvaret

Forsvaret har de senere årene fått mer fokus på Forsvarsfamiliene, og hvilke samlivsutfordringer disse står ovenfor. Det er derfor gjort flere undersøkelser, hvor hensikten har vært å finne ut hvor utfordringene ligger, og ut fra dette lage et godt grunnlag for videreutvikling av familiepolitikken i Forsvaret. Det ble i 2005 gjennomført en kvalitativ samlivsundersøkelse av befal og deres partnere i regi av Modum Bad – Samlivssenteret (Eide 2005). 50 personer ble intervjuet, disse dekket forskjellig gradsnivå, alder og stillinger og representerte de forskjellige Forsvarsgrenene. Alle de som ble intervjuet, levde i et parforhold. Ut fra de funn en avdekket her, ble det utarbeidet to kvantitative spørreundersøkelser der en fra et representativt utvalg av henholdsvis befal og befalets ektefeller/samboere, skulle finne ut omfanget av de problemområdene en hadde avdekket i den kvalitative studien. Disse spørreundersøkelsene ble besvart av 1274 befal og 810 partnere, og resultatet ble utgitt i en rapport 5/2006 av Hanna Heen og Sigtona Halrynjo – *Samliv i Forsvaret*.

Rapporten *Samliv i Forsvaret* dekker et mye større spekter enn det jeg har plass til i min studie. Likevel er den viktig, fordi den også sier noe om de områder jeg ønsker å ha fokus på. Det viser seg at partnere til mannlig befal i noe mindre grad enn partnere av sysselsatte generelt, har heltidsjobb (49% i mot 57%) (Heen & Halrynjo 2006:14, fig 2-7). Når det gjelder om partnere må utsette eller begrense egen karriere, mener ca 1/4 av kvinnelige partnere at de må gjøre det (Heen & Halrynjo 2006:26, fig 3-11). I tillegg kommer en tilsvarende andel som er delvis enig i dette (Heen & Halrynjo 2006:25, fig 3-9). Når det gjelder om dette har medført belastning eller uenighet knyttet til manglende kontinuitet i yrkeslivet, mener 16 % av de kvinnelige partnerne dette. Når det gjelder belastning eller uenighet knyttet til manglende utdanning, er det kun 6% av kvinnelige partnere som svarer

dette (Heen & Halrynjo 2006:44, fig 4-16). Dette er altså relativt lave funn, noe som kan skyldes at nesten halvparten av partnerne mener at det er viktig å ha en positiv holdning til Forsvaret (Heen & Halrynjo 2006:24, fig 3-8). Om de har dette, er de kanskje inneforstått med at Forsvaret er en krevende arbeidsgiver, og ser det dermed som naturlig at de må ofre litt i egen yrkeskarriere og utdanning. Det som ut fra studien ser ut til å være de største belastningene for kvinnelige partnere av befal (og av befalet selv), er at partnerne er mye alene med ansvar for barn, langsiktig uforutsigbarhet, og at befal er mye borte fra hjemmet (Heen & Halrynjo 2006:46, fig 4-19).

Studien *Samliv i Forsvaret* har delt opp arbeidssteder i: Hæren, Sjøforsvaret, Luftforsvaret, fellesfunksjoner og annet (Heen & Halrynjo 2006:xii). Siden alle disse har avdelinger på forskjellige geografiske steder rundt om i landet, tror jeg det innen disse kategorier kan være store forskjeller. Jeg antar at det vil være stor forskjell å være partner til et befal som kun skifter stillinger og tjenestesteder sentralt på Østlandet (jobber mest i stab/inspektorat), mot å ”være med på lasset” til et befal som skifter stillinger og geografiske tjenestesteder der han både utfører tjeneste i indre Troms, i Østerdalen, og kanskje også er en periode innom stabsjobbing i Oslo området. Dersom befalet kun varierer mellom jobber og utdanning i Oslo området, er det jo ikke nødvendig med noen flytting, og familien kan bosette seg og bli værende på et sted. I tillegg er dette området gunstig med tanke på utdanningstilbud og mulighet for jobb innen forskjellige yrker. I slike tilfeller vil ikke det å være partner til befal medføre mer belastning enn i en hvilken som helst annen familie. Unntaket vil selvfølgelig være ved deltakelse i internasjonale operasjoner, eller i andre oppdrag som medfører langvarig fravær fra hjemmet – noe som innebærer mer belastning på partner til å følge opp hjem og eventuelle barn. Likevel vil det under slike forhold vanligvis være mulig for partner å ta utdanning etter eget ønske, og ha en stabil yrkeskarriere.

Det at studien ikke får frem slike geografiske forskjeller, gjør at jeg ønsker å konsentrere meg om situasjonen til partnere i utkantstrøk. Det er da naturlig for meg å se nærmere på familier bosatt på Ørland, og hvilken innvirkning dette får for partners muligheter til egenrealisering, med spesiell fokus på utdanning og yrkeskarriere.

### 3.1.2 Ekteskapelig samspill

Linda Ingebrigtsen Hansen skrev i 2004 en hovedoppgave kalt *Ekteskapelig samspill – En analyse av kvinners mestringsstrategier i samliv med en Forsvarsansatt*. Denne oppgaven er basert på intervjuer av kvinner som lever sammen med yrkesbefal i indre Troms, og hvordan de opplever det å planlegge hverdag og fremtid. Hun synliggjør at det i Forsvaret eksisterer en mannsdominert arbeidskultur, noe som gjør at mennene gjerne yter mer enn det som kreves av Forsvaret. Dette fører til at kvinnene som lever sammen med befalet får problemer med både små og store livsplaner.

Dette med livsplaner er interessant i forhold til min studie, da disse ofte innebærer forventninger om egenrealisering i form av egen yrkeskarriere og utdanning. I tillegg vil også muligheter til å delta på fritidsaktiviteter og dyrke egne hobbyer gjerne komme under begrepet små livsplaner. Jeg mener at man til en viss grad kan sammenligne forholdene i indre Troms med Ørlands beliggenhet ytterst på Trøndelagskysten, siden begge steder kan betegnes som utkantstrøk med begrensede muligheter lokalt og med en viss reisetid til nærmeste ”storby”.

Hansens undersøkelse konkluderer med at ”Forsvarsfamilien har behov for sosial støtte og en bedre tilrettelegging fra både Forsvaret og velferdsstaten enn det som er tilfellet i dag” (Hansen 2004, sammendrag). Hun mener også at Forsvarets familiepolitikk med fordel kan utvikles til å bli bedre, hvor den ikke i så stor grad tar for gitt at kvinnene tilpasser seg kravene fra mennenes arbeidsgiver (Hansen 2004:107).

### 3.1.3 Forsvarets familiepolitikk og Familiedirektivet

Det er blitt iverksatt en del tiltak for å bedre situasjonen til Forsvarsfamiliene. Dette ut fra en tanke om at dersom befalet har det godt på hjemmebane, så vil de også gjøre en bedre jobb på borte-bane. Forsvarets Personellhåndbok (FPH), del A, kap 8 tar for seg Forsvarets familiepolitikk. Denne politikken er dannet på bakgrunn av Forsvarets Verdigrunnlag, og ”peker blant annet på betydningen av en god familiepolitikk for å skape gode resultater”(FPH del A, kap 8.1). Under pkt 8.2 Målsetting står det at ”forholdene skal legges til rette slik at en karriere i Forsvaret kan kombineres med et godt familieliv”. Dette skal gjøres ved blant annet å gi ”medarbeiderne mulighet til å planlegge sitt livsløp sammen med familien og ha forståelse for medarbeiderens privatliv og familiens ulike behov i forskjellige livsfaser”. Dette

viser at Forsvarets familiepolitikk i alle fall er full av gode intensjoner om å ivareta hele Forsvarsfamilien. Dette er bygget på en forståelse om at den enkelte medarbeiders innsats og resultater blir bedre om han/hun har et godt og velfungerende familieliv. I dette ligger det også en intensjon om å legge til rette for at familiene i størst mulig grad kan bo sammen, eventuelt sørge for at det er mulig å ha jevnlig kontakt med hverandre gjennom gode pendlerordninger.

Det er imidlertid svært få konkrete tiltak knyttet til Forsvarets familiepolitikk, og dette gjorde at politikken i stor grad ble fagre ord på et papir. Det ble dermed satt ned et utvalg for å jobbe frem et direktiv med formål om å sette en felles standard for praktisering av Familiepolitikken. Direktiv for organisering og tiltak for ivaretagelse av familier i Forsvarets militære organisasjon (Familiedirektivet), ble innført med virkning fra 1. januar 2006, og er senere revidert fra 1. april 2009. Formålet med dette direktivet er å sette standard for praktisering av Forsvarets familiepolitikk. Det skal være med på å "sikre familiene forutsigbarhet gjennom tiltak som utformes og praktiseres i henhold til familiepolitiske krav, og som er tilpasset ulike tjenestemiljøer og avdelinger" (Familiedirektivet 2006:3). Direktivet pålegger de enkelte avdelinger å gjennomføre en del tiltak, men det følger ingen økonomiske virkemidler med. Hver avdeling får blant annet pålegg om å opprette en funksjon som familiekoordinator (Familiedirektivet 2006:7), uten at noe årsverk følger med. Denne rollen må pålegges en allerede eksisterende stilling, og går dermed på bekostning av andre oppgaver. Det medfører at hver enkelt avdeling får ansvar for hvor stor del av en stilling disse oppgavene skal utgjøre. Denne rollen blir dermed fra 5 % til 100 % av en stilling, alt avhengig av hva den enkelte avdeling bestemmer seg for. Ved Ørland hovedflystasjon ble arbeidsoppgavene i en allerede eksisterende stilling ved Velferd/Idrett og Sosial avdelingen drøftet om, og familiekoordinator oppgaver utgjør nå 50 % av den totale stillingen.

#### **3.1.4 Familieweb**

Familiedirektivet sier også at det skal opprettes en egen nettside, Familieweb, hvor den ansatte og familien kan søke etter informasjon om de forskjellige tjenestestedene og lokalmiljøet rundt. Her skal en finne hvilke tilbud som finnes på områder som barnehage, skoler, utdanningsmuligheter, fritidsaktiviteter etc. (Familiedirektivet 2006:4). Opprettelsen av Familieweb er et samarbeidsprosjekt mellom Forsvarsstaben og Forsvarets mediesenter og kom i gang tidlig i 2007.



I min oppgave blir det også sentralt å finne ut om disse tiltakene har gjort noen positiv forskjell for Forsvarsfamiliene. Har partnerne merket noe til disse tiltakene, og i hvor stor grad kjenner de til dem og bruker dem? Et annet spørsmål er om disse familiepolitiske tiltakene kan veie opp for at belastningen for befalet har blitt enda større i denne perioden. Forsvaret driver fortsatt med omstilling i stor grad, noe som medfører usikkerhet og ekstra arbeid for dem som er igjen i organisasjonen. I tillegg kom Lov om Personell i Forsvaret (Ot.prp.nr 95 (2003-2004)), kapittel III, Tjenestegjøring i internasjonale operasjoner, § 11 som sier at ”befal og vervede kan disponeres til tjenestegjøring i internasjonale operasjoner”. Før denne lovendringen hadde deltakelse i internasjonale operasjoner vært frivilling.

### **3.2 Internasjonal litteratur om temaet**

Det er også naturlig å søke i internasjonal litteratur for å se om studier som er gjort der kan belyse det tema jeg ønsker å konsentrere meg om. Spesielt i USA er det gjort mange og store undersøkelser som går på ektefelle/partner til Forsvarsansatte. Jeg har valgt å ta med de som er nærmest i tid, og som jeg finner mest relevante i forhold til mitt tema og min problemstilling.

#### **3.2.1 Militære partnere tjener mindre enn sammenlignbare sivile**

I *Married to the Military* (Hosek et al. 2002) er det gjort sammenligninger mellom militære og sivile ”husband-and-wife families” med tanke på å finne ulikheter i yrkesdeltakelse og inntekt. Det viser seg at militære partnere (de har her konsentrert seg om kvinnelige ektefeller) tjener mindre enn sammenlignbare sivile. Undersøkelsen konkluderer med at siden militære partnere vet at de snart skal flytte igjen, er de villige til å akseptere jobber som er dårligere betalt i stede for å bruke mye tid på å finne en bedre jobb. I tillegg vet arbeidsgivere at disse kvinnene mest sannsynlig vil flytte igjen, og tilbyr posisjoner etter dette (Hosek et al 2002:Summary xiii).

Jeg vet også at kvinnelige partnere av befal ved Ørland hovedflystasjon har hatt problemer med å få jobb, og hvor argumentet har vært at de likevel snart vil flytte igjen. Det er nå noen år siden dette var tilfelle, og flystasjonen engasjerte seg da i disse sakene ved å gå i dialog med de aktuelle arbeidsgiverne. Målsettingen var å få arbeidsgivere til å se på disse partnerne

som tilskudd av kompetanse, som de kunne nyte godt av i den perioden de var her. Dette var et poeng som arbeidsgiverne så, og jeg har ikke hørt om slike tilfeller de senere årene. Det viser seg også at militære partnere jobber mindre når de har små barn, og at sannsynligheten for at de jobber øker med alderen og den øker raskere om de har høyere utdanning.

Jeg bruker ikke mye plass på å kommentere denne undersøkelsen her, siden jeg ikke vil se på inntektsforskjeller mellom sivile og militære partnere. Likevel er det en interessant undersøkelse, som setter en del fokus på militærfamilienes liv og utfordringer, og er dermed verdt å kjenne til.

### **3.2.2 Militær partners mulighet for utdanning og yrkeskarriere**

Harrell et al. (2004) har sett på *Challenges to Military Spouse Employment and Education in Working Around the Military*. Dette er en stor kvantitativ studie om militære partners jobbkarriere og utdanningsstatus, hvor dette også ble fulgt opp med en intervjuundersøkelse av partnerne. Selv om jeg ikke tror det er mulig med direkte sammenligning av forholdene til Forsvarsfamilier i Norge og USA, kan det likevel vise seg at noen problemområder har felles trekk. Studien har fokus på de områdene jeg i hovedsak vil konsentrere meg om; partners muligheter for utdanning og yrkeskarriere.

Studiens bakgrunn er en forforståelse om at det er en suksessfaktor for å rekruttere og beholde en god aktiv styrke, at de militært ansatte og deres partnere begge opplever jobbtilfredsstillelse og er bekvem med den militære livsstilen. (Harrell et al. 2004:Background). Det viser seg at begrensede karrieremuligheter for partnere kan være en faktor som gjør at militært personell slutter i aktiv tjeneste (Harrell et al. 2004:Summary). Det er oppsiktsvekkende å se at 2/3-del av de som ble intervjuet følte at det å være militær partner hadde påvirket deres jobbmuligheter på en negativ måte (Harrell et al. 2004:Summary xxiv).

Det de mener er det mest negative påvirkningen av deres yrkeskarriere, er hurtige og forstyrrende flyttinger. En annen negativ faktor er at den militære er mye borte fra hjemmet, slik at partneren må ta det meste av byrden med ivaretagelse av hjem og barn. En tredje årsak som også ble nevnt, var potensielle arbeidsgivere sin motforestilling mot å ansette dem, på grunn av at det ble antatt at de snart kom til å flytte igjen. Det viser seg også at slike partnere tjener gjennomsnittlig mindre enn sivile partnere som er sammenlignbare (Harrell et al.

2004:Summary xx) – dette er også noe som undersøkelsen i *Married to the Military* konkluderte med. Det finnes også et fåtall som mener at den militære livsstilen har gitt dem mer muligheter, ved at de blir mer fleksible ved å skifte jobb så ofte, og dermed mer tilpasningsdyktige i et skiftende jobbmarked (Harrell et al. 2004:116).

Når det gjelder påvirkning på utdanning, mente under en tien-del av partnerne at de hadde utdanningsfordeler ved å være partner av en militært ansatt. Av de resterende som ble spurt, mente halvparten at deres utdanningsmuligheter var mindre, mens den andre halvparten mente at det å være partner av en militært ansatt ikke hadde hatt noen innvirkning på deres utdanningsmuligheter. Også her ble den militæres fravær fra hjemmet (lange fravær og ugunstige arbeidstider) og jevnlig flyttinger nevnt som negative årsaker. For å bedre situasjonen til partnerne på disse områdene, ble spesielt to forslag trukket frem; gjøre utdanning billigere og mer tilgjengelig for denne gruppen og bedre mulighetene for barnepass både ved å redusere kostnadene og ha et større og mer fleksibelt tilbud (Harrell et al. 2004:Summary xxvi).

De største forskjellene på det amerikanske og det norske Forsvaret, er antakelig at i det amerikanske Forsvaret har befalet/offiseren mindre innflytelse og valg på om og når han skal skifte tjenestested. I det norske Forsvaret er det i dag basert på en balanse mellom den enkeltes ønsker og Forsvarets behov, slik at den enkelte i de fleste tilfeller ”søker” på stillinger før beordring skjer. Likevel er det slik at Forsvarets behov er styrende, og dersom ønsker og behov ikke er samsvarende – vil befalet/offiseren kunne bli flyttet til et nytt tjenestested uten å selv ønske det.

### **3.2.3 Militære partners jobber er underordnet**

I *Military Service and Marriage: A Review og Research* (Hull 2007) blir utfordringene til militære koner oppsummert i pkt 10. Her opplyses at ca halvparten av partnerne jobber, men at deres jobb vanligvis er underordnet i forhold til deres militære partner. Spesielt det med stadig flytting er krevende for karrieren til den parten som ikke er tilsatt i militæret. I tillegg nevnes det også her at arbeidsgivere er lite villige til å gi militære partnere utfordrende og viktige jobber, siden de vet at de må erstattes når den militære familien må flytte igjen på grunn av beordring til et nytt tjenestested.

Marriage Education Programs for Military Personnel and their Spouses (Hull 2007:pkt 13): Det finnes flere ulike program som er utarbeidet for å styrke forholdet mellom militære par. Her nevnes blant annet "Prevention and Relationship Enhancement Program" (PREP). Dette programmet er også bearbeidet til norske forhold av Modum Bad - Samlivssenteret og gis som tilbud til Forsvarets personell og deres partnere ved de fleste militære avdelinger i Norge.

### 3.3 Andre yrkesgrupper med tilsvarende utfordringer

Det er også nærliggende å se på andre grupper i samfunnet som har mange tilsvarende utfordringer som befal/offiserer – med mye fravær fra hjemmet.

#### 3.3.1 Gift med mannes jobb

Selv om *Married to the Job: Wives' Incorporation in Men's Work* (Finch 1983) er skrevet for vel 25 år siden, er den aktuell også i dag på mange områder. Janet Finch beskriver at kvinner i noen tilfeller ikke bare gifter seg med en mann, men også mannes jobb, og at kvinnen dermed må leve sitt liv i konteksten av jobben hun har giftet seg med (Finch 1983:1).

Hun sier at når mannens jobb innebærer jevnlig flytting, skaper dette et spesielt mønster i konas liv (Finch 1983:45). Hvilke konsekvenser dette vil ha, mener hun avhenger av i hvilken kontekst flyttingen skjer. For militære familier mener hun det skjer fordi den militære trengs til å gjøre en jobb et annet sted, og at familien ikke har noe særlig valg. I tillegg er gjerne økonomi med i bildet: Dersom mannen er hovedforsørger, og vil få bedre betalt ved å flytte et annet sted, vil det være vanskelig for kvinnen å motsette seg slik flytting siden hun da vil medvirke til at familiens økonomiske situasjon blir "dårligere" enn den kunne vært.

Det står i boken at det i noen type jobber også er direkte økonomiske incentiver for å få kona til å flytte med mannen (Finch 1983:48). Dette gjelder også i dagens norske Forsvar, hvor det ligger en del økonomi i det å flytte med hele familien til det nye tjenestestedet.

Samfunnsutviklingen gjør imidlertid sitt til at mange heller vil pendle, nettopp på grunn av at partnere ofte ikke er villige til å ofre egen karriere og flytte med befal/offiserer. Forsvarssjef Diesen sier derfor til Forsvarets Forum nr 9/08 (Stordahl & Skagemo 2008:10-11) at han "ønsker at de personellpolitiske ordningene ved pendling og flytting skal bli likeverdige". Han

har derfor satt ned en arbeidsgruppe for å se på dette, og er opptatt av ”å lage konkurransedyktige ordninger for å rekruttere og beholde medarbeidere”.

Finch beskriver at det kan være vanskelig å få gode jobber om mannens jobb innebærer jevnlig flytting. Flyttingen gjør at partneren ikke har mulighet til å bli skikkelig rutinert i en jobb eller innenfor et område, og dette begrenser hvilke typer jobber hun kan få (Finch 1983:50). Det blir dermed svært utfordrende for partnerne å utvikle sin egen karriere. Finch sier det er forsket lite på hvordan par takler tokarrierer, men det lille som er undersøkt på feltet konkluderer med at den kvinnelige partnerens karriere blir skadelidende (Finch 1983:51).

Forskning viser at kvinner som flytter også lettere mister vennskap og andre sosiale kontakter. Ved hyppig flytting, søker man ofte vennskap hos andre i samme situasjon. F eks vil militærfamilier omgås hverandre, og ikke omgås lokalbefolkningen i så stor grad. Finch mener å finne bevis for at flytting skapt av mannens jobb, påvirker/organiserer livet til hans kvinnelige partner på områder som hennes jobbkarriere, livsstil og personlig identitet (kan ”miste seg selv” i forsøk på stadig å tilpasse seg og passe inn). For kvinnen medfører dermed flyttingen forstyrrende overganger i livet, mens det for mannen er en slags kontinuitet – siden flyttingen er relatert til hans jobb og videre karriere (Finch 1983:53).

Finch tar også for seg problematikken rundt tilfeller der mannens arbeidsgiver stiller med bolig. Dette gjør at partneren mister litt av kontrollen over eget hjem, og at hun ofte blir identifisert med mannens jobb. Det vil ofte ikke være mulig å ”pusse opp” og lage et hjem etter egen stil, man må på en måte ta til takke med det man får. Dette begrenser altså partnerens mulighet til å lage det hjemmet hun ønsker (Finch 1983:62).

Det norske Forsvaret har ”militære boliger” eller tjenesteboliger som man kan søke om å få tildelt. Når offiseren får beordring til et nytt tjenestested, vet en for det første ikke om familien trives der, og for det andre kanskje heller ikke hvor lenge man blir. Dermed vil det ofte være uhensiktsmessig å bygge, eller kjøpe egen bolig. Om man så trives på et sted, og ser for seg muligheten til å bli der over en lang periode, vil det være naturlig å finne noe eget. Forsvaret har regler som sier hvor lenge man kan beholde militær bolig på ett sted, dette for å få personellet til å skaffe egen bolig om de blir værende og ønsker å etablere seg mer permanent på et sted.

Finch har også laget en liste med regler for kvinner som ønsker å gifte seg, men ikke ønsker å bli for involvert i mannens jobb (Finch 1983:132). Flere av disse reglene, tyder på at man bør unngå å gifte seg med en mann som satser på militær karriere: Man skal da unngå ektefeller som har en jobb som innebærer jevnlig flytting. Dette fordi kvinnen knapt vil få tid til å tilpasse seg på ett sted før hun må flytte og dermed starte på nytt. I tillegg vil en slik livsstil gjøre at muligheten for å få en egen tilfredsstillende karriere være svært liten. Kvinnene må også unngå ektefeller som har uregelmessig arbeidstid, eller har en jobb som tar ham bort fra hjemmet i lange perioder. Dette fordi kvinnen da må ta totalansvar for hus og eventuelle barn når han er borte.

Dersom kvinnen liker å styre på egen hånd og synes det er fint å slippe å ta vare på hans daglige behov, kan kvinnen likevel vurdere å gifte seg med en mann som har denne typen arbeid. Kvinnen bør være forsiktig med å bo i bolig som er relatert til mannens jobb. Dette fordi hun da vil ha mindre kontroll med hjemmet sitt, og ofte vil identifiseres med mannens jobb.

### **3.3.2 Når jobben blir en livsstil**

Aina Schiøtz (2003) skriver i *Doktoren* om distriktslegens historie i tidsrommet 1900-1984. Distriktsleger tilbake i tid, hadde ofte jobber som på mange måter gav partneren de samme utfordringene som partnere til befal/offiserer. Distriktslegene flyttet gjerne rundt, og jobbet til "alle døgnets tider". Distriktslegekonene levde i skyggen av sine menn, og støttet dem – uten å ha mulighet til å skape sine egne yrkeskarrierer (Schiøtz 2003:261).

Undersøkelser viser at de kvinnene som var mest tilfredse var de som skapte sine egne livsprosjekt i forlengelse av mannens (Schiøtz 2003:262). De hadde ofte en egen utdanning, som de brukte til å avhjelpe i mannens jobb. Fagutdanningen gav dem også mulighet til å forstå mannens jobb bedre, og deres engasjement ble deres form for mestringsstrategi – en mulighet til å skape et eget prosjekt innenfor de rammer som var mulig for dem. De hadde kanskje drømmer om en egen karriere, men de gjorde det beste ut av den konteksten de var i.

Tiden de levde i gav lite mulighet for realisering på egne premisser, men de fikk brukt sine evner og engasjement i forlengelse av mannens jobb, og følte at dette var meningsfullt. De identifiserte seg ofte med mannens jobb og så på det som et familieprosjekt, selv om de ikke

fikk egen lønn for det arbeidet de gjorde. Likevel var det ikke alle som trivdes eller passet inn i en slik rolle, og disse hadde ofte tilpasningsproblemer når mannen flyttet til en ny kant av landet. Spesielt når barna flyttet ut, kunne disse distriktslegefruen bli veldig ensomme, dersom de følte at de ikke passet inn på stedet hvor mannen fikk jobb.

### **3.4 Livsløpstilnærming er godt egnet til å studere militæres liv**

Alair MacLean og Glen H Elder, Jr mener i *Military Service in the Life Course* (2007) at livsløpstilnærming er godt egnet til å studere påvirkningen det militære gjør med personers liv. I USA, som forfatterne tar utgangspunkt i, er det frivillig om man går inn i militæret, det vil si det er et valg den enkelte tar (ref principle of human agency – MacLean & Elder 2007:176). I Norge er det derimot tvunget verneplikt for menn, mens det er frivillig for kvinner. For de fleste innebærer dette under et år i ”kongens klær”, mens noen velger en militær karriere. Likevel har den enkelte muligheten til å si opp sin stilling i Forsvaret, og starte en sivil karriere. Dermed har man som oftest et valg, om man f.eks risikerer å bli sendt til internasjonale operasjoner uten at man selv ønsker det. Likevel er dette valget ikke alltid like enkelt, siden man ofte har økonomiske forpliktelser – og den militære utdanningen ikke alltid er like aktuell i andre type jobber i samfunnet. I tillegg får en også etter å ha gjennomført militær utdanning, pliktjeneste et visst antall år, noe som innebærer at man ikke kan slutte i denne perioden.

Hvordan tjenestegjøringen i militæret blir, er avhengig av politiske relasjoner mellom stater og historisk kontekst (ref principle of time and place – MacLean & Elder 2007:177). For å sette dette på spissen, kan forskjellen på å tjenestegjøre i Forsvaret i fredstid og i krigstid, bety forskjell på liv og død (MacLean & Elder 2007:177).

Det har ikke vært krigshandlinger på norsk jord siden 2. Verdenskrig. Norge har imidlertid bidratt med styrker i fredsbevarende operasjoner i blant annet Midtøsten i mange tiår. De senere år, har norske politiske myndigheter forpliktet seg til å bidra i NATO operasjoner av stadig mer aggressiv karakter. I de syv årene det har vært ISAF - stabiliseringsstyrke i Afghanistan, har hittil 1000 vestlige soldater blitt drept – deriblant også norske.

Etter endring i Lov om Personell i Forsvaret kom pr 2 jul 2004, er det ikke lenger frivillig om norske befall/vervede kan sendes til slik tjeneste. Ledelsen i Forsvaret sier at det er noe alle befall/vervede må påregne og ta sin del av. Dermed innebærer tjeneste i Forsvaret en reel

sjanse til å bli skadet eller drept, selv om det er fred i Norge. Å vite at dette kan skje, påvirker selvfølgelig hele Forsvarsfamilien – og blir særlig aktuelt når befal/vervede blir sendt til tjeneste i svært urolige land.

Det vil være forskjell på å delta i risikofylte operasjonen i ung alder, der den enkelte enda ikke har rukket å få familiære forpliktelser, mot om man er litt eldre. De eldre har ofte forpliktelser i form av kone og barn, noe som gjør belastningen på alle parter større (ref principle of timing – MacLean & Elder 2007:177). Samtidig vil god støtte når en kommer tilbake fra traumatiske opplevelser, som oftest ha god effekt på bearbeidelsen av inntrykkene. Slik støtte kan være lettere å få fra en ektefelle, enn av sine foreldre (når en selv er voksen) eller venner (ref principle of linked lives- MacLean & Elder 2007:177).



## 4 Teori

Det teoretiske perspektiv vi møter innsamlet data med, vil påvirke hvordan vi tolker funnene. I henhold til Malterud (2003: 48) er teoretisk referanseramme "de brillene vi har på når vi leser vårt materiale og identifiserer våre mønstre". Det blir sagt at teori uten empiri er tom og empiri uten teori er blind (Aakvaag 2008:15). Vitenskap handler om mer enn det de vi studerer ser. Vi må stille spørsmål til vårt innsamlede materiale, og bruke spenningen mellom teori og empiri til å forklare. Det er altså viktig å bruke teoretisk perspektiv til å få en bedre forståelse for det som blir sagt eller gjort.

### 4.1 Livsløpsperspektiv

Jeg ønsker å se på min problemstilling i et livsløpsperspektiv. Hvordan den enkeltes livsløp fortøner seg er avhengig av svært mange forhold på veien mellom unnfangelse og død. Vårt livsløp er bevegelse i tid, innvevd i en spesiell historisk periode. Dette omhandler så vel strukturelle omgivelser som sosiale og økonomiske endringer. Livsløp blir definert som "a sequence of socially defined events and roles that the individual enacts over time" (Giele and Elder 1998:22).

Livsløpsteori sier noe om sammenvevde liv, det vil si at vi ikke går gjennom livet i autonome livsbaner. Vi blir påvirket av omgivelsene rundt oss, samtidig som vi selv også påvirker andre. Viktig i så måte er den eller de du lever livet sammen med. Familien kan beskrives som en mikrososial gruppe innenfor en makrososial kontekst - "a collection of individuals with shared history who interact within ever-changing social contexts across ever-increasing time and space" (Bengtson and Allen 1993:470). Jeg vil her se på hvordan kvinnelige partnere sitt livsløp blir påvirket av å dele livet med et befall, og jeg vil dermed konsentrere meg om en begrenset del av livsløpet til disse kvinnene.

Siden jeg allerede har omtalt "Military Service in the Life Course" (MacLean & Elder 2007), vil det bli noe overlapping når jeg nå går igjennom livsløpsteori. Jon Olav Myklebust har tilpasset og videreutviklet livsløpsteorien med Elder som utgangspunkt.

#### 4.1.1 Fire grunnleggende prinsipper innen livsløpsforskningen

Det er innenfor livsløpsforskningen skissert fire prinsipper som anses som viktige og grunnleggende (Myklebust 2000).

1. **Livsløpet må plasseres i forhold til tid og sted.** (Principle of time and place). Livet som leves blir påvirket av den historiske tiden det leves i, og hvor en geografisk befinner seg. Historien forandrer seg, og steder forandrer seg – dette gjør at måten mennesker lever livene sine på også forandrer seg. For kvinner i Norge, har det skjedd store forandringer de siste 30 år. 70-tallet var tiåret for kvinnekamp og frigjøring i Norge og resten av den vestlige verden. Den kampen disse kvinnene førte den gangen, og som blant annet resulterte i Likestillingsloven i -79, har betydd mye for kvinner av i dag. Det at kvinner ønsket seg ut i arbeidslivet, gjorde at samfunnet måtte tilpasse seg dette i form av at det ble behov for å bygge institusjoner for å ivareta de oppgavene som kvinnene tradisjonelt hadde tatt hånd om. Dette førte så til utbygging av institusjoner for eldre, barnehager for små barn og etter hvert også skolefritidsordning for litt større barn.

I andre deler av verden blir fortsatt kvinner undertrykt. Dette viser at hvilke muligheter man får, og hvordan livsløpet arter seg, er avhengig av både når og hvor en er født. I teorien har kvinner i Norge i dag samme muligheter som menn. Det viser seg imidlertid ved statistikk at det fortsatt ikke er reell likestilling, siden kvinner fortsatt tar de tyngste omsorgsoppgavene, og tjener mindre enn menn. Mye av disse forskjellene vil nok skyldes tradisjon. I generasjoner før oss har det vært mest naturlig at kvinner tar hånd om hus og barn, mens menn har sørget for familiens inntekt. I tillegg er det jo slik at kvinner både går gravide, føder barn, samt i de fleste tilfeller ammer disse. Det blir dermed naturlig for kvinnen å også ta vare på barnet etter fødselen, mens kroppen får ta seg igjen etter den påkjenningen et svangerskap og fødsel i realiteten er. Etter denne første spedbarnsperioden, er det så et spørsmål om det ikke er naturlig at mannen bidrar like mye i omsorgen. Samfunnsutviklingen går i retning av at dette er tilfelle, siden stadig mer av fødselspermisjonen blir gitt til mannen. For yngre menn har det blitt mer vanlig å ta sin del av denne omsorgen, og det ser ut til at arbeidsgivere også er mer positivt innstilt til at dette gjøres. Dette har utviklet seg mye bare på det siste tiåret. Spørsmålet er om denne utviklingen har gått like raskt for befalsfamilier, eller om disse henger litt igjen i gamle kjønnsrollemønstre. Forsvaret har vært beskyldt for å ha en særegen kultur, der typiske maskuline verdier har blitt normen for hva som blir sett på som viktige grunnleggende

verdier. Historisk og tradisjonelt så har Forsvaret i stor grad har vært utviklet av menn, med bakgrunn i deres behov og holdninger. Dette bærer nok Forsvaret fortsatt mye preg av. Årsaken til dette har selvfølgelig å gjøre med at det er tvungen verneplikt for menn, og at frivillighet har preget kvinnedeltakelsen helt siden det i 1985 ble innført full formell likestilling mellom kvinner og menn i Forsvaret. Signe Øye, nestleder i Forsvarskomiteen, sier i et foredrag:

”Det har vist seg at en endring av mannskulturen ikke er enkel, og man kan jo spørre seg om Forsvaret i dag, vel tyve år etter innføringen av full likestilling i organisasjonen, virkelig ønsker en endring? For fakta er at Norge har kommet mye lengre enn mange andre land når det gjelder likestilling og representasjon i både offentlig og privat sektor, men ikke innenfor mannsbastionen Forsvaret”.

Øye slår altså fast at Forsvaret er en mannsbastion, som det tar mye lengre tid å endre i forhold til likestillingsspørsmålet enn resten av samfunnet (Øye 2006). Det at strukturen er gjennomsyret på denne måten, kan også påvirke den enkelte som jobber der i samme retning. Det vil dermed være interessant å se på unge Forsvarspar med små barn, og sammenligne med litt mer etablerte par med større barn. Dette for å se om også befalsfamilier beveger seg i samme retning som resten av samfunnet når det gjelder f eks fordeling av omsorgsbyrdene.

2. **Hvilke virkninger de ulike overganger har, er avhengig når i livsløpet de skjer.** (The Principle of timing in lives). Dette sier altså noe om at konsekvenser av livsmønster og hendelser preger de ulike personers liv og utvikling, og at virkningen er avhengig av når i livet det inntreffer både i historisk og i personlig tid. Svært mange Forsvarsfamilier ønsker å slå seg til ro på et sted når barna kommer i skolealder. Dette fordi barn i skolealder stadig blir mer knyttet til venner, og de fleste ønsker at barna skal få mulighet til å ta vare på slike vennskap. Jo eldre barna blir, dess vanskeligere kan det være å få innpass i nye vennegjenger eller nye klasser. I tillegg vet vi at disse barne- og ungdomsårene er sårbare, og viktige for hvordan man får det også i voksenalder.

For befalet selv, vil det antakelig være enklere å dra til internasjonal tjeneste før vedkommende har fått barn. Det kan være vanskelig å forklare små barn hvorfor en er nødt til å reise bort i en lang periode. Om barnet er så stort at det følger med på nyhetene om det som skjer rundt i samfunnet, kan det gjøre barnet veldig urolig å vite at far skal være i et krigsområde. I tillegg kan det også være en stor følelsesmessig belastning å reise

fra barnet, selv om det også selvfølgelig medfører mye savn å reise fra en partner. For en partner som blir igjen hjemme vil det være enklere å gjøre sine egne ting, som f.eks. fortsette med utdanning eller full jobb, dersom en har bare seg selv å tenke på. Samtidig kan det for den som blir igjen hjemme, være godt å ha barn å bruke tid og omsorg på når mannen er borte på et oppdrag som kan kategoriseres som potensielt farlig. Dersom befalet skulle bli utsatt for ulykke eller død i en slik operasjon, vil dette få dramatiske følger for livsløpet både for partner og barn. Å bli enke i ung alder, med aleneomsorg for små barn, vil utgjøre en dramatisk overgang i livsløpet både for mor og barn. Som befalsfamilie vil en som oftest være bosatt langt unna familie, som naturlig ville vært til støtte i en slik situasjon. Om en har etablert seg ved en Forsvarsavdeling, og barna har slått rot der, vil det kanskje i slike tilfeller være en ekstrabelastning for barna å flytte nærmere mors familie, da dette vil medføre tap av venner for barna (i tillegg til tap av en forelder). I forhold til lengre tilbake i tid, vil imidlertid velferdssamfunnet fungere bedre som støtte i en slik situasjon. En slik familie vil i dagens samfunn få tilbud om profesjonell hjelp til å bearbeide sorgen, og til f.eks. avlastning for mor. Likevel hender det selvfølgelig at "storsamfunnet" svikter, og at en familie kan bli overlatt til å takle slike utfordringer selv.

3. **Livsløpet er ikke noe sololøp, men er innvevd i sosiale relasjoner.** Historiske og sosiale krefter påvirker retningen på individuelle livsløp gjennom disse relasjonene. (The Principle of linked lives). Livsløpet vårt blir altså påvirket av de vi har rundt oss, og spesielt de vi omgås tettest, som familien og nære venner. Forandringer i familieforhold, kan føre til nye retninger i livsløpet. For eksempel vil en skilsmisse føre til at livet får en ny retning; kanskje vil en flytte til et nytt sted, noen oppdager at venner tar parti med den andre parten (det vil si tap av venner), mindre tid sammen med barna på grunn av delt foreldrerett etc.

Denne oppgaven skal dreie seg om partnere av befall i Forsvaret. Jeg ønsker å finne ut i hvor stor grad det at Forsvaret i tid og rom styrer sine ansatte, har av innvirkning på de muligheter og valg av utdanning og karriere partneren får. The Principle of linked lives vil være helt sentralt i denne oppgaven. Det er gjort forskning på dette området som viser at par med sterke ekteskap over en lang tidsperiode, følger et parallelt utviklingsløp. Ikke i form at de blir mer like hverandre, men de hadde et relativt likt psykologisk utviklingsløp (Elder & Johnson 2003).

Forskning viser også at foreldres jobberfaringer og verdier korrelerer med barnas jobbverdier. Det er i denne sammenheng spesielt interessant å se hvor sterk innflytelse mødrenes jobbverdier har på barna (og spesielt døtrene) sine verdier. Ikke bare familien og nære relasjoner har påvirkning når det gjelder sammenvevde livsløp. I resiliensforskningen har en funnet gode eksempler på at f eks positiv innflytelse fra lærere eller trenere kan veie opp for dårlig oppvekstmiljø, slik at barn klarer seg greit til tross for at barndommen er preget av foreldres alkoholmisbruk eller generell omsorgssvikt.

4. **Livsløpet blir utformet gjennom de valg og de handlinger individ gjør innenfor en historisk-sosial opportunitetsstruktur.** (Principle of human agency). Individuell handlingsevne skal ikke undervurderes. Enhver er ansvarlig for sitt eget liv, og de fleste mennesker tar selvstendige valg som gjør dem i stand til å styre sine egne liv. Dette gjøres selvfølgelig innenfor den konteksten man befinner seg i, og egen handlingsevne er gjerne avhengig av utvikling tidligere i livet. Om man er oppdratt til å tenke selvstendig, og har fått støtte på at de vurderinger og valg man gjør virker fornuftige – har man et godt utgangspunkt til å ta gode og fornuftige valg på egne vegne senere i livet. Dersom man har opplevd å bli latterliggjort og stemplet som udugelig og uten stand til å ta vare på seg selv, vil dette mest sannsynlig påvirke den troen man selv har på at egne valg er fornuftige.

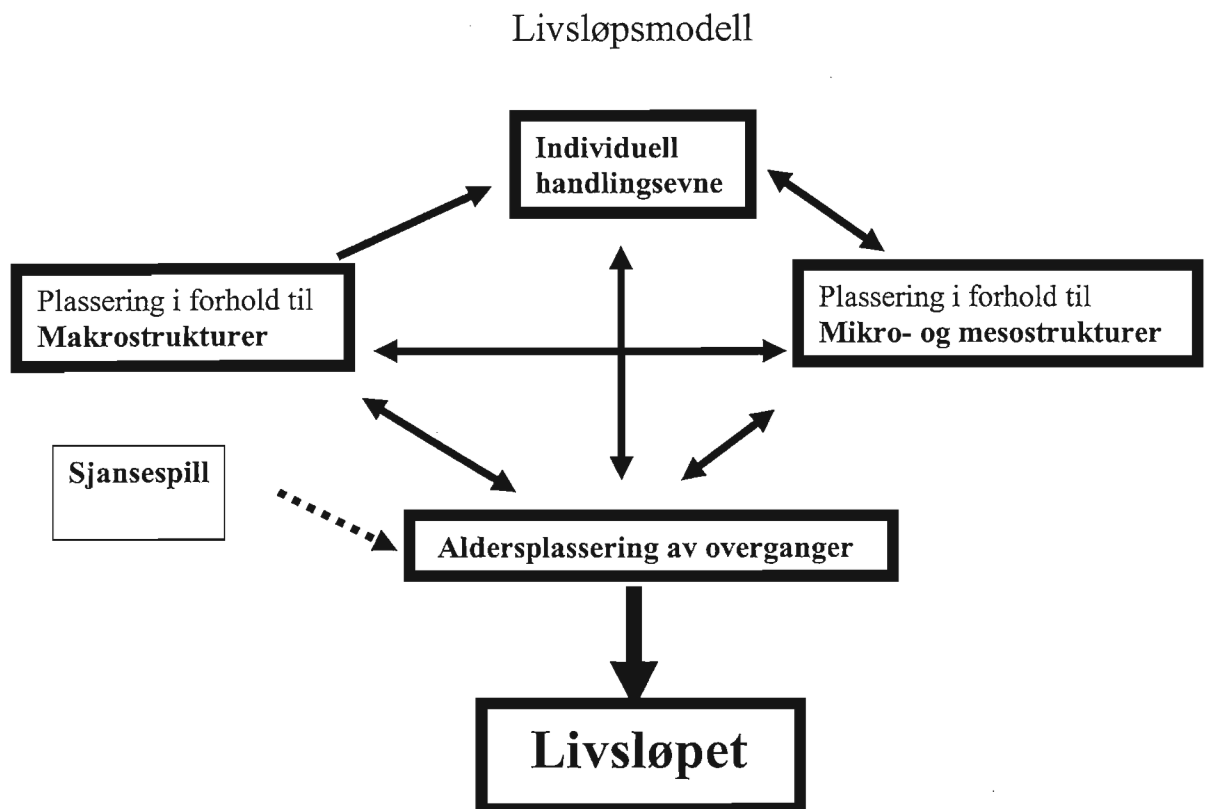
Når man går inn i et forhold med et befalet som er tilsatt i Forsvaret, så vet de fleste samtidig hva dette innebærer – i alle fall i noen grad. Dette kan gjøre at en er villig til å ofre mye på egne vegne, da en vet at Forsvaret som arbeidsgiver krever mye av befalet. Samtidig finnes det alltid valg også for de individuelle partene i Forsvarsfamiliene. Dersom partneren ønsker en spesiell utdanning som ikke er mulig å ta der befalet tjenestegjør, er pendling en mulighet. Individet må gjøre selvstendige valg ut fra hva hun mener er viktigst for henne på ett gitt stadium i livet. Ofte kan slike valg være tunge da det kan involvere flere, f eks barn som ønsker å ha begge foreldrene i nærheten.

Livet består av stadige valg, og disse valgene gjør gjerne at livet tar en ny retning, det vil si at valget får konsekvenser. Skilsmisse kan være en konsekvens dersom den ene parten føler at hennes behov for egenrealisering alltid kommer i bakgrunnen i forhold til f eks befalets arbeidssituasjon. Samtidig kan en kanskje ikke forvente at Forsvarsfamiliene alene har ansvaret for å få ”kabalene” til å gå opp med hensyn til at alle skal få tilfredsstilt

sine behov. Samfunnet og Forsvaret som arbeidsgiver må også gjøre sitt for å tilpasse seg slik at begge parter i et forholdt har mulighet til å benytte sine evner der de ønsker det.

#### 4.1.2 Livsløpets plassering i forhold til sosiale relasjoner

Det er mange forhold som påvirker livsløpet til den enkelte. Det er diverse strukturerer både i form av nære relasjoner og lokale institusjoner som påvirker enkeltmennesket, men også mer overordnede strukturer i den tiden man lever har stor innflytelse på livsløpet. I tillegg kommer forhold som aldersplassering av overgangene, individuell handlingsevne og sjansespill inn som avgjørende faktorer, se figur 1.



Figur 1: Myklebust – plansjer 2008

1. **Aldersplassering av overgangene:** Overganger er viktig i livsløpet, da disse overgangene gjør at livet ofte tar en ny retning. Aldersplassering av overgangene er viktig for om man føler seg synkron (i takt) eller asynkron (i utakt) med de forventninger som stilles til forskjellige overganger (Daaleman & Elder 2007). Slike forventninger omhandler de normer som gjelder for når i livet man får barn, når i livet foreldrene dør, når i livet en tar

videregående utdanning, etc. Det å bli gravid mens en går på videregående skole, blir ansett som unormalt. Unge mødre i dagens Norge får støtte til å greie seg økonomisk, og til eventuelt å fullføre utdanningen. Likevel blir dette en unormal situasjon i forhold til jevnaldrende ungdommer som har kun seg selv å tenke på og som gjerne lever et ubekymret og uforpliktet liv der hver helg er fest og moro. Det å miste sine foreldre mens en selv er et barn, er også noe som en ikke forventer skal skje, og som får konsekvenser for den retning livsløpet tar.

Å ta videregående utdanning som godt voksen er ikke helt unormalt i dagens samfunn. Likevel vil kanskje en godt voksen person som tar utdanning i form av f.eks. omskolering på grunn av helsemessige årsaker føle seg noe ukomfortabel i en klasse der en er gammel nok til å være mor eller far til klassekameratene. En føler kanskje at rekkefølgen på arbeid og utdanning i dette tilfellet er litt feil i forhold til hva som er normen. Denne utdanningen kan likevel bidra til at en ny yrkeskarriere kan startes og vil dermed gi livet en ny retning etter en periode hvor kanskje sviktende helse har tvunget en ut av arbeidsmarkedet. Rekkefølgen på overgangene i livet blir også feil om barna dør før foreldrene. De fleste vil se på dette som naturstridig, og det at barna dør fra dem tror jeg er noe de fleste foreldre vil ha vanskelig for å akseptere og aldri helt komme over.

Hvor tett overgangene kommer vil også ha påvirkning på livsløpet. Dersom en selv får barn med stort aldersmessig mellomrom, kan en oppleve å bli besteforelder samtidig med at en selv har små barn. Da har en kanskje ikke like stort overskudd til å avlaste og ta vare på barnebarn, som om en selv hadde bare voksne barn og mer fritid. Tette overganger i form av flere dødsfall i nær familie, kan være med på å slå beina under en slik at man opplever en personlig krise. Om disse dødsfallene hadde kommet over en lengre tidsperiode, hadde man kanskje hatt mulighet til å bearbeide sorgen hver for seg, slik at en tilsvarende krise ville vært unngått.

2. **Individuell handlingsevne:** Et hvert menneske har egen vilje, og de fleste har evne til å gjøre selvstendige vurderinger og handlinger innenfor den historiske tiden de lever i og de sosiale omstendighetene som råder. Det er viktig for enkeltindividets identitet at det føler at det har kontroll over eget liv. De planer som legges og valg som gjøres er avhengig av flere forhold. De fleste velger å holde seg innenfor samfunnets lover og regler når de gjør sine valg. I tillegg finnes det i et hvert samfunn mange skrevne og uskrevne normer. I

hvor stor grad det enkelte individ forholder seg til disse, er personavhengig. Noen er svært opptatt av å gjøre ting riktig og gjøre de riktige tingene, og valgene gjøres innenfor den rammen de mener normen ligger. Andre er lite opptatt av hva andre mener og hva som er forventet av dem, og kan på bakgrunn av dette ta mer dristige valg. Det er f eks stor forskjell på hvor stor frihet unge kvinner i Norge og i Afghanistan har. Dermed kan kvinner i Norge ha større innflytelse over eget livsløp enn de fleste kvinner i Afghanistan kan ha. Når man er vokst opp i et samfunn og er vant til de regler og normer som gjelder der, kan det være vanskelig å tilpasse seg et nytt samfunn. Dette ser vi eksempler på i innvandrerfamilier, hvor det kan bli store utfordringer i den enkelte familie på grunn av at foreldrene har sine verdsett og normer med seg fra sitt opprinnelige hjemland. Deres barn som da vokser opp i Norge, vil gjerne gjøre valg som er helt uakseptable for foreldrene. Dette gjelder spesielt unge kvinner som ønsker å være like selvstendige som etnisk norske jenter, mens foreldrene både gjennom sin livstro og kultur har vanskelig for å akseptere dette.

3. **Plassering i forhold til makrostrukturer:** Livsløpet blir påvirket av historisk tid, geografisk sted, demografiske forhold, politiske forhold, økonomiske forhold og global helse. Da min svigermor giftet seg med svigerfar som var yrkesmilitær tidlig på 50-tallet, var hun innstilt på å flytte rundt i landet med ham. På den tiden var det ikke vanlig at gifte kvinner jobbet, det var helt naturlig at hun var hjemme og stelte hus og barn. Det ble ikke likestilling i Norge før i 1978 (Likestillingsloven), og før det hadde kvinner blitt diskriminert i århundrer. Min svigermor begynte å jobbe utenfor hjemmet sent på 60-tallet, men bare deltid slik at hun i tillegg kunne ivareta sine plikter i hjemmet. På den tiden var det svært sjelden at mannfolk tok del i husarbeidet, det ble sett på som kvinners domene. For min svigermor var det helt naturlig å flytte med svigerfar når han ble beordret rundt omkring i landet, og hun tok seg jobber dersom det var muligheter for det på de stedene Forsvaret sendte dem. I en periode de bodde på et lite sted i Nord Norge, jobbet hun ikke selv om yngste barnet da var på ungdomsskolen. Dette skyldtes at det ikke var jobber å få på det lille stedet. Da de etter to år i Nord-Norge flyttet til Oslo, tok hun seg jobb siden mulighetene der var mye større. Svigermors livsløp ble altså i stor grad styrt av min svigerfars karriere, og i den tiden de levde var dette helt naturlig.



Demografiske forhold kan ha stor innvirkning på livsløpet til den enkelte. Om det er store eller små barnekull, har innvirkning på muligheter for jobb og utdanning. Ved store barnekull, blir konkurransen større når man skal velge en attraktiv utdanning eller søke seg jobb. Mulighetene for de som blir født i små barnekull er statistisk sett mye større, da de har færre å konkurrere med om god utdanning og gode jobber. Det har i flere år nå vært sagt og skrevet mye om eldrebølgen. Denne skyldes store barnekull i etterkrigsårene og barnekullene holdt seg høye helt til begynnelsen av 70-årene (SSB). Disse kullene begynner nå etter hvert å gå ut av arbeidslivet, og den mye omtalte eldrebølgen starter for fullt i 2013-2014. I tillegg til vekst i antall eldre har den gjennomsnittelige levealderen økt med ca 10 år de siste 50 år på grunn av økt velferd. Dette gjør at det vil være mangel på sykehjemsplasser og ”hjelpende hender” i omsorgsyrkene. Dette vil f eks innebære at terskelen for å få hjelp vil heves, og en må forvente å måtte greie seg selv i egen bolig lengre enn det som har vært tilfelle til nå i nyere tid.

Likestillingsloven som er nevnt tidligere, er et eksempel på politiske forhold som har fått stor innvirkning på spesielt kvinners muligheter. Yngre kvinner i Norge i dag tar det som en selvfølge at de skal ha like muligheter som menn, men for kun en generasjon siden var dette en kampsak for kvinner. Det er mange som har kjempet en lang og tung kamp mot menn i maktposisjoner for at kvinner av i dag har disse mulighetene, og fortsatt ser vi tilfeller av at det ikke er full likestilling. Dette kan for eksempel ses ved at typisk kvinnedominerte yrker lønnsmessig ligger et stykke etter andre yrker med tilsvarende lengde på utdanningen.

Økonomiske forhold på makronivå vil også påvirke livsløpet til den enkelte. Det har vært en utrolig vekst i velferdsgoder i etterkrigstiden, dette på grunn av at den økonomiske veksten har vært god i hele den vestlige verden. I Norge har vi nytt svært godt av naturressurser som gass og olje som har vært etterspurte eksportvarer, og som dermed har gitt landet store inntekter. Levestandarden for folk flest har økt betraktelig, og gjennom skatte- og avgiftssystemet fordeles også goder til dem som av ulike grunner ikke kan bidra til fellesskapet f eks på grunn av sykdom.

HIV/AIDS epidemien har tatt livet av svært mange mennesker, spesielt i deler av verden der folk ikke er så opplyst i forholdt til hvordan de kan beskytte seg i forhold til slike sykdommer. Dette har ført til at svært mange barn må vokse opp uten foreldre, og er

avhengig av bistand for å i det hele tatt overleve. Selv om det er lenge siden slike epidemier har rammet de vestlige land i stor grad, kan nye sykdommer utvikles og spre seg. De siste årene har det vært holdt et spesielt godt øye med utviklingen av fugleinfluensaviruset, da Verdens helseorganisasjon (WHO) er redd for at dette skal forandre seg slik at det spres fra menneske til menneske. Dette viruset har over 50 % dødelighet, og angriper helt friske mennesker. Det finnes til nå ikke noen vaksiner mot denne influensatypen. En slik sykdom vil kunne spre seg raskt dersom den smitter mellom mennesker, siden ikke noe sted på jorden er mer enn en dagsreise unna med dagens kommunikasjonssystemer. Om dette skjer vil det i tilfelle påvirke livsløpet til svært mange mennesker på en negativ måte. Pr i dag har vi utbrudd av influensa A (H1N1) – svineinfluensa som allerede smitter mellom mennesker. Foreløpig ser den ut til å være relativt mild i formen, men WHO er usikker på hvordan den vil utvikle seg fremover og overvåker situasjonen fortløpende. For øvrig så har utviklingen innen medisin og behandling av sykdommer gått i positiv retning, slik at sykdommer som tidligere var meget dødelige nå kan behandles.

4. **Plassering i forhold til mikro- og mesostrukturer:** De sosiale relasjonene rundt oss, vil prege den enkeltes livsløp i stor grad. Spesielt er mennesker svært sårbare i barn- og ungdomstid. Gode sosiale relasjoner i denne perioden av livet vil gjerne prege den enkelte på en positiv måte resten av livet. Motsatt vil omsorgssvikt og vanskelige oppvekstforhold ofte også gjøre voksenlivet problematisk. Her er det selvfølgelig mange nyanser. Om det svikter på ett område, f eks ved at foreldrene ikke har omsorgsevne, kan gode kamerater og oppmerksomme lærere og eventuelt trenere veie mye opp for dette. Likevel er det gjerne slik at barn som ikke har fått den omsorgen de skal ha i tidlige barneår, også får et stempel på seg som bråkmakere på skolen og blant andre barn. Dette bunner ofte ut i behov for oppmerksomhet som gjør seg gjeldende i utagerende oppførsel. Dette kan igjen føre til at andre barn trekker seg unna, og voksenpersoner ”straffer” denne oppførselen. Da er man kommet i en vond sirkel som det kan være vanskelig å komme ut av. Heldigvis blir ”vanskelige” barn ofte tatt tak i av hjelpeapparatet tidligere nå enn før. Det brukes ressurser på å prøve å forstå den negative atferden, og omsorgssvikt kan på denne måten avdekkes tidligere og hjelpetiltak kan settes inn.

Det er gjort mye forskning på blant annet foreldres innvirkning på barn, og den viser seg å være stor. Foreldrenes forhold til utdanning og i hvilken grad foreldrene selv har tatt

utdanning, viser seg å være svært viktig for hvordan barn stiller seg til å ta utdanning. Foreldrenes forhold til jobb og verdier forbundet med dette, påvirker i høy grad barnas forhold til arbeidslivet. Barns livsløp påvirkes i stor grad av hvilke foreldre de har, selvfølgelig i form av arv, men også i forhold til miljøfaktorer/påvirkning. Det vil også ha betydning hvilke omgivelser en vokser opp i. Dersom en vokser opp i et lite og oversiktlig miljø der "alle kjenner alle", vil nok dette være vesentlig forskjellig fra å vokse opp i en stor by der en kanskje ikke en gang kjenner de som bor i samme oppgang i blokka. Slike forskjeller i oppvekst kan kanskje avgjøre hvor åpen en er ovenfor nye mennesker og nye omgivelser senere i livet.

5. **Sjansespill:** Alt kan ikke planlegges eller forklares i livsløpet, noe vil være tilfeldig. En kan si at det finnes tre former for uflaks (Fredriksen 2005). Det første er konstitusjonell uflaks, det vil si uflaks i forhold til ting man ikke kan påvirke som f.eks. fødested eller foreldre. Livet er ofte urettferdig, og det kan være tilfeldig hvem som blir hardt rammet av sykdom. Jeg hadde for noen år siden en kollega som hadde levd over gjennomsnittlig sunt, og alltid holdt seg i god form. Likevel fikk han en type kreftform som mange relaterer til dårlig kosthold og lite mosjon, og han døde relativt ung av denne sykdommen. Nå kan det selvfølgelig være ting som har skjedd tidligere i vedkommendes liv, eller forhold som jeg ikke har greie på som gjorde at han fikk denne sykdommen, men jeg velger å tro at det var tilfeldig.

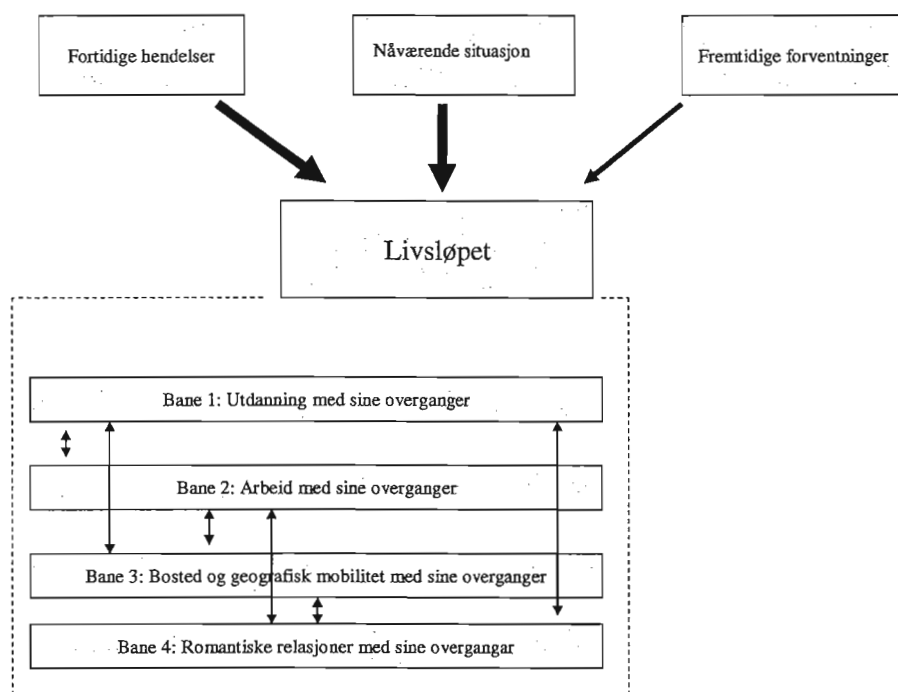
Den andre formen for uflaks er situasjonsuflaks. Det norske Forsvaret har de siste årene hatt et par tilfeller av dødsfall i forbindelse med militære operasjoner i Afghanistan. To menn er blitt drept som følge av henholdsvis en veibombe og en selvmordsbomber. Det er akkurat disse mennene mistet livet som følge av dette, må kunne kalles situasjonsuflaks – de var på feil sted til feil tid. Det kunne like gjerne vært noen andre som hadde mistet livet.

Den tredje formen for uflaks er informasjonsuflaks, uvitenhetsuflaks eller konsekvensuflaks. Dette betyr at man gjør ting fordi man har fått feil informasjon eller mangler informasjon. Et eksempel er alle de gravide tidlig på 60-tallet som tok legemiddelet Thalidomid mot kvalme under svangerskapet. I ettertid viste det seg at dette legemiddelet påførte fosteret skade i form av medfødte lemmedefekter.

Noen tror fullt og fast på at skjebnen styrer hva som skjer i livene våre, og at alt som skjer derfor er forutbestemt. Andre tror på høyere makter når de forklarer hvorfor ting har skjedd. Det er i alle fall forhold som skjer i livene våre som det kan være vanskelig å forklare.

#### 4.1.3 Forhold som påvirker livsløpet

Det er flere forhold som påvirker livsløpet til den enkelte. ”Livsløpet er summen av mange ulike livsbaner i gjensidig interaksjon som går gjennom skiftende kontekster. Det som skjer i hver av disse banene er influert av fortidige hendelser og handlinger, nåtidige rammevilkår og framtidige forventninger.” (Myklebust 2007).



**Figur 2.** Myklebust (2008)

1. **Fortidige hendelser:** Det er altså svært mye som påvirker livsløpet til den enkelte person. På et hvert tidspunkt i livet, vil livsløpet være preget av det en har opplevd tidligere i livet. Forskning har blant annet vist at sykdomsforløp som oppstår senere i livet, gjerne er et resultat av oppsamlet biologisk og sosial innflytelse tidligere i livet. Et eksempel kan være

dersom en har hatt en oppvekst preget av omsorgssvikt, eller har mistet en omsorgsperson under tragiske omstendigheter (f eks ved en veibombe i forbindelse med deltakelse i internasjonale operasjoner) men likevel tilsynelatende har klart seg bra (resilient). På et tidspunkt i livet kan en likevel bli tatt igjen av fortiden, og ”møte veggen” i form av en psykisk knekk. Kroppen lagrer alt som sinnet kanskje har glemt, eller i alle fall fortrenget. Om en så får en slik psykisk knekk, kan det være nødvendig med hjelp til å bearbeide fortiden for å igjen komme seg på beina og gå videre i livet sitt. Denne hjelpen kan være av profesjonell karakter (psykiater, psykolog) eller en kan bearbeide opplevelser sammen med noen nære fortrolige (familie, venner).

2. **Nåværende situasjon:** Livsløpet er også påvirket av det som skjer her og nå. Hvordan en føler at en takler hverdagen og hvordan en føler at en får utviklet seg selv og benyttet evnene sine her og nå, vil mest sannsynlig ha innvirkning på om en føler seg tilfreds med tilværelsen. Dersom partner av Forsvarsansatt føler at hun ikke får mulighet til å leve ut sine egne små og store livsplaner på grunn av befalets jobb, kan dette føre til at hun både blir misfornøyd med seg selv og det livet familien lever. Forskning viser at det å få benyttet sine evner ved å ta ønsket utdanning og gjennom dette få en jobb som en trives med, er viktig for den enkeltes identitet. Jobben innebærer ofte at man får en viss sosial status, og for mange er dette også viktig for selvfølelsen. I dagens samfunn er det svært vanlig at begge parter jobber, og de som selv velger å være hjemme med barn for en kortere eller lengre periode (ut over vanlig permisjonstid), opplever ofte at dette blir sett på som negativt av andre.

Likedan vil de sosiale relasjoner en på ethvert tidspunkt omgir seg med, være viktig for følelsen av å leve et godt liv. Manglende nære sosiale relasjoner vil for de fleste gjøre at de ikke er tilfreds med tilværelsen. Jobben er ofte en arena hvor man får venner i dagens samfunn, siden det er vanlig at folk flytter på seg og bor langt borte fra barndomsvenner og familie. Dagens familier har ofte en stram tidsplan, med jobb, skole og/eller barnehage på dagtid, samt kjøring/henting til/fra barnas fritidsaktiviteter på ettermiddag og kveldstid. Man omgås ikke lenger folk i nabolaget i så stor grad, man velger venner etter interesser, og disse treffer man ofte gjennom jobb.

3. **Fremtidige forventninger:** Forventninger og planer for fremtiden vil også være avgjørende for livsløpet. De fleste har håp og planer for fremtiden, og en ide om hvordan de ser for seg at denne skal være. Dette gjelder uansett om en er tilfreds med det livet en lever, eller om en har drømmer om at det skal skje endringer i positiv retning. I en periode er man kanskje fornøyd med å være hjemmeværende med hovedomsorg for små barn. Når barna blir litt større får man gjerne behov for å gjøre litt mer for sin egen del. Dette kan være i retning av mer utdanning, eller å fortsette på en kanskje allerede påbegynt yrkeskarriere. Med endringer i livsfaser er det vanlig at også arbeidets betydning forandrer seg. I en hektisk småbarnsperiode vil mange kvinner kanskje nedtone yrkesaktiviteten noe. Likevel vil en kunne ha ambisjoner om å gjøre karriere på et senere tidspunkt. I moderne parforhold er det derfor naturlig at en må ta og gi litt slik at begge parter får mulighet til å realisere sine planer ut fra de ønsker og forventninger en har i de ulike stadiene i livet.
4. **Livsbaner:** Livsløpet består av mange forskjellige baner eller løyper som gjensidig påvirker hverandre. Dette kan som figur 2 viser være utdanningsløp, yrkeskarriere, bosted og kjærlighetsliv. Utdanning påvirker gjerne hvilken jobb/karriere en får. En spesiell jobb fører kanskje til muligheter for videre utdanning, ved at f eks sjefen ser ditt potensial og motiverer til å ta enda mer utdanning. Både utdanning og jobb kan føre til at en skifter bosted. Dette gjelder i stor grad de som velger militær karriere. Ved å velge en slik karriere er en klar over at det er stor sannsynlighet for å måtte flytte rundt en del. Dersom en ikke er villig til å skifte bosted, får dette gjerne konsekvenser for både muligheter for utdanning og yrkeskarriere. For en som har valgt Forsvaret som arbeidssted, vil en beslutning om ikke å ønske ytterligere flytting, ofte få konsekvenser. Det kan føre til at man må slutte i Forsvaret, eventuelt at man ikke lengre kan forvente å få høyere stillinger – noe som igjen gjerne fører til at lønnen stagnerer siden grad og lønn henger sammen.

Kjærlighetslivet kan også påvirke alle de andre områdene. En er kanskje villig til å ofre både høyere utdanning og en flott jobb for å få være sammen med den man elsker. Dette vil jeg anta har skjedd med en god del kvinner som har valgt å dele livet med et befall. Valget har ført til at lysende karrierer har blitt lagt ”på hylla” for en kortere eller lengre periode. Man kan også bli påvirket og motivert til å søke både høyere utdanning og bedre jobb om man deler livet med en som har større ambisjoner enn det man selv i

utgangspunktet hadde. Dette vil jeg også tro har skjedd med en god del kvinner som har valgt å dele livet med befall. Mange Forsvarsavdelinger har hatt tilhold i Nord-Norge, og mange lokale jenter fra disse stedene har nok fått større muligheter til både utdanning og interessante jobber ved at de har flyttet sørover med sine offiserer.

Helse vil også være en viktig bane, som man kanskje ikke har noe bevisst forhold til så lenge helsen er god og kroppen fungerer. Det får imidlertid påvirkning på alle de andre banene dersom man får problemer med helsen. Det kan også være stor forskjell på hvordan en forholder seg til sviktende helse om en opplever det tidlig eller sent i livsløpet. De fleste forventer vel at helsen taper seg litt når en nærmer seg avslutningen av arbeidslivet, eller er kommet godt opp i pensjonsalder. Om en derimot opplever sviktende helse tidlig i yrkeskarrieren eller allerede under utdanning, er dette antakelig noe verre å akseptere. I tillegg får dette helt andre konsekvenser enn om man opplever sviktende helse i høy alder. Om helsen svikter midt i en god karriere der en har en godt betalt jobb, kan dette få store økonomiske konsekvenser i tillegg til at man føler at man mister sosial status. Dette fører til at livsløpet tar en helt annen retning enn man hadde sett for seg. Det kan ta tid å omstille seg i en slik situasjon, og akseptere at livet ble annerledes enn man hadde sett for seg da helsen fortsatt var god.

#### 4.1.4 Biologiske, psykologiske og sosiale dimensjoner

Det er også forskjellige dimensjoner som spiller inn på livsløpet på forskjellige måter (Myklebust 2008).

1. **Biologiske dimensjoner:** Biologiske dimensjoner er medfødte egenskaper, og dermed det utgangspunktet mennesket har når det fødes inn i denne verden. Påvirkningen begynner imidlertid veldig tidlig, allerede på et foster i mors liv. Fosteret er følsomt og kan f.eks. ta skade av at mor drikker alkohol under svangerskapet, og det kan etter et visst stadium i utviklingen høre lyder som musikk og stemmer som det reagerer på.
2. **Psykologiske dimensjoner:** Psykologiske dimensjoner omhandler det menneskelige bevissthetsliv samt forhold mellom atferd og miljøbetingelser. Mennesker er forskjellige, vi oppfatter situasjoner forskjellig og vi forholder oss til disse situasjonene på forskjellige måter. Mange forhold kan påvirke dette, og vi utvikler oss også gjennom livsløpet. I en

periode i livet takler vi kanskje pressede situasjoner godt, mens i andre perioder kan den totale belastningen bli for stor slik at det går ut over både konsentrasjonsevne og stresstoleranse.

3. **Sosiale dimensjoner:** I tillegg påvirkes vi av forskjellige sosiale dimensjoner både på mikro og makro nivå. Om vi trives på jobben, er ofte ikke bare avhengig av om vi får spennende og givende arbeidsoppgaver. Vi mennesker er sosiale vesener, og de fleste vil ha det bedre på jobben om de har gode kolleger som de trives sammen med. Vi vil også bli påvirket av hvordan arbeidslivet generelt er, om det er kamp om arbeidskraft (arbeidstakers marked) eller om det er kamp om jobbene (stor arbeidsledighet). Tempoet generelt i arbeidslivet vil også ha betydning. De fleste, i alle fall innen offentlig sektor, vil nok være enige om at presset på den enkelte har blitt større i form av flere oppgaver og færre til å gjøre dem det siste tiåret. Dette skyldes omorganisering og effektivisering av offentlig sektor i denne perioden, noe som sikkert var nødvendig. Spørsmålet er imidlertid om effektiviseringen innenfor noen områder har gått for langt, noe som får konsekvenser både for de som utfører og de som er brukere av offentlige tjenester. Samspillet mellom individet selv og strukturene rundt og de påvirkninger vi dermed utsettes for, er derfor grunnleggende for hvordan livsløpet arter seg.

#### 4.2 Individualisering eller felles mål

Studien *Samliv i Forsvaret* viser altså at det er et relativt tradisjonelt kjønnsrollemønster i Forsvaret. Samfunnsutviklingen går imidlertid i retning av individualisering og globalisering. Den enkelte blir stadig mer opptatt av egenrealisering og oppfyllelse av egne livsprosjekt. Stadig færre kvinner vil antakelig være fornøyd med å tilpasse sine liv etter andres premisser. Giddens (Giddens 1994 & 1996) har en betegnelse han kaller rene relasjoner eller rene forhold. Dette innebærer at selvutvikling har første prioritet, og i tillegg kommer ønsket om langsiktig tilfredshet, valgfrihet, balanse, gjensidighet etc. Senmoderne individualiseringsprosess (Giddens 1994) – individet fristilles fra tradisjonelle roller – individualiseringstenen. Individet er gjennom økt frihet aktiv i utformingen av sin egen identitet. I parforhold vil dette innebære at de to individene baserer forholdet på følelser for hverandre og felles interesser. Det baseres ikke lengre på fornuft, økonomi eller av sosiale grunner, som det kunne gjøre tidligere. Dette innebærer også at om følelsene eller de felles



interessene ikke eksisterer lengre (fra en part eller begge), så vil man bryte ut av forholdet. I tillegg er slike forhold gjerne preget av "what's in it for me" tankegang. Man blir i et forhold så lenge man selv føler at man får mer igjen enn man føler at man må ofre, og gjerne sett i lys av om man ser for seg å kunne realisere sine egne planer/prosjekter innenfor rammen av dette forholdet. Dette kan gå på bekostning av gjensidige forpliktelser og forsøk på å løse problemer som et felles anliggende. Kommunikasjon i slike forhold blir viktig, siden forholdet er basert på gjensidig tillit og åpenhet mellom to likeverdige parter.

Tradisjonelle rollemønstre blir her "kastet over bord", og ikke alle er like enige i dette. Jamieson (1999) mener at i tillegg til gleden over forholdet i seg selv, er det også materielle, økonomiske og praktiske forhold som holder par sammen. Hun mener at ikke alle problemer kan individualiseres, og at forhold fortsatt er preget av deling, praktisk omsorg og ikke minst kjærlighet. Ofte vil det også finnes strukturelle forklaringer, som blir nedtonet i Giddens individualiseringstese. Selv om det er likestilling i teorien, er det ikke tvil om at menn fremdeles er lønnsledende og at kvinner står for de tyngste omsorgsoppgavene. Dette innebærer at det blir naturlig for mange par at kvinner jobber mindre om man har problemer med å få tidskabelen til å gå opp i familien. Som individer blir vi påvirket av de omgivelser som omgir oss, og de forventninger som settes til oss. Vi blir f.eks. påvirket av tidligere generasjoners tradisjoner og forventninger. I tillegg kan vi ikke komme bort fra at mann og kvinne er to ulike kjønn, og har i regi av dette forskjellige oppgaver/roller. Menn vil f.eks. aldri kunne bære frem barn, eller amme disse. I tillegg er kvinner mindre fysisk sterke enn menn, og det blir dermed naturlig at menn står for de tyngste fysiske oppgavene.

Likevel er det ikke tvil om at roller er i endring. Mange av de omsorgsoppgavene som kvinnene tidligere ivaretok, blir nå ivaretatt av velferdssamfunnet. Vi har fått institusjoner for eldre, barnehager for små barn, og skolefritidsordning for litt større barn. Alt dette har gjort at det i dagens Norge er naturlig at både mann og kvinne i et parforhold har selvstendige yrkeskarrierer og at dermed begge bidrar til familiens økonomi. Tidligere var ofte mannen hovedforsørger, noe som gjorde kvinnen økonomisk avhengig av mannen. I en slik situasjon var det vanskelig for kvinnen å bryte ut av forholdet, den økonomiske avhengigheten ble et middel for å holde paret sammen. Når kvinner er økonomisk selvstendige, samtidig som de er opptatt av å realisere seg selv i gjennom høyere utdanning og attraktive jobber, eksisterer ikke lengre den samme avhengigheten. Resultatet er gjerne at det er lettere å bryte ut av et forhold som ikke føles tilfredsstillende for en (eller begge) av partene. Forventningene til alle

livsområder er blitt veldig høye, man ønsker "det perfekte" på områder som karriere, fritid, familie, og ikke minst i parforholdet.

Frihet og ansvar er imidlertid noe som henger tett sammen. Når man har frihet til å velge, utgjør dette samtidig et stort ansvar som igjen kan føre til dilemma av ulike slag. Et dilemma er når vi ikke vet hva vi skal velge, siden handlingsalternativene oppleves som like gode eller like dårlige. Vi må likevel tørre å stoppe opp og vurdere de ulike alternativene, og da vil det som oftest stå klart for oss hva vi bør velge. For å ha det godt med oss selv, bør vi velge de alternativer som stemmer best overens med våre egne verdier. Dermed blir det kanskje ikke et stort problem å velge mellom egen utvikling og familien. For svært mange vil forholdet til partneren og barna være viktigere enn egenrealisering og et øyeblikks nytelse. Likevel kan det bli et problem om man hele tiden føler at man er den parten som må "ofre" noe. I tillegg kommer samfunnets "krav" om å være noe mer enn mor og husmor. Tidligere kunne kvinner sole seg i glansen av å være offisersfrue eller legefrue. I dagens samfunn er det gjerne ikke nok å være noe i regi av sin mann, det forventes at man er noe i regi av seg selv for å oppnå en bestemt sosial status.

## 5 Metode

### 5.1 Innfallsvinkel i form av tidligere forskning

I 2005 ble det som tidligere skrevet gjennomført en kvalitativ undersøkelse utarbeidet for Forsvaret av Samlivssenteret på Modum Bad. 50 kvinner og menn som levde i et parforhold hvor minst den ene parten jobbet i Forsvaret, ble intervjuet (Eide 2005). Det var et stort spekter av forskjellig grader, alder, stillinger og forsvarsgren (Hær, Sjø, Luft) som var representert. Sivile partnere stilte også opp, og målet var å finne ut hvor ”forsvarsstøvelen” trykket for befal og familiene deres. Bakgrunnen var også at det hersker en oppfatning om at skilsmisser skjer oftere blant befalsfamilier, enn i samfunnet for øvrig. På bakgrunn av denne undersøkelsen ble det satt i gang en kvantitativ studie – *Samliv i Forsvaret* i 2006.

Jeg vil ta studien *Samliv i Forsvaret* som et slags utgangspunkt i min undersøkelse. Dette er altså en kvantitativ studie av forholdet mellom familie og arbeid i befalsfamilier (Hanne Heen og Sigtona Halrynjo). Denne rapporten viser blant annet at det er en tradisjonell arbeidsfordeling i befalsfamilier og at færre av kvinnelige partnere til befal jobber hel stilling, sammenlignet med sysselsatte kvinnelige partnere for øvrig i samfunnet. Dette kan være en indikasjon i retning av at befalsfamilier har kommet kortere i likestillingen enn samfunnet for øvrig, og en interessant vinkling er å finne ut i hvor stor grad mine informanter mener at dette gjelder for dem.

Undersøkelsen jeg tar utgangspunkt i (*Samliv i Forsvaret*), har delt opp svarene i arbeidsområdene: Hæren, Sjøforsvaret, Luftforsvaret, Heimevernet og Fellesinstitusjoner. Dette er en veldig grov inndeling, og kanskje kunne man funnet flere interessante funn med en annen inndeling, f eks etter bransje (forvaltning, teknisk, operativ) og tjenestested i tillegg til Forsvarsgren.

Det finnes mange forskjellige tjenestesteder i Forsvaret, og til dels mange i det sentrale Østlandsområdet. Det er naturlig å tenke seg at påvirkningen på livsløpet til partneren vil få helt andre konsekvenser om befalet tjenestegjør i hovedsak ved stabsavdelinger på Østlandet, mot å tjenestegjøre ved mer operative steder i de mer usentrale områder av landet. For det første har man mer regulert/normal arbeidstid ved stabsavdelinger, og for det andre er det mer muligheter for valg av utdanning og jobb for partneren i de sentrale områder av landet. Ved operative avdelinger, som f eks Ørland hovedflystasjon, er det mye øvingsvirksomhet som

innebærer fravær fra hjemmet. I tillegg ligger avdelingen ofte i mer usentrale strøk av landet som begrenser mulighetene for partner vedrørende valg i retning av egenutvikling.

## 5.2 Livsløpsintervju som metode

For å finne ut hvilken innvirkning det å leve sammen med et befall har på livsløpet til den kvinnelige partneren, ønsket jeg å gjøre dybdeintervju (kvalitativt) med noen utvalgte kvinner. For meg var dette en veldig naturlig måte å nærme seg problemstillingen på, siden det er den enkelte som best kan fortelle sin egen livshistorie. Kvale (1997:61) sier at intervju som metode er spesielt egnet ”når man ønsker å undersøke hvordan mennesker forstår sin verden”. Et intervju er i henhold til Kvale (1997:17) en ”utveksling av synspunkter mellom to personer som samtaler om et tema som opptar dem begge”. Dette gir forskeren en mulighet til å se verden fra intervjupersonens side ved å frembringe utførlige opplysninger om hvordan andre opplever sin livssituasjon (Thagaard 2003) gjennom en slik samtale. Kvale (1997:64) mener at grundig kjennskap til tema og kontekst er en forutsetning for å lykkes i slike typer kvalitative intervjusituasjoner. Som forsker har jeg i denne sammenhengen meget godt kjennskap til temaet, både fra min rolle som leder for personellavdelingen (og dermed rekrutterer til stillinger ved stasjonen), og i min rolle som en del av en Forsvarsfamilie.

Thorsen (1998:36) har følgende definisjon på livshistorie; ”(...) et øyeblikkets tilbakeblikk på et langt livsløp. Et livsløpsintervju er – som alle intervjuer en mellommenneskelig situasjon som er tids-, steds-, og personavhengig”. For de kvinnene som jeg intervjuer, vil jeg kun se på en (liten) del av deres livsløp, den delen de har delt med sitt befall. I tillegg vil det være naturlig å ta med eventuelle valg av utdanning og yrke før de involverte seg med den Forsvarsansatte, for å se på sammenhenger. Det vil for meg være et mål å presentere det som Geertz (i Thagaard 2003) betegner som en ”tykk/fyldig beskrivelse” i form av at jeg ikke bare vil gjengi det som informantene sier, men jeg vil tolke og analysere dette. Samtidig er også informantens eventuelle egne tolkninger av interesse for min fortolkning av materialet. Det er imidlertid forskeren som skal styre intervjuet, slik at hun får de opplysninger hun trenger for å foreta sin analyse (Malterud 2003: 131). Det kan være at informanten ønsker å fortelle om hendelser hun mener er viktig i sin historie. Likevel er det opp til forskeren å velge hva som skal tas med og hva som kan utelukkes i forhold til det hun ønsker å sette fokus på.

I forhold til det Kvale (1997) betegner som filosofiske tankeretninger, vil min forskning være i et hermeneutisk perspektiv. I dette perspektivet er meningsstolkningen og forståelse for individene i studien det sentrale i de svarene en får gjennom intervjuet. I tillegg ønsker jeg å kunne lytte til det informantene sier på en fordomsfri måte, noe som også er et fenomenologisk ideal. I dette ligger også å la samtalen flyte så fritt som mulig, uten forstyrrende spørsmål og forutinntatte holdninger (Kvale 1997).

En svakhet ved all retrospektiv forskning er at man lett glemmer det som har skjedd i fortiden. Det er ofte ikke enkelt å tenke tilbake og fortelle hvorfor hendelser i livet har skjedd, og hva dette førte til. Det vi husker fra tidligere i livet blir gjerne farget av hendelser senere i livet (Skog 2004: 75). Man kan også være mer eller mindre bevisst på de valg man har tatt. Likevel vil de fleste huske hvorfor de valgte en spesiell utdanning, og hvilke jobber de har hatt og hvor og når de har flyttet, da dette ofte er vesentlige overganger i livet som medfører en eller annen form for endring. Om man i tillegg bruker hjelpemiddel som livshistoriekalender, som bidrar til å maksimere nøyaktigheten på det man skal forsøke å huske, er sannsynligheten stor for at man får med de viktigste hendelsene eller overgangene i menneskers liv (Elder, GH og Pellerin, LA 1998: 273).

### 5.3 Utvalg av informanter

Som skrevet innledningsvis, ønsket jeg å se på kvinnelige partnere til mannlige befal i Forsvaret. Jeg fant ut at jeg ville unngå kvinner som selv er tilsatt i Forsvaret. Dette blant annet fordi jeg selv er i denne kategorien, men spesielt på grunn av at de da har førstehåndskjennskap til det som skjer i Forsvaret. En del av undersøkelsen min vil fokusere på i hvor stor grad disse kvinnelige partnerne har fått informasjon om og kjenner til de familiepolitiske tiltakene som Forsvaret har iverksatt de senere årene.

Jeg hadde sett for meg å velge ut kvinner som er partner med befal i operativ bransje. Dette på grunn av en antakelse om at disse har størst belastning når det gjelder fravær fra hjemmet. I tillegg ønsket jeg å se på kvinner som var innflyttere i kommunen, slik at de ikke hadde familie her – da jeg anså det til å være en annerledes erfaring i forhold til å finne ut hvordan det er å finne seg til rette med familien her – enn om man hadde kjennskap til kommunen og et familienettverk rundt seg. Jeg ønsket også å se på familier som har barn, da dette gjør at kvinnen i større grad er mer ”låst” eller utsatt med tanke på egne behov.

Noen av opplysningene jeg trengte for å få tak i kandidater til studien min, fikk jeg gjennom min faste jobb ved Personellavdelingen. Dette ved at jeg har tilgang til det enkelte befals elektroniske mappe, hvor blant annet navn på nærmeste pårørende er registrert. Jeg fikk tillatelse fra avdelingens sjef til å bruke disse opplysningene indirekte i mitt arbeid (det vil si for å finne aktuelle kandidater).

Flytting medfører ofte overganger i livet som gjør at mye forandrer seg for alle medlemmene i en familie. Det ble derfor et poeng for meg å finne befalsfamilier som hadde flyttet litt rundt. I den elektroniske mappen kunne jeg sjekke befalets tjenestegjøring. Dette gjorde at jeg kunne finne ut hvilke type stillinger befalet har hatt, inklusive tidsperiode og hvilket geografisk sted denne tjenesten var lokalisert ved i inn- og utland. Dette betydde imidlertid ikke automatisk at partneren hadde vært med på alle disse skiftene. Jeg hadde ingen informasjon om hvor lenge befalet og partneren hadde vært sammen, og jeg kunne heller ikke finne ut om partneren hadde flyttet med til de forskjellige stedene. Jeg kunne bare finne ut om de bodde sammen på Ørland nå. Resten var noe jeg måtte avdekke i samtalen med partneren. Det samme gjaldt om de hadde barn sammen eller hver for seg, dette kom heller ikke frem av personlig mappe.

Jeg fant raskt ut at det var svært få innenfor operativ bransje som oppfylte alle de kriterier som jeg hadde satt, så jeg bestemte meg for å lempe på kravet om operativ bransje. Personell fra teknisk- eller forvaltningsbransje kan også i mange tilfeller ha like stor belastning som de operative med både beordringer og aktivitet utenfor hjemmet. Når f.eks. jagerfly forflyttes (deployeres) til andre steder i inn- eller utland er det også nødvendig med teknisk personell for å drifte flyet, og forvaltningspersonell til å ordne administrative eller logistiske behov. Dette personellet blir i slike operasjoner sett på som fullverdige og helt nødvendige medlemmer av den operative avdelingen. Dermed endret jeg utvalget til å gjelde kvinnelige partnere til befal uavhengig av bransje, men innen en bestemt avdeling ved flystasjonen (av hensyn til kravet om konfidensialitet og anonymitet vil ikke navnet på avdelingen skrives i oppgaven). I tillegg fant jeg ut at det ikke var så farlig om noen av disse kvinnene var oppvokst i Ørland kommune, dersom de gjennom sitt samliv med befalet hadde flyttet litt rundt. Da ville jeg likevel få frem hvilken innvirkning det at befalet var styrt i tid og rom hadde på partnerens livsløp – dersom partneren hadde flyttet med. Spørsmålet om bosetting og tilpassing i Ørland kommune kunne da fokuseres mer på hos de som ikke var oppvokst her, og jeg fikk mulighet til å gjøre sammenligninger. Det å være tilbakeflytter til et sted, blir

heller kanskje ikke slik en hadde forestilt seg, og dette kunne være et fokus hos denne gruppen.

Jeg fant ut at det ville være formålstjenlig å prøve å få et litt variert utvalg av informanter. Dette med hensyn til om det hadde bodd på Ørland en lang periode (og da gjerne etablert i egen bolig), eller om de hadde flyttet til kommunen i de senere år (og bodde i militær bolig). I tillegg ville jeg prøve å få variasjon i om de hadde små barn, eller om de hadde litt større/store barn og om de opprinnelig selv er oppvokst i kommunen eller ikke. Dette ut fra en forforståelse om at utfordringene og holdningene kan være forskjellig ut fra hvor man står i livet. Denne utvelgelsen av informanter kan betegnes som ”purposive sampling” eller hensiktsmessig utvalg som bygger på variasjon etter, i mitt tilfelle, på forhånd bestemte kriterier (Stake 2005: 451). Et strategisk utvalg hvor man legger vekt på mangfold kan gi stoff til utvikling av hypoteser samtidig som det kan utfordre konklusjoner som i første omgang synes opplagte. Samtidig kan variasjonsbredde gi mulighet til å beskrive nyanser en i et mer homogent utvalg ville gått glipp av (Malterud 2003: 61).

#### **5.4 Kontaktfasen**

I selve fasen med å kontakte aktuelle informanter, valgte jeg å høre på råd fra mine medstudenter, og ikke kontakte de aktuelle kandidatene direkte, men gå gjennom den mannlige parten som var tilsatt i Forsvaret. Dette ut fra en tanke om at noen kunne føle det ”upassende” å bli kontaktet direkte på bakgrunn av at jeg hadde informasjon om dem via mannens jobb – og at de kom til å spørre hvordan jeg hadde fått tak i denne informasjonen. Jeg ser i ettertid at jeg kanskje ikke burde fulgt dette rådet. Delvis fordi pårørende i Forsvaret er vant til å bli kontaktet på grunn av at de nettopp er pårørende – i forbindelse med informasjon eller sosiale tilstelninger som Forsvaret arrangerer for denne gruppen. En annen grunn til at jeg kanskje ikke burde fulgt rådet, er muligheten for at spørsmålet om å stille til intervju ikke kom frem, siden jeg sendte det til offiseren på jobb e-mail. Det kan være forskjellige årsaker til dette, men det er en kjensgjerning at mange offiserer ikke bringer all informasjon hjem. I et slikt tilfelle kan også enkelte offiserer se det som en ”trussel”, siden de er klar over at deres jobbsituasjon påvirker familielivet i stor grad, og ikke ønsker noe videre fokus på dette.

Jeg kontaktet 14 offiserer på e-mail, hvor jeg skrev at jeg anså deres ektefelle/samboer som aktuell å intervju i forbindelse med min masteroppgave, og hvor jeg spurte om de kunne bringe forespørselen hjem (Vedlegg A). Jeg fikk positivt svar fra åtte av disse, de øvrige seks fikk jeg ikke svar fra til tross for purring. Tre av de jeg ikke fikk svar fra, tilhører en avdeling og kategori som jeg vet er spesielt hardt belastet i forbindelse med aktivitet som tar dem bort fra hjemmet. Det at jeg ikke lyktes å få med noen av disse, anser jeg som en svakhet i arbeidet mitt. Det kan være flere grunner til at jeg ikke fikk svar. En årsak kan som tidligere nevnt være at forespørselen ikke kom frem til ektefelle/samboer, offiseren har fungert som en "portvakt". Det kan også være at offiseren eller ektefellen/samboeren følte at de likevel ikke passet til de kriteriene jeg hadde satt, selv om jeg skrev at jeg kanskje måtte "lempe" litt på kriteriene dersom responsen var lav. Årsaken til manglende svar kan også være så enkel som at hun ikke hadde lyst til å delta, og det kan være mange grunner til dette. Det er gjerne slik at det er lettere å delta på noe dersom man har en god/positiv historie å fortelle, enn om man har opplevd vanskelige perioder i livet. Dermed er muligheten til stede for at de som ikke svarte, har mer negative erfaringer med det å være ektefelle/samboer til en Forsvarsansatt, enn de som valgte å delta.

Jeg valgte også å kontakte to kandidater direkte, en fordi jeg syntes jeg kjente henne såpass godt at det var naturlig, den andre sendte jeg brev hjem til fordi jeg visste mannen var bortreist i den perioden. Disse to svarte også positivt, og jeg satt da med 10 kandidater som ønsket å la seg intervju. Jeg fikk en følelse av at de som kjente til meg, var mest positive til å delta, og dette er kanskje naturlig også. Heldigvis var det også to informanter jeg aldri hadde sett før, og to jeg knapt hadde snakket med, men som jeg visste hvem var. De øvrige kjente jeg til i større og mindre grad.

I ettertid ser jeg at jeg kanskje snevret inn utvalget mitt litt vel mye i utgangspunktet, slik at det ble få å velge fra. Jeg valgte imidlertid å intervju de 10 kvinnene som hadde respondert positivt. Ut fra hva jeg fikk ut av disse intervjuene, ville jeg vurdere om det var nødvendig å innhente flere kandidater.

Jeg syntes at jeg fikk god spredning i utvalget mitt, selv om dette kanskje var litt tilfeldig. Aldersspredningen på informantene var fra tidlig i 20-årene til slutten av 40-årene, selv om flertallet var i 30-årene. Gradsnivået til offiseren var fra løytnant til oberstløytnant, det vil si et spenn på fire gradsnivå. Barn var i alderen fra baby til sent i tenårene. Det var varierende grad



av flytting, noen hadde flyttet nesten hvert andre år, mens andre hadde flyttet kun en til to ganger. Fem hadde erfaring med å bo i utlandet i kortere (kurs) eller lengre perioder (beordring). Seks hadde erfaring med at mannen hadde deltatt i internasjonale operasjoner. Av disse hadde fire vært bare en gang, mens to hadde vært to eller flere ganger. Åtte hadde egen bolig, mens to bodde i militær bolig. De aller fleste viste seg å opprinnelig være fra Trøndelagsområdet, det var kun en familie der ingen av partene var fra Trøndelag. Alle hadde opplevd pendling i kortere (i forbindelse med internasjonale operasjoner eller korte skoler/kurs) eller lengre perioder (i forbindelse med beordringer eller skolegang over flere år).

## 5.5 "Habilitet"

Ørland kommune er en relativ liten kommune, med i overkant av 5000 innbyggere. I tillegg har jeg gjennom tjenestegjøring innenfor personellfeltet ved Ørland hovedflystasjon noen år, en rimelig grei oversikt over det befalet som har vært ved stasjonen en stund, og deres familie. Det er derfor ikke til å unngå at jeg vet om/kjenner flere av de kvinnene som utpekte seg som interessante å intervju. Dette kan være uheldig da jeg ubevisst kan ha gjort meg opp noen meninger og antakelser om dem, og de har sikkert noen meninger om meg. Jeg vet dermed omtrentlig hvor og når noen av disse familiene har flyttet rundt, før de kom til Ørland. Likevel har jeg aldri diskutert dette i dybden med dem, og heller ikke kommet inn på hva dette har hatt å si for deres valg med tanke på yrke og utdanning.

Det at jeg kjente til noen av de aktuelle intervjuobjektene i utgangspunktet gjorde det også lettere å ta kontakt for å spørre om de kunne tenke seg å være med i min undersøkelse. Det at flystasjonen jevnlig har forskjellige arrangementer for befalet med deres familie, gjør at jeg kan defineres som deltaker i samme sosiale omgangskrets som informantene. Likevel er det et fåtall av alle disse partnerne jeg treffer jevnlig, og av informantene er det kun en jeg kan defineres å være i samme omgangskrets som. Siden den enkeltes livsløp uansett er en personlig skildring over eget liv, følte jeg ikke at det at jeg kjente den ene av kvinnene relativt godt, på noen måte var negativt. Jeg følte at det var en åpen og god dialog, på lik linje som med de andre. Selve oppgaven min hadde jeg diskutert lite med henne på forhånd, så hun kom heller ikke i noen særstilling i forhold til de andre i så måte.

I forhold til å være nøytral, så sier Denscombe (2002: 36) at "Feminist researchers are not neutral". Siden temaet mitt går på kvinner og deres interesser, kan vel min forskning komme

inn under denne kategorien. Dermed starter jeg nok med en forforståelse av at kvinner i alt for stor grad tilpasser seg mannen, og at dette kanskje er spesielt gjeldende når mannen jobber i en organisasjon som er bygd opp av menn og hvor mannsdominansen fortsatt er meget stor. I tillegg kan arbeidet mitt bli preget av at jeg blir sett på som en representant for den organisasjonen ektefellen/samboeren til disse kvinnene er tilsatt i. Det kan ha påvirket deres svar i retning av å være mer positive enn de i utgangspunktet er til Forsvaret som organisasjon.

## 5.6 Etikk

I forbindelse med min undersøkelse har jeg gjort meg en del tanker om det etiske aspektet. Det er viktig med informert samtykke og konfidensialitet, men vel så viktig er hvilke konsekvenser deltakelsen får for informantene (Kvale 1997:66). I forbindelse med utformingen av problemstillingen, har jeg tenkt en del på hva dette kan ha å si for informantene i form av at jeg hentyder at disse kvinnene tilpasser sitt livsløp til den mannen de lever sammen med. Det å innrømme ovenfor både seg selv og andre at vi lar vårt liv bli ”styrt” av andre, kan være vanskelig. Stort sett alle ønsker vel å fremstå som selvstendige personer, som selv har regien i eget liv. Etter tiår med kvinnekamp, er det antakelig et fåtall som ønsker å være den som ”har tapt” i likestillingen. Det kan imidlertid være flere måter å se dette på, og slik tilfellet er i befalsfamiliene vil det være like naturlig å skylde på strukturen. Dette innebærer at en ser på Forsvaret som mannens arbeidsgiver, som det som fører til at livet blir styrt. Det er Forsvaret som stiller krav som innebærer konsekvenser for hele familien. Forsvaret kan dermed bli en felles ”fiende” om en opplever at en ikke får realisert små og store livsplaner. For øvrig så finnes det også andre arenaer det går an å styre på, og kvinner kan ofte føle at det er de som styrer på hjemmebane. I spørsmål som angår barn og hjem, har ofte mor det siste ordet.

## 5.7 Intervjuguide

Siden jeg relativt tidlig bestemte meg for å bruke livsløp som teoriforankring, var det naturlig å utarbeide en livshistoriekalender (Vedlegg B) (Belli 1998, Belli et al 2009) i tillegg til en spørsmålsguide (Vedlegg C). Jeg ønsket å starte intervjuet med at informanten skulle fortelle sin historie med tanke på de valg som var fattet og retninger livet hadde tatt, spesielt med utgangspunkt i utdanning og jobb. For å få se sammenhenger i livsløpet, ønsket jeg at hun skulle begynne med når hun hadde gått ut av grunnskolen og fortelle fremover fra det årstallet

(retrospektiv). Jeg ville også oppfordre til å fortelle om alt som hadde skjedd og som hadde gitt ny retning i livet, som skole, jobb, flytting, barn, ektefelle/samboers eventuelle utdanning og jobb. Livshistoriekalenderen skulle brukes for å være sikker på at alle viktige begivenheter ble fanget opp, ved at den var delt inn i sjekkpunkter som egen utdanning, egen jobb, familie, geografisk plassering, utdanning offiser, jobb offiser og lengre fravær offiser. I tillegg skulle den minne meg på å spørre om jobb/utdanning var heltid/deltid, og perioder hvor offiseren hadde vært mye borte. Hovedhensikten med denne delen av intervjuet var å finne ut i hvor stor grad Forsvaret hadde påvirket familiens, og da spesielt kvinnens, valg.

Etter at selve livsløpet var beskrevet, ønsket jeg å få svar på spørsmål som gikk på arbeidsfordeling i hjemmet, mulighet til å pleie egne interesser og pleie kontakt med venner – dersom ikke dette hadde kommet frem i livshistorieberetningen. Deretter ønsket jeg å få svar på hvordan Ørland kommune med sine servicetilbud ble oppfattet av innflyttere eller tilbakeflyttere. Til slutt hadde jeg med mer konkrete spørsmål om Forsvaret, hvor formålet var å finne ut om Familiedirektivet som ble satt i kraft 1 januar 2006, hadde utgjort noen merkbar endring. I tillegg ønsket jeg å finne ut hvordan diverse regelendringer som har skjedd de siste årene, spesielt med hensyn til at det ikke lenger er frivillig å delta i internasjonale operasjoner, hadde virket inn på informantenes syn på Forsvaret. Under hvert punkt hadde jeg stikkord jeg kunne bruke til hjelp, dersom det var vanskelig å få informanten til å fortelle utfyllende nok. Jeg la vekt på å lage spørsmålene relativt åpne, samtidig som de var korte. Målet var å få informanten til å fortelle så mye som mulig, slik at det ble en fin samtale mellom to parter – men at jeg samtidig inntok den mer lyttende rollen. Intervjuet ble lagt opp i retning av et semi-strukturert intervju (Malterud 2003: 129), det vil si at jeg hadde en utarbeidet mal som jeg fulgte, men jeg ønsket ikke å styre det for mye dersom opplysningene som fremkom var relevante. Om det imidlertid skulle komme situasjoner der samtalen kom inn på ”feil spor”, ville jeg bruke intervjuguiden til å komme tilbake på sporet. Det var også viktig for meg at alle punktene jeg hadde satt meg opp, skulle besvares, dersom jeg ikke så at dette var helt urelevant i sammenhengen eller var indirekte besvart i gjennom andre spørsmål.

## **5.8 Gjennomføring av intervju**

Jeg hadde tatt kontakt med mulige informanter i november, og fått svar fra alle de som kunne tenke seg å delta tidlig i desember. I informasjonsskrivet mitt hadde jeg sagt at jeg ville ta kontakt i januar 2009. Da januar kom, var jeg ivrig etter å komme i gang, og spent på om alle

fortsatt var positive. Det var de heldigvis, og det gikk greit å avtale tid og sted for intervju med alle 10 informanter. Tre intervju ble avholdt hjemme hos informantene, mens syv ønsket å komme hjem til meg for intervju. Det at jeg var svært fleksibel både med tanke på tid og sted, gjorde nok denne prosessen ekstra grei. Både familien og jobben la til rette slik at jeg kunne gjennomføre dette på informantenes premisser.

Jeg hadde opprinnelig tenkt å intervju noen, og så begynne med analysedelen fortløpende. Jeg fant imidlertid raskt ut at planlegging, gjennomføring og etterarbeid i forbindelse med intervjuene tok mye tid og krefter, så jeg valgte å heller "kjøre på" for å bli ferdig med intervjuprosessen, inkludert transkriberingen. Da kunne jeg siden foreta analysen i ro og fred når alle data var tilgjengelige.

Jeg startet hvert intervju med å fortelle litt om fremgangsmåte for intervjuet og litt mer generelt om arbeidet mitt. Det ble også i de fleste tilfeller litt småprat om andre ting helt i starten. Jeg følte det var vesentlig å få til en god tone og kontakt med informantene (Malterud 2003: 131). Jeg ønsket å bruke en opptaker til å ta opp intervjuene, noe jeg også hadde informert om skriftlig på forhånd. Det var ingen som hadde innvendinger mot dette, selv om noen uttrykte at de kunne være litt ukomfortable med det. Det virket imidlertid som opptakeren fort ble glemt når de kom i gang med pratingen.

Det at den enkelte startet med å fortelle sin livshistorie i mest mulig kronologisk rekkefølge, var en fin måte til å komme godt i gang med pratingen. Noen famlet litt med årstall, men jeg beroliget dem med at det ikke var så farlig, og i noen tilfeller tok vi pause for at de skulle få tenkt seg om. Det følte naturlig for meg å innta en lyttende rolle, en rolle jeg vet jeg lett tar i mange andre sammenhenger også. I tillegg noterte jeg i livshistoriekalenderen, og den viste seg å være et godt hjelpemiddel for å få med alt i "fortellingen". Jeg hadde imidlertid lagt opp til noen fargekoder, som skulle indikere fravær i forskjellige sammenheng. Dette viste seg litt vanskelig å følge opp samtidig som historien ble fortalt, så det endte med at jeg brukte fargekodene lite.

Når vi kom til litt mer konkrete spørsmål, hadde informantene gjerne snakket seg varme, så også denne type svar gikk greit å få. Det var naturlig nok stor forskjell på hvor detaljert den enkelte fortalte, og noen måtte jeg bruke vesentlig mer direkte spørsmål på enn andre for å få de opplysningene jeg ønsket. Selve intervjuene varte fra 50 min til 1t 50 min. Denne store

forskjellen skyldtes både detaljeringsgrad fra den enkelte, men også det at noen hadde hatt mer overganger og begivenheter i sitt liv enn andre.

Selve intervjuprosessen er avhengig av to parter, og en viss kjemi og tillitt mellom disse partene. Jeg har en del erfaring i intervjueteknikk fra tidligere, i forbindelse med jobbintervju til stillinger ved flystasjonen. Dette hjalp meg i selve intervjusituasjonen, da en både i jobbintervjusammenheng og i et slikt livsløpsintervju er interessert i å finne ut hvem denne personen er. Likevel er det også forskjeller, siden en i stillingsintervju er opptatt av kvalifikasjonene til den enkelte, mens jeg i disse intervjuene var opptatt av å finne ut hvordan den enkelte opplevde sin "livsverden".

Jeg merket at jeg i de første intervjuene var svært forsiktig med å komme med kommentarer, siden jeg ønsket å påvirke svarene minst mulig. Etter hvert som jeg gjennomførte flere intervju, ble det mer naturlig å kommentere eller bekrefte ting som ble sagt. Dette skyldtes at momenter som andre hadde sagt på noen punkter kom så entydig frem, at det var naturlig å få det stadfestet som en del av bekreftelser på hypoteser. I henhold til Kvale er det kvalitative forskningsintervjuet spesielt egnet til å stille ledende spørsmål for å få bekreftet eller avkreftet antatte hypoteser (Kvale 1997:97), og dette gjorde jeg i noen grad etter hvert som jeg hadde gjennomført flere intervju.

Det var naturlig nok ulikt hvor mye den enkelte åpnet seg for meg i intervjusituasjonen. Likevel erfarte jeg at alle var åpne og ærlige, og det var noen som var svært åpne og detaljerte i beskrivelsen av seg selv og familien. Dette så jeg på som en stor tillitserklæring, og etter hvert som prosessen gikk fremover ble jeg stadig mer opptatt av hvordan jeg skulle greie å bruke de opplysninger som fremkom uten å avsløre identiteten til vedkommende. Det sier seg selv i et lite lokalsamfunn som Ørland, at mange enkeltvis opplysninger som hver for seg ikke avslører identiteten på personene, likevel kan gjøre det dersom flere opplysninger settes i sammenheng. I tillegg skjønnte jeg raskt at det ikke var så enkelt å holde skjult hvem som hadde blitt intervjuet av meg. Jeg oppdaget at flere av dem hadde fortalt til andre, at de hadde deltatt. I tillegg var nok også noen registrert "på besøk" hos meg i en periode flere naboer visste at jeg holdt på med denne prosessen. Jeg var svært opptatt av å følge de tre etiske retningslinjer for forskning på mennesker (Kvale 1997), det vil si at jeg innhentet skriftlig samtykke på deltakelse, samt informasjon om at de har mulighet til å trekke seg når som helst

i arbeidet, at opplysningene som kom frem ville behandles konfidensielt, og hvilke konsekvenser deltakelse kunne ha for den enkelte.

Jeg syntes at spørsmålsguiden fungerte bra, og intervjuene gikk i så måte som planlagt. I tillegg beveget intervjuene seg sjelden utenfor tema. Likevel fikk jeg mindre respons enn jeg ventet på noen spørsmål som jeg hadde sett for meg som viktige. Dette gjaldt spesielt hva kommunen eller andre instanser kunne gjøre for å ivareta disse kvinnenes situasjon på en bedre måte. Årsaken til dette kan vel ha noe å gjøre med at de aller fleste virket rimelig fornøyd med tilværelsen, og aksepterte tingenes tilstand som de er. I tillegg er nok dette en type spørsmål det er vanskelig å svare på – ”på sparket”, og jeg hadde kanskje fått bedre svar her om de hadde hatt mulighet til å forberede seg på forhånd. Likevel ønsket jeg ikke at de skulle ha vurdert hvordan de skulle fortelle f eks sin livshistorie på forhånd, da jeg ønsket dynamikken som ligger i det å svare mer spontant.

Jeg fikk mer engasjement enn forventet på det med hvordan de ønsket å bli ivaretatt av Forsvaret i forbindelse med at mannen var ute i internasjonale operasjoner. Seks av mine informanter hadde opplevd at mannen hadde deltatt i slike operasjoner, og de fleste mente at Forsvaret har et stort forbedringspotensiale når det gjelder å ta vare på familien i slike situasjoner. Dette vil derfor få en større del enn antatt i den videre analysen, men det ligger jo innenfor problemstillingen i den forstand at dette er et forhold som påvirker kvinnens liv i stor grad.

Det at jeg selv både er ansatt i Forsvaret og ikke minst at jeg er gift med en offiser, kan nok gjøre sitt til at jeg tok en del ting for gitt, uten at jeg sjekket dette ut nærmere. På den andre siden var jeg også overrasket over hvordan mange av disse kvinnene så på ting, siden de så det på en helt annen måte enn meg. Det har nok mye å gjøre med at jeg ser Forsvarssystemet fra innsiden, og disse kvinnene ser det fra utsiden og via sin partner. Dette gjorde i mange tilfeller at jeg ”spisset” oppmerksomheten ekstra, og stilte oppfølgingsspørsmål – siden svarene overrasket meg. Det gjorde meg også trygg på at det valget jeg hadde gjort med å utelukke kvinner som selv var tilsatt i Forsvaret fra studien min, var riktig i denne sammenheng.

Selv om selve intervjuene holdt seg til tema, oppdaget jeg at noen hadde mye på hjertet også etter at opptakeren var slått av. Noe av det var relevant informasjon for min studie, og det

noterte jeg ned i etterkant, men det meste var prat om andre ting som opptok dem. Siden de hadde stilt opp for meg, var det naturlig at jeg også satte av tid til dette. Generelt opplevde jeg alle intervju som positive møter med kvinner som hadde hver sin unike historie å fortelle.

## **5.9 Fra tale til tekst**

Jeg valgte å starte transkriberingen så raskt som mulig etter hvert intervju. Dette viste seg å være mer tidkrevende enn jeg på forhånd hadde trodd. Tidlig i prosessen vurderte jeg å leie inn hjelp til dette, selv om vi var sterkt anbefalt å gjøre dette arbeidet selv. Jeg sliter imidlertid med en skade som gjør slikt intensivt skrivearbeid temmelig smertefullt, så jeg var inne på tanken om at det ikke var verdt å utsette seg for dette. Da jeg opplevde å få svært åpne livshistorier på godt og vondt, følte jeg at det ville være et brudd på tilliten til mine informanter å sette bort dette skrivearbeidet – selv om det selvfølgelig ville vært til noen som måtte forholdt seg til taushetsplikten. Dermed foretok jeg all transkribering selv, og er glad for det i ettertid. Dette arbeidet er viktig for den videre analysen, og transkriberingsprosessen brakte meg inn i stoffet på nytt, og jeg fikk med meg ting som jeg ikke hadde oppfattet så godt, eller festet meg ved i intervjusituasjonen.

Siden jeg følte at intervjuene holdt seg innenfor tema, valgte jeg å transkribere omtrent alt. Dialekt ble oversatt til bokmål, men ellers prøvde jeg å skrive ned så nøyaktig som mulig det som ble sagt. Det at alle kvinnene med unntak av ei hadde omtrent samme dialekt som meg, tror jeg bidro at det ble få misforståelser på hva de egentlig mente. Det ble til sammen ca 130 sider tettskrevet tekst (linjeavstand 1). Jeg merket tekst som jeg mente ville være spesielt viktig i analysesammenheng, og skrev inn kommentarer i klammeform der jeg gjorde meg spesielle tanker.

## **5.10 Validitet, reliabilitet og generalisering**

Validitet er i henhold til Kvale (1997:165) viktig i alle stadier i et forskningsarbeid, fra tematisering til rapportering. Dette er en type kvalitetskontroll som er viktig i hele prosessen. I samfunnsvitenskapen brukes validitet som et begrep som angir i hvilken grad innsamlet data samsvarer med det vi i utgangspunktet ønsker å måle. Har vi fått svar på det vi ønsket å finne ut noe mer om? Er datamaterialet gyldig i forhold til de problemstillingene som skal belyses? (Skog 2004: 89).

Reliabilitet sier noe om hvor pålitelig resultatene er (Kvale 1997: 47). I denne sammenheng betyr det at om en annen forsker går igjennom mitt materiale, så skal hun få tilnærmet samme resultat. I samfunnsforskning vil det alltid være nyanser, og en får ikke svar som man kan sette to streker under og si er riktig.

Min problemstilling går på i hvilken grad kvinner som lever sine liv sammen med befal må tilpasse sine egne liv til den andre parten og hans jobb. Det er naturlig å anta at desto mer aktivitet befal har gjennom sin jobb, desto mer innvirkning vil dette ha på den kvinnen han lever livet sammen med. Jeg valgte derfor ut intervjukandidater etter følgende kriterier:

- Kvinne – gift/samboende med befal som jobber ved avdeling XX, uavhengig av bransje
- Har flyttet med til Ørland (kan gjerne ha vokst opp her, men må ha hatt bosted også utenfor kommunen)
- Har flyttet litt rundt som følge av Forsvaret (eventuelt opplevd pendling)
- Er ikke selv ansatt i Forsvaret
- Har barn

Disse kriteriene er blant annet viktige å være klar over når en skal vurdere muligheter for generalisering. De ovenstående kriteriene gjorde at jeg selekterte en del i utgangspunktet. På denne måten fikk jeg også en gruppe kvinner som hadde levd sammen med befalet over en periode, og dermed funnet at denne livsstilen er akseptabel. Jeg fanget f.eks ikke opp de som ikke var/ble komfortable med denne livsstilen, og hvor forholdet dermed hadde endt i skillsmisse. Dermed har jeg nok med denne selekteringen funnet frem til kvinner som stort sett er positive og komfortable med den livsstilen Forsvaret medfører, noe som naturlig nok vil påvirke mine funn.

Jeg vet at vi ved Ørland hovedflystasjon har en god del familier som opprinnelig er herfra, og hvor kvinnen alltid har kunnet bo i ro på samme sted. Forholdet til befalet er kanskje startet etter at han har avsluttet sin befalsutdanning. Han har valgt en horisontal karriere, siden det viktigste har vært å få være i ro på samme sted. I denne gruppen finnes det også mye personell som er relativt hardt belastet med tanke på at befalet har fravær fra hjemmet i forbindelse med øvingsaktivitet, faglig oppdatering i form av skoler og kurs, og eventuelt internasjonale oppdrag. Likevel har kvinnelige partneren i slike forhold fått bo på samme sted, gjerne med familienettverk rundt seg. Dette er grunnen til at jeg har utelukket denne gruppen.



Jeg ønsket å se på en gruppe kvinner som jeg anså var mer belastet i form av endringer i eget liv, i form av f.eks. flytting. Da jeg gjennom intervjuet avdekket mer detaljerte opplysninger om disse familiene, ble det klart for meg at jeg hadde funnet en gruppe som hadde opplevd forskjellige typer endringer som hadde påvirket familien i større og mindre grad. Etter at jeg hadde intervjuet 10 kvinner, konkluderte jeg også med at disse representerte de forskjellige jeg ønsket å få frem, og at det dermed ikke var nødvendig å gå ut med et bredere søk av kandidater. Likevel er selvfølgelig ikke et utvalg på 10 personer representativt på noen måte for alle kvinner som er gift/samboende med befall, og heller ikke for denne kategorien ved Ørland hovedflystasjon. Dette gjør også sitt til at en naturlig nok ikke kan generalisere det til et større univers. Dette er personlige historier fra 10 forskjellige kvinner som beskriver sitt liv sammen med et befall, og dermed deres subjektive oppfatninger av hvordan ting henger sammen. Likevel kom det frem mange opplysninger som jeg føler kan være verdifull for å forstå denne gruppen kvinner litt bedre. Disse opplysningene gjør at det vil bli enklere å gjenkjenne tilsvarende situasjoner i andre sammenhenger. Dette er i henhold til Stake (I Kvale 1997: 161) også en form for generalisering; det å gjenkjenne likheter i ting og hendelser inn og ut av forskjellige kontekster, kalles for naturalistisk generalisering. Generaliseringen fra min studie kan også sies å være analytisk og basert på en assertorisk logikk, det vil si i mitt tilfelle generaliseringsargumenter som er basert på teorier. Jeg vil ved å spesifisere bevisene og gjøre argumentene eksplisitte, la det være opp til den enkelte leser å selv bedømme generaliseringens holdbarhet (Kvale 1997: 161,162).

Overførbarhet er en forutsetning for kunnskap som skal kunne deles med andre, og avhengig av hvorvidt funnene gir mening ut over seg selv (Malterud 2003: 64). Det er et viktig poeng at andre skal skjønne noe mer om sin egen situasjon når han/hun leser om mine funn, og jeg mener at overførbarhet til andre kvinner i tilsvarende situasjon er til stede gjennom disse historiene og tolkningen av materialet.

### **5.11 Analytisk opplegg**

Etter å ha gjennomgått mitt transkriberte materiale flere ganger, skrev jeg komprimerte utgaver av hver livshistorie. Etter hver nedkortede livshistorie, skrev jeg mine umiddelbare kommentarer – det som slo meg som viktig med historien i forhold til mitt tema/min

problemstilling. Deretter drøftet jeg livshistorien i et teoretisk perspektiv. Denne jobben besto altså i å lete på langs i hver livshistorie.

Selv om jeg hadde komprimert hver livshistorie, var den fremdeles for lang til å tas med som empiridelen i forbindelse med analysen, dermed tok jeg enda en runde med komprimering. Siden det er et viktig poeng at åtte av mine ti informanter har utdanning og yrke innenfor yrker som helse/omsorg og oppvekst, var det ikke så mange muligheter til å erstatte utdanning/yrke. Dermed fant jeg ut at jeg bare kunne skrive hvilket nivå utdanningen var på. Det var viktig for meg å få med alle overganger som har gjort at livet har tatt en ny vending, uten å være så spesifikk at den enkelte kan identifiseres. Disse forkortede historiene er nå med som empiripresentasjon i analysedelen, med analyse i forhold til teori umiddelbart etter hver historie.

I tillegg laget jeg meg en matrise, der jeg listet opp informasjon om ham og henne med tanke på når de traff hverandre, utdanning, type jobb, flytting og eventuelt pendling på grunn av hans jobb. Der skrev jeg også etter hvert små kommentarer som jeg anså som viktige. For å utarbeide denne matrisen var livshistoriekalenderen til stor hjelp. Ved hjelp av denne matrisen var det mye enklere for meg å se sammenhenger mellom ham/henne i hver livshistorie, samt å se livshistorier som hadde noe til felles. Da begynte jeg altså for alvor å søke på tvers i materialet. Dette hjalp meg i organiseringen av materialet i analysedelen.

Jeg har også delt opp svarene fra de øvrige spørsmålene i forskjellige kategorier. Her har jeg benyttet sitater i litt større grad, for å få frem viktige poenger, uten å spesifisere hvem sitatene kommer fra. Det ble ikke like mye analyse som i den første delen under disse kategoriene. Her gikk det mer på å formidle kvinnenens syn på områder som er viktige med tanke på ivaretagelse fra Forsvaret og kommunen, samt i videre arbeid for å utvikle familiepolitikken.

## 6 Forsvaret og medflytterne

### 6.1 Forsvarets kontekst

Når en skal finne ut hvordan det å leve livet sammen med et befall i Forsvaret virker inn på ektefelle/samboers livsløp, er det viktig å være klar over den konteksten som Forsvarets struktur innebærer.

Forsvaret er i hovedsak bygd opp som en hierarkisk stab-/linje organisasjon med mye kultur og mange tradisjoner. Slike organisasjoner er ofte knyttet til autoritær ledelse (Nybrodahl og Håkonsen 1998), men Forsvaret har i de siste årene vært i en kontinuerlig endringsprosess der andre verdier og holdninger har begynt å gjøre seg gjeldende. Slik sett så har Forsvaret tilpasset seg samfunnsutviklingen for øvrig, men dette ser blant annet ikke ut til å ha hatt nevneverdig positiv effekt på f.eks. kvinneandelen i Forsvaret. Dette kan ha noe å gjøre med kulturen i Forsvaret, som har vært preget av stor mannsdominans helt frem til dags dato. Selv om det er flere kvinner i lederstillinger i Forsvaret i dag, er det fremdeles svært få på toppledernivå.

Alle kulturer forandrer seg over tid. Dette kommer blant annet av at resten av samfunnet forandrer seg, og nye medlemmer som kommer inn utenfra også påvirker organisasjonen. Kulturen i en gammel og tradisjonsrik organisasjon, vil mest sannsynlig forandre seg langsommere, enn i en relativt ny organisasjon som har en kortere historie å ta vare på. Forsvaret er en relativt gammel organisasjon, som i tillegg er byråkratisk. Dette gjør at kulturen også forandrer seg langsomt, da det finnes mye motkrefter mot forandring i organisasjonen (Jacobsen og Thorsvik 2006:103). De grunnleggende verdier i Forsvaret er preget av at menn har utviklet organisasjonen og dermed hatt betydning for hvilke normer, verdier, holdninger og atferd som defineres som viktige innenfor organisasjonen. Dermed er typiske maskuline verdier blitt normen for hva som blir sett på som viktige grunnleggende verdier.

Forsvarets oppdrag har endret seg fra å være et invasjonforsvar<sup>4</sup> til å bli et innsatsforsvar<sup>5</sup>. Dette innebærer blant annet at det sendes stadig flere militære styrker til operasjoner i andre

---

<sup>4</sup> Invasjonsforsvar - Forsvar av Norge i en situasjon der det står om vår eksistens og fremtid som fri nasjon.

land. I denne konteksten lever altså en Forsvarsfamilie. Selv om Familiepolitikk er satt på agendaen, og nye direktiv er utarbeidet på dette området, er det flere forhold som ligger i bunnen som gjør at gode intensjoner blir vanskelig å utføre i praksis.

Det er fremdeles slik at enkelte avdelinger fremstilles relativt ”macho”, og for å være ”en av gutta”, må du passe inn i dette bildet. Da er det kanskje ikke veldig enkelt å si at ”nå må jeg redusere aktiviteten siden det er min kones tur til å gjøre karriere via jobb eller utdanning”. Dette er nok spesielt gjeldende i de mest operative avdelingene. Forsvarsjobben blir en slags livsstil, som det kan være vanskelig å kombinere med et vanlig familieliv. Dette gjelder selvfølgelig på langt nær alle stillinger i Forsvaret. Likevel er beordringssystemet, utdanningssystemet og krav om stadig faglig oppdatering samt deltakelse i internasjonale operasjoner, forhold som gjør at livet som Forsvarsfamilie til tider kan være utfordrende.

For å forstå Forsvarsfamiliene sin hverdag, er det viktig å ha Forsvarets struktur og kultur i bakhodet når livshistoriene til mine informanter nå skal analyseres.

## 6.2 Livshistorier

Jeg har intervjuet 10 kvinner som er gift/samboende med befal i Forsvaret, og som for tiden er bosatt på Ørland. Jeg har brukt livsløpskalender som intervjumetode, og retrospektivt fortalte de sin historie fra ut av grunnskolen og frem til nåværende situasjon.

Jeg vil først konsentrere meg om livsløpsfortellingene. Jeg har søkt på langs i hver livshistorie, før jeg senere søkte på tvers – for å se om jeg fant sammenfallende og sprikende momenter som kan være viktige i analysen.

Om befalets jobbsituasjon har hatt noen innvirkning på ektefelle/samboers utdanning og yrkeskarriere, og eventuelt i hvor stor grad, er selvfølgelig avhengig av når i livsløpet paret møttes. I tillegg vil det være avhengig av hvor mye de har flyttet rundt som følge av hans beordringer i Forsvaret.

I utvalget mitt, er det seks av kvinnene som møtte sine respektive rundt 20 års alderen eller tidligere. Jeg vil først konsentrere meg om dem. Av disse vil jeg karakterisere det som tre par

---

5 Innsatsforsvar – Et Forsvar som er i stand til å reagere raskt med relevante kapasiteter for å håndtere et bredt oppgavespekter både nasjonalt og internasjonalt (St, prp. Nr. 1).

som har flyttet mye rundt, minimum fire flyttinger. De andre tre har flyttet lite rundt, selv om befalet har Forsvaret som arbeidsgiver. Deretter vil jeg ta for meg to kvinner som traff sitt befal noe senere i livet (rundt 30-års alderen), men som likevel har flyttet mye rundt som følge av Forsvarets beordringssystem. Til slutt vil jeg ta for meg historiene til to kvinner hvor den ene har flyttet til Ørland på grunn av Forsvaret, mens den andre har vært en periode borte fra Ørland av samme årsak.

For å lettere kunne forklare overganger i livsløpet, synes jeg det er viktig å presentere den enkelte sin historie. Dette blir likevel svært forkortet og lite detaljert. Dette skyldes at det kan være lett å identifisere personer dersom beskrivelsene blir for detaljerte, ettersom Ørland er et lite og gjennomiktig samfunn. Navn og andre personidentifiserende opplysninger er byttet ut, samt at steder er benevnt i runde formuleringer. Kvinnene forteller historier som naturlig nok innbefatter det befal de lever livet sammen med. Det er viktig i denne sammenheng å presisere at jeg kun har intervjuet kvinnene i parforholdet, og dermed er samlivet dem i mellom kun beskrevet fra den ene partens synspunkt.

Selve livshistoriene er skrevet i sammenheng, og uten hele avsnitt. Dette for å skille dem fra analysedelen som kommer umiddelbart etter hver livshistorie. I analysedelen ser jeg historien i et teoretisk perspektiv, hvor jeg viser tilbake til relevante punkter i teoridelen. I tillegg trekker jeg også inn relevant litteratur som tidligere er beskrevet, der dette er naturlig.

### **6.2.1 Innvirkning på utdanning og yrke – møttes tidlig, flyttet mye**

Jeg vil først presentere livshistoriene til tre kvinner som møtte sitt befal mens de var tidlig i 20-årene, og som har flyttet mye rundt (minimum fire flyttinger) som følge av befalets beordringer.

#### **Berit i 30 årene:**

Berit møtte Anders da hun var relativ ung. Han gikk i denne perioden på Krigsskole 1, mens hun tok en utdanning på videregående nivå som gjorde at hun kunne få jobb stort sett over alt. Da Anders flyttet sørover for å ta andre del av sin militære utdanning, flyttet Berit sammen med ham. Etter en periode fikk hun seg jobb innenfor sitt fagfelt, og dermed arbeidet hun mens han fikk fullført Krigsskolen. Begge to ønsket å komme tilbake til Trøndelag da han var ferdig med utdannelsen, men Anders fikk beordring til et sted i Nord-Norge. Berit flyttet

med ham dit og syntes det var greit siden hun allerede før flytting hadde fått tilsagn om fulltids jobb hvor hun fikk brukt sin utdanning og erfaring. Anders hadde en type stilling som gjorde at han var mye til stede, og de trivdes så godt på dette stedet i Nord-Norge at de ble der i flere år. I løpet av perioden i Nord-Norge tok Berit også permisjon ett år fra jobben for å ta en utdanning hun hadde tenkt på å ta lenge. De giftet seg det året hun var ferdig med utdanningen, og året etterpå kom første barnet. Da barn nummer to hadde blitt ett år, søkte Anders og fikk en stilling i Sør-Norge. Berit måtte da si opp sin faste jobb, og arbeide i vikariat, i varierende stillingsprosent og til forskjellige tidspunkt på det nye bostedet. Hun syntes også at det var litt vanskeligere å komme i kontakt med nye mennesker på dette stedet. Etter et par år ble de enige om at Anders skulle søke seg til Trøndelag, siden de ønsket å komme nærmere familien. Like før de flyttet til Ørland, fødte hun deres tredje barn og var dermed hjemmeværende de første årene her. I denne perioden tok hun en deltidsutdanning, men innenfor en retning som hun ikke har benyttet direkte i jobbsammenheng. På Ørland måtte hun arbeide som vikar i varierende stillingsgrader i flere år, før hun fikk fast stilling. Det at hun helt siden barn nummer to ble født har jobbet mest deltid, kan nok også skyldes at hun bevisst har prioritert familien når barna har vært små. Nå jobber hun 80 prosent stilling og har fast tilsetting, mens hun tar videreutdanning innenfor sitt fagfelt på deltid.

Familien har valgt å bosette seg mer permanent på Ørland, med investering i egen bolig. Dette har å gjøre med at de ønsket å slå rot når barna kom i skolealder, og være i nærheten av familie når barna vokser opp, ref pkt 2 s 35 - Principle of timing in life.

Dette virker som en tradisjonell familie, der han er hovedforsørger – mens hun har hovedansvar for hus og hjem. Hun sier at han er flink i huset, og at de deler på oppgavene. Likevel er det nok ingen tvil om at hun har mest fokus på familien. Hun innrømmer at det kanskje ikke blir så mye tid til egne interesser, fordi hun synes det er litt unødvendig å skaffe barnevakt fordi hun f eks skal trene. Selv om han ikke reiser så mye i forbindelse med jobben, er han engasjert i forskjellig form for frivillig arbeid i lokalsamfunnet. Det at hun nå velger å jobbe mer, og ta videreutdanning, skyldes kanskje ikke bare at det er nå hun har fått fast stilling. Det kan nok være like mye det at barna er blitt større, slik at de ikke er så avhengige av henne som tidligere, ref pkt 2 s 35 - Principle of timing in life. Dermed har hennes tid kommet i jobb-/karrieresammenheng.

Hun har altså bodd på Ørland i seks år, før hun fikk fast stilling, deltid. Da var alle barna i skole. Dersom det var en belastning å gå i vikariat så lenge uten å få fast tilsetting, hadde det

kanskje vært naturlig å tenke på videreutdanning for å styrke sitt kandidatur når stillinger ble utlyst. Dette valgte hun altså ikke å gjøre, og det har mest sannsynlig sammenheng med at hun ønsket å prioritere familien når barna var små, ref pkt 4 s 37 – Principle of human agency. Det er altså et valg hun har tatt, som senere kan få innvirkning på f eks pensjonen når den tid kommer. Dette er et eksempel på at valg vi tar tidlig i livet, kan få konsekvenser senere.

### **Frida i 30 årene:**

Frida forteller selv at hun hadde høye ambisjoner da hun gikk på videregående, uten at hun hadde bestemt seg helt hva hun skulle gjøre. Hun tok et år høyere utdanning i Trondheim, mens Roger, som hun da hadde møtt, gikk på Krigsskole 1. Da Roger skulle ta sin fagutdanning sørpå, valgte hun å flytte med siden de ikke ønsket å pendle. Her startet hun på en profesjonsutdanning, og fant i løpet av det året ut at dette var riktig vei for henne. Da Roger imidlertid fikk beordring til et sted i Nord-Norge, måtte hun utsette videre studier, siden det ble vanskelig å fortsette studiene der. Der jobbet hun et par år i et serviceyrke. Roger søkte så Krigsskole 2, og de flyttet igjen til Trondheim. Dette gjorde det mulig for henne å fortsette studiene. Midt i denne perioden fikk de første barnet, men hun fortsatte likevel studiene i henhold til normert studieplan. Da Roger etter utdanning fikk ny beordring, stilte han som krav at det måtte bli til et sted hvor hun kunne gjøre ferdig sin utdannelse. De flyttet sørover, og hun fikk fullført utdannelsen. Roger tok samtidig deltidsutdanning i tillegg til full jobb. Da hun var ferdig med utdannelsen fikk begge tilbud om jobb på Ørland, og dermed flyttet de hit. Hun hadde først et vikariat, men fikk raskt fast tilsetting i eget yrke. Etter en periode fikk Roger etter søknad jobb i utlandet. Frida fikk permisjon, familien flyttet til det nye landet for tre år, og hun fødte deres andre barn like etter flyttingen. Her hadde Roger en krevende jobb med mye fravær, og det ble naturlig at hun hadde hovedansvaret for alt på hjemmebane. Tilbake på Ørland startet hun i jobben igjen, og arbeidet i ca 1,5 år før tredje barnet kom. Da pendlet Roger i forbindelse med sin jobb, slik at han var lite hjemme. Dermed fikk hun aleneansvar for tre barn i alle ukedagene, mens han også arbeidet en del i helgene. Nå er familien igjen samlet, og hun er tilbake i jobb etter siste permisjon. Hun ønsker å ta mer utdanning etter å ha fått arbeidet noen år.

Siden Frida og Roger møttes, har de vært klare på at pendling er noe de skal prøve å unngå. Hun flytter med ham i forbindelse med hans beordringer til jobb og utdannelse. Dette medfører at hun må utsette sin egen utdannelse en gang, og skifte utdanningsinstitusjon flere ganger for å få gjort seg ferdig, ref pkt 3 s 36 – Principle of linked lives. De får første barn

mens de begge er under utdanning. Det virker imidlertid som det blir i all hovedsak hennes ansvar å få det til å gå opp samtidig med at hun får fullført studiene. Hun fortsetter utdannelsen med "barnet under armen", mens han har full fokus på sin utdanning. I den grad de får hjelp, er det fra barnets besteforeldre som avlaster litt så hun får sovet eller lest på ettermiddagen. Hun greier å få fullført utdanningen, selv om hun må kombinere dette med "hovedansvaret" for et lite barn. Ett eksempel på at han prioriterer sin karriere høyt, er når de har valgt beordringssted for ham på et sted hvor hun skal få fullført sin utdanning, så tar han også deltidsutdanning på kveldstid i tillegg til full jobb. Når hun fullfører siste del av profesjonsutdanningen, føler hun at hun er i en litt annen situasjon enn sine studiekolleger. Det at hun hadde barn og var noen år eldre, gjorde at hun hadde litt andre interesser enn de øvrige, se s 38 figur 1 og pkt 1 - Aldersplassering av overgangene. Dermed hadde hun ikke så mye sosial kontakt med noen av sine studiekolleger utenfor skolen.

Hun har fått mange avbrudd i både utdanning og jobbkarriere på grunn av hans karriere og fødsel av barn. Beordringen til utlandet betegner hun imidlertid som veldig positiv, ref pkt 2 s 35 – Principle of timing in lives. Det passet godt med familiens livssituasjon, siden hun da fødte parets barn nummer to like etter at de flyttet dit. Dermed var hun i en fase i livet hvor det passet godt å ha litt ekstra tid til familien. I tillegg var det flere i samme situasjon som henne der, det var mer vanlig at kona tok vare på familien, mens mannen hadde fokus på jobben, ref pkt 1 s 34 – Principle of time and place. Frida vurderte å ta videre utdanning mens de bodde i utlandet, men fant heller ut at hun skulle nyte disse årene, ref pkt 4 s 37 – Principle of human agency. Det at han hadde lange dager, og var svært mye borte, gjorde også at det var viktig og naturlig for familien at hun tok vare på det meste på hjemmebane i denne perioden. Når de flytter tilbake til Ørland, er det hun som helst ønsker det, siden hun har fast jobb her. Frida får igjen en tøff periode når hun blir gravid med deres tredje barn, og Roger samtidig begynner å pendle i forbindelse med jobben. Dette innebærer at hun alene har ansvar for babyen og to andre barn hele uka. I tillegg jobber også han en del i helgene, slik at hans bidrag til familien blir relativt redusert. Denne pendlingen er etter hans eget ønske, siden den er gunstig for hans fremtidige karriere. I tillegg beskriver hun ham som flink til å prioritere egne ting på fritiden, han drar på trening selv om det "koker" litt i familien. Hun tilpasser seg imidlertid familien, og drar på sine ting kun dersom det er forenelig med resten av familiens planer. Hun innrømmer at hun kanskje er litt for lite streng på egne vegne, men at hun jobber med det. Dette understreker at det er han og hans karriere som har høyeste prioritet i denne familien, og det virker som hun godtar dette. Hun har planer om å få være i ro noen år nå, slik



at hun får kontinuitet i jobben. Hun føler at hun har fått så mange avbrudd i jobben, at det nå er viktig å arbeide seg opp litt erfaring. I tillegg synes hun det er viktig for barna å få bo i ro på et sted. Senere har hun planer om å ta videreutdanning, noe som tyder på at hun har ambisjoner ut over det nivået hun er på i dag, ref figur 2 s 44 og pkt 3 s 46 - Fremtidige forventninger. Frida kan være påvirket til å ta mer utdanning siden han stadig tar høyere utdanning. Vi blir påvirket av de vi har rundt oss, ref pkt 3 s 36 - Principle of linked lives, men hun sa også innledningsvis at hun hadde ganske høye ambisjoner i ungdomstiden. Om hun følger det mønsteret hun har hatt til nå, vil hun antakelig vente med å ta denne utdanningen til barna er blitt større, og dermed mer selvstendige – noe som nok en gang viser at hun setter familien før egen karriere.

### **Karin i 30 årene:**

Karin tok yrkesfaglig retning på videregående, og tok deretter en ettårig fagutdanning. Så jobbet hun en periode innenfor sitt fagfelt, før hun tok påbygging. Hun møtte Tor under påbyggingsåret, da gikk han på befalsskolen. Karin flyttet med Tor når han skulle avtjene sin plikttjeneste ved en avdeling sørpå. Der tok hun opp noen fag for å kvalifisere seg til den utdanningen hun ønsket, samtidig jobbet hun ca 30 prosent innenfor sitt fagfelt. Når Tor får varsel om deltakelse i en internasjonal operasjon, bestemmer Karin seg for å ta et halvt års studie i Trøndelag. Samtidig som han drar til utlandet, starter hun på den treårige profesjonsutdanningen hun ønsker. Dette blir i Nord-Norge, siden det var der hun kom inn. Tor blir i den internasjonale tjenesten i ett år, mens Karin går gravid med deres første barn og studerer. Han kommer hjem til fødselen, og da er de begge i Trøndelag noen uker, og hun tar permisjon fra studiene. Når han er tilbake fra en øvelse, flytter hun og barnet sørover. Etter noen måneder, skal han på nytt ut i internasjonal tjeneste. Da ønsket Karin å være nærmere familien i Trøndelag, og de kjøpte seg hus og giftet seg før han dro. Hun søkte om å få fortsette studiene i Trøndelag, men fikk avslag – dermed avsluttet hun studiene. Når Tor denne gangen var ferdig med den internasjonale tjenesten, hadde han ingen jobb. Han var ikke fast tilsatt i Forsvaret, og ville i tillegg være i Trøndelag slik at familien slapp å flytte. Da hadde de en tung periode, han fikk reaksjoner på den tjenesten han hadde vært med på, samtidig som han var ute av Forsvarets systemer. De kom seg gjennom det i fellesskap, og hun arbeidet for å holde familieøkonomien i gang. Etter en kort periode får han jobb ved en Forsvarsavdeling i Trøndelag, i en stilling der han er mye borte. Dette gjør at hun må tilpasse sitt arbeid til hans fravær, og det medfører blant annet at hun ikke kan takke ja til fast tilsetting. Etter hvert blir hun gravid med parets andre barn, og omtrent samtidig som barnet

blir født, står han uten jobb igjen. Han får imidlertid ny stilling ved Ørland hovedflystasjon, og familien selger huset og flytter inn i militær bolig på Ørland. Tor har ikke fortalt at dette er en stilling som krever utreise i internasjonale operasjoner. Etter en kort periode drar han dermed ut i slik tjeneste igjen. Da går hun hjemme med to små barn uten noe nettverk rundt seg. Etter hvert kjøper de eget hus og bosetter seg på Ørland. Hun arbeider litt i Trondheim, for å ha noe å gjøre. Hun tilpasser imidlertid jobbingen etter hans aktivitet, og de perioder han er i internasjonal tjeneste eller på øvelse, er hun ikke i arbeid. Etter en periode får hun et vikariat på Ørland innenfor et annet fagfelt enn hennes utdanning tilsier. Hun finner ut at det er dette hun vil jobbe med. Når det blir vanskelig å få mer vikariat, på grunn av nedbemanning, bestemmer hun seg for å starte en desentralisert utdanning innenfor det nye fagfeltet.

Karin virker som en bestemt dame med egne meninger, likevel har hun i meget stor grad tilpasset sitt liv til Tor og hans arbeid, ref pkt 3 s 36 - Principle of linked lives. Hun har flyttet landet opp og ned flere ganger – for det meste på grunn av hans jobb. Hun har studert ved flere anledninger, men det har blitt oppstykket i tid og sted. Hun har avsluttet påbegynt utdanning, siden hun ble gravid og i lange perioder ble alenemor. Tor har fått gjort det han liker aller mest, å dra på øvelser eller delta i internasjonale operasjoner. Karin har tatt vare på hus/oppussing og barn – og forsørget familien i perioder han har stått uten arbeid. Hun har også støttet ham fullt ut i perioder han har slitt – når han har vært uten jobb, eller vært på f eks kurs han ikke likte innholdet av. Hun har stilt opp maksimalt for barna, og vært mest mulig hjemme i de periodene han har vært helt fraværende på grunn av tjeneste i internasjonale operasjoner.

Jeg føler denne livshistorien har paralleller til noe av det Aina Schiøtz (2003) skriver i *Doktoren*, selv om den er skrevet i en annen tid. Distriktslegekonene levde i skyggen av sine menn, og støttet dem – uten å ha mulighet til å skape sine egne yrkeskarrierer (Schiøtz 2003:261). Karin har jo hatt mulighet for fast tilsetting flere ganger, men har måttet takke nei siden Tor har gjort jobben til en livsstil. Hun har tatt konsekvensen av dette, hun prøver å forstå ham ved å engasjere seg i det han gjør (hun er tydelig godt oppdatert om Forsvaret), og ved å legge til rette for alt det praktiske. Hun legger også opp slik at hele familien får gjort det de skal, og prioriterer tydelig seg selv i siste rekke. Før Tor drar bort på lengre oppdrag, er det Karin som må sjekke at de har ved i hus, og at alt er i orden. ”*Det har vært organisering for å*

*få hans til å stemme med mitt, og med barna og alt mulig. Men det er vel en kjensgjerning når du har en mann i Forsvaret at du må ha det sånn!”*

Når jeg spør hvem som gjør mest på hjemmebane svarer hun: *”Det er nok meg! Helt klart! Jeg må passe på at alt er gjort og at alle har gjort det og, til og med mannen min – husk på at den øvelsen er der, så da må vi tenke på det.”*

Karin følte seg ensom da de flyttet hit. Hun gikk i den perioden hjemme med barna, og det var vanskelig å finne andre i samme situasjon. Dette skyldtes nok også at de havnet i et Forsvarsboligfelt med mest single menn, og svært få familier, ref pkt 1 s 34 – Principle of time and place. Hadde hun havnet i et boligfelt med flere småbarnfamilier, hadde situasjonen kanskje føltes annerledes.

Tor dro også tidlig ut i internasjonal tjeneste, og hun beskriver det som en trist tid. Selv om Karin føler at hun hadde lite nettverk, og hun sliter med å få arbeid, kjøper de hus her ute. Dette viser at hun er villig til å tilpasse seg og strekke seg langt for Tor og hans jobb, ref pkt 4 s 46 – Livsbaner. Kjærligheten påvirker andre livsbaner som både bosted, utdanning og arbeid for Karin, ref figur 2 s 44.

Også i *Doktoren* blir det beskrevet at distriktslegefruen ofte hadde tilpasningsproblemer, når de flyttet rundt i landet med sin mann. Når Karin etter hvert får en jobb hun trives i her, merker hun at det hjelper veldig på situasjonen. Eget arbeid er altså nøkkelen til nettverk og trivsel, noe som flere av mine informanter har påpekt. I motsetning til distriktslegefruen, har altså Karin mulighet til å ta seg jobb, dersom den er forenelig med mannens fravær – og dette skyldes at hun lever i en helt annen historisk tid, ref pkt 3 s 40 – Plassering i forhold til makrostrukturer.

Jeg finner det litt underlig at Karin ikke har skaffet seg fast barnevakt etter å ha bodd her så mange år. Dette antar jeg skyldes stort kontrollbehov ovenfor barna, og det kommer kanskje av at han uansett gjør sine ting? Hun har ikke mulighet til å kontrollere ham, han må få gjøre som han ønsker. Dermed kompenserer hun kanskje ved å ha full kontroll på alt annet som hun anser som viktig i livet sitt? Karin har blant annet prøvd å si i fra om at hun ikke ønsker at han skal dra på tjeneste i internasjonale operasjoner før barna ble eldre. Dette har han ignorert, og antakelig skyldt på systemet og at jobben krever det. Hun har nok for lenge siden gjennomskuet at dette er noe Tor gjør fordi han ønsker det, og fordi han liker den spenningen

som følger med slik type tjeneste. For ham har dette antakelig blitt et slags kall, noe han oppfatter som svært meningsfullt å drive med. Karin forklarer det med hans personlighet, og har innsett at det er bedre å ha en mann som er fornøyd når han først er hjemme, enn å ha en mann som stort sett er hjemme – men som da er misfornøyd med tilværelsen.

Gjennom at Karin fikk seg vikariat innenfor et arbeidsområde hun tidligere ikke hadde vært innom, oppdager hun hva hun ønsker å jobbe med i fremtiden. Dette, sammen med at det for tiden er vanskelig å få seg fast stilling på Ørland innenfor dette fagfeltet, har antakelig gitt henne motivasjon til å starte desentralisert utdanning. Det at barna nå er blitt så store at de kan greie seg litt alene, gjør at hun har mulighet til å få gjennomført utdannelsen, siden hun er avhengig av å delta på fagsamlinger og eksamener i Trondheim. Hun kan ikke stole på at Tor er til stede de periodene hun drar på samlinger eller har eksamener. Konteksten Karin befinner seg innenfor, gjør at det nå er mulig å starte på den utdanningen hun ønsker, ref pkt 2 s 39 – Individuell handlingsevne og pkt 3 s 40 – Plassering i forhold til makrostrukturer.

### 6.2.2 Sammenfatning – møttes tidlig i 20 årene, flyttet mye

Alle disse tre historiene viser kvinner som har tilpasset sin utdanning og yrkesdeltakelse i tid og sted til deres menn. Likevel virker det som alle tre mener de har fått tatt den utdanningen de har ønsket, selv om det kanskje har blitt litt utsatt og/eller oppstykket. Når det gjelder jobb, så har de mer og mindre tatt de jobbene som har dukket opp, og når det har vært forenelig med hans aktivitet. Jeg synes Hanne Haavind har en god beskrivelse som jeg mener er relevant i sammenheng med disse livshistoriene. Haavind (2000:192,193) beskriver hvordan

”kvinner endrer seg gjennom sitt liv, samtidig som betingelsene for å leve sitt liv som kvinne er under endring. En metodisk gjennomgang må se ett og ett valg i sammenheng. I serien av alt hun gjør, blir det tydelig at de fleste av hennes valg har foregått i skyggen av hans. I sine valg tok hun hensyn til hvordan han var og hva det var mulig for ham å velge. Likevel opplever hun sine valg som helt ut hennes. Forklaringen var ikke ytre press eller forventninger om hvordan menn og kvinner skulle være, men snarere egne preferanser om kjønn. Når hun bestemte selv, var det fordi hun ikke ville gjøre noe som gikk ut over velferden til noen av dem hun definerte seg som kone og mor til. Omtanken for andre ble en del av hennes kvinnelige selv”.

Det er tydelig at for disse kvinnene er rollen som kone og mor det viktigste i livet. Hennes egen realisering kommer i bakgrunnen av dette. Likevel fremstiller de det som egne valg, og det har sikkert vært naturlig for dem å velge på denne måten. De tar på en måte forutsetningene for gitt – de har valgt å dele sitt liv med et befall i Forsvaret, og det innebærer

visse ting. Disse kvinnene tar altså konsekvensen av at hun lever sitt liv i konteksten av jobben hun har giftet seg med (Finch 1983:1). Det innebærer blant annet at han må flytte på grunn av jobben, noe som medfører en form for kontinuitet for ham, siden det gir nye muligheter i jobbsammenheng. For henne innebærer dette imidlertid ofte overganger i form av å miste en fast jobb eller å måtte avbryte eller utsette en påbegynt utdanning. Dette skaper altså et spesielt mønster i kvinnenens liv (Finch 1983:45). For kvinnen medfører gjerne flyttingen forstyrrende overganger i livet, mens det for mannen er en slags kontinuitet – siden flyttingen er relatert til hans jobb og videre karriere (Finch 1983:53).

Alle disse tre kvinnene har valgt løsninger der de har måttet ty til et minimalt tilbud av barnepass i form av institusjoner mens barna har vært små. Dette har medført at de selv har strukket seg langt for å få kabalen til å gå opp. Dette i form av nattjobbing med påfølgende lite mulighet for å hente seg inn, studier hvor barnet tas med på forelesning og private barnepassordninger. Det virker som det er kvinnene som har ansvar for at dette skal fungere, mannen har jobben sin og de aktiviteter som dette fører med seg, og kan bidra dersom det passer i forhold til disse tingene. Finch har laget en liste med regler for kvinner som ønsker å gifte seg, men ikke ønsker å bli involvert i mannens jobb (Finch 1983:132). Hun mener blant annet at kvinnene må unngå ektefeller som har uregelmessig arbeidstid, eller har en jobb som tar ham bort fra hjemmet i lange perioder. Dette fordi kvinnen da må ta totalansvar for hus og eventuelle barn når han er borte. Dette vil nok gjelde i stor grad for mange som har valgt å dele livet med et befall i Forsvaret.

Det at disse tre kvinnene i perioder har jobbet deltid, eller vært uten jobb, kan få stor innvirkning på livene deres senere. Det ene er opptjening av pensjonsrettigheter. I tillegg er de utsatt dersom forholdet skulle ende i skilsmisse, noe som statistisk skjer i nesten halvparten av alle forhold. De har ofret egen karriere på grunn av hans jobb og av hensyn til barna. Dersom de en dag står som hovedforsørger, vil de møte en slik situasjon med en helt annen utfordring når det gjelder økonomi enn mannen gjerne vil gjøre.

### **6.2.3 Innvirkning på utdanning og yrke – møttes tidlig, flyttet lite**

Jeg vil nå gå over til å beskrive historien til tre kvinner som også møtte sin partner tidlig i livet, men hvor det har vært lite flytting på grunn av hans jobb i Forsvaret. De har til felles at flyttingen til Ørland har vært en følge av befalets jobb.

### Else i 30 årene.

Else hadde gått på videregående skole i hjembygda, og deretter jobbet et par år, før hun begynte på sin profesjonsutdanning. Hun hadde møtt Jan mens han gikk på videregående, og han startet på befalsskole samtidig med at hun begynte på sin profesjonsutdanning. Jan hadde plikttjeneste i Nord-Norge, mens hun fortsatte sin utdanning i Trøndelag. Deretter gikk Jan Krigsskole 1 med ett år i Trondheim hvor de bodde sammen. Da han etterpå tok sin fagutdanning sørpå, pendlet han siden hun fortsatt var under utdanning i Trondheim. Dermed var de begge ferdige med utdanningen samtidig. De hadde et felles ønske om å komme til Ørland. Hun fikk vikariat innenfor eget yrke, og jobbet et par år før hun ble gravid med første barn. Hun fikk noen helseproblemer i forbindelse med graviditeten, og siden andre barn kom ganske kort tid etterpå, arbeidet hun heller ikke mellom fødslene. Jan hadde stort sett vanlig arbeidstid, men var med på noen øvelser som gjorde at han hadde noen lengre perioder borte. Else var fortsatt syk etter fødslene, og trengte en del hjelp.

Jan hadde en periode hvor han tok videreutdanning og pendlet i to år, og stort sett var kun hjemme i helgene. Dette gikk greit siden Else har mye familie i nærheten som hun kan få hjelp fra. Hun var fortsatt syk så hun var avhengig av denne hjelpen. Langvarig sykdom har preget hennes yrkesaktivitet, og hun har dermed jobbet kun sporadisk og i perioder hvor helsen har vært bedre. Hun føler at terskelen er lavere for å arbeide i andre typer yrker enn det hun egentlig er utdannet til. Dermed jobber hun litt i en servicebedrift når formen er god nok. Jan har i perioder hatt stillinger hvor aktiviteten har vært større, og han har også i en periode vært i internasjonal tjeneste. For barnas skyld mener Else at det har vært bedre at han er borte i lengre perioder av gangen, enn at han ”kommer og går”. Dette mener Else går på at barna trenger forutsigbarhet, og at blant annet mangel på dette har gjort at ett av barna sliter litt. Hun mener at sett i forhold til barna skulle nok Jan hatt en jobb i mer faste rammer, men det er et valg de har tatt. Hun ønsker imidlertid å gjøre det beste ut av situasjonen familien er i, så hun/de har koblet inn hjelpeapparatet. Skolen er også koblet inn i forbindelse med å forstå barnas situasjon, og dermed møte dem på en bedre måte dersom det oppstår problemer. Else tenker på å sette seg på skolebenken igjen, og ta videreutdanning. Da er alternativet å dagpendle.

Else har fått tatt den utdannelsen hun ønsket, uten at dette på noen måte har vært påvirket av at han jobber i Forsvaret. Nesten hele hennes yrkeskarriere er imidlertid preget av sykdom, noe som også har påvirket hele familien. Helse som livsbane, ref figur 2 s 44, har altså fått

innvirkning både på yrkesaktivitet, utdanning og familieliv. De har vært bosatt på Ørland etter at de begge var ferdig med henholdsvis sin profesjonsutdanning og krigsskoleutdanning. Jan har pendlet i perioder – på grunn av at han har tatt høyere utdanning. Dette har gitt ham muligheter for å ”gjøre karriere” i Forsvaret på et senere tidspunkt dersom han skulle ønske det. Han har også vært i internasjonal tjeneste. Det virker som hun har stort fokus på familien. Else er opptatt av hvordan hennes sykdom og hans jobbsituasjon påvirker barna. Det synes som det er hun som tar hovedansvar for å få inn støtteapparatet og for å få familien til å fungere i samspill.

Familien har et godt nettverk rundt seg, noe som har vært avgjørende for at Jan har kunnet ta videreutdanning og delta i internasjonal tjeneste selv om hun har hatt/har helseproblemer. Else er opptatt av hva hans fravær i kortere og lengre perioder gjør med barna, og ser at det kanskje ikke er så heldig spesielt for det eldste barnet. Likevel støtter hun mannen i hans valg, og prøver å gjøre det beste ut av situasjonen. Elses livsløp blir i stor grad styrt av hennes sykdom, men også det at hun har valgt å dele livet med en i Forsvaret, ref pkt 3 s 36 – Principle of linked lives. Hun føler nok at hennes sykdom har påvirket ham i jobben, ved at han i perioder ikke har kunnet være med på aktivitet i jobbsammenheng, siden hun har vært for dårlig til å ta seg av barna. Det virker som hun prøver å være så forståelsesfull som hun greier med sine helseproblemer, i forhold til at han skal få gjøre sine ting i jobbsammenheng. Dette kan komme av at hun på en måte har dårlig samvittighet for at han i perioder har måttet ta så mye ansvar på hjemmebane, og dermed har måttet nedprioritere aktivitet i forbindelse med jobben. Else har noen planer om å ta videreutdanning, og er ikke fremmed for å dagpendle for å få dette til. Dette sier noe om at hans jobb egentlig ikke er noe til hinder for at hun skal kunne ta den utdanning hun ønsker. Hun har altså fremtidige forventninger, ref pkt 3 s 46 og figur 2 s 44, i form av håp og planer for fremtiden, der sykdom vil spille en mindre rolle i livet hennes. Hun har planer om å komme seg i jobb på mer permanent basis, gjerne ved å ta omskolering. De har et godt støtteapparat i form av familie rundt seg, noe som sikkert gjør at det ikke er noe stort problem om de begge av og til er fraværende på samme tid. Det virker også som hun er trygg på at Jan kommer til å støtte henne og stille opp i forhold til familien, dersom hun bestemmer seg for å ta omskolering eller videreutdanning.

### **Gina i 30 årene:**

Gina traff Steinar mens hun gikk på videregående skole. Etter videregående studerte hun et år innenfor et teknisk rettet fag, men fant ut at hun i stedet ville jobbe med mennesker. Dermed

tok hun sin profesjonsutdanning i Trondheim samtidig med at Steinar gikk Krigsskole 1. Da han var ferdig med Krigsskole1, fikk han egentlig beordring nordover, men fikk gjort det om slik at han fikk stilling på Ørland i stede. Det siste året de gikk skole fikk de det første barnet. Gina jobbet seg veldig inn på forhånd, slik at hun var borte kun noen dager fra skolen i forbindelse med fødselen. Hun ble dermed ferdig med studiene på normert tid. Dette greide hun med kun litt støtte fra familie. Da de flyttet til Ørland, fikk de militær bolig i et Forsvarsboligfelt med mange andre barnefamilier. Gina var hjemme med barnet de første månedene. Etter hvert fikk hun seg en 40 prosent stilling, hvor hun fikk brukt utdanningen sin. Men hun fikk bare vikariat og forsto etter en stund at det ville bli vanskelig å få noe mer jobb her. Etter å ha jobbet noen måneder på Ørland, fant hun ut at hun kunne jobbe i Trondheim. Der jobbet hun i en vaktordning. Dette gjorde at hun tjente relativt godt og kunne jobbe flere vakter når hun først var der. De tenkte på å få flere barn, så det var viktig å jobbe seg opp noen rettigheter. Hun arbeidet på denne måten til det andre barnet ble født knappe to år etter at de flyttet til Ørland. Da hun igjen startet opp å jobbe etter permisjonen, fikk hun stilling i en annen kommune på Fosen. Der begynte hun i 50 prosent nattjobbing og jobbet seg oppover både i prosentandel og stilling – til full stilling og etter hvert en lederposisjon. Etter å ha arbeidet noen år, startet hun på en deltidsutdanning/etterutdanning i tillegg til full jobb. Deretter tok hun (i forbindelse med omstillingspakke) fulltidsutdanning i ett år – hvor hun spesialiserte seg. Hun fikk etter hvert fast jobb innen det fagfeltet hun spesialiserte seg, og har nå også en ledende stilling der. Nå tar hun videreutdanning som dekkes av arbeidsgiver – 50 prosent utdanning over to år. Hun synes dette studiet er veldig givende i forhold til nåværende jobb, og de er flere fra Ørland som tar studiet sammen.

Steinar har ikke tatt noe mer utdanning etter Krigsskole 1, og han har hatt en jobb hvor han har vært mye til stede på Ørland. Dette har gjort det enklere for henne å ta mer utdanning, for som hun sier: *”Det er jeg som har realisert meg selv! Han har ikke tatt noen videreutdanning på noen måte, annet enn litt kurs og sånt.”*

Steinar var på internasjonalt oppdrag i ca fire måneder i den perioden hun tok deltidsutdanning i tillegg til at hun jobbet full stilling. *”Det var litt utfordringer i forhold til at jeg skulle være student, men foreldrene hans har stilt veldig opp i forhold til å komme utover når jeg har trengt det.”* De har dermed ikke trengt å være avhengig av å skaffe barnevakt her, siden de har hatt familie som har kommet hit og vært svært behjelpelige med å stille opp for dem.



Gina hadde ikke tenkt å flytte med til Ørland, men ettersom de ble foreldre i løpet av siste studieår, ønsket hun at familien skulle bo sammen. Det var naturlig for henne å gå hjemme med barnet de første månedene etter at de flyttet til Ørland. Det at de fikk militær bolig i et felt hvor det var svært mange andre kvinner med små barn, gjorde at flyttingen til Ørland gikk veldig greit. Det var lett å få et godt nettverk. Dermed var ”timingene” god i forhold til å trives på et nytt sted, ref 4.1.1 pkt 2 – Principle of timing in lives. Om hun hadde kommet i et boligfelt hvor de fleste var på jobb på dagtid, ville hun muligens ikke trivdes så godt. Det at hun fikk en så god start var kanskje også medvirkende årsak til at de som familie valgte å fortsette å bo her, selv om hun hadde problemer med å få arbeid.

Når Gina oppdager at det er vanskelig å få jobb på Ørland, viser hun pågangsmot og besluttsomhet ved å arbeide i Trondheim, ref pkt 4 s 37 – Principle of human agency. Hun må som følge av dette være en god del borte fra mann og barn. Hun gjorde dette blant annet for å få opptjent rettigheter i forbindelse med at de ønsket seg flere barn, noe som viser at hun planlegger fremover. Da barn nummer to ble født tok hun fødselspermisjon. Når hun så skulle begynne å arbeide igjen, fikk hun en 50 prosent nattevaktjobb i en annen kommune i Fosen. Dette viser at hun er fleksibel og åpen for nye muligheter, siden dette ikke var en jobb der hun direkte fikk bruke sin profesjonsutdanning. Dette greide hun det første året å kombinere med behov for dagmamma for yngste barnet bare en dag i uken i forbindelse med møtedag på jobben. Ved denne institusjonen jobbet hun seg oppover, både i prosentandel og tyngde på stilling, frem til en 100 prosent ledende stilling. Gina benytter tiden ved denne arbeidsplassen godt, ved å ta diverse videreutdanning som blir dekket av arbeidsgiver. Dermed gjør hun seg selv kvalifisert til stillinger som hun vet det er behov for i Ørland kommune. Dette fører til at hun etter å ha bodd i Ørland kommune i ca ti år, endelig får fast stilling innenfor kommunens grenser. Dette skyldes ikke minst at hun har grepet de mulighetene som har dukket opp, og jobbet målrettet. Man kan nok karakterisere dette som litt sjansespill, ref pkt 5 s 43, men hun har også vært på riktig sted til riktig tid og tatt valg som har gitt henne bedre muligheter til karriere, ref pkt 4 s 37 – Principle of human agency. At Gina har gjort disse valgene kan også ha sammenheng med at hun har et helseproblem som hun må ta hensyn til i type jobb, og hun har ved videreutdanningen økt mulighetene for at hun kan inneha stillinger som er bedre tilpasset de plagene hun har. Dermed har hun gjort sjansene for at hun i fremtiden skal kunne holde seg i arbeidslivet, på tross av helseproblem som kan bli tiltakende med alder, mye større. Ref pkt 4 s 46 – Livsbaner, der det beskrives at sviktende helse kan ha stor innvirkning på de andre livsbanene.

Det at Steinar i denne perioden har vært veldig stabil og mye til stede i forbindelse med sin jobb, har gjort at dette har vært mulig for henne. Han har i denne perioden ikke tatt videreutdanning, og har hatt jobber med mest mulig normal arbeidstid – kun avbrutt av en periode i internasjonale operasjoner. Når begge har vært borte, har de vært så heldige at de har hatt barnas besteforeldre som har kommet og stilt opp som barnevakt.

Dermed har ikke det at Steinar er i Forsvaret påvirket Gina på annen måte enn at hun flyttet til Ørland. Det at det her var vanskelig å få seg jobb, ser ut til å ha gitt henne motivasjonen til å ta videreutdanning og dermed styrke sitt kandidatur til stillinger her ute. Situasjonen kan ha vært helt annerledes om hun hadde valgt å bli boende i Trondheim, der det var lett å få seg jobb med hennes utdanning. Om de i fremtiden velger å flytte til et annet sted, har hun gjennom sin varierte jobberfaring og gode utdannelse store muligheter til å få seg gode stillinger hvor som helst i landet. Det at hele familien trives godt her, i tillegg til at yngste barnet er sårbar i forhold til endringer, gjør at imidlertid familien ikke har noen planer om å flytte herfra.

Selv om Steinar har jobbet stort sett vanlig arbeidstid, og Gina i flere perioder (også nå) studerer i tillegg til full jobb – er det hun som gjør mest husarbeid. Hun mener at han er flink til å hjelpe til, men det er tydelig hun som har regien. Ref Hanne Haavind (2000:201) der hun beskriver at Thaagard i sine undersøkelser viser at kvinner som har relativt mye makt og innflytelse i jobbene sine, også ønsker å kompensere for dette ved å påta seg mye ansvar for å utføre hjemmearbeidet. Thaagard fremholder da at organisering av familielivet skjer i hennes regi. Haavind mener imidlertid at:

”...denne distinksjonen bærer et kjønn meningsinnhold og reproducerer kjønn. Personene deler og anvender noen kulturelle forestillinger som kopler kjønn med distinksjonen ”hjemme” og ”ute”. Dette er transformasjonen av den mannlige dominansen ute til hans ansvarlighet og lojalitet hjemme. Maktfordelingen mellom de to balanseres slik at underordningen hennes transformeres til noe som hun vil og han kan være glad for. Når de møtes hjemme, er hennes makt forstørret og hans forminsket.”

Jeg tror at det gjennom samlevets start, gjerne blir slik at hun tar mest av ansvar for oppgavene hjemme. Dette også fordi hun i forbindelse med barnefødsler ofte er hjemmeværende i perioder på grunn av permisjon. Paret kommer da gjerne inn i et mønster. Når hun velger å starte videreutdanning eller tar på seg en krevende jobb, vil hun kanskje bevise at dette ikke

skal gå nevneverdig ut over familien. Hun kan greie alle disse oppgavene, og jobber da gjerne både dobbelt og trippelt for å få dette til – for det er jo tross alt hennes valg. Jeg tror denne følelsen særlig gjelder i forhold til oppfølging av barna. De skal ikke ”lide” fordi mamma satser på karriere. For hvilken kvinne vil vel ha på seg at hun ofrer barnas ve og vel for egen karriere? Det tror jeg er lettere for menn, det er liksom anerkjent at mannen er hovedforsørger, siden han som oftest tjener best. Da er det mer legalt at han satser på karrieren, selv om det går ut over familien i form av mye fravær og lignende.

### **Jenny i 20 årene:**

Jenny ble sammen med Even da hun var svært ung, på slutten av grunnskolen. Han gikk da på videregående skole. Hun begynte også på videregående og tok yrkesfaglig utdanning og deretter allmennfaglig påbygging. Mens hun gikk påbygging tok Even befalsutdannelse, og etterpå skulle han ha plikttjeneste et sted i Nord-Norge. Samtidig skulle Jenny ha læretid og den fikk hun lov til å ta på samme sted, så de flyttet dit begge to. Jenny jobbet læretiden sin i forskjellige typer jobber innenfor faget sitt. Even reiste etter et år tilbake til Trondheim for å gå Krigsskole 1, mens Jenny gjorde ferdig læretiden sin. Deretter flyttet de sammen i militær leilighet i Trondheim. Jenny prøvde å få seg jobb, og var aktiv og la inn CV-en sin flere steder, noe som resulterte i et vikariat. Hun ble gravid i løpet av denne perioden, og selv om vikariatet hennes gikk ut, var arbeidsgiver grei og ga henne videre engasjement i full stilling til hun gikk ut i fødselspermisjon. De hadde behov for vikarer og for henne var det vesentlig å få opptjent noen rettigheter. Første barn ble født like før Even var ferdig med Krigsskole 1. Da hadde han søkt seg til Ørland siden dette var nærmest familien, og han fikk stilling ved flystasjonen. Dermed flyttet den lille familien inn i militær bolig på Ørland. Even har en stilling hvor han jobber litt på kveldstid og er med på en del aktivitet. På bakgrunn av dette er det vanskelig å planlegge når han kan ta sin del av fødselspermisjonen – så de har måttet tilpasse det litt etter hans aktivitet. Jenny har nå begynt å søke på jobber, men det er ikke så mye å søke på her ute. Likevel er hun optimistisk og ser for seg å starte som tilkallingsvikar for å få foten innenfor på et sted og gi et positivt inntrykk. Hun ser også for seg at det vil være greit å få for eksempel sommerjobb, og på den måten få mulighet til å vise hva hun er god for. Hun snakker litt om at hun har blitt kjent med andre som har barn her, så hun har noen å gå tur sammen med og gå på besøk til. Likevel blir det mye å sitte alene, når Even er borte. Hun blir ganske låst til huset, spesielt på kveldstid, med et lite barn. Jenny har lyst til å minimum kunne ta seg en treningstur når hun er hjemme alene, og vurderer å skaffe seg barnevakt som kan sitte når babyen sover. Jenny er glad hun har litt nettverk her, for ellers vet hun ikke om

”(...) *jeg hadde holdt ut å bo her!*” Hun sier at det ikke har vært noe sosialt som inkluderer familien i regi av Forsvaret etter at de flyttet hit. Hun mener det skyldes at svært mange unge der Even jobber, pendler. Dermed har de ikke familie her og er mest opptatt av å jobbe når de er her, og ta fri og reise hjem ellers. Dersom Jenny ikke får jobb, vil hun vurdere videre utdanning.

Jenny og Even er periodevis fra hverandre i forbindelse med jobb og utdanning de første årene av samlivet. De pendler til hverandre i to perioder, men når Jenny er ferdig med læretiden, flytter de sammen i Trondheim der han går skole. Hun viser pågåenhet i forbindelse med å skaffe seg jobb, ved å være aktiv og oppsøkende selv. Etter at første barn er født, flytter de til Ørland siden Even får jobb her. Jenny synes ikke det er noe enkelt å finne arena for å treffe andre som er hjemme med små barn. Likevel kjenner hun noen her som er i samme situasjon. Jenny synes dette er vesentlig for å trives her, og savner arrangementer i regi av Even sin jobb som involverer familien. Avdelingen hvor Even jobber, har tradisjonelt vært en avdeling med mye sosial aktivitet også for pårørende. Årsaken til at det er lite nå, tror hun skyldes at det er mye ungt befall der som pendler bort herfra. Det at Jenny har valgt å flytte med, i en periode hvor andre unge par ofte velger å bo et annet sted og befalet pendler til Ørland, gjør kanskje at trivselen blir påvirket av at hun velger litt motsatt av andre i samme situasjon. Hadde Jenny flyttet hit og vært i permisjon med barn noen år tidligere, ville hun kanskje oppdaget et helt annet samhold mellom pårørende i den avdelingen Even jobber, ref pkt 1 s 34 – Principle of time and place. Samfunnsutviklingen går i retning av enkeltindividets behov for selvrealisering og ønske om å gjøre egne valg. Dette er en av årsakene til at det i flere år ble jobbet for å få til en pendlerrute på hurtigbåten mellom Trondheim og Brekstad, som gjorde det mulig å bo i Trondheim og jobbe på Brekstad. Dette betyr at den parten som er tilsatt i Forsvaret, må belage seg på dagpendling, for at den andre parten skal få tilgang til et større utdanningstilbud og jobbmarked. Et slikt hurtigbåttilbud kom på plass i september 2007, og ny hurtigbåt kom i drift pr februar 2008 (Fosen 2007). Ørland kommune var i lang tid motstander av et slikt tilbud, da de ønsket at flest mulig Forsvarsfamilier skulle bosette seg i kommunen. De måtte imidlertid erkjenne at de ikke greide å skaffe relevant arbeid til alle partnerne. Fra Forsvarets side ble mangelen på et slikt tilbud sett på som en av årsakene til at det var vanskelig å rekruttere kvalifisert arbeidskraft til flystasjonen. Det at samfunnsutviklingen har presset frem en omvendt pendlerrute – som gjør det mulig å bo i Trondheim og jobbe på Ørland – har gjort at mange unge familier har valgt å bosette seg i

Trondheim i stede for på Ørland. Dette kan igjen gjøre noe med det sosiale miljøet for de som velger å bosette seg på Ørland.

Jenny mener det blir vesentlig for hennes trivsel og ønske om å bo her, at hun får seg eget arbeid. Det er gjennom jobben man får utvidet sitt nettverk, og kan skape et nettverk for seg selv, uavhengig av hans jobb. Hun er positiv, og er villig til å være fleksibel i forhold til å få ”foten” innenfor – først gjennom å være tilkallingsvikar. Deretter regner hun med at det kommer til å ordne seg. Hun har en kompetanse det vanligvis vil være behov for på hvilket som helst sted i Norge. Problemet i Ørland nå er at kommunens økonomi er så dårlig at de sier opp folk med tilsvarende bakgrunn, ref pkt 2 s 35 – Principle of timing in lives.

Det virker som hun er innstilt på å bli med Even dit han finner det for godt å søke seg videre, om det er på grunn av mer utdanning eller tjeneste et annet sted. Hun er imidlertid klar på at hun ikke ønsker at barnet skal vokse opp i nærheten av Oslo.

Jenny innehar en utdanning som er typisk kvinnedominert og med utsikter for relativt lav lønn, likevel virker det ikke som hun tenker seriøst på videre utdanning. Hun nevner imidlertid at hun kanskje starter på desentralisert utdanning dersom hun ikke får jobb, men at det ikke er det hun ønsker. Manglende jobb vil kanskje tvinge henne inn i en studiesituasjon. Om hun da greier å finne motivasjonen vil dette gi henne mange flere muligheter på sikt, også til bedre avlønning. Da blir det altså konteksten som i tilfelle avgjør veien videre. Det vil si bosetting i utkantstrøk med lite mulighet for jobb – desentralisert utdanning kan da være en mulighet å velge i stede for å gå hjemme og vente på at situasjonen for å få jobb skal bli bedre, ref pkt 4 s 37 – Principle of human agency.

#### **6.2.4 Sammenfatning – møttes tidlig, lite flytting som følge av Forsvaret**

Disse tre kvinnes historier viser at deres utdanning ikke har vært noe spesielt påvirket av at de har en partner som jobber i Forsvaret, til tross for at de traff hverandre som unge. Det at livet ikke har vært preget av noe særlig flytting, gjør at de har kunnet ha kontinuitet i utdanningen sin. Når det gjelder yrkesdeltakelse er dette litt mer preget av hva som er mulig å få av stillinger i rimelig nærhet. Det viser det seg at det ikke er så enkelt å få jobb på Ørland, i alle fall ikke fast jobb. Ingen av disse kvinnene har fått fast jobb i løpet av den første tiden etter at de flyttet hit. Dette skyldes blant annet at de er utdannet i typiske kvinneyrker innenfor

offentlig sektor, hvor det allerede finnes mye kompetanse. For Gina har det imidlertid hele tiden også dukket opp nye muligheter for videreutvikling i form av utdanning, og hun har hatt mulighet for å gripe disse mulighetene. Dette ikke minst fordi hun har en mann som støtter henne, og som selv har valgt å tone ned sin egen karriere. Denne utdanningen har igjen gitt henne flere muligheter når det gjelder yrkeskarriere.

### **6.2.5 Innvirkning på utdanning og yrke – møttes senere, flyttet mye**

Det er også to kvinner som har flyttet mye rundt, men som traff sitt befall noe senere i livet, det vil si rundt 30 års alderen. Dermed har de gjort unna mye av utdanningen og også innehatt forskjellige type stillinger før de etablerte seg.

#### **Anna i 40 årene:**

Anna er oppvokst sørpå, men i forbindelse med et tidligere forhold flyttet hun nordover og tok en treårig profesjonsutdanning der. Hun begynte å jobbe på samme sted etter utdannelsen, og fikk etter hvert også ledende stillinger. Her møtte hun Åge, som akkurat var ferdig med Krigsskole 1 og jobbet ved en Forsvarsavdeling i nærheten. De flyttet raskt sammen, da begge var godt voksne. Etter et par år ble Anna gravid, og første barn ble født omtrent samtidig som de flyttet til Trondheim der Åge hadde kommet inn på Krigsskole 2. Anna fikk da permisjon fra jobben nordpå. Etter ett år som hjemmeværende med barn, jobbet hun som vikar i eget yrke ett år i Trondheim. Deretter flyttet de tilbake til stedet de opprinnelig bodde i Nord-Norge.

Åge hadde arbeid som gjorde at de fikk lite tid til hverandre og som medførte at han kunne delta lite i den praktiske hverdagen. De hadde en liten krise i forholdet, men greide å jobbe seg igjennom det. Samtidig oppdaget Anna at hun var gravid på nytt, og andre barn ble født. Det var meningen at Åge skal ta ni uker av permisjonstiden på slutten, så Anna kunne begynne å jobbe igjen på et tidspunkt som passet bedre i forhold til den lederjobben hun skulle inn i. Åge fikk tatt syv av disse ukene, resten var uforenelig på grunn av jobben. Anna begynte å jobbe i full stilling igjen, og startet samtidig på videreutdanning på deltid. I tillegg beskriver hun en hverdag der hun har ansvar for morgenstell, bringing og henting av to barn – siden Åge jobber på motsatt side og tar derfor bussen en annen vei tidligere på morgenen. I løpet av denne perioden er også Åge ca fire måneder i Oslo på stabsskole. Omtrent fem år etter tilbakeflytting blir de i fellesskap enige om at Åge søker jobb i utlandet. Denne stillingen får han, og reiser ca seks måneder før familien på grunn av at han må gjennomgå en del

kursing i forbindelse med den nye jobben. I denne perioden går Anna ned i 80 prosent stilling for å ha mulighet til å ta seg litt inn, siden hun har en krevende jobb og totalansvar for hjem og barn. Hun får permisjon fra jobben sin i tre år, for å flytte med til utlandet. Barna var i barnehage og småskolealder da de flyttet til utlandet. Overgangen gikk greit for familien. Anna selv var ikke vant til å "bare gå hjemme", så hun fortsatte å studere på egen hånd de to første årene. Hun forteller om et fint samarbeid med andre norske familier i nærheten som hjalp og støttet hverandre. Hun forteller også om møte med en annen kultur, der det er vanlig at mannen er overhodet i familien. Også mens de er her, er Åge mye ute og reiser gjennom jobben, men de andre familiene er også som oftest i samme situasjon. Det siste året i utlandet studerte ikke Anna, hun ville nyte denne "parentesen" i tilværelsen.

Noen militære sjefer ønsket at Åge skulle ta en stilling på Ørland, og lurte på hvordan Anna stilte seg til dette. Hun begynte å undersøke litt om stedet, og fant ut at jobben til Åge så bra ut, og oppvekstvilkårene for barna virket gode. De flyttet til Ørland uten at hun hadde fått noe jobb. Hun var imidlertid aktiv selv med tanke på å få eget arbeid, og etter noen måneder fikk hun 60 prosent vikariat. Fra sommeren etterpå fikk hun fast lederstilling i 100 prosent - en stilling på høyere nivå enn det hun tidligere hadde hatt nordpå. Etter et par år på Ørland begynte Anna med mer videreutdanning, og har studert på deltid over flere år. Det at Åge fikk en jobb der han var mer hjemme og det faktum at barna har blitt større, har gjort dette mulig. Hun har også fått nye utfordringer jobbmessig som hun er veldig tilfreds med.

Anna og Åge traff hverandre da de nærmet seg 30 år, det vil si at de både hadde tatt en del utdanning og hatt forskjellige jobber før de traff hverandre. Hun har fått diverse overganger i livet i form av flytting på grunn av hans beordring i forbindelse med skolegang og jobb, ref pkt 3 s 36 – Principle of linked lives. Den første flyttingen passet godt inn, siden hun akkurat hadde født deres første barn når Åge kom inn på Krigsskole 2 i Trondheim, ref pkt 2 s 35 – Principle of timing in lives. Dermed var det naturlig å ta permisjon, og i tillegg kom hun inn i et miljø hvor flere av kvinnene hadde små barn, og de var veldig sosiale, ref pkt 1 s 34 – Principle of time and place. Ved tilbakeflytting fikk hun ikke tilbake sin faste stilling, siden den var nedlagt – men hun fikk tilbud om annen jobb, og etter kort tid også om en ny lederstilling.

Anna startet med videreutdanning i tillegg til full jobb etter permisjon med barn nummer to. Dette gjør hun samtidig med at hun er hovedansvarlig for morgenstell med barna og bringing/henting i barnehage. Når hun starter med videreutdanning i en slik situasjon, tyder

det på sterk motivasjon for å få høyere utdanning. Dette kan være et resultat av at hun hadde blitt påvirket av at han tok høyere utdanning. Dette er et klassisk eksempel på the Principle of linked lives (pkt 3 s 36) – at vi blir påvirket av de vi har rundt oss. I dette tilfelle kan det at Åge hadde ambisjoner om videre karriere påvirket henne til å ta utdanning slik at hun fikk flere muligheter til videre karriere. Dette kan også være påvirket av f eks den omgangskretsen av venner man omgir seg med. Dersom flere i omgangskretsen har ambisjoner om høyere utdanning og karriere, kan dette også påvirke den enkelte. Som kvinne kan det å se at andre greier å kombinere små barn, full jobb og utdanning, gjøre at man selv får tro på at dette er mulig.

Anna får en ny viktig overgang i livet når de blir enige om at han skal søke stilling i utlandet. Dette gir henne muligheter til å ta enda mer utdanning, samtidig som hun slipper tidsklemmen på samme måte som hun opplevde i Norge. Det blir dermed god ”timing” i forhold til fortsatt små barn og mulighet til videreutdanning, uten å slite seg ut. Selv om hun syntes det var uvant å bare være ”frue”, så ville hun ikke vært disse årene foruten. Hennes rolle i forhold til omgivelsene blir i denne situasjonen påvirket av tid og sted, ref pkt 1 s 34 - Principle of time and place. Anna, som er en svært selvstendig person, blir av ”Landlord” og omgivelser sett på som kun kone og mor – og mannen blir sett på som familiens overhode. Dette finner hun unaturlig, men utad må hun akseptere dette, siden samfunnet og kulturen der de bor er på denne måten. De må dermed tilpasse seg at de er kun ”gjester” i dette landet, selv om situasjonen er annerledes innenfor husets fire vegger. Der må også Åge bidra i husarbeidet, selv om dette blir sett på som kvinnearbeid.

Anna kunne valgt å bare være hjemme og nyte disse årene, siden økonomien er god for Forsvarsfamilier i utlandet. Hun trives imidlertid med å ha noe mer å gjøre, og velger derfor å ta utdanning med tanke på egen karriere senere. Dette viser et eksempel på Principle of human agency (pkt 4 s 37) – hun tar et valg om å videreutdanne seg i stede for å gjøre som de fleste andre i samme situasjon – nyte livet som frue og mor. Dette gir henne muligheter videre i livet med tanke på yrkesvalg, som hun ellers ikke ville hatt.

Det at Anna blir forespurt fra Forsvarets ledelse om hva hun mener om at Åge gis jobb på Ørland, mener hun er vesentlig for at de kom hit. Dersom hun ikke hadde blitt spurt, tror hun at hun hadde insistert på at de skulle tilbake til Nord-Norge der hun hadde permisjon fra jobben sin. Det at hun ble spurt, gjorde at hun vurderte muligheten og så at hans jobb virket



bra og at oppvekstmulighetene for barna også så bra ut. Dermed var det bare hun som ikke visste hva hun skulle gjøre her. Det at hun hadde tatt ekstra utdanning, hadde imidlertid gjort henne kvalifisert for forskjellige typer stillinger. Anna hadde en kompetanse som kommunen på det tidspunktet hadde behov for, hun var på riktig sted til riktig tid, ref pkt 1 s 34 – Principle of time and place, og dermed fikk hun tilbud om jobb etter relativt kort tid. Noe som begynte som et vikariat på deltid, ble også relativt raskt både fast på heltid og lederstilling. Når hun nå ser tilbake, så mener hun ikke at hun har tapt noe jobb- eller utdanningsmessig på at hun har fulgt med ham i forbindelse med beordringer i Forsvaret. Hun mener at det har gitt nye muligheter og fine opplevelser. Dette skyldes nok ikke minst at hun har vært proaktiv selv både i forhold til å ta videreutdanning og i forhold til å søke stadig større utfordringer i jobbsammenheng.

I denne familien virker det som det har vært mest fokus på Åges jobb/karriere helt til de kom til Ørland. Her har han imidlertid en stilling hvor han er relativt mye til stede hjemme, og det har gjort at Anna har grepet sjansen til å ta utfordrende jobber samtidig som hun har fortsatt å videreutdanne seg. Fra at hun i flere år har vært den som har prioritert hjem og barn høyest, mens han har hatt mest fokus på jobb – har rollene skiftet noe, samtidig som barna har blitt større og mer selvstendige. Selv om Åge kanskje er mer til stede og har bedre tid enn henne nå, virker det fortsatt som Anna har hovedansvaret også hjemme, selv om hun sier at han er huslig og flink til å hjelpe til. Dette stemmer overens med Thaagard i Haavind (2000), som beskriver hvordan kvinner med makt på jobben, også på en måte kompenserer for dette med å ta størst ansvar på hjemmebane. Dette kan også ha noe å gjøre med at hun ikke slipper kontrollen over et område hun alltid har hatt hovedansvar for, samtidig som det kanskje er lettvisst for ham at hun fortsatt har regien på dette området. Jeg synes denne historien er et godt eksempel på hvordan alt i et livsløp henger sammen, og påvirker hverandre, ref figur 2 s 44 - Livsbaner.

### **Dina i 40 årene:**

Etter videregående skole tok Dina en utdanning til et yrke som kan karakteriseres som mannsdominert. Hun jobbet også flere steder i landet i denne perioden. Mens hun jobbet i Trøndelag tok hun utdanning innen reiseliv på kveldstid, siden hun alltid hadde likt å reise. Deretter tok hun en treårig profesjonsutdanning, innenfor et mer kvinnedominert fagfelt. Dina jobbet så i Nord-Norge ett år, før hun igjen flyttet til Trøndelag og jobbet innenfor sitt fagfelt i to år i 80 prosent stilling. Det siste av disse årene studerte hun også fulltid med en

videreutdanning innenfor fagfeltet sitt. Dina traff da Trond som gikk Krigsskole 1 i Trondheim. Han skulle ta sin fagutdanning sørpå, så da flyttet hun også sørover og jobbet i stilling innenfor sitt fagfelt. Året etterpå fikk Trond beordring til Nord-Norge, og samtidig reiste Dina utenlands i åtte måneder, i en stilling der hun fikk brukt mye av sin tidligere utdanning og erfaring. Da Dina kom tilbake, flyttet hun sammen med Trond i Nord-Norge. Der arbeidet hun innenfor sin fagprofesjon mens hun *"(...) tok praktisk pedagogisk utdanning gjennom (...), dette med tanke på at jeg kunne jobbe som lærer dersom vi skulle flytte rundt omkring i utkantstrøk."* Deretter fikk hun seg en lederjobb hvor hun også fikk benyttet sin faglige kompetanse.

Trond var mye på øvelser og reise, men Dina hadde et godt nettverk så hun syntes ikke det var noe problem. Et par år etter at de flyttet sammen, fikk de et barn. Da tok Dina ett års svangerskapspermisjon, og ett års omsorgspermisjon etterpå. Da barnet var kun noen måneder flyttet de til Ørland. Dina arbeidet ikke mens de var på Ørland, selv om hun fikk tilbud om jobb. Hun begynte på et hovedfagsstudium, som hun etter en tid valgte å avbryte. Etter et par år flyttet familien til Trondheim siden Trond skulle gå Krigsskole 2. Dina fikk jobb i Trondheim, der hun fikk brukt sin faglige kompetanse. Da Trond var ferdig med Krigsskole 2 valgte de i fellesskap et nytt sted i Nord-Norge. Der fikk Dina en lederstilling tilsvarende den hun hadde hatt på det andre stedet i Nord-Norge noen år tidligere. Etter en tid søkte Trond og fikk et halvt års utdanning i utlandet. Hele familien dro dermed for å oppleve et nytt land, Dina tok ferie/avspasering/permisjon fra jobben. Det at Dina i denne perioden ble alvorlig syk, gjorde at opplevelsen ikke ble som de hadde trodd og ønsket. Det var ekstra sårbart å være så langt unna familie i en slik situasjon. Da de kom tilbake, ble Dina sykemeldt, og måtte også gjennomgå mer behandling.

Sommeren etterpå flyttet de til Ørland igjen og Dina begynte i 50 prosent stilling innenfor sitt fagfelt. Hun føler at helsa fortsatt er noe redusert, og synes at det er passe å jobbe halvstilling. Trond tok en fire måneders periode i internasjonal tjeneste kort tid etter at de flyttet hit. Han mente at alle må ut i slik tjeneste, og at det var bedre å påvirke tid og sted selv. Dette hadde Dina forståelse for, men hun mente det var litt feil tidspunkt siden hun fremdeles ikke følte seg helt i form. Likevel synes hun det gikk greit når han først dro. Dina føler at de har et godt nettverk på Ørland.

Dina har jobbet med mye forskjellig og tatt diverse utdanning før de flyttet sammen. Hun har også flyttet mye på egen hånd før de startet samlivet. Hun virker veldig selvstendig, og på en måte kan det virke rart at hun så lett tilpasser seg en mann, og hans karriere. Imidlertid kan

det være at hun har gjort så mye forskjellig i sitt liv, og hatt forskjellige jobber, også lederstillinger – at hun er klar for å ha et litt annet fokus. Dette kan altså ha noe med ”timing” å gjøre, samtidig som hun tar et bevisst valg, ref pkt 4 s 37 – Principle of human agency. Dermed kan det virke som hun på det tidspunktet i livet var klar for å slå seg til ro og stifte familie.

Dina tilpasser seg også til Trond sin jobb ved å ta utdanning som vil gjøre det enda enklere for henne å få arbeid i utkantstrøk. Når de får barn, velger hun å ta permisjon i to år. Hun tar også fri en lengre periode for at hun og barnet skal kunne være med når Trond får en beordring på kurs i utlandet. Dina opplever alvorlig sykdom, som gjør at hun blir lenge sykemeldt, og deretter jobber redusert stilling. Sykdom og mangel på energi er også hovedårsaken til at hun nå jobber redusert. Sviktende helse har dermed vært en overgang i livet som har fått stor innvirkning på karrieren hennes og dermed også for resten av familien, blant annet i form av at hun er mer tilgjengelig for dem, ref pkt 4 s 46 – Livsbaner som påvirker hverandre. Sykdommen er av en sånn karakter at det må betegnes som tilfeldigheter at hun fikk denne, ref pkt 5 s 43 – Sjansespill i form av konstitusjonell uflaks eller pkt 1 s 47 – Biologiske dimensjoner.

Dina er også ærlig på at dersom de begge jobber full tid, vil hun i tillegg få ekstrajobben med ivaretagelse av oppgaver på hjemmebane. Dette delvis fordi Trond er lite til stede, og delvis fordi han ikke tar mye initiativ på dette området. Dermed er deltidarbeid også en god løsning for å unngå at det blir mye mas om å få gjort husarbeid og praktiske oppgaver som følger med i en familie. Det kan virke som hans interesser og jobb blir prioritert, selv om hun også mener å være god til å ta vare på seg selv. Det at hun jobber deltid gjør at hun har mulighet til å få gjort ting for sin egen del. I tillegg drar også hun bort på turer med venninner og lignende, men da må det innpasses i forhold til hans fravær på grunn av jobb eller perioder hvor han utøver en lidenskapelig hobby. Dersom han ikke er hjemme, og hun skal på noe, må hun få hjelp fra familien eller ta barnet med. Siden Dina er i en periode i livet hvor hun ønsker å ta det rolig, føler hun det ikke som noe forsakelse at hun må tilpasse seg på denne måten. Hun synes det er greit å ha fokus på andre ting i denne fasen av livet, og har samtidig en jobb som er fleksibel og som hun trives med.

## 6.2.6 Sammenfatning – møttes senere i livet, flyttet mye

Disse to kvinnene har altså tatt mye utdanning og hatt diverse jobber før de etablerte seg. De har også tatt utdanning etter at de etablerte seg. Anna har tatt relativt mye utdanning etter at begge barna var født, og mye av det har hun tatt i tillegg til full jobb. Samtidig har hun i perioder fått lite hjelp av Åge til de daglige gjøremål med hus og barn. Hun er dermed svært målbevisst, og greier å ta høyere utdanning på tross av at hun ikke får mye støtte. Dette må ha med stor motivasjon å gjøre. Hun har tydelig et sterkt ønske om å kvalifisere seg for høyere og mer utfordrende stillinger. Motivasjon er ofte nøkkelen til å få hentet ut ressurser man ikke en gang selv vet at man er i besittelse av, og er dermed en stor drivkraft. Motsatt vil mangel på motivasjon ofte få en til å gi opp ved den minste motstand. Man kan også skille mellom indre og ytre motivasjon. Anna sin motivasjon virker i høy grad å være av indre karakter, et oppriktig indre ønske om å ta utdanning som gir henne personlig utvikling og ytterligere mulighet for videre karriere. Anna sier i forbindelse med at hun driver med studier at det var "(...) litt "knurring i hjemmet" for da syntes de at jeg var veldig opptatt av studiene mine, og at jeg var lite sosial og lite aktiv." Dette kan tyde på at den ytre motivasjonen, i form av støtte fra familien, ikke alltid er like god.

Det at Dina tar en pedagogisk utdanning med tanke på å være bedre kvalifisert for jobb i utkantstrøk, sier noe om at hun er forutseende og samtidig villig til å tilpasse seg det livet med et befal i Forsvaret medfører. Dina sier dette:

*"Jeg føler at vi tar avgjørelser i lag, egentlig, selv om en del av disse avgjørelsene...altså du står ikke fritt til å velge, for man må velge innenfor visse rammer, for eksempel hvor vi skal flytte – det er ikke på landsbasis, det er (...),(...),(...) i forhold til (...) (hans bransje), og man velger ikke om man skal ut, du velger når, for du må jo ut innen en viss tid (til tjeneste i internasjonale operasjoner)! Så Forsvarslivet har nok påvirket oss i veldig stor grad, i forhold til valg av plass å bo, i forhold til utdanning – jeg tok jo det ped sem studiet med tanke på at kanskje vi havner i utkantstrøk, og at det kan være greit å kunne jobbe som lærer."*  
*"Ja da, så det har nok kanskje preget oss i større grad enn det jeg har tenkt, men i positiv forstand også da egentlig. Det kan jo dukke opp muligheter også!"*

Hun er altså klar over at Forsvaret gir rammer for hvor man kan bo, og at man gjerne havner i utkantstrøk. Likevel ser hun også det positive i disse endringene, det gir blant annet muligheter for å oppleve nye steder og bli kjent med nye mennesker.

Dina startet med en hovedfagsutdanning i samme tidsperiode som hun hadde fødsels-/og omsorgspermisjon. Denne utdanningen avbrøt hun, siden hun ikke helt så hva hun skulle

bruke den til, samtidig som det ble vanskelig å kombinere med å bo på Ørland. I tillegg kommer det frem at hun kanskje ikke fikk så mye støtte fra Trond, at hans jobb var det viktigste. Dermed får hun kanskje ikke den ytre motivasjonen som hun trenger. Når de etter en periode flytter til Trondheim og han skal gå på skole, mens hun jobber – er det hans utdanning som er det viktigste. Dette sier kanskje noe om prioriteten i parforholdet. Samtidig så hadde han på dette tidspunktet mindre/lavere utdanning enn henne, og så dette kan kanskje forklare denne prioriteringen. I tillegg til at det virker som Dina ikke fikk så mye støtte til å fullføre denne utdanningen, hadde hun nok heller ikke tilstrekkelig indre motivasjon, siden hun begynte å tvile på hva hun egentlig skulle med den. Som skrevet ovenfor, vil mangelen på motivasjon få en til å gi opp ved den minste motstand. Her begynner hun å tvile på hensikten med utdanningen samtidig som hun får motstand i form av avstand til utdanningsinstitusjonen, og manglende støtte fra sin partner – og da er det gjerne lett å gi opp.

### **6.2.7 Utdanning og yrke – en viktig flytting som følge av Forsvaret**

De øvrige to kvinners livshistorier har til fellestrekk at de begge har flyttet lite som følge av Forsvaret. Likevel har de en flytting hver som har påvirket livene deres vesentlig. Den ene har flyttet til Ørland på grunn av Forsvaret, mens den andre har hatt en periode borte fra Ørland på grunn av Forsvaret.

#### **Ida i 40 årene:**

Ida er vokst opp i en by i Trøndelag, og tok videregående skole der. Deretter reiste hun en periode til utlandet. Da hun kom tilbake jobbet hun noen måneder i en produksjonsbedrift, noe som inspirerte henne til å skaffe seg mer utdanning. Hun tok et grunnfag på universitetet i Trondheim og etter det tok hun siste året på videregående igjen, men da innen økonomisk retning. Deretter jobbet hun noen år i full stilling i en servicebedrift innen økonomi og kundebehandling. Etter det flyttet hun sørover for å ta en toårig økonomisk utdanning. Hun jobbet så med kundebehandling i to forskjellige bedrifter i Sør-Norge, før hun fikk en avdelingslederstilling i en servicebedrift i Trondheim. Der jobbet hun i ca to år, før hun fikk en lederstilling i en annen servicebedrift. Omtrent samtidig som hun begynte i den nye lederstillingen, traff hun Terje. Han gikk da på Krigsskole 2 i Trondheim. Året etterpå var han ferdig på skolen og fikk beordring til Ørland, så da pendlet han inn til Ida i Trondheim det første året. Deretter giftet de seg, og de flyttet til Ørland og inn i militær bolig. Dermed pendlet Ida til jobben i Trondheim, helt til første barn ble født sommeren etterpå. Hun var

heldig og fikk seg en lederstilling i en servicebedrift på Ørland fra høsten samme år som permisjonstiden hennes gikk ut. Barn nummer to ble født ca 1,5 år senere, og omtrent samtidig flyttet de inn i eget hus. Mens hun var i denne permisjonen, fikk Terje beordring på et seks måneders kurs i utlandet. Da ble Ida og barna med. Terje hadde lange dager på kurset, men Ida fikk sett mye av det nye landet og kjørte rundt på egen hånd med barna. Det var også lagt opp slik at hun og barna kunne være med på turer og liknende som Terje hadde i forbindelse med kurset.

De fikk et tredje barn et par år senere. Det var meningen av Terje skulle ta litt mer enn vanlig pappapermisjon med de to yngste barna. I praksis fikk han ikke tatt så mye permisjon som han ønsket, av hensyn til jobben. Terje har en jobb som gjør at han er en del borte i forbindelse med øvelser og reiseaktivitet. De har familie som har stilt opp så fremt de har kunnet, dersom både Ida og Terje har aktiviteter gjennom jobb som fører til fravær samtidig. I tillegg har de et vennepar på Ørland som nesten er som familie for dem. De to familiene stiller opp for hverandre og passer hverandres barn.

Ida sier at Terje er mye borte i perioder, men at hun også har inntrykk av at han har mulighet til å si i fra dersom aktivitet er uforenelig med familien eller hennes jobb. I tillegg har hun en lederstilling der hun kan bestemme mye selv. Hun mener også at de samarbeider godt, slik at de blir prioritert "hver sin gang".

Hun driver nå med intern kursing gjennom sin jobb, som innebærer noe reising og en del egeninnsats på fritiden. Dette går både på faglig fordypning og lederutvikling. De kan tenke seg en beordringsperiode i utlandet, og Terje vil søke dersom det dukker opp en passende stilling.

Det at Ida jobber i en produksjonsbedrift etter videregående utdanning, gjør at hun blir mer motivert til å ta mer utdanning. Ida får tatt den utdanning hun ønsker, og innehar diverse stillinger før hun treffer Terje. De er begge godt voksne, og ferdige med gode utdanninger før de "etablerer seg". Når hun får jobb som leder i en servicebedrift på Ørland, er dette en helt annen bransje enn hun har jobbet innenfor tidligere. Hun syntes imidlertid dette var interessant – etter å ha jobbet innen samme type bedrift i lengre tid. Hun ser dermed på dette som en positiv endring i livet.

De finner seg også sosialt godt til rette på Ørland, ikke minst fordi en god venninne allerede er etablert her og de får første barn omtrent på samme tid, ref pkt 2 s 35 – Principle of timing in lives. Hun mener at det at de har hatt denne familien, og at de to familiene har vært til

gjensidig god støtte for hverandre, har vært vesentlig for at de har funnet seg så godt til rette og trives her. Det har gitt en spesiell trygghet, ref pkt 3 s 36 – Principle of linked lives. Den andre familien består også av et par hvor begge har krevende lederstillinger, og som gjennom jobben har aktivitet som i perioder medfører en del fravær fra familien. Det at de er i samme livssituasjon med små barn og krevende jobber, gjør at de kan avlaste hverandre uten at en part føler at man gir eller tar for mye. I tillegg ligger det et godt og langt vennskap i bunnen, slik at om de i perioder ikke omgås så mye, vet de at de er der for hverandre når det trengs.

Ut fra Idas beskrivelser virker det som Ida og Terje som par støtter hverandre, og planlegger slik at begge parter i størst mulig grad får gjort det som er viktig for dem. De lever et hektisk liv, som krever mye planlegging – og noen ganger må de også be om hjelp fra besteforeldre for å få ”kabalen” til å gå opp. Terje har hatt en periode hvor han var mye borte i forbindelse med jobb. Når Ida så ønsket å ta videreutdanning i tilknytning til sin jobb, var det under forutsetning av at han trappet ned aktiviteten litt. Dermed virker det som de er i et ”gi og ta” forhold. Hun nevner imidlertid at når Terje har aktivitet utenfor normal arbeidstid, kreerer dette ofte ekstra inntekt til familien. Det samme gjelder ikke når hun driver med egenutvikling i form av utdanning. Likevel presiserer hun at penger ikke er alt, det er også viktig at begge parter får utvikle seg.

Når Terje får et lengre kurs i utlandet mens hun går hjemme i permisjon med det andre barnet, passer dette godt slik at hun og barna kan bli med, ref pkt 2 s 35 – Principle of timing in lives. Ida beskriver dette som en fin, men slitsom tid. Hun får se og oppleve mye, men samtidig har Terje lange dager, så dermed blir det stort sett hun og to små barn som fyller dagene sammen. Hun berømmer imidlertid dette landets evne til å inkludere partnere og barn i aktiviteter. Siden det var lagt opp til at de kunne ta med barna på forskjellige arrangementer, ble ikke det at de ikke hadde noe barnevakt så stort problem. Likevel innrømmer hun at det ble ganske intenst med familien så tett innpå hele tiden.

I forbindelse med begge de to siste barna sine fødsler og påfølgende permisjoner, har Terje tatt litt mer enn vanlig pappapermisjon. Dette så Ida har kunnet starte på jobben en dag i uka i siste del av permisjonstiden. I forbindelse med siste barnet var det meningen at han skulle ta permisjon to dager i uka på slutten, men på grunn av jobben fikk han ikke det til likevel. Dette kan ha noe å gjøre med Forsvaret som arbeidsgiver sin evne og vilje til å legge til rette, men det kan også ha noe med hans egen evne og vilje til å sette krav om å få tatt ut denne

permisjonen. Dette kan ha noe med lojaliteten til arbeidsgiver å gjøre, den er som tidligere nevnt stor blant offiserskorpset i Forsvaret. De ønsker å ta en beordringsperiode til utlandet, men vil ikke vente for lenge. Dette på grunn av at barna da blir store og det ofte er verre for dem å flytte fra venner, ref pkt 2 s 35 – Principle of timing in lives.

### **Hanna i 40 årene:**

Hanna er vokst opp på Fosen og tok videregående skole i hjemkommunen. I løpet av den perioden var hun også utvekslingsstudent i ett år. Deretter tok hun ett års økonomiutdannelse. Hun har ikke gått noe mer skole etter det. Hun begynte å jobbe innenfor et serviceyrke i hjemkommunen mens hun gikk siste året på skole. Hun jobbet mye på ettermiddag-/kveldstid i ca 70 prosent stilling de årene hun jobbet der. Hun møtte Ole i forbindelse med at han hadde plikttjeneste ved flystasjonen etter befalsutdanning. Han hadde ikke fast tilsetting i Forsvaret, så etter noen år som engasjert ved Ørland hovedflystasjon tok han Krigsskole 1 og fikk da yrkestilsetting. Første barn ble født like etter at han kom tilbake fra skolen. To år senere kom det andre barnet. Han har jobbet stort sett på dagtid, men *"(...) når det har vært øvelser så har det jo vært litt mer natt og sånn, men ellers vil jeg si det har vært normalt"*.

Yngste barnet hadde ikke rukket å bli ett år, før han dro til tjeneste i en internasjonal operasjon i seks måneder. *"Jeg syntes det var greit, men det var jo slitsomt med to små"*! Hun har imidlertid familie i nærheten, og et godt nettverk – så hun har fått mye hjelp med barna. De bodde først i militær bolig, men kjøpte seg eget hus da barna var fire og to år gamle. Etter anbefaling søkte Ole stilling i utlandet, noe som også Hanna var enig i. De to siste årene før de flyttet, jobbet hun 90 prosent dagtid i en administrativ stilling i en privat bedrift. Flyttingen til utlandet gikk veldig greit. Hanna føler at de ble svært godt tatt i mot, og at det var et godt system i det nye landet for å ivareta dem. Det var flere norske familier der fra før, og flere hadde barn i samme alder. Hanna stortrivdes med å være frue i utlandet, men synes det var nok med tre år. Det ble nok av lunsjing og shopping etter hvert. Hun syntes det var veldig sosialt siden det var noe som foregikk hele tiden, så det var ingen grunn til å sitte hjemme og kjede seg.

Ole jobbet stort sett vanlige dager, men begynte litt senere, og jobbet lengre på ettermiddagen. *"Han var på noen kurs og sånn da, men da var vi som regel med"*.

Da de skulle tilbake til Norge, var det ikke noe tvil om at de skulle flytte til Ørland igjen. Ole fikk imidlertid ikke jobb ved Ørland da de flyttet tilbake, dermed ble det pendlertilværelse på ham i to år. Han var hjemme kun i helgene, og dersom han hadde vakt kunne det gå to uker mellom at han var hjemme.



Hanna jobbet ikke det første året de flyttet tilbake, men oppdaget at det var stor forskjell på å gå hjemme i Norge i forhold til i utlandet. Her var det jo ingen andre som gikk hjemme, og det er begrenset hvor mye husarbeid man kan gjøre for å fylle dagene. Hanna tror hun forandret seg en del på den perioden hun var borte. Hun opplever blant annet at venninner hun var svært tett med, ikke er like nære nå lengre. Nå har hun funnet mer tilbake til gamle venner, fra oppveksttiden. Hanna er svært glad for de tre årene hun fikk oppleve i utlandet. Hun har også fått forståelse av hvor viktig et nettverk er for de som ikke har familien i rundt seg. Etter ett år fikk hun seg en administrativ stilling i en lokal bedrift, og hun jobber nå full stilling på dagtid, og har fast tilsetting.

Hanna syntes at det var greit at Ole pendlet i begynnelsen, men etter hvert ønsket hun at han skulle prøve å få stilling på Ørland. Hun synes det ble mye å skulle følge opp barna på deres aktiviteter alene, samtidig som hun så at spesielt eldste barnet savnet pappa. Dette kom til uttrykk ved at alt skulle gjøres når pappa var hjemme. Dermed la hun litt press på ham for at han skulle komme hjem, men hun mener at han også er enig om at familien er viktigst. Mens han pendlet hadde han også en periode på tre måneder i en internasjonal operasjon. Nå jobber Ole i en stilling ved Ørland, og de lever et vanlig familieliv.

Hanna er født og oppvokst i området. Hun fortsetter i samme jobb etter at hun treffer Ole, og får kun avbrudd fra denne på grunn av permisjoner i forbindelse med fødsel av barna. Det at han er såpass stabilt til stede når barna er små, samt at hun har god hjelp i familie rundt seg, gjør at det ikke påvirker livet hennes i så stor grad at han er tilsatt i Forsvaret. Det som imidlertid blir en stor, men positiv overgang i livet hennes, er at han søker og får jobb i utlandet i en tre års periode. Hun var i utgangspunktet positiv til denne endringen, og barna var så små at de ikke ble spurt. Det at de var så små gjorde nok også at de var mer tilpasningsdyktige i forhold til endringer – sånn sett var nok ”timingene” på denne flyttingen god, ref pkt 2 s 35 – Principle of timing in lives. Hanna opplever denne overgangen som en flott periode i livet, og hun synes det er spennende å bo i et annet land. Det at det var flere norske familier der med barn i samme alder, gjorde også sitt til at de trivdes godt. Der var det vanlig at kvinnene gikk hjemme, og det var alltid aktiviteter å delta på, så det var sosialt og ingen grunn til å sitte hjemme og kjede seg, ref pkt 1 s 34 – Principle of time and place.

Hanna mener at denne perioden i utlandet forandret henne, slik at hun ser på ting på en annen måte etter at hun flyttet tilbake. Hun hadde ikke vært veldig interessert i Forsvarsnettverket, det vil si omgang med andre Forsvarsfamilier eller ”Forsvarsdamer”, før de flyttet. Hun hadde

jo et godt nettverk rundt seg likevel. Når hun så hvor viktig et godt nettverk var på et sted hvor de ikke i utgangspunktet hadde dette, skjønner hun hvor viktig slike nettverk kan være for familier som kommer flyttende til Ørland uten å ha tilknytning til stedet.

Det at de flyttet tilbake til Ørland, var et felles valg. Selv om Ole opprinnelig ikke er herfra, sier hun at han er veldig opptatt av at barna skal ha et sted som de oppfatter som sitt barndomssted. Dette ikke minst fordi han selv flyttet mye rundt som barn, og derfor ikke har en slik tilknytning til et sted. Dermed valgte de også å flytte tilbake til Ørland, selv om Hanna ikke hadde jobb og Ole måtte pendle. Dette ble en ny viktig overgang for henne. Hun gikk hjemme det første året, siden hun først ønsket å få barna i gang i skole og på aktiviteter. Siden han pendlet, falt det meste av jobben og ansvaret for hus og barn på henne.

Selv om Hanna kanskje ikke har de høyeste ambisjoner når det gjelder jobb, oppdager hun at det å jobbe blir viktig sosialt, siden ”ingen andre” går hjemme på dagtid. I tillegg er jo barna blitt større, og dermed mer opptatt med sitt – noe som kanskje gjør det enda viktigere å gjøre noe ”for seg selv”. Hun oppdager at hun blir så opptatt av sine oppgaver, som blir å holde huset i orden, at det kanskje blir negativt og begrensende for resten av familien. Dette går altså på hennes ”nåværende situasjon”, ref pkt 2 s 45, og hun oppdager at det blir viktig å ha en jobb for å ”være en del av samfunnet”. Om flere hadde gått hjemme på dagtid, er det ikke sikkert hun hadde følt det på samme måte, men samfunnsutviklingen, ref pkt 1 s 34 – Principle of historical time and place, har altså gjort sitt til at det å jobbe blir viktig.

Det at Hanna har valgt å ikke ta noe mer utdanning ut over videregående skole, ref pkt 4 s 37 – Principle of human agency, gjør at det antakelig begrenser mulighetene for type jobb noe. Hanna tok først på seg noen små jobber som dukket opp. Etter et års tid fikk hun fast fulltidsjobb i en administrativ stilling i en lokal bedrift. Hun synes det ble mye med full jobb, og barn som skulle følges opp på forskjellige aktiviteter, samtidig som hun merket at spesielt eldste barnet savnet sin far i det daglige. Dermed la hun litt press på Ole for at han skulle prøve å få jobb på Ørland igjen. Hun har litt dårlig samvittighet for dette, for hun vet at han hadde en mer interessant jobb der han var. Likevel tror hun ikke at han syntes det var noe stort offer å komme tilbake til Ørland for å jobbe, siden han er enig om at familien kommer først. Det at han ikke har tatt noe høyere offisersutdanning, kan vel også tyde på at karrieren ikke er det viktigste i livet hans. Ut fra det hun forteller virker det som begge setter familien høyt, og er opptatt av å ha en hverdag som er ”håndterbar” for alle parter.

Hanna har nok uten tvil regien på hjemmebane, og dette skyldes nok ikke minst at hun har jobbet deltid i lange perioder, og også hatt flere år uten jobb. Dermed er det naturlig at de kommer inn i et mønster hvor hun har hovedansvar for hjemmet. Likevel synes hun at Ole har blitt flinkere til å hjelpe til, selv om hun stort sett må fortelle ham hva han skal gjøre.

### **6.2.8 Sammenfatning – en viktig flytting som følge av Forsvaret**

I forhold til utdanning ser det ikke ut til at mannens jobb i Forsvaret har påvirket disse i noen stor grad. For Hanna virket det ikke som noe videreutdanning var noe aktuelt tema, hun er antakelig fornøyd med situasjonen som den er, og er opptatt av andre verdier i livet enn å gjøre karriere. Det kan også virke som Ole har lite fokus på videre utdanning, og at de dermed begge er fornøyd med det nivået de er på. Tidligere forskning viser også at par som lever livet sammen, ofte følger et parallelt utviklingsløp, ref pkt 3 s 36 - Principle of linked lives. Ikke i form av at de blir mer like hverandre, men at de hadde et relativt likt psykologisk utviklingsløp (Elder & Johnson 2003). Hanna måtte si opp en fast stilling i forbindelse med Ole sin utenlandsbeordring, og kom ikke i fast jobb igjen før ett år etter tilbakeflytting. Dette hadde også noe å gjøre med at hun hadde mest fokus på å få barna i gang i skole og fritidsaktiviteter, og hadde litt mindre fokus på sin egen jobbsituasjon i starten.

Ida skiftet bransje i forbindelse med at hun flyttet til Ørland på grunn av Terje sin jobb, men når hun ser tilbake, synes hun dette har vært et positivt skifte som har gitt henne nye utfordringer. Denne bedriften driver også med en del internopplæring som hun har benyttet seg av. Hun har først tatt utdanning som har gitt henne bedre innsikt i fagfeltet. Nå driver hun med lederopplæring, som igjen gjør at hun kan få flere spennende oppgaver i fremtiden. Dermed har det at hun måtte skifte bransje for å få jobb på Ørland, gitt henne bredere erfaring og innsikt i et nytt fagfelt. Både Ida og Terje har relativt høy utdanning og sitter i ledende stillinger. De virker også å ha gjensidig respekt for hverandres jobber, noe som er tydelig ved at de prøver å legge til rette for at de skal få prioritere jobb eller utdanning på skift. Den ene er i perioder villig til å nedprioritere jobbrelatert aktivitet, for at den andre skal få videreutvikle seg. Det at Terje også prøver å ta mer enn det som er vanlig pappapermisjon, kan tyde på at han mener at de har et felles ansvar for barna og at han anser hennes jobb som like viktig som sin.

### 6.3 Søking på tvers

Når jeg søker videre i disse livshistoriene på tvers så ser jeg noen tendenser som er interessante. I denne delen har jeg i litt større grad brukt sitater for å beskrive synspunkter. Jeg har her brukt bokstavkoder fra A til J på informantene mine der jeg har brukt sitater som det ikke er nødvendig å spore direkte tilbake til livshistoriene (ikke avgjørende for sammenhengen å avsløre hvem som har sagt hva).

#### 6.3.1 Når i livet man møtes

Både Anna, Dina og Ida møtte sitt ”befal” relativt sent (rundt 30 års alderen), og alle disse var over 30 år når første barn kom. Disse tre i tillegg til Gina er de fire som jeg vil karakterisere som relativt høyt utdannet (utdanning ut over tre til fire års profesjonsutdanning/ tilsvarende). Alle disse tre innehar eller har innehatt lederstillinger. Forsvaret får naturlig nok ikke noen innvirkning på den perioden i livet hvor det er mest vanlig å ta utdanning og starte sin yrkeskarriere hos disse kvinnene, siden de er ferdige med mye av utdannelsen før de treffer befalet. Dermed kan det se ut som det kan være en fordel med tanke på å få tatt høyere utdanning dersom man treffer befalet noe senere i livet.

Den fjerde med relativ høy utdanning og med lederstilling, Gina, traff sin mann veldig ung. Hennes mann har imidlertid ikke flyttet annet enn til Ørland etter at han var ferdig med sin krigsskoleutdanning. Han har i tillegg vært relativt mye hjemme, og stort sett hatt normal arbeidstid. Hun har vært fleksibel med ikke å begrense seg til jobb på Ørland – men også jobbet i Trondheim og i andre kommuner på Fosen. Hun har i tillegg grepet de muligheter som har dukket opp – tatt utdanning gjennom jobb, ”pakke” i forbindelse med omstilling osv. Det at han har vært stabil på ett sted, og samtidig støttet henne i hennes valg, har gjort at Forsvaret har fått lite påvirkning på Gina sine utdanningsmuligheter og yrkeskarriere.

#### 6.3.2 Gjensidig påvirkning til høyere utdanning

Både Anna og Dina har vært med på fire eller flere flyttinger på grunn av mannens beordringssystem. Begge disse har menn som har tatt høyere offisersutdanning etter at de møttes (Krigsskole 2), og begge har også selv tatt videreutdanning i godt voksen alder. Begge har perioder hvor de har tatt mer enn vanlig permisjon på grunn av hensyn til barna og mannens beordring (blant annet i forbindelse med kortere og lengre utenlandsopphold). Dette

virker likevel ikke å ha noen negativ innvirkning på deres jobbkarriere. Det har også ført til nye muligheter og forandringer som oppleves som positive. Anna har i dag en type lederstilling som hun ikke hadde ambisjoner om da de møtte hverandre. Dette fordi hun har tatt mye tilleggsutdanning på egen hånd, i tillegg til at Ørland hadde behov for den type kompetanse. Disse parene kan være eksempler på at de mer eller mindre bevisst har påvirket hverandre til å ta mer utdanning ved at de lever livet sammen, ref pkt 3 s 36 – Principle of linked lives.

### 6.3.3 Kombinasjon av jobb og utdanning

Når mennene tar utdanning er det i regi av Forsvaret, og de går da ”bare” på skole. De har lønn under utdanning, så det gjør det helt klart enklere. Det får dermed ikke økonomiske konsekvenser at de går skole. Et flertall av de kvinnene jeg intervjuet har i perioder kombinert jobb ( gjerne også full jobb) og utdanning. Dersom hun er borte som følge av egenrealisering som f.eks i forbindelse med utdanning, innebærer dette stort sett utgifter, og svært sjelden inntekter. Dermed kommer disse kvinnene i situasjoner med svært mange roller – jobb, utdanning, og i tillegg har de kanskje mest ansvar på hjemmebane. Dette ser ikke ut til å gjelde mennene i samme grad. Noen av dem har nok tatt noen kurs i regi av Forsvaret, som sikkert har krevd litt egeninnsats på fritiden. I tillegg kom det frem at en av dem hadde tatt noe utdanning i regi av NKS på egen hånd. Likevel virker det som de i mye større grad bare er studenter eller bare har jobb – i tillegg til familie og eventuelle aktiviteter på fritiden. Forsvaret har internutdanning hvor man beholder lønnen sin under utdannelsen. Når en del av disse mennene i tillegg har jobber som betyr mye aktivitet som medfører fravær fra hjemmet, gjør dette kanskje at de verken har tid eller føler det nødvendig å ta annen type utdanning som de da må betale selv. Ofte er det slik at dersom mennene er borte fra hjemmet – kreerer dette gjerne økonomiske fordeler. Han har lønn dersom han er under utdanning, og aktivitetstillegg dersom det er aktivitet på grunn av jobben utenom normal arbeidstid.

Disse funnene stemmer også godt overens med hva Wenche Rønning har konkludert med i sin doktorgradsavhandling (jf. Wiesser 2009). Hun har funnet ut at den typiske deltidsstudenten er kvinne, har mann og barn og mer eller mindre full jobb i det offentlige. De må ofte bruke av ferien for å dra på samlinger, eller jobbe overtid for å få permisjon. Menn videreutdanner seg i langt mindre grad enn kvinner, og når de studerer er dette i større grad betalt av arbeidsgiver.

Det paradoksale med de kvinnene jeg intervjuet er at disse greier å kombinere både jobb og utdanning, selv om mennene er mye borte. Noen av disse kvinnene gjør det også i tillegg til full jobb, mens andre jobber reduserte stillinger for å få kabalen til å gå opp. Flere av dem sier at familien deres er litt lei av at de bruker så mye av fritiden sin på studier, og synes at de er lite sosiale. De samme sier også at de snart skal slutte å utdanne seg mer – det har de lovet familien. Dette kan tyde på at deres indre motivasjon for videre utdanning er stor, ettersom de greier dette på tross av at støtten fra familien ikke alltid er like god.

Både Gina og Frida har gjennomgått svangerskap og fødsel uten å bruke lengre tid på de studiene de hadde startet på. Dette var samtidig med at deres respektive menn også var under utdanning. På måten de begge fortalte på, virket det som det var de som greide å fullføre studiene med en ”unge under armen”. Det at de hadde fått barn, virket ikke å påvirke deres partners skolegang i nevneverdig grad. Som et eksempel kan det nevnes at den ene forteller at partneren lå på gjesterommet med hørselsvern før en eksamen, mens hun ikke beskriver at hun gjorde noe liknende – hun hadde også eksamener i denne perioden. I tillegg hadde begge disse parene noe hjelp fra familie rundt seg for å få ting til å gå i hop. Det virker som det var i praksisperioder de begge hadde mest behov for hjelp. For øvrig tok de babyene med på forelesninger – så langt det var mulig.

#### **6.3.4 Redusert stilling og lavere lønn**

Med ett unntak har alle de kvinnene jeg har intervjuet jobbet redusert stilling i en eller flere perioder eller hatt full permisjon på grunn av mannens beordring. For noen har det nok i perioder vært ufrivillig at de ikke har jobbet mer – på grunn av at de ikke har fått jobb eller i forbindelse med sykdom. Imidlertid er det også en del som gjør dette for å få bedre tid til barna og få ting til å ”gå rundt” i en hektisk hverdag.

Mennene jobber full tid, men i to av familiene har det vært planer/intensjoner om at far skulle ta mer enn vanlig av sin pappapermisjon. I begge disse tilfellene har det ikke gått helt som de har planlagt på grunn av at det ikke har vært forenelig med hans jobb. Manglende gjennomføring av planen kan nok skyldes en kombinasjon av at Forsvaret som arbeidsgiver ikke er flink nok til å legge til rette, og den enkeltes evne og vilje til å stå på for noe han har krav på. Forsvaret er en organisasjon som er svært regelstyrt, og den enkeltes rettigheter er

dermed godt forankret i regelverket. Derfor vil det være fullt mulig å ta slik permisjon, om den enkelte virkelig ønsker det. Det er også interessant å merke seg at de to fedrene som hadde intensjoner om lengre permisjon, begge var i 30-årene når dette var aktuelt (det vil si at de var modne fedre). I tillegg er det ene tilfellet relativt langt tilbake i tid, og i forhold til de fleste andre småbarnsfedre i samme tidsrom var han dermed ”forut for sin tid”.

En av kvinnene forteller at hennes mann aldri har tatt pappapermisjon – ikke fordi han ikke liker å være sammen med barna – men fordi han liker bedre å være på jobb enn å styre hjemme. Dermed kan det nok i enkelte tilfeller være det enkelte befall som ikke ønsker det. I motsatt ende kan det nok også være tilfeller der mor ønsker å ta mest mulig permisjon, og at far dermed ikke slipper til i mer enn de ukene som er spesifikt forbeholdt ham.

Selv om flere av disse kvinnene har god og lang utdanning, er det ingen av dem som tjener så mye som den mannen de deler livet med (Skattelistene 2007). Dette selv om flere av dem har like lang eller lengre utdanning enn sin mann, og det gjelder også for de tre kvinnene som sitter i lederstillinger. Dette har nok sin årsak i at av ti kvinner, vil jeg si at ni av dem har typisk kvinneutdanning og jobb. Åtte av ti har utdanning og jobb innen oppvekst og helse/omsorg. Dette er altså typiske kvinneyrker som sliter med å få et lønnsnivå som tilsvarer både utdanningens lengde og det ansvar jobben ofte fører med seg. Forskjellene i inntekt skyldes nok også i til en viss grad at Forsvaret har aktivitetsbaserte lønnstillegg som er relativt gode. Dermed vil et befall tjene gode penger om han er med på aktivitet utenfor ordinær arbeidstid. Det kan derfor hende at forskjellen mellom hans og hennes grunnlønn ikke er så stor, men at han på grunn av mye aktivitet utenfor normal arbeidstid, får vesentlig høyere inntjening. Av de kvinnene jeg intervjuet, var det ingen av dem som jobbet turnus på nåværende tidspunkt, alle jobbet på dagtid.

Jeg tror ikke det er noen tilfeldighet at så mange av disse kvinnene jobber innenfor oppvekst eller helse-/omsorgssektoren. Jeg tror det gjelder svært mange som bor på Ørland sammen med befall i Forsvaret. For kvinner med annen type utdanning vil det ofte være svært vanskelig å få seg jobb på Ørland. Dette fører gjerne til at slike par ikke blir på Ørland i mange år, de velger å bosette seg et annet sted der hun har mulighet for å få jobb hvor hun kan bruke sin kompetanse. Siden omvendt pendlerrute ble opprettet i 2007, har det vært mulig å bosette seg i Trondheim og dagpendle til Ørland, og vi ser en tendens til at unge par velger dette. Dette skyldes nok i hovedsak partners mulighet for utdanning og jobb. De som har

utdanning innen oppvekst eller helse/omsorg, må også ofte begynne i vikariat, og gjerne jobbe deltid. Etter at de har fått foten innenfor, kan de forsøke å jobbe seg opp mot 100 prosent stilling (dersom de ønsker det) og fast ansettelse. Det at det er så lite å velge i, gjør at de må ta de jobbene som dukker opp, selv om lønnen ikke er av de aller beste. Her kan en se sammenligninger med det som Hosek et al. (2002) kom frem til i sine undersøkelser, det vil si at kvinnene er villige til å akseptere dårligere betalte jobber – det viktigste er å få en jobb. Et eksempel som viser det motsatte er når Gina velger å pendle til Trondheim en periode fordi hun får bare små vikariat på Ørland. Der hun jobbet i Trondheim var det mangel på hennes kompetanse, så hun kunne stille krav til avlønning. Dermed kunne hun ved å jobbe ca 70 prosent stilling i en vaktordning, tjene like mye som om hun hadde jobbet i full stilling på Ørland. Det at de fleste ikke ønsker å komme i en pendlesituasjon, gjør at de godtar dårligere betingelser for å kunne få jobbe på Ørland. For mange er det heller ikke mulig å pendle på grunn av mannens ofte hyppige og lange fravær.

Kvinnene velger eller blir av ulike årsaker tvunget til å jobbe redusert i perioder. I tillegg har de jobber som i utgangspunktet er lavere lønnet enn mennene, noe som igjen gjør det naturlig at det er de som jobber redusert dersom det er vanskelig å få familiebalansen til å gå opp med begge i full jobb. Dette viser ganske klart at det er et stykke igjen til full likestilling på dette området. Mannen er fortsatt hovedforsørger i familien og det er kvinnen som kommer dårligst ut økonomisk om de velger å skille lag. Selv om samfunnsutviklingen går i retning av individualisering (Giddens 1994, 1996), ser jeg lite tendenser til dette blant mine informanter. Disse kvinnene virker å være opptatt av at familien skal ha det bra og av mannens karriere, før de prioriterer seg selv. Jamieson (1999) mener at ikke alle problemer kan individualiseres, og at forhold fortsatt er preget av deling, praktisk omsorg og ikke minst kjærighet. Ofte vil det også finnes strukturelle forklaringer, som hun mener blir nedtonet i Giddens individualiseringsteori. De kvinnene jeg har intervjuet virker å være svært bevisste på at de har en mann som til tider har en krevende arbeidsgiver. De tilpasser sine liv til denne konteksten, uten å innta noen form for offerrolle. De tilpasser seg samfunnsutviklingen i den grad at de velger både å ta utdanning og å ha en jobb. De er imidlertid fleksible på når og hvordan utdanningen tas, og realistiske til hvilke typer jobber det er mulig å få, siden livene deres i noen grad blir styrt i tid og rom av Forsvaret.



### 6.3.5 Å ta eller overta kontrollen

Nok et likhetstrekk ved Anna og Dina, er at det ser ut som de har en meget stor rolle i administrering av det praktiske i et hjem. De har vanligvis organisert flyttinger og sørget for alle praktiske formaliteter i forbindelse med innflytting i nye boliger og å få barn i gang i barnehage og skole. Dette kan komme av at de er vant til å ordne opp i praktiske ting selv, siden de etablerte seg med familie litt senere i livet.

Anna og Dina er også de som tydeligst signaliserer at de er lei av å flytte og av å starte på nytt. De ønsker å være i ro nå. Anna syntes det var tøft å jobbe seg opp her, å måtte bevise hva hun er god for – og har ikke lyst eller krefter til å starte på nytt igjen et annet sted. *"Fra (...) hvor jeg på en måte var etablert og folk visste hvem jeg var og hva jeg sto for i forhold til jobb og alt, ikke sant. Så kommer jeg hit og så må jeg på en måte begynne helt på nytt igjen! Og det kjenner jeg at det tror jeg ikke at jeg orker flere ganger!"* Dette sier hun altså til tross for at hun mener at hun ikke har tapt noe karrieremessig på å flytte med. Hull (2007) sin undersøkelse viser også at stadig flytting er krevende for den parten som ikke er tilsatt i Forsvaret, og at arbeidsgivere kan være lite villige til å gi militære partnere utfordrende og viktige jobber. Selv om Anna har fått utfordrende jobber, føler hun likevel at hun har måttet bevise veldig hva hun er god for. Hun fortalte også i intervjuet at hun visste om kvinner som hadde blitt forbigått ved tilsetninger i Ørland kommune, på grunn av at de var gift med et befal. Dette var kvinner som hadde fagutdanning, og som ble forbigått av lokale kvinner uten tilsvarende utdanning. Dette ligger imidlertid noen år tilbake i tid, men likevel flere år etter at jeg trodde dette problemet var løst, ref s 25 og 26.

En annen årsak til at Anna ikke vil flytte herfra er at barna ønsker å bo her, siden de nå er godt integrert med venner og i en alder (tenåringer) som ikke er så enkel å flytte i. Familien har derfor tatt et valg om at Åge skal pendle dersom han ønsker jobber utenfor Ørland i årene som kommer.

Dina har opplevd sykdom som gjør at hun ønsker å ta livet litt mer med ro i en periode, samtidig som hun ser at barnet ved siste flytting brukte lengre tid på å tilpasse seg. Barnet er nå godt i gang i skole, og har kommet inn i miljøet, og hun ønsker at det skal få gå i ro på skole her noen år.

Det er også flere som tidligere har flyttet en del rundt, som sier at de ønsker å være i ro for barnas skyld. Når barna kommer i skolealder, og i alle fall når de er ferdig med de første årene på barneskolen, mener de fleste at de må få lov til å være i ro. De fleste synes det har gått greit å flytte med mindre barn, men skillet virker å gå i tidlig barneskoleår, ref pkt 2 s 35 - Principle of timing in lives.

### **6.3.6 Utenlandsbeordring – et pusterom i tilværelsen**

Gjennomgangstenen for alle som har vært med mannen på utenlandsbeordring av kortere eller lengre varighet – og de dermed har måttet ta permisjon eller sluttet i egen jobb – er at dette har vært en positiv opplevelse for familien som de ikke ville vært foruten. Familien har på mange måter blitt mer sammensveiset, og lært å ta vare på hverandre på en annen måte enn når man er i et trygt hjemmemiljø med venner/familie i nærheten. Det å ha barn i skole eller barnehage i et annet land hvor de også får lære ett eller flere nye språk, ses på som en positiv erfaring for barna i ettertid. Dette selv om flere påpeker at selve skolesystemet kan inneholde elementer som for oss nordmenn er uvanlige og som man kanskje ikke er enige i. Det å være bare ”frue” kan også være en utfordring for noen som er vant til å ha egen jobb og være noe i seg selv. De fleste ser imidlertid på en slik periode som et ”pusterom” i en ellers travel hverdag, hvor man får lov til å bruke tid på seg selv og familien. Det nevnes også av flere at tilbudet til familien og spesielt de hjemmeværende fruene, er svært godt i de landene de har vært i. Det fortelles om aktiviteter og tilbud for enhver smak, så det ikke er noen grunn til å være ensom eller gå hjemme og kjede seg.

To av kvinnene forteller om sykdom i løpet av utenlandsopphold. Dette oppleves som spesielt tungt når man er langt fra øvrig familie, og i et system som er svært annerledes enn det norske helsesystemet.

### **6.3.7 Pendling og forandringer**

Forsvaret har intensjoner om at de økonomiske tiltakene i fremtiden skal være like fordelaktige ved pendling som når man flytter med familien jf. uttalelse fra Diesen (Stordahl & Skagemo 2008:10-11). Likevel ser i alle fall de kvinnene jeg har snakket med ut til å ville unngå pendling – og er villige til å strekke seg ganske langt for å unngå det. Dette gjelder selvfølgelig spesielt etter at det har kommet barn med i bildet. Likevel kan det å sidestille

pendling og medflytting økonomisk, gjøre at personellet blir mer fornøyd siden det da finnes to alternativer som er likeverdige. Frem til nå har man blitt ”belønnet” økonomisk for å flytte med til befalets beordringssted. Dette økonomiske tiltaket vil nok imidlertid ikke løse Forsvarsfamiliens dilemma i forbindelse med beordring, siden pendling er en belastning for de fleste familier. Jobb- og utdanningsmuligheter for partner bør være i fokus på ethvert sted der Forsvaret har virksomhet.

I den grad det kom frem at barna hadde noen form for problemer, ser det ut som det er sønner som har størst problemer med at far er fraværende eller på grunn av forandringer i form av f.eks. flytting. Dette kan være tilfeldige utslag i mitt begrensede utvalg, men det kan likevel være verdt å se nærmere på. Nyere forskning viser også at far har en stor rolle i sønners liv (Albretsen 2000), og at fravær av far på grunn av skilsmisse eller dødsfall påvirker sønnene i stor grad. Jeg antar at det samme kan skje i familier der far er mye fraværende av andre årsaker – som i Forsvarsfamilier. Far skal skape trygge rammer samtidig som han skal være romslig, og ikke minst må han være oppmerksom og se sin sønn. Dette gjør noe med identiteten og selvfølelsen til sønnen. Dette er selvfølgelig viktig for sønnens identitet og trygghet. Dette gjelder også om far er fysisk til stede – han må gi sønnen oppmerksomhet og bekreftelse. Dersom sønnen ikke opplever å få dette, kan det gjerne føre til problemer med autoriteter senere i livet. Dette viser dermed at far er viktig i oppveksten til barna, i tillegg til mor som av naturlige årsaker er den viktigste personen helt i begynnelsen av et barns liv.

Når det gjelder mødre, så er deres utdanning og forhold til jobb viktig som forbilde for barna. Det viser seg at mødre som tar utdanning og har gode jobber, ofte får døtre som gjør det samme. Ane Bergersen (2004) sier i et foredrag at undersøkelser viser at barn velger utradisjonelle yrker i høyere grad når foreldrene har høyere utdanning. For videregående opplæring ser det ut som barn velger utradisjonelt i større grad dersom forelder av samme kjønn har et utradisjonelt yrke. Når mor har tradisjonelt yrke, velger både sønner og døtre oftere tradisjonelle yrker. Når mor har høy utdanning innen økonomi, jus eller samfunnsfag, er det større tendens til at både sønner og døtre velger mannsdominerte utdanninger. Det at så mange av kvinnelige partnere av befa har tradisjonell kvinneutdanning og jobb, gjør dermed kanskje noe med de valgene deres barn foretar etter hvert.

### 6.3.8 Flytting, felles valg og konsekvenser

Det at man flytter mye rundt, blir av de som har opplevd dette sett på som noe som er naturlig når man er i Forsvaret. I tillegg føler de fleste at de har vært med på prosessen, i form av at de som par har vurdert flere alternativer når flytting har vært aktuelt. Det at de ikke alltid har fått lov til å flytte dit de ønsker, ses på som et fenomen som blir sånn på grunn av Forsvarets struktur. Det blir derfor ingen personers "skyld". Dermed har de som par tatt utfordringene sammen. Det som blir sett på som viktig, er at også partner kan ha mulighet for å få seg jobb på det nye stedet. Dette virker å være spesielt viktig for å få et sosialt nettverk utenom mannens jobb. Harrell et al. (2004) sier også i sin studie at en suksessfaktor for å rekruttere og beholde en aktiv styrke, er at både befal og deres partnere opplever jobbtilfredsstillelse og er komfortable med den militære livsstilen. For å oppnå dette, er det spesielt viktig at partnerne opplever at de også har karrieremuligheter.

For mine informanter ser dette ikke ut til å gjelde når beordringen har vært til utlandet, siden det da verken er så aktuelt eller vanlig å jobbe. I slike situasjoner er gjerne alle damene i samme situasjon og sosialiserer seg sammen, og da ser de fleste på dette som et positivt avbrekk i hverdagen. De får bedre tid til familien og seg selv, og familielivet blir ikke så hektisk som når man er dobbeltarbeidende i Norge. Jeg har inntrykk av at for noen er ikke det å ikke ha egen jobb i seg selv er det verste, men det er at man lett mangler et sosialt nettverk når man er uten jobb. Dette skyldes ikke minst at de aller fleste er i jobb, så man blir lett utenfor og ensom om man ikke har det.

De fleste som har flyttet rundt med mannen, mener at de ikke har mistet noe i forhold til egen utdanning og yrkeskarriere på grunn av dette. Noen har måttet utsette eller avbryte utdanning, men alle mener at de har fått tatt den utdannelsen de ønsker så langt i livet likevel – selv om noen har brukt lengre tid enn planlagt. Likevel viser historiene de forteller at noen har slitt litt med å få fast jobb, og at det gjerne har vært begrenset med muligheter for jobb på de stedene Forsvaret har brakt dem. I Harrell et. al (2004), mener 2/3 at den militære livsstilen har påvirket deres jobbmuligheter på en negativ måte, mens de fleste av mine informanter altså ikke føler det på denne måten selv om historiene kanskje forteller noe annet. Dette kan ha å gjøre med at mine informanter er selektert til en gruppe som har funnet ut at den militære livsstilen er en akseptabel livsform, se pkt 5.10 s 64.

Noen av mine informanter mener også at flyttingen har gitt nye muligheter og nye utfordringer. Dette samsvarer med Harrell et. al (2004), der det var noen som mente at den militære livsstilen har gjort dem mer fleksible og dermed mer tilpasningsdyktige i et skiftende jobbmarked. Likevel er det ingen tvil om at de av mine informanter som har flyttet med befalet rundt i inn- og utland, har måtte tilpasse seg mannens karriere ved disse flyttingene. Mannen får ved flytting ofte høyere utdanning eller ny tjenesteerfaring/eventuelt høyere stilling – som er bra for karrieren. Det blir en slags kontinuitet i yrkeslivet som ofte gir bedre stillinger i form av høyere lønn, eventuelt både høyere grad og lønn (siden grad og lønn er avhengig av hverandre). I henhold til Finch (1983) representerer ofte beordringen for mannen en kontinuitet i yrkeslivet, mens det for kvinnen kan bli forstyrrende overganger i livet (f eks Frida som måtte avbryte sin profesjonsutdanning flere ganger på grunn av mannens beordring). For den parten som flytter med, blir det gjerne å ta den jobben som dukker opp, man må være fleksibel og ”få foten innenfor”. Man må bevise hvem man er og hva man står for på hvert nye sted.

### 6.3.9 Mest ansvar på hjemmebane

Studien *Samliv i Forsvaret* viser at det er tradisjonell arbeidsdeling i Forsvarsfamilier. Bildet var litt nyansert når det gjaldt mine informanter, men i de fleste familier var det tydelig at det var hun som hadde regien på hjemmebane. Likevel beskriver flere at mannen er flink til å hjelpe til når han er tilstede. Følgende sitater beskriver dette:

*”Jeg føler nok at det er jeg som har hovedansvaret! Så vi er veldig sånn tradisjonelt delt og, men det er ikke noe problem å be ham om å gjøre noe! Men det er jeg som må organisere dette da!”* (E)

*”Han tar veldig mye ansvar, når han er hjemme. Det gjør han!”* (D)

Det er nok også noen av kvinnene som har gjort hjemmet til sitt ”domene”. Det at dette gjelder de som har nedtonet sin egen karriere, er vel ikke så overraskende. Dette ser imidlertid ut til å gjelde selv om kvinnene er under utdanning i tillegg til full- eller delvis jobb. Det gjelder også selv om de har like viktige stillinger som mennene, noe som kanskje er litt mer overraskende. Det ser dermed ut som kvinner som har makt og innflytelse i jobbene sine, også har mye ansvar i utføringen av hjemmearbeidet. Det vil si at organiseringen av familielivet da skjer i hennes regi. Tove Thagaard (Haavind 2000: 199) oppsummerer blant annet disse resultatene av sine undersøkelser i forhold til betydning knyttet til kjønn: ”Dersom kvinner

med en sterk posisjon i yrkeslivet påtar seg mesteparten av oppgavene i hjemmet, skjer det i hennes regi og som et resultat av hennes innflytelse. Det er hun som lager en kompensasjon for sin makt – og da er mannes makt bare tilsynelatende.” Dette kan altså ha årsak i at hun regner dette som sitt hovedanliggende, og at han dermed ikke slipper til. Dette er kanskje noe han er glad for, siden dette området er noe hun tradisjonelt har tatt ansvar for, og han gjerne føler seg litt usikker på. Det kan også være slik at dersom han utfører oppgaver på sin måte, så blir dette feil måte for henne. Da vil kritikken han får på oppgaven føre til at han mister motivasjonen for å bidra senere. Haavind er ikke enig med Thaagaard om at denne arbeidsfordelingen er noe ”hun ønsker” og ”han kan være glad for”, og mener at denne distinksjonen bærer et kjønnnet meningsinnhold og reproducerer kjønn. Hun mener at handlemåtene fortsetter å være systematisk preget av kjønn og makt, men at argumentene endrer karakter på veien fra samfunnsstruktur til personlig forhold. Det å begrunne med egne valg er ikke lenger en erobring, slik det var på syttitallet. De kvinner som fremdeles tilpasser sine liv til mennene de lever sammen med, vil nok i større grad enn tidligere føle at det er mannen som person de tilpasser seg etter siden samfunnet i mye større grad er innrettet etter at det er likestilling mellom kjønnene (Haavind 2000: 201,202).

Det at hun tar mest ansvar på hjemmebane kan også ha noe med at hun ikke vil ha på seg at hun er en dårlig husmor, og at hun bruker all tid og energi på egen karriere. Hun ønsker å bevise at hun kan greie begge deler. Det er vel gjerne slik at kvinner fremdeles tror at det er de som får ”skylden” dersom det kommer noen på besøk og huset er ”skittent og rotete”. Det er vel også sånn at grensen for hva som kan aksepteres av rot og skitt ofte er litt forskjellig hos kvinner og menn. Følgende sitat understreker dette:

*”(...) men rydding og sånt, det ser han ikke selvfølgelig! (latter) Klesvask og sånn, nei! Så jeg pleier å si at jeg har tre stykker jeg går og rydder etter! Men husvask og sånn – dersom jeg ber ham om det, så gjør han det jo, ikke sant! Det er jo ikke noe problem.”*

*”Nei, han kommer ikke på det så han tar ikke initiativet til å vaske hus og sånn. Nei! Så det er jeg som organiserer. ” (G)*

Kvinner ser altså ut til å ha mest ansvar på hjemmebane, selv om flere sier at mannen er flink til å hjelpe til. Likevel er det hun som må si i fra hva som må gjøres, og kanskje mase litt for å få det gjort. Når det kommer til oppfølging av barna, virker det som det er mer likt fordelt – i alle fall når mannen er hjemme. I tillegg er det noen som nevner at mannen tar mest ansvar for

oppgaver som utføres utendørs i et hjem, som f.eks. vedlikehold av hus og bil. Dette understreker en tradisjonell kjønnsdeling av oppgavene.

### 6.3.10 Påvirkning på de små livsplanene og vennskap

Det å få tid til å gjøre ting for seg selv, som gir påfyll av energi, er gjerne avhengig av flere forhold. Når barna er små, er muligheten til å gjøre egne ting selvfølgelig litt mer begrenset. I denne fasen er man jo avhengig av at noen er til stede hos barna til enhver tid. Når far da er mye borte på grunn av aktivitet i regi av arbeidsgiver, blir gjerne mor begrenset i egne gjøremål.

*”Jeg har ikke ordnet meg barnevakt bare for å skulle dra og trene. Så jeg føler at jeg trener liksom aldri, (...).” (B)*

Likevel er det enkelte som i perioder f.eks. har hatt fast barnevakt for å få kommet seg jevnlig på trening. Det virker imidlertid som dette er løsninger som ofte ikke fungerer over så lang tid, f.eks. fordi den faste barnevakten slutter, og det er krevende å finne noen ny som barna er fortrolige med og som man stoler på.

Flere av de som studerer, føler at det er vanskelig å få tid til andre fritidsaktiviteter. Likevel er gjennomgangstonen for disse at studiene i seg selv er så interessante at dette gir påfyll på det personlige plan – dette blir på en måte hobbyen i disse periodene.

I den grad noen nevnte at de fikk tid til fritidsaktiviteter utenom trening, gjaldt dette spesielt de kvinnene som hadde opplevd at sykdom har preget livene deres. Disse nevnte flere ting de pleide å gjøre for sin egen del. Dette kan nok komme av at personer som har opplevd sykdom, ofte blir mer bevisste på seg selv og hva som gjør at de har det bra. I tillegg spiller tid man har til rådighet for å gjøre egne ting selvfølgelig en stor rolle i denne sammenhengen.

Flere nevner at det er vanskelig å opprettholde kontakten med venner fra steder man har bodd tidligere på grunn av Forsvaret, eller fra oppveksten. Man greier gjerne å holde kontakten en periode, og så blir det på ”julekortstadiet”. Likevel er det flere som sier at dersom man tar kontakt, er gjerne kjemien der ”med en gang”. Når man flytter rundt, skjer det ofte at man treffer igjen personer man har vært på samme sted som tidligere. Litt avhengig av settingen, kan noen man på et tidligere sted bare visste om, på et nytt sted bli gode venner. Dette skjer gjerne i forbindelse med utenlandsopphold. I utlandet blir alle nordmenn på en måte familie,

og personer man ikke ville hatt sosial omgang med i Norge, kan bli gode venner i en slik setting. Flere nevner at man får en stor kontaktflate ved å flytte rundt, men at nære venner blir litt mer sjeldne. Imidlertid opplever de fleste at noen vennskap overlever det meste, selv om man etter hvert møtes kun sporadisk. Noen av kvinnene sier de er flinke til å pleie gode vennskap, og at de gjerne reiser litt for å ivareta vennskap som betyr mye for dem. I hvilken livssituasjon man er, ser også ut til å ha betydning. Det blir gjerne mindre tid til å ivareta vennskap når man er i småbarnsperioden. Likevel går det bedre dersom vennene er i tilsvarende situasjon. Da har man gjerne felles interesser og man kan møtes med barna. I henhold til Finch (1983) viser forskning at kvinner som flytter også lettere mister vennskap og andre sosiale kontakter. I tillegg søker man gjerne vennskap blant andre i samme situasjon. Dette stemmer også med mine funn. Det er vanskelig å opprettholde vennskap når man flytter rundt. På et nytt sted, søker man i første omgang gjerne det militære fellesskapet. Ofte vil man treffe igjen mennesker fra tidligere bosteder, som også har flyttet rundt. Det blir gjerne viktig hvilket nabolag man får tildelt bolig i. Om man f eks har små barn og det er flere i samme situasjon der, er det lettere å få kontakt og komme inn i et nettverk.

### 6.3.11 Bolyst Ørland

Med unntak av de som var oppvokst i nærheten, var det ingen av mine informanter som trodde de skulle bosette seg mer permanent på Ørland da de flyttet hit for første gang. De fleste hadde lite kjennskap til stedet, og så på det som en "utpost" som de til nød kunne tilbringe noen år ved. Følgende sitat fra en av informantene er beskrivende for flere.

*"Ingen forventninger! Ørland var for oss i (...) en utpost (latter) sånn at egentlig var jeg mer fortvilet, og tenkte at – oj, skal vi dit?" (C)*

Noen var litt mer positive til å flytte hit, men hadde likevel ikke trodd at de skulle bli her særlig lenge.

*"Nei, jeg var jo åpen for å flytte ut hit, og syntes at det var spennende. Men jeg hadde jo aldri i verden trodd at vi skulle bo her i 10 år! Det var på en måte tenkt litt mer midlertidig, og militær bolig og det var jo på en måte greit for noen år det! Men det var vel bedre å bo her enn hva jeg antok da, jeg vet ikke! (latter). Jeg synes jo at det har sine fordeler å bo sånn ute på landet som vi gjør da. Det virker jo trygt da, og jeg synes det er veldig ok at barna kan tidlig ferdes litt på egen hånd, og det er kort vei til det meste." (H)*

De fleste har altså forandret syn på stedet i positiv retning etter at de flyttet hit, og åtte av mine informanter har etablert seg med egen bolig på Ørland. Av de som bor militært, er det



også et par som har begynt å sjekke mulighetene for å kjøpe noe eget. De ønsker imidlertid å vente til det kommer en mer endelig avgjørelse om flystasjonens videre skjebne.

De fleste er positive til kommunens informasjonsfolder som blir sendt til nye innbyggere, og påpeker at det slett ikke er alle kommuner som gir ut slik informasjon. Likevel er det flere som mener kommunen kunne vært mer proaktiv i flere sammenhenger, og i enda større grad profilere de tilbudene som finnes.

Nøkkelen til trivsel, blir av flere beskrevet som det å ha egen jobb. Uten egen jobb, blir det vanskelig å skaffe seg et nettverk. Flere av disse kvinnene har hatt vansker med å få fast jobb. Likevel har de fleste etter hvert fått foten innenfor et sted, og etter kortere eller lengre tid som vikar, har det gjerne ordnet seg. De som har lite utdanning, er de som naturlig nok sliter mest med å få jobb, både fast og midlertidig.

Noen uttrykker uro for den økonomiske situasjonen kommunen er i for øyeblikket. Flere vil miste jobben innenfor helse/omsorg og oppvekst. Ingen av de som jeg intervjuet, virket å være bekymret for å miste egen jobb. Likevel ser de at det at kommunen kutter i tjenester som er viktige for Forsvarsfamiliene, kan gjøre sitt til at færre ønsker å flytte hit i fremtiden.

*”Men jeg synes jo det er ting akkurat den siste tiden som de kanskje burde gjort annerledes. Og da tenker jeg jo på sånne nedskjæringer i oppvekst og sånn som ikke er så veldig forlokkende dersom du skal flytte hit da! Tenker på svømmehall til barna og i det hele tatt skoletilbudet uten den uteskolen og uten noe særlig midler til å gjøre noe som helst. Det synes jeg er for dårlig! Og det...sett i lys av at de er en Forsvarskommune, så burde de kanskje ha satset mer på litt sånne ting, synes jeg da.” (H)*

I tillegg til at tjenestetilbudet blir dårligere, blir også utsiktene for at den medfølgende part skal få seg jobb, mye dårligere. Som tidligere beskrevet, har kvinner som flytter med befall til Ørland, gjerne utdanning og yrkeserfaring innen typiske kommunale sektorer som helse/omsorg og oppvekst. Dersom disse ikke ser noen utsikter til å få seg jobb, vil de kanskje påvirke befalet til å søke stilling ved en annen avdeling, alternativt vil befalet pendle til Ørland mens familien bor et annet sted. Nå er nok ikke den dårlige økonomiske situasjonen i Ørland kommune noe enestående tilfelle, siden mange kommuner sliter med negative tall. Foreløpige tall for 2008 viser en markant svekkelse av kommunenes økonomi i forhold til 2007, i henhold til tall fra SSB (Utdanning 2009).

Også når det gjelder utdanningstilbud lokalt, tror jeg at det skorter mye på informasjonen. Studiesenteret Ørland (STØ) ved Fosen Næringshage er ett av mange studiesteder som er knyttet til Studiesenteret.no. Her er det altså mulig å ta en rekke desentraliserte studieretninger, uten å måtte flytte hjemmefra. Likevel var det ingen av mine informanter som nevnte dette som en mulighet. Det tror jeg kommer av at markedsføringen av dette tilbudet har vært alt for dårlig. Her har kommunen i samarbeid med Fosen Næringshage en jobb å gjøre for å informere om tilbudet. Dersom flere benyttet denne studiemuligheten, slik at det ble mulig å studere i grupper lokalt, kan dette være en fin mulighet til å øke sin kompetanse uten å bruke store summer på reise og eventuelt på overnatting.

### 6.3.12 Kommunikasjon til og fra Ørland

De fleste synes at hurtigbåttilbudet er bra, og at det er spesielt bra at det har blitt flere avganger i forbindelse med at omvendt pendlerrute ble opprettet i september 2007. Likevel er det mange som synes hurtigbåten er for kostbar, slik at de heller velger bil og ferge når flere i familien f.eks skal til Trondheim. Til tross for høy pris beskrives tilbudet som kjempefint i forhold til å kunne delta på samlinger i forbindelse med utdanning i Trondheim, eller være på et dagsmøte – og i tillegg ha muligheten til å komme seg hjem før barnehage eller skolefritidsordning (SFO) stenger.

*”Det betyr mye, synes jeg! Ja, det er helt supert! Og det gir deg jo en helt annen hverdag, bare det å kunne dra inn til Trondheim på et dagsmøte, selv om (...) er på øvelse eller bortreist. Det var jo litt sånn skummelt nesten, den første gangen jeg gjorde det, for jeg tenkte – enn om båten blir innstilt på vei tilbake, og barna er i barnehagen og...? Men da har du jo alltid noen du kan ringe til dersom det blir sånn krise da. Og det går jo stort sett greit.”* (H)

En av informantene nevner også hurtigbåten som en mulighet for at eldste barnet kan ta videregående utdanning i Trondheim, uten å måtte flytte hjemmefra i så ung alder. Dersom man bruker hurtigbåten jevnlig, finnes det rabattordninger som gjør at prisen pr enkeltreise reduseres desto hyppigere man reiser, f.eks månedskort.

Selv om hurtigbåttilbudet beskrives som godt, ønsket alle de jeg intervjuet å unngå å måtte pendle til Trondheim på grunn av utdanning eller jobb på daglig basis. Dette beskrives som for slitsomt, og dagene blir for lange. Noen sier at det kan være aktuelt å gjøre det når barna har blitt så store at de for det meste kan greie seg selv. Dermed ser det ikke ut som det for disse kvinnene er noen aktuell løsning å over tid arbeide f.eks i Trondheim for å ha flere

muligheter når det gjelder arbeid. Det ser ut som de fleste er villig til å gå vesentlig ned på sine ambisjoner, for å få lov til å bo og jobbe på Ørland.

Når det gjelder flyruten som daglig (med unntak av lørdager) går tur/retur Oslo, så blir denne beskrevet som viktig først og fremst for befalet.

*”Vi er veldig fornøyd med flyruta på Ørlandet, for det letter jo betraktelig når (...) er så mye på farten. Sparer mye tid på det. Men det er jo snakk om at de tar vekk disse Forsvarsreisene (årlig gratis) på den, og det er vi ikke veldig fornøyd med. Håper at den fortsatt kan brukes ved slike reiser også!”(C)*

Det at befalet har mulighet til å dra på dagsmøte i Oslo, gjør belastningen på familien mindre – det blir færre ”bortedøgn”. Det å skulle dra til/fra Værnes tar gjerne mye tid med hurtigbåt og buss, mens man ved Ørlandsflyet reiser ut og lander bare minutter hjemmefra. Flere familier har også benyttet denne reisemuligheten i forbindelse med de årlige to tur/retur flyreisene som familien har som et familiepolitisk gode for å kunne opprettholde kontakt med familie og venner på andre kanter av landet. Det at Norwegian nå har blitt Forsvarets avtalepartner på flysiden, har gjort at reisedestinasjonene har blitt færre. Flyruten Ørland/Gardermoen er en av de mulighetene som har blitt kuttet ut i forbindelse med slike ”årlig gratisreiser”, noe som flere nevner som svært negativt. Dette er altså et gode som har blitt borte, samtidig som Forsvaret sier at de satser mer på familiepolitiske tiltak. Dette er med på å gjøre at disse familiepolitiske retningslinjene blir sett på som fagre ord, uten spesielt mye innhold.

### **6.3.13 Familiepolitiske retningslinjer**

En av mine intensjoner var å finne ut om de familiepolitiske tiltakene som er iverksatt de siste årene, er kjent og om de har noen effekt. Det var svært få som hadde kjennskap til at det hadde blitt innført et Familiedirektiv for tre år siden, og det var kanskje ikke så overraskende. Det som var viktig for meg, var å finne ut om noen av de konkrete tiltakene som ble iverksatt i forbindelse med innføringen av dette direktivet, var kjent og hadde noen effekt.

Det var noen som kjente til Familiewebben, men svært få hadde benyttet den. De som visste om den, regnet med at den var mest aktuell om de skulle flytte til et nytt sted. Det at familiekoordinatoren jevnlig legger ut informasjon der, som kan være av interesse for Forsvarsfamilien, var lite kjent. Dermed var denne webben lite benyttet. Noen hadde kanskje

vært inne på den og funnet ut at det ikke var så mye nytt eller nyttig som sto der, og dermed ikke prøvd noen flere ganger. Dette viser for det første at det er viktig å gjøre alt personell kjent med denne informasjonskanalen og hvilken informasjon man kan finne der. Likevel har ikke dette noe særlig verdi dersom personellet oppdager at den informasjonen som står der er utdatert eller lite relevant. Om man skal satse på et slikt informasjonssted, er det viktig med jevnlig oppdatering og at all viktig informasjon blir lagt der. Dessuten må også utdatert informasjon fjernes etter hvert, ellers vil ikke nettstedet virke troverdig.

Når det gjelder rollen som familiekoordinator, var det et lite flertall som kjente til den. De fleste forbandt denne rollen med PREP-kurs (samlivskurs), et kurs som alle de som hadde deltatt var særdeles fornøyd med. Dette er et kursopplegg som er hentet fra USA (Hull 2007:pkt 13), men som er bearbeidet til norske forhold av Modum Bad – Samlivssenteret. Familiekoordinatoren ved Ørland hovedflystasjon har de siste årene tilbudt slike kurs ca to ganger årlig for ansatte og deres partnere.

De som visste om familiekoordinatorrollen, forbandt den også med henne som har stillingen fast. Det at hun i en lengre periode har vært borte på grunn av permisjon, hadde de fleste av disse fått med seg. Flere mente at hun hadde noe godt på gang i denne rollen, men at dette arbeidet ikke hadde blitt fulgt godt nok opp i hennes fravær. Det var også noen som har flyttet hit de siste årene, som ikke kjente til verken Familieweb eller familiekoordinator, noe som tyder på at det er en eller flere svikt i systemene.

*"Nei. Det kan jo være at min kjære vet noe om det....men han er ikke akkurat den som sier så mye...Så det kan han få høre når han kommer hjem!! (latter)* (I) Vi vet av tidligere erfaring at ikke alt befall er like flinke til å bringe hjem informasjon som er ment for familien. Dette er forsøkt løst ved at familiekoordinatoren har tatt direkte kontakt med pårørende eller ved at informasjon er sendt til hjemmeadresse. Likevel viser altså mitt utvalg at noen har falt utenfor, og dette er noe som må tas alvorlig for å unngå at det skjer i fremtiden. Utarbeidelse av gode rutinebeskrivelser i denne rollen, vil være et viktig hjelpemiddel for å ivareta dette på en bedre måte.

Selv om ikke alle hadde fått med seg at det var familiekoordinator som sto for arrangement som middag i messa eller barseltreff (i samarbeid med kommunen), så hadde de fleste vært med på ett eller flere av slike arrangementer. Informasjonen har ofte kommet gjennom

”Jungeltelegrafen”, det vil si gjennom kjente og ikke gjennom ”vanlige kanaler”, som f eks befalets mailboks (hvor informasjon vanligvis sendes ut).

De fleste påpekte likevel at det hadde skjedd lite sosialt siden på vårparten 2008. Dette har nok sin forklaring i at fast familiekoordinator har vært i permisjon i denne perioden, uten at rutinene for ulike tiltak var utarbeidet. Det ble heller ikke mulighet for noen overlapping, og det har dermed vært vanskelig for vikaren å fortsette det arbeidet som var påbegynt. Dette har vært svært uheldig i en periode da denne rollen skulle finne sin plass og funksjon i systemet. Når positive tiltak blir iverksatt, skaper det gjerne forventninger om både fortsettelse av det som er bra, samt at det skal komme noe enda mer. Skuffelsen blir dermed stor når Forsvaret ikke greier å følge opp det som er startet, siden det er skapt en forventning som ikke innfris.

Det var delte meninger om Forsvaret som arbeidsgiver var god til å ivareta hele familien. Noen mente at det er flere familiepolitiske tiltak som er gode, dersom man bare benytter seg av dem. Tiltak som ble nevnt som gode var; mulighet for å spise middag i messa, damekvelder (ikke alle visste om disse), årlig gratisreiser med fly, treningsmuligheter på stasjonen, halltid i svømmehall og skøytehall, militær bolig og barnehageplass, fleksibel arbeidstid og stort sett ryddige arbeidsforhold for befalet.

Noen mente at Forsvaret hadde stort forbedringspotensial når det gjaldt å ivareta hele familien. De fleste familier, og spesielt barna, har stort behov for forutsigbarhet. Dette ble av flere nevnt som en utfordring, siden Forsvaret har en tendens til å forandre på planer. Dette gjelder både når befalet skal på forskjellig type aktivitet, som f eks øvelser, eller når de skal delta i internasjonale operasjoner.

I tillegg var det noen som mente at de forskjellige underavdelingene kunne bli mye flinkere til å invitere hele familien på sosiale arrangement. De føler et behov for å bli kjent med andre kvinner i samme situasjon, og mener at de kan være til støtte for hverandre dersom de får mulighet til å ha en arena å treffes på slik at de blir kjent med hverandre.

Flere som hadde vært med befalet til utlandet for kortere eller lengre periode, mente at Forsvaret i landene de kom til var flinke til å ivareta hele familien.

*”Ja de gjør mye, og du treffer alle samfunnslag der, altså! Klart de har jo en helt annen rekrutteringsbase også, men jeg ble veldig imponert over hva de hadde å tilby. Jeg tror ikke*

*det er behov for det her i Norge, men jeg tror det er behov... det er mange som sitter med et udekket behov for informasjon, de føler at de vet for lite og hva gjør jeg om det skjer og er det noen som kan hjelpe meg med noe sånt som det her? Og så er vi så redd for å spørre, for det her er så ukjent del av... vanskelig med det her med hierarkiet og hvordan fungerer linjene, hvem kan jeg prate med?" (E)*

*"Det var veldig mye. Du skal ikke sitte hjemme og deppe så mye der altså, om du bare ønsket det. For der var det jo noe som foregikk hele tiden!" (H)*

*"Det var veldig sosialt! Utrolig altså, det var noe hele tiden!" (G)*

Selv om de ikke mente at det var behov for et like stort system i Norge, mente de som hadde opplevd et slikt system, at Forsvaret i Norge også burde gjøre mer enn det som blir gjort i dag for å ta vare på familien som flytter med.

En av informantene gikk ned i 80 prosent stilling ca seks måneder før hun tok permisjon og flyttet med mannen til utlandet, siden mannen dro tidligere for å kurse seg opp til den nye jobben. Når hun etter tre år flyttet hjem til Norge, opplevde hun at hun ikke hadde noen rettigheter f eks til å få arbeidsledighetstrygd fordi hun da tjente akkurat for lite det året de flyttet, ref Folketrygdloven § 4-4, b. Dersom hun hadde visst dette, ville hun ikke gått ned i redusert stilling i den perioden. Hun mener Forsvaret må bli bedre på å gi ut informasjon om slike forhold når beordring gis.

Det virker som det å få informasjon som kan være viktig for familien, var mest etterlyst. I tillegg var det et ønske om å lage forskjellig type arena for å møte andre i samme situasjon eller for å møte andre med tanke på å få opparbeidet seg et nettverk. Spesielt dersom man går hjemme med små barn, eller av ulike årsaker ikke har jobb, er det viktig å få slike møtesteder. Det er ikke alle som er like flinke til selv å ta kontakt med nye mennesker når man flytter til et nytt sted. Dermed trenger de litt hjelp til å treffe andre mennesker som kanskje er i samme situasjon. Familiekoordinatoren kan være en viktig funksjon for å skape slike møtesteder, og for å informere og motivere de som trenger det mest til å delta. En av informantene beskriver sin første tid etter at de flyttet til Ørland, hun gikk hjemme med barna og mannen var borte en lang periode: *"Men da følte jeg meg alene! For da hadde jeg ingenting selv! Da hadde jeg ikke noe jobb! ... ja, mister den (den sosiale biten) vet du! Så det var jo å gå rundt da, og se om du så noen da – med unger. Da berget kanskje åpen barnehage meg litt da! For den fant jeg jo etter hvert da! Selv da!"(J)*

En annen av mine informanter forteller at hun kjenner til noen som ikke trivdes og dermed flyttet igjen etter kort tid: *"Nei, det var ei som jobbet i barnehagen til barna som flyttet nordover igjen, og hun var jo egentlig fra (...) (Sør-Norge), og det var fordi at de følte ikke at de kom inn i miljøet her ute da."* (H)

Dermed er ikke alltid det å ha egen jobb nok for å føle seg integrert heller, og det viser at det kanskje er nødvendig med andre møtearena også. Selvfølgelig er det om man skal trives og passe inn et sted også opp til den enkelte. Det er nok viktig å ha en positiv innstilling, og være litt aktiv og oppsøkende selv. Likevel vil arrangerte møtearena sannsynligvis lette denne prosessen for de som kommer flyttende til et sted uten å ha noe nettverk.

### 6.3.14 Internasjonale operasjoner

De fleste av mine informanter syntes det var greit at alle må påregne og ta sin del av byrden når det gjelder internasjonale operasjoner, når det nå ikke lenger er frivillig.

*"På en måte synes jeg det er greit, og så er det litt trasig for dem som absolutt ikke vil og som ikke kan. Men på en måte så er det greit at det ikke er de samme som tar hele børa hele tiden, Kanskje det er noen som slipper denne runden, når det er andre som drar ut."*(E)

Det var flere som mente at det å delta i internasjonale operasjoner er en del av det å være befall i Forsvaret, og dersom man er ukomfortabel med det må man kanskje vurdere å slutte i Forsvaret.

*"(...) da bør han ikke fortsette med det dersom han eller jeg ukomfortabel med at han skal ut! Da er han på feil sted! Så det er på en måte en realitet vi forholder oss til."*(H)

Det de fleste imidlertid er opptatt av, er at det er viktig at den enkelte i samråd med familien har mulighet til å påvirke når man skal dra ut i et slikt oppdrag, og hvor man skal dra. Det er flere som uttrykker sin skepsis til å sende mannen til destinasjoner i Afrika. Det at man kan påvirke selv, og få varsel i god tid før utreise, nevnes som spesielt viktig i forhold til barna. Det som nevnes spesielt er barnas behov for forutsigbarhet.

Det er forskjellige meninger om det er best å dra når barna er små, eller når de er større (ref principle of timing – MacLean & Elder 2007:177). Noen mener at det er best å vente med å dra til barna blir større og mer selvstendige. Dette er muligens også det beste for foreldrene, siden det kanskje både er tøffere å være alene med omsorgen for små barn, samt at det gjerne er en følelsesmessig større påkjenning å være borte fra dem i denne perioden. For barna kan det imidlertid være en større påkjenning om pappa er i slike oppdrag når de er eldre, siden de

da i større grad følger med på nyhetsbildet og kan bli mer urolig for risikoen en slik deltakelse innebærer.

Det var også noen som ikke var enig i at man blir tvunget til å dra i internasjonale operasjoner dersom man selv ikke vil.

*"(...) jeg vet ikke om jeg ville sendt mannen min ut sammen med hvem som helst! Det har noe med tryggheten min å gjøre, for det er ikke alle som passer."*(J)

Det er altså noen som mener at det kan gå på sikkerheten løs for den enkelte og kollegaene dersom noen blir tvunget til å delta og ikke er motivert eller egnet til denne type oppdrag.

*"Nei, i utgangspunktet så synes jeg ikke noe om det! For da(...) var i(...), så var det ikke så kjekt i forhold til han minste hos oss, han reagerte veldig! Han er veldig sårbar, og det var sikkert alderen hans, at han var såpass liten også da."* (F) Bekymringen for hvordan barna reagerte på fars fravær gjorde også at noen var skeptiske til flere slike oppdrag.

Det var altså seks av mine informanter som hadde en ektefelle/samboer som hadde deltatt i internasjonale operasjoner en eller flere ganger. Dette emnet opptok disse i stor grad, og spesielt kom det frem sterke meninger når Forsvarets oppfølging av familien mens befalet deltar i internasjonale operasjoner ble et tema.

Når deltakelsen hadde vært som del av en større enhet, hadde de fleste opplevd noe informasjon og støtte fra Forsvaret. Dette var gjerne i form av innbydelse til felles Hjemmestøttesamling ved flystasjonen. Disse samlingene hvor hele familien ble invitert og hvor det gjerne var eget opplegg for barna, ble i utgangspunktet sett på som positive. Likevel ble det beskrevet noen uheldige situasjoner fra disse samlingene. Flere nevnte at det gjerne ble fokusert vel mye på pilotene og deres pårørende.

*"Ja, det er jo greit nok at flygerne hadde en jobb der de var litt mer utsatt, men de andre var jo like fullt alene de også! Alle vi andre også var jo hjemme alene! Så jeg var ikke helt enig i det opplegget der!"* (G)

Pilotmiljøet ble også beskrevet som svært lukket, og at det hadde vært greit å finne ut hvem av de andre pårørende som tilhørte samme avdeling som eget befa.

I tillegg har det i forbindelse med noen samlinger kommet informasjon som oppfattes som feilaktig eller manglende, blant annet om risikoen til de som deltar og påstander om at personell som gjentakende ganger deltar i slike operasjoner får psykiske problemer. Som en av informantene uttalte: *"Kanskje det skulle vært et kurs, som kunne fortelle oss tegnene (om*



*psykiske problemer), det har jeg kanskje savnet! Men ikke under, når du har ham borte, så bør du ikke få den der beskjedene der! Det må komme i forkant og i etterkant! Ikke i situasjonen, for da er du – for det første er du ganske sliten(...)*” (J)

Det er dermed viktig hvilken informasjon som formidles, og hvilken måte informasjonen formidles på. Det kom frem at det var et ønske om å få lov til å evaluere slike samlinger, og dermed bidra til at de ble enda bedre.

Det blir stadig mer vanlig at befal sendes ut som enkeltpersoner fra forskjellige avdelinger, og at det på grunn av dette er andre enn flystasjonen som har ansvar for befalet og dermed også oppfølgingen av familien. I slike situasjoner blir man gjerne ekstra sårbar, siden det da ikke er flere i omgivelsene som er i samme situasjon. Da er det naturlig nok heller ikke noe Hjemmestøttesamling lokalt, selv om en i slike situasjoner også bør blir fulgt opp av familiekoordinator og flystasjonens øvrige ressurser. Man skal i slike situasjoner få informasjon fra et punkt sentralt, Administrativ Foresatt Avdeling (AFA). Flere beskriver at alt de har i slike tilfeller, gjerne er et telefonnummer som de kan ringe dersom det er noe spesielt. I tillegg har de som oftest jevnlig kontakt med befalet selv, som oftest pr telefon. *”Men jeg husker at jeg tenkte at det burde vært noen dersom det hadde skjedd noe! Da hadde det liksom vært en helt annen story.”* (E)

*”Som sagt, jeg hadde et telefonnummer, men det var sørpå. Det var liksom så langt unna, og der kjente jeg ingen, men det mest naturlige for meg ville vel vært å ta kontakt med de jeg visste (...) jobbet nært med. Selv om de ikke hadde noe spesielt med akkurat det der, da”.* (E)

For de som er godt integrert i lokalsamfunnet på Ørland, er gjerne naboer som jobber eller har tilknytning til Forsvaret, eller andre i nettverket den beste hjemmestøtten. Flere beskriver at terskelen for å ta kontakt med noen ukjente via et telefonnummer sørpå, er veldig høy. En beskriver også at hun i en situasjon da det var uroligheter i området hun trodde ektefellen var, tok kontakt på denne måten. Da opplevde hun at de var lite profesjonelle, og at de visste mindre om situasjonen i det landet enn hun selv gjorde. Da frister det i alle fall ikke å ta kontakt en gang til. Noen opplever også at det er uprofesjonelt og at de kun er et navn på et papir når de inviteres til sosiale samlinger på ettermiddag/kveldstid ett sted 70 mil unna der de bor. De fleste ønsker et punkt lokalt hvor de kan ta kontakt dersom det er noe de lurer på eller trenger hjelp til. Hjemmestøtten lokalt må ta inn over seg dette behovet, og tilpasse sine tjenester til situasjonen som den er med stadig flere som reiser ut i internasjonale oppdrag som enkeltpersoner fra flystasjonen. Samtidig må det ikke være noen tvil om hvem som har ansvar for informasjon og oppfølging dersom alvorlige hendelser oppstår, og planer og tiltak må

settes inn. Det er selvfølgelig den avdelingen som har ansvaret for styrkene i utlandet, det vil si AFA. Flystasjonen ved Hjemmestøtten kan imidlertid være et bindeledd mellom den enkelte pårørende og AFA, dersom den pårørende ønsker dette.

Flere nevner at de er usikre på om de får nok hjelp dersom mannen kommer hjem og får psykiske problemer som følge av deltakelse i internasjonale operasjoner. De tror ikke at dette blir avdekket i forbindelse med samtaler av fagpersonell umiddelbart etter hjemkomst fra slike operasjoner. Slike ting kan dukke opp etter hvert, og de mener at de som nærmeste pårørende er de som vil merke dette best. En informant beskriver også at de har vært igjennom en slik situasjon, der de jobbet seg gjennom det på egen hånd. Likevel mener hun at Forsvaret burde fanget opp dette på en bedre måte. En annen sier at hun tror det blir vanskelig dersom en slik situasjon skulle oppstå, siden han i utgangspunktet er innesluttet. Dette er noe Forsvaret tar på alvor, og slik det ligger i planene nå skal det komme psykologressurser tilført flystasjonen. Hovedoppgavene til disse vil være å følge opp ansatte som skal dra eller har vært i internasjonal tjeneste og deres pårørende. Ved slike ressurser tilgjengelig lokalt, vil det være mye større muligheter for å fange opp og avdekke ulike behov på et tidlig tidspunkt.

### 6.3.15 Fortsatt Forsvaret som arbeidsgiver

Det ser ikke ut som verken tvungen deltakelse i internasjonale operasjoner eller stadige omstillinger har gjort at disse kvinnene har fått et mer negativt syn på Forsvaret. Ingen av kvinnene ønsker at ektefellen/samboeren skal slutte i Forsvaret. Det virker som de er mest opptatt av at han har en jobb der han trives. Flere sier også at de tror at det er dette han passer til å gjøre.

*"Nei, jeg tror han blir i Forsvaret en del år til, han trives med jobben sin, og han trives med Forsvarssystemet. Det er bare i enkeltperioder så er det problemområder, eller arbeidsbelastning som tynger."* (C)

*"Jeg påvirker ham ikke i noen retning. Det er fullt og helt hans valg om han vil være i Forsvaret. Men jeg håper at han fortsetter i Forsvaret, for jeg tror han passer best til det, og jeg tror han også ser mer muligheter enn begrensninger selv om det går litt opp og ned."* (C)

Noen har ektefelle/samboer som har vurdert/eller vurderer å ta permisjon eller slutte i Forsvaret for å prøve noe annet. I den grad disse kvinnene påvirker dem i noen retning, er det gjerne i retning av at de ønsker at de skal fortsette i Forsvaret.

*”Så synes vi at – det er jo mange goder med å være i Forsvaret også, det er selvfølgelig relativt trygt da, og mange gode sånne personalfordeler, synes jeg. Det er jo veldig orden på ting da! ” (H)*

Det at Forsvaret er en trygg arbeidsgiver, ser ut til å være viktig for flere. Det kan jo være at det at jeg intervjuet dem mens vi er inne i en finanskriser, gjør at dette oppfattes som ekstra viktig.

Fleksibilitet til å kunne stikke fra for å gå på foreldrekafe i barnehage, åpen skole og mulighet til å ta ut avspasering - gjerne for å utvide ferier, ses på som gode ordninger. Økonomi ble ikke nevnt i noen stor grad i forbindelse med f eks fravær, selv om det var nevnt av noen blant annet i forbindelse med deltakelse i internasjonale operasjoner. Det at fravær fra familien i forbindelse med overtidarbeid, deltakelse på øvelser eller internasjonale operasjoner, medfører bedre økonomi for familien, kan gjøre sitt til at fravær ikke bare oppfattes som negativt. Disse ekstra økonomiske midlene kan brukes til formål som kommer hele familien til gode i form av ferier eller høyere levestandard generelt. Bedre økonomi fører gjerne til mer fleksibilitet, noe som igjen oppfattes som positivt.

Det at mine informanter var så positive til at samboer/ektefelle har Forsvaret som arbeidsgiver, kommer nok også av at disse kvinnene på en måte er selekterte. Gjennom mine utvalgskriterier har jeg truffet en gruppe kvinner som er inneforstått med hva det å være Forsvarsfamilie innebærer, og som gjennom langvarige forhold med et befall har funnet ut at dette er en livsform som de finner akseptabel.



## 7 Oppsummering/konklusjon

I denne undersøkelsen ønsket jeg å finne ut hvordan samlivet med et befall i Forsvaret har påvirket livsløpet til kvinner. For å finne svaret på dette gjennomførte jeg intervju med 10 kvinner som for tiden bor på Ørland sammen med "sitt befall". Jeg har i hovedsak valgt livsløpstilnærming som teoretisk bakteppe, siden jeg synes at dette passer godt for å beskrive livsløp som i større eller mindre grad blir styrt av Forsvarets beordrings- og disponeringsordning.

Jeg fikk positiv respons fra 10 av de 16 kvinnene jeg prøvde å kontakte, dette tilsier en svarandel på 62,5 %. Dette er prosentvis en relativt god respons, men når antallet i utgangspunktet ikke var større så skulle jeg ha ønsket meg noen flere respondenter. Dette "frafallet" kan i noen grad ha påvirket resultatet mitt. Det at jeg ikke fikk svar fra noen partnere til en av de mest belastede gruppene av personell, kan også ha hatt en viss innvirkning på resultatet. I tillegg er utvalget mitt selektert på den måten at dette er en gruppe som har funnet ut at denne livsformen er akseptabel, i og med at de har levd med befalet over flere år og stort sett er fornøyd med tilværelsen.

Kvinnene har fortalt historiene om sine liv fra de gikk ut av ungdomsskolen, hvilke valg de har tatt med hensyn til utdanning og yrke, og hvor de spesielt har lagt vekt på den perioden av livet som de har delt med et befall i Forsvaret. Jeg har presentert empirien, søkt på langs og på tvers i materialet, og drøftet funnene opp mot annen relevant forskning og teori.

Når jeg nå skal oppsummere, vil jeg nok en gang ta utgangspunkt i min hovedproblemstilling på side 10. Jeg vil også prøve blant annet ved hjelp av en figur å gi et mer overordnet bilde av hvordan forskjellige faktorer kan påvirke handlingsrommet disse kvinnene har når det gjelder å realisere egne små og store livsplaner.

### 7.1 I hvilken grad må kvinner som er partner med befall tilpasse egne planer?

Det viser seg at i hvor stor grad den enkelte kvinne må tilpasse egne planer, avhenger av flere forhold. Det var tre kvinner i utvalget som møtte mannen tidlig (begynnelsen av 20-årene) og som har flyttet mer enn fire ganger som følge av hans beordringer. Selv mener de at de har fått tatt den utdannelsen de har ønsket, selv om dette har blitt oppstykket i tid og sted. Det

virker som de er inneforstått med at når man er sammen med et befall i Forsvaret, så må man regne med at man må flytte rundt, og at det er viktig å være tilpasningsdyktig. Som Karin uttaler det *”Det har vært organisering for å få hans til å stemme med mitt, og med barna og alt mulig. Men det er vel en kjensgjerning når du har en mann i Forsvaret at du må ha det sånn!”* Denne uttalelsen kan tyde på at hun ikke bruker mye energi på å ønske at situasjonen var annerledes. Hun er inneforstått med at denne livsstilen er litt spesiell, og tar konsekvensene av det.

Også når det gjelder arbeid så har disse kvinnene måttet skifte jobb flere ganger, og arbeidet deltid eller stått uten jobb i perioder på grunn av mannens beordring til et sted der det har vært vanskelig å få jobb eller hvor det ikke har vært aktuelt (ved beordring til utlandet (Frida) eller ved mannens lange fravær (Karin)). Berit og Karin har lav utdanning, og de har i lange perioder jobbet i vikariat og deltid. Begge er nå under utdanning. Berit har fast stiling, og tar utdanning for å kvalifisere seg ytterligere i jobben. Karin har ved en tilfældighet, ved å få et vikariat, oppdaget hva hun ønsker å arbeide med fremover og tar nå en profesjonsutdanning med tanke på fast jobb innenfor dette feltet. Frida har en profesjonsutdanning, og har stort sett hatt fast tilsetting etter endt utdanning, selv om kontinuiteten i arbeidet har blitt avbrutt flere ganger på grunn av barnefødsler og flyttinger.

Det var også tre kvinner i utvalget som møtte sin partner tidlig i livet, men som ikke har flyttet spesielt mye på grunn av hans beordringer. De har til felles at de har flyttet til Ørland av denne årsak. For disse virker det ikke som Forsvaret har hatt noen innvirkning på deres utdannelse. De var alle ferdige med den utdannelsen de hadde tenkt å ta når de flyttet til Ørland. Gina har imidlertid tatt en god del utdannelse etter at hun flyttet til Ørland, i flere perioder deltid og med samlinger i Trondheim. Hun har også tatt ett års heltidsutdannelse i Trondheim, hvor hun stort sett dagpendlet med hurtigbåten. Dette har hun gjort siden hun i utgangspunktet hadde problemer med å få arbeid i Ørland kommune, og hun har fått muligheter til etter- og videreutdanning gjennom diverse jobber hun har innehatt. Hun har grepet de muligheter som har bydd seg, og har kunnet gjøre dette fordi Steinar har vært stabil i sin jobb i Forsvaret. Som Gina sier: *”Det er jeg som har realisert meg selv! Han har ikke tatt noen videreutdanning på noen måte, annet enn litt kurs og sånt.”*

Elses yrkesaktivitet er i stor grad preget av sykdom, og hun har derfor kun sporadisk vært yrkesaktiv etter at barna ble født. Hun tenker likevel på omskolering/videreutdanning siden

hun føler at helsa er bedre. Selv om Jan er en del fraværende fra familien på grunn av sin jobb, ser hun det ikke som noe stort problem å skulle dagpendle i forbindelse med utdanning i Trondheim. Dette skyldes ikke minst at de har et godt nettverk med familie rundt seg som kan ta vare på barna dersom begge er borte på samme tid.

Jenny er fortsatt meget ung, og er for tiden arbeidssøkende. Det er nedskjæringer i kommunen innenfor hennes kategori, men hun håper på å få foten innenfor et sted i form av i starten å være tilkallingsvikar. På denne måten kan hun bevise hva hun er god for, og kan kanskje få fast tilsetting dersom det blir en åpning senere. Hun vurderer å ta videre utdanning dersom hun ikke får seg jobb, men det er ikke det hun egentlig ønsker.

To kvinner har møtt sin partner senere i livet, når de allerede har tatt en god utdanning. De har likevel flyttet mye rundt med befalet etter at de møttes. Anna startet videreutdanning i tillegg til full jobb etter at Åge hadde gått Krigsskole 2 og de hadde fått to barn sammen. Dette kan være et utslag av at man som par gjerne påvirker hverandre. Hun har sett at han tar utdanning som gir ham større karrieremuligheter, og hun ønsker å gjøre det samme. Når det gjelder Dina, så hadde hun en meget god utdanning da hun traff Trond. Hun tok også mer utdanning etterpå, men det var for å tilpasse seg det livet som Forsvaret gjerne fører med seg. Hun ”(...) tok praktisk pedagogisk utdanning gjennom (...), dette med tanke på at jeg kunne jobbe som lærer dersom vi skulle flytte rundt omkring i utkantstrøk.” Det at hun hadde en god utdanning, kan ha vært en inspirasjon for Trond til å søke Krigsskole 2. Samtidig avbryter hun et påbegynt hovedfagsstudie, noe hun forklarer med at hun ikke helt skjønnte hva hun skulle bruke det til, samt at det var stor avstand til utdanningsinstitusjonen. Det kommer også frem at hun ikke fikk særlig mye støtte fra Trond til å fullføre denne utdannelsen, noe som også kan ha påvirket henne til å avbryte den.

Når det gjelder yrkesmuligheter, mener Anna at hun ikke har tapt noe karrieremessig ved å flytte rundt med Åge. Hun har fått nye muligheter, ikke minst fordi hun selv har høynet sin kompetanse i form av utdanning. Likevel legger hun ikke skjul på at det kan være tungt å jobbe seg opp og bevise hva man er god for på et nytt sted, og at hun ikke ønsker å gjøre det igjen. Dina har blitt rammet av alvorlig sykdom, noe som har preget hennes yrkeskarriere. Dette har ført til at hun jobber redusert stilling, og at det passer godt for henne å ta det litt mer med ro i denne perioden av livet. Hun legger heller ikke skjul på at det hadde blitt svært

hektisk for henne dersom hun hadde jobbet full stilling. Trond er mye borte i forbindelse med jobben, og tar heller ikke mye initiativ til oppgaver i hjemmet.

Ida flyttet til Ørland som følge av at Terje jobbet ved flystasjonen. Etter permisjon med første barn, får hun seg en lederstilling i en servicebedrift på Ørland. Selv om hun må skifte bransje, ser hun på dette som en positiv endring. Selv om Terje er mye borte i forbindelse med jobben, føler hun at de får realisere seg selv hver sin gang. Når hun ønsker å ta videreutdanning/intern kursing i regi av sin jobb, er det under forutsetning av at Terje trapper ned sin aktivitet noe. Ida og Terje har altså begge lederstillinger, og det virker ut fra det Ida forteller som om de samarbeider godt og støtter hverandre. I tillegg har de mulighet for avlastning av barna ved hjelp av familie eller gode venner.

Hanna er vokst opp på Fosen, og har ikke tatt utdanning ut over videregående nivå. Hun har jobbet i forskjellige typer serviceyrker. Hun opplever det som en positiv overgang når Ole får en stilling i utlandet, og familien flytter dit. Det å gå hjemme er helt naturlig i denne perioden, og det er flere kvinner i samme situasjon som møtes og har det trivelig sammen. Når familien flytter tilbake til Ørland, må Ole pendle i en to års periode. Hanna opplever at det å være hjemmeværende her blir ensomt, siden det er svært få i samme situasjon. Etter et års tid får hun seg ny jobb, og arbeider nå full stilling i en administrativ funksjon. Hun mener at hun har forandret seg en god del på å bo en periode i utlandet, og at hun har fått et helt annet syn på hvor viktig et sosialt nettverk er for Forsvarsfamilier som flytter rundt.

I alle disse familiene er det befalet som er hovedforsørger i form av at han er den som har høyest inntekt. Kvinnene har med få unntak utdanning og yrke innen kvinnedominerte yrker i offentlig sektor, og med relativ lav lønn. I tillegg viser mine undersøkelser at det i all hovedsak er kvinnene som tar mest ansvar på hjemmebane i form av husarbeid, selv om mange sier at mannen er flink til å hjelpe til. Når det kommer til forhold som har med oppfølging av barna å gjøre, ser det ut til å være mer likt fordelt – i alle fall når mannen er hjemme. Det virker som det hos de fleste er normalt og en selvfølge at mannen er mye borte, og at det derfor er kvinnen som er kontinuiteten i hjemmet. Selv om kvinnen tar utdanning i tillegg til jobben, synes det likevel som om det er hun som organiserer det meste som har med hjemmet å gjøre.



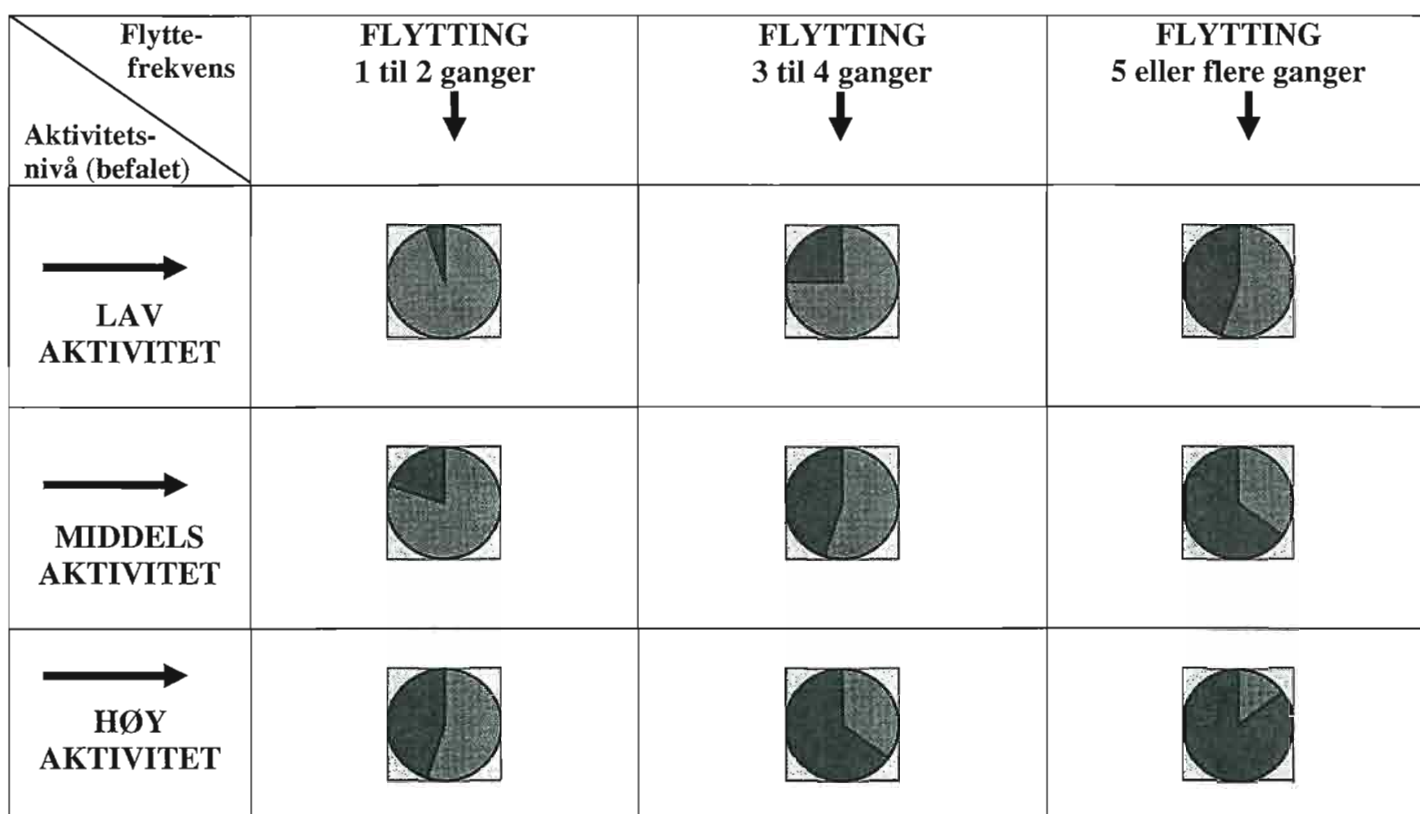
Familieprosjekter går ikke uten at noen tilpasser seg. I noen familier må den ene parten tilpasse seg mer enn den andre. Dette gjelder gjerne for kvinner som har valgt å leve livet sammen med et befall i Forsvaret, slik disse historiene i større og mindre grad forteller. Dette har sin årsak i at Forsvaret er en krevende arbeidsgiver i form av at jobben gjerne medfører mye fravær fra hjemmet i tillegg til at familien kanskje må flytte rundt i inn- og utland på grunn av Forsvarets beordrings- og disponeringssystem.

For å sette dette inn i et større system, så er det en kjensgjerning at det er politikerne som beslutter hvor Norge skal delta med militære styrker. Dette gjelder både med hensyn til tid, sted og varighet. Dette legger dermed helt klare føringer på hvordan Forsvaret disponerer sine styrker, noe som igjen danner grunnlag for aktivitetsmønsteret til den enkelte befalingsmann. Som siste ledd i denne kjeden finner vi de kvinnelige medflytterne som da må tilpasse sine egne og familiens behov i forhold til disse rammefaktorene. For å sette det litt på spissen innebærer dette at de kvinnelige medflytterne kan "risikere" å få et Forsvarsstyrt livsløp, der fleksibiliteten og mulighetene til å realisere seg selv i ytterste konsekvens er styrt av politikerne.

De aller fleste vellykkede prosjekter er prosjekter der man har evnen til å tilpasse seg både innad og utad i forhold til omgivelsene. I min studie der prosjektet er livsløpet til kvinnelige partnere av befall i Forsvaret, ser jeg de samme suksesskriteriene og deres betydning. Der evnen til tilpasning er stor hos begge, er sjansen for at den kvinnelige medflytteren når sine mål i løpet av livsløpet relativt stor. Det vil alltid kunne være andre utenforliggende faktorer som også kan påvirke et livsløp, slik som f.eks. beskrevet i avsnittet over. Der evnen til tilpasning i større eller mindre grad bare er på kvinnens side, ser jeg at muligheten for å lykkes er betraktelig mindre. Dette er heller ikke noe som er uventet siden kvinnes fleksibilitet da er begrenset. Hun må i slike tilfeller tilpasse seg innenfor forhold (rammer) som er styrt av befalet eller befalets arbeidsgiver, Forsvaret.

Noen viktige faktorer som jeg har tatt for meg i min oppgave er; når i livet de traff hverandre, hvor ofte de har flyttet rundt som et par, befalets aktivitet, barn og alder på disse og hvor godt nettverket rundt dem er til en hver tid. Det er blant annet i forhold til disse faktorene at man kan se evnen, viljen og muligheten en har til å tilpasse seg.

Jeg har i figur 3 nedenfor laget en enkel oppstilling som prøver å illustrere kvinnens handlingsrom i forhold til to av disse faktorene. Blått indikerer tentativt hvor stort handlingsrommet til kvinnene er i forbindelse med å kunne realisere seg selv. Det røde området er ment å indikere det motsatte, der de faktorer som er beskrevet i figuren tar bort handlingsrommet til kvinnene. Figuren viser altså at mulighetene for selvrealisering for kvinnene er størst når befalet har lav aktivitet i forbindelse med jobben og de har flyttet lite. I motsatt ende vil man se at det er lite mulighet til selvrealisering for kvinner som har et befall med høy aktivitet som følge av jobben og de har flyttet mye rundt.



Figur 3.

Det blå feltet er altså mulighetsvinduet eller handlingsrommet til kvinnen. Siden vi snakker om Forsvaret så vil det være naturlig å kalle dette blå feltet "window of opportunity", siden dette er et begrep som ofte brukes i forbindelse med militære operasjoner. Slik figuren viser er dette "window of opportunity" avhengig av befalets aktivitetsnivå og flyttefrekvens. I tillegg vil det ofte komme inn andre faktorer som også påvirker dette mulighetsvinduet. Nettverket vil gjerne være avhengig av antall flyttinger. Det tar for de fleste litt tid å bygge opp et godt nettverk rundt seg, og det er naturlig å anta at nettverket er svakere om man har flyttet mye eller ofte rundt. I tillegg vil det ha noe å si hvor man er i livsløpet i forhold til alder på barna.

Det er naturlig at dette vinduet vil krympe om man har små barn siden man da vil ha mindre mulighet til å gjøre egne ting, om man er mye alene om omsorgen. Når barna har blitt større, gir dette mer fleksibilitet siden de ikke krever kontinuerlig tilsyn på samme måte. Når i livsløpet man møtes er en annen faktor som ser ut til å være avgjørende. Om man møtes etter et ønsket og planlagt utdanning er unnagjort, og kvinnen har skaffet seg jobberfaring, står hun bedre rustet i forhold til å få realisert seg selv på nye steder Forsvaret etter hvert bringer familien. I tillegg vil mulighetsvinduet naturlig nok krympe dersom man flytter til et lite sted med få utdannings- og jobbmuligheter. Det finnes altså mange slike små og store faktorer som kan spille viktige roller i å bestemme hvor stort "window of opportunity" eller handlingsrommet skal være.

### **7.1.1 Hva kan gjøres fra Forsvarets side for å ivareta deres interesser bedre?**

Informasjon og forutsigbarhet var to stikkord som ofte ble gjentatt i intervjuene. Familiene har behov for informasjon som kan være relevant for dem. Dette gjelder blant annet informasjon om hva som foregår på flystasjonen av aktiviteter. Noen etterspurte årsplaner for sosiale aktiviteter, og spurte hva de kunne gjøre for å støtte opp om stasjonen på en bedre måte. Dette må også ses i lys av den stadige lokaliseringskampen som pågår vedrørende hvor jagerflyaktivitet skal foregå i Norge når nye jagerfly innføres i fremtiden. Generelt så virket det som de fleste mente at det var for lite sosiale tilstelninger som inkluderte familiene ved flystasjonen.

Forsvaret jobber med å likestille pendling og medflytting økonomisk, for slik regelverket er i dag blir man belønnet økonomisk om familien flytter med til det nye tjenestestedet. Det var ingen av mine informanter som ønsket å komme i en pendlertilværelse. Likevel var mitt utvalg selektert på flere måter, og også ved at de hadde valgt å flytte med befalet til Ørland. Det var imidlertid flere av dem som hadde vært i en pendlertilværelse i kortere eller lengre perioder, og dette var noe de i størst mulig grad ønsket å unngå. Det at familiene får et reelt valg ved en økonomisk sidestilling av de to alternativene, kan likevel være gunstig. Samfunnsutviklingen går i retning av at kvinner i stadig større grad tar høyere utdanning, og ønsker å realisere seg selv ved å ha en interessant jobb. Dermed kan pendling for den ene eller den andre parten i perioder være nødvendig for at begge skal kunne ta den utdanning og inneha den jobben de ønsker. Dette ser vi ved Ørland hovedflystasjon ved at stadig flere av det yngre befalet pendler til Ørland, enten ved dagpendling fra Trondheim eller ved

ukependling fra andre steder i landet. Selv om det ikke er gjort noen undersøkelser på dette, er det rimelig å anta at det skyldes at ektefelle/samboer tar utdanning eller er i jobb på det stedet de pendler fra. I tillegg er det nok også mange single pendlere som ønsker å beholde nettverket de har på hjemstedet frem til de eventuelt finner en partner og tar et felles valg om bosted.

Spesielt virker det som det er et stort behov for et bedre støtteapparat fra Forsvarets side i forbindelse med at befalet deltar i internasjonale operasjoner. Dette er en situasjon hvor familien opplever at befalet har langt fravær og i tillegg oppholder seg i et område hvor risikoen er større. I slike situasjoner er informasjonsbehovet spesielt stort, i tillegg til at familien gjerne har et behov for å bli "tatt vare på" av noen. Selv om det kan være greit å ha mulighet til å få hjelp med praktiske oppgaver i hverdagen, virker det som det største behovet ligger i det at noen bryr seg om dem og som de vet de kan ta kontakt med dersom de trenger litt ekstra støtte. Ved hver avdeling skal det være opprettet en Hjemmestøttegruppe som har ansvar for å støtte familien ved slike behov. Det er tydelig at den jobben som gjøres i denne gruppen på Ørland, kan bli enda bedre. Noen av de som jeg intervjuet etterlyste mulighet til å evaluere det arbeidet som ble gjort, og hadde også et ønske om å bidra med sine erfaringer slik at denne tjenesten i større grad kunne tilpasses det reelle behovet.

Forutsigbarhet er viktig for familiene, og spesielt er det viktig for barna å vite hva de skal forholde seg til. Flere nevnte at det ble sett på som en ekstra påkjenning om tidspunkt for utreise, permisjonsreiser (leave - hjemreise på permisjon under periode i internasjonale operasjoner) eller hjemreise ble endret på. Da hadde ofte familiene et slags synlig nedtellingssystem på når far skulle dra eller komme hjem, og endringer på dette kunne føre til store frustrasjoner spesielt for barna. Flere nevnte også at det var viktig for familiene å kunne bestemme i størst mulig grad selv når (og hvor) befalet skulle tjenestegjøre i internasjonale operasjoner, slik at dette ble tilpasset familiesituasjonen for øvrig i størst mulig grad. Det var også viktig at slik tjeneste ble bestemt i så lang tid som mulig før avreise, slik at familien fikk tid til å forberede seg og innstille seg på at far ble borte i en periode. Forutsigbarhet ble også nevnt i forbindelse med annen type tjeneste som tok befalet bort fra hjemmet. Det ble nevnt at Forsvaret i alt for stor grad endret på planer, gjerne i siste øyeblikk. Da hadde kanskje hun endret på sine planer for å få "kabalen" til å gå opp, og så var dette gjort til ingen nytte.

### 7.1.2 Har innføring av Familiedirektivet medført positive endringer?

Når jeg gikk på spørsmål som var mer direkte knyttet til om disse kvinnene hadde merket noen endringer i forbindelse med at Familiedirektivet ble innført i januar 2006, så var svarene jeg fikk nedslående. Jevnt over hadde disse kvinnene merket lite til at diverse tiltak for å bedre familiene sin situasjon var iverksatt. Noen kjente til Forsvarets Familieweb, men ingen brukte den jevnlig for å finne informasjon som kunne være viktig for Forsvarsfamiliene.

Det var et lite flertall som kjente til at det var opprettet en rolle som familiekoordinator, men det fantes også et par eksempler på kvinner som har flyttet hit de siste årene og som ikke hadde hørt om noen slik tjeneste ved flystasjonen. Dermed viser dette ganske klart at systemet for å fange opp nyttilflyttede eller tilbakeflyttere ikke er godt nok. De fleste som visste om denne rollen, forbandt den med hun som er fast tilsatt i stillingen, og de hadde fått med seg at hun var ute i permisjon. Eksempler som ble nevnt når de fortalte om positive tiltak som hun tidligere hadde iverksatt var: familietreff i messa, kvinnesamlinger, temakvelder og barsletreff. Flere av dem var også på en e-mail liste som familiekoordinatoren sendte direkte informasjon til. Imidlertid ser det ikke ut som om rutinene var gode nok til å inkludere alle, og det kan føles ekstra sårt dersom man hører om at det eksisterer noe som man ikke er en del av. Likevel mente de som var inkludert at hun som hadde denne stillingen fast, hadde noe godt på gang, men at nesten alt dette hadde stoppet opp i hennes fravær. Siden denne rollen fremdeles er i oppstartsfasen ved Ørland hovedflystasjon, er det svært uheldig at omstendighetene har gjort at det har blitt lite kontinuitet i denne funksjonen. Dette er spesielt uheldig i en periode da denne funksjonen skulle finne sin plass, og det ble skapt forventninger til at det skulle være mer fokus på og tilbud til Forsvarsfamiliene. Møtearena ble også etterlyst av flere av disse kvinnene, og det hadde vært naturlig at familiekoordinator hadde en hovedrolle med å legge til rette for slike møtesteder der man kan treffe andre i samme situasjon.

Selv om Forsvaret med innføring av Familiedirektivet hadde gode intensjoner, ser det ikke ut til at dette har hatt noen spesiell god virkning, i alle fall ikke ved Ørland hovedflystasjon. Noe har kanskje å gjøre med at direktivet ble innført uten at det var satt av noen økonomiske ressurser til dette. Uten slike ressurser er det begrenset hvor mange tiltak som kan iverksettes. I tillegg har det altså vært uheldige omstendigheter rundt manglende kontinuitet i rollen som familiekoordinator i en viktig oppstartfase.

Det har også skjedd en negativ endring i perioden, noe som flere av mine informanter nevnte. Det var at antall destinasjoner hvor man kan bruke årlig gratisreiser har blitt redusert i forbindelse med at Forsvaret har inngått flyavtale med Norwegian i stede for SAS. Dette har ført til at det blant annen ikke lengre er mulig å benytte flyruten mellom Ørland og Gardermoen til slike reiser.

## **7.2 I hvilken retning påvirker det egenrealiseringen å bosette seg på Ørland?**

Det er ikke til å komme bort i fra at Ørland kommune har begrenset mulighet for arbeidsplasser for den medfølgende part, dersom ikke begge jobber i Forsvaret. Som jeg skrev tidligere, tror jeg ikke det er noen tilfeldighet at åtte av mine ti informanter har utdanning og yrke innenfor kommunale sektorer som oppvekst og helse/omsorg. Jeg tror rett og slett ikke at kvinner med høyere utdanning innenfor andre områder og som har karrieremessige ambisjoner flytter med til Ørland, og om de gjør det blir de i alle fall ikke boende særlig lenge. Noen av mine informanter kjente til familier som hadde flyttet herfra fordi det var umulig å få seg en relevant jobb for kvinnen i forholdet, og jeg kjenner også til flere slike tilfeller selv. Når dette er sagt så blir prosentandelen av slike tilfeller sett i forholdt til alle ansatte svært liten, men det er likevel en viktig faktor som er verdt å være oppmerksom på.

Siden det er et velutviklet helsetilbud på Ørland, som også innbefatter et distriktsmedisinsk senter, finnes det muligheter for gode stillinger innenfor denne sektoren. I tillegg er det naturlig nok behov for både faglært og ufaglært arbeidskraft innenfor oppvekstsektoren. I forbindelse med kommunens dårlige økonomi blir det nå kuttet i årsverk innenfor disse områdene. Da er det spesielt de som har lav utdanning eller som er ufaglært som er utsatt. I tillegg vil det bli lite nytilsetting. Om stillinger blir ledige på grunn av flytting eller annen naturlig avgang, vil det vurderes i hvert enkelt tilfelle om det er behov for å tilsette noen ny, eller om man kan løse bemanningen med omplassering eller fordelig av oppgavene på de gjenværende. Dette gjør at det vil bli vanskelig å få seg en stilling her om man kommer tilflyttende, noe som igjen gjør at familien kanskje vurderer andre alternativ enn å flytte til kommunen. I tillegg vil også det tilbudet som f eks gis til barn i skole og barnehage bli dårligere, noe som også kan virke avgjørende når en Forsvarsfamilie bestemmer seg for om de skal flytte til Ørland eller ikke. Likevel er økonomien noe svært mange kommuner sliter med for tiden, så det er ikke sikkert dette er noe bedre på andre aktuelle tjenestesteder.

Det å flytte med til Ørland, vil gjerne medføre at man har problemer med å få seg jobb. De fleste som har flyttet hit, har spesielt slitt med å få fast jobb. Det er noe de fleste først har fått etter å ha jobbet som vikar i flere år. Dette ser ut til i størst grad å gjelde de med lite utdanning, noe som ikke er overraskende. Det er naturlig å ta den jobben som dukker opp, siden det er lite å velge i. Likevel er det tre av kvinnene som har fått like god eller bedre jobb på Ørland enn det de har hatt tidligere. Dette er kvinner som har god utdanning og mye jobberfaring fra før. Dersom man har riktig kompetanse og timingen er riktig, kan man på et så lite sted være heldig å få ”drømmestillingen” siden konkurransen om slike stillinger ofte ikke er så stor.

Når det gjelder mulighet til å ta utdanning, er det flere av mine informanter som har tatt eller tar deltidsutdanning, de fleste i tillegg til delvis eller full jobb. Slik utdanning innebærer ofte undervisning i Trondheim, enten i form av samlinger over flere dager eller oppmøte ca en dag i uken. For å få dette til er de avhengig av en av følgende faktorer; å ha en mann som stort sett er tilstede, barn som er så store at de kan greie seg litt selv, eller nettverk som kan ta vare på barna dersom begge foreldrene må være borte samtidig. Dersom ett av disse forholdene er til stede, ser det ikke ut som det er noe problem å ta videreutdanning selv om man bor på Ørland.

### **7.2.1 Hva kan gjøres fra det offentlige for å ivareta deres interesser bedre?**

Det ble nevnt at det har vært tilfeller der Forsvarskvinner har blitt forbigått i forbindelse med tilsetting i jobb fordi potensiell arbeidsgiver har fryktet for at hun skulle flytte igjen, og at hun dermed ble sett på som usikker/ustabil arbeidskraft. Selv om dette ligger noe tilbake i tid, og jeg tror dette har blitt bedre, så er det viktig at ikke dette skjer. Det er vesentlig at kommunen ser på den medfølgende part som verdifull kompetanse som blir tilført kommunen, og aktivt prøver å legge til rette for at hun skal kunne få seg jobb. Det å få egen jobb blir av de fleste ansett som svært viktig for å kunne trives på et nytt sted. Gjennom jobben får man sitt eget nettverk og blir ikke fullt så avhengig av å få et nettverk gjennom mannen sin jobb.

Det er også vesentlig at kommunen er proaktiv når familier kommer tilflyttende, med blant annet å gi informasjon om hvilke tilbud som finnes. Dette er viktig for at nyttilflyttede skal kunne trives og finne seg til rette.

Kommunikasjon til/fra Ørland er av stor betydning, og de fleste mener at dagens hurtigbåttilbud er godt. Spesielt gjelder dette etter at omvendt pendlerrute ble innført i september 2007, noe som gjør at det har blitt flere avgangstidspunkt for å reise mellom Brekstad og Trondheim. Det at det nå er mulig å reise til Trondheim på dagstur og være tilbake igjen før barnehage og skolefritidsordning stenger, anses som svært viktig. Dette spesielt fordi befalet ofte er bortreist, og man er avhengig av å kunne hente barn selv. Dette gjør at man har mulighet til å delta på f.eks. et dagsmøte eller undervisning i Trondheim selv om befalet er bortreist. De fleste har et såpass godt nettverk på Ørland at de har noen som kan hente barna dersom båten av en eller annen grunn skulle være forsinket eller innstilt.

Flyruten blir også sett på som meget positiv for kommunikasjonen. Det er spesielt befalet som bruker denne flyruten på grunn av aktivitet styrt av Forsvaret. Det at en ved denne flyruten har mulighet til f.eks. å delta på dagsmøte i Oslo og komme hjem igjen på samme dag, gjør at antall borte døgn fra familien reduseres.

### **7.3 Interessante temaer å forske videre på**

Jeg har i dette arbeidet tatt for meg situasjonen til de kvinnene som har flyttet med befalet til Ørland. Det hadde også vært interessant å undersøke nærmere de kvinnene som velger å ikke flytte med til Ørland, men hvor befalet pendler fra familien som er bosatt et annet sted i landet til jobben på Ørland hovedflystasjon. Disse har kunnet gi meg svar på om mine antakelser om at årsaken til at de ikke flytter med hovedsakelig er på grunn av manglende utdanningstilbud og jobbmuligheter – eller om det er andre forhold som er like viktige, eventuelt enda viktigere, når de velger en pendlersituasjon.

Studien *Samliv i Forsvaret* viser at skillsmisseprosenten i Forsvaret er noe høyere enn i resten av befolkningen. Den viser også at det er samvariasjon mellom samlivsbrudd og antall forflytninger (deployeringer) og antall flyttinger. Det hadde vært interessant å intervjuer kvinner som har opplevd brutte samliv med befall, for å finne ut nærmere hva som var årsaken til at samlivet ikke fungerte. Det er mulig at disse i større grad kunne gi Forsvaret gode råd til hva som bør gjøres bedre i det familiepolitiske arbeidet.

I tillegg synes jeg det var foruroligende å observere at det i mitt begrensede utvalg, virket som det var guttene som hadde mest problemer med fars fravær og øvrige endringer som den



militære livsstilen fører med seg. Dette kan være tilfeldige funn siden utvalget mitt er så lite, men likevel noe som hadde vært interessant å undersøke nærmere. Det er vel ingen tvil om at far er en viktig person i barnas liv, og kanskje er fars fravær vanskeligere for gutter enn for jenter å takle?

I tillegg viser forskning at mødres utdanning og forhold til jobb, er viktig som forbilde for barna. Det at så mange kvinnelige partnere av befall har tradisjonell kvinneutdanning og jobb, kan ut fra dette ha påvirkning på de valg barna deres etter hvert gjør. Det kunne vært interessant å se om dette er tilfelle. Å se nærmere på dette vil imidlertid kreve relativt mye ressurser spesielt i form av tid. Det hadde da vært naturlig å på et gitt tidspunkt starte med noen kvinnelige partnere med barn, for så å følge disse barna opp når de var under utdanning eller hadde kommet i jobb, for å se hvilke valg de hadde tatt på disse områdene. Dette vil innebære prospektiv datainnsamling noen år fremover i tid.

## Vedlegg A

Lill-Jorunn Talmo  
Heiloveien 3  
7130 Brekstad  
Tlf: 99094947  
Email: [p-jarlet@online.no](mailto:p-jarlet@online.no)

Ørland 20 nov 08

Ektefelle/samboere til  
Befal ved XX

Jeg jobber med en masteroppgave i Samfunnsplanlegging og ledelse i regi av Høgskulen i Volda. Min veileder i forbindelse med oppgaven er professor Jon Olav Myklebust. Målsetningen min er å ferdigstille en masteroppgave innen mai 09.

Gjennom denne studien ønsker jeg å se nærmere på hvordan det å være partner til et befal/offiser påvirker den parten som ikke er ansatt i Forsvaret - med tanke på valg av bosted, utdanning, jobb, familieplanlegging. Jeg ønsker også å se på hva Forsvaret gjør som er bra, og hva som kan gjøres for at situasjonen kan bli enda bedre for Forsvarsfamiliene.

Jeg er selv gift med en offiser, og har merket at det av og til er litt av en kabal som skal gå opp med hektiske jobbdager, tjenestereiser, husarbeid, familieaktiviteter og tre aktive barn. Forsvaret er på mange måter en krevende arbeidsgiver, men kan også være fleksibel i mange sammenhenger.

Jeg er interessert i å komme i kontakt med kvinnelige partnere som oppfølger følgende kriterier:

- Kvinne – gift/samboende med befal som jobber i XX - uavhengig av bransje
- Har flyttet med til Ørland (kan gjerne ha vokst opp her, men må ha hatt bosted også utenfor kommunen)
- Har flyttet litt rundt som følge av Forsvaret (evt opplevd pendling)
- Er ikke selv ansatt i Forsvaret
- Har barn

Ut fra de opplysningene jeg har, oppfyller du disse kriteriene.

Jeg ser for meg at intervjuene avholdes i januar 09 og at tid som vil gå med er ca 1- 1,5 t. Jeg ønsker å bruke "voice recorder" til å ta opp intervjuet, opptaket vil bli oppbevart sikkert/forsvarlig og blir slettet etter at sensur på oppgaven har funnet sted. Jeg garanterer selvfølgelig full anonymitet. Jeg er fleksibel både i forhold til tid og sted for intervjuene.

Siden jeg til vanlig jobber ved Personellavdelingen ved Ørland hovedflystasjon, synes jeg det er viktig å finne ut litt mer om hverdagen til befalets livsledsagere og hvilke valg som er gjort på veien frem mot situasjonen slik den er i dag - med familien bosatt på Ørland for en kortere eller lengre periode. Jeg ønsker også å finne ut litt mer om hvilke lokale tiltak som bør gjøres for å rekruttere og beholde Forsvarsfamiliene ved Ørland hovedflystasjon.

Sjef XX har gitt sin tillatelse til å gjennomføre denne studien, og synes det er et interessant tema jeg ønsker å undersøke.

Jeg håper du har mulighet til å avse litt tid til en samtale med meg om nevnte tema. Ta gjerne kontakt dersom du har spørsmål eller kommentarer.

Med hilsen

Lill-Jorunn Talmo

## Vedlegg B

### Livshistoriekalender

Fargekoder:			
Grønn: Begge samme sted	Grønn: Bor hjemme, deltids- eller fjernstudie	Grønn: Normal arbeidstid (lite kvelds- eller helge arb (4 eller mindre pr mnd))	Grønn: L fravær
Gul: Offiser fravær i perioder	Gul: Dagpendling pga utdanning	Gul: Dagpendling evt mye kvelds- /helge arb (mer enn 4 pr mnd)	Gul: Tjenestec (under tre

Årstall		Utdanning (egen) H-heltid, D-deltid	Arbeid (eget) % stilling	Familie	Geografisk lokalisering	Utdanning (offiser)	Arbeid (offiser)	Fravær (c pga int ops/andre tjenesteo
Ut av grunnskolen	Vår							
	Høst							
	Vår							
	Høst							
	Vår							
	Høst							

## Vedlegg C

### Spørsmålsguide:

#### Innledende:

Takke for at hun stiller opp, fortelle formålet med intervjuet. Anonymitet, nedlåsing av data.

Sivil status: Gift/samboer/barn

Jeg er først og fremst interessert i den delen av livet som du har delt med offiseren. Likevel ønsker jeg å gå tilbake til når du gikk ut av grunnskolen, slik at du kan forklare dine utdannings- evt yrkesvalg fra dette tidspunkt. Dette ønsker jeg for å se sammenhenger i livsløpet ditt bedre.

Kan du derfor starte med det valg du gjorde da du var ferdig med grunnskolen, og fortelle kort historien fra da og frem til du møtte NN (dersom du ikke allerede hadde møtt ham på dette tidspkt). **Bruk av livshistoriekalender**  
Hvilken utdanning, jobber, geografisk lokalisert.

#### Livsløpet med offiseren:

Når og hvor møtte du offiseren? Hvor var du i livet da? Under utdanning, jobb, etc. Hvor var han i livet mtp utdanning, jobb?

Kan du fortelle historien fra dere møttes og frem til i dag: **Bruk av livshistoriekalender**

- Hvor dere har bodd – bodd hver for dere i perioder?
- Hans jobb, og evt utdanning i perioden
- Din evt jobb og utdanning i perioden (jobbet 100% eller mindre)
- Barn i perioden
- Har det vært mye atskillelse pga hans jobb; øvelser, tjenesteoppdrag, int ops?
- Grunn, forklaring på de valg som er tatt
- Hva har veid tyngst når dere som familie har valgt ”ny retning”
- Føler du at dine behov ift ønsker om utdanning og yrkeskarriere er mulig å kombinere med å være partner til et befall?
- Barnas opplevelser av evt flytting

Formål; sjekke ut hvor stor grad Forsvaret som arbeidsgiver har påvirket familiens valg.

Hvem føler du har mest ansvar på hjemmebane?

- Husarbeid
- Oppfølging av barna
- Evt hvorfor denne fordelingen?

I hvor stor grad føler du at du har tid/anledning til å drive med egne fritidsaktiviteter?

Er det noe du gjerne skulle brukt mer tid på?

Hva fremmer/hemmer muligheten til dette?

- Fravær
- Tid
- Prioritering
- Tilbud
- Energi/overskudd

Greier du å opprettholde den kontakt du ønsker med venner/venninner fra tidligere perioder i livet?

Hva tror du er årsaken til at du har klart/ikke klart å opprettholde den kontakten du ønsker?

- Flytting/avstand
- Interesser
- Tid
- Prioritering

Om Ørland kommune:

**Som innflytter:**

Hvorfor flyttet dere til Ørland?

Hvordan stilte du deg til å flytte til Ørland? Ble andre alternativ vurdert?

- Hvilke forventninger hadde du til Ørland?
- Fikk du noe informasjon om Ørland hovedflystasjon eller Ørland kommune før du flyttet?
- Evt hvilken info? Hva synes du om denne informasjonen?
- Forslag til hva som evt kan gjøres bedre.

Har synet ditt på Ørland forandret seg etter at du flyttet hit?

- I hvilken retning?
- Har dette hatt noen innvirkning på evt tidligere planer om jobb og utdanning? Evt på hvilken måte?
- Hvor lenge har dere tenkt å bli boende her? Hvorfor?

**Som tilbakeflytter (vokst opp her):**

Begge lokal tilknytning? En av partene?

Hvorfor flyttet dere tilbake til Ørland?

- Ble tilbakeflyttingen som forventet?
- Hadde du en jobb å flytte tilbake til?
- Noe som hadde forandret seg? Til det bedre/til det verre?

**Felles:**

Hvordan synes du Ørland kommune ivaretar Forsvarsfamiliene?

- Noen forslag til hva som evt kan gjøres bedre?
- Andre offentlige instanser som burde gjøre noe? (Fylke, stat)
- Er du fornøyd med din/familiens situasjon slik den er nå? Hvorfor/hvorfor ikke?

Aktuelt å jobbe eller ta utdanning andre steder?

- Hvorfor/hvorfor ikke?

Hvilken betydning har dagens hurtigbåttilbud for deg og din familie?

- Har utvidelse av hurtigbåttilbudet de siste årene (omvendt pendlerrute) betydd noe?

Hvilken betydning har lokal flyrute t/r Oslo for deg og din familie?

#### Om Forsvaret:

Kjenner du til Forsvarets familieweb?

- Evt hvilke erfaringer har du med denne? Hvor ofte bruker du den (ganger pr mnd)?
- Finner du den informasjonen du søker der?

Kjenner du til hvem som er familiekoordinator ved ØHF?

- Vet du hvordan du kan få kontakt med henne?
- Har du deltatt på noe av de tilbudene som har blitt arrangert?
- Evt hvilken erfaring har du med disse?

Synes du at Forsvaret er en god arbeidsgiver ift å ivareta hele familien?

- Hvorfor/hvorfor ikke?
- Hva synes du kan bli bedre ivaretatt?

Har synet ditt på Forsvaret forandret seg i løpet av den tiden du har vært partner til befalet?

- I hvilken retning?
- Hva har påvirket dette?

Har din partner tjenestegjort i internasjonale operasjoner? Hvor mange ganger?

- Hva synes du om at det ikke lengre er frivillig å dra i internasjonale operasjoner?
- Hva synes du om at det forventes at befal drar i slik tjeneste flere ganger i løpet av karrieren?
- Har dette forandret synet ditt på at din partner er offiser?

Har din partner vurdert å slutte i Forsvaret?

- Har du påvirket ham i noen retning i dette spørsmålet?

#### Avslutning:

Andre ting du føler det er viktig å si noe om i denne sammenhengen?

Oppsummering

#### **Etter at opptakeren er slått av:**

#### Avrundning:

Føler du at du fikk frem det du ønsket?

Hva synes du om å bli intervjuet på denne måten?

## Vedlegg D

### SAMTYKKE - ERKLÆRING

Jeg gir herved mitt samtykke til å gi Lill-Jorunn Talmo anledning til å intervjue meg i tilknytning til hennes mastergradsarbeid. Jeg er kjent med at datamaterialet vil bli anonymisert ved nedskrivning, og at de også vil tilintetgjøres etter at masteroppgaven er ferdig.

Videre er jeg informert om at jeg når som helst kan trekke meg som deltaker, og at all informasjon jeg da har gitt, vil bli slettet.

Jeg er klar over at mastergradsstudenten er bundet av taushetsplikt i arbeidet med masteroppgaven.

Samtykke er gitt av:

Sted: \_\_\_\_\_ Dato: \_\_\_\_\_

Navn: \_\_\_\_\_



## Litteraturliste

Aakvaag, Gunnar C. (2008): *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag.

Aktuell (2008): "Jobber helsa av seg". Artikkel pr 28 jun 2008.

<http://www.frifagbevegelse.no/aktuell/temasider/forsvaret/article3631360.ece> Nedlastet 17 nov 2008.

Albretsen, Carl Severin (2000): "Sønner og fedre". Tidsskrift for Den norske legeforening 2000; 120:3663.

Amundsen, Esben (2006): "Den nye personelldimensjonen i Forsvaret". Foredrag i Oslo Militære Samfunn 20 mars 2006: [http://www.oslomilsamfund.no/oms\\_arkiv/2006/2006-03-20-Amundsen.doc](http://www.oslomilsamfund.no/oms_arkiv/2006/2006-03-20-Amundsen.doc) Nedlastet 17 nov 2008.

Befalets fellesorganisasjon og Norges offisersforbund (2003): *Om ny befalsordning i Forsvaret. Forsvaret skal rekruttere, utvikle og beholde et befalskorps av høy kvalitet*. [http://bfo.no/images/uploads/dokumenter/Ny\\_BO\\_03\\_felles.doc](http://bfo.no/images/uploads/dokumenter/Ny_BO_03_felles.doc) Nedlastet 30 nov 08.

Belli, Robert F, Frank P Staffort og Duane F Alwin (2009): *Calendar and Time Diary Methods in Life Course Research*: Sage.

Belli, Robert F (1998): *The Structure of Autobiographical Memory and the Event History Calendar: Potential Improvements in the Quality of Retrospective Reports in Surveys*. *Memory*, 6, 383-406.

Bengtson, V. L. og Katherine R. Allen (1993): "The Life Course Perspective Applied to Families over Time." In *Sourcebook of Family Theories and Methods: A Contextual Approach*, ed. P. Boss, W. Doherty, R. LaRossa, W. Schumm, and S. Steinmetz. New York: Plenum Press. [http://arctichealth.oulu.fi/suomi/documents/Life-course\\_1.pdf](http://arctichealth.oulu.fi/suomi/documents/Life-course_1.pdf). Nedlastet 19 nov 2008.

Bergersen, Ane (2004): "Kjønn og utdanningsvalg". [http://www.sff-kommune.no/sff/resources.nsf/0/085B9FE5ABF0C053C1256F63003ED5CD/\\$FILE/Ane.ppt](http://www.sff.kommune.no/sff/resources.nsf/0/085B9FE5ABF0C053C1256F63003ED5CD/$FILE/Ane.ppt). Nedlastet 6 april 2009.

Daaleman, Timothy P og Glen H. Elder, Jr, (2007): *Family Medicine and the Life Course Paradigm*. The Journal of the American Board of Family Medicine 20 (1): 85-92 (2007). <http://www.jabfm.org/cgi/content/full/20/1/85> Nedlastet 23 nov 2008.

Denscombe, Martyn (2002): *Ground Rules for Good Research. A 10 point guide for Social Researchers*. Buckingham: Open University Press.

Eide, Ole Kåre (2005): "Når samliv settes på prøve". Forsvarsnett. Forsvarets Mediesenter. <http://www.mil.no/start/article.jhtml?articleID=98923> Nedlastet 17 nov 2008.

Elder, G.H. og M.K. Johnson (2003): The Life Course and Aging: Challenges, Lessons, and New Directions. I: Settersten, R.A. (ed.): *Invitation to the Life Course: Toward New Understandings of Later Life*. Society and Aging series. New York: Baywood Publishing Company.

Elder, Glen H og Lisa A Pellerin (1998): Linking History and Human Lives. I: Giele, Janet Z og Elder, Glen H (eds.): *Methods of Life Course Research. Qualitative and Quantitative Approaches*. London: Sage.

Familiedirektivet (2006): "DIR 2006-01-01 nr 2: *Direktiv for organisering og tiltak for ivaretagelse av familier i Forsvarets militære organisasjon*. FSJ/FST/PØS. [http://www.mil.no/multimedia/archive/00088/Familiedirektiv\\_for\\_88805a.pdf](http://www.mil.no/multimedia/archive/00088/Familiedirektiv_for_88805a.pdf). Nedlastet 17 nov 08.

Forsvarets Mediesenter (2008): Familieweb. [http://www.mil.no/familieweb/start/?;jsessionid=1BHH2QITNPYG5QFIZYGSFEQ?\\_requestid=40193](http://www.mil.no/familieweb/start/?;jsessionid=1BHH2QITNPYG5QFIZYGSFEQ?_requestid=40193) Nedlastet 24 nov 2008.

Finch, Janet (1983). *Married to the Job: Wives' Incorporation in Men's Work*. University of Lancaster. London. Georg Allen & Unwin.

Forsvarets Personellhåndbok (2001): *Del A Forsvarets personellpolitikk. Kap 8 Forsvarets familiepolitikk*. Forsvarets Overkommando. Fellesstaben.

<http://www.ntl.no/NTLBasen/Content/3480/FORSVARETS%20PERSONELL%20HÅ...ND BOK.PDF> Nedlastet 24 nov 2008.

Fosen (2007): *Nye båter og 130 passasjerer i kapasitet både på Trondheim – Vanvikan og i omvendt pendlerrute Trondheim – Brekstad*. <http://www.fosen.no/article.php?id=93>

Nedlastet 23 nov 2008.

Fosna Folket (2009): "Ørland fortsatt i toppsjiktet når det gjelder handel". <http://www.fosna-folket.no/incoming/article1240631.ece?act=readDebate&id=1126811> Nedlastet 21 mai 09.

Fredriksen, Ståle (2005): "Tre typer uflaks".

<http://www.forskning.no/artikler/2005/juni/1119603259.15> Nedlastet 20 mai 09.

Giddens, Anthony (1994): *Intimitetens forandring. Seksualitet, kærlighed og erotik i det moderne samfund*. København: Hans Reitzels Forlag.

Giddens, Anthony (1996): *Modernitet og selvidentitet*. Dansk utgave. København: Hans Reitzels Forlag.

Giele, J. Z. og Glen H. Elder, Jr. (1998): *Methods of Life Course Research: Qualitative and Quantitative Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Hansen, Linda Ingebrigtsen (2004): *Ekteskapelig samspill. En analyse av kvinners mestringsstrategier i samliv med en Forsvarsansatt*. Hovedoppgave i Sosiologi. Institutt for Sosiologi. Det samfunnsvitenskapelige Fakultet: Universitetet i Tromsø.

Harrell, Margaret C, Lim Nelson, Laura Werber Castaneda, Daniela Golinelli (2004): *Working Around the Military. Challenges to Military Spouse Employment and Education*. Santa Monica. California: RAND Corporation.

Haavind, Hanne (2000): *Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning*. Gyldendal Norsk Forlag.

Heen, Hanne & Sigtona Halrynjo (2006): *Samliv i Forsvaret*. Rapport 5/2006. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Hosek, James, Beth Asch, C.Christine Fair, Craig Martin, and Michael Mattock (2002): *Married to the Military; The Employment and Earnings of Military Wives Compared with those of Civilian Wives*. Santa Monica. California. RAND Corporation; MR-1565-OSD.

Hull, Emily L (2007): *Military Service and Marriage: A Review of Research*. National Healthy Marriage Resource Center. Brigham Young University Hub. Washington.

Jacobsen, D.I. og J. Thorsvik (2006): *Hvordan organisasjoner fungerer. Innføring i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.

Jamieson, Lynn (1999): *Intimacy transformed? A critical look at the "pure relationship"*. Sociology, Vol 33, Issue 3: 477- 494.

Kvale, Steinar (1997): *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad-Notum Gyldendal.

MacLean, Alair og Glen H.Elder, Jr (2007): *Military Service in the Life Course*. Annual Reviews. <http://soc.annualreviews.org>

Malterud, Kirsti (2003): *Kvalitative metoder i medisinsk forskning*. Oslo. Universitetsforlaget.

Myklebust, Jon Olav (2000): "Ein klassikar i nyutgåve". Oversettelse og tolkning av Glen H. Elder Jr: *Children of the Great Depression. Social Change in Life Experience*. Boulder: Westview Press, 1999. 443 s.

Myklebust, Jon Olav (2007): *Lange linjer. Livsløpsperspektiv på helse og velferd*. Kapittel 11 i *Meistring og myndiggjering – reform eller retorikk* av Tor-Johan Ekeland og Kåre Heggen. Oslo. Gyldendal Norsk Forlag AS.

Myklebust, Jon Olav (2008): Plansjer fra samling 1: Livsløp, velferd og planlegging.

Nybrodahl, Stein Tore og Hans Olav Håkonsen (1998):– *Innledning verdibasert ledelse (utdrag fra boken "Verdibasert lærende ledelse")*.

[http://home.online.no/~steinny/kap2/innledning\\_verdibasert\\_laerende\\_2.0.htm](http://home.online.no/~steinny/kap2/innledning_verdibasert_laerende_2.0.htm). Nedlastet 25 mai 09.

Offisersbladet nr. 5 august 2008: "Befalsfamilier taper opptil 50 000 kr".

Ophaug, Tor Einar (1993): *Flyplass og lokalsamfunn. Økonomiske og sosiale endringer på Ørlandet 1930-1960*. Hovedoppgave i historie. Universitetet i Trondheim.

Schiøtz, Aina (2003): *Doktoren. Distriktslegens historie 1900-1984*. Oslo. Pax Forlag A/S.

Skatteliste 2007: [http://www.sol.no/jobbskatt/skatt\\_2007/](http://www.sol.no/jobbskatt/skatt_2007/) Nedlastet 30 mar 09

Skog, Ole-Jørgen (2004): *Å forklare sosiale fenomener. En regresjonsbasert tilnærming*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Skrede, Kari. NOU 1999: 13. 2 *Kvinnens levekår, livsløp og helse*. Oslo. Helse- og Omsorgsdepartementet. <http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/NOUer/1999/nou-1999-13/17.html?id=353207>. Nedlastet 17 nov 08.

Stake, Robert E (2005): *Qualitative Case Studies*. I: Denzin, Norman K. og Lincoln, Yvonna S. (eds): *Handbook of Qualitative Research*. London: Sage.

Statistisk sentralbyrå (SSB): "Personer 16 år og over, etter utdanningsnivå og bostedskommune. 2007". <http://www.ssb.no/utniv/tab-2008-08-21-02.html> Nedlastet 20 nov 08.

Statistisk sentralbyrå (SSB): "Kvinnens månedslønn utgjorde i gjennomsnitt 84,3 prosent av menns i 2007". <http://www.ssb.no/likestilling/> Nedlastet 20 nov 08.

Statistisk sentralbyrå (SSB): "Mot maktens tinder? Flest mannlige ledere".

[http://www.ssb.no/ola\\_kari/makt/](http://www.ssb.no/ola_kari/makt/) Nedlastet 20 nov 08.

Statistisk sentralbyrå (SSB): "Eldrebølgen slår lenger inn over Europa enn Norge"

[http://www.ssb.no/vis/magasinet/norge\\_verden/art-2003-04-07-01.html](http://www.ssb.no/vis/magasinet/norge_verden/art-2003-04-07-01.html) Nedlastet 20 mai 09.

Stordal, Tor Eigil, Leif Inge Skagemo (2008): "Diesen vil gjøre det lettere å pendle".

Forsvarets Forum nr 9/2008.

Thagaard, Tove (2003) (2.utgave): *Systematikk og innlevelse - en innføring i kvalitativ metode*. Poland/Bergen: Fagbokforlaget.

Thorsen, Kirsten (1998): *Kjønn, livsløp og alderdom. En studie av livshistorier, selvbilder og modernitet*. Bergen: Fagbokforlaget.

Utdanning (2009): "Rekordsvak kommuneøkonomi".

[http://www.utdanningsnytt.no/templates/udf20\\_\\_\\_\\_\\_20090.aspx](http://www.utdanningsnytt.no/templates/udf20_____20090.aspx) Nedlastet 21 mai 09.

Wiesser, Agnethe (2009): "Aldri for sent å ta utdanning", Adresseavisen 6 apr 09.

Øye, Signe (2006): "Mild kvotering i Forsvaret".

<http://www.dna.no/dna.no/Nyhetsarkiv/Forsvar/Mild-kvotering-i-Forsvaret>. Nedlastet 23 nov 08.

### **Diverse lover:**

Forsvarspersonelloven og lov om yrkesbefal m.m. i Forsvaret.

[http://www.stortinget.no/no/Saker-og-](http://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Odelstinget/2006-2007/inno-200607-008/?!vl=0)

[publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Odelstinget/2006-2007/inno-200607-008/?!vl=0](http://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Odelstinget/2006-2007/inno-200607-008/?!vl=0)

Nedlastet 20 nov 08.

Grunnloven §§ 22 og 97.

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/jd/kampanjer/tolkningsuttalelser/Statsrett/tolkningsuttalelse>

[r-om-grunnloven/-22---Sporsmal-om-tilbakevirkning-i-forb.html?id=455842](#) Nedlastet 5 mai 09.

Tjenestemannsloven. <http://www.lovdatab.no/all/nl-19830304-003.html> Nedlastet 5 mai 09.

Lov om folketrygd. <http://www.lovdatab.no/all/nl-19970228-019.html> Nedlastet 5 mai 09.

Lov om personell i Forsvaret. Ot.prp.nr 95 (2003-2004). Odelstinget. 15.6.2004.

<http://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Vedtak/Beslutninger/Odelstinget/2003-2004/beso-200304-095/> Nedlastet 17 nov 08.

