

Självständigt arbete i krigsvetenskap, 18 hp

<i>Författare</i> Karl-Henrik Dimming		<i>Program</i> OP 07-10
<i>Handledare</i> Lena Pettersson FD		
	<i>Beteckning</i>	
Arbetsklimatet på militärhögskolan Karlberg		
Finns det skillnader i upplevelser/erfarenheter mellan män och kvinnor på officersprogrammet i kullen 07-10 vad gäller härskartekniker?		
<u>Nyckelord:</u> Härskartekniker, heskertekniker, maktutövning, illegitim maktutövning, sexuella trakasserier, Försvarmaktens värdegrund, arbetsklimat,		

Work climate at the military academy of Karlberg

Are there any differences in experiences between men and women when it comes to master suppression techniques?

This study focuses the gendered relations of the Military Academy of Karlberg. More specific the study is investigating the experiences among young women and men cadets of suppression techniques. The purpose of the study is to get more knowledge about the work climate and suppression techniques at the officers' training program 2007/2010. The research questions employed for the study were:

- Do the women and men officer students/cadets have any experiences of master suppression techniques at the officers' training program?
- What kind of master suppression techniques occur at the officer's training program?
- What kind of master suppression techniques do women experience?
- What kind of master suppression techniques do men experience?

The study is a survey and data were retrieved by a questionnaire sent out to the participants. The 30 participants were randomly chosen, out of a population of 120 students/cadets. The result of this study shows that a majority of the participants have experiences from being exposed to suppression techniques. When it comes to suppression techniques, there is a tendency that it targets women more frequently in comparison with men.

Key words: the five master suppressions, sexual harassments, the armed forces fundamental values, work climate.

Innehåll

1. Inledning.4
2. Tidigare forskning och teori.4
 - 2.1 Studie om sexuella trakasserier.5
 - 2.2 Studie om positiv särbehandling av underrepresenterat kön vid antagningen till OP.6
 - 2.3 Berit Ås modell om härskartekniker.6
 - 2.3.1 Osynliggörande.7
 - 2.3.2 Förlöjligande.7
 - 2.3.3 Undanhållande av information.7
 - 2.3.4 Dubbelbestraffning.8
 - 2.3.5 Påförande av skuld och skam.8
 - 2.4 Försvarsmaktens värdegrund.9
3. Syfte och frågeställningar.10
4. Metod.10
 - 4.1.1 Kvantitativa undersökningar.10
 - 4.1.2 Kvalitativa undersökningar.11
 - 4.2 Insamlingsteknik.11
 - 4.2.1 Enkätstudie.11
 - 4.2.2 Urval och representativitet 12
 - 4.2.3 Tolkning av svar.12
 - 4.3 Källkritik.13
 - 4.4 Forskningsetik.13
 - 4.4.1 Informationskravet.13
 - 4.4.2 Samtyckeskravet.14
 - 4.4.3 Konfidentialitetskravet.14
 - 4.4.4 Nyttjandekravet.15
5. Resultat.15
6. Analys/diskussion.32
7. Referenser.38
8. Bilagor.39

1. Inledning

Under de tre år som jag studerat vid Officersprogrammet (OP) 07/10 på Militärhögskolan Karlberg (Mhs K), har jag kommit i kontakt med situationer där trakasserier har förekommit. Under våren 2010 läste jag en vetenskaplig studie som genomförts av Försvarshögskolan (FHS) och som avhandlar sexuella trakasserier inom Försvarsmakten (FM). Denna studie visar att sexuella trakasserier har varit relativt vanligen förekommande under undersökningsperioden, 1999-2005.¹

En annan studie som genomförts vid FHS handlar om positiv särbehandling till antagningen på OP 2007 och också om själva "arbetsklimatet" på OP. Det är de kvinnor som antagits till OP 07-10 som intervjuats för att delge sina erfarenheter av att som kvinna antas till OP med avseende på den mansdominans som utbildningsprogrammet kännetecknas av och också erfarenheterna av åtgärden positiv särbehandling av underrepresenterat kön vid antagningen.²

Det var genom studierna om sexuella trakasserier och intervjustudien kring positiv särbehandling som jag förstod att flera av mina kvinnliga kolleger upplever svårigheter med arbetsklimatet på skolan. Det förekommer enligt intervjupersoner i studien beteenden på Karlberg som ej kan accepteras i den värdegrund som Försvarsmakten står för. Ej heller accepteras detta i samhället då vissa av de rapporterade beteendena strider mot till exempel diskrimineringslagen. Jag har under våren intresserat mig mer för detta område då jag anser att det är viktigt för organisationen FM att arbeta med dåliga och oacceptabla attityder, samt följa sin egen värdegrund. Jag anser att FM behöver ett brett register av människor och det finns ingen plats för trakasserier.

Ett problemområde är att FM är en starkt könssegregerad arbetsplats och att sexuella trakasserier är vanligast förekommande på sådana arbetsplatser där det ena könet är procentuellt överrepresenterat och därmed tar makten att "sätta" kultur och normer på arbetsplatsen.³

De studier som jag tagit del av, återspeglar framför allt populationen kvinnor på OP eller i FM. Mina egna erfarenheter säger att detta inte endast är ett problem för kvinnor, utan också män får kämpa i motvind och känna av trakasserier inom OP. Det intresse som fokuseras i detta uppsatsarbete rör om, och i så fall hur, män och kvinnor har upplevt arbetsklimatet och eventuella trakasserier under sin studietid på OP 07-10 vid Karlbergs militärhögskola. Jag har under utbildningstiden kommit i kontakt med Berit Ås och hennes modell om härskartekniker, denna har intresserat mig mycket och jag ville pröva, genom att genomföra en systematisk studie, om det finns ett samband mellan härskartekniker så som Ås presenterat dem och eventuella trakasserier.

2. Tidigare forskning och teori

Den tidigare forskning som jag utgår från är de vetenskapliga studier om sexuella trakasserier samt om positiv särbehandling av underrepresenterat kön vid antagningen till OP, vilka

¹ Anders W Berggren, Armando X. Estrada & Sophia Ivarsson, "2005 års studie avseende förekomsten av sexuella trakasserier i den svenska Försvarsmakten. En replikering av 1999 och 2002 års undersökningar", sid 3

² Pettersson, Lena, "Positiv särbehandling av underrepresenterat kön vid antagningen till officersprogrammet 2007 - påverkar åtgärden antalet antagna kvinnor och hur uppfattar de antagna kvinnorna åtgärden?"

³ http://www.jamombud.se/docs/konkskapsoversikt_sextrak_rev_jan07.pdf. Sid8

genomförts vid FHS. Jag har också inspirerats av Berit Ås' modell över härskartekniker, även om den inte är vetenskapligt belagd. Härskartekniksmodellen presenteras i detta avsnitt om tidigare forskning, men jag är väl medveten om att den är av mer populärvetenskaplig karaktär – den är dock viktig att presentera eftersom den utgör, tillsammans med den tidigare forskningen om sexuella trakasserier och positiv särbehandling av underrepresenterat kön, det teoretiska ramverket och utgångspunkterna för innevarande studie. I analys- och diskussionsavsnittet kopplar jag resultaten av innevarande studie till den värdegrund som Försvarmakten omfattar, därför presenterar jag också nedan vad den så kallade värdegrunden innebär i termer av vilka förväntningar och krav som Försvarmakten har på sina anställda.

2.1 Studie om sexuella trakasserier

På uppdrag av FM bedriver FHS sedan 1999 en studie om förekomsten av sexuella trakasserier inom FM. Denna studie har gjorts vart tredje år, 1999, 2002 och 2005. FM hade önskemål om att studien skulle kunna jämföras med andra organisationer i Sverige och också mot andra länders försvarsmakter. För att möta de krav som ställts på studien så arbetades det fram en enkät bestående av två delar, varav en del togs fram i samverkan med SCB då de har till uppgift att producera statistik, bland annat om det svenska samhället och arbetslivet. Den andra delen av enkäten togs fram i samverkan med University of Texas El Paso (UTEP) som hade tillgång till underlag från tidigare forskning samt kunskap om sexuella trakasserier som används av den Amerikanska försvarsmakten. Studien innefattar kvinnor som arbetar eller studerar som officerare/kadetter, civilanställda och värnpliktiga. Enkäten riktades mot samtliga officerare/kadetter och värnpliktiga i de svenska studierna om sexuella trakasserier, men då den civila populationen var stor så gjordes för den ett urval. Enligt studien finns det inget skäl till att detta skulle missgynna resultatet på något sätt.⁴

Studien från 1999 visar att 59 % av de kvinnliga officerarna/ kadetterna har upplevt någon form av sexuella trakasserier. 2002 uppgav 47 % av de kvinnliga officerarna/kadetterna att de blivit utsatta för sexuella trakasserier. 2005 har antalet sexuella trakasserier fortsatt att sjunka i FM, det var då 35,9 % av de kvinnliga officerarna/kadetterna som rapporterade att de varit utsatta för sexuella trakasserier. Detta är en positiv utveckling för FM. Men enkäten visar även på ett minskat förtroende för organisationen och att officersutbildningen kan utvecklas betydligt, för att öka kunskapen om, och innebörden av, sexuella trakasserier.

En diskussion som är vanlig och återkommande i undersökningar om sexuella trakasserier är att upplevelserna är subjektiva. Med det menas med att en handling kan uppfattas som könskränkande av en människa, men inte av en annan."Bakom denna typ av utsagor ligger ofta en ovilja att acceptera de resultat som presenteras"⁵ Perspektivet tar sin utgångspunkt just i människors subjektiva upplevelser av sexuella trakasserier, genom att respondenterna i studien själva avgör vad som är ovälkommet beteende och vad som inte är ovälkommet.⁶

⁴ Anders W Berggren, Armando X. Estrada & Sophia Ivarsson. "2005 års studie avseende förekomsten av sexuella trakasserier i den svenska Försvarmakten. En replikering av 1999 och 2002 års undersökningar." Sid3

⁵ ibid.

⁶ ibid.

2.2 Studie om positiv särbehandling av underrepresenterat kön vid antagningen till OP

2007 blev FHS ansvarig för antagningen till officersprogrammet. 2007 genomfördes också en enkät- och intervjustudie med dem som varit inblandade i rekryteringen. Studien omfattar FHS antagningsnämnd NADA (Nämnden för antagnings-, disciplin- och avskiljningsärenden) och Försvarmaktens rekryteringscentrum (RekryC)⁷

Studien om positiv särbehandling av underrepresenterat kön är en kvalitativ intervjustudie som gjordes av programmet för genusstudier/ Institutionen för ledarskap och management (ILM) 2008 på FHS. Studien innefattar intervjuer av samtliga kvinnor som blev antagna till officersutbildningen 2007, OP 07/10. Syftet med studien är att få fördjupad kunskap sett från ett genusperspektiv om antagningen till officersprogrammet OP 07/10.⁸

Resultatet från dessa studier visar att rekryteringen inte påverkats i så stor omfattning av åtgärden positiv särbehandling av underrepresenterat kön som man trodde, däremot så kanske organisationen FM har blivit påverkad i större utsträckning, då positiv särbehandling fått mycket plats i diskussioner bland de studerande på OP. Förslag till vidare åtgärd är att studera hur kvinnor som antas till OP upplever sin tid i FM innan anställning. Från intervjuerna med de kvinnliga kadetterna framkommer att flera har erfarenheter av att miljön på officersprogrammet inte lever upp till den värdegrund som ska genomsyra utbildningen på Karlberg och Försvarmakten i sin helhet – det handlar till exempel om antastande och inslag av trakasserier.

2.3 Berit Ås' modell över härskartekniker

Berit Ås har byggt en modell om härskartekniker utifrån sina erfarenheter från norsk politik under 1970 talet. Modellen grundar sig på hur Ås, under denna tid i sitt liv, har upplevt mäns förtryck mot kvinnor. Det som är användbart i modellen är indelningen och beskrivningarna av de tekniker som används för att förminska, och skaffa sig makt över, någon annan.

Berit Ås föddes i 1928 i Norge⁹. Hon är professor i socialpsykolog och har utnämnts till hedersdoktor vid följande universitet: Universitetet i Köpenhamn, Halifax i Canada och vid Uppsala Universitet. Hennes politiska karriär har varit lång och gedigen, 1961 startade hon den norska avdelningen av Women's International Strike for Peace, mellan 1967-75 var hon ledamot av kommunstyrelsen i Asker, och dess vice ordförande mellan 1971-75. 1972 ledde Ås kvinnoaktionen mot norskt medlemskap i ECC. 1973 satt Ås som stortingsrepresentant och när Socialistiskt Vensterparti bildades 1975 blev Ås partiets första ledare.¹⁰ 1976-79 var Ås partiets vice ordförande.¹¹ Ås har varit aktiv sedan 1983-2004 som styrelseledamot i stiftelsen Kvinneuniversitetet beläget i Løten, Hedmark och Steigen, Nordland.¹²

De fem härskarteknikerna i Ås modell är följande:

⁷ Ivarsson, Sophia & Mia Heikkilä (2007) "Positiv särbehandling i Försvarmakten. En utvärdering av antagningarna till officersprogrammen YOP 2006 och OP 2007"

⁸ Pettersson, Lena, "Positiv särbehandling av underrepresenterat kön vid antagningen till officersprogrammet 2007 - påverkar åtgärden antalet antagna kvinnor och hur uppfattar de antagna kvinnorna åtgärden?"

⁹ <http://www.ne.se/berit-ås>

¹⁰ <http://kilden.forskningsradet.no/c16881/artikkel/vis.html?tid=35132>

¹¹ 2010-06-07 Nationalencyklopedin • Kort

¹² <http://kilden.forskningsradet.no/c16881/artikkel/vis.html?tid=35132>

- Osynliggörande
- Förlöjligande
- Undanhållande av information
- Dubbelbestraffning
- Påförande av skuld och skam.

Teknikernas innebörder förklaras närmare för att skapa en större förståelse för idén om härskartekniker samt konkretisera beteenden som är förknippade med varje härskarteknik.

2.3.1 Osynliggörande

Detta är en teknik som låter något annat än det som borde få fokus få just det. Det kan handla om att negligera den som har ordet genom att t.ex. läsa tidning eller börja prata med någon annan som om den som har ordet inte skulle finnas i rummet. Tekniken kan användas och är ganska vanlig i samtal mellan flera personer, där den som blir osynligjord inte blir inbjuden i samtalet, varken rent språkligt eller med ögonkontakt från den som för tillfället pratar. Kroppsspråk såsom ögonkontakt kan utgöra en betydande del av ett samtal så att utesluta någon med kroppsspråket ur ett samtal kan vara en effektiv metod som medför att man slipper en obekväm verbal dialog.¹³ Ett exempel på osynliggörande är under ett samtal i en mindre grupp människor, där den som har ordet och fördelar ordet endast kominucerar till en eller två andra i rummet, och inbjuder inte inbjuder en viss person att delta. Berit Ås beskriver osynliggörandet i ett möte som hon deltog i, att när det var hennes tur att tala så tog mannen som satt på hennes högra sida upp en tidning och började läsa den. Han fortsatte att läsa den och sedan så ställde han sig upp och slog sig för byxfickorna, för att kontrollera om han hade växel som han kunde köpa läsk för. Han gick sedan från bordet och köpte sin läsk, klirrade med glaset och kom och satte sig igen. Allt detta medan Berit Ås fortfarande håller sitt framförande.¹⁴

2.3.2 Förlöjligande

Tekniken inriktar sig på att driva med den utsattes tillkortakommanden, person, avvikelser, vilket i en grupp anses som positivt eftersom man får uppmärksamhet, men för den som blir förlöjligad är det inte så roligt. En situation där Berit Ås utsattes för förlöjligandets teknik var när Norsk radio gjorde en sång som handlade om Berit Ås som vid samma period var partiledare. Andemeningen i texten handlade om att, om bara Berit Ås visar bröstvårtorna så kommer nog det att gå bra i galluppen. På norska rimmar ordet för bröstvårtor med gallupp så texten får mer flyt och blir mer sammanhängande. Några av Berits Ås partikamrater tyckte att det var ju bra för de blev ju sedda i media, men Berit Ås kände sig istället avklädd och illa till mods av denna revysång.¹⁵

2.3.3 Undanhållande av information

Att avgränsa någon från att kunna vara med och påverka genom att inte berätta för dem vad som händer eller vad som ska komma att hända utgör den teknik som benämns ”undanhållande av information”. Här finns det många situationer som man får se upp med, till exempel om man fortsätter att prata jobb på korpfbollsträningen, i tennisklubben eller vid

¹³ Elaine Bergqvist, Härskarteknik. Sid 8

¹⁴ Nätverket Officer/Anställd Kvinna, cd-rom skiva, Genus och makt, Filmer, Härskartekniker 22 min.

¹⁵ Nätverket Officer/Anställd Kvinna, cd-rom skiva, Genus och makt, Filmer, Härskartekniker 22 min.

sociala tillställningar där alla inte är representerade så kan det upplevas som ett uteslutande och undanhållande för dem som inte deltar.¹⁶

2.3.4 Dubbelbestraffning

Denna teknik har Berit Ås hämtat från den amerikanske sociologen Robert Merton, som kallat den ”damn if you do and damn if you don’t”. Det kan innebära att hur du än gör så kommer du att bli bestraffad på något sätt. Till exempel om chefen kommer in till dig på eftermiddagen och vill att du ska göra klart en sak till honom/henne, du bestämmer dig för att göra det men när du kommer hem sent till middagen så möts du av en besviken familj. Ett annat exempel på dubbelbestraffning är om chefen ber dig att under din semester hämta en sak för företagets räkning, då du ändå är i Danmark. I dessa situationer så är det viktigt att skilja på ärenden som utnyttjar dig eller ärenden som faktiskt är relevanta för dina arbetsuppgifter, är de inte relevanta så bör man ifrågasätta dem och deras relevans för arbetsuppgifterna. Just för att de kan komma att påverka fler personer än mig, som i exemplet ovan med familjen.¹⁷

2.3.5 Påförande av skuld och skam

Denna teknik är enligt Berit Ås starkt kopplad mot kvinnor då hon har sett att det främst är kvinnor som accepterar fel och orätter som görs mot dem. Män har enligt henne ett annat sätt att bemöta orättvisor på, de har en större benägenhet att ifrågasätta än kvinnor. Denna teknik är inte lika tydlig som de andra teknikerna, och svårare att ge exempel på. Denna femte teknik handlar mer om vilka de känslomässiga effekterna är på en människa som exempelvis utsatts för förminskning. Ett sätt att tysta och förtrycka en person genom att påföra skuld och skam kan vara att påpeka brister. Ås ger exempel på när någon säger till en annan att, ”borde du inte vara hemma hos dina barn nu”. Genom att en person påförs skuld och skam på detta sätt blir ofta resultatet att han/hon upplever sig förminskad och dessutom blir mindre ansedd att lyssna till i grupsituationer.¹⁸

Tillsammans med den tidigare studien från 2005, sexuella trakasserier och studien positiv särbehandling 2008 så kan det utläsas att många kvinnor upplever oförätter på sin anställningsplats. MHS K är inget undantag, utan trakasserier förekommer även på militärhögskolan som är FM:s lärosäte och skolningsplats för de nya officerare som skall arbeta i FM. Studien från 2005 berättar att det förekommer diskriminering och trakasserier mot människor, särskilt mot kvinnor. Det är intressant för innevarande studie att jämföra och ta del av dessa resultat för att styrka att trakasserier faktiskt förekommer i FM. Studien som avhandlar positiv särbehandling från 2008 visar på att det förekommer beteenden inom officersprogrammet som utgör trakasserier. Den visar även på ett behov av att få berätta, då berättelser framkommer utanför den egentliga huvudsakliga forskningsfrågan om positiv särbehandling. Dessa berättelser vittnar om att det kan förekomma härskartekniker på MHS K vilket motiverar denna enkätstudie med fokus på just härskartekniker och om det finns könsskillnader i erfarenhet och upplevelse av sådana. Innan syftet och frågeställningarna presenteras följer avsnittet om hur Försvarmakten ser på bland annat trakasserier, grundläggande värden och människosyn – allt detta och mer uttrycks i den av Försvarmakten fastställda ”värdegrunden”.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid.

2.4 Försvarsmaktens värdegrund

Försvarsmaktens värdegrund beskriver och förklarar hur de anställda ska se på sin omgivning och hur de anställda ska agera för att lyckas med sina uppgifter. Det som lyfts fram i det inledande stycket, beskriver hur viktigt det är med en genomtänkt värdegrund för uppdragets framgång.

”För att möta vår verksamhets olika utmaningar måste vi arbeta nära varandra. Vi måste ha förtroende för varandra och för vad vi gör. Särskilt tydligt är det vid insatser där vår framgång och våra liv påverkas av var och ens handlande. Att du är övad och tränad i din profession, till exempel i stridens grunder, räcker inte. Uppdragets framgång förutsätter att du uppträder enligt vår värdegrund.”¹⁹

Det poängteras att det inte är endast med militära kunskaper som uppgiften löses utan också att värdegrunden påverkar framgången, till exempel genom uppträdande gentemot lokala traditioner, seder, högtider och religion.

”Överensstämmelse mellan Försvarsmaktens värdegrund och vad vi ger uttryck för i tal, skrift och agerande är viktigt för effektivitet och trovärdighet. Värdegrunden ska, som stöd för vårt dagliga agerande, omsättas i anpassade etiska riktlinjer, handlingsregler och uppförandekoder (’Code of conduct’) som tar hänsyn till det specifika uppdraget och lokala kulturella förhållanden.”²⁰

Nästa stycke i texten i Fm:s värdegrund behandlar grundläggande värden och människosyn. FM är väldigt tydlig på hur man som anställd ska värdera andra människor och eventuella olikheter.

”Försvarsmaktens värdegrund slår vakt om alla människors lika värde, rättvisa och jämlikhet och främjar de demokratiska principerna samt de mänskliga rättigheterna. Alla, oavsett anställningsform, kön, ålder, etniskt ursprung, religiös övertygelse, sexuell läggning, politisk åskådning eller funktionshinder ska respekteras och behandlas likvärdigt. Ingen ska behandlas kränkande.”²¹

Fortsatt beskriver värdegrunden hur anställda bör behandla varandra i och utanför arbetet. Fm:s anställda hjälper, inspirerar och stöttar varandra och andra. Fm:s anställda är lojala gentemot varandra, arbetet och uppgiften. Arbetet präglas av beslutsamhet, initiativtagande och säkerhetsmedvetenhet.

”Vår profession och värdegrund präglas av viljan att stödja och hjälpa, både varandra och andra. Vi är lojala både mot varandra och uppdraget. Vårt handlande präglas av att vi tar initiativ, är beslutsamma, har ett högt säkerhetsmedvetande och beaktar riskerna i vår verksamhet. Detta ska ske med personlig hänsyn till varandra, omgivning och miljö.

Var och en har en del i och ett ansvar för resultatet. Vi är alla öppna och delaktiga i ett samarbete som inspirerar till framgång. Vi är lagspelare som värnar om ett gott samarbete såväl internt som externt.”²²

¹⁹<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Om-Forsvarsmakten/uppdrag/Forsvarsmaktens-vardegrund/>

²⁰ Ibid.

²¹ <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Om-Forsvarsmakten/uppdrag/Forsvarsmaktens-vardegrund/>.

²² Ibid.

Värdegrunden beskrivs som en hjälpande hand i situationer där de anställda inte är vana eller vet hur man ska agera till hundra procent, då kan en försvarsanställd 'luta sig tillbaka' på värdegrunden och låta den vara vägledande i en okänd situation, till exempel vid utlandstjänst.

FM accepterar inte att man avviker från dess värdegrund, utan man bör ansluta sig till dess värderingar om man inte redan gjort detta.

”Det är ett krav att var och en reflekterar över och gör Försvarsmaktens värdegrund till sin egen.”²³”

Sammantaget innebär Försvarsmaktens värdegrund att trakasserier och mobbning är oacceptabelt i organisationen och det är tydligt uttalat att detta gäller oavsett till exempel kön, ålder, etniskt ursprung, religiös övertygelse och sexuell läggning. Alla ska behandlas med respekt och likvärdighet.

3. Syfte och frågeställningar

Syftet med den här studien är att få fördjupad kunskap om arbetsklimatet och eventuella trakasserier på Officersprogrammet. De mer specificerade frågeställningarna rör om härskartekniker används på officersprogrammet, och i så fall vilka. Frågorna kan uttryckas enligt nedanstående:

Förekommer härskartekniker på OP?

Vilka härskartekniker förekommer på OP?

Vilka härskartekniker har kvinnorna på OP erfarenhet av?

Vilka härskartekniker har männen på OP erfarenhet av?

För att besvara dessa frågeställningar genomförs en enkätstudie riktad till samtliga kvinnor på OP 07-10 samt till ett slumpmässigt urval av män från OP 07-10. Jag redogör i nästa stycke mer grundligt för den valda metoden och urvalet.

4. Metod

4.1.1 Kvantitativa undersökningar

Den kvantitativa metoden inriktar sig på att vara så ren och fri från tolkningar som möjligt. Den strävar mot objektiva och intersubjektiva beskrivningar. Vidare strävar den efter att mäta resultat, där variabler är intressanta för att kunna jämföras med andra variabler²⁴. Om studien ska behandla mätningar inom något område som är generellt och inte direkt mätbart så operationaliseras frågorna, till exempel om vi vill mäta motivation på en arbetsplats. Frågan kan inte vara, är du motiverad på din arbetsplats? Den frågan kommer att besvaras med icke mätbara resultat, man väljer istället att operationalisera frågan, det vill säga konkretisera den. Frågan kan då framställas på följande sätt för att få fram mätbara resultat: Har du känt dig

²³ Ibid.

²⁴ Peter & Britt-Marie Sohlberg, Kunskapens former. Sid 86

motiverad på arbetet under denna vecka? Och i så fall vart på skalan känner du igen din grad av motivation? Nu kommer resultatet att bli möjligt att mäta på ett sätt som gör att informationen kan behandlas på ett kvantitativt sätt.²⁵

4.1.2 Kvalitativa undersökningar

Kvalitativa undersökningar associeras ofta med mjukare metoder där resultatet inte nödvändigtvis kan mätas med kvantitativa mått²⁶. Bakgrundsinformation såsom ålder, kön, etnicitet etcetera förekommer som inledande beskrivningar och underlättar förståelsen i analysen.²⁷ Med kvalitativ forskning eftersträvar forskaren att se den studerade personens perspektiv. Att försöka förstå den studerade personen ställer krav på att forskaren kan känna empati för den studerade, men inte att förväxla med sympati och att uppenbarligen ta parti i frågan.²⁸

4.2 Insamlingsteknik

Denna studie faller inom ramen i huvudsak för den kvantitativa metoden. Valet att genomföra undersökningen med hjälp av enkätteknik motiveras framför allt av de tidsramar som finns för studiens genomförande eftersom de är direkt avgörande för hur mycket data som kan bearbetas. Några få intervjuer hade varit möjligt att genomföra, men då relativt ny forskning innehållande kvalitativa data med fokus på kvinnor på officersprogrammet²⁹, finns redan en del kunskap att tillgå. Genom valet av enkätteknik medger studien fler deltagare än vid till exempel val av intervjumetodik, vilket är en fördel ur representativitetssynpunkt, vilket diskuteras mer i avsnittet om urval nedan. Resultaten av enkäten kommer att presenteras i till exempel diagram, och på skalor i vilken grad någonting har upplevts. Men enkäten kommer även att tangera den kvalitativa metoden, då den i vissa frågor tillåter respondenten att beskriva sina upplevelser inom ett visst frågeområde. Detta har möjliggjorts genom att enkäten inte endast består av fasta svarsalternativ utan också av öppna, där respondenterna med egna ord har möjlighet att fritt beskriva en erfarenhet, situation etc. Genom detta upplägg ges sannolikt en mer fullständig bild av frågeställningarna.³⁰

4.2.1 Enkätstudie

Enkätstudien är billigare och betydligt mindre tidskrävande än till exempel en intervjustudie. Men en enkätstudie kommer också, som nyss nämnts, att kunna nå ut till fler respondenter och underlätta statistisk behandling, såsom diagram och tabeller.³¹

Enkäten är utformad med mestadels slutna frågor, men också öppna svarsalternativ för att ge informanten möjlighet att fördjupa sina beskrivningar av frågor som grundar sig i personliga (och ibland svåra) erfarenheter och upplevelser. Enkäten distribueras via ett enkätprogram som FHS använder sig av, det så kallade "LUVIT e-Val 4.0 programmet". Programmet är internetbaserat och riktar sig i den här studien till slumpmässigt utvalda respondenter via

²⁵ Ibid sid, 86

²⁶ Rolf Ejvegård, Vetenskaplig metod. Sid 37

²⁷ Peter & Britt-Marie Sohlberg, Kunskapsformer. Sid 88

²⁸ Alan Bryman. Kvantitet och kvalitet. Sid 77

²⁹ Pettersson, Lena (2008) "Positiv särbehandling av underrepresenterat kön vid antagningen till officersprogrammet 2007 - påverkar åtgärden antagna kvinnor och hur uppfattar de antagna kvinnorna åtgärden?"

³⁰ Alan Bryman. Kvantitet och kvalitet. Sid 164

³¹ Rolf Ejvegård, Vetenskaplig metod. Sid 62

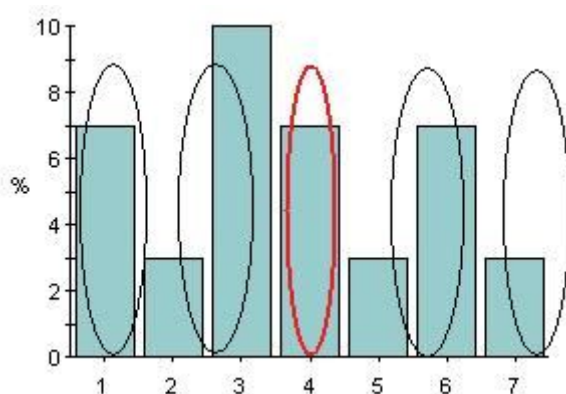
deras skolmail- adresser. Ett brev medföljer enkäten, med information om bakgrunden till studien och etiska aspekter.³²

4.2.2 Urval och representativitet

De respondenter som blivit utvalda att svara på enkäten ingår i kullen officersstudenter 07/10. Samtliga 15 kvinnor på programmet har blivit utvalda, därmed utgör den delen av studien en totalpopulationsstudie och de svar som återges från kvinnorna ger därmed möjlighet att tala om hur det ena eller andra faktiskt förhåller sig vad gäller gruppen kvinnor. Detta får anses som en styrka för resultaten avseende kvinnorna. Kvinnorna har tidigare deltagit i forskning som gjorts av FHS och är intressanta för min studie då de har förmedlat erfarenheter som kan kopplas till härskartekniker vid MHS K. För att det ska vara möjligt att svara på frågeställningarna om det föreligger skillnader i upplevelser/erfarenheter mellan män och kvinnor vad gäller härskartekniker, görs ett urval från populationen män. Detta urval görs med hjälp av handledare från FHS som genomför en objektiv och slumpmässig urvalsprocess. Antalet män från kursen är liten, men det slumpmässiga urvalet medger att representativitet för gruppen i sin helhet uppnås. Det totala antalet kvinnor som tas ut till studien är 15 kvinnor (totalpopulationen kvinnor vid OP 07-10) samt ett slumpmässigt urval av 15 män, totalt 30 personer från kullen OP 07/10. Enkäten besvarades efter 2 veckor av 29 av de 30 respondenterna. En ny slumpmässigt utvald man tillfrågades att göra enkäten. Efter 3 veckor hade samtliga 30 tillfrågade svarat på enkäten, svarsfrekvensen på denna enkät uppgår därmed till 100 %.

4.2.3 Tolkning av svar

I resultatredovisningen visas först frågan, därefter följer tabeller eller diagram som med procent eller antal visar hur respondenterna har svarat. På flertalet följdfrågor har informanten ombetts att på en sjugradig skala beskriva i vilken grad en händelse eller liknande erfarits. På samtliga av dessa diagram så står 1 för "lite" och 7 står för "mycket".



Stapeln 1 markerad på bilden tolkas i analysen som "inte alls", till exempel "inte alls nöjd". Staplarna 2-3 på bilden tolkas som "mindre" nöjd. Stapeln 5-6 tolkas som "nöjd" och stapeln 7 som "mycket" nöjd. Stapel 4 utgör en mittposition som kan tolkas som "varken eller". Men ett varningens finger kan också höjas vad gäller stapel 4, på bilden rödmarkerad. Denna stapel kan användas av respondenterna som ett uttryck för en osäkerhet kring frågan.

³² Bilaga 1: Följebrev till enkätstudien "Arbetsklimatet på MHS Karlberg"

”Attitydskalor skall alltid ha udda antal steg. Det finns tendens att centralisera svaren. Det är vanligen ett tecken på osäkerhet. Vid uträkningen kan man därför bortse från mittsvaren.”³³

I analysen kommer denna tendens att tas i beaktande och omnämnas om den effektueras.

4.3 Källkritik

De vetenskapliga teorier som används i uppsatsen är just vetenskapligt prövade och etablerade i forskarsamhället. I insamlingsfasen av arbetet förhåller jag mig neutral vad gäller frågor och återgivning som är kopplade till genus, på så sätt att de i den fasen inte värderas, vinklas eller tolkas. Det är först i analys- och diskussionsavsnittet som värdering och tolkning uttrycks.

De populärvetenskapliga fakta som återfinns i arbetet består till stor del av Berit Ås modell över härskartekniker, denna har hon under 1970-talet arbetat fram och bygger på hennes egna erfarenheter av ett mansförtryck gentemot kvinnor. Med insikt i att modellen inte är vetenskaplig beprövad används den i innevarande studie som ett stöd för hur man kan kategorisera och exemplifiera olika maktutövningar/förtryck.

4.4 Forskningsetik

Forskningsetiken är viktig och ska förmedla en trygghet hos de utvalda respondenterna så att de känner att det är tryggt att beskriva sina upplevelser när de väljer att ingå i denna studie. Som undersökningsledare förhåller jag mig så att jag aldrig utsätter mina respondenter för psykiskt eller fysiskt lidande, ej heller förödmjukelse eller kränkande behandling, detta i enlighet med individskyddskravet.³⁴ Att hänsyn tagits till de etiska aspekter som gäller för forskning är viktigt för att studien i sin helhet skall anses som korrekt och riktigt genomförd. De fyra huvudkraven som ställs på forskningen är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Alla de fyra kraven kommer att närmare förklaras nedan.³⁵

4.4.1 Informationskravet

Informationskravet innebär att:

”Forskaren skall informera uppgiftslämnare och undersökningsdeltagare om deras uppgift i projektet och vilka villkor som gäller för deras deltagande. De skall därvid upplysas om att deltagandet är frivilligt och om att de har rätt att avbryta sin medverkan. Informationen skall omfatta alla de inslag i den aktuella undersökningen som rimligen kan tänkas påverka deras villighet att delta.”³⁶

I den inledande informationen kommer författaren att informera de deltagare i studien om projektansvariges namn, institutionsanknytning, syftet med undersökningen samt beskrivning av hur undersökningen går till i stora drag. Frivilligheten kommer att förmedlas till deltagarna och speciellt belysa att de när som helst under undersökningen kan välja att lämna den och att det insamlade materialet som kan härledas till dem inte nyttjas i något annat sammanhang än i

³³ Rolf Ejvegård, Vetenskaplig metod. Sid 58

³⁴ <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>. Forskningsetiska principer sid, 5

³⁵ Ibid. sid, 6

³⁶ Ibid. sid, 7

detta projekt/för denna uppsats. Information om hur forskningsresultaten offentliggörs delges deltagarna skriftligen i ett brev som adresseras tillsammans med enkäten. För att motivera till deltagande förmedlas även de vinster som kan förväntas med ny forskning, samt de risker som medföljer ett eventuellt deltagande i fråga om skada eller obehag.³⁷

4.4.2 Samtyckeskravet

Samtyckeskravet innebär att:

”Forskaren skall inhämta uppgiftsinlämnarens och undersökningsdeltagares samtycke. I vissa fall bör samtycke dessutom inhämtas från förälder/vårdnadshavare (t.ex. om de undersökta är under 15 år och undersökningen är av etiskt känslig karaktär).”³⁸

Brevet som bifogas med enkäten uppfyller de krav som samtyckeskravet påbjuder. Därför anses samtycke uppnått när enkäten returneras ifylld av respektive respondent.

Vidare kräver samtycke att:

”De som medverkar i en undersökning skall ha rätt att självständigt bestämma om, hur länge och på vilka villkor de skall delta. De skall kunna avbryta sin medverkan utan att detta medför negativa följder för dem.”³⁹

Detta anses vara uppfyllt genom att den medverkande läst igenom följebrevet till enkäten.

”I sitt beslut att delta eller avbryta sin medverkan får inte undersökningsdeltagarna utsättas för otillbörlig påtryckning eller påverkan. Beroendeförhållanden bör inte heller föreligga mellan forskaren och tilltänkta undersökningsdeltagare eller uppgiftsinlämnare.”⁴⁰

Det är fullständigt självklart att sådan otillbörlig påverkan inte utövas och i följebrevet anges att den medverkande kan avsluta sitt deltagande när helst den önskar. För övrigt så förekommer inte ett beroende förhållande mellan mig och de medverkande. Detta medför möjlighet till kodning av enkäter så uppföljning och utvärdering om vem som inte svarat kan göras. Men så fort en påminnelse är skickad och bedömningen att det inte kommer att inkomma fler besvarade enkäter kommer alla kodningar att neutraliseras så att en icke-spårbarhet infinner sig för författaren.

4.4.3 Konfidentialitetskravet

Konfidentialitetskravet innebär att:

”All personal i forskningsprojekt som omfattar användning av etiskt känsliga uppgifter om enskilda, identifierbara personer bör underteckna en förbindelse om tystnadsplikt beträffande sådana uppgifter.”⁴¹

Det innebär också att:

³⁷ Ibid. Sid, 7

³⁸ Ibid. sid, 9

³⁹ <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>. Forskningsetiska principer sid, 10

⁴⁰ Ibid. Sid, 10

⁴¹ Ibid. sid, 12

”Alla uppgifter om identifierbara personer skall antecknas, lagras och avrapporteras på ett sådant sätt att enskilda människor ej kan identifieras av utomstående. I synnerhet gäller detta uppgifter som kan uppfattas vara etiskt känsliga. Detta innebär att det skall vara praktiskt omöjligt för utomstående att komma åt uppgifterna.”⁴²

Informationen om de medverkande återfinns inte på papper, efter att urvalet genomförts och de medverkandes namn återfinns inte heller i någon rapport. Därmed är det omöjligt för en person utanför studien att identifiera någon av de medverkande.

4.4.4 Nyttjandekravet

Insamlade enkätdata används uteslutande för detta uppsatsarbete och *”inte användas eller utlånas för kommersiellt bruk eller andra icke-vetenskapliga syften”*.⁴³ Inte heller används *”insamlade personuppgifter för forskningsändamål för beslut eller åtgärder som direkt påverkar den enskilde (vård, tvångsintag etc) utom efter särskilt medgivande av den berörda”*.⁴⁴

Nyttjandekravet kommer att tillgodoses under projektet.

5. Resultat

I följande text presenteras det insamlade underlaget för denna studie, inledningen på enkäten finns med i början på texten, detta för att ge en tydlig bild av hur enkäten var utformad då respondenterna arbetade med den. Eftersom enkäten, med såväl frågor som svar, redovisas i sin helhet i detta resultatavsnitt, bifogas den inte som bilaga.

Arbetsklimatet på MHS Karlberg

Totalt antal svar 30

Hej och välkommen till enkätstudien om arbetsklimatet på MHS Karlberg!

Om du inte har läst följebrevet som kom med mailet så rekommenderar jag att du gör så innan du påbörjar enkäten. Följebrevet innehåller viktig information bland annat om projektets etiska aspekter och det är viktigt att du är införstådd med dessa innan du börjar.

Frågorna som består av fler svarsalternativ kan man besvara med ett eller flera kryss.

Om du vill förtydliga något eller lägga till – använd "övrigt"-rutan.

Stort tack för att du valt att besvara enkäten, låt oss börja!

⁴² Ibid. sid, 12

⁴³ Ibid. sid, 14

⁴⁴ Ibid. sid, 14

1 Fyll i vilket kön du tillhör

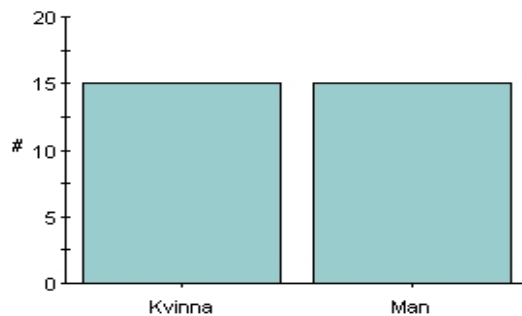


Diagram 1: Antal deltagande i enkätstudien, uppdelat på kvinnor och män, n=30

15 kvinnor och 15 män

2 Vilket år är du född?

— 1983 — 1986 — 1985
 — 1985 — 1987 — 1985
 — 1987 — 1987 — 1985
 — 1983 — 1986 — 1985
 — 1981 — 1985 — 1985
 — 1981 — 1984 — 1984
 — 1987 — 1982 — 1974
 — 1983 — 1981 — 1979
 — 1984 — 1985 — 1986
 — 1986 — 1985 — 1984

Födda

1974= 1 = 0,33%
 1979= 1= 0.33%
 1981= 3 = 10%
 1982= 1 = 0.33%
 1983= 3 = 10%
 1984= 4 = 13,3%
 1985= 9 = 30%
 1986= 4= 13,3%
 1987= 4 = 13,3%

De frågor som nu följer är relaterade till arbetsklimatet, detta är frågor som kan kräva lite eftertanke, låt det ta sin tid.

4 Är du nöjd med utbildningen på MHS Karlberg?

Ja.	80%
Nej.	13.3%
Vet ej.	6,7%
Summa	100%

Tabell A: Andel respondenter som är nöjda respektive icke nöjda med utbildningen på MHSK, n=30

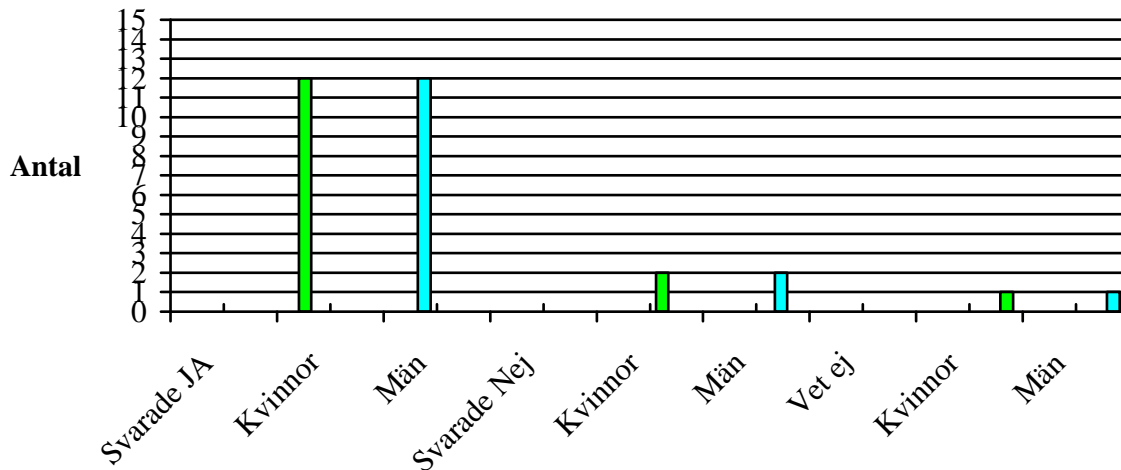


Diagram 1: Antal kvinnor och män som är nöjda respektive icke nöjda med utbildningen på MHSK, n=30

Övrigt: 8 har kommenterat frågan

— Är relativt nöjd dock anser jag att mycket har legat på fel nivå med tanke på vilken nivå man skall gå in på i ev insats org. Hade gärna sett ett större fokus på de lägre nivåerna plut och komp.

— Väldigt blandat. Vissa moment är jag väldigt nöjd med eller nöjd med, medan vissa moment eller delar av utbildningen har känts riktigt dåliga.

— Någorlunda nöjd, det var inte riktigt vad jag hade tänkt mig. Ur ett krigsvetenskapligt perspektiv har det inte varit bra, eftersom vi endast har utbildats inom mekbat09.

— Jag känner osäkerhet över vad jag kan bidra med på det förband jag anställs på. Det finns glapp i utbildningen. en fråga jag ställer mig är om fokus lagts på rätt saker

— Stora delar av programmet är bra. Dock kan vissa moment förbättras: *Mer tid avsatt för egenstudier. *Lärares kompetens kan ökas/breddas mellan civil och militär verksamhet.

*Information kan ges tidigare.

— Hade önskat att man tänkte mer "utanför lådan" och vågade utmana rådande normer, framförallt för att skapa bättre förutsättningar för de som inte faller inom ramen för normen (både kvinnor och män).

— Jag har stundtals upplevt att utbildningen har varit relativt ostimulerande på så sätt att nivån stundtals har lagts väldigt lågt för att kunna möta kadetternas, tämligen spretiga bakgrunder och inriktningar.

— Det är väldigt mycket som har varit bra men det finns även mycket som man känner har varit

fel såsom framförhållningen, oflexibiliteten och den ojämna arbetsbelastningen.

5 Har du upplevt att du blivit undanhållen information under utbildningstiden på MHS Karlberg?

Ja	56.7 %
Nej	26.6 %
Vet ej	16.7 %
Summa	100 %

Tabell B: Erfarenhet av undanhållande/ej undanhållande av information, n=30

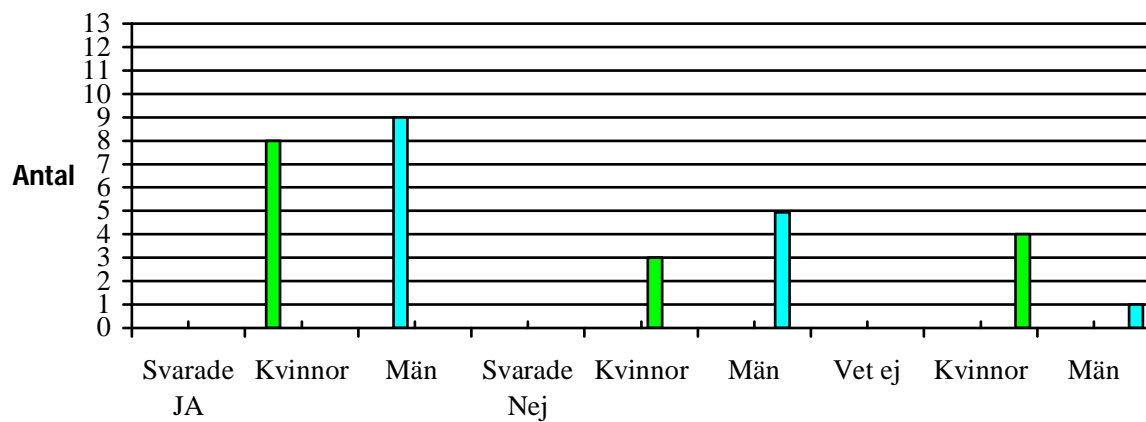


Diagram 2: Kvinnor och män som upplevt/ej upplevt/ej vet att bli undanhållen information, n=30

Om du svarat ja, var på skalan skulle du vilja sätta ditt upplevda obehag? Skalan 1-7 används, siffran 1 står för inget obehag alls och siffran 7 står för ett mycket stort obehag

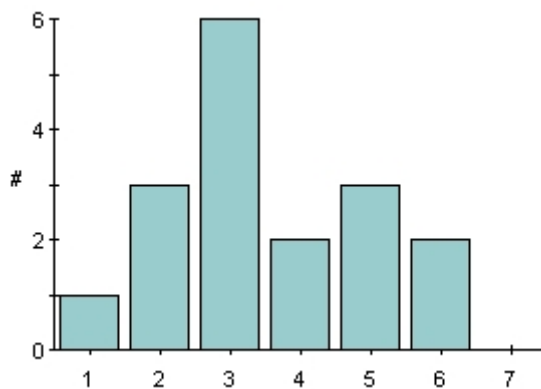


Diagram 4: Upplevt obehag vid undanhållande av information, n= 15

I detta diagram och de diagram som följer, har jag valt att presentera resultatet i två kategorier; om svaren anges som 1, 2, 3 beskriver jag resultatet i termer av ett mindre obehag och om svaren anges som 5, 6, 7 motsvarar det ett större obehag. Det som inte framgår av figuren är skillnaderna mellan könen, därför beskrivs det förhållandet i text nedan.

Totalt svarar 15 personer att de upplevt obehag när man själv blivit undanhållen information. Ett mindre obehag upplevdes av 5 män och 5 kvinnor, medan ett större obehag upplevdes av 3 män och 2 kvinnor.

Övrigt: 7 har kommenterat frågan

— Inget jag anser mig ha tagit skada av. Dock har jag ibland fått en känsla av att lärare vet mer än vad de säger.

— Har ibland upplevt mentaliteten att en ovetande soldat är en bra soldat. Detta i samband med fältövningar och praktisk utbildning. Har väl aldrig egentligen upplevt något obehag utan mest irritation de gånger då jag inte upplevt något behov av hemlighetsmakeri.

— Det är mest att de inte har gett ngt. besked om framtiden.

— Inte så att jag känner obehag utan snarare irritation.

— främst vid informella sammanhang, mellan kadetter.

— Osäkerhet om anställning, tillhörighet är min största oro. Det ligger inte direkt på skolans bord men det är endast skolan som kan hjälpa oss med den information som varit så bristfällig. Jag har saknat en detaljerad långsiktplan. periodvis har jag upplevt att de har "schemat i huvudet" för de kommande terminer vi haft framför oss. framförhållning?

— Jag anser mig ha fått bristande eller vilseledande information om: 1. anställning i FM. Detta har orsakat mycket stor stress på mig. Jag känner mig till och med lite lurad av FM. 2. Utbildningsveckornas upplägg och innehåll. Detta presenteras ofta löpande vilket ger för lite tid för mig som enskild att planera min vardag.

6 Har du upplevt att någon av dina studiekamrater (i kullen 07/10) blivit undanhållen information under utbildningstiden på MHS Karlberg?

Ja	60%
Nej	10%
Vet ej	30 %
Summa	100 %

Tabell C: Erfarenhet av att studiekamrater blivit/ej blivit undanhållen information, n=30

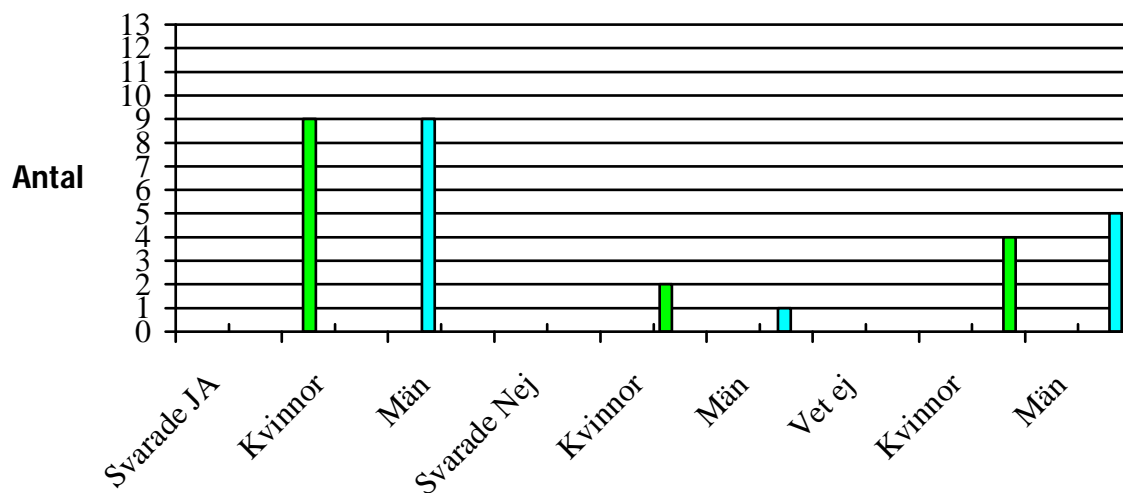


Diagram 5: Antal kvinnor och män som upplevt/ej upplevt/ej vet att studiekamrat blivit undanhållen information, n=30

Om du svarat ja, gällde det en kvinna eller en man?

	%	Antal
Kvinna.	13.3%	4
Man.	6.67%	2
Kvina och Man.	40%	12
Summa	60%	18

Tabell D: Andel respondenter som anger om det är en kvinna, en man eller både kvinna och man som blivit undanhållen information, n=18

Upplivede du ett obehag när det inträffade och i så fall i vilken grad?

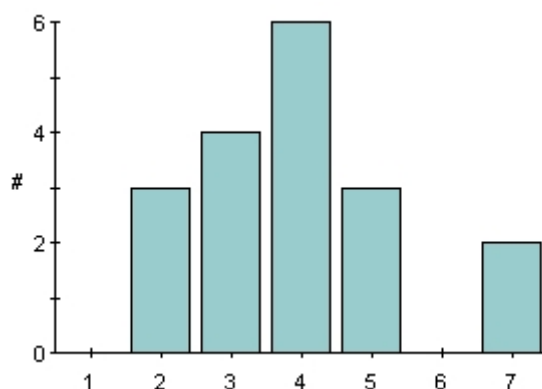


Diagram 6: Antal respondenter som upplevt obehag, i varierande grad, av att studiekamrat blivit undanhållen information, n=18

3 män och 4 kvinnor anger att de upplevt ett mindre obehag när studiekamrat blivit undanhållen information, medan ett större obehag upplevts av 3 män och 2 kvinnor.

Övrigt: 4 har kommenterat frågan

— 1. Information gällande anställning. 2. Information gällande hur lärare ser på dem som personer.

— Främst när det gäller anställningsprocessen där jag känner att skolan egentligen vet mer än de har velat tala om.

— Gäller de mer informella delar av utbildningen, snacket som går, och hur det når fram eller inte kommer fram till vissa individer.

— Enligt ovanstående. Jag upplever att vi alla mer eller mindre levt i dimma periodvis. Har inga konkreta exempel på situationer eller personer

7 Har du upplevt att du blivit bortglömd, ignorerad eller förbigången i något sammanhang (t ex under möten, lektioner, andra aktiviteter) under utbildningstiden på MHS Karlberg?

Ja. 46.7%

Nej. 46.7%

Vet ej. 6.67%

Summa 100%

Tabell E: Andel respondenters upplevelse av att bli/ej bli bortglömd, ignorerad eller förbigången på MHSK, n=30

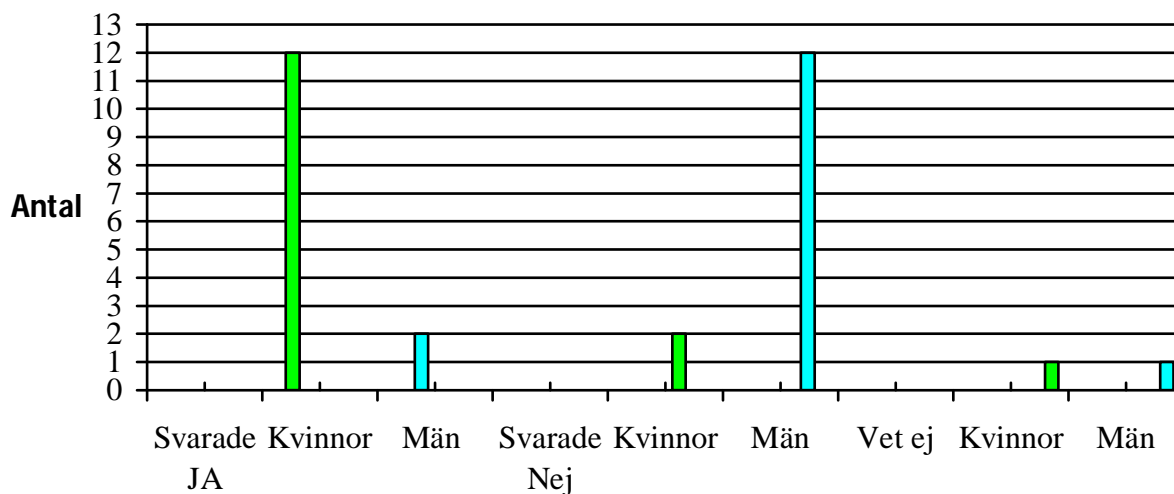


Diagram 7: Antal respondenter som upplevt /ej upplevt sig bli bortglömda, ignorerade eller förbigångna på MHSK, n=30

Om du svarat ja, upplevde du ett obehag när det inträffade och i så fall i vilken grad?

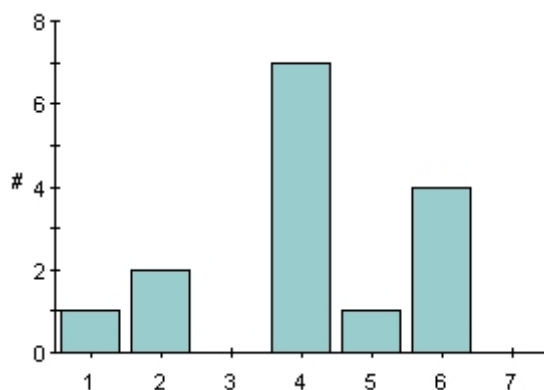


Diagram 8: Antal respondenter som upplevt obehag, i varierande grad, i samband med att de blivit bortglömda, ignorerade eller förbigångna på MHSK, n=14

I diagram 8 är det 15 svar medan i tidigare diagram 14 svar. Detta beror på att 1 informant har svarat ofullständigt på frågorna. Detta medför ingen förändrad syn för resultatet.

3 kvinnor anger att de upplevt ett mindre obehag och 5 kvinnor anger ett större obehag, i samband med att de erfarit att de blivit bortglömda, ignorerade eller förbigångna i något sammanhang (t ex under möten, lektioner, andra aktiviteter) under utbildningstiden på MHS Karlberg.

Övrigt: 6 har kommenterat frågan

— Inget obehag, men det syns tydligt vilka som är prioriterade på kursen.

— Blir mest arg och trött på att vi inte har kommit längre. Man vänjer sig tyvärr efter ett tag, samtidigt som jag motvilligt måste erkänna att det ger självförtroendet en rejäl törn.

— Det känns mest konstigt. Jag förväntar mig att min åsikt skall vara värt något. Bara för att jag inte råkar vara kapten eller major så har jag ändå en hel del att komma med.

— Ja. på skolan är det skillnad på folk och folk. I mitt fall gällde det en för mig avgörande ledighet som inte gick att förhandla om (valet jag stod inför var ledighet och ingen examen vs eller ingen ledighet och fortsatt förutsättning för att ta examen).

— Ibland så känns det som att vi kadetter är mindre värda. Främst från kursledningens håll, inte så mycket från lärare och det gör att man kan känna sig lite ignorerad.

— Ofta under applexarbeten blir man lätt undantryckt. För att få igenom ett förslag är det lättare att säga det till en kille, och låta honom presentera det för gruppen.

8 Har du upplevt att någon av dina studiekamrater (i kullen OP 0710) blivit bortglömd, ignorerad eller förbigången i något sammanhang (t ex under möten, lektioner, andra aktiviteter) under utbildningstiden på MHS Karlberg?

Ja.	70 %
Nej.	13.3 %
Vet ej.	16,7 %
Summa	100 %

Tabell F: Andelen respondenter som upplevt/ej upplevt/ej vet att studiekamrater blivit bortglömda, ignorerade eller förbigångna på MHSK, n=30

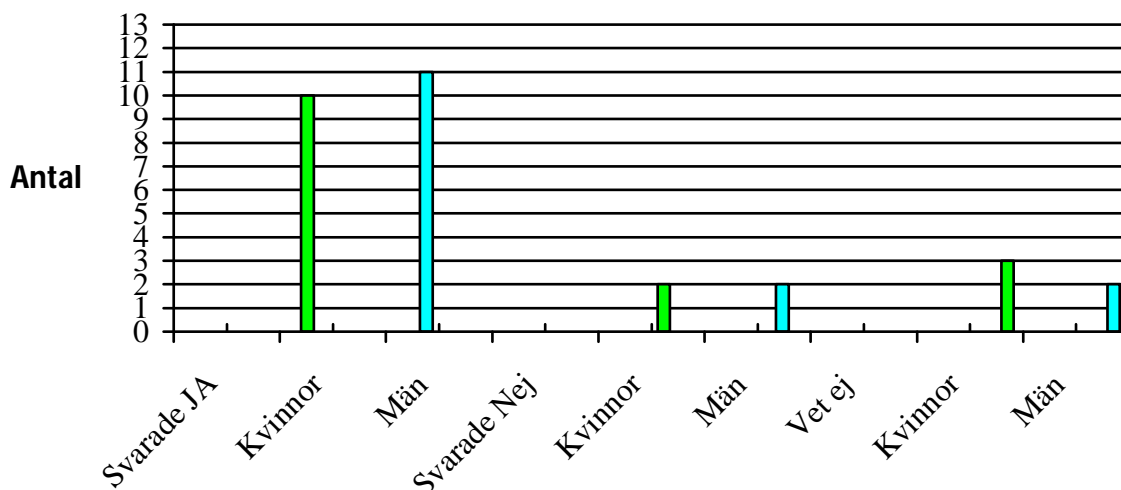


Diagram 9: Antal kvinnor och män som upplevt/ej upplevt/ej vet att studiekamrater blivit bortglömda, ignorerade eller förbigångna på MHSK, n=30

Om du svarat ja, gällde det en kvinna eller en man?

	%	#
Kvinna.	20 %	6
Man.	6.67 %	2
Kvinna och man.	43.3 %	13
Summa	70 %	21

Tabell G: Andel respondenter som upplevt att studiekamrater blivit bortglömda, ignorerade eller förbigångna på MHSK uppdelat på om det gällde en kvinna, en man eller både kvinna och man, n=21

Upplevde du ett obehag när det inträffade och i så fall i vilken grad?

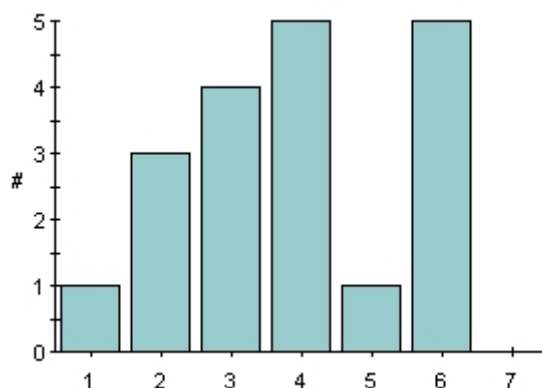


Diagram 10: Respondenters obehag, i varierande grad, av att de upplevt att studiekamrater blivit bortglömda, ignorerade eller förbigångna på MHSK, n=19

På denna fråga har 2 informanter av okänd anledning valt att inte svara på frågan, därav n= 19 i diagram 10. 7 män och 1 kvinna rapporterar att de upplevt ett mindre obehag av att studiekamrater blivit bortglömda, ignorerade eller förbigångna på MHSK, medan ett större

obehag upplevts av 2 män och 4 kvinnor.

Övrigt: 7 har kommenterat frågan

— Prisutdelning Matonska i Boden. H21 och H 35 fick pris på mässen. Damklassen fick pris dagen efter under uppställningen. Tänkta inte på det förrän under uppställningen dagen efter då priset i damklassen delades ut.

— Har inte upplevt något obehag då de upplevda tillfällena oftast varit i diskussioner då personer kommit med inlägg som skjuter utanför diskussionen. Jag har själv "ignorerat" och/eller "förbisett" personers inlägg då jag inte tycker de tillfört något. Dock har jag vid något enstaka tillfälle uppfattat det som att personen i fråga tagit illa upp/blivit irriterad.

— Vissa lärare har en tendens att bara fråga personer som de vet kanske kan svara och undviker att fråga vissa personer för att de tror att de skall få för syliga svar från dem.

— Jag blir arg å andras vägnar.

— Kadetter kan förbigås i frågor som berör basala ting som rätten till sin egen personlighet. Det finns en tendens till att beslut fattas och inte motiveras hållbart. Detta kan gälla kadettens utseende t.ex. frisyra, piercning mm. För det mesta tror jag de berörda skiter i det men det blir ändå press på den enskilde som inte anses passa in.

— MSS kvarn är ett tydligt exempel på detta där mobbing/utfrysning förekom.

9 Har du upplevt att du blivit håfullt behandlad eller utskrattad i en grupp under utbildningstiden på MHS Karlberg?

Ja. 40%

Nej. 60%

Summa 100%

Tabell H: Andel respondenter som upplevt sig/ej upplevt sig håfullt behandlade eller utskrattade i en grupp under utbildningstiden på MHSK, n=30

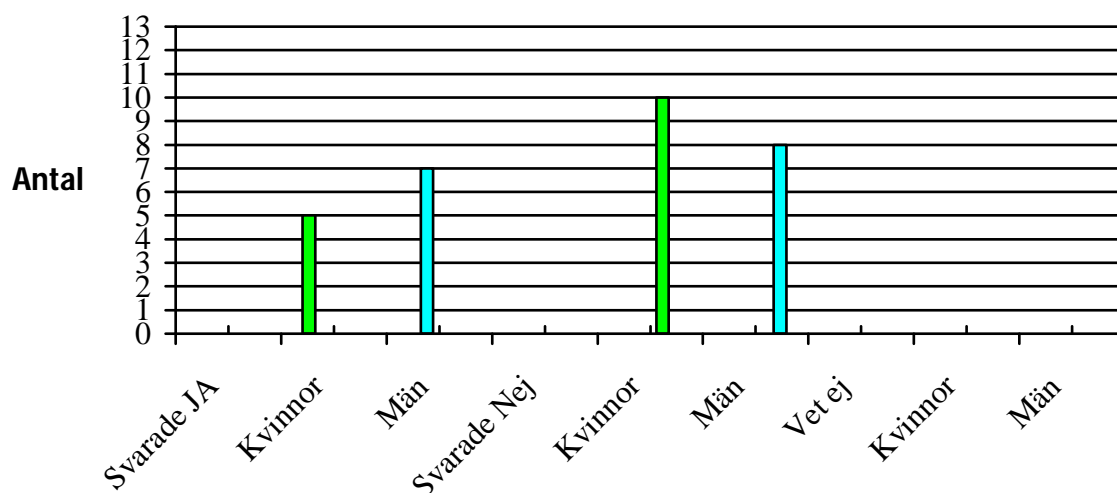


Diagram 11: Antal kvinnor och män som upplevt sig/ej upplevt sig håfullt behandlade eller utskrattade i en grupp under utbildningstiden på MHSK, n=30

Om du svarat ja, upplevde du ett obehag när det inträffade och i så fall i vilken grad?

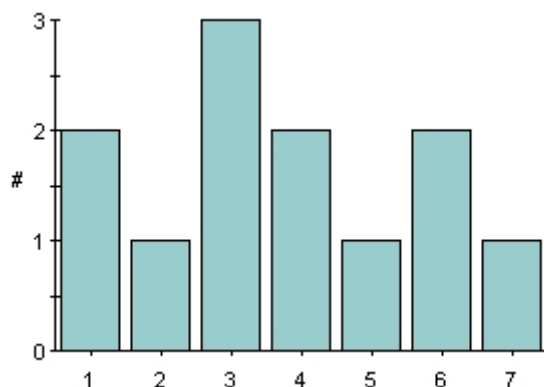


Diagram 12: Respondenters obehag, i varierande grad, vid upplevelse av att bli håfullt behandlade eller utskrattade i en grupp under utbildningstiden på MHSK, n=12

3 män och 3 kvinnor anger att de upplevt ett mindre obehag av att bli håfullt behandlade eller utskrattade i grupp under utbildningstiden på MHSK, medan 2 män och 2 kvinnor anger ett större obehag.

Övrigt: 6 har kommenterat frågan

— Vet inte om svaret blir rätt men ibland får man bjuda på missar man gör.

— Lärare har sagt till mig saker som att jag har "hål i huvudet" och inte kan tänka (utan det minsta skämtsamhet)

— Vid ett tillfälle i samlingsalen när en kille ville göra sig lustig över något med koppling till genus-frågor.

— Rör sig mest om medkadetter som skämtat på min bekostnad. Har väl inte varit överdrivet roligt då det oftast rört sig om skämt som jag själv inte hade kunnat utsätta någon annan för.

— Detta kan jag inte minnas att jag har upplevt på Karlberg men i samband med Karlbergsutbildning på andra platser.

— Ibland skojar vi med hjärtat och ibland ligger helt andra saker till grund för gliringar, skratt och påpekanden. Det sistnämnda skapar stort obehag tycker jag oavsett om det gäller mig själv eller en kurskamrat.

10 Har du upplevt att någon av dina studiekamrater (i kullen OP 07/10) har blivit håfullt behandlad eller utskrattad i en grupp under utbildningstiden på MHS Karlberg?

Ja.	66,6%
Nej.	16,7%
Vet ej.	16,7%
Summa	100%

Tabell I: Andelen respondenter som upplevt/ej upplevt/ej vet att studiekamrater blivit håfullt behandlade eller utskrattade i grupp under utbildningstiden på MHSK, n =30

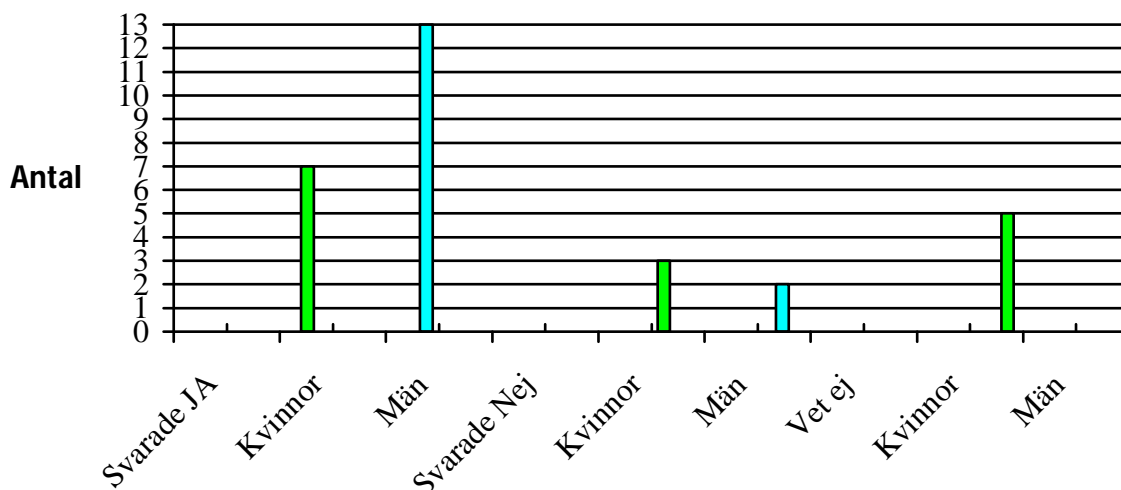


Diagram 13: Antal kvinnor och män som upplevt/ej upplevt/ej vet att studiekamrater blivit hånfullt behandlade eller utskrattade i grupp under utbildningstiden på MHSK, n =30

Om du svarat ja, gällde det en kvinna, en man eller både kvinna och man?

Kvinna.	0%	0
Man.	16.7%	5
Kvinna och man	50%	15

Summa 66,7% 20

Tabell J: Andelen respondenter som upplevt att studiekamrater blivit hånfullt behandlade eller utskrattade i grupp under utbildningstiden på MHSK, uppdelat på om det gällde en kvinna, en man eller både kvinna och man, n=20

Upplevde du ett obehag när det inträffade och i så fall i vilken grad?

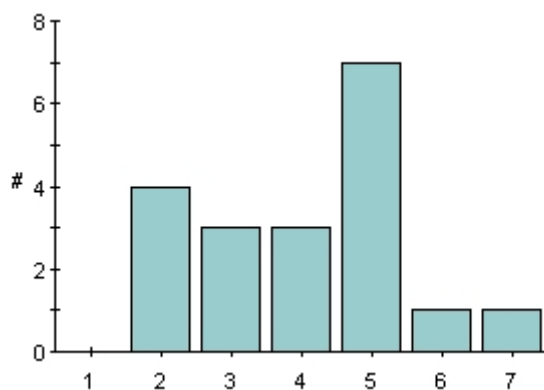


Diagram 14: Respondenters obehag, i varierande grad, när de upplevt att studiekamrater blivit hånfullt behandlade eller utskrattade i grupp under utbildningstiden på MHSK, n=16

Ett mindre obehag upplevdes av 5 män och 2 kvinnor. Ett större obehag upplevdes av 4 män och 5 kvinnor.

Övrigt: 9 har kommenterat frågan

— Har skett några ggr då vissa individer har antingen kommit med en alltför akademisk lösning, eller bara haft ett mycket märkligt förslag till lösning.

— Är ganska vanligt att det skämtas på varandras bekostnad. Vissa kadetter är dock mer utsatta än andra. Har upplevt till del obehag när jag känner att folk går för långt även efter det att man anmärkt att det bör tonas ner.

— Man känner ju att dessa personer kanske inte skall skoja på det sättet, men man gör ju inget åt det. Varför inte kan man fråga sig, ja du...

— Har varit främst pga språkförbistringar och kanske i bland "konstiga" kommentarer.

— Det känns taskigt oavsett om personen ifråga närvarar eller ej.

— Beror lite på hur pass väl jag känner personen. En av personerna känner jag väl, vilket bidrog till högt obehag. Men personen jag inte har mycket kontakt med, där känner jag inte lika mycket obehag.

— Tillräckligt mycket för att diskutera det med de/den som uttalade sig.

— Tycker det händer ganska ofta att det är människor som väljs ut som de man skrattar och skojar om och det känns inte alltid ok.

11 Har du under utbildningstiden på MHS Karlberg upplevt att du får budskapet att du inte är tillräckligt bra/att du inte duger?

Ja. 56.7%

Nej. 40%

Vet ej. 3.3%

Summa 100%

Tabell K: Andel respondenter som anger att de fått/ej fått/ej vet budskapet att de inte är tillräckligt bra eller att de inte duger, n=30

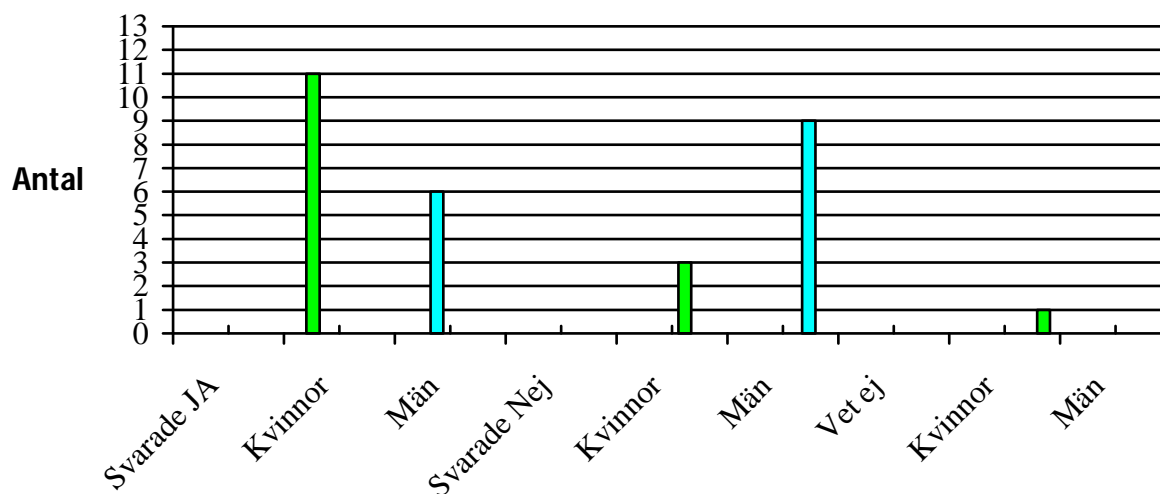


Diagram 15: Antal kvinnor och män som anger att de fått/ej fått/ej vet budskapet att de inte är tillräckligt bra eller att de inte duger, n=30

Om du svarat ja, upplevde du ett obehag när det inträffade och i så fall i vilken grad?

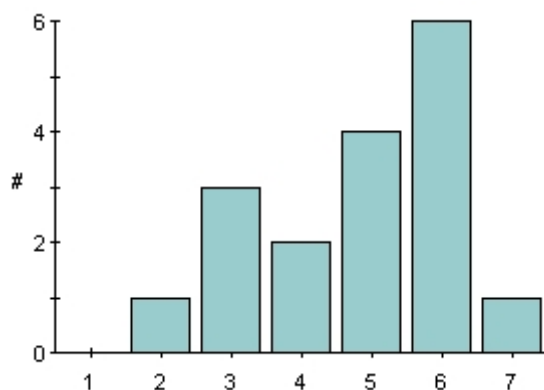


Diagram 16: Respondenters obehag, i varierande grad, när de fått budskapet att de inte är tillräckligt bra eller att de inte duger, n=17

3 män och 1 kvinna anger att de upplevt ett mindre obehag när de fått budskapet att de inte är tillräckligt bra eller att de inte duger, medan 1 man och 10 kvinnor upplevt ett större obehag.

Övrigt: 10 har kommenterat frågan

- Inget större obehag då jag själv kan hålla med
- Jag anser att detta budskap skall komma tidigt i utbildningen så att inte de personer som är opassande för yrkesvalet fortsätter utbildningen. Det är slöseri med statens pengar.
- Ledarskapslärarna hade bland annat en diskussionsövning med utgångspunkten kvinnors plats i försvaret, där vi skulle argumentera för och emot. Det kändes kränkande.
- Nästan så att detta känns som en naturlig del av FM. Fokus kunde gärna ligga på det positiva oftare. Feedback har en tendens att vara negativ. För mig har det ofta handlat om min militära bakgrund eller mitt utseende.
- Det måste t.ex. finnas en anledning till varför samma personer får uppgiften att vara plutonchef, medan andra aldrig får.
- Det skapar osäkerhet. Men alla duger inte, kanske är jag en av dem
- Exempel: vid examinationsrättningar då jag har haft liknande svar som andra men då endast erhållit g och de andra vg
- Den känslan har jag nästan alltid när det ska göras något som inte är teoretiskt. Teoretiskt så känner jag absolut att jag är med och har koll men allt det andra så känns det alltid som att det man gör som tjej inte är tillräckligt bra vad man än gör.
- Det är sällan att någon säger det rakt ut. Men jag kan ibland uppleva att andra (läs killar) ser snett på mig och tycker att jag är kass för att jag inte presterar (allra oftast fysiskt) på deras nivå. Att jag faktiskt klarar alla typer av krav med bravur är mindre viktigt.
- Det har berott på inkompetens och trångsynt ledarskap.

12 Har du under utbildningstiden på MHS Karlberg upplevt att någon av dina studiekamrater från (kullen OP 07/10)fått budskapet att han/hon inte är tillräckligt bra, att han/hon inte duger?

Ja.	86.7%
Nej.	0%
Vet ej.	13.3%

Summa 100%

Tabell L: Andel respondenter som upplevt att studiekamrater fått budskapet att de inte är tillräckligt bra eller att de inte duger, n=30

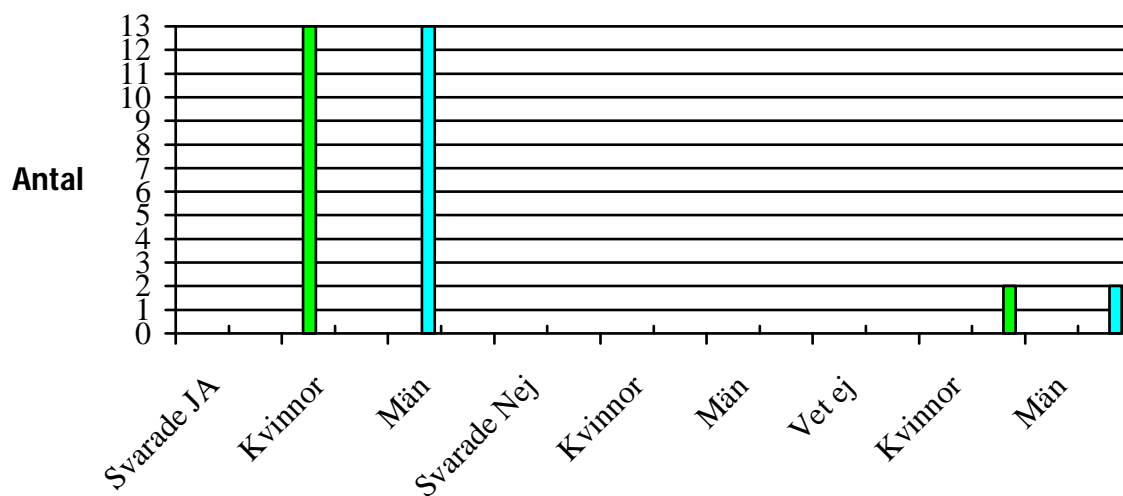


Diagram 17: Antal kvinnor och män som upplevt att studiekamrater fått budskapet att de inte är tillräckligt bra eller att de inte duger, n=30

Om du svarat ja, gällde det en kvinna eller en man?

Kvinna.	16,7%	5
Man.	0%	0
Kvinna och man	70%	21

Summa 86,7% 26

Tabell M: Andelen respondenter som upplevt att studiekamrater fått budskapet att de inte är tillräckligt bra eller att de inte duger, uppdelat på om det gällde en kvinna, en man eller både kvinna och man, n=26

Upplivede du ett obehag när det inträffade och i så fall i vilken grad?

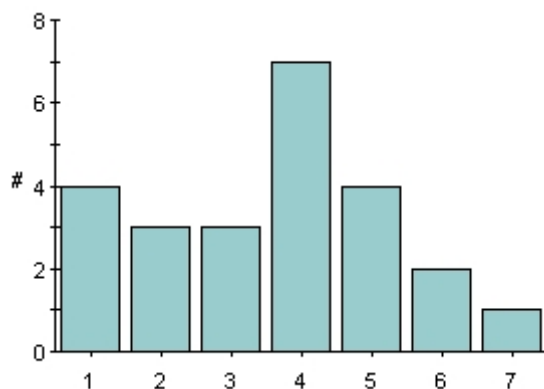


Diagram 18: Respondenters obehag, i varierande grad, när studiekamrater fått budskapet att de inte är tillräckligt bra eller att de inte duger, n=17

5 män och 5 kvinnor har upplevt ett mindre obehag när studiekamrater fått budskapet att de inte är tillräckligt bra eller att de inte duger, medan 4 män och 3 kvinnor upplevt ett större obehag.

Övrigt: 6 har kommenterat frågan

— Det finns absolut personer som inte hör hemma i det militära yrket på OP07/10.

— Vissa utav dem har slutat eller tagit studieuppehåll. Några individer går kvar. Vet ej om de har fått det rent ut av lärare/chefer, men jag har fått det till min kännedom via inlånade instruktörer/lärare vad ordinarie personal anser om vissa individer. Den inlånade personalen har även bildat sig en egen uppfattning utav de individer som det berör.

— Visst obehag då jag uppfattar det som att många på kursen egentligen inte besitter den kunskap som vi förväntas göra, detta till stor del för att utbildningen inte har innehållit moment med sådan kunskap som förväntas av kadetterna

— Främst mellan kadetter, det snackas en del i "matkön" om vem som inte är lämplig som officer. Tråkigt när sånt händer, dessutom svårt, jag anser att det inte är kadettens roll att göra bedömanden om vem som är lämplig eller inte.

— Här blir man mer förfärad av hur folk agerar i vissa tillfällen. Mycket skitsnack bakom ryggen på människorna som inte anses kunna klara av jobbet. Det är ju sjukt att man ska bli kollega med dessa människor som snackar den här skiten.

— Jag får känslan av att det inte är FHS som sänder budskapen utan MHSK själv. Detta handlar i regel om kadeters utseende, fysiska prestationer eller "bristande officersmessighet".

13 Har du upplevt att det inte spelar någon roll om du gör något alt. inte gör något i en situation - konsekvenserna blir ändå negativa för dig?

Ja. 36.7%

Nej. 56.7%

Vet ej. 6.67%

Summa 100%

Tabell N: Andelen respondenter som upplevt/inte upplevt/ej vet att konsekvenserna blir negativa oberoende om man gör något eller inte i en situation, n=30

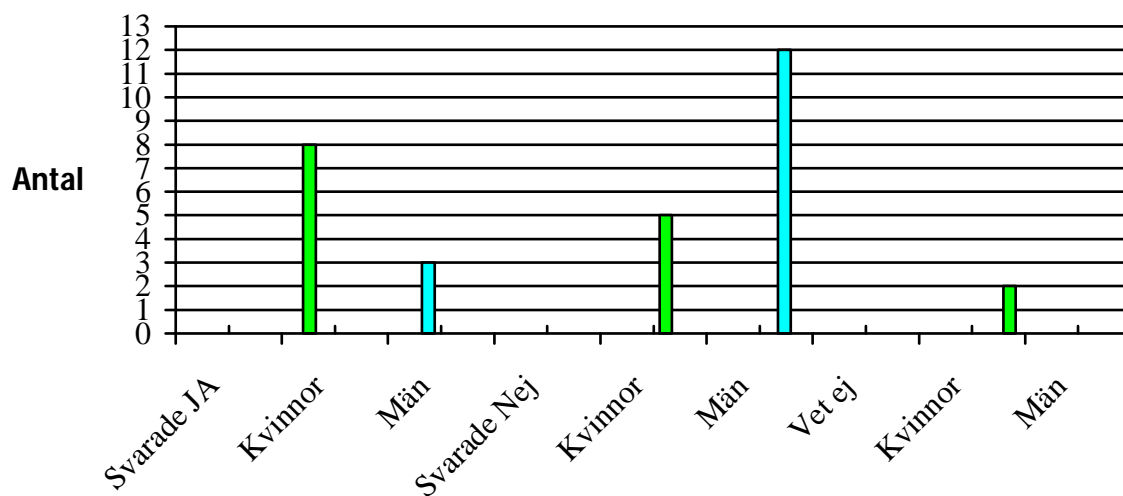


Diagram 19: Antal kvinnor och män som upplevt/inte upplevt/ej vet att konsekvenserna blir negativa

oberoende om man gör något eller inte i en situation, n=30

Om du svarat ja, var på skalan skulle du vilja sätta ditt upplevda obehag? Skalan 0-7 används, siffran 0 står för inget obehag alls och siffran 7 står för ett mycket stort obehag

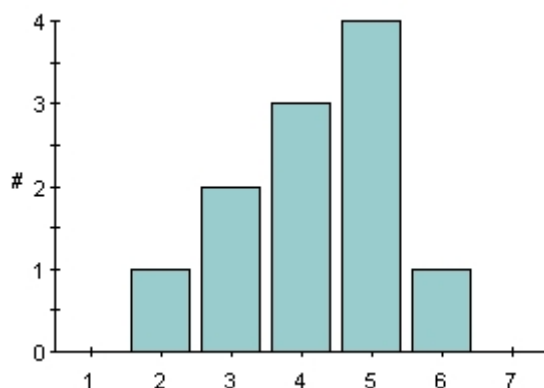


Diagram 20: Respondenters obehag, i varierande grad, när de upplevt att det inte spelar någon roll om de gör något alt. inte gör något i en situation - konsekvenserna blir ändå negativa, n=11

1 man och 2 kvinnor har erfårit ett mindre obehag när de upplevt att det inte spelar någon roll om de gör något alt. inte gör något i en situation - konsekvenserna blir ändå negativa, medan ett större obehag har upplevts av 1 man och 4 kvinnor.

Övrigt: 5 har kommenterat frågan

— Det är ju ett vågspel, genom att säga till "skitsnackarna" hjälper man de som behöver stöttning. Självklart finns risken att man själv sätter sig i en mer negativ situation. Oftast är det värt det i slutändan, men i vissa fall avstår man från att säga ifrån. Man kanske väntar tills fler är beredda att gå ihop och säga ifrån.

— Det är något man får lära sig att hantera. Jag anser att det beror mycket på hur sårbar man är som person. Är man redan utsatt är det lättare att känna sig nedtryckt. Har man en stark självkänsla så är det lättare att stå upp för sig själv och skaka av sig sådant när det händer. Men det är fortfarande lika obehagligt att bli utsatt för och man får kämpa för att inte dras ner i skiten av det.

— Upplever ibland att officerarna vill trycka till en, fast man inte har gjort ngt. fel.

— Under VFU-utbildningen fick vi främst negativ kritik. Vad man än gjorde fick man bara höra det dåliga, till slut slutade man försöka. I miljön på skolan är det mer en övergripande känsla av att man inte får vara för manlig, eller för kvinnlig för att vara en bra militär. Har inget praktiskt exempel, mer en övergripande känsla.

— Om jag säger ifrån i en situation kan jag få känslan av att jag anses "inte tåla lite skoj" eller inte vara gripbar för "feedback".

6. Analys och diskussion

En majoritet av dem som besvarade enkäten anger att de är nöjda med utbildningen, och det gäller i samma utsträckning för kvinnor som män. Hela 80 % svarar att de är nöjda med utbildningen, medan 10 % svarar att de inte är nöjda med utbildningen medan 10 % anger att

de inte vet. Ett tydligt mönster är att de allra flesta är nöjda med den utbildning de valt och här föreligger inte heller några skillnader mellan könen. Några av respondenterna har valt att kommentera frågan på så sätt att ett visst missnöje ändå framkommer och det rör nivån på utbildningen, man menar att utbildningen ligger på en alltför hög nivå inom organisationen och man menar att den höga nivån inte är motiverad av de arbetsuppgifter som de studerande kommer att inneha på förbandsnivå efter utbildningen. Det framkommer även att personer upplever sig ostimulerade i utbildningen och att lärarnas utbildningsnivå hade kunnat vara högre. Men det stora mönstret är ändå att en majoritet är nöjd med utbildningen på Militärhögskolan Karlberg.

Men när frågorna i enkäten blir mer specificerade, konkreta och relaterande till härskartekniker, till exempel *undanhållande av information*, så blir bilden delvis en annan. Vad gäller just frågan om undanhållande av information svarar lite över hälften av de 30 respondenterna att de blivit utsatta för denna typ av härskarteknik. 17 respondenter, 9 män och 8 kvinnor, hävdar att de har blivit undanhållna information. har svarat ja på frågan, av dessa är. De flesta anger att de i samband med undanhållande av information upplevt ett mindre obehag och det förekommer nästan ingen skillnad mellan könen i dessa upplevelser. Ett par tillfrågade beskriver att de blivit irriterade i samband med att de blivit undanhållna information och någon upplever oro över tillhörighet, en känsla av att man inte "hör till" på skolan. Att bli undanhållen information beskrivs också av någon som stressande och till och med att man känner sig lurad. Dessa upplevelser är såklart inte positiva för den studerande och kan i längden leda till bristande förtroende för FM.

Frågan om man upplevt att *studiekamrater blivit undanhållna information* under utbildningen på MHS Karlberg besvaras ungefär likadant som frågan om man själv drabbats av undanhållande av information. 18 respondenter, 9 män och 9 kvinnor, har upplevt att studiekamrater blivit undanhållna information. Här finns en svag tendens till att det upplevda obehaget ökar, men upplevs lika oberoende av kön. Sannolikt är det så att det är en liten skillnad mellan dessa frågor, beroende på hur man uppfattar sig själv och gruppen. Det kan vara svårare att se sig själv vara utsatt än att observera någon annan. I det stora hela är skillnaderna mellan den självupplevda, kamratupplevda och skillnader mellan kvinnor och män i dessa frågor marginella.

Härskartekniken förlöjligande utformades i frågeställningen som *en fråga om man blivit hånfullt behandlad eller utskrattad i en grupp* under utbildningstiden på MHS Karlberg.

12 respondenter (40%) svarar att man upplevt detta under utbildningen och 18 respondenter (60%) svarar att man inte har blivit hånfullt behandlad eller utskrattad i grupp. Av de 12 som erfarit att de blivit förlöjligade är 7 män och 5 kvinnor, medan 10 kvinnor och 8 män svarar att de inte har blivit förlöjligade. 10 kvinnor alltså dubbelt så många än som svarade ja svarade nej alltså att de inte upplevt denna härskarteknik. Förlöjligande upplevs alltså i mindre utsträckning av kvinnor än av män. Det är ändå alarmerande att en så hög andel som 40% har upplevt härskartekniken förlöjligande under utbildningstiden på Karlberg.

Av de respondenter som valt att beskriva frågan närmare har några beskrivit förlöjligandet som att det mest rör sig om skämtsamhet och att man får bjuda på sina missar, obehaget kring dessa upplevelser är mindre till inte alls. Men beskriver några beskriver att det handlar om gliringar och nedvärderande kommentarer, som att någon har "hål i huvudet". Dessa gliringar och kommentarer upplevs inte som positiva, och i dessa fall upplevs obehaget som stort till mycket stort bland respondenterna och detta upplevs lika oberoende av kön.

På frågan om *härskartekniken förlöjligande relaterar till studiekamraterna*, dvs. om man har upplevt att någon av studiekamraterna (i kullen OP 07/10) har blivit håfullt behandlade eller utskrattade i en grupp under utbildningstiden på MHS Karlberg, anser sig fler se sådana beteenden. Hela 67 % (20 respondenter) av de tillfrågade svarar att de upplevt att studiekamrater utsatts för förlöjligandets teknik. Av dessa 20 är dubbelt så många män jämfört med kvinnorna; 13 män och 7 kvinnor. På frågan mot vem förlöjligandet riktade sig mot svarade 5 respondenter att det riktades mot män, medan 15 svarade att det riktades mot både kvinna och man.

Kvinna.	0 %	0
Man.	16.7%	5
Kvinna och man.	50 %	15
Summa	66,7%	20

Respondenterna upplever att männen till viss del är det något mer utsatta könet för denna härskarteknik. Upplevelsorna i obehag är jämnt spridda från låga till större obehag. Kopplat till de kommentarer som respondenterna skrivit så beskrivs det fortfarande mest som 'skämt som dras på andras bekostnad'. En respondent beskriver det som att om man känner personen som det drivs med så är obehaget högre än om man inte känner personen. Man har en tendens att förklara bort förlöjligandet med att "man får räkna med det", "man får bjuda på det" eller att det handlar om "språkförbistringar" etc. Det nämns inget om en beräknande strategi för att utfrysa någon eller dylikt.

Härskartekniken påförande av skuld och skam, utformades i frågeställningen om man under utbildningstiden på MHS Karlberg upplevt att man *fått budskapet att man inte är tillräckligt bra, att man inte duger*. Mer än hälften svarar att man fått budskapet att man inte duger och av dessa är flertalet kvinnor. Av de 17 som svarat ja på frågan, är 11 kvinnor. Av de 12 som svarar att de inte har fått budskapet att man inte duger eller är tillräckligt bra är 9 män och 3 kvinnor. Det *upplevda obehaget* uppehåller sig med majoritet på den övre delen av obehagsskalan. Kommentarererna är nästan helt genomgående negativa; i beskrivningarna från dem som hävdar att de fått budskapet att de inte duger talas det om; orättvisor, osäkerhet, trångsynt ledarskap samt kränkande beteende. Det är nästan bara kvinnor som upplever ett större obehag kopplat till härskartekniken påförande av skuld och skam (10 kvinnor plus 1 man upplever ett större obehag, medan endast 3 män och 1 kvinna anger att de upplever ett mindre obehag).

På följdfrågan om man under utbildningstiden på MHS Karlberg upplevt *att någon av studiekamraterna från (kullen OP 07/10) fått budskapet att han/hon inte är tillräckligt bra, att han/hon inte duger*, svarar 26 respondenter eller nästan 90 % att detta har de upplevt. Det är ingen som anger att detta har de inte varit med om, medan 4 respondenter inte visste om någon studiekamrat varit utsatt för budskapet att inte duga.

På frågan om det riktade sig mot kvinnor eller män svarade de flesta att det är riktat mot båda könen, men en liten tendens till att kvinnor i högre grad är mottagare för denna härskarteknik syns i tabellen. Och med resultatet av föregående fråga om förlöjligande så kan detta styrkas ytterligare.

Kvinna.	16,7%	5
Man.	0 %	0
Kvinna och man	70 %	21
Summa	86,7%	26

Det upplevda obehaget när man upplever härskartekniken påförande av skuld och skam som åskådare är inte lika stort som när man själv blir utsatt för den. Majoriteten upplever det som ett mindre obehag och det finns ingen skillnad mellan könen i det upplevda obehaget. De kommentarer som skrivits beskriver personers lämplighet som officer till stor del, man tycker sig veta vem som inte passar etcetera. Tron på vad andra klarar av eller inte, förmedlas som skitsnack och inte rakt till den omtalade. ”Bristande officersmässighet”, kopplat till frisyrer, utseende och fysiska prestationer upplevs sändas från MHS K.

Härskartekniken dubbelbestraffning utformades i frågeställningen om man upplevt att *det inte spelar någon roll om man gör något alt. inte gör något i en situation - konsekvenserna blir ändå negativa*. En tredjedel upplever att konsekvenserna blir negativa oberoende av om man gör något eller inte i en viss situation. Nästan alla män och 5 av kvinnorna i studien, har inga erfarenheter av härskartekniken dubbelbestraffning. Däremot har ungefär hälften av kvinnorna, 8 respondenter, erfarenhet av den. Härskartekniken dubbelbestraffning syftar till att skapa skuld och skam hos den som utsätts. Lite mer än hälften av samtliga kvinnor upplever någon form av skuld och skam. Nästan ingen av männen upplever skam eller skuld. Tendensen i denna fråga är tydlig, kvinnor upplever sig mer utsatta för denna teknik. När det gäller det upplevda obehaget i samband med dubbelbestraffning så är det ganska vitt utspritt, med en tendens till ökning kring det lite högre upplevda obehaget. Inga extremer förekommer så som ett mycket starkt obehag eller ett inte alls upplevt obehag. Det är nästan uteslutande kvinnorna som anger att de upplevt obehag i samband med att få negativa konsekvenser i en situation, oavsett om man agerar eller inte.

I de kommentarer som ges i anslutning till frågorna kring dubbelbestraffning finns beskrivningar som rör att om man är mindre känslig så klarar man sig bättre om man blir utsatt. Vidare finns beskrivningar om upplevelser av att officerare vill ”trycka till en”, fast man inte gjort något fel. Det resoneras också kring hur svårt det är att säga ifrån till någon som snackar ”skit” om någon, man kan riskera att hamna i en negativ situation själv.

Härskartekniken osynliggörande utformades i enkäten som en fråga om man *upplevt att man blivit bortglömd, ignorerad eller förbigången i något sammanhang* (t ex under möten, lektioner, andra aktiviteter) under utbildningstiden på MHS Karlberg. 46 % anser sig ha blivit utsatt för detta, det vill säga 14 har svarat ja på frågan, 12 av dessa är kvinnor och 2 är män och här är skillnaden mycket stor i upplevelsorna mellan könen. Nästan samtliga som svarat att de upplevt härskartekniken osynliggörande är kvinnor och större delen av de svarande ligger på övre delen av obehagsdiagrammet, det vill säga att man nu upplever ett större obehag än på de tidigare frågorna. Obehaget är endast kopplat till kvinnor.

Kommentarerna i samband med frågan visar på att kvinnor upplever att männen blir mer sedda och får ett större gehör än dem, i samband med redovisningar till exempel applex tar sig detta uttryck.

På följdfrågan om *osynliggörande relaterat till studiekamrater*, dvs. om man upplevt att någon av studiekamraterna (i kullen OP 07-10) blivit bortglömd, ignorerad eller förbigången i något sammanhang (t ex under möten, lektioner, andra aktiviteter) under utbildningstiden på MHS Karlberg, svarar respondenterna att de upplever i stor utsträckning att deras studiekamrater har blivit utsatta för denna härskarteknik, Hela 70 % svarade att man upplevt att studiekamrater blivit bortglömda, ignorerade eller förbigångna. I denna situation ser inte förhållandena ut som i föregående fråga, vad gäller skillnaden i upplevelser mellan könen, men det finns ändå en tydlig tendens i att flest kvinnor upplevs som mål för osynliggörandet.

Det upplevda obehaget sjunker något och kan möjligtvis kopplas till att det egna upplevda obehaget i denna situation upplevs som större än det som man ser andra påverkas av. De upplevda obehagen är ilska, irritation, minskat självförtroende och press på den enskilde som inte passar in. I den här delen av enkätsvaren nämns mobbing som ett sätt att beskriva obehagen eller beteendena på. Dessa upplevda obehag går i *direkt konflikt med den värdegrund* som FM har fastslagit att alla anställda ska följa. Det mindre upplevda obehaget upplevs av män, och det större obehaget med en liten majoritet av kvinnor.

När frågan om man var nöjd med utbildningen på Karlberg besvarades så visade det sig att nästan samtliga var nöjda, det förekom visserligen mindre nöjda men överlag så uppfattades utbildningen som positiv. Det är således mycket intressant att när man väl börjar ställa frågor om arbetsmiljön som min enkät gjort, då ser man en helt annan bild av utbildningen, en bild som många upplever som stressande, orättvis, nedvärderande etcetera. Denna bild är väldigt viktig att reda ut och se var problemen finns och hur de upplevs. Detta har jag försökt göra i min enkät som har operationaliserat frågor rörande härskartekniker.

Samtliga härskartekniker förekommer i ganska stor utsträckning på OP. Det som skiljer är könen upplevelser från de olika teknikerna, slutsatser om dessa olika tekniker dras nedan.

Undanhållande av information förekommer i stor utsträckning på OP. Men någon koppling till att denna härskarteknik riktar sig till något specifikt kön avslås, då respondenterna svarat nästan procentuellt sett identiskt. Det **upplevda obehaget är jämnt fördelat mellan könen** både i utsträckning och till grad.

Förlöjligande förekommer på OP i en ganska stor utsträckning, denna härskarteknik upplevs rikta sig mer mot **män** än kvinnor i enkäten. Obehaget upplevs i lika utsträckning mellan könen, fast kvinnorna upplever obehaget något större obehag än männen.

Påförande av skuld och skam förekommer på OP i stor omfattning, denna härskarteknik upplevs rikta sig mer mot **kvinnor** i enkäten. På frågan om obehag och hur det upplevs när man själv är drabbad, så är det nästan endast kvinnor som upplever ett stort till mycket stort obehag! När frågan om hur obehaget upplevs när andra är drabbade så är upplevelserna lika!

Dubbelbestraffning förekommer på OP i lite mindre omfattning, denna härskarteknik upplevs rikta sig mot **kvinnor** i enkäten. Det upplevda obehaget stort som litet i studien, kommer nästan uteslutande från kvinnor.

Osynliggörande förekommer på OP i stor omfattning, denna härskarteknik riktar sig nästan enkom mot **kvinnor** i enkäten. Det är bara kvinnor som upplever ett obehag av någon skala

när man själv drabbas av tekniken, medan när man ser någon i sin omgivning drabbas så upplever män också ett obehag, fast ett mindre. Kvinnorna upplever ett större obehag än männen av att se en studiekamrat drabbas av osynliggörandets teknik. Kanske det är så på grund av att de själva vet hur det känns att bli utsatta för denna härskarteknik.

Kvinnorna i studien upplever ett större maktutövande gentemot sig själva med hjälp av härskartekniker än männen i studien. Jag ser också att de härskartekniker som används gentemot kvinnor är subtila och osynliga. Den härskarteknik som används mot män är också den tekniken som konkret tar sig uttryck i den kontext där den används. Det kan förhålla sig så att mot kvinnor har man en ”osynlig teknik” för att inte riskera att det förhållandet att en majoritet förtrycker en minoritet kommer i öppen dager. Mot män däremot, kan man förhålla sig mer öppet i förtrycket och förklara det som att ”man får bjuda på sig själv”.

Följande resultat svarar på arbetets frågeställningar och underrubrik:

Det är intressant att dessa härskartekniker och de illegitima beteenden som är kopplade till dem, faktiskt är så vanligt förekommande på OP och att de används så öppet som de gör. Detta kan tyckas lite extraordinärt då Försvarets värdegrund är så påtalad och omdiskuterad genom i utbildningen på officersprogrammet. Att det då förekommer metoder för förtryck så som härskartekniker i den utsträckning som det gör på OP är bekymmersamt. Det som strider direkt med värdegrunden beskrivs av några respondenter; att de känt sig mindre värda, att deras åsikter inte har lika värde som andra. Någon beskriver att personer med ett annorlunda utseende har blivit illa behandlade offentligt och också att det snackats skit bakom ryggen på dem. Ytterligare någon beskriver det som att personer kan bli illa behandlade på grund av att de till exempel har en annorlunda frisyr eller skägg, är piercad – helt enkelt inte passar in i normen för hur en FM anställd skall se ut enligt kulturen på OP. Någon beskriver att mobbing-beteenden förekommer och att det är svårt att ta ställning till detta på grund av att man själv kan komma i en negativ sits – detta tolkar jag som att om man försöker säga till dem som mobbar så kan man själv koma att bli mobbad. Dessa upplevelser och beteenden är helt enkelt inte accepterade enligt Försvarets värdegrund. Skall man hårdra det så finns det ingen plats i FM för dessa individer som nyttjar den makt de besitter och de beteenden som de använder sig av gentemot andra, vare sig de är anställda officerare eller kadetter.

Berit Ås modell för härskartekniker med dess innebörd att härskartekniker är ett redskap för män att trycka ner kvinnor, får i delar vetenskapligt stöd från denna genomförda enkätstudie. En av de övergripande slutsatserna i resultatet är att kvinnor i högre grad än män upplever att härskartekniker används mot dem. Männen drabbas inte i lika stor utsträckning som kvinnorna av härskartekniker, den enda härskarteknik som drabbar män i högre grad än kvinnor är förlöjligandet. Ett intressant delresultat är att männen upplever ett mindre obehag av härskartekniken förlöjligande jämfört med kvinnor.

Studien visar också att den tidigare forskningen om sexuella trakasserier i Försvarets makt (Pettersson, 2007; Berggren, Estrada & Ivarsson, 2005) alltjämt är aktuell.

Det finns mycket material i denna enkät som kan lämpa sig för fortsatta studier av ämnet. Det som jag ser som mest intressant är hur frekvent härskartekniker förekommer i arbetet. En *intervjustudie* med dessa respondenter vore intressant för att få ytterligare kunskap och kvalitativa data om härskartekniker. Intressant vore också att göra om en likadan studie med

respondenter från en annan årskull till exempel OP 08/11 eller OP 09/12 och också att följa upp samma årskull med två studier över ett 24 månaders intervall.

7. Referenser

Berggren W Anders, Estrada X Armando. & Ivarsson Sophia, (2005) "2005 års studie avseende förekomsten av sexuella trakasserier i den svenska Försvarsmakten. En replikering av 1999 och 2002 års undersökningar." Stockholm: Försvarshögskolan.

Bergqvist, Elaine (2008) *Härskarteknik*, Stockholm: Frank förlag

Bryman, Alan (1997) *Kvantitet och kvalitet i samhällsvetenskaplig forskning*, Malmö: Holmbergs

Ejvegård, Rolf, (2003) *Vetenskaplig metod*, Lund: Studentlitteratur

Försvarsmakten (2010) Informationen har hämtats från Försvarsmaktens hemsida, 2010-06-07 [http://www.forsvarsmakten.se/sv/Om-Forsvarsmakten/uppdrag/Forsvarsmaktens-vardegrund- /](http://www.forsvarsmakten.se/sv/Om-Forsvarsmakten/uppdrag/Forsvarsmaktens-vardegrund/)

Ivarsson, Sophia & Mia Heikkilä (2007) "Positiv särbehandling i Försvarsmakten. En utvärdering av antagningarna till officersprogrammen YOP 2006 och OP 2007", Opublicerad rapport, Försvarshögskolan, Stockholm

Jämo (2006) Informationen har hämtats från Jämo:s hemsida, 2010-06-09 http://www.jamombud.se/docs/konskapsoversikt_sextrak_rev_jan07.pdf

Nationalencyklopedin (2010) Informationen hämtad från Nationalencyklopedins hemsida, 2010-06-09 <http://www.ne.se/berit-%C3%A5s>

Pettersson, Lena, (2008) "Positiv särbehandling av underrepresenterat kön vid antagningen till officersprogrammet 2007 - påverkar åtgärden antalet antagna kvinnor och hur uppfattar de antagna kvinnorna åtgärden?" Stockholm: Försvarshögskolan.

Riksorganisationen för kvinnojourer och tjejjourer i Sverige (ROKS), Berit Ås: De 5 härskarteknikerna, <http://kilden.forskningsradet.no/c16881/artikkel/vis.html?tid=35132>, (2004), 2010-06-07

Sohlberg Britt-Marie och Sohlberg Peter, (2006) *Kunskapens former vetenskapsteori och forskningsmetod*, Falköping: Elanders Gummessons

Vetenskapsrådets Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning, <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>. (2009), 2010-06-09

Övrigt material

Nätverket Officer/Anställd Kvinna, cd-rom skiva, Genus och makt, Filmer, Härskartekniker 22 min.

8. Bilagor

Bilaga 1: Följebrev till enkätstudien i ”Arbetsklimatet på MHS Karlberg

Deltagande i enkätundersökning om arbetsklimatet vid MHS Karlberg

Mitt självständiga arbete på Officersprogrammet (OP) syftar till att få djupare kunskap om arbetsklimatet på MHS Karlberg, ur kadetternas perspektiv. Därför genomförs denna enkätundersökning med frågor som rör just dina erfarenheter av arbetsklimatet och eventuella trakasserier. Eftersom så pass få kvinnor läser på OP ingår hela populationen kvinnor (15) och ett slumpmässigt urval av män (15) ur kullen 07-10.

Det är helt och hållet *frivilligt att medverka* i studien och i övrigt kommer insamlade data att användas endast för detta självständiga arbete

Du är en av dem som valts ut för att besvara enkätfrågorna. Du kommer att ges *konfidentialitet*, vilket betyder att alla namn på dem som besvarat enkäten tas bort och ingen kan känna igen just dina svar. Denna studie kommer inte att kunna spåra enskilda individer vad gällande uttalanden eller åsikter. När man ställer upp i denna enkät så kommer din enkät fördes med en kod som ska användas till att kunna möjliggöra uppföljning av dem som inte har svarat. När en påminnelse om att svara på enkäten skickats ut och författaren bedömer att det inte inkommer fler svar, så kommer denna kod att neutraliseras så att inte ens författaren kan spåra personer i studien. Det är viktigt att påvisa att studien håller sig helt ointresserad av individers koppling till åsikter eller upplevelser, utan det som är viktigt är att frågor lyfts och inte enskilda personer!

De resultat som insamlats kommer att offentliggöras genom skrivandet av uppsatsen och i de sammanhang som uppsatsen kan tänkas förekomma.

Om det uppkommer frågor kring etiken i denna studie så är ni varmt välkomna att kontakta mig!

Med vänlig hälsning

Karl- Henrik Dimming
Tel: 0736-82 73 83