

Årsrapport Likestillings- og mangfoldsutvalget (LUV) ved Forsvarets høyskole

Vedlegg til årsrapport Forsvarets høyskole 2022

1 Ord fra leder LUV

Da jeg skulle skrive mitt forord gikk jeg tilbake og leste hva jeg har skrevet siden jeg ble leder i 2018. I stort sett nevner jeg de samme utfordringene hvert år: mobbing og seksuell trakassering. Som tidligere er det dette som nå står i fokus i Forsvaret, og om Forsvaret i samfunnet for øvrig. Det er stadig denne tematikken som løftes når det skrives om oss i mediene.

På kurs i mangfoldsledelse lærte jeg at en mangfoldsumoden organisasjon bruker tiden sin på å løse problemer framfor oppdrag. En mangfoldsmoden organisasjon bruker tiden sin på å løse oppdrag på en måte hvor mangfoldet er en styrke i oppdragsløsningen. De siste årenes erfaringer viser at Forsvaret ikke er en mangfoldsmoden organisasjon.

På grunn av medieoppslagene om dårlig kultur og håndtering av varslingssaker i Forsvaret pågår det en stor debatt om årsaken bak og hvem som har skylden. Dette fokuset er for snevert og vi diskuterer mer symptomer enn hovedutfordringer – vi må evne å ha flere tanker i hodet på en gang når vi snakker om dette.

En påstand er at utdanningsreformen i Forsvaret (URE) har skylden for utfordringene vi nå står i. Første kull utdannede kandidater etter URE har kun vært i arbeid siden august 2021. Det blir derfor for enkelt å klandre URE for at saker flere år tilbake i tid har oppstått og er dårlig håndtert. Utdanningen ble endret under URE, blant annet ved at den ble kortet ned. Så ja, man har «mistet» noe. Har Forsvaret tatt dette inn over seg? Er vi nå godt nok rigget til en annerledes utdanning slik at vi likevel er godt rustet til å drive denne organisasjonen på en optimal måte?

En annen påstand er at de unge i dag har et annet språk og annen væremåte enn tidligere. Eksempelvis påstås det at unge har et annet forhold til seksualitet, og at de er friere i forhold til sin seksuelle legning og kjønnsidentitet. Forskning underbygger denne påstanden. Har Forsvaret i tilstrekkelig grad tatt dette inn over seg? Har vi tilpasset vår virksomhet denne virkeligheten? Hvordan treffer dette den tradisjonelle, til tider mannsdominerte (U)kulturen i Forsvaret?

Forsvaret har en uttalt nulltoleranse mot mobbing, trakassering og seksuell trakassering. Dette forplikter. Hva mener vi egentlig? Skal alt slås ned på? Skal det ikke være lov å gjøre feil? Eller si noe dumt? Hvilke virkemidler skal brukes i forvaltningen av nulltoleranse? Vi skal selvfølgelig håndtere avvikende adferd, men i noen tilfeller er det nok at man sier ifra, sier unnskyld og skværer opp. Saker av mer alvorlig karakter må håndteres med mer alvorlige virkemidler.

Avvikende hendelser er et symptom på at noe ikke fungerer optimalt. Vi må løfte blikket og finne ut av hva det er som ikke virker. Samtidig – så lenge vi jobber med mennesker vil situasjoner oppstå. Vi må derfor evne å håndtere situasjoner som oppstår på en trygg og god måte. Det kan ofte være vanskelig. Eksempelvis har vi i Forsvaret føringer på at saker skal løses på "lavest mulig nivå". Dette gjør håndteringen av varsler sårbart. Skal en slik ordning fungere optimalt, forutsetter det at den enkelte evner å selv vurdere hvilke saker som egner seg til å behandles på lavest mulig nivå, og hvilke

som må løftes opp i systemet. Her viser erfaringer at dette nok ikke er like enkelt i praksis. Det må derfor være fokus på opplæring slik at lederne står trygt i situasjonen.

Ansvarer starter på toppen. Det skjer mye nå, og det er stort fokus på utfordringene Forsvaret nå står i. Likevel er det fortsatt ikke en god struktur på dette arbeidet, og det er foreløpig et lite oversiktlig lerret. Dette er et ledelsesansvar, og det er fortsatt behov for en god erkjennelse av de reelle utfordringene, en handlingsplan for hvordan vi skal håndtere disse utfordringene og videre en forsvarlig håndtering når det er behov for dette. Ved Forsvarets høgskole jobber vi langsiktig, strategisk og aktivt med denne tematikken – noe vi har gjort siden 2008, da første Likestillingsutvalg ved FHS ble opprettet.

Til slutt – Forsvaret er en veldig fin arbeidsplass. Hvis vi klarer å øke mangfoldskompetansen i Forsvaret vil det bli et enda bedre sted å være, hvor vi bruker all kompetanse i organisasjonen til å løse våre oppdrag på en optimal måte. Dette er den største og viktigste oppgaven Forsvaret må løse skal vi lykkes med utfordringene nevnt over.

2 Likestillings- og mangfoldsutvalget ved Forsvarets høgskole

Likestillings- og mangfoldsutvalget (LUV) ved FHS har en sentral rolle i likestillings- og mangfoldsarbeidet ved høyskolen og består av leder, nestleder og representanter fra FHS' avdelinger. LUV har som oppgave å revidere handlingsplan for mangfold, likestilling og kjønnsbalanse, og å påse at dens mål blir ivaretatt og gjennomført ved alle FHS' avdelinger. Sjef FHS tildeler årlig midler til mangfolds- og likestillingstiltak etter søknadsbehandling og innstilling fra LUV. LUV skal bidra til at FHS oppfyller aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven. LUV rapporterer direkte til sjef FHS og høyskolens styre.

Utvalgets medlemmer er:

Eline Sørensen Kjølner, FHS stab, leder
 Anders Fongen, Cyberingeniørskolen, nestleder
 Camilla Ulleland Hoel, Luftkrigsskolen
 Janina Stedjeberg Skaar, Sjøkrigsskolen
 Bjørn Inge Ruset, Stabsskolen
 Silje Karine Hansen, studentrepresentant

3 Personal- og lønnsstatistikk

Kategori, kjønn og alder pr avdeling	IFS	STS	BS	CISK	SKSK	LKSK	KS	SESK	Ledelse	Fagstab	Tot.
Antall ansatte totalt ved avdelingen	46	49	28	25	60	47	76	16	27	26	400
Antall totalt (Kvinner)	20	8	5	7	16	15	16	8	10	16	122
Antall totalt (Menn)	26	40	23	17	43	32	60	8	17	10	276
Antall mil	2	27	31	13	29	23	39	4	10	1	179
Antall siv	40	12	0	8	28	20	32	9	16	24	189
Antall mil (Kvinner)	0	3	5	3	5	5	4	1	2	0	28
Antall mil (Menn)	2	24	23	10	23	18	35	3	8	1	147
Antall siv (Kvinner)	17	2	0	4	11	8	12	6	8	15	83
Antall ansatte i administrative stillinger	4	8	32	15	28	20	37	4	27	26	201
Antall ansatte i faglige stillinger	42	41	0	10	33	27	39	12	0	0	204

Antall ansatte i administrative stillinger (Kvinner)	1	1	5	4	7	7	10	1	10	16	62
Antall ansatte i administrative stillinger (Menn)	3	7	23	10	20	13	27	3	17	10	133
Antall ansatte i faglige stillinger (Kvinner)	19	7	0	7	10	8	6	7	0	0	64
Antall ansatte i faglige stillinger (Menn)	23	34	0	7	23	19	33	5	0	0	144
Antall ansatte over 55 år	8	23	1	4	22	11	18	1	5	7	100
Antall kvinner i ledergruppen FHS	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	6
Antall menn i ledergruppen FHS	1	1	1	0	1	0	0	0	2	0	6
Antall kullsjefer (Kvinner)	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	4
Antall kullsjefer (Menn)	0	1	0	2	1	2	4	0	0	0	10
Antall spesialister (Kvinner)	0	0	3	1	2	2	0	0	2	0	10
Antall spesialister (Menn)	0	3	19	8	4	2	14	2	3	0	55
Antall offiserer (Kvinner)	0	3	2	2	3	3	4	1	1	0	20
Antall offiserer (Menn)	2	20	4	3	24	15	24	1	6	1	100
Kategori, kjønn og alder pr avdeling	IFS	STS	BS	CISK	SKSK	LKSK	KS	SESK	Ledelse	Fagstab	Tot.
Antall ansatte totalt ved avdelingen	46	49	28	25	60	47	76	16	27	26	400

(kilde: FHS stab)

.3.1 Gjennomsnittlig lønn 2018 og 2021 etter stilling og kjønn

	2018		2021		2022	
	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne
Professor	804281	723042	866817	817700	867041	832169
Professor II	749657	867266	816916	977666	877645	1010366
Førsteamanuensis	694556	662023	742468	719548	787315	759766
Førstekonsulent	512146	525609	564033	561825	577464	590489
Førstelektor	731033	683920	809400	741240	815699	764007
Høgskolelektor	71847	618487	729911	666434	739505	674321

.4 Aktiviteter ved FHS' avdelinger

Institutt for forsvarsstudier

Institutt for forsvarsstudier vil fortsatt aktivt prioritere å rekruttere kvinner blant annet gjennom i stillingsutlysninger å oppfordre kvinner til å søke. Vi vil også legge til rette for at kvinner søker om eksterne midler. I et forsøk på å flere kvinner i lederstillinger, vil IFS fortsatt prioritere å utvikle førstestillingskompetanse for de yngre (som ved IFS er flest kvinner) og professorkompetanse blant de kvinnene som er på terskelen til det. Flere kvinner enn menn på IFS har fått finansiering og er blitt opptatt på ph.d.-program de siste årene. IFS vil fortsette aktivt å søke etter og oppmuntre kvinner, seniorer og minoriteter til deltagelse i seminarer, konferanser og som foredragsholdere samt sørge for mangfold i sammensetning av paneler til konferanser og seminarer, spesielt med hensyn til kjønnsbalansen. IFS har også igangsatt et internt opplæringsprogram for yngre forskere, der kvinner er i flertall. IFS håper å se resultater av dette i årene som kommer, inkl. på lederfronten.

Luftkrigsskolen

Evaluering av mangfolds- og likestillingsarbeid LKSK 2022

Rekruttere og beholde

Antallet kvinner i ledergruppen ved Luftkrigsskolen ble redusert fra 2 av 5 til 1 av 4. Det ble nedsatt letegruppe ved utlysninger, noe man skal fortsette med fremover. To menn sluttet, en fra fagstilling og en fra støtte, og to menn (fagstillinger) og en kvinne (støtte) kom til. Ved LKSK er omsorgspermisjoner sett på som en naturlig del av arbeidslivet, for begge kjønn. Kvinneandel kull ved inntak er relativt stabil: for kull 73 var den 18/63 (til sammenligning 16/58 for kull 72 og 18/56 for kull 71).

Kultur og holdninger

Skolen har jobbet med økt bevissthet rundt alkohol, og laget sosiale arenaer der det ikke står sentralt, blant annet ved å begrense åpningstider for bar ved NAKA og andre arrangementer. Det er også iverksatt tiltak for å unngå oversjenking.

Med likestillingsmidler fra LUV ble det avholdt et mangfoldsseminar for kadetter og ansatte, hvor en serie foredragsholdere fra Forsvaret og academia bidro med forskning og erfaringsforedrag som utforsket både det å skulle lede en mangfoldig gruppe mennesker og det å tilhøre en minoritet i Forsvaret. Tema inkluderte dysleksi, psykisk og fysiske funksjonsutfordringer som resultat av tjeneste, og det å være trans, kvinne, homofil eller muslim i Forsvaret. Vi erfarte at seminaret ga gode holdepunkter for videre diskusjoner både i kollegiet og blant kadettene.

Utdanning, forskning og formidling

Vi fortsetter å jobbe med mangfold og kjønnsbalanse i sammensetning av paneler til konferanser og seminarer. Ved årets Luftmaktseminar var imidlertid kun 3 av 17 foredragsholdere kvinner, mens ved årets Ledelsesseminar var kvinneandelen 7 av 18.

Luftkrigsskolen har jobbet for å øke fokuset på mangfold og gender-perspektivet i utdanningen. Det ble avholdt gender-miniseminar for kadettene, hvor gender-rådgiver i Forsvarsstaben holdt foredrag for kadettene. Det ble ikke gjennomført rene MOST- eller HEL-dager ut over det nevnte, men temaet er inkorporert i ledelsesundervisningen. Varsling var et eget tema på ansatttdag. Biblioteket har gjort innsats for å lete frem bøker om militærhistorie fra marginaliserte grupper.

Sjøkrigsskolen

Det har vært utskiftning av representant fra skolen til LUV.

Rekruttere og beholde

SKSK har hatt en liten økning i ansatte og har i perioden økt med en militær kvinne i perioden innen logistikk, hun er både fagoffiser og veileder for Logistikk kadetter. Kjønnsbalansen er relativt uendret fra tidligere.

Kultur og holdninger

SKSK gjennomført en dag med MOST for kadetter og ansatte. Det var presentasjoner om "Seksuell trakassering fra et evolusjonspsykologisk perspektiv" av Prof. Mons Bendixen fra NTNU. Dette ble dratt videre inn i feltprest Monsen sin del om Forsvarets kjerneverdier. Det var videre lagt opp til diskusjoner og fellesrefleksjoner underveis, og mot slutten av dagen var det noen gruppe diskusjoner. Kadetter og ansatte gikk alle i sivilt for å ikke bli "farget" av grad, og i gruppene var alle blandet på tvers av trinnene og avdelinger.

Ved gjennomføringer av VBU 1 og 2 har vi fått fast inn en MOST-bolk som hjelper befalet på avdelinger med varslingsrutiner, hva skjer videre og forebyggende tiltak. Spesialistene er ofte

kulturbærerne på avdelingen og da er VBU en naturlig del å ha inne et fast opplegg med MOST og likestilling. Det bør bli forankret innen alle VBU kursene FHS kjører og ikke bare på SKSK.

Krigsskolen

Generelt

Det har vært høyt fokus på tiltak mot mobbing og seksuell trakassering ved KS de senere år. Skolen ble i 2019 og 2020 tildelt likestillings- og mangfoldsmidler for å gjennomføre undervisning fra to eksterne forskere som underviste i første avdeling. Dette ble ikke gjennomført i 2021 og 2022. Temaet blir derfor utført internt ved Krigsskolen ved hjelp av undervisning, temadager og annet.

I 2022 fikk Krigsskolen tildelt midler fra FHS' mangfolds- og likestillingspott. Bakgrunnen for søknaden og tildelingen, var å rette fokus på andre kulturer, verdier og merkedager enn de tradisjonelle. Se vedlegg.

I 2022 ble handlingsplan mot mobbing og seksuell trakassering, sammen med huskeliste ved varslingsaker og Krigsskolens verdigrunnlag, utgitt. Alt dette har vært utarbeidet med deltagelse fra ansatte og kadetter. I tillegg utarbeider hvert kull sitt verdigrunnlag, som revideres minst én gang ilt studiet. I dette er godt læringsmiljø, trivsel, profesjonalitet, verdier og respekt, ansvar og mot sentrale temaer som diskuteres.

Rekruttere og beholde

Det var liten utskifting av personell ved FHS/KS i 2022, og kjønnsbalansen er relativt uendret. Den kvinnelige andelen kadetter ligger på ca. 25%. Det er fortsatt et mål å øke kvinneandelen ytterligere, da behovet for rollemodeller og mangfold anses som viktig både blant ansatte og kadetter. Utdanning, forskning og formidling

Ved Krigsskolen er det stor overvekt av mannlige ansatte. Det gjør det utfordrende å få mangfold blant emneansvarlige og forskere når det kommer til kjønn, men det har ikke fokus i hverdagen. Krigsskolen er bevisst på at det bør rekrutteres flere kvinnelige ansatte som kan påta seg slike roller, og rekrutteringsarbeidet er pågående. Skolemiljø, kultur og holdninger

Et best mulig studiemiljø anses som en viktig suksessfaktor for å få til god læring. Studentundersøkelser har fokus, og det legges til rette for at det settes av tid slik at kadettene besvarer undersøkelsene. I 2021 etablerte Krigsskolen Skolemiljøutvalgsmøte – et underutvalg av Læringsmiljøutvalget – som gjennomføres månedlig. Deltagere er tillitsvalgte, representanter fra Kadettsamfunnet eller Studentrådet etc, sammen med representanter fra ledelsen. I sum gir dette kadetter og ansatte god anledning til å evaluere og gi tilbakemelding på alt fra utdanningsopplegg, læringsmiljø og forhold knyttet til mobbing og seksuell trakassering.

Befalsskolen

Rekruttere og beholde

Befalsskolen (BS) er preget av mye fravær i følge med foreldrepermisjoner. Som en konsekvens av dette har flere blitt ansatt på midlertidige kontrakter. Demografien blant ansatte generelt, er at en høy andel personer i etableringsfasen i livet, der rundt 50% av de ansatte har barn. Det forventes å fortsette med tilsvarende fordeling, da det er naturlig at personell ønsker seg skoletjeneste nærmere utvidet familie etter flere år i avdeling, og i samme vending tre inn i etableringsfasen. Fordeling av ansatte blant grener i Forsvaret er 53,3% Hæren, 20,0% Luftforsvaret, 20,0% Sjøforsvaret og 6,7% HV og internrekruttert. Dette samsvarer i stor grad fordelingen av elever på hvert kull og anses derfor som hensiktsmessig.

Kultur og holdninger

Befalsskolen jobber aktivt med å holde emnene oppdatert, herunder arbeid med MOST. Sjef BS har vært delaktig arbeidet som gjøres mot elevene i emnet Militær profesjonsfag (MILPRO), inkludert diskusjon rundt metode for temaet og hvordan vi oppnår best effekt mot de yngste spesialistene. Tilbakemeldingene fra elevene er at valgt metode er god, men de ønsker det som et tema som er i større grad gjennomgående i kullet. BS vil ta det med i evalueringen av kullene fremover og forsøke å gjøre MOST-arbeid til en naturlig del av de ansattes og elevenes hverdag.

Cyberingeniørskolen

I 2022 har FHS/Cyberingeniørskolen spesielt vektlagt arbeids- og læringsmiljøet blant kadetter og ansatte.

Alle kullene og ansatte jobber gjennomgående med holdninger, etikk og ledelse og etterlevelse av skolens og kullenes kjøreregler.

Kunnskap, ferdighet, holdninger og handlinger inkludert mobbing og trakassering er tema ved oppstart på alle møter i kadettrådet og SKYNET.

Avdelingsseminar

FHS/Cyberingeniørskolen søkte og fikk tildelt mangfolds- og likestillingsmidler til et oppstartseminar for ansatte i begynnelsen av høstsemesteret 2022. Hensikten med oppstartsseminaret var å starte semester med en team-buliding blant ansatte. Vi ønsket å ha søkelys på:

- Bli kjent med nye ansatte
- Jobbe på tvers av seksjoner får å prøve andre fagfeltet enn sitt eget
- Diskusjoner som ikke alltid handler om det faglige

Forsvarets bedriftshelsetjeneste holdt foredrag om arbeidslivets spilleregler, eksternt lovverk og internt regelverk. Vi snakket om hva vi selv kunne gjøre for å bidra for et godt arbeidsmiljø, plikter og rettigheter for både arbeidstaker og arbeidsgiver, og hva betyr konflikt og hvordan den kan eskaleres. Til slutt, var det gjennomgang om prosedyrer for varsling i Forsvaret.

Security Divas

Ni kvinnelige kadetter i eldste kull (V73), forskningsleder og skolesjef deltok i februar på konferansen Security Divas. Security Divas er et nettverk for kvinner som studerer, jobber eller ønsker å jobbe med informasjonssikkerhet. Tre av kadettene holdt foredrag om «Militær innovasjon og cyberoperasjoner».

Soldataksjonen 2022

Yngste og eldste kull deltok på Soldataksjonen sammen med de andre avdelingene på Jørstadmoen. Det var tre poster der formålet var at enkeltsoldaten skulle bli bedre kjent med seg selv og andre på et dypere plan, ved å belyse Forsvarets fokus på mangfold av personlige egenskaper.

Emner/fag

- HEL-dag for yngste kull
- Lederutvikling gjennom tre år
- Roller og kommunikasjon

Fra messeutvalget

Messeutvalget på leir ønsker at befalsmessa skal være et sosialt samlingspunkt hvor alle er invitert. Det er da ønskelig at messa skal være en arena hvor ansatte uten et stort sosialt nettverk skal kunne sette seg og komme i prat med andre på leir. Dette presiseres jevnlig på messerådsmøtene.

Kanskje det viktigste konkrete tiltaket i dette arbeidet er quizene som avholdes månedlig. Disse avholdes av Messeutvalget SKYNET. Her er det insentiver for å blande lag på tvers av avdelinger og kull ved skolene, noe vi opplever at folk i stor grad tilstreber. Dette gjør at mange nye bekjentskap opprettes, som igjen vil gjøre det mye lettere for ansatte å tørre å dra til messa alene fordi det nå er en sjans for at man kjenner noen der.

Utenom dette så er det kultur i messa for å si ifra til folk som nærmer seg eller trækker over grenser, måtte det være i ordbruk, holdninger, berusningsgrad eller handlinger. Her har skolen også edrurvakter ved alle arrangementer som har et spesielt ansvar for dette.

Språk- og etterretningsskolen

Rekruttere og beholde

SESK i rapporteringsperioden økt andelen av fagansatte noe, men kjønnsbalansen er likevel relativt uendret med en fordeling på 4 menn og 7 kvinner. Av disse er det 5 kvinner som har førstekompetanse, men ingen av mennene. Det er interesse blant flere av mennene å skaffe seg denne kompetansen på sikt. SESK har spesielt vanskelige fagfelt å rekruttere til gitt at de som søker stillinger hos oss både må kunne språk meget godt, kunne sikkerhetsklareres og trives med vår pedagogiske modell som er svært undervisningstung ift andre studier. SESK har derfor lagt vekt på å beholde de ansatte og har fleksible løsninger mtp hjemmekontor og undervisningsplaner slik at arbeidshverdagen bedre kan tilrettelegges for den enkelte. Videre må SESK jobbe for å bedre lønnsvilkårene generelt ved skolen slik at vi blir konkurransedyktige mtp lønnsnivå. Blant de militært ansatte er det kun skolesjefen som er kvinne, men iom at det bare er fire stillinger totalt gjør det at for skolen totalt er det 7 menn og 8 kvinner.

SESK har gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse på skolen i regi av FBHT. Undersøkelsen har kartlagt forbedringspotensialer ved arbeidsmiljøet som skolen vil ta tak i videre fremover. Undersøkelsen kommer blant annet som et resultat av kontinuerlig endring de siste 10 årene. Dette har resultert i stor «endringstrøtthet» i avdelingen som det siste året har måttet endre seg fra seksjon til selvstendig skole på kort tid.

Ifm undersøkelsen ble det også avholdt en orientering om varsling og varslingssaker og hva som kan forventes å være et godt arbeidsmiljø.

Kultur og holdninger

FHS/SESK har med sin sjefersjant fått på plass en dedikert person som følger opp kadettene på skolesjefens vegne. Han har gjennomført samtaler med hver enkelt kadett for å kunne følge opp disse mtp eventuelle utfordringer faglig eller personlig. Tett oppfølging mener SESK er den beste måten å sørge for gode holdninger og en sunn kultur blant kadettene. Studieplanen vektlegger særskilt refleksjon om, vurdering av og respekt for andres perspektiver i tillegg til å forvente mot til å stå for egne meninger også i krevende situasjoner. SESK mener vi får til å lære kadettene dette på en god måte og det skyldes særskilt gode faglærere.

SESK hadde en målsetning om å gjennomføre temakvelder som omhandler aktuelle temaer som forebygging av mobbing og seksuell trakassering. Det kom ikke på plass i 2022, men det jobbes videre med disse og det har kommet til flere temaer som det kunne vært nyttig å utdype, samt diskutere mer om bla.:

- Psykisk helse og selvmordsforebyggende tiltak
- FNs bærekraftsmål – hva kan vi gjøre som skole
- Hvordan håndtere stress
- Gi og få tilbakemeldinger og veiledning

SESK ønsker å lage en plan for denne type temakvelder som er gjennomgående for de tre årene ved skolen. Noen av temaene vil det være naturlig at skolen også gjennomfører for de ansatte. SESK har ikke søkt om mangfolds- og likestillingsmidler i perioden.

Stabsskolen

Det er i faget kjerneemnet militær ledelse og i fordypningsemnet leder- og ledelsesutvikling i teori og praksis for på masterstudiet, samt i modulen ledelse på VBU3 at MOST-problemstillinger knyttet til MOST adresseres i undervisningen. Faget militær ledelse skal gi studentene fordypet innsikt i, og forståelse av hvordan forholdet mellom politiske målsettinger og fagmilitære behov kan operasjonaliseres gjennom effektiv militær ledelse. Som leder og deltaker i ledelsesprosesser i Forsvaret og i forsvarssektoren for øvrig må en være forberedt på å ta ulike roller og funksjoner som krever en utvidet forståelse av lederskap og styring i virksomheten og ved anvendelse av militær makt. Emnet og modulen søker derfor å skape en komplementær forståelse for sammenhengen mellom relasjonelt og personorientert lederskap og systemorientert styring i sektoren på tvers av fagområder og sektorer. Problemstillinger knyttet til leder-/arbeidsgiverrollen og MOST er integrert på ulike måter gjennom denne undervisningen.

5 Aktiviteter LUV 2022

I denne perioden har det vært en del utskiftninger i utvalget, og ikke alle avdelinger ved FHS har vært representert. Utvalgets faste leder har vært i permisjon dette året. Anders Fongen/CISK har vikariert i denne funksjonen.

Nettverksbygging

LUV søker å delta/bygge nettverk med andre instanser innen akademia og i Forsvaret som er engasjert i likestillings- og mangfoldsspørsmål. Her nevnes noen av disse:

- FSAN, v/sjefpsykiater Erik Myrvang Salvador, knyttet til spørsmål om psykisk helse og diskriminering
- Høgskolen i Innlandet, v/ likestillingskoordinator Tonje Lauritsen, knyttet til kjønnsbalanse i rekruttering og opprykk
- Forsvarets Forskningsinstitutt v/ forsker Nina Hellum, knyttet til adferd blant soldater
- Forsvarsstaben, v/ mangfoldsrådgiver Danel Hammer
- KIF (Kjønnsbalanse og mangfold i forskning) v/ leder Ragnhild Hennem, knyttet til kjønnsbalanse og likestillingsarbeid innen akademia.
- KIF nettverkskonferanse – LUV var representert på KIF's nettverkskonferanse 30-31/3 2022. Høgskolen i Innlandet sto som vertskap og arrangør, og konferansen ble avholdt på høyskolens campus på Hamar. Dette er et stort arrangement med en rekke foredragsholdere fra forskning og forvaltning, og ble godt besøkt av forskere fra UH- og instituttsektoren.

Handlingsplan

FHS' handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold skal inngå i søknader om forskningsmidler og må derfor foreligge både på norsk og engelsk. Ny oppdatert handlingsplan vil utarbeides i løpet av 2023 for å innfri lovpålagte krav iht. likestillings- og diskrimineringsloven. I revisjonsarbeidet vil høyskolen benytte Senter for mangfoldsledelse (SEEMA).

Likestillings- og mangfoldsmidler

Utlysning av likestillings- og mangfoldsmidler og behandling av søknader krever mye av LUVs tid. Utlysning utarbeides i samarbeid med sjef FHS, som også tar den endelige beslutningen om tildeling av midler basert på LUVs vurdering og innstilling. Noe av midlene brukes på å premiere beste bacheloroppgave med likestillings- eller mangfoldsperspektiv ved FHS. Likestillings- og mangfoldsmidler utlyses og tildeles årlig, og i 2022 ble behandlingen gjennomført på vanlig måte.

6 Tildelte likestillingsmidler i 2022

Seminar om MOST ved FHS/SKSK
Beverting arrangement kvinnedag ved FHS/SKSK
Teambuilding ved FHS/CISK
Mangfoldsseminar ved FHS/LKSK
Støtte til rekvisitter for nye merkedager ved FHS/KS

7 Veien videre

Veien videre fremover mot 2023

Vi går inn i et år hvor Handlingsplanen for mangfold, likestilling og kjønnsbalanse ved FHS skal revideres, noe som vil ta opp mye av LUVs kapasitet. I den forbindelse må vi sørge for at handlingsplanen fungerer godt i de strukturene den skal operere i, med klare ansvarsområder og inkludering av de forskjellige skolenes operasjonskontekst. Integreringen av handlingsplanen i skolenes hverdag er nødvendig for å hindre at likestillings- og mangfoldsarbeid blir noe man delegerer til likestillings- og mangfoldsarbeidere. Vi skal lage rammer der alle kan og skal bidra inn i dette arbeidet året gjennom.

Det er fortsatt et problem at informasjon om midler og muligheter forsvinner på vei ut til de som skal nyttiggjøre seg dem. Ved å integrere likestillingsarbeidet i større grad i FHS' årshjul har vi kommet et stykke på veien, men vi ser at det som passer den administrative siden gjør at kadettene i mindre grad inkluderes i arbeidet fordi de på utlysningsstidspunktet ikke ennå er fordelt ut på skolene, er på øvelse eller lignende. For å bedre inkludere kadettene i dette arbeidet må man sørge for at utlysninger publiseres i flere kanaler, for eksempel gjennom å involvere kadett samfunnene, og få inn en kadettrepresentant i LUV.

Heller enn å dele ut hele pengepotten på et tidspunkt bør det også være mulig å kunne ta imot innspill på flere tidspunkt gjennom året. Ved å være fleksible håper vi det vil kunne legge bedre til rette for å gjennomføre gode idéer når de oppstår. Det krever imidlertid at man får kommunisert denne fleksibiliteten og mulighetene det innebærer ut til skolene. Man bør også vurdere å delegerer midler for markering av faste dager, som Holocaust-dagen, Pride, Samefolkets dag, Eid, og lignende.

Vi ser også at det er en tendens til at skolene på Østlandsområdet i større grad blir inkludert i kurs, konferanser og arrangementer. For å sikre en jevn fordeling av deltagelse fra skolene bør man også opprette et kontaktpunkt sentralt som kan sørge for at informasjon om kurs og lignende sendes ut til alle skolene med klare retningslinjer om deltagelse. En slik fordeling av midler bør ikke avhenge av

enkeltpersoner som er spesielt interesserte.

Vi anser det fortsatt som ønskelig å opprette en hub for mangfolds- og likestillingsarbeidet ved skolene på FHS' interne sider, slik at erfaringer og idéer blir lettere tilgjengelige.