

Er majoritetskulturen i Forsvaret ekskluderende for kvinner som militært ansatte?

En kvalitativ metasyntese om holdninger til kvinner i Forsvaret



Julia Maria Martinussen
Håkon Nilssen Stenmark

Operativ
Bachelor i militære studier; ledelse og landmakt
Krigsskolen
Vår 2019

Antall ord: 14955

Forord

Det å skrive vår første bachelorgrad om utfordringer med holdninger til kvinner i Forsvaret har vært en utfordring i seg selv. Reaksjoner hos de fleste har vært en kritisk innstilling til perspektivet vi har valgt. Dette både fordi de fleste føler og mener at det ikke er noen nevneverdige utfordringer knyttet til temaet, så vel som det at mange mener at tematikken er utdatert eller at kulturen i Forsvaret i dag er akkurat sånn den bør være. Fordi vi er uenig synes vi at dette har vært svært interessante reaksjoner, samtidig som det har bidratt til å gjøre temaet enda mer attraktivt for oss å utforske.

Videre ser vi at utdanningsinstitusjoner i Forsvaret i 2018 ikke klarer å rekruttere det antallet kvinner de ønsker, og i så måte håper vi at vår studie kan bidra til å forstå noen av de mekanismene som gjør at kvinneandelen ikke øker.

Vi ønsker å rette en stor takk til vår veileder, Kjetil Enstad, som har bidratt med god veiledning og flere gode innspill underveis i prosessen.

Oslo, 26. april 2019

Håkon Nilssen Stenmark & Julia Maria Martinussen

Sammendrag

Andelen militært ansatte kvinner i Forsvaret har de siste 10 årene sett en minimal økning. Formålet med denne studien har vært å utforske mekanismer som bidrar til at Forsvaret ikke klarer å rekruttere og beholde kvinner i organisasjonen. Nærmere bestemt har vi undersøkt holdninger i majoritetskulturen som kan være ekskluderende for kvinner som militært ansatte. Gjennom dette har vi forsøkt å belyse hva som faktisk kreves for å oppnå en økning av kvinneandelen. For å gjøre dette har vi gjennomført en kvalitativ metasyntese hvor tidligere kvalitative studier som omhandler kultur og holdninger til kvinner i Forsvaret har blitt analysert, sammensatt og fortolket i en syntese. Resultatene tyder først og fremst på at det er flere mekanismer i majoritetskulturen som er ekskluderende for kvinner som militært ansatte. Minoritetsproblematikk er i høyeste grad reelt for kvinner i Forsvaret, og en maskulinitetskultur hvor mannen står som idealet har fortsatt hegemoni. En manglende vilje til økning av kvinneandelen og manglende forståelse for kvinner og kvinners bidrag blant ledere er med på å opprettholde dette. Majoritetskulturen i Forsvaret kan klassifiseres som ekskluderende fordi det er flere mekanismer som bidrar til å skape og opprettholde negative holdninger til kvinner som militært ansatte i organisasjonen. Både kvinner og menn bidrar til å opprettholde mekanismene som utelukker kvinners handlingsrom. Det er en nyere trend som viser at menn i større grad tar avstand fra menn som er negative til kvinner.

Nøkkelord: kvinner, holdninger, Forsvaret, organisasjonskultur, minoritetsproblematikk, maskulinitetskultur, hegemonisk maskulinitet.

Innholdsfortegnelse

Forord	2
Sammendrag	3
Innholdsfortegnelse	4
1 Innledning.....	5
1.1 Bakgrunn	5
1.2 Formål og problemstilling	5
1.3 Avgrensninger	7
1.4 Definisjoner og begreper	7
2 Metode.....	9
2.1 Valg av forskningsdesign	9
2.2 Valg av teori	12
2.3 Valg av primærstudier	15
2.4 Valg av støttelitteratur og -studier	18
2.5 Metaetnografi.....	18
2.6 Metode- og kildekritikk	19
3 Teoretisk perspektiv	20
3.1 Maskulinitetskultur og hegemonisk maskulinitet.....	20
3.1.1 Homososialitet.....	22
3.2 Tokens og minoritetsproblematikk	23
3.3 Relevans til problemstilling.....	25
4 Resultat.....	26
4.1 Holdninger	28
4.2 Mangfold & Likestilling	28
4.3 Organisasjonskultur	29
4.4 Ledelse.....	30
5 Diskusjon.....	31
5.1 Holdninger	31
5.2 Mangfold & Likestilling	32
5.3 Organisasjonskultur	35
5.4 Ledelse.....	38
6 Konklusjon	39
7 Forslag til videre studier.....	41
8 Referanser.....	42
9 Vedlegg	45

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Forsvarsdepartementet offentliggjorde i 2007 St. meld. nr. 36 som omhandler økt rekruttering av kvinner til Forsvaret. Dermed ble Forsvaret gitt et overordnet mål om å oppnå minimum 20 prosent militært ansatte kvinner innen 2020 (St.meld. nr. 36 (2006-2007), 2007, s. 8). Med militært ansatte kvinner menes vervede, befal og offiserer. Ifølge Forsvarets årsrapport for 2017 var andelen for militært ansatte kvinner 12 prosent i 2017 (Forsvaret, 2018). Til sammenligning var andelen 9 prosent i 2009 (Hovde, 2010, s. 7). Med andre ord har det vært en minimal økning.

Imidlertid er det verdt å merke seg at målet om 20 prosent militært ansatte kvinner ikke lenger er gjeldende som en politisk målsetning (Berg, 2018). Ifølge Langtidsplan for Forsvarssektoren 2017-2021 er det til tross for dette fortsatt behov og ønske fra Forsvarsdepartementet om å øke kvinneandelen i Forsvaret (Forsvarsdepartementet, 2016). Fravær av et konkret måltall medfører kun at Forsvaret ikke lenger er pliktig til å følge opp den tidligere politiske målsetningen, men de skal fortsatt aktivt arbeide for å rekruttere og beholde kvinner i organisasjonen.

Et av argumentene for at Forsvaret trenger flere kvinner er at det foreligger behov for mangfold og ulikheter i sammensetning av personell. Dette fordi større mangfold vil bidra til at Forsvaret utvikler verdier, holdninger og atferd som er nødvendig for å representere samfunnet og oppnå legitimitet (St.meld. nr. 36 (2006-2007), 2007, ss. 9-10). Hvis kvinner i Forsvaret skal ha en reell mulighet til å påvirke verdier, holdninger og atferd i en positiv retning, er det en nødvendighet at kvinneandelen øker til over 20 prosent. Dette fordi 20 prosent tilslutning ansees som minimum for en minoritet for å ha en reell mulighet til å påvirke og endre en majoritetskultur i positiv retning, og i tråd med verdiene i samfunnet for øvrig (St.meld. nr. 36 (2006-2007), 2007, ss. 9-10).

1.2 Formål og problemstilling

Med en andel på under 20 prosent er ofte valgene for kvinner enten å akseptere majoritetskulturen, eller å risikere å bli isolert og utestengt fra den sosiale omgangen (Kanter, 1993, s. 230). Med dette ser vi at dagens situasjon ikke innbyr til at kvinner fortsetter tjeneste

i Forsvaret, og således blir det aldri mange nok kvinner til at de blir i stand til å påvirke majoritetskulturen. Som nevnt i St.meld. nr. 36 skal det aktivt formidles at det er behov for kvinner og at kvinner er ønsket i hele Forsvaret (St.meld. nr. 36 (2006-2007), 2007, s. 22). Dette gjelder også gjennom ens verdier og holdninger til kvinner i Forsvaret. Vi antar at holdninger i majoritetskulturen er en del av dette problemet. For å oppnå en endring anser vi det som essensielt å identifisere faktiske grunner til at andelen militært ansatte kvinner fortsatt er lav.

Basert på resultater fra tidligere forskning har vi utformet hypoteser om holdninger i majoritetskulturen som kan være ekskluderende for kvinner som militært ansatte i Forsvaret. Overordnet har vi en antakelse om at mange kvinner er og/eller føler seg ekskludert fra fellesskapet i organisasjonen. Vi antar at negative holdninger blant majoriteten (Forsvarets Forskningsinstitutt, 2017, s. 13) i stor grad påvirker hvorvidt kvinner bevisst eller ubevisst føler genuin tilhørighet til Forsvaret. Vi antar at dette medfører at mange kvinner ikke ser for seg et livslangt karriereløp i organisasjonen, og derfor velger å slutte (Forsvarets Forskningsinstitutt, 2017, s. 24). Med bakgrunn i dette vil vi gjennomføre en kvalitativ metasyntese basert på tidligere forskning, for å undersøke hvilke holdninger i majoritetskulturen som kan være ekskluderende for kvinner som militært ansatte i Forsvaret. På bakgrunn av ovennevnte har vi valgt følgende problemstilling:

Er majoritetskulturen i Forsvaret ekskluderende for kvinner som militært ansatte?

Vår intensjon gjennom studien er å undersøke hvilke holdninger som kan være ekskluderende for kvinner som militært ansatte i Forsvaret. Gjennom studiene vi har gjennomgått pekes det spesielt på at en maskulinitetskultur står sterkt i Forsvaret, og at alle i Forsvaret vurderes ut fra denne kulturen. Dette forteller oss noe om hva som skal til for at militært ansatte føler en tilhørighet til organisasjonen, og hva som kan føre til at kvinner opplever å ikke passe inn (Kristiansen, Boe, & Skjæret, 2010, ss. 35-36). Vi vil videre benytte oss av Kanter (1993) for å synliggjøre hva som gjør dette problematisk, og hvorfor en minimumsandel på 20 prosent kvinner er viktig for å skape endring når det gjelder holdninger, og hvordan økt kvinneandel kan være med på å endre kulturen i positiv retning. Kanter (1993) argumenterer for at minoriteter i en organisasjon vil oppleve kulturen annerledes enn majoriteten, og det vil medføre flere negative effekter. Minoriteter vil være svært synlige som annerledes, oppleve et stort press for å prestere, ha vanskeligheter for å oppnå faglig troverdighet, bli stereotypisert, samt at de risikerer å bli isolert fra fellesskapet (Kanter, 1993, ss. 210-212). Videre

argumenterer Kanter (1993) for at disse effektene forsvinner i takt med at minoriteten oppnår en høyere andel i organisasjonen (Kanter, 1993, ss. 208-209). Sett i sammenheng vil dette også kunne si noe om hvordan holdninger blant majoriteten påvirker kvinners motivasjon for tjeneste i Forsvaret, og hvorfor majoritetskulturen kan være ekskluderende for kvinner som militært ansatte.

1.3 Avgrensninger

Vi ser utelukkende på betydning av kjønnsroller med forventninger til hvordan mennesker skal oppføre seg og se ut på bakgrunn av hvilket kjønn de har. Dette fordi vi ønsker å se nærmere på kultur og forventninger, og ikke de biologiske forskjellene mellom kjønn, da dette vil være å tre over i den medisinske sfæren.

Vi ser utelukkende på studier som omhandler militære kvinner i det norske Forsvaret. Dette fordi resultater fra forskning på det norske Forsvaret er det nærmeste vi kommer validitet. Det er kulturelle forskjeller fra nasjon til nasjon, og funn gjort i andre lands forsvar er derfor nødvendigvis ikke gyldig for norske forhold. Imidlertid kan de bidra til å nyansere bildet.

Vi vil kun inkludere militært ansatte kvinner og utelukke sivilt ansatte kvinner. Dette fordi det stilles ulike krav til de ulike kategoriene. Militært ansatte kvinner skal fungere som soldater, befal og offiserer på lik linje med menn, det skal ikke sivilt ansatte kvinner.

1.4 Definisjoner og begreper

Bias: En forutinntatt forventning, eller utsagn, valg og vurderinger som på systematisk måte avviker fra det som stemmer overens med virkeligheten. Ifølge Daniel Kahnemann fører kognitive *bias* til en underbevisst tilbøyelighet til å tolke vekk informasjon som er i strid med ens eksisterende virkelighetsoppfattelse, i stedet for å endre mening. Dette for å spare kognitive ressurser. Ulempen i en slik tankeprosess er at det ofte fører til tanker som er befengt med stereotypier (Utforsk Sinnet, 2018).

Dominant: Dominant eller en dominant gruppe forstås som en gruppe som har en majoritet på over 80 prosent innad i en organisasjon (Kanter, 1993, ss. 208-209). Blant militært ansatte kan menn sees på som en dominant gruppe fordi de er 88 prosent av de militært ansatte.

Empiri: Utsagn om virkeligheten som har sitt grunnlag i erfaring til fordel fra synsing (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 32). *Data* forstås som det samme.

Holdninger: I sosiale prosesser kan holdninger forstås som en psykologisk tilstand som kun får mening og relevans i relasjon til objekter, situasjoner og mennesker. Holdninger skiller seg fra verdier ved at holdningene blir sterkt påvirket av våre dypereliggende verdier. Våre verdier påvirker våre holdninger, som igjen bestemmer våre meninger (Kaufmann & Kaufmann, 2015, ss. 287-288).

Kjønnsrolle: Samling av normer og forventninger knyttet til det å være mann eller kvinne, gutt eller jente. Kjønnsrollene bestemmer gjerne tankemønstre, følelser og atferd. De gir også forventninger til hva man bør mene og interessere seg for. Simone de Beauvoir (1949) definerer kvinnen som «det andre kjønn» fordi hun mener at kvinner defineres i forhold til menn. I boken «The Second Sex» skiller hun mellom kjønn og kjønnsrolle og argumenterer for at kjønnsroller er noe som er kulturelt betinget, og i så måte er kvinners rolle definert ut ifra menns rolle (Beauvoir, 1949). Imidlertid argumenterer Butler (1999) for at kjønnsroller ikke kan løsrives fra det biologiske kjønn og at alle kjønnsroller er sosialt konstruert, samtidig som at kjønnsroller ikke er det samme som kjønn (Butler, 1999). Således er diskusjonen mangefasettert og omfattende, og vil ikke være en diskusjon vi går nærmere inn på i denne studien.

Likestilling: Likestilling betyr at alle personer skal ha like rettigheter og muligheter i samfunnet, uavhengig av blant annet kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion. Fra likestillingsloven: Arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet (Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, 2018).

Mangfold: Begrepet mangfold i organisasjoner kan blant annet forstås som organisasjoner med stor bredde i sammensetning av personell. Dette omfatter blant annet kjønn, seksuell legning, etnisk bakgrunn og alder (St.meld. nr. 36 (2006-2007), 2007, s. 11).

Organisasjonskultur: De felles sett av verdier, normer og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene

(Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 367). Det handler altså om *kulturen* innad i en organisasjon.

Token: Med token menes enkeltpersoner eller grupper som er en minoritet under 20 prosent innad i en organisasjon (Kanter, 1993, ss. 208-209). Blant militært ansatte kan kvinner sees på som tokens fordi de kun teller 12 prosent av de militært ansatte.

2 Metode

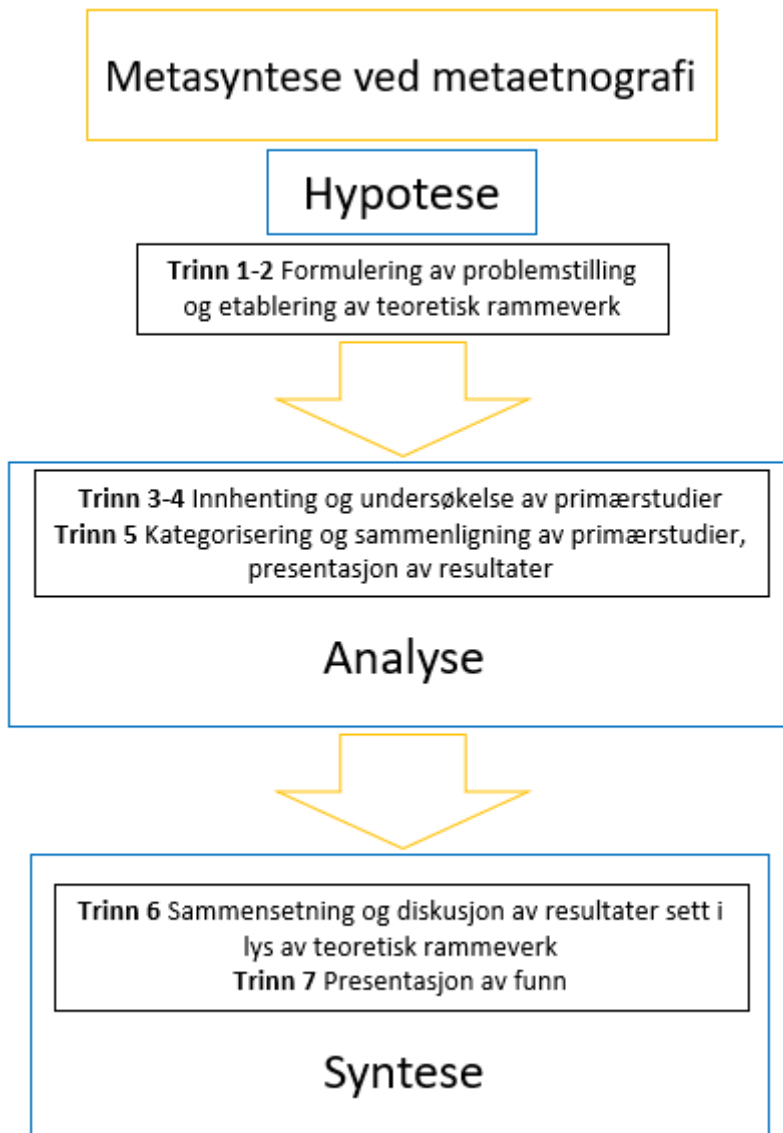
Vår problemstilling «Er majoritetskulturen i Forsvaret ekskluderende for kvinner som militært ansatte?» er styrende for valgt metode (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 54). Innledningsvis vil vi presentere kvalitativ metasyntese som overordnet forskningsdesign for denne studien (2.1). Deretter vil vi presentere valgt teori, med fokus på maskulinitetskultur og minoritetsproblematikk, for å synliggjøre vårt perspektiv gjennom studien (2.2). Dernest vil vi presentere utvalgte primærkilder og begrunne hvorfor vi anser disse som egnet til å besvare problemstillingen (2.3). I tillegg til dette presenteres støttelitteratur (2.4). Videre vil vi gjennomgå metaetnografi og utdype hvordan vi har gjennomført vår analyse og syntese av tidligere kvalitativ forskning (2.5). Avslutningsvis vil vi belyse svakheter ved valgt metode, og fremheve potensielle feilkilder i valg av litteratur (2.6).

2.1 Valg av forskningsdesign

På bakgrunn av at det allerede eksisterer data av kvalitativ art som gir relevant kunnskap om temaet, har vi valgt kvalitativ metasyntese som overordnet forskningsdesign for denne studien. Gjennom et innledende litteratursøk velger vi ut de studiene vi anser som mest relevant. Videre samler vi primærstudiene i et skjema med oppsummering og sammenfatning (Se Vedlegg 1) hvor vi analyserer og kategoriserer resultater fra de ulike, før vi deretter skaper vår egen oversettelse (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, ss. 110-111). Med oversettelse menes vår egen tolkning av tidligere resultater fra primærstudier. Denne oversettelsen vil deretter bli diskutert i lys av utvalgt teori, før de endelige syntesene og eventuelle praktiske implikasjoner presenteres. Studien gjennomføres altså som en trinnvis analyseprosess hvor fokuset er å utvikle ny kunnskap gjennom en annenordensanalyse av resultater fra tidligere førsteordensanalyser (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, ss.

106-107). I så måte ligger vårt ambisjonsnivå i å gjennomføre en fortolkende syntese fremfor kun en deskriptiv sammenfatning av eksisterende studier.

Figuren under illustrerer studiens forskningsdesign:



Figur 1: Forskningsdesign

For metasyntesen er det nødvendig å benytte tre begreper: Førsteordens, andreordens og tredjeordens begreper, som dreier seg om hvem som har gjort tolkningen. Med førsteordens begreper menes samtaler og utsagn, altså det som er rådata i en studie. Andreordens begreper er etablert av forskeren(e) som har gjennomført studien, og er resultatene av dens tolkning og analyse av førsteordens begreper sett i lys av et teoretisk rammeverk. Tredjeordens begreper

vil være vår sammenfatning, fortolkning og endelig syntese av andreordens begreper (Malterud, 2017, ss. 72-73). Vårt spørsmål om majoritetskulturen i Forsvaret er ekskluderende for kvinner som militært ansatte er dermed et tredjeordens begrep som representerer vårt perspektiv på eksisterende forskning om holdninger til kvinner i Forsvaret. Våre tredjeordens begreper vil bli lagt frem og presentert i kapittel 4. Disse begrepene vil deretter diskuteres i lys av utvalgt teori i kapittel 5. Dette er metaetnografi, som er en metode å gjennomføre en metasyntese på (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 107).

Kan man, basert på eksisterende forskning, si at majoritetskulturen i Forsvaret er ekskluderende for kvinner som militært ansatte i organisasjonen? Fra vårt utgangspunkt opplever vi utfordringer knyttet til holdninger til kvinner i Forsvaret. Dette fordi det tilsynelatende ikke virker å være samsvar mellom ekstern målsetning, og internt ønske vedrørende økning av kvinneandelen (Steder, 2013, s. 37). Dette kan sees i sammenheng med at mange kvinner som slutter i Forsvaret slutter fordi de opplever at de uttalte verdiene ikke stemmer overens med de faktiske verdiene (Steder, 2013, s. 256). Samtidig er det påfallende at Forsvaret ikke følger opp tiltakene de selv implementerer for å øke kvinneandelen (Steder, 2013, s. 125), og det kan sees som en indikasjon på at det interne ønsket om høyere kvinneandel er til dels fraværende. Vårt inntrykk er at prosessen med implementering av flere kvinner internt i Forsvaret ikke praktiseres oppriktig, fordi det på flere nivå er motstand mot endring av de gjeldende normer og idealer (Steder, 2013, ss. 258-260). Med bakgrunn i dette er det interessant å undersøke hvilke holdninger som er gjeldende til kvinner i Forsvaret, spesielt blant befal og offiserer, men også av vervede og vernepliktige soldater. Vi mener at vi kan belyse dette om vi analyserer tidligere forskning på temaet, med fokus på holdninger i majoritetskulturen som kan være ekskluderende og/eller inkluderende for kvinner som militært ansatte.

En metasyntese om temaet vil bidra til mer kunnskap om faktiske holdninger til kvinner i Forsvaret. Målet vårt er ikke å gjenta og bekrefte eksisterende evidens, men å bruke eksisterende empiri til å utvikle ny kunnskap (Malterud, 2017, s. 37). Gjennom analysen vil vi identifisere hva som er trenden hva angår holdninger til kvinner i Forsvaret. Dette gjøres systematisk og visualiseres i et skjema med oppsummeringer og sammenfatninger fra de ulike primærstudiene (Se Vedlegg 1). Resultater som er relevante for studien kategoriseres deretter i ulike hovedtema. Videre vil vi sammenligne resultatene fra de ulike hovedtemaene i en sammenfatning, og diskutere det i lys av utvalgt teori. Fra valgt teoretisk perspektiv vil vi

undersøke hvordan mekanismer knyttet til maskulinitetskultur og minoritetsproblematikk påvirker gjeldende holdninger til kvinner i Forsvaret. Her vil vi også utfordre våre antakelser om at majoritetskulturen i Forsvaret er ekskluderende for militært ansatte kvinner.

Slik vi ser ble det sist gjennomført en lignende studie i 2011 (Fasting & Sand, 2011). Dette var en studie som bearbeidet både kvantitative og kvalitative data fra tidligere forskning om kvinner i Forsvaret. Fasting & Sand (2011) fant ut at det var en forskjell i opplevelsene til vernepliktige og militært ansatte kvinner. Vernepliktige kvinner trives bedre og har flere positive opplevelser i sin førstegangstjeneste, mens de som er ansatt opplever hverdagen annerledes. Som ansatt opplever kvinnelige befal og offiserer i Forsvaret mangel på respekt, mobbing, trakassering og sexisme. Videre opplever de det som at mannen alltid er normen, og at det er de som må tilpasse seg kulturen. De opplever også at de ikke får samme muligheter som sine mannlige kolleger (Fasting & Sand, 2011, ss. 21-22). Fasting & Sand (2011) konkluderer også med at kulturen i Forsvaret er preget av en dominerende form for maskulinitet som er begrensende for både kvinner og menn, og dette bidrar til at Forsvaret ikke klarer å øke kvinneandelen (Fasting & Sand, 2011, s. 21).

Foruten dette kan vi ikke se at det eksisterer noen nyere samling av forskning på temaet. Videre er det verdt å påpeke at det har skjedd en relevant og radikal endring i Forsvaret i tiden mellom 2011 og i dag; innføring av allmenn verneplikt, med full virkning fra og med januar 2015. Det stilles nå like krav til både kvinner og menn om å gjennomføre førstegangstjeneste. Med bakgrunn i dette er det ikke urimelig å anta at hvis det ikke hadde vært utfordringer knyttet til økning av kvinneandelen i Forsvaret, så burde andelen militært ansatte kvinner også vist til en betraktelig økning de siste årene, ettersom det er en større rekrutteringsbase. Sett i sammenheng med at dette er et aktuelt tema ønsker vi å undersøke om majoritetskulturen er ekskluderende for kvinner som militært ansatte. Vår syntese vil bedre forståelsen for hvorfor andelen militært ansatte kvinner fortsatt er lav, samtidig som vi vil tydeliggjøre hva tidligere forskning viser om holdninger til kvinner i Forsvaret.

2.2 Valg av teori

Det eksisterer flere teoretiske perspektiver som kan hjelpe oss å forstå utfordringene med å øke kvinneandelen i Forsvaret, men vi mener at det mest sentrale handler om maskulinitetskultur og minoritetsproblematikk. Derfor er det naturlig å se på teorien om hegemonisk maskulinitet og maskulinitetskulturer, som ble fremsatt av Raewyn Connell i

1987. Flere av våre primærstudier tar utgangspunkt i denne forståelsen om maskulinitetskultur i Forsvaret, blant annet Hellum (2014), Lilleaas & Ellingsen (2014) og Ronnes (2015), og dermed er det også naturlig for oss å bygge videre på dette. Teorien har gjentatte ganger blitt revidert og oppdatert, og Connell har selv sammen med James W. Messerschmidt utgitt en artikkel hvor de reviderer og oppdaterer teorien om hegemonisk maskulinitet, som er den beste egnede for vår syntese.

Connell og Messerschmidts (2005) teori om hegemonisk maskulinitet og maskulinitetskultur gir et godt bakgrunnsbilde for å forstå mekanismene i en organisasjon som Forsvaret. Den er relevant fordi den gir et bilde på hvilke verdier som blir dominerende, og hvordan de får en dominerende posisjon innad i organisasjonen. Som en sentral del for å forstå hvordan kulturen i Forsvaret har blitt som den er, er det nødvendig å forstå den maskuline kulturen som eksisterer i Forsvaret, og hvilken sentral plassering denne har, både bevisst og ubevisst. Denne kulturen er noe alle opplever, og det dannes sterke bilder av hva som er den ideelle soldaten, befalet og offiseren, og dette idealet er det man nærmest tvinges til å definere seg selv ut fra som del av organisasjonen (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 846).

Den andre teorien er et opplagt valg ettersom den blir referert til i nesten samtlige studier vi har lest, samt at den er benyttet som et grunnlag i St.meld. nr. 36 (2006-2007). Derfor blir teorien om tokens og minoritetsproblematikk, fremsatt av Rosabeth Moss Kanter i 1977, valgt som den andre delen av det teoretiske rammeverket. Den anerkjente teorien finnes i boken «Men and Women of the Corporation». Forfatteren beskriver hvordan kvinner i en mannsdominert organisasjon blir oppfattet, og hvilke utfordringer disse møter. Boken er revidert i 1993, og det er denne utgaven som benyttes som kilde i denne studien.

Kanters (1993) teori om tokenism og minoritetsproblematikk i organisasjoner er valgt på bakgrunn av at den er relevant for å beskrive hvordan majoriteten og minoriteten innad i en organisasjon forholder seg til hverandre, og hvilke konsekvenser dette medfører for de forskjellige grupperingene (Kanter, 1993). Videre diskuteres størrelsesforhold mellom grupperinger og hva som skal til for at en minoritetsgruppe får mulighet til å påvirke en organisasjons kultur og verdier (Kanter, 1993, s. 209). Teorien er videre valgt på bakgrunn av det tidligere politiske målet om en kvinneandel på 20 prosent for å sikre fremtidig representasjon av kvinner på alle nivåer (St.meld. nr. 36 (2006-2007), 2007, s. 8). I tillegg vil en andel på 20 prosent gi kvinner en reell mulighet til å påvirke kulturen i organisasjonen

(Kanter, 1993, s. 209), og på den måten endre Forsvaret til å fremstå som en likestilt organisasjon og sikre fremtidig rekruttering og legitimitet i samfunnet (St.meld. nr. 36 (2006-2007), 2007, s. 9).

Teorien har vært gjenstand for mange kritiske blikk, og det har i senere tid vist seg at det er sannsynlig at det er lite hold i virkningen av størrelsesforhold (Schaefer, Wenger, Kavanagh, Wong, Oak, Trail & Nichols, 2015, s. 35). Imidlertid er det sterke indikasjoner på at effektene en minoritetsgruppe opplever er reelle (Schaefer, et al., 2015, ss. 37-38), og i så måte er teorien til Kanter (1993) fortsatt gyldig. Schaefer et. al. (2015) påpeker at kvinner som er en klar minoritet i en organisasjon, eller befinner seg i det de omtaler som solosituasjoner, enten ender opp som usynlige eller får overdreven oppmerksomhet (Schaefer, et al., 2015, ss. 32-33). Kvinner som befinner seg i solosituasjoner forstås som kvinner som er den eneste kvinnen i det nærmeste miljøet. Samtidig er det større sannsynlighet for at disse vil prestere dårligere enn majoriteten, de møter i stor grad fordommer, de må kjempe mot stereotypier og de har mindre sannsynlighet for å få gjennomslag for sine innspill (Schaefer, et al., 2015, s. 33). Videre har de også større sannsynlighet for å slutte tidligere i jobben fordi de føler seg isolert og har vanskeligheter med å føle at de passer inn blant majoriteten (Schaefer, et al., 2015, s. 37). Effektene i teorien til Kanter (1993) kan dermed fortsatt sies å være relevante og reelle, og derfor velger vi å benytte oss av teorien til Kanter (1993) fordi den godt forklarer effektene og hvilke mekanismer som fører til disse. Imidlertid er det verdt å merke seg at det er lite forskning i nyere tids litteratur som støtter opp under Kanters (1993) argument om at en andel på 20 prosent påvirker kulturen i positiv retning (Schaefer, et al., 2015, s. 35).

Disse teoretiske perspektivene er viktige for å forstå mekanismene som fører til at kvinner opplever at de ikke passer inn i organisasjonen, og bevisst eller ubevisst ikke føler tilhørighet til Forsvaret. Dette fordi det i en organisasjon hvor det eksisterer en sterk maskulin kultur også vil være mekanismer som virker ekskluderende for de som ikke klarer eller vil identifisere seg med de dominerende maskuline idealene (Steder, 2013, ss. 257-258).

Indikasjoner knyttet til dette er blant annet det at både menn og kvinner som del av den rådende majoritetskulturen velger menn som kolleger om de får valget, fordi de bevisst eller ubevisst vurderer menn som bedre enn kvinner (Gussgard, 2018, s. 86-87; Hellum, 2014, s. 39; Hovde, 2010, s. 33; Kristiansen, Boe & Skjæret, s. 33; Ronnes, 2015, s. 205, 221 & 302-303; Sand & Fasting, 2016, s. 10; Totland, 2009, s. 87). I så måte innebærer dette et aktivt valg av hvilke kolleger man aksepterer, og således hvem man velger bort fordi de ikke

egentlig er inkludert i fellesskapet. En annen indikasjon er at menn i stor grad uttrykker klare reservasjoner til kvinner som kolleger, oftest i form av at de er velkomne så lenge de klarer kravene, mens de har ingen reservasjoner knyttet til andre menn (Rones, 2015, s. 221 & 302; Sand & Fasting, 2016, ss. 8-9). I så måte tyder det igjen på at de ikke egentlig ønsker å inkludere kvinner i fellesskapet. Det teoretiske perspektivet vi har valgt vil kunne begrunne hvorfor disse mekanismene opprettholdes til tross for et politisk og uttalt mål om økt kvinneandel. Videre er militære kvinner fortsatt en marginal gruppe som ansatte i Forsvaret, og det de opplever kan forklares gjennom teorien om tokens og minoritetsproblematikk. Således vil det teoretiske rammeverket og syntesen gjøre oss i stand til å belyse om majoritetskulturen i Forsvaret er ekskluderende for kvinner som militært ansatte.

2.3 Valg av primærstudier

For å identifisere primærstudiene har vi gjennomført et bredt søk, samtidig som vi har sikret oss at studiene er relevante og kan belyse problemstillingen. En viktig del av søkestrategien har vært å være systematisk for å unngå skjevheter i utvelgelsen av studier (Malterud, 2017, s. 47). Således har det handlet om å benytte relevante søkeord som «kvinner», «Forsvaret», «Hæren», «Sjøforsvaret», «Luftforsvaret», «kjønn», «diskriminering», «trakassering», «seksuell legning», eller deres engelske varianter, og kombinere disse for å snevre inn utvalget, samtidig som vi har prøvd å unngå at dette ekskluderer relevante artikler. Derfor har vi begynt bredt, for deretter å spisse søket etter hvert som vi har identifisert relevante studier. Søkeprosessen har ikke vært lineær ettersom vi underveis har blitt bevisstgjort på andre nøkkelord og begreper som har vært nødvendig å inkludere i søket. Selve søket har i hovedsak blitt gjort i databasen til bibsys.brage og Oria, støttet av søk i databasen til FFI og nettsider hos offentlige myndigheter. Videre har vi gjennomført søk på åpne søkemotorer for å identifisere om det er andre kilder som ikke faller inn under de foregående databasene.

For at studiene skal være mulige å benytte i en metasyntese uten omfattende omtolkning er det en nødvendighet at studiene er av kvalitativ art, eller i hovedsak av kvalitativ art (Higgins & Green, 2011, s. pkt. 20.3.2.3). Videre anså vi det som nødvendig at studiene omhandlet det norske Forsvaret for at resultatene skulle være valide å benytte seg av, for å kunne si noe om dagens situasjon for militært ansatte kvinner i Forsvaret. Det er kulturelle forskjeller fra nasjon til nasjon, og funn gjort i andre lands forsvar vil derfor ikke nødvendigvis være gyldige i Norge. Imidlertid kan de bidra til å nyansere eller underbygge funn i studiene som er gjort på

det norske Forsvaret. På bakgrunn av rapporten til Fasting & Sand fra 2011 valgte vi å sette en aldersbegrensning på 8 år for å ikke analysere deres datasett på nytt, men denne begrensningen førte til et relativt lite antall primærstudier, fordi det i nyere tid er gjort få studier på temaet kvinner i Forsvaret. Derfor valgte vi i tillegg å inkludere studiene til Hovde (2010), Kristiansen, Boe & Skjæret (2010) og Totland (2009). Studien til Hovde (2010) tar for seg høytstående mannlige ledes perspektiv på kvinner i Forsvaret, og kan således bidra til et bredere perspektiv i syntesen. Kristiansen, Boe & Skjæret (2010) bidrar til et unikt perspektiv i form av at de fokuserer på kvinner som har sluttet i Forsvaret, som ingen av de andre studiene har gjort. Totland (2009) fokuserer på kropp, kjønn og identitet fra et sosialantropologisk perspektiv som er særdeles relevant fordi det gir et godt innblikk i en meget sterk maskulin kultur i Telemark bataljon. Denne var heller ikke inkludert i rapporten til Fasting & Sand (2011). Dermed blir denne også inkludert i vår syntese. For at vi skal kunne gjøre studien metodisk korrekt er det viktig at vi benytter oss av primærstudier for å komme nærmest mulig de faktiske resultatene, og minimere risikoen for at den innhentede dataen har blitt feiltolket i ett av leddene. Til slutt anser vi det som nødvendig at det er et stort nok respondentutvalg i studiene for å sikre at nyansene faktisk fremheves, og det vurderes til at respondentutvalg må være over fem for å sikre dette.

Kriteriene ble derfor følgende:

- Forskningsartiklene eller studiene skal være kvalitative eller skal benytte metodetriangulering hvor en av metodene er kvalitativ.
- Forskningsartiklene eller studiene skal være fagfellevurdert eller være publisert og vurdert av akkrediterte høyskoler og universiteter.
- Forskningsartiklene eller studiene skal være på enten engelsk eller norsk.
- Forskningsartiklene eller studiene skal omhandle det norske Forsvaret.
- Forskningsartiklene eller studiene skal ikke være eldre enn 8 år gamle.
- Forskningsartiklene eller studiene skal selv ha hentet inn egne data.
- Forskningsartiklene eller studiene skal ha flere enn fem respondenter.

Forskningsartiklene og studiene vi står igjen med er alle fagfellevurdert, eller publisert og vurdert av akkrediterte høyskoler og universiteter, men det fritar oss ikke fra å kvalitetssjekke selv (Malterud, 2017, s. 58). Fordi resultatene i studiene skal benyttes i en analyse som skal føre til en metasyntese er det essensielt at resultatene er gyldige. Derfor er det nødvendig at

studiene er tydelige på hvilke metodiske tilnæringer som har blitt gjort og gir en klar beskrivelse av utvalg og respondenter. I tillegg må de være tydelige på hvilke hovedfunn de har gjort, samt gi en grundig konklusjon. Når dette er godt beskrevet er det mulig for oss å gjennomgå studiene for å kvalitetssikre de ytterligere.

Om flere av de uavhengige undersøkelsene gir samme resultat vil dette være med å øke reliabilitet i sammenstilling av data (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 37). Utfordringen ligger i at studiene ikke er direkte mulig å gjenta fordi det i de fleste tilfeller ikke er mulig å gjennomføre studien på nytt under identiske forhold. Imidlertid kan en detaljert beskrivelse av forskningsstrategi og analysemetoder gjøre det mulig å vurdere prosessen slik at den kan sies å være reliabel. For at studiene skal kunne anses som valide er det viktig at de er tydelige på hvordan de har gjennomført innsamling av data og hvordan disse har blitt analysert. Det må være en tydelig sammenheng mellom målet med studiene, metoden og de funnene som har blitt gjort (Sandelowski & Barroso, 2006, s. 28).

Studiene vi har inkludert til slutt er følgende:

Totland, O. M. (2009). <i>Det operative fellesskapet En sosialantropologisk studie av kropp, kjønn og identitet blant norske soldater i Telemark Bataljon (Masteroppgave)</i> . Oslo: Sosialantropologisk Institutt, Universitetet i Oslo.
Kristiansen, S.-T., Boe, O., & Skjæret, S. W. (2010). <i>Ikke en av gutta! - et mangfoldsperspektiv på inkludering av kvinner i Forsvaret</i> . KS Fagrapport 01/2010. Oslo: Krigsskolen.
Hovde, J. (2010). <i>Kvinner i Forsvaret - dårlig for krigsmoralen - bra for arbeidsmiljøet (Masteroppgave)</i> . Oslo: Forsvarets stabsskole.
Dahl, H. B. (2013). <i>Ressursbygging i Forsvaret: Om Forsvarskvinnenes Opplevelse av Motivasjon i Jobben (Masteroppgave)</i> . Trondheim: Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet.
Lilleaas, U.-B., & Ellingsen, D. (2014). <i>Maskulinitetskultur i Forsvaret</i> . Kristiansand: Oxford Research AS.
Hellum, N. (2014). <i>Sminkedritt over hele vasken - en kvalitativ feltstudie av kjønnsblandede rom og maskulinitetskultur i Forsvaret</i> . FFI-rapport 2014/02156.
Rones, N. (2015). <i>The Struggle over Military Identity -A Multi-Sited Ethnography on Gender, Fitness and "The Right Attitudes" in the Military Profession/Field (Doktoravhandling)</i> . Oslo: Norges Idrettshøgskole.

Sand, T. S., & Fasting, K. (2016, 02). Non-Commissioned Officers and Attitudes towards Military Women in the Norwegian Air Force.

Gussgard, I. (2018). <i>Kjønnsnøytral krigerkultur? (Masteroppgave)</i> . Oslo: Universitetet i Oslo.

2.4 Valg av støttelitteratur og -studier

Ettersom det ville vært metodisk ukorrekt å inkludere metastudier eller faglitteratur i selve analysen, vil vi heller benytte oss av dette som støttelitteratur i diskusjonen. Vi stiller de samme kravene til denne litteraturen og studiene, med unntak av antall respondenter, fordi det kan benyttes til å nyansere funn i andre studier. For studiene som ikke er primærstudier er det ikke relevant å benytte dem i analysen, men de er verdifulle for å understøtte eller kontrastere våre funn. Noe av støttelitteraturen og -studiene har derfor ikke hentet inn dataene selv, og andre er rene oppsummeringer av annen forskning. Oppsummeringer fra Forskning på årskull ved FFI faller inn under disse kategoriene, og det samme gjør studien til Fasting & Sand fra 2011.

2.5 Metaetnografi

For å systematisere og strukturere studien har vi benyttet metaetnografi som beskrevet i Johannessen, Tufta og Christoffersen (2016). Prosessen er overordnet delt inn i syv trinn. Frem til nå har vi presentert trinn 1 og 2, som innbefatter beskrivelse av problemstilling, teoretisk rammeverk, søkestrategi, samt inklusjons- og eksklusjonskriterier for kilder. Trinn 3 og 4 handler om å undersøke og skape oversikt over innhold og detaljer i utvalgte primærstudier. Oversikt over dette samles deretter i et oversiktlig skjema, i dette tilfellet et Excel-dokument vedlagt som Vedlegg 1. Vedlegget er en visualisering av prosessen vi har gjennomført for å komme frem til relevante resultater som er sammenlignbare på tvers av de ulike primærstudiene, og vedlegget viser nøyaktig hvor de enkelte resultatene er hentet fra. Trinn 5 er en kategorisering i hovedtema og underkategorier, samt en sammenligning av resultater på tvers av de ulike studiene. Resultatene fra trinn 5 vil bli lagt frem og presentert i kapittel 4, samt synliggjort i Vedlegg 1. Trinn 6 er en sammensetning av resultater fra foregående trinn, med diskusjon av betydning sett i lys av utvalgt teori. Dette gjøres i kapittel 5 og er selve syntesen hvor vi presenterer helheten av alle delene. Trinn 7 er en formidling i tekst som gjennomføres i kapittel 6. I dette tilfellet vil våre tredjeordens begreper presenteres som endelige funn med eventuelle praktiske implikasjoner knyttet til disse.

2.6 Metode- og kildekritikk

Det kan diskuteres om kravene vi har satt er korrekte og tilfredsstillende med hensyn til problemstillingen. Om ikke kan dette føre til at viktige studier ikke har blitt fanget opp av vår metode for søk, og således kan det være viktige funn som ikke har blitt inkludert i denne studien (Sandelowski & Barroso, 2006, s. 23). En mulig relevant studie som ikke har blitt inkludert er studien til Håvimb fra 2011 om fem kvinnelige pliktsersjanter i Hæren sin opplevelse av sitt første år som ansatt (Håvimb, 2011). Denne studien har blant annet for få respondenter til å bli inkludert som en primærstudie, samtidig som vi vurderte den som metodisk svak i forhold til de andre studiene. En svakhet ved å ikke inkludere studien til Håvimb (2011) er at vi kan miste viktige nyanser og forskjeller i resultater. Imidlertid kan den benyttes i selve diskusjonen for å fremheve eventuelle nyanser og forskjeller.

En utfordring med metaetnografi som metode er at hver enkelt kvalitativ studie har sitt eget unike teoretiske perspektiv og begrepsapparat, og resultatene vil være tolket ut ifra dette. Disse lar seg ikke uten videre oversette til hverandre, og en oversettelse fordrer at vi diskuterer begrepsapparatene. Videre må de forskjellige resultatene kategoriseres i hovedtema. Hovedtemaene defineres ut fra fellestrekk på tvers av studiene og av de sammenhengene vi ser mellom resultatene. Hovedtemaene blir i så måte til ut ifra vår forståelse om hva disse fellestrekkene er, og derfor er det en mulig feilkilde i at vår tolkning kan være upresis. Som et eksempel kan plassering av resultater i hovedtema «Holdninger» også tolkes dithen at det hører hjemme under hovedtema «Organisasjonskultur». Den samme feilkilden er gjeldende for oversettelsen, ettersom det er vi som utleder en felles oversettelse for resultatene i hvert hovedtema. Videre kan vår tolkning av resultatene fra studiene også være upresis, og således vil ikke selve metasyntesen være valid (Sandelowski & Barroso, 2006, s. 228). Siden en metasyntese fokuserer på likhetstrekk mellom de utvalgte studiene, kan det bidra til å redusere mulighetene for å synliggjøre kontraster og analytiske motsetninger i studiene vi har valgt. En mulig feilkilde blir da at vi ikke har vært transparente nok i analyseprosessen, og dermed er det lite synlig hvordan vi har kommet frem til våre resultater (Malterud, 2017, s. 90).

Teorien om hegemonisk maskulinitet kritiseres for å overforenkle forhold mellom kjønn, og skape et falskt bilde av en uniform maskulinitet mellom menn. Samtidig er det en tendens til å fokusere på menn, og menns forhold til menn, uten å anse kvinner som relevant og en faktor i

disse forholdene. Til slutt går kritikken ut på at teorien rammer inn konseptet av kjønn i en overforenkling av forskjeller mellom menn og kvinner, samt at den overser andre forskjeller (Petersen, 2003).

Kritikk rettet mot Kanters teori om tokens og minoritetsproblematikk går i hovedsak på at teorien overdriver betydningen av andeler og størrelsesforhold. Videre er det flere studier som viser at menn blir mer skeptiske og føler seg truet hvis kvinneandelen øker i mannsdominerte organisasjoner. I så måte kan dette være en årsak til at majoritetskulturen og holdninger blant menn tyder på en negativ innstilling til kvinner som kolleger (Yoder, 1991). Schaefer et al. (2015) forsterker ytterligere denne kritikken, ved å gi støtte til Yoder (1991) sin kritikk om at størrelsesforhold sannsynligvis har en særdeles liten betydning, og at det er andre faktorer som i vesentlig større grad spiller inn ved påvirkning på en dominerende kultur (Schaefer, et al., 2015, s. 35).

3 Teoretisk perspektiv

Formålet med dette kapittelet er å sette problemstillingen i et teoretisk rammeverk. Vi vil starte med å redegjøre for maskulinitetskultur og hegemonisk maskulinitet (3.1), homososialitet (3.1.1), deretter tokens og minoritetsproblematikk (3.2), før vi synliggjør relevansen opp mot problemstillingen (3.3). Begrepene som det redegjøres for og som vil bli brukt videre i studien er både andreordens og tredjeordens begreper.

3.1 Maskulinitetskultur og hegemonisk maskulinitet

En maskulinitetskultur er en kultur som i stor grad preges av tradisjonelle maskuline verdier som makt, penger og klare kjønnsroller. Menn skal i stor grad være sterke, uredde, selvsikre og fokusere på materiell suksess. Samtidig skal kvinner bry seg mer om relasjoner, være mer ydmyke og i større grad være underordnet i samfunnet (Connell & Messerschmidt, 2005, ss. 832-833). Det er maskuline verdier og etterlevelse av disse som definerer hva som gir makt. En sentral antakelse er at det eksisterer flere former for maskulinitetskulturer, og disse utelukker ikke hverandre, men har varierende grad av maskuline og feminine verdier.

Med hegemonisk maskulinitet menes her en maskulinitetsform som har en maktposisjon og definerer hva som er attraktivt og den viktigste maskuline ytringsformen, samt at den

legitimerer menns rett til en dominerende posisjon (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 846). Det er altså den maskulinitetskulturen som har den dominerende posisjonen, et hegemoni, og den kan endres og utfordres. Sentralt her er at siden det oppleves som at menn har en rett til en dominerende posisjon, er det naturlig at kvinner derfor er underordnet i hierarkiet (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 848). Imidlertid er det mye som tyder på at den rådende maskulinitetskulturen påvirkes og endres av begge kjønn, og at kvinner spiller en meget sentral rolle med å opprettholde eller endre den rådende kulturen, i rollene som mødre, kolleger, kjærester, koner, klassekamerater etc. (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 848). Vi skiller mellom tre nivåer hvor hegemonisk maskulinitet konstrueres; lokalt, regionalt og globalt nivå. Lokalt nivå av hegemonisk maskulinitet handler om arenaer hvor man har daglig kontakt med andre, som i familie, på jobb og innad i en organisasjon (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 849). Regionalt nivå av hegemonisk maskulinitet kan være innad i en nasjon eller stat, og globalt nivå er transnasjonale arenaer som internasjonal politikk, internasjonale selskaper og media (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 849). For denne studien er det konstruksjon av maskulinitet på det lokale nivået som blir tatt hensyn til, og hva som er den hegemoniske maskuliniteten innad i Forsvaret som organisasjon i dag.

I Forsvaret i dag eksisterer det forskjellige typer kulturer, men en av de som står sterkest kan sies å være en maskulinitetskultur. Lilleaas & Ellingsen (2014) påpeker i sin studie at den typiske militært ansatte er en mann som er sterk, tøff, besluttsom, samt psykisk og fysisk robust (Lilleaas & Ellingsen, 2014, s. 18). Idealsoldaten er derfor en som oppfyller alle disse bildene av den tradisjonelle mannen som hardfør og nevenyttig. Studien til Rones (2015) fremhever videre at det fortsatt eksisterer et bilde av at menn gjennom tjeneste i Forsvaret blir til «ekte menn», også forstått som en maskulin selvrealisering gjennom et tradisjonelt maskulint og kjønnsbestemt yrke (Rones, 2015, s. 58). Dette idealet og denne maskuline kulturen er derfor det som kan sies å ha et hegemoni på nåværende tidspunkt. Imidlertid er det viktig å poengtere at ikke alle militære menn og kvinner er like eller liker det samme, men det er noen verdier og egenskaper i Forsvaret som får større oppslutning enn andre.

Det er nødvendig å poengtere at oppgavene Forsvaret skal løse krever personer som er fysisk og psykisk robuste, har evne til hurtig å løse oppdukkende problemer, en evne til å håndtere stor usikkerhet, samt utvise modighet i situasjoner preget av fare. Forsvaret skal operere i et miljø preget av fare, usikkerhet, kompleksitet og tvetydighet (Forsvaret, 2014, s. 17). Dette betyr at organisasjonen ikke kan ta inn hvem som helst, ettersom det ikke er alle som innehar

de nødvendige kvalitetene. Disse egenskapene er i utgangspunktet kjønnsnøytrale, men de er maskuline egenskaper, og derfor blir de ofte tilskrevet som egenskaper som tilhører menn. Videre har dette gjennom den norske forsvarstradisjonen blitt sett på som at den norske soldaten er den hardføre infanteristen som klarer seg med det han har i sekken, og i så måte har egenskapene og verdiene en soldat skal inneha blitt sett på som betinget av biologisk kjønn (Steder, 2013, ss. 61-64). Verdiene og egenskapene er ikke nødvendigvis feil, men det er problematisk når det blir sett på som en sannhet at det er kun menn som er i stand til å inneha disse verdiene og egenskapene, og at det dermed er en umulighet at kvinner kan være i stand til å gjøre det samme.

3.1.1 Homososialitet

Homososialitet er et sentralt begrep i studien til Lilleaas & Ellingsen (2014), og er et viktig begrep for å forstå mekanismene som opprettholder den gjeldende maskulinitetskulturen. Homososialitet kan sees på som en relasjon mellom menn, en kjønnsordnende prosess hvor menn bekrefter andre menn. I disse prosessene er det forestillinger om menn og kvinner, og om hvilke forestillinger som gjelder mannlighet og kvinnelighet innad i en organisasjon (Lilleaas & Ellingsen, 2014, s. 74). Siden det i hovedsak er menn i sentrale posisjoner i Forsvaret, innebærer det at menn identifiserer og orienterer seg mot andre menn, for å få tilgang til ressurser, makt og posisjoner. Det kan sees på som en måte å opprettholde et ideal som alle ønsker eller tvinges til å kalibrere sin maskulinitet ut fra (Lilleaas & Ellingsen, 2014, s. 75). Den homososiale prosessen kan også foregå med kvinner tilstede, men den vil bare bestå dersom det er få kvinner, og kvinnene tilpasser seg den gjeldende ordningen og samhandlingen. Imidlertid er det spørsmål om man ikke kun skal se på homososialitet som en prosess mellom menn, men også at det eksisterer homososiale prosesser mellom kvinner, og at en ikke kan se det som en konstant at menn overordnes kvinner i homososiale prosesser (Lilleaas & Ellingsen, 2014, s. 75).

En interessant effekt av homososialitet er at menn i stor grad forblir tause eller ikke tar til motmæle selv om de opplever at andre menn går over streken (Lilleaas & Ellingsen, 2014, s. 75). Dette fordi det kan oppleves at det koster for mye å være den som sier ifra, eller at en er redd for å bli definert som svak, pinglete eller utenfor fellesskapet. Man klarer ikke, eller er ikke villige til å gå imot den hegemoniske mobiliseringen av maskulinitet som enkelte menn setter i gang (Lilleaas & Ellingsen, 2014, s. 75). Dette bidrar til at den gjeldende forestillingen om kvinner og menn opprettholdes, ettersom det i liten grad blir tatt til motmæle mot denne.

Homososialitet og hegemonisk maskulinitet må derfor sees i en sammenheng, og er forsterkende på hverandre ettersom effektene av homososialitet gjør at den gjeldende maskuline kulturen består, og blir bekreftet som den riktige måten å være på.

3.2 Tokens og minoritetsproblematikk

Kanters (1993) teori tar for seg hvordan minoriteter og majoriteter oppfattes og opplever virkeligheten innad i organisasjoner, og er en av de ledende teoriene for hvordan majoritets- og minoritetsgrupper fungerer i organisasjoner. Kanter (1993) tar for seg effektene som oppstår i organisasjoner når det er klare mindretallsgrupperinger, heretter kalt tokens, og majoritetsgrupperinger, heretter kalt dominanter, og hvordan den dominerende majoriteten setter rammene for mindretallet. Videre går teorien inn på hvordan tokens kan endre kulturen i en organisasjon, og hvordan en gruppering må se ut for at endringer skal kunne forekomme.

Ifølge Kanter (1993) vil de som tilhører tokens innad i en organisasjon oppleve effekter som er vesensforskjellige fra den dominerende gruppen. Den første effekten er at de blir lett lagt merke til. En som tilhører grupperingen tokens vil være særdeles synlig blant andre i organisasjonen, nettopp fordi de skiller seg ut fra mengden (Kanter, 1993, s. 210).

Medlemmer av den dominerende gruppen oppleves som mindre og mindre unike, og skiller seg mindre ut, mens tokens står ut som annerledes og ekstremt synlige (Kanter, 1993, s. 210)

Dette skaper et prestasjonspress for tokens, fordi hvert minste steg de tar vil ofte bli lagt merke til av store deler av organisasjonen (Kanter, 1993, s. 239). Denne effekten bekreftes også av Schaefer et. al. (2015), som sier at kvinner som befinner seg i solosituasjoner, altså når de opplever å være eneste kvinne, vil ha en større sannsynlighet for å prestere dårlig, samtidig som de opplever et stort press for å prestere (Schaefer, et al., 2015, ss. 33, 37)

Den andre effekten er at det skjer en polarisering ved at forskjeller mellom tokens og den dominerende gruppen fremheves. I den dominante gruppen er sjelden medlemmene særlig bevisst hva som er den gjeldende kulturen eller hva som er typisk for dem, fordi det tas for gitt og oppleves som implisitt (Kanter, 1993, s. 210). Dermed når noen med andre sosiale egenskaper eller karakteristikker kommer inn i organisasjonen fører det til at dominantene blir mer bevisst på hva som gjør at de innehar posisjon som den dominerende gruppen. De blir mer bevisst hva medlemmene i den dominerende grupperingen har til felles, og hva som skiller dem fra tokens. Disse forskjellene fremheves, og dominantene spiller i stor grad på

kontrastene til tokens (Kanter, 1993, ss. 210-211). På grunn av dette skaper dominantene et klart skille mellom dem og andre, og tokens er avhengig av å bli en stor nok gruppe til for å være i stand til å viske ut dette skillet (Kanter, 1993, s. 211). Dette skillet fører ifølge Schaefer et. al. (2015) til at kvinner føler seg isolert og at de ikke hører hjemme i organisasjonen. Videre har kvinner i et kraftig mindretall eller i solosituasjoner større sannsynlighet for å slutte i jobben, og mange slutter innen det første året (Schaefer, et al., 2015, s. 37)

Den tredje effekten tokens opplever er at de blir generalisert og stereotypisert, og at det ofte er lettere for tokens å leve opp til disse eksisterende stereotypiene fremfor å skape sin egen identitet. Ved at de er så synlige vil den enkelte ofte tas som en representant for sin gruppe, og dermed vil feil den enkelte gjør ofte skape stereotypier om hele gruppen (Kanter, 1993, s. 239). Stereotypiene er en måte for den dominante gruppen å skape en trygg rolle for tokens, som har en klar tilhørighet, men samtidig begrenser rollen mulighetene for den enkelte token (Kanter, 1993, ss. 230-231). De som ikke aksepterer rollen risikerer å bli isolert og sett på som at de ikke passer inn, på den andre siden vil de som aksepterer rollen oppleve at de passer inn i organisasjonen (Kanter, 1993, s. 230).

I sum fører disse effektene til at medlemmer av minoriteten er ekstremt synlige og annerledes, samtidig som de opplever at de ikke kan være annerledes enn det stereotypien for deres gruppe tilsier (Kanter, 1993, s. 211). Synligheten skaper et press for å prestere, kontrastene mellom gruppene skaper et større skille, og ved å leve opp til stereotypiene sementeres rollene (Kanter, 1993, s. 212).

Kanter (1993) peker videre på hvor stor andel en gruppe må bli for å ha en mulighet til å samle seg og påvirke kulturen i en organisasjon. En gruppe på under 20 prosent vil være såpass liten og føre til at de ovennevnte effektene vil kunne inntreffe. Samtidig er gruppen så liten at de i liten grad kan organisere seg eller påtvinge noen varige endringer i kulturen innad i en organisasjon (Kanter, 1993, ss. 208-209). Imidlertid kan de hvis de er mange nok lokalt i organisasjonen endre kulturen i sin del eller sin avdeling, men det er lite sannsynlig at det vil ha noen effekt utover i organisasjonen (Kanter, 1993, ss. 237-238). Først når gruppen blir stor nok, over 20 prosent, vil de begynne å bli oppfattet som individer annerledes enn stereotypiene. Videre vil de da være størrelsesmessig store nok til at de kan organisere seg og skape en reell kulturendring innad i organisasjonen (Kanter, 1993, s. 209) Imidlertid påpeker Schaefer et. al. (2015) at det gjennom senere tids forskning har vist seg å være lite hold i at

størrelsesforhold er utslagsgivende for å endre kulturen og hvordan en minoritet innad i en organisasjon oppfattes (Schaefer, et al., 2015, s. 35)

Oppsummert vil minoriteter i en organisasjon oppleve forskjellige negative effekter i form av at de er svært synlige som annerledes, de opplever et stort press for å prestere, samtidig som de har vansker for å oppnå faglig troverdighet og anerkjennelse, de blir stereotypisert og presset inn i spesielle roller, samt at de blir isolert og ikke integrert i fellesskapet (Kanter, 1993, ss. 210-212; Schaefer, et al., 2015, ss. 33, 37). Videre opplever majoriteten det motsatte: de blir antatt å passe inn, de blir foretrukket til ledelsesposisjoner, de får troverdighet som fagpersoner, og de opplever samsvar mellom identitet og rolle i organisasjonen (Kanter, 1993, s. 249).

3.3 Relevans til problemstilling

For å kunne si noe om majoritetskulturen er ekskluderende for kvinner som militært ansatte er vi nødt til å definere klare begreper som vil kunne si noe om mekanismene og effektene som utfolder seg i organisasjonen. Begrepene maskulinitetskultur og hegemonisk maskulinitet er nødvendige for å si noe om hva som er attraktivt, og hva som gir definisjonsmakt i en organisasjon som Forsvaret. Samtidig kan begrepet homososialitet si noe om hvorfor kulturen ikke endrer seg nevneverdig, selv om politisk og uttalt målsetning er å øke kvinneandelen. Disse begrepene er sentrale i studiene til Gussgard (2018), Hellum (2014) Lilleaas & Ellingsen (2014), Ronnes (2015) og Totland (2009). Videre vil tokens og minoritetsproblematikk kunne forklare noen av de mekanismene som bidrar til at kvinner opplever å ikke passe inn og bevisst eller ubevisst føler seg ekskludert, samt hvilke effekter det å være en minoritet fører med seg. Dette kan igjen si noe om hvorfor Forsvaret kanskje ikke klarer å beholde kvinnene i organisasjonen. Dette er begreper vi selv tilfører i diskusjonen.

Begrepene vi selv tilfører gir oss en mulighet til å beskrive mekanismer og effekter som ikke har vært tydeliggjort gjennom tidligere teoretiske perspektiver i primærstudiene. Til sammen vil dette teoretiske perspektivet gi oss et godt begrepsapparat for å diskutere resultatene fra oversettelsen av studiene, og på den måten bidra til å belyse problemstillingen.

Når noen av begrepene går igjen i flere av studiene gir dette oss et godt grunnlag for å sammenligne resultatene da de er tolket ut fra det samme teoretiske perspektivet. Utfordringen oppstår når vi skal tolke resultatene som springer ut fra et annet teoretisk perspektiv, fordi resultatene ikke uten videre lar seg oversette til et annet perspektiv. Vi har løst dette ved å sammenligne resultatene, og se om de har flere likhetstrekk eller er to sider av samme sak, og på den måten kan vi oversette resultatene inn i vårt teoretiske perspektiv. Samtidig har vi vært nødt til å sette oss inn i de andre begrepene som er benyttet i studiene, spesielt begrepene til Bourdieu (1998), med felt, doxa, habitus og kapital for å kunne oversette resultatene på best mulig måte.

4 Resultat

De fire hovedtemaene er produkter av det som er sentrale resultater på tvers av de ulike studiene, hvor temaene er; Holdninger, Mangfold & Likestilling, Organisasjonskultur og Ledelse. Temaene ble identifisert under gjennomlesning av primærstudiene, og gjennom diskusjon av hva som er fellesnevnerne for resultatene i de forskjellige studiene. Resultatene har således blitt definert som utkast under gjennomlesning, før de ble kontinuerlig revidert gjennom analyseprosessen for å se om de fortsatt var gyldige, eller om de måtte forkastes eller revideres.

De fleste studiene har levert data til alle fire temaer, med tre unntak. De tre unntakene er Dahl (2013), Lilleaas & Ellingsen (2014) og Gussgard (2018). Dahl (2013) har levert data til Organisasjonskultur og Ledelse. Lilleaas & Ellingsen (2014) og Gussgard (2018) har levert data til Holdninger, Mangfold & Likestilling og Organisasjonskultur.

Underkategoriene ble til etter en systematisk gjennomgang av resultater, sammendrag og/eller konklusjon fra samtlige primærstudier, altså andreordens begreper. Vår løsning har vært å jobbe kronologisk etter årstall. Først har vi dannet en oversettelse av de to første studiene, deretter sammenlignet med den tredje studien, laget en ny oversettelse, for deretter å sammenligne med neste studie og så videre. Ved å gjøre det på denne måten har vi sikret å få med oss resultatene fra alle studiene, med utarbeiding av et felles begrepsapparat, samtidig som vi får med oss nyansene blant resultatene.

Et annet alternativ hadde vært å sortere studiene etter betydning innenfor forskningsfeltet (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 109). Vi valgte å se bort fra dette da vi ikke ønsker å rangere viktigheten av innhold på tvers av de ulike studiene. Dette fordi vi tidligere har gjennomført en inklusjonsprosess og samtlige studier oppfyller kriteriene som primærstudier. Valgt løsning tar høyde for de forskjellige teoretiske perspektivene og begrepsapparatene, og sikrer at de unike resultatene fra hver studie blir med videre i prosessen. Dette er viktig for å unngå at viktige funn forsvinner i prosessen og for å skape helhetsoversikt av temaet (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 109).

Resultatene fra analysen vil bli lagt frem og presentert etter tema som vist i tabell 1. Se også Vedlegg 1 for detaljert oversikt. Videre vil resultatene bli diskutert i kapittel 5.

Tabell 1: Hovedtema og underkategorier

Hovedtema	Underkategori
4.1 og 5.1 Holdninger	<ul style="list-style-type: none"> - Stereotypier og negative opplevelser med kvinner sees på som sannheter om alle kvinner - Det eksisterer positive maskulinitetskulturer som utfordrer rådende kultur - God kjønnsbalanse avkrefter stereotypier og reduserer fordommer
4.2 og 5.2 Mangfold & likestilling	<ul style="list-style-type: none"> - Den etablerte sannhet om den maskuline mannens posisjon utfordres - Motstand mot kvinner i operative stillinger - Verdidiskrepans mellom uttalte verdier og verdier i praksis - Manglende samsvar mellom politisk målsetning og intern forankringsprosess - Kvotering er uønsket av både kvinner og menn
4.3 og 5.3 Organisasjonskultur	<ul style="list-style-type: none"> - Menn har definisjonsmakt - Kvinner distanserer seg fra eget kjønn og andre kvinner - Kvinners verdi defineres ut fra mannen som ideal - Forskjellsbehandling; opplevelse av ulike karrieremuligheter for kvinner og menn - Mannen som ideal har en ekskluderende effekt på kvinner - Kvinner ønskes for forskjellighet og kritiseres for å ikke være mer lik menn
4.4 og 5.4 Ledelse	<ul style="list-style-type: none"> - Manglende forståelse for kvinners bidrag i organisasjonen - Mannlige ledere har manglende forståelse for kvinner

4.1 Holdninger

Våre resultater under tema Holdninger viser at stereotypier om kvinner og negative opplevelser med kvinner i Forsvaret attribueres som sannheter om alle kvinner, spesielt blant menn (Kristiansen, Boe, & Skjæret, 2010, s. 35; Sand & Fasting, 2016, s. 11; Totland, 2009, s. 66). Det trekkes spesielt frem at kvinner fungerer dårligere enn menn under krevende forhold (Kristiansen, Boe, & Skjæret, 2010, s. 35; Sand & Fasting, 2016, s. 11), eller så brukes kvinner som eksempel på dårlige soldater eller ledere (Totland, 2009, s. 66). En av de vanligste historiene som går igjen om dårlige soldater er om jenta som ikke klarte å bære sin egen sekk, og på den måten ble en byrde for de andre (Kristiansen, Boe, & Skjæret, 2010, s. 35; Rones, 2015, s. 207; Sand & Fasting, 2016, s. 9). Det er flere menn som viser motstand mot kvinner, blant annet ved å påpeke at kvinners fysikk er begrensende for deres muligheter i militære stillinger (Hovde, 2010, s. 46), så vel som det at kvinner er uønsket i operative deler av organisasjonen (Totland, 2009, s. 87). Samtidig fremheves fysisk krevende stillinger som de viktigste og mest utfordrende (Hellum, 2014, ss. 36-38; Rones, 2015, ss. 221). Når de etablerte sannhetene om kvinners fysiske kapasitet utfordres skiftes fokuset over på andre arenaer hvor man mener kvinner vil ha vanskeligheter, og disse arenaene tillegges dermed større viktighet (Rones, 2015, ss. 296-297).

Videre viser resultatene at det eksisterer positive maskulinitetskulturer i Forsvaret hvor menn tar tydelig avstand fra menn som er negative mot kvinner (Lilleaas & Ellingsen, 2014, s. 82), samtidig som avdelinger med en større andel kvinner ser ut til å preges av gjensidig respekt og konstruktiv samhandling på tvers av kjønn (Gussgard, 2018, s. 96). Dette viser at en god kjønnsbalanse, i dette tilfellet en fordeling på nærmere 50/50 prosent kvinner og menn, bidrar til å avkrefte stereotypier om kjønn og reduserer fordommer (Gussgard, 2018, s. 89; Hellum, 2014, s. 31). Disse resultatene tyder på at det nåværende dominerende maskuline hegemoniet utfordres av en maskulinitetskultur med større innslag av både feminine og maskuline verdier (Lilleaas & Ellingsen, 2014, s. 82). Det sees tendenser til større aksept for kvinner i avdelinger hvor både kvinner og menn utfordrer det nåværende maskuline hegemoniet (Gussgard, 2018, s. 96; Hellum, 2014, s. 31; Lilleaas & Ellingsen, 2014, s. 82).

4.2 Mangfold & Likestilling

Våre resultater under Mangfold & Likestilling viser at høyere kvinneandel og endringer i krav i organisasjonen utfordrer den etablerte sannhet om den maskuline mannens posisjon i

Forsvaret (Rones, 2015, s. 302). Det kan dermed tolkes til at menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status i organisasjonen (Lilleaas & Ellingsen, 2014, s. 78), og det gir seg uttrykk i at enkelte menn viser motstand mot å ha kvinner i operative stillinger ved å bemerke at kvinners plass i striden er i bakre, samt betvile kvinners kompetanse og/eller ved å demonstrere sin egen kompetanse som overlegen og mer verdt (Hovde, 2010, s. 65; Kristiansen, Boe, & Skjæret, 2010, s. 33; Rones, 2015, ss. 302-303; Totland, 2009, s. 87). Dette gjelder spesielt fysisk kapasitet (Gussgard, 2018, s. 87; Hellum, 2014, s. 39; Hovde, 2010, s. 65; Rones, 2015, ss. 302-303; Sand & Fasting, 2016, ss. 8-9), samtidig som det uttrykkes at personell som er i operative stillinger er bedre og mer soldat enn andre (Gussgard, 2018, ss. 58, 67 & 97).

Videre tilsier resultatene at det er manglende samsvar mellom de politiske målsetningene og den interne forankringsprosessen i Forsvaret, og at det er en tendens til manglende vilje for å nå disse målsetningene (Hovde, 2010, ss. 65-66; Rones, 2015, s. 302). Dette forsterkes av at kvinner som tar steget over og blir militært ansatt opplever en forskjell mellom deres forståelse av hvilke verdier Forsvaret uttrykker at de står for, og de verdiene som viser seg å være gjeldende internt blant ansatte (Kristiansen, Boe, & Skjæret, 2010, ss. 33-34; Totland, 2009, s. 112). Internt blant ansatte er det en synlig skepsis til kvinner, spesielt på lavere nivå (Gussgard, 2018, s. 87; Sand & Fasting, 2016, s. 10; Totland, 2009, ss. 67-68), hvor det også uttrykkes at det som kommuniseres fra høyere nivå ikke tilegnes viktighet fordi det er en oppfatning at de ikke vet hva som er viktig for nivåene under (Rones, 2015, s. 257).

Utover dette er det en gjentakende forståelse blant både kvinner og menn at kvotering av kvinner går på bekostning av bedre kvalifiserte menn (Rones, 2015, s. 302; Sand & Fasting, 2016, s. 9; Totland, 2009, s. 86). Kvinner frykter at kvotering bekrefter fordommer og det skaper tvil om egen egnethet (Gussgard, 2018, s. 88; Rones, 2015, s. 212). Dette forsterkes ved at mange har historier om antatt kvoterte kvinner som kvinner som faller gjennom (Sand & Fasting, 2016, s. 9; Totland, 2009, s. 86).

4.3 Organisasjonskultur

Våre resultater under tema Organisasjonskultur tilsier at kvinner må assimileres med den dominerende kulturen for å få aksept som soldat, befal og offiser. De må altså adoptere dominantenes verdier og omgangsform for å bli inkludert som kolleger, samtidig som de må

tone ned eller skjule sider ved seg selv som ikke er forenelige med disse verdiene (Gussgard, 2018, s. 88; Hellum, 2014, s. 35; Kristiansen, Boe, & Skjæret, 2010, ss. 35-36; Rones, 2015, ss. 301-302; Totland, 2009, s. 112). Samtidig opplever kvinner i stor grad at det stilles spørsmål ved deres egnethet og kompetanse, og at de ofte må bevise for andre at de er gode nok for jobben (Kristiansen, Boe, & Skjæret, 2010, ss. 34-35; Rones, 2015, ss. 222-223; Sand & Fasting, 2016, ss. 10-11).

Resultatene viser at kvinner opplever at de ikke har like karrieremuligheter som menn (Dahl, 2013, ss. 63-64), og at det derfor indirekte skapes en opplevelse av at inkludering av kvinner og økt kvinneandel ikke er viktig (Kristiansen, Boe, & Skjæret, 2010, s. 33). Videre kommer det frem at kvinner som søker seg til Forsvaret har mange likhetstrekk med menn som søker seg til Forsvaret. I tillegg synliggjøres et paradoks hvor kvinner ønskes for at de er ulike og skaper et større mangfold i organisasjon, samtidig som de møter kritikk for å ikke være mer lik menn (Hovde, 2010, s. 65; Lilleaas & Ellingsen, 2014, ss. 78-79). Til slutt er det få eller ingen gode kvinnelige rollemodeller som fremheves, men derimot fremheves den norske friluftsmannen som et ideal til etterfølgelse. Øvelser og krav konstrueres ut fra dette idealet, og disse øvelsene fremheves som de viktige (Dahl, 2013, s. 35; Gussgard, 2018, s. 91; Rones, 2015, s. 221; Totland, 2009, ss. 113-114).

4.4 Ledelse

Under temaet Ledelse viser våre resultater at mannlige ledere ikke ser sin egen betydning for å inkludere flere kvinner i organisasjonen (Hovde, 2010, s. 61). Dette har sammenheng med at det er manglende forståelse blant mannlige ledere for at kvinner ikke er lik menn, samtidig som konseptet likestilling forstås som lik behandling (Hellum, 2014, s. 30). Videre forsterkes dette av manglende kjennskap til effektene av mangfold og at kvinner tilfører merverdi i organisasjonen i form av egenskaper, holdninger, verdier og kvalifikasjoner (Hovde, 2010, s. 65). Det som trekkes frem som fordelaktig med flere kvinner er nærmest utelukkende det at flere kvinner vil bidra til et bedre arbeidsmiljø (Hovde, 2010, s. 65; Rones, 2015, s. 285; Sand & Fasting, 2016, s. 7). Dette fører til at Forsvaret er og oppleves i liten grad tilpasset kvinner og deres kvinnelige ressurser (Dahl, 2013, ss. 35 & 65-66).

Det er også en oppfatning blant menn om at flere kvinner skaper utfordringer mellom kjønnene i organisasjonen (Totland, 2009, ss. 114-115). Det forstås som at det er attraksjon mellom kjønnene som skaper utfordringer. Dette kan forsterkes med funn fra Gussgard

(2018), som påpeker at flere av mennene åpenlyst snakker om og fantaserer om kvinner i andre avdelinger eller befal fra samme avdeling (Gussgard, 2018, ss. 89-90).

5 Diskusjon

Våre resultater vil diskuteres i lys av det teoretiske perspektivet gitt i kapittel 3 og annen relevant forskning. Resultatene vil bli diskutert i hovedtema i den rekkefølgen de er lagt frem i kapittel 4.

5.1 Holdninger

Kristiansen, Boe & Skjæret (2010), Sand & Fasting (2016) og Totland (2009) påpeker at stereotypier om kvinner og negative opplevelser med kvinner i Forsvaret attribueres til sannheter om alle kvinner (Kristiansen, Boe, & Skjæret, 2010, s. 35; Sand & Fasting, 2016, s. 11; Totland, 2009, s. 66). Konsekvenser av dette kan blant annet være det faktum at menn ofte får flere negative holdninger til kvinnelige ledere i løpet av førstegangstjenesten (Forsvarets Forskningsinstitutt, 2017, s. 15). Historier som går igjen om dårlige kvinnelige soldater og ledere gjenfortelles av bærere av den dominerende maskulinitetskulturen til de blir etablerte sannheter om at kvinner egner seg dårligere enn menn til visse typer oppgaver (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 850). Samtidig kan man se hvordan disse fremtredende personene opprettholder hegemoniet ved å konstruere sannheter om enkelthendelser med kvinner (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 850), uten at man nevner menn som feiler eller ser hendelsene for det de er, nemlig enkelthendelser. Kanter (1993) trekker frem at dette er en vanlig problematikk for mindretallet, hvor de ofte blir stereotypisert, og enkelthendelser sees på som representative for alle som tilhører denne gruppen (Kanter, 1993, s. 211). Andre mekanismer som trer inn er å se på de kvinnene som utfordrer sannhetene som unike og enestående, og dermed ikke er representative for andre kvinner (Kanter, 1993, s. 239). På den måten attribueres feil som representative for alle kvinner, mens suksess attribueres som enkelttilfeller hos noen som er eksepsjonelle. I så måte er det vanskelig for kvinner å vinne blant menn i Forsvaret, ettersom de stadig påminnes sin plass som underordnet, og de negative eksemplene er de som i størst grad trekkes frem som en måte å ekskludere kvinner på. Imidlertid kan disse stereotypiene endres nettopp ved at de utfordres av andre idealer og verdier (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 853), og ved at flere menn utfordrer mekanismene i homososialitet ved å ta til orde mot de som forfekter stereotypiene (Lilleaas & Ellingsen, 2014, s. 74).

Som vist gjennom feltstudien til Lilleaas & Ellingsen (2014) eksisterer det positive maskulinitetskulturer med større innslag av både feminine og maskuline verdier som utfordrer det nåværende maskuline hegemoniet (Lilleaas & Ellingsen, 2014, s. 82). Dette betyr ikke at kulturene utelukker hverandre, de kan fortsatt eksistere sammen i organisasjonen (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 846). Imidlertid kan fremveksten av en konkurrerende maskulinitetskultur med økt innslag av feminine verdier bidra til å forsterke de nåværende dominantenes uttalte motstand mot kvinner i operative stillinger, som fortsatt mer eller mindre er forbeholdt menn (Hellum, 2014, ss. 36-39; Steder, 2013, ss. 39-40), nettopp fordi deres dominerende posisjon blir truet (Rones, 2015, s. 302). Dette kan sees på som forsvarsmekanismer som trer i kraft når både den dominerende maskulinitetskulturen og den maskuline mannens posisjon trues av endringer i krav og økt kvinneandel i andre deler av organisasjonen (Rones, 2015, s. 302).

Selv om økt kvinneandel gir positive bidrag i form av økt respekt og konstruktiv samhandling på tvers av kjønn, er det lite som gir støtte til at en andel på 20 prosent er nok for å endre kulturen (Gussgard, 2018, s. 89). Funnene til Gussgard (2018) tyder på at det må en vesentlig større andel til, sannsynligvis nærmere 50/50 prosent kvinner og menn (Gussgard, 2018, s. 89). Dette gir støtte til kritikken av Kanter, og at det er andre forhold enn andelen som er viktigere for å endre organisasjonskulturen (Schaefer, et al., 2015, s. 35; Yoder, 1991). I så måte vil kulturen fortsatt kunne fremstå som ekskluderende og lite attraktiv for kvinner.

5.2 Mangfold & Likestilling

Gjennom intervjuer med kvinnelige befal som har sluttet i Forsvaret identifiserte Kristiansen, Boe & Skjæret (2010) at kvinnene opplevde en verdidiskrepans mellom uttalte verdier og verdier i praksis innad i organisasjonen (Kristiansen, Boe, & Skjæret, 2010, ss. 33-34). Totland (2009) har tilsvarende observasjoner fra sin feltstudie av Telemark Bataljon (Totland, 2009, s. 112). Forsvarets verdigrunnlag (2015) uttrykker følgende om mangfold og kvinner: «Forsvaret skal gjenspeile samfunnets mangfold. I et moderne forsvar har mangfold en egenverdi.» og «Forsvaret skal reflektere både menn og kvinners perspektiver og verdier.» (Forsvaret, 2015). Altså er det klart uttrykt at kvinner har en plass og er ønsket i organisasjonen gjennom de uttalte verdiene. Imidlertid viser resultatene at det er holdninger i majoritetskulturen som bidrar til å ekskludere kvinner fra fellesskapet. Dette kan sees i sammenheng med at kvinner fortsatt oppleves som tokens innad i Forsvaret, og at de dermed

ikke opplever at Forsvaret faktisk representerer deres perspektiver og verdier. Denne skepsisen til kvinner kan sees som en følge av at de oppleves som veldig annerledes enn dominantene, og nettopp fordi de er i tydelig mindretall får de ofte påminnelser om at de er annerledes (Kanter, 1993, s. 239). Samtidig risikerer de gjennom effektene av homososialitet å oppleve at deres egne verdier får liten eller ingen støtte, ettersom mange menn forblir tause i frykt for selv å bli ekskludert fra fellesskapet når de opplever hendelser som går på tvers av det offisielle verdigrunnet (Lilleaas & Ellingsen, 2014, s. 75). I så måte velger noen menn å bidra til å ekskludere kvinner, for å ikke bli ekskludert selv.

Gjennom Hovde (2010) sine intervju av høytstående mannlige ledere og Rones (2015) sine intervjuer og feltstudier, pekes det på at det er manglende samsvar mellom de politiske målsetningene og den interne forankringsprosessen i Forsvaret, og at det er en tendens til manglende vilje for å nå disse målsetningene (Hovde, 2010, ss. 65-66; Rones, 2015, s. 302). Dette forsterkes av Arbeidsgruppen for likestilling og mangfold i Forsvarets (2018) sin konklusjon om at det har vært implementert flere tiltak for å etterfølge de politiske føringene, men at disse ikke blir fulgt opp eller har vært mangelfulle (Forsvaret, 2018, s. 4). Dette kan sees i sammenheng med at de politiske målsetningene ikke er i tråd med hegemoniet og den dominerende gruppens verdier. Dette vil ifølge Kanter (1993) føre til at det vil være manglende vilje til endring eller til å innføre tiltak som endrer den gjeldende maktbalansen, fordi den dominerende gruppen ikke ser seg tjent med dette (Kanter, 1993, s. 276). Dette kan sees i sammenheng med at høyere kvinneandel og endringer i krav i organisasjonen utfordrer den etablerte sannhet om den maskuline mannens posisjon (Rones, 2015, s. 302). I så måte kan det å jobbe for de politiske målsetningene sees på som en devaluering av verdiene som den dominerende gruppen assosierer seg med.

Ifølge Connell & Messerschmidt (2005) er det ikke ukjent at personer i dominerende posisjoner forsøker å vedlikeholde sin maktposisjon i møte med endringer. Strategiene vil blant annet være å nedsnakke og nedvurdere andre grupper for å forsvare egen posisjon. Imidlertid vil tilstrekkelig endring over tid føre til aksept for andre grupper (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 852). Flere av våre resultater bidrar til å forsterke inntrykket av at slike strategier finner sted, og dette blir da en arena hvor menn i stor grad får muligheten til å stadfeste sin dominerende posisjon i organisasjonen. Slike negative reaksjoner til kvinner og forestillinger om kvinners kompetanse kan bidra til at kvinner erfarer den militære

sosialiseringprosessen som nedbrytende og ekskluderende, og er dermed medvirkende til at de omsider slutter i Forsvaret (Steder, 2013, s. 262).

Studiene til Rones (2015), Sand & Fasting (2016) og Totland (2009) viser at det er en dominerende oppfatning av at Forsvaret benytter seg av radikal kvotering for å øke kvinneandelen (Rones, 2015, s. 302; Sand & Fasting, 2016, s. 9; Totland, 2009, s. 86). Denne forståelsen av kvotering medfører ifølge Eide, Lauritzen, Olsvik & Stokke (2014) til at mange kvinner opplever et ubehag tilknyttet spørsmål om kvotering, fordi det impliseres at de er forskjellsbehandlet og urettmessig ansatt (Eide, Lauritzen, Olsvik, & Stokke, 2014, s. 8). Videre oppleves kvotering som problematisk av både menn og kvinner av to grunner. For det første utfordrer forestillingen om at Forsvaret er et meritokrati, og at Forsvaret slik det praktiseres er rettferdig og dermed er det ikke behov for kvotering (Rones, 2015, s. 224). For det andre eksisterer det en oppfatning om at kvotering fører til en reduksjon av kvalitet, fordi det ikke er de best kvalifiserte som rekrutteres og ansattes (Rones, 2015, s. 225).

Bruk av kvotering utfordrer den hegemoniske forestillingen om at kvinnen er underordnet i hierarkiet (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 848), og gir uttrykk for at kvinner, selv om de sees på som annerledes, er viktige for organisasjonen. Imidlertid er kvinner ikke fritatt fra stereotypiene som følger av å være en liten gruppe. Måten kvotering forstås på og diskuteres internt kan tolkes dithen at både kvinner og menn bidrar til å opprettholde hegemoniet, ved å si at de som er kvotert er annenrangs og derfor mindre verdt (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 852). Det at få vet hva slags kvotering Forsvaret praktiserer, og at kvinner selv er usikre på om de er kvotert inn (Eide, Lauritzen, Olsvik, & Stokke, 2014, ss. 53-54), bidrar til å forsterke et skille mellom kvinner og menn. Det fører også til et større press på kvinner for å prestere. Siden kvinner fortsatt er så få er de også ekstremt synlige i organisasjonen, og kvinner risikerer derfor å sees på som unntaket når de lykkes, og som standarden for alle kvinner når de feiler (Kanter, 1993, s. 239).

Imidlertid kan det også argumenteres for at det i større grad praktiseres moderat kvotering av menn innad i Forsvaret. Dette fordi de som tilhører den dominante gruppen ifølge Kanter (1993) ubevisst sees på som dyktigere og mer faglig kompetent enn tokens, noe som gir de et fortrinn i ansettelsesprosesser og forfremmelser (Kanter, 1993, s. 249). I så måte kan det antydes at både kvinner og menn bekrefter menn som det riktige å være, og dermed også at

kvinner er mindre egnet, og på den måten opprettholdes hegemoniet i organisasjonen (Lilleaas & Ellingsen, 2014, s. 75).

5.3 Organisasjonskultur

En gjentakelse i studiene til Gussgard (2018), Hellum (2014), Kristiansen, Boe & Skjæret (2010), Rones (2015) og Totland (2009) er at kvinner tilpasser seg den dominerende kulturen for å få innpass og aksept (Gussgard, 2018, s. 88; Hellum, 2014, s. 35; Kristiansen, Boe, & Skjæret, 2010, ss. 35-36; Rones, 2015, ss. 301-302; Totland, 2009, s. 112). Det interessante er at våre resultater indikerer at det eksisterer en forståelse av det er sånn det skal være, og dermed har kvinner liten til ingen definisjonsmakt når det kommer til organisasjonskulturen (Gussgard, 2018, s. 91; Hellum, 2014, s. 35). Imidlertid forstår Håvim (2011) det som at kvinner trives med sitt arbeidsmiljø og sine opplevelser i Forsvaret. Samtidig påpekes det i samme studie at kvinnene har tilpasset seg rådende kultur og antakelig tonet ned noe av sin egen identitet (Håvim, 2011, ss. 56-57).

Tanken om «å bli en av gutta» kan ifølge Kanter (1993) sees på som en vanlig strategi for tokens for å bli inkludert og for å få noen form for innflytelse i organisasjonen, men de vil fortsatt kjenne på effektene av å være i et solid mindretall og være svært synlige som annerledes (Kanter, 1993, s. 230). Dette kan sees i sammenheng med at mange kvinner i Forsvaret misliker å assosieres med sitt kjønn og forsøker å distansere seg fra sitt eget kjønn og andre kvinner (Rones, 2015, s. 205; Totland, 2009, ss. 67-69). Dette gjøres ved å direkte eller indirekte påpeke at man ikke er som andre kvinner, at man fremhever seg selv blant antatt svakere kvinner, samt et uttrykt ønske om å jobbe med menn fremfor andre kvinner (Gussgard, 2018, s. 86; Rones, 2015, s. 205). Slike strategier vil ifølge Kanter (1993) føre til en større aksept hos dominantene, men på den annen side fører det også til en bekreftelse om at kvinner som gruppe egentlig ikke er egnet som hverken soldat, befal eller offiser. I så måte bidrar kvinner selv til å sementere sin egen rolle som en gruppe som ikke hører hjemme, og de begrenser sitt eget handlingsrom i organisasjonen (Kanter, 1993, ss. 230-231).

Videre kan ifølge Connell & Messerschmidt (2005) dette sees på som at kvinner selv bidrar til å opprettholde det maskuline hegemoniet ved å bekrefte at den gjeldende kulturen er den riktige, og at de verdiene og egenskapene de bringer inn ikke hører hjemme eller er underordnet (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 848). At kvinnelige befal og offiserer

oppleves som å stille strengere krav til andre kvinner for å ikke selv bli stilt i et dårlig lys (Hellum, 2014, s. 32; Rones, 2015, s. 201) kan sees i forlengelse av dette. Dette bidrar ifølge Kanter (1993) til å bekrefte stereotypiene om at kvinnene i mindre grad er i stand til å gjøre den samme jobben som menn, eller at de må jobbe vesentlig hardere for å få det til (Kanter, 1993, ss. 220-221). Til slutt kan dette bidra til at både kvinner og menn nedvurderer kvinners kunnskap og kompetanse, og kan sees som en årsak til at begge kjønn foretrekker menn som kolleger når de har valget (Gussgard, 2018, s. 86-87; Hellum, 2014, s. 39; Hovde, 2010, s. 33; Kristiansen, Boe & Skjæret, s. 33; Rones, 2015, s. 205, 221 & 302-303; Sand & Fasting, 2016, s. 10; Totland, 2009, s. 87). Dermed kan kulturen bidra til at både kvinner og menn ekskluderer kvinner ved at de velger menn når de har mulighet.

I studiene til Kristiansen, Boe & Skjæret, Rones (2015) og Sand & Fasting (2016) fremkommer det at kvinner ofte opplever at deres kompetanse og egnethet utfordres av andre kolleger (Kristiansen, Boe, & Skjæret, 2010, ss. 34-35; Rones, 2015, ss. 222-223; Sand & Fasting, 2016, ss. 10-11). De må altså rettferdiggjøre sin egen posisjon ut fra et ideal som defineres av mannen, og dersom de ikke gjør det er det en sannsynlighet for at de blir ekskludert fra fellesskapet (Gussgard, 2018, s. 86; Lilleaas & Ellingsen, 2014, s. 73; Sand & Fasting, 2016, ss. 10-11). Menn i organisasjonen uttrykker gjerne at de ønsker kvinner, men de har klare reservasjoner som kommer til uttrykk gjennom utsagn som «women are welcome as far as they meet the (physical/set) requirements» (Rones, 2015, s. 302) og «... as long as they reach the physical minimum requirements and do not become a burden out in the field» (Sand & Fasting, 2016, s. 8). Dette er reservasjoner som er unike for kvinner, og det kan forstås som et uttrykk for at kvinnene er der på menns premisser, og de har i liten grad noen definisjonsmakt. De må leve opp til et ideal som er definert av majoriteten, som videre får mange menn til å stille spørsmål ved deres egnethet og faglige kompetanse (Kanter, 1993, ss. 219-220). Mange kvinner opplever dette som vanskelig, og Dahl (2013) påpeker at kvinner må ha tilstrekkelige personlige ressurser for å være i stand til å fortsette å jobbe i et mannsdominert miljø som ofte stiller spørsmålstegn ved deres evner (Dahl, 2013, s. 66 & 80). Hvis man ikke er i stand eller villig til å konstant å bevise at man har fortjent en plass i organisasjonen, risikerer man konfrontasjoner eller utestengelse av fellesskapet (Hellum, 2014, s. 73; Rones, 2015, s. 302; Totland, 2009, s. 114). Dette kan sees i sammenheng med at kvinners tilstedeværelse utfordrer bildet av idealsoldaten, og at denne måten å utfordre kvinners kompetanse på brukes som et middel for å forsterke forskjellen mellom kvinner og menn (Woodward & Duncanson, 2017, s. 158).

I forlengelse av ovennevnte opplever kvinner som er intervjuet av Dahl (2013) at de ikke har like karrieremuligheter som menn, spesielt på høyere nivå (Dahl, 2013, ss. 63-64). Dette kan sees i sammenheng med Kanter (1993) som viser til at oppfatninger om forskjellsbehandling er en vanlig effekt av å være i et klart mindretall innad i en organisasjon. De som tilhører den dominerende gruppen har en tendens til å bli vurdert som bedre og dermed også favorisert til attraktive stillinger (Kanter, 1993, s. 249). Totland (2009) fremhever at en favorisering av mannen og det maskuline kan sees på som en strukturell utestengelse av kvinner (Totland, 2009, s. 114), og i så måte forsterkes Kanters (1993) poeng. Kristiansen, Boe & Skjæret (2010) ser dette som at det kan skape en opplevelse av at inkludering av kvinner og økt kvinneandel ikke er viktig (Kristiansen, Boe, & Skjæret, 2010, s. 33). På den annen side påpeker Dahl (2013) at kjønnsdimensjonen ikke nødvendigvis kan tillegges så stor betydning for hvorfor kvinner slutter (Dahl, 2013, s. 80), og derfor forstås det som at det er andre mekanismer som har større påvirkning når kvinner velger å forlate organisasjonen.

Lilleaas & Ellingsen (2014) viser at flere av kvinnene som søker seg til Forsvaret er ganske like menn som søker seg til Forsvaret (Lilleaas & Ellingsen, 2014, ss. 78-79), samtidig som Hovde (2010) påpeker at de møter et paradoks ved at de ønskes fordi de er ulike, men kritiseres for å ikke være mer lik menn (Hovde, 2010, s. 65). At de ønskes fordi de er ulike fra majoriteten kan sees i tråd med de politiske argumentene for økt kvinneandel, og ønsket om at Forsvaret skal være representativt for befolkningen og utvikle seg i takt med samfunnets verdier (St.meld. nr. 36 (2006-2007), 2007, s. 9). Imidlertid tyder det på at kvinnene her faller mellom to stoler når de søker seg til Forsvaret av de samme grunnene som menn (Rones, 2015, s. 68), samtidig som de har mange likhetstrekk med menn i Forsvaret (Lilleaas & Ellingsen, 2014, ss. 78-79). På grunn av at kvinner kan ha tilsvarende verdier og ønsker å leve opp til idealet som de fleste menn i organisasjonen, bidrar de ubevisst til å forsterke mekanismene som opprettholder nettopp det hegemoniet politisk nivå ønsker å forandre (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 853). I så måte bidrar de til å begrense feltet for kvinner og menn med andre verdier (Rones, 2015, s. 303).

Gussgard (2010) påpeker at det er få eller ingen gode kvinnelige rollemodeller som fremelskes (Gussgard, 2018, s. 91), samtidig som den norske friluftsmannen sees på som idealet (Dahl, 2013, s. 35). Rones (2015) og Totland (2009) ser det som at øvelser og krav konstrueres fra dette idealet, og fremheves som viktige (Rones, 2015, s. 221; Totland, 2009, ss. 113-114). Dette fortsetter å bidra til forståelsen om at kvinnen er utenforstående, og at det

å strekke seg etter det mannlige idealet er det som gir prestisje og anerkjennelse (Woodward & Duncanson, 2017, ss. 146-147), samtidig som øvelsene som favoriserer fysisk store personer gir anerkjennelse (Rones, 2015, s. 221). Schaefer et. al. (2015) fremhever viktigheten av gode rollemodeller for kvinner i organisasjoner som Forsvaret, fordi det bidrar til økt samhold og bedre prestasjoner når kvinner er i klart mindretall (Schaefer, et al., 2015, s. 39). Dette samsvarer med Kanters (1993) bilde av rollemodeller, hvor kvinnelige rollemodeller kan minske følelsen av å være alene, samt gi et godt bilde på hvordan man kan håndtere utfordringene en risikerer å møte som token (Kanter, 1993, s. 282). Når disse er fraværende, kan det sees som en naturlig respons å etterleve verdiene til majoriteten (Woodward & Duncanson, 2017, s. 148).

5.4 Ledelse

Feltstudien til Hellum (2014) viser at det er manglende forståelse blant mannlige ledere for at kvinner ikke er lik menn, samtidig som konseptet likestilling forstås som lik behandling (Hellum, 2014, s. 30). Ifølge Ringnes & Sunde (2019) handler ikke likestilling om å overse de biologiske forskjellene mellom kvinner og menn; de forskjellene er udiskutable. Det handler heller ikke om at alle skal være like og oppføre seg likt. Det handler om å bli behandlet med respekt og ha like muligheter uten å bli begrenset av kjønn (Ringnes & Sunde, 2019, s. 54). «Et inkluderende samfunn som legger til rette for like muligheter, åpner for det *motsatte* av at alle er like.» (Ringnes & Sunde, 2019, s. 54). All den tid det eksisterer et skille mellom kvinner og menn i Forsvaret, er det en nødvendighet at ledere er bevisst effektene av minoritetsproblematikk, og hvilke biaser man ubevisst får om grupper som skiller seg ut fra majoriteten (Kanter, 1993, s. 283). Med dette er det mulig for mannlige ledere å etablere en nødvendig forståelse for at utfordringene knyttet til økning av kvinneandelen stammer fra strukturen i organisasjonen heller enn kvinner som personer (Kanter, 1993, s. 283).

Imidlertid kan det argumenteres for at all den tid både kvinner og menn i Forsvaret strever etter å identifisere seg med det hegemoniske idealet (Woodward & Duncanson, 2017, s. 157), er det vanskelig for ledere å se viktigheten av likestilling og de forskjellige behovene. Dette kan forsterkes av resultatene fra Gussgard (2018), Rones (2015) og Totland (2009) hvor mange kvinner er imot former for forskjellig behandling, samtidig som de argumenterer for identiske krav og er negativt innstilt til kvotering (Gussgard, 2018, s. 88; Rones, 2015, s. 212; Totland, 2009, s. 86).

Observasjonene fra Gussgard (2018) og Totland (2009) som viser til utfordringer knyttet til attraksjon mellom kjønnene (Gussgard, 2018, ss. 89-90; Totland, 2009, ss. 114-115) kan sees på som en naturlig forlengelse av det maskuline hegemoniet, og at det dermed er naturlig å se på kvinnelige kolleger som potensielle partnere fremfor kolleger og soldater (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 852; Woodward & Duncanson, 2017, s. 312). Hvis kvinneandelen økes kan dette bli en større utfordring for ledere. I så måte kan det være verdt å undersøke kvinner og menns seksualitet og seksuelle relasjoner innad i Forsvaret, og utforske hvilke implikasjoner dette kan ha for inkludering av kvinner som kolleger i organisasjonen.

Resultatene fra Hovde (2010), Ronnes (2015) og Sand & Fasting (2016) viser at ledere trekker frem at fordelen med flere kvinner er at det bidrar til et bedre arbeidsmiljø (Hovde, 2010, s. 65; Ronnes, 2015, s. 285; Sand & Fasting, 2016, s. 7). Sett i sammenheng med at idealsoldaten i Forsvaret representerer en hegemonisk form for maskulinitet (Steder, 2013, s. 270), blir det spesielt vanskelig for kvinner som tokens å bli verdsatt for det de faktisk bidrar med (Kanter, 1993, ss. 210-212). Herunder vil i tillegg en manglende forståelse for egen betydning for inkludering av kvinner (Hovde, 2010, s. 61) by på utfordringer knyttet til det å rekruttere og beholde kvinner som militært ansatte. I en organisasjon som i så liten grad er tilpasset kvinner og deres kvinnelige ressurser (Dahl, 2013, ss. 35 & 65-66), er det essensielt at ledere tar ansvar for inkludering av kvinner. Dette fordi lederens kunnskap om og holdninger til kvinner er helt avgjørende for videre utvikling av mangfold i organisasjonen (Hovde, 2010, s. 65; Steder, 2013, s. 274). Verdien av mangfold avhenger av hvordan man får til å utnytte mangfoldet i organisasjonen (Steder, 2013, s. 25). Schaefer et. al. (2015) understreker dette ved å påpeke at kvinner i mannsdominerte organisasjoner har større sjanse for å lykkes hvis de har ledere som forstår problemstillingen med å være i mindretall, og som forstår viktigheten av å tydelig vise støtte og aksept (Schaefer, et al., 2015, s. 37).

6 Konklusjon

Formålet med denne studien har vært å undersøke om majoritetskulturen i Forsvaret er ekskluderende for kvinner som militært ansatte. Vi har undersøkt problemstillingen ved å gjennomføre en metaetnografi av ni kvalitative studier, og gjennom sammenfatning av resultatene identifiserte vi fire hovedtema vi valgte å kategorisere funnene våre i.

I hovedtemaet Holdninger har vi identifisert at synet på kvinner i Forsvaret i stor grad preges av stereotypier, og at kvinner har vanskeligheter med å bryte med disse. Dette forsterkes av at negative enkelthendelser fremholdes som sannheter om at kvinner egner seg dårligere enn menn, og dermed minnes kvinner konstant på at de ikke egentlig hører til i organisasjonen. Imidlertid viser det seg at tett eksponering mellom kjønnene og en jevn kjønnsbalanse bidrar til å bryte ned disse stereotypiene. Det er videre en positiv tendens til at flere menn tar til motmæle mot andre menn som uttaler seg negativt om kvinner.

Resultatene i hovedtema Mangfold & Likestilling viser at det er forskjell mellom Forsvarets uttalte verdier, og de verdiene som gjør seg gjeldende internt. Dette kan skyldes manglende vilje blant ledere, samt at politiske målsetninger sees som en devaluering av majoritetens verdier. Dette medfører imidlertid at kvinner opplever at deres bidrag til organisasjonen ikke er viktig. Videre er det et viktig poeng at både kvinner og menn bidrar til å begrense feltet for kvinner ved å motsette seg tiltak som innføres for å øke kvinneandelen.

Når det gjelder hovedtemaet Organisasjonskultur er det en trend at kvinner må tilpasse seg kulturen på menns premisser for å bli inkludert, og således tone ned sine feminine sider. Samtidig opplever de stadig at deres kompetanse nedvurderes, og at mange menn har tydelige reservasjoner mot kvinner som de konstant må motbevise. Dette kan begrunne hvorfor kvinner ikke opplever at de har like karrieremuligheter som menn. Kvinner opplever også en mangel på gode kvinnelige rollemodeller.

Det siste hovedtemaet Ledelse fremhever at ledere i Forsvaret har liten forståelse for deres egen betydning for økning av kvinneandelen og at kvinner kan ha andre behov enn menn. Dette forsterkes av at kvinner i stor grad forsøker å leve opp til det maskuline idealet. Kvinner blir i liten grad verdsatt for sine bidrag fordi de representerer et brudd med idealsoldaten. Samtidig må ledere etablere forståelse for at de har en sentral rolle i arbeidet med å beholde kvinner, og i å kommunisere merverdien av mangfold.

Det er flere likhetstrekk mellom vår syntese og resultatene fra Fasting & Sand (2011) sin studie om kvinner i Forsvaret. En sterk maskulinitetskultur har fortsatt hegemoni, men vi ser nå at denne utfordres av kulturer med større innslag av feminine verdier, og således er det tendenser til en positiv trend i videre utvikling.

Holdninger i majoritetskulturen i Forsvaret i dag bidrar til å ekskludere kvinner som militært ansatte. Dette fordi kvinner i stor grad blir stereotypisert, de utfordres på egnethet og kompetanse, samt at menn uttrykker reservasjoner mot kvinner som en del av fellesskapet. Samtidig velger både kvinner og menn som oftest menn som kolleger hvis de får valget. Kvinner opplever internt at de politiske målsetningene om økt kvinneandel ikke tas alvorlig på grunn av manglende vilje internt. De må tone ned sine feminine sider for å bli akseptert, og de tar avstand fra kvinner som sees på som feminine. Videre eksisterer det feilaktige antakelser om hva slags kvotering som benyttes i Forsvaret, og dette bidrar til å gi militært ansatte kvinner et stempel som annenrangs. Samtidig ser ikke ledere sin egen rolle i å øke kvinneandelen, samt at det er en manglende forståelse for hva kvinner kan bidra med i organisasjonen.

Imidlertid er det en tendens til at menn i større grad enn tidligere tar avstand fra negative holdninger til kvinner, og i så måte bidrar de til å redusere eller tone ned de mekanismene som virker ekskluderende for kvinner. Videre er det nødvendig å påpeke at vårt teoretiske perspektiv ikke dekker opp for alle grunnene til at kvinneandelen ikke øker, og at det er andre områder som familiepolitikk, lønn, geografisk plassering og arbeidsoppgaver som også kan forklare dette.

7 Forslag til videre studier

Som en videreføring av at tett eksponering blant kjønnene har en tendens til å bryte ned stereotypier og fordre bedre samarbeid på tvers av kjønnene, ville det vært interessant å se hvordan disse holdningene utvikler seg når denne eksponeringen reduseres som militært ansatt. Videre kan det med fordel forskes mer på seksuelle relasjoner innad i Forsvaret, og hvilken betydning det har for inkludering av kvinner i organisasjonen når menn og kvinner ser på hverandre som potensielle partnere. Til slutt vil det være interessant å se på områder som familiepolitikk, lønn, geografisk plassering og arbeidsoppgaver, og hvilken påvirkning dette har på en økning av kvinneandel i Forsvaret.

8 Referanser

- Beauvoir, S. d. (1949). *The Second Sex* (1. utg., Vol. 2011). New York: Vintage Books.
- Berg, T. L. (2018, April 9). *filternyheter.no*. Hentet fra Filter Nyheter:
https://filternyheter.no/hva-vil-egentlig-forsvaret-med-kvinnelige-kampsoldater/?fbclid=IwAR2mc0yaPiyU92vhAMiz69Gr1aHogdOAgN_VT5MfzGCBoTIyvjhRlkQZ4rg
- Butler, J. (1999). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity* (Vol. 2010). New York: Routledge.
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender & Society*, ss. 829-859.
- Dahl, H. B. (2013). *Ressursbygging i Forsvaret: Om Forsvarskvinnenes Opplevelse av Motivasjon i Jobben (Masteroppgave)*. Trondheim: Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet. Hentet fra
https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/271198/733449_FULLTEXT01.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Eide, T. H., Lauritzen, T., Olsvik, V. M., & Stokke, M. (2014). *Idealer og virkeligheter Mangfold i Forsvaret. Sluttrapport fra prosjektet Rekruttering, sosialisering og militær kjernekompetanse i Forsvaret, 2011-2014*. Lillehammer: Østlandsforskning.
- Fasting, K., & Sand, T. S. (2011). *Flere kvinner i Forsvaret?* Rapportserie NIH/F nr. 04/2011. Oslo: Forsvarets Høgskole. Hentet fra
https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/99345/Flere%20kvinner%20i%20forsvaret_TRYKK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Forsvaret. (2014). *Forsvarets Fellesoperative Doktrine*. Oslo: Forsvarsstaben.
- Forsvaret. (2015). *Forsvarets verdigrunnlag*. Hentet fra Forsvaret:
<https://forsvaret.no/fakta/historie-opdrag-verdier/forsvarets-verdiar/forsvarets-verdigrunnlag>
- Forsvaret. (2018, April 3). *forsvaret.no*. Hentet fra
https://forsvaret.no/aarsrapport/statistikk/personell?fbclid=IwAR1TqYSugxKj5tW0iISceLbb3Qb7p3llo0mLW_NwUTxy8NhNTTisiBdORyE
- Forsvaret. (2018). *Likestilling og mangfold i Forsvaret*. Arbeidsgruppen for likestilling og mangfold. Oslo: Forsvaret.
- Forsvarets Forskningsinstitutt. (2017). *Slik får Forsvaret flere kvinner*. Viten rapport nr. 1/2017. Oslo: FFI. Hentet fra <https://www.ffi.no/no/Rapporter/17-00889.pdf>

- Forsvarsdepartementet. (2016). *Langtidsplan for Forsvaret 2017-2021*. Oslo: Forsvarsdepartementet.
- Gussgard, I. (2018). *Kjønnsnøytral krigerkultur? (Masteroppgave)*. Oslo: Universitetet i Oslo. Hentet fra <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/63819/Gussgard---Masteroppgave-2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Hellum, N. (2014). *Sminkedritt over hele vasken - en kvalitativ feltstudie av kjønnsblandede rom og maskulinitetskultur i Forsvaret*. FFI-rapport 2014/02156. Oslo: Forsvarets Forskningsinstitutt. Hentet fra <https://www.ffi.no/no/Rapporter/14-02156.pdf>
- Higgins, J., & Green, S. (Red.). (2011). *Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions* (5.1.0. utg.). The Cochrane Collaboration. Hentet fra handbook.cochrane.org
- Hovde, J. (2010). *Kvinner i Forsvaret - dårlig for krigsmoralen - bra for arbeidsmiljøet (Masteroppgave)*. Oslo: Forsvarets stabsskole. Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/99886/Hovde%2c%20Johan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Håvim, J. (2011). *I konstant rampelys: Kvinnelige sersjanters opplevelse av å være kvinne i Hæren i 2010. (Masteroppgave)*. Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, Pedagogisk institutt. Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/269395>
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Oslo: Abstrakt Forlag AS.
- Kanter, R. M. (1993). *Men and Women of the Corporation* (2. utg.). New York: Basic Books.
- Kaufmann, A., & Kaufmann, G. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kristiansen, S.-T., Boe, O., & Skjøret, S. W. (2010). *Ikke en av gutta! - et mangfoldsperspektiv på inkludering av kvinner i Forsvaret*. KS Fagrapport 01/2010. Oslo: Krigsskolen. Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/160875/Ikke%20en%20av%20gutta%21.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lilleaas, U.-B., & Ellingsen, D. (2014). *Maskulinitetskultur i Forsvaret*. Kristiansand: Oxford Research AS. Hentet fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fd/dokumenter/maskulinitetsstudier.pdf?fbclid=IwAR05mEg-BBa7ukyfyfKsE18vrxxFMsY_e6iGLGqHevv4H3xmQDfeazQY9GdU

- Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (01 01, 2018). Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_2#%C2%A79
- Malterud, K. (2017). *Kvalitativ metasyntese som forskningsmetode: I medisin og helsefag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Petersen, A. (2003, 07 01). Research on Men and Masculinities: Some Implications of Recent Theory for Future Work. *Sage Journals*, 2003(6), ss. 54-69.
- Ringnes, I., & Sunde, M. L. (2019). *Hvem spanderer?* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Rones, N. (2015). *The Struggle over Military Identity -A Multi-Sited Ethnography on Gender, Fitness and "The Right Attitudes" in the Military Profession/Field (Doktoravhandling)*. Oslo: Norges Idrettshøgskole. Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/284643/Rones2015.pdf?sequence=1&fbclid=IwAR2A7Zme87mINENbHa1ZHfEn5Vhz5znKwy-fN8uWJG50cg5viq6fC2G-jU>
- Sand, T. S., & Fasting, K. (2016, 02). Non-Commissioned Officers and Attitudes towards Military Women in the Norwegian Air Force : "It's always nice when there are girls around". *Res Militaris*, 16, ss. 1-16. Hentet fra <http://resmilitaris.net/index.php?ID=1022701>
- Sandelowski, M., & Barroso, J. (2006). *Handbook for synthesizing qualitative research*. New York: Springer Publishing Co Inc.
- Schaefer, A. G., Wenger, J. W., Kavanagh, J., Wong, J. P., Oak, G. S., Trail, T. E., & Nichols, T. (2015). *Implications of Integrating Women into the Marine Corps Infantry*. Santa Monica, California: RAND Corporation.
- St.meld. nr. 36 (2006-2007) (Forsvarsdepartementet Januar 24, 2007). Hentet fra St. meld. nr. 36 (2006-2997): <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-36-2006-2007-/id475314/>
- Steder, F. B. (Red.). (2013). *Militære kvinner - Forsvarets akilleshæl?* Oslo: Abstrakt Forlag AS.
- Totland, O. M. (2009). *Det operative fellesskapet En sosialantropologisk studie av kropp, kjønn og identitet blant norske soldater i Telemark Bataljon (Masteroppgave)*. Oslo: Sosialantropologisk Institutt, Universitetet i Oslo.
- Utforsk Sinnet. (2018, Juni 3). *Kognitive biaser: når vi ikke tenker, gjør vi feil*. Hentet fra Webområde for Utforsk Sinnet: <https://utforsksinnet.no/kognitive-biaser-nar-vi-ikke-tenker-gjor-vi-feil/>

- Woodward, R., & Duncanson, C. (Red.). (2017). *The Palgrave International Handbook of Gender and the Military*. London: Palgrave Macmillan.
- Yoder, J. D. (1991, 06 01). RETHINKING TOKENISM: Looking Beyond Numbers. *Sage Journals*, 1991(5), ss. 178-192.

9 Vedlegg

Vedlegg 1: 2019-04-26 (U) Skjema med resultater

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
TEMA	Det operative Felleslaget, Toiland (2009)	Ike en av guttial Krigsskolen (2010) Intervju av 27 kvinnelige befal og offiserer	Kvinner i Forsvaret - dårlig for Krigsmoræten, bra for arbeidsmiljøet, Houde (2010) Intervju av 6 mannlige offiserer	Ressursbygging i Forsvaret, Dahl (2013) Intervju av 10 Forsværskvinner	Maskulinitetskultur i Forsvaret, Lillås & Ellingsen (Oforstudien) (2014)	Sminkedritt over hele vasken, FH (2014)	The Struggle over Military Identity, Jones (2015) Intervju ved feltskuleleir og Intervju	Non Commissioned officers and attitudes towards military women in the Norwegian Air Force, Sand & Kjømmøyrtal Irjgeenhult? Fasting (2016) Intervju av 7 mannlige befal	Gussand (2018) Feltskule og Intervju	Stereotypier om kvinner og negative opplevelser med kvinner i organisasjonen sees på som samtheter om alle kvinner, spesielt blant menn. Det er også en oppfatning om at kvinner fungerer dårligere enn menn under krevende forhold. Om denne oppfatningen utfordres skiftes fokus over til andre områder man mener kvinner ikke mestrer like godt som menn. Spesielt argumentet om fysisk kapasitet trekkes frem som en berørende faktor for kvinners muligheter i militære stillinger. Fysisk krevende stillinger fremheves som de viktigste og mest utfordrende.
2	Datumsamlingsmetode Feltskule og Intervju	Kvinner møter stereotypier i form av generaliserende vendinger av 'hun som alle kunne bære sekken sin selv' eller om 'hun som bryter sammen under vanskelige forhold'. Enkelttellerer brukes til alle kvinner (s. 35)	Kvinnerets fysiske kapasitet fungerer negativt for kvinners muligheter i militære stillinger (s. 46)		Feltskule(r) og Intervju	Feltskule og Intervju	Kvinner utfordrer stereotypier om at kvinner er fysisk dårligere. Menn svarer med å skifte fokus over på andre områder de mener kvinner sliter på (s. 296-297). Kvinner kan aldri være best blant menn (s. 221)	Kvinner stereotypiseres med tanke på hva de bringer med seg og fysisk (s. 11)	I fordelinger med større kvantiteter er miltjøkt i større grad preget av gjensidig respekt og konstruktiv samhandling på tvers av kjønn (s. 96)	Stereotypier om kvinner og negative opplevelser med kvinner i organisasjonen sees på som samtheter om alle kvinner, spesielt blant menn. Det er også en oppfatning om at kvinner fungerer dårligere enn menn under krevende forhold. Om denne oppfatningen utfordres skiftes fokus over til andre områder man mener kvinner ikke mestrer like godt som menn. Spesielt argumentet om fysisk kapasitet trekkes frem som en berørende faktor for kvinners muligheter i militære stillinger. Fysisk krevende stillinger fremheves som de viktigste og mest utfordrende.
3	Holdninger	Stereotypier om kvinner bekreftes som samtheter mellom menn. Lagfører Trine 19' går igjen som en historie om at kvinner er dårligere (s. 66)	Kvinner møter stereotypier i form av generaliserende vendinger av 'hun som alle kunne bære sekken sin selv' eller om 'hun som bryter sammen under vanskelige forhold'. Enkelttellerer brukes til alle kvinner (s. 35)		Det eksisterer positive maskulinitetskulturer som utfordrer den rådende kulturen (s. 82)	Det er gumenteres for at det er mange oppgaver kvinner ikke er i stand til å utføre (s. 36-38)	Kvinner stereotypiseres med tanke på hva de bringer med seg og fysisk (s. 11)	I fordelinger med større kvantiteter er miltjøkt i større grad preget av gjensidig respekt og konstruktiv samhandling på tvers av kjønn (s. 96)	En god balanse i kjønn (over 50/50) bidrar til å redusere fordommer (s. 89). Det bidrar også til bedre samarbeid og respekt på tvers av gruppen (s. 96)	Stereotypier om kvinner og negative opplevelser med kvinner i organisasjonen sees på som samtheter om alle kvinner, spesielt blant menn. Det er også en oppfatning om at kvinner fungerer dårligere enn menn under krevende forhold. Om denne oppfatningen utfordres skiftes fokus over til andre områder man mener kvinner ikke mestrer like godt som menn. Spesielt argumentet om fysisk kapasitet trekkes frem som en berørende faktor for kvinners muligheter i militære stillinger. Fysisk krevende stillinger fremheves som de viktigste og mest utfordrende.
4	Holdninger	Stereotypier om kvinner bekreftes som samtheter mellom menn. Lagfører Trine 19' går igjen som en historie om at kvinner er dårligere (s. 66)	Kvinner møter stereotypier i form av generaliserende vendinger av 'hun som alle kunne bære sekken sin selv' eller om 'hun som bryter sammen under vanskelige forhold'. Enkelttellerer brukes til alle kvinner (s. 35)		Mye eksponering mot det andre kjønn bidrar til å utfordre den rådende maskuliniteten (s. 77 & 81)	Tett eksponering mot det andre kjønn fungerer som positivt - stereotypier om kjønn avkrettes (s. 31)	Ingen gir uttrykk for at flere kvinner vil ha en negativ effekt på utprelse av militære oppdrag (s. 10)	En god balanse i kjønn (over 50/50) bidrar til å redusere fordommer (s. 89). Det bidrar også til bedre samarbeid og respekt på tvers av gruppen (s. 96)	En god balanse i kjønn (over 50/50) bidrar til å redusere fordommer (s. 89). Det bidrar også til bedre samarbeid og respekt på tvers av gruppen (s. 96)	Stereotypier om kvinner og negative opplevelser med kvinner i organisasjonen sees på som samtheter om alle kvinner, spesielt blant menn. Det er også en oppfatning om at kvinner fungerer dårligere enn menn under krevende forhold. Om denne oppfatningen utfordres skiftes fokus over til andre områder man mener kvinner ikke mestrer like godt som menn. Spesielt argumentet om fysisk kapasitet trekkes frem som en berørende faktor for kvinners muligheter i militære stillinger. Fysisk krevende stillinger fremheves som de viktigste og mest utfordrende.
5	Holdninger	Stereotypier om kvinner bekreftes som samtheter mellom menn. Lagfører Trine 19' går igjen som en historie om at kvinner er dårligere (s. 66)	Kvinner møter stereotypier i form av generaliserende vendinger av 'hun som alle kunne bære sekken sin selv' eller om 'hun som bryter sammen under vanskelige forhold'. Enkelttellerer brukes til alle kvinner (s. 35)		Mye eksponering mot det andre kjønn bidrar til å utfordre den rådende maskuliniteten (s. 77 & 81)	Tett eksponering mot det andre kjønn fungerer som positivt - stereotypier om kjønn avkrettes (s. 31)	Ingen gir uttrykk for at flere kvinner vil ha en negativ effekt på utprelse av militære oppdrag (s. 10)	En god balanse i kjønn (over 50/50) bidrar til å redusere fordommer (s. 89). Det bidrar også til bedre samarbeid og respekt på tvers av gruppen (s. 96)	En god balanse i kjønn (over 50/50) bidrar til å redusere fordommer (s. 89). Det bidrar også til bedre samarbeid og respekt på tvers av gruppen (s. 96)	Stereotypier om kvinner og negative opplevelser med kvinner i organisasjonen sees på som samtheter om alle kvinner, spesielt blant menn. Det er også en oppfatning om at kvinner fungerer dårligere enn menn under krevende forhold. Om denne oppfatningen utfordres skiftes fokus over til andre områder man mener kvinner ikke mestrer like godt som menn. Spesielt argumentet om fysisk kapasitet trekkes frem som en berørende faktor for kvinners muligheter i militære stillinger. Fysisk krevende stillinger fremheves som de viktigste og mest utfordrende.

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
<p>TEMA</p>	<p>Det operative Felleskapet, Tordand (2009)</p>	<p>Ikke en av guttall Krigsskolen (2010)</p>	<p>Kvinner i Forsvaret - daktlig for Krigsmoræten, hva for arbeidsmiljøet; Hovde (2010)</p>	<p>Resursbygging i Forsvaret; Dahl (2013)</p>	<p>Maskulinitetskultur i Forsvaret; Lilleås & Ellingsen (Oktordstuden) (2014)</p>	<p>Smekkeditt over hele vasken; FFI (2014)</p>	<p>The Struggle over Military Identity; Romer (2015)</p>	<p>Non Commissioned officers and attitudes towards military women in the Norwegian Air Force; Sand & Kjønsmøyrtal krigerkultur? Gussgard (2018)</p>	<p>VAR OVERSETTELSE</p>	<p>Høyere kvinneandel og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p> <p>Menn viser motstand mot å ha kvinner i operative stillinger ved å betvile kvinnets kompetanse eller ved å demonstrere sin egen kompetanse som mer verd. Samtidig antyder det at personell som er i operative stillinger er bedte og mer soldat enn andre. Det antyder at kvinners plass i striden er i bakke.</p>
<p>6</p>	<p>Utalt motstand mot kvinner som soldater i avdelingen. De passer kun inn i stibestillinger som ikke er operative. Kvinner og homofile er utpekt blant menn i den operative delen av avdelingen (s. 87)</p>	<p>Opplevd arroganse hos mannlige kolleger, vanskelige å få faglig gjennomslag (s. 38)</p>	<p>Forsvaret preges forstøtt av holdninger som kan spores tilbake i tid med tanke på kvinners fysisk og plass i striden (s. 65)</p>	<p>Høyere kvinneandel kan virke tvunne på noen menn (s. 78)</p>	<p>Fysisk brukes aktivt som et middel for å demonstrere motstand mot kvinner. "Kvinner klarer ikke bære en sårt koltlegg" (s. 39)</p>	<p>Menn benytter fysisk kapasitet som et middel for å demonstrere at kvinner ikke hører hjemme i avdelingen. Kvinner har ingen rett til å være aktive fordi de har andre fysiske krav (s. 302-303)</p>	<p>Kvinner må klare å gjøre jobben sin (s. 87). Noen er mer soldat enn andre, basert på stilling (s. 97). Det er inklusjoner på at personell i stillinger som er mindre operative oppfattes som dårligere (s. 58 & 67)</p>	<p>Det er en verdidiskrepans mellom de verdier som kommuniseres eksent på avdelingsstøbnå og høyere, og de verdier som praktiseres intern på nivåene under. Det eksisterer et skille mellom lavere og høyere nivå, hvor det sterke uttal, men innad er det som kommuniseres fra høyere nivå ikke tilgjøres viktigere fordi det er en oppfattning at de ikke vet hva som er viktig for nivåene under. På nivåene under synliggjøres en skepsis til kvinner, og det er inklusjoner på at den faktiske verdien av likestilling mellom kvinner og menn er mindre enn det som kommuniseres utad.</p>	<p>Det er en verdidiskrepans mellom de verdier som kommuniseres eksent på avdelingsstøbnå og høyere, og de verdier som praktiseres intern på nivåene under. Det eksisterer et skille mellom lavere og høyere nivå, hvor det sterke uttal, men innad er det som kommuniseres fra høyere nivå ikke tilgjøres viktigere fordi det er en oppfattning at de ikke vet hva som er viktig for nivåene under. På nivåene under synliggjøres en skepsis til kvinner, og det er inklusjoner på at den faktiske verdien av likestilling mellom kvinner og menn er mindre enn det som kommuniseres utad.</p>	<p>Høyere kvinneandel og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p>
<p>7</p>	<p>Forskjell mellom uttale verdier og verdier i praksis. Avdelingen jobber formentt for likestilling men den uformelle diskursen blant soldater og batalj forblir uendret (s. 112). Ledere på bataljonsnivå er opprett av å fremme likestilling og mangfold, men ledere på lavere nivå aksjoner ikke dette (s. 67-68)</p>	<p>Verdidiskrepans; forskjell mellom uttale verdier og verdier i praksis (s. 39-34)</p>	<p>Mannlige ledere utfyller at det er noe med holdningene til kvinner som må endres om kvinneandelen skal kunne økes (s. 66)</p>	<p>Det skapes et skille mellom lavere og høyere nivå. Lavere nivå er de viktigste og riktige, mens høyere nivå er i "skjen" og vet ikke hva som er viktig (s. 257)</p>	<p>Intervjuobjektene gir inntrykk for at de er positive til kvinner i Forsvaret, men det stilles spørsmål ved om dette er fordi det er "det riktige" å si utad. Det uttrykkes en viss skepsis til kvinner intern (s. 10)</p>	<p>Likestilling og mangfold står sterk utad, men innad er det som kommuniseres fra høyere nivå ikke tilgjøres viktigere fordi det er en oppfattning at de ikke vet hva som er viktig for nivåene under. På nivåene under synliggjøres en skepsis til kvinner, og det er inklusjoner på at den faktiske verdien av likestilling mellom kvinner og menn er mindre enn det som kommuniseres utad.</p>	<p>Det er en verdidiskrepans mellom de verdier som kommuniseres eksent på avdelingsstøbnå og høyere, og de verdier som praktiseres intern på nivåene under. Det eksisterer et skille mellom lavere og høyere nivå, hvor det sterke uttal, men innad er det som kommuniseres fra høyere nivå ikke tilgjøres viktigere fordi det er en oppfattning at de ikke vet hva som er viktig for nivåene under. På nivåene under synliggjøres en skepsis til kvinner, og det er inklusjoner på at den faktiske verdien av likestilling mellom kvinner og menn er mindre enn det som kommuniseres utad.</p>	<p>Mangfold og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p>	<p>Mangfold og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p>	<p>Mangfold og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p>
<p>8</p>	<p>Mangfold & Likestilling</p>	<p>Mangfold og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p>	<p>Mangfold og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p>	<p>Mangfold og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p>	<p>Mangfold og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p>	<p>Mangfold og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p>	<p>Mangfold og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p>	<p>Mangfold og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p>	<p>Mangfold og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p>	<p>Mangfold og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p>
<p>9</p>	<p>Mangfold & Likestilling</p>	<p>Mangfold og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p>	<p>Mangfold og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p>	<p>Mangfold og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p>	<p>Mangfold og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p>	<p>Mangfold og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p>	<p>Mangfold og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p>	<p>Mangfold og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p>	<p>Mangfold og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p>	<p>Mangfold og endringer i organisasjonen utfordrer den etablerte samthet om den maskuline manns posisjon. Det kan tolkes dithen at noen menn opplever at disse endringene truer deres posisjon og status.</p>

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	<p>TEMA</p> <p>Det operative Felleskapet, Tothand (2009)</p>	<p>Ikke en av guttall Krigsskolen (2010)</p>	<p>Kvinner i Forsvaret - driflig for Krigsskolen, bra for arbeidsmiljøet; Hovde (2010)</p>	<p>Resurshyging i Forsvaret; Dahl (2013)</p>	<p>Møskulturskulturr i Forsvaret; Lilleås & Ellingsen (Oktoberstudien) (2014)</p>	<p>Sminkeditt over hele vasken; FH1 (2014)</p>	<p>The Struggle over Military Identity; Rones (2015)</p>	<p>Non Commissioned officers and attitudes towards military women in the Norwegian Air Force; Sand & Fasting (2016)</p>	<p>Kjønnsøyntral krigerkultur? Gussgard (2018)</p>	<p>VÅR OVERSETTELSE</p> <p>Kvinnens kompetanse eller ved å demonstrere sin egen kompetanse som mer verd. Samtidig antyder det at personell som er i operative stillinger er bedre, og mer soldat enn andre. Det antyder at kvinnens plass i stridsfeltet i skapes.</p> <p>Råd 7</p>
7	<p>Mangfold & Likestilling</p> <p>Forskjell mellom uttale verdier og verdier i praksis. Andelen i jobber forment for kulturelt mangfold og likestilling, men den uformelle diskursen blant soldater og befal forblir uendret (s. 112). Ledere på bataljonsnivå er oppatt av å fremme likestilling og mangfold, men ledere på lavere nivå aksjoner ikke dette (s. 67-69)</p>	<p>Opplevd arrangering hos mannlige kolleger, varsket i å få faglig gjennomslag (s. 33)</p>	<p>Forsvaret prøves fortsatt av holdninger som kan scores tilbake. Tid med tenke på kvinnens fysik og plass i striden (s. 65)</p>	<p>Mangfold brukes aktivt som et middel for å demonstrere motstand mot kvinner. "Kvinner klarer ikke å bære en såret kollega" (s. 39)</p>	<p>Praktiske beviser som et middel for å demonstrere motstand mot kvinner. "Kvinner klarer ikke å bære en såret kollega" (s. 39)</p>	<p>Den skapes et skille mellom lagene og høyere nivå. Lagene nivå er de vilde og friktige, mens høyere nivå er i tåken, og vet ikke hva som er viktig (s. 257)</p>	<p>Uttrykkes skepsis til kvinner fysisk kapasitet, og at de ikke må være en byrde for andre (s. 8-9)</p>	<p>Jobben sin" (s. 87) Ngen er mer soldat enn andre, basert på stilling (s. 97). Det er indikasjoner på at personell i stillinger som er mindre operative oppfattes som dårligere (s. 98 & 97)</p>	<p>Det er en verdiskrepan mellom uttale verdier som kommuniseres eksentert på andelingsnivå og høyere, og de verdier som praktiseres internt på nivåene under. Det eksisterer et skille mellom lagene og høyere nivå, hvor det sterkt utad, men innad er det som kommuniseres fra høyere nivå ikke tilgripses viktighet fordi det er en oppfatning at de ikke vet hva som er viktig for nivåene under. På nivåene under synliggjøres en skepsis til kvinner, og det er indikasjoner på at den faktisk verdien av likestilling mellom kvinner og menn er mindre enn det som kommuniseres utad.</p>	<p>Mangfoldet samsvar mellom politiske målsetningsdokumenter om å øke kvinnendel og intern forankringsprosess i Forsvaret. Det foreligger et opplærings- og bevisstgjøringbehov blant mannlige ledere i forhold til hva kvinner bidrar med (s. 65-66)</p>
8	<p>Mangfold & Likestilling</p> <p>Forskjell mellom uttale verdier og verdier i praksis. Andelen i jobber forment for kulturelt mangfold og likestilling, men den uformelle diskursen blant soldater og befal forblir uendret (s. 112). Ledere på bataljonsnivå er oppatt av å fremme likestilling og mangfold, men ledere på lavere nivå aksjoner ikke dette (s. 67-69)</p>	<p>Opplevd arrangering hos mannlige kolleger, varsket i å få faglig gjennomslag (s. 33)</p>	<p>Forsvaret prøves fortsatt av holdninger som kan scores tilbake. Tid med tenke på kvinnens fysik og plass i striden (s. 65)</p>	<p>Mangfold brukes aktivt som et middel for å demonstrere motstand mot kvinner. "Kvinner klarer ikke å bære en såret kollega" (s. 39)</p>	<p>Praktiske beviser som et middel for å demonstrere motstand mot kvinner. "Kvinner klarer ikke å bære en såret kollega" (s. 39)</p>	<p>Den skapes et skille mellom lagene og høyere nivå. Lagene nivå er de vilde og friktige, mens høyere nivå er i tåken, og vet ikke hva som er viktig (s. 257)</p>	<p>Uttrykkes skepsis til kvinner fysisk kapasitet, og at de ikke må være en byrde for andre (s. 8-9)</p>	<p>Jobben sin" (s. 87) Ngen er mer soldat enn andre, basert på stilling (s. 97). Det er indikasjoner på at personell i stillinger som er mindre operative oppfattes som dårligere (s. 98 & 97)</p>	<p>Det er en verdiskrepan mellom uttale verdier som kommuniseres eksentert på andelingsnivå og høyere, og de verdier som praktiseres internt på nivåene under. Det eksisterer et skille mellom lagene og høyere nivå, hvor det sterkt utad, men innad er det som kommuniseres fra høyere nivå ikke tilgripses viktighet fordi det er en oppfatning at de ikke vet hva som er viktig for nivåene under. På nivåene under synliggjøres en skepsis til kvinner, og det er indikasjoner på at den faktisk verdien av likestilling mellom kvinner og menn er mindre enn det som kommuniseres utad.</p>	<p>Mangfoldet samsvar mellom politiske målsetningsdokumenter om å øke kvinnendel og intern forankringsprosess i Forsvaret. Det foreligger et opplærings- og bevisstgjøringbehov blant mannlige ledere i forhold til hva kvinner bidrar med (s. 65-66)</p>
9	<p>Mangfold & Likestilling</p> <p>Forskjell mellom uttale verdier og verdier i praksis. Andelen i jobber forment for kulturelt mangfold og likestilling, men den uformelle diskursen blant soldater og befal forblir uendret (s. 112). Ledere på bataljonsnivå er oppatt av å fremme likestilling og mangfold, men ledere på lavere nivå aksjoner ikke dette (s. 67-69)</p>	<p>Opplevd arrangering hos mannlige kolleger, varsket i å få faglig gjennomslag (s. 33)</p>	<p>Forsvaret prøves fortsatt av holdninger som kan scores tilbake. Tid med tenke på kvinnens fysik og plass i striden (s. 65)</p>	<p>Mangfold brukes aktivt som et middel for å demonstrere motstand mot kvinner. "Kvinner klarer ikke å bære en såret kollega" (s. 39)</p>	<p>Praktiske beviser som et middel for å demonstrere motstand mot kvinner. "Kvinner klarer ikke å bære en såret kollega" (s. 39)</p>	<p>Den skapes et skille mellom lagene og høyere nivå. Lagene nivå er de vilde og friktige, mens høyere nivå er i tåken, og vet ikke hva som er viktig (s. 257)</p>	<p>Uttrykkes skepsis til kvinner fysisk kapasitet, og at de ikke må være en byrde for andre (s. 8-9)</p>	<p>Jobben sin" (s. 87) Ngen er mer soldat enn andre, basert på stilling (s. 97). Det er indikasjoner på at personell i stillinger som er mindre operative oppfattes som dårligere (s. 98 & 97)</p>	<p>Det er en verdiskrepan mellom uttale verdier som kommuniseres eksentert på andelingsnivå og høyere, og de verdier som praktiseres internt på nivåene under. Det eksisterer et skille mellom lagene og høyere nivå, hvor det sterkt utad, men innad er det som kommuniseres fra høyere nivå ikke tilgripses viktighet fordi det er en oppfatning at de ikke vet hva som er viktig for nivåene under. På nivåene under synliggjøres en skepsis til kvinner, og det er indikasjoner på at den faktisk verdien av likestilling mellom kvinner og menn er mindre enn det som kommuniseres utad.</p>	<p>Mangfoldet samsvar mellom politiske målsetningsdokumenter om å øke kvinnendel og intern forankringsprosess i Forsvaret. Det foreligger et opplærings- og bevisstgjøringbehov blant mannlige ledere i forhold til hva kvinner bidrar med (s. 65-66)</p>
10	<p>Mangfold & Likestilling</p> <p>Forskjell mellom uttale verdier og verdier i praksis. Andelen i jobber forment for kulturelt mangfold og likestilling, men den uformelle diskursen blant soldater og befal forblir uendret (s. 112). Ledere på bataljonsnivå er oppatt av å fremme likestilling og mangfold, men ledere på lavere nivå aksjoner ikke dette (s. 67-69)</p>	<p>Opplevd arrangering hos mannlige kolleger, varsket i å få faglig gjennomslag (s. 33)</p>	<p>Forsvaret prøves fortsatt av holdninger som kan scores tilbake. Tid med tenke på kvinnens fysik og plass i striden (s. 65)</p>	<p>Mangfold brukes aktivt som et middel for å demonstrere motstand mot kvinner. "Kvinner klarer ikke å bære en såret kollega" (s. 39)</p>	<p>Praktiske beviser som et middel for å demonstrere motstand mot kvinner. "Kvinner klarer ikke å bære en såret kollega" (s. 39)</p>	<p>Den skapes et skille mellom lagene og høyere nivå. Lagene nivå er de vilde og friktige, mens høyere nivå er i tåken, og vet ikke hva som er viktig (s. 257)</p>	<p>Uttrykkes skepsis til kvinner fysisk kapasitet, og at de ikke må være en byrde for andre (s. 8-9)</p>	<p>Jobben sin" (s. 87) Ngen er mer soldat enn andre, basert på stilling (s. 97). Det er indikasjoner på at personell i stillinger som er mindre operative oppfattes som dårligere (s. 98 & 97)</p>	<p>Det er en verdiskrepan mellom uttale verdier som kommuniseres eksentert på andelingsnivå og høyere, og de verdier som praktiseres internt på nivåene under. Det eksisterer et skille mellom lagene og høyere nivå, hvor det sterkt utad, men innad er det som kommuniseres fra høyere nivå ikke tilgripses viktighet fordi det er en oppfatning at de ikke vet hva som er viktig for nivåene under. På nivåene under synliggjøres en skepsis til kvinner, og det er indikasjoner på at den faktisk verdien av likestilling mellom kvinner og menn er mindre enn det som kommuniseres utad.</p>	<p>Mangfoldet samsvar mellom politiske målsetningsdokumenter om å øke kvinnendel og intern forankringsprosess i Forsvaret. Det foreligger et opplærings- og bevisstgjøringbehov blant mannlige ledere i forhold til hva kvinner bidrar med (s. 65-66)</p>

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
<p>1</p> <p>TEMA</p>	<p>Det operative felleskapet, Tolland (2009)</p>	<p>Ike en av gutta i Krigsskolen (2010)</p>	<p>Kvinner i Forsvaret - ddtig for Krigsskolen, hva for arbeidsmiljøet; Hovde (2010)</p>	<p>Ressursbygging i Forsvaret; Dahll (2013)</p>	<p>Maskulinitetskultur i Forsvaret, Lilleås & Ellingsen (Oktoberstudien) (2014)</p>	<p>Smilbedrift over hele verden, FH (2014)</p>	<p>The Struggle over Military Identity, Rones (2015)</p>	<p>Non Commissioned officers and attitudes towards military women in the Norwegian Air Force; Sand & Kjemsøyvål (2016)</p>	<p>Gussgård (2018)</p>	<p>VÅR OVERSETTELSE Kvinner som ønsker å ta del i felleskapet må bli "en av gutta" og tone med sin egen kvinnelighet fordi det sees som uforenelig med å være en "kriker". De må videre adoptere de maskuline verdiene og den maskuline omgangstonen til majoriteten. Det eksisterer en teltens forestilling om at menn har definisjonsmakten og at det er kvinnene som må endres og tilpasse seg gjeldende kultur. Yngre kvinnelige offiserer og bedal stiller strenge krav til andre kvinner, for å unngå at kvinner som en gruppe stilles i et dårlig lys. Kvinnelig bedal oppleves som strengere enn mannlige.</p>
<p>11</p>	<p>Kvinner som ønsker å ta del i felleskapet må adoptere de maskuline verdiene og omgangstonen (s. 112)</p>	<p>Kvinner må tone med sin egen kvinnelighet for å passe inn med majoriteten (s. 35-36)</p>	<p>Normal forestilling blant kvinner at det er de som må tilpasse seg kulturen. Det settes likestetning mellom maskulinitet og kvinnelighet som organisasjon (s. 35). Kvinner harer det mannlige er idealt (s. 38). Kvinnelig bedal oppleves som strengere enn mange mannlige (s. 32)</p>	<p>Kvinner ønsker å bli sett på som "en av gutta" (s. 302). Kvinner og menn må adoptere den maskuline kulturen for å bli en del av organisasjonen (s. 303). Yngre kvinnelige offiserer og bedal stiller strengere krav til andre kvinner for å ikke selv bli stilt i et dårlig lys som en gruppe (s. 202)</p>	<p>Kvinner foretrekker å være den eneste kvinnen. Egentlig ønsker de ansettelse av kvinner velkommen for selv å fremstå i et bedre lys (s. 205, 221, 302)</p>	<p>Menn har definisjonsmakten på hva som er forventet og akseptert. Kvinner må bevist/ubevist tilpasse seg kulturen. Oppblatning blant menn at femininitet verdier og femininitet er uforenelig med å være en "kriker" (s. 88). Kvinnelig bedal oppfattes som veldig ik det mannlige bedal (s. 91)</p>	<p>Flere kvinner i Forsvaret mistlker å assosieres med "fente," eller "kvinne," og distanserer seg fra segt blann og andre kvinner ved å uttrykke eller indirekte påpeke at de ikke er som de ønsker å jobbe med menn fremfor kvinner (s. 86)</p>	<p>Kvinner opplever å bli utestengt fra den maskuline kulturen. Fordi den mannlige "kriker" oppfatter disse kravene harer ikke hjemme (s. 10-11)</p>	<p>Kvinner opplever å bli utestengt fra den maskuline kulturen. Fordi den mannlige "kriker" oppfatter disse kravene harer ikke hjemme (s. 10-11)</p>	
<p>12</p>	<p>Kvinner i anddelingen ønsker ikke å bli sett på som "kvinner". De ønsker nå. Kvinner blir påpekt positivt, og vil ikke bli sett på som "jentefemter" (s. 67-69)</p>	<p>Kvinner må hente tiden bevisse at de er gode nok for jobben (s. 34-35)</p>	<p>Kvinner må ha tilstrekkelig personlige ressurser til å håndtere et krevende og mannsdominert arbeidsmiljø (s. 66). Kvinnemeningene kan være en medvirkende grunn til at kvinner stutter, men den er ikke avgjørende (s. 80)</p>	<p>Ekskluderende maskulin kultur som utestenger de som ikke er innenfor normen (s. 72)</p>	<p>Kvinner defineres ut fra mannen og de som ikke oppfyller disse kravene harer ikke hjemme (s. 10-11)</p>	<p>Mange kvinner uttrykker at de ønsker å jobbe med menn fremfor kvinner (s. 86)</p>	<p>Kvinner opplever å bli utestengt fra den maskuline kulturen. Fordi den mannlige "kriker" oppfatter disse kravene harer ikke hjemme (s. 10-11)</p>	<p>Kvinner opplever å bli utestengt fra den maskuline kulturen. Fordi den mannlige "kriker" oppfatter disse kravene harer ikke hjemme (s. 10-11)</p>	<p>Kvinner må hente tiden bevisse at de er gode nok for jobben, hvor dette defineres ut fra mannen som ideal. Kvinner må ha tilstrekkelig personlige ressurser for å håndtere et krevende mannsdominert arbeidsmiljø. De som ikke møter kravene eller ønsker å bli utestengt fra kulturen uttrykker at de ønsker å jobbe med menn fremfor kvinner (s. 86)</p>	
<p>13</p>	<p>Organisasjonskultur</p>	<p>Avvik fra den maskuline og seksuelle homogeniserende kulturen møttes og samlesjønes av felleskapet (s. 114)</p>	<p>Kvinner må hente tiden bevisse at de er gode nok for jobben (s. 34-35)</p>	<p>Kvinner må hente tiden bevisse at de er gode nok for jobben (s. 34-35)</p>	<p>Kvinner må hente tiden bevisse at de er gode nok for jobben (s. 34-35)</p>	<p>Kvinner må hente tiden bevisse at de er gode nok for jobben (s. 34-35)</p>	<p>Kvinner må hente tiden bevisse at de er gode nok for jobben (s. 34-35)</p>	<p>Kvinner må hente tiden bevisse at de er gode nok for jobben (s. 34-35)</p>	<p>Kvinner må hente tiden bevisse at de er gode nok for jobben, hvor dette defineres ut fra mannen som ideal. Kvinner må ha tilstrekkelig personlige ressurser for å håndtere et krevende mannsdominert arbeidsmiljø. De som ikke møter kravene eller ønsker å bli utestengt fra kulturen uttrykker at de ønsker å jobbe med menn fremfor kvinner (s. 86)</p>	

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
TEMA	Det operative fellesskapet, Forland (2009)	Ike en av gutta i Krigsskolen (2010)	Kvinner i Forsvaret - dårlig for kvinnene, bra for arbeidssjette, Howle (2010)	Resursbygging i Forsvaret, Dahl (2013)	Masculinitetskultur i Forsvaret, Ullas & Ellingsen (OMordstudien) (2014)	Sinnkleditt over hele væsken, FH (2014)	The Struggle over Military Identity, Hovnes (2015)	Non Commissioned officers and attitudes towards military women in the Norwegian Air Force, Sand & Kjomsnøy (2016)	Kvinner og krigerkulturen? Gussgard (2018)	VÅR OVERSETTELSE
Organisationskultur	Avvik fra den maskuline og sekulært homogeniserende kulturen innegås og sanksjoneres av fellesskapet (s. 114)	Kvinner må hele tiden bevise at de er gode nok for jobben (s. 54-55)	Kvinner opplever ikke at de har like muligheter som menn for å skape en karriere. Likestilling er ikke viktig (s. 53)	Kvinner må ha tilstrekkelig personlige ressurser tilgjengelig for å håndtere et krevende og mannsdominert arbeidsmiljø (s. 66). Kjomsnøyens kan være en medvirkende grunn til at kvinner slutter, men den er ikke avgjørende (s. 50)	Ekskluderende maskulin kultur som utestenger de som ikke er innenfor normen (s. 73)		De som ikke aksepterer kulturen slutter (s. 302)	Kvinner defineres ut fra mannen, og de som ikke oppfyller disse kravene hører ikke hjemme (s. 10-11)	Kvinner opplever å bli utestengt fra den maskuline kulturen. Fordi den mannlige "Krigeren" fremstår som ideal let opplever kvinnene at de ikke får ta del i fellesskapet (s. 86)	Kvinner må hele tiden bevise at de er gode nok for jobben, hvor dette defineres ut fra mannen som ideal. Kvinner må tilstrekkelig personlige ressurser for å håndtere et krevende mannsdominert arbeidsmiljø. De som ikke møter kravene eller avviker fra kulturen sanksjoneres og utestenges av fellesskapet, eller slutter frivillig. Kjomsnøyens er en medvirkende grunn til at kvinner slutter, men den er ikke avgjørende.
	Favorisering av mannen og maskulinitet kan forstås som en strukturell utestengelse av kvinner (s. 114)	Kvinner opplever ikke at de har like muligheter som menn for å skape en karriere. Likestilling er ikke viktig (s. 53)		Kvinner opplever en stor utrygghet og friske ved å velge en karriere i Forsvaret (s. 1 & 51). Kvinner opplever aldri oppi systemene - og at de ikke har samme reelle muligheter som menn. Forskjellbehandling høyere oppi i systemet påvirker også denne opplevelsen (s. 63-64)	Alvorlige problemer med kjønnsdiskriminering ihtes aldri oppi systemene - og derfor "forsvinner" sakene (s. 74)		Fokusert på verdier til den typiske militære soldaten: stenger feliet for kvinner og menn med andre verdier (s. 303)		Kvinner opplever å bli utestengt fra den maskuline kulturen. Fordi den mannlige "Krigeren" fremstår som ideal let opplever kvinnene at de ikke får ta del i fellesskapet (s. 86)	Kvinner opplever forskjellsbehandling på høyre hånd, og opplever at de ikke har like karrieremuligheter som menn. Dette bidrar til en opplevd utrygghet knyttet til karriere i Forsvaret. Favorisering av mannen og maskuline verdier kan forstås som en strukturell utestengelse av kvinner og menn med andre verdier.
	Fysiske krav favoriserer menn og virker ekskluderende på kvinner. Operative krav som favoriserer menn konstrueres utformelt internt i avdelingen (s. 113-114)		Det som definerer en god soldat og en god offiser er den hardtarkeide friluftsmannen, og ens verdi i Forsvaret defineres ut ifra dette (s. 35)				Overlser som favoriserer fysiske store personer trekkes frem som de "viktige" øvelsene/vestene (s. 223)		Det fremheves ingen gode rollemodeller (s. 91)	Det fremheves ingen gode rollemodeller. En god soldat og en god offiser er den store, hardtarkeide friluftsmannen. Ens verdi i Forsvaret defineres så hvor godt man lever opp til dette. Fysiske øvelser og operative krav favoriserer store menn, og har en ekskluderende effekt på kvinner.
			Kvinner ønskes fordi de er forskjellige, men kritiseres samtidig for at de ikke er mer lik menn (s. 65)		Kvinner som søker seg til Forsvaret har mange likhetstrekk med menn som søker seg til Forsvaret. Dette reduserer det ønskede mangfoldet (s. 78-79)				Kvinner ønskes fordi de er forskjellige samtidig møter de en kritikk for å ikke være mer lik menn. Kvinner som søker seg til Forsvaret har mange likhetstrekk med menn som søker seg til Forsvaret. Kvinnelig betal oppleveres som stikkende som mannlige.	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	TEMA	Det operative Fellesskapet, Iordland (2009)	Ike en av guttial Krigsskolen (2010)	Kvinner i Forsvaret - dailig for Krigsmoroen, hva for arbeidsmiljøet, hode (2010)	Resursbygging i Forsvaret, Dahl (2015)	Mankulitetkultur i Forsvaret, Linde & Ellingsen (Omlorstudien) (2014)	Sminkeidtt over hele veaken, FH (2014)	The Struggle over Military Identity, Rones (2015)	Non-Commissioned officers and attitudes towards military women in the Norwegian Air Force, Sand & Kjemnsperdal krigskultur? Fasting (2019)	Gussgan (2018)	VAR OVERSETTELSE Forsvaret som organisasjon er ite tilpasset kvinner og deres kvinnelige ressurser, samt at det er mangfoldige forstaelse for at mangfold og kvinner tilfører merverdi i organisasjonen. Det er en oppfatning om at kvinner skaper utfordringer mellom klønnene.
17	Ledelse	Forstaelse om at kvinner skaper usikkerhet og spennig mellom klønn (s. 114-115)	Alle skal assimileres inn i kulturen, mangfold har ingen plass (s. 18 & 34)	Mangende forstaelse for hva kvinner bidrar med mth egnerskaper, holdninger, verdier og kvalifikasjoner som kan gjøre Forsvaret til en bedre og mer haelstlig organisasjon (s. 65)	Forsvaret som organisasjon er ike tilpasset kvinner og deres ulike personlige ressurser (s. 35 & 65-66)	Ledere må sette dagsorden for hvorfor ikestillng er viktig, og hvorfor man vil ha flere kvinner i Forsvaret (s. 37)	Ledere er oppstt av at alle skal behandles likt. Like rettigheter og plikter s idetlles med lik behandling. Mangende forstaelse for at kvinner ike er lik menn (s. 30)	Mangende forstaelse for hva kvinner bidrar med annet enn det å umgå gruppeterkning og skape bedre arbeidsmiljø (s. 285)	Kvinner sees på som noen som bringer med seg et bedre arbeidsmiljø. Mangende forstaelse for kvinner (s. 7)	Mangende forstaelse for hva kvinner bringer til organisasjonen (s. 10)	Mange ledere ser ikke sin egen betydning for å inkludere kvinner. Det er mangende forstaelse for at kvinner ike er ike menn og ikestilling forstås som ike behandling.
18											

