Eksamen i Emne OPG3401

Bacheloroppgave

“Rett mann på rett plass kan like gjerne være en kvinne”

av

Kadett Kari Blø Brune

&

Kadett Andrea Mongstad

Godkjent for offentlig publisering

Antall ord: 15415

Kull 70 **Luftkrigsskolen** **2022**

Publiseringsavtale

En avtale om elektronisk publisering av bachelor/prosjektoppgave

Kadettene har opphavsrett til oppgaven, inkludert rettighetene til å publisere den.

Alle oppgaver som oppfyller kravene til publisering, vil bli registrert og publisert i Bibsys Brage når kadettene har godkjent publisering.

Oppgaver som er graderte eller begrenset av en inngått avtale vil ikke bli publisert.

Vi gir herved Luftkrigsskolen rett til å gjøre denne oppgaven tilgjengelig elektronisk, gratis og uten kostnader	X Ja	☐ Nei
Finnes det en avtale om forsinket eller kun intern publisering? (Utfyllende opplysninger må fylles ut) Hvis ja: kan oppgaven publiseres elektronisk når embargoperioden utløper?	☐ Ja ☐ Ja	X Nei ☐ Nei

Plagiaterklæring

Vi erklærer herved at oppgaven er vårt eget arbeid og med bruk av riktig kildehenvisning.

Vi har ikke nyttet annen hjelp enn det som er beskrevet i oppgaven.

Vi er klar over at brudd på dette vil føre til avvisning av oppgaven.

Dato: 01 – 05 – 2022

Forord

Forfatterne av denne bacheloroppgaven er Kari Blø Brune og Andrea Mongstad, to kvinnelige kadetter i Kull Skare (70) ved Luftkrigsskolen. Det er vel unødvendig å presisere at vi er *kvinnelige* kadetter, tenker du kanskje? Svaret på det er nok ja, da mange sitter med en forståelse av at militært ansettelsesforhold og lederegenskaper ikke er avhengig av kjønn. Spørsmålet vårt er om dette også gjelder de ansatte i Luftforsvaret. Denne bacheloroppgaven har til hensikt å belyse holdningene til kvinnelige ledere i Luftforsvaret i dag, og hvordan disse kan forklares.

Vi vil rette en stor takk til alle som har deltatt i undersøkelsen vår, og til alle som valgte å sende e-post med forklaring om hvorfor spørreskjemaet ikke passet for dem. Dette viser vilje i organisasjonen til å bidra, og et engasjement for presise fremleggelser av resultater. Tusen takk til vår veileder Gunhild Foss Heggem for gode råd, støtte og veloverveide ord, som har hjulpet oss med å opprettholde troen på vår forskningsprosess. Det har vært en berg-og-dalbane, men vi er alt i alt fornøyde med mange nye erfaringer og et godt resultat.

Innholdsfortegnelse

1. Innledning 6
1.1 Problemformulering 7
1.2 Disposisjon 8
2. Metode 9
2.1 Utforming av problemstilling 9
2.1.1 Avgrensning 9
2.2 Valg av metode 10
2.3 Datainnsamlingsmetode 10
2.3.1 Spørreskjema 11
2.3.2 Variabler 13
2.3.3 Styrker og svakheter 13
2.3.4 Utvalg 14
2.3.5 Etiske forhold 15
2.4 Analyse 15
2.5 Kritisk blikk på eget arbeid 16
2.5.1 Reliabilitet 16
2.5.2 Validitet 17
2.5.3 Feilkilder 17
2.5.4 Kritisk blikk på undersøkelsen fra 2000 18
3. Teori 19
3.1 “Tokenism” 19
3.2 Holdninger 21
3.3 “Glasstaket” 23
3.4 Hegemonisk maskulinitet 24
4. Analyse av statistikk 27
4.1 Univariat analyse 27

4.2 Bivariat analyse 29
5. Drøfting 34
5.1 Holdninger og kultur 34
5.2 Kjønnskvotering og selvseleksjon 39
5.3 Å møte “Glasstaket” 42
5.4 “Tokenism” i Luftforsvaret 47
5.5 Delkonklusjon F1: Hvordan kan disse holdningene forklares, og er det forskjell på menn og kvinners holdninger? 49
5.6 Delkonklusjon F2: Har de militært ansattes holdninger til kvinnelige ledere i Luftforsvaret endret seg mellom 2000 og 2021? 49
6. Avslutning 50
6.1 Konklusjon 51
6.2 Forslag til videre forskning 51
7. Referanser 52

1. Innledning

Å snakke om "Kvinner i Forsvaret" er på ingen måte noe nytt, og begrepet har vært rot til diskusjon langt tilbake i tid. Den voksende problematiseringen gjorde seg likevel særlig gjeldende etter 1976, da Stortinget vedtok at militære stillinger også kunne bekles av kvinner. Riktignok var dette avgrenset til ikke-stridende stillinger. Deretter åpnet Forsvarets befalsskole for begge kjønn i 1977, hvorav 255 søkere dette året var kvinner. Først i 1983 kunne kvinner avtjene førstegangstjeneste på samme måte som menn, og i 1984 vedtok Stortinget full yrkesmessig likestilling, som betyr at kvinner også kan inneha stridende stillinger. Politiske vedtak som dette har vært viktige inngangsbilletter for kvinner i Forsvaret, og konkrete tiltak for økt kvinneandel i ettertid er eksempelvis innføringen av sesjonsplikt for kvinner i 2010, og allmenn verneplikt i 2015. (Forsvarsdepartementet, 2007, s.8, FD, 2013, s. 37; FD, 2014). Prosessen og tiltakene rundt kvinners inntog i organisasjonen har dog ikke gått upåaktet hen, og forskning på holdninger til kvinner i Forsvaret er stadig aktuelt.

I oktober 2000 vedtok FN Sikkerhetsresolusjon 1325 om kvinner, fred og sikkerhet, og tok da for første gang hensyn til kvinners rolle i væpnet konflikt. Sikkerhetsresolusjonen understreker nødvendigheten av at kvinner deltar på lik linje med menn på alle områder for å skape fred og sikkerhet. Alle medlemsland oppfordres også til å øke representasjonen av kvinner på alle beslutningsnivå som skal håndtere konflikter. Den norske regjeringen vedtok en handlingsplan for gjennomføringen av resolusjonen i 2006, som blant annet går ut på å øke kvinneandelen innen både sivile og militære fredsoperasjoner (Utenriksdepartementet, 2012).

Forsvaret skal i 2022 ansette åtte nye gender[1]-rådgivere, hvorav to stykker skal ansettes ved Forsvarets Høgskole (FHS) (Heldahl, 2021). Disse skal blant annet jobbe med å implementere kjønnsperspektiver og Sikkerhetsresolusjon 1325 i utdanningen til både offiserer og befal (Fleming, 2014, s. 21; Petlund, P. R., personlig kommunikasjon, 27. april 2022). Økt fokus på kvinners rolle i krig og konflikt, vil sannsynligvis ha en positiv innvirkning på både kunnskap om og holdninger til kvinner i militære settinger.

Forfatterne av denne bacheloren er kadetter i kull nummer 70 ved Luftkrigsskolen. Dette kullet er historisk med sin tilnærmet 50/50-fordeling av kvinner og menn på operativ linje. Kullet har også fått navn etter oberstløytnant Siri Skare, som var Norges første kvinnelige militære flyver. Kull Skare er sånn sett et godt bilde på et likestilt og balansert, fremtidig

[1] Gender beskriver sosialt kjønn, i motsetning til biologisk kjønn (Universitetet i Bergen, 2022).

Forsvar. Luftkrigsskolen fikk også nylig sin første kvinnelige skolesjef, oberst Marianne Døhl. Hun begynte sin karriere i Forsvaret i 1987, tre år etter at Stortinget besluttet å åpne all utdanning og tjeneste i Forsvaret for kvinner (Døhl, 2021, s. 7; Værnø, Kvinnnenes Forsvarshistorie - Bind II 1990-2010, 2011, s. 87). På den tiden var det med andre ord få kvinnelige ledere i både Luftforsvaret og Forsvaret generelt. Og som hun selv skriver i Jet Set "Rent statistisk skulle det vel bare mangle om jeg ikke ble første kvinne i en eller annen stilling i løpet av karrieren" (Døhl, 2021, s.7).

Tematikken "Kvinner i Forsvaret" har vært omdiskutert både i og utenfor organisasjonen. Mange deler gladelig sine meninger om det kvinnelige kjønns posisjon i et mannsdominert miljø, og hvorvidt man skal innføre, opprettholde eller kutte tiltak for å øke kvinneandelen. Blant disse er kjønnskvotering særlig debattert. Forsvaret har en overvekt av menn, noe som har vært tilfelle i all fortid. På grunnlag av dette vil nødvendigvis viktige elementer i organisasjonens kultur, som holdninger, verdier, atferd og normer, bære preg av maskulinitet. Med en økende andel kvinner i organisasjonen kan dette by på problematikk – men ikke nødvendigvis. Oppblomstring av fokus på mangfold, likestilling og gender gjør følgende spørsmål verdt å stille. Hva tenker de ansatte i Forsvaret om kvinner i lederrollen, og har kjønn egentlig noen betydning? Målet vårt er naturligvis ikke å avsløre noe eller anklage individer og grupper. Vi vil undersøke holdninger på vår fremtidige arbeidsplass, med den hensikt å belyse hvordan situasjonen er i dag.

1.1 Problemformulering

Innledningsvis i utviklingen av problemstillingen vegret vi oss noe for å skrive om kvinner i Forsvaret. Dette med tanke på hva andre ville tenke om vår agenda, da vi er to kvinnelige forskere. Likevel, lot vi oss inspirere av en undersøkelse gjort av kadetter ved Luftkrigsskolen i 2000, med problemstillingen "Befalskorpsets holdninger til kvinnelige ledere i Luftforsvaret" (Bergan et al., 2000). Kadettene sendte ut et spørreskjema med ulike påstander om kvinnelige ledere. Vi bestemte oss for å gjøre noe lignende selv, med et ønske om å undersøke eventuelle endringer i holdninger 20 år senere. Med bakgrunn i dette, er problemstillingen for oppgaven:

Hva er Luftforsvarets militært ansattes holdninger til kvinnelige ledere i Luftforsvaret?

Videre vil vi besvare følgende forskningsspørsmål:

F1: Hvordan kan disse holdningene forklares og er det forskjell på menn og kvinners holdninger?

F2: Har de militært ansattes holdninger til kvinnelige ledere i Luftforsvaret endret seg mellom 2000 og 2021?

1.2 Disposisjon

Oppgaven er delt inn i 6 kapitler; herunder innledning, metode, teori, analyse, drøfting og avslutning. Aktualisering og bakgrunnsinformasjon ble fremlagt innledningsvis, med et informativt bakteppe for studiens tematikk. Metodekapitlet forklarer studiets tilnærming, momenter ved bruk av spørreskjema og kritisk blikk på eget arbeid. I teorikapittelet presenteres relevante teorier, som omhandler holdninger, kjønnsroller og maskuline idealer i Forsvaret. Analysekapitlet inneholder et utvalg av statistikken som er innhentet fra undersøkelsen, som videre blir innlemmet i oppgavens drøftingskapittel. Problemstilling og forskningsspørsmål skal besvares i drøftingskapittelet, dette ved hjelp av både teori og svar vi har fått gjennom datainnsamlingen. Avslutningsvis vil vi fremlegge vår konklusjon, samt noen forslag til videre forskning.

2. Metode

Når det kommer til ulike former for strukturering av forskning og forskningsprinsipper, finnes det en rekke mulige fremgangsmåter for innhenting og behandling av data. I dette kapittelet vil vi ta for oss metoden vi har benyttet for å svare på oppgavens problemstilling, med hovedfokus på bruk av spørreskjema. Dette involverer distribuering, innhenting og analyse. Vi har også gjort en rekke revideringer av spørreskjemaet fra 2000, dette vil vi redegjøre nærmere i kapittel 2.3.

2.1 Utforming av problemstilling

I undersøkelsen fra 2000 var problemstillingen som følger: "Befalskorpsets holdninger til kvinnelige ledere i Luftforsvaret." Vi har valgt å tilpasse den, slik at den også tar høyde for endringene som er kommet som følge av ordning for militært tilsatte (OMT)[2], implementert 1.januar 2016 (Grave, 2020). Vår problemstilling er derfor "Hva er Luftforsvarets militært ansattes holdninger til kvinnelige ledere i Luftforsvaret?" Dermed bruker vi det overordnede begrepet "militært ansatte" i motsetning til det tidligere "befalskorpset", som ble benyttet i 2000.

Vi ønsker å danne et bilde av hvilke holdninger til kvinnelige ledere i Luftforsvaret som eksisterer i dag. Dermed er dette en beskrivende problemstilling. Likevel vil oppgaven diskutere og vise til teorier som kan forklare hvorfor situasjonen er som den er, og sette dette opp mot de data vi henter inn (Jacobsen, 2015, ss. 81-82). Vi ønsket også et sammenligningsgrunnlag med undersøkelsen som ble utført i 2000.

2.1.1 Avgrensning

Innledningsvis ønsket vi å undersøke om, og eventuelt hvordan, holdningene har endret seg på 20 år. Men, underveis i forskningsprosessen tok vi et valg om å gå nærmest helt bort fra dette. Undersøkelsen fra 2000 kan til en viss grad benyttes til sammenligning, men vi innså at den hadde for store metodiske svakheter til at det er mulig å bruke den slik vi hadde tenkt. Grunnlaget ble for tynt, og å belyse den nåværende situasjonen oppleves minst like relevant og interessant. Den endelige publikasjonen vil derfor i størst grad inkludere analyse av våre egne resultater fra 2021, og fokusere mindre på de eventuelle endringene fra 2000 til i dag.

[2] OMT innebærer at gradshierarkiet i Forsvaret har blitt todelt og sidestilt. Det er nå en personellsøyle for offiserer og en for spesialister. Offiserene skal ha best kompetanse på ledelse, mens spesialistene skal ha best fagkompetanse (Kristoffersen, 2021).

2.2 Valg av metode

Selve hensikten med forskning er å undersøke og finne informasjon om virkeligheten, ved å bruke og fremlegge gyldig og troverdig kunnskap. Et viktig verktøy for å få til dette er en gjennomtenkt strategi for fremgangsmåte, også kalt en metode (Jacobsen, 2015, s. 15). Informasjonen som samles inn omtales ofte som *data*, som betyr *fakta om virkeligheten*. Videre kaller man innsamlet data for *empiri*, når det er innhentet systematisk. Empiri betyr nemlig *det som bygger på sanseerfaring* (Halvorsen, 2008). Data/empiri bearbeides så med en metode. De ulike metodenes egnethet varierer ut ifra type forskning, og vi deler dem hovedsakelig inn i to tilnærminger: *kvalitativ* og *kvantitativ* (Jacobsen, 2015, ss. 64-66).

Vi har i størst grad benyttet en kvantitativ tilnærming i denne studien. Det vil si at vi kategoriserte informasjonen før den ble innsamlet, og benyttet variabler som kan gis en tallverdi. Tilnærmingen gir sterke føringer for hva slags informasjon som innhentes. Vi som forskere, har på forhånd definert hva som er relevant informasjon, gjennom bestemte spørsmål og svaralternativer. Kvantitative tilnærminger, som eksempelvis spørreskjema og visse typer telefonintervju, kan brukes når man vil teste teorier og hypoteser, generalisere[3] eller finne ut hyppigheten av et fenomen (Jacobsen, 2015, ss. 127, 136). Innhentet data blir normalt fremstilt som tall eller statistikker.

I denne studien ønsket vi å undersøke holdninger hos et relativt stort antall respondenter, og valg av metode falt derfor på elektronisk spørreskjema. Vi ville også sammenligne resultatene med undersøkelsen fra 2000, og vår studie kan derfor betraktes som en retest av tidligere forskning. Skjemaet inneholder også en kort, kvalitativ del i form av et fritekst-felt, der respondenten kan svare med egne ord (Se vedlegg E).

2.3 Datainnsamlingsmetode

Spørreskjemaet ble distribuert via e-post til alle ansatte i Luftforsvaret, og respondentenes svar ble fortløpende lagret og gjort tilgjengelig for oss som forskere. Etter svarfristen gikk ut ble muligheten for deltagelse stengt.

[3] "Vite litt om mange enheter" (Jacobsen, 2015, s. 137).

2.3.1 Spørreskjema

Siden vi i utgangspunktet skulle beskrive en utvikling i holdninger til kvinnelige ledere i Luftforsvaret, var det nødvendig å bruke et tilsvarende spørreskjema som det fra 2000. Men, etter vår vurdering inneholdt spørreskjemaet fra 2000 noen utdaterte og upresise formuleringer. Vi reviderte spørreskjemaet for å gjøre det mer relevant og anvendelig, i tillegg til at vi som forskere fikk mer eierskap til det vi distribuerte. Påstandene ble omformulert på en slik måte at de ikke gikk på bekostning av sammenligningsgrunnlaget. Til slutt endte vi som sagt med å bruke eget spørreskjema i størst grad, og i mindre grad sammenligne svarene med 2000.

Spørreskjemaet består av påstander som respondentene skal vurdere, og svaralternativene er det man kaller *rangordnede svar*. Det betyr at vi, til en viss grad, måler nyanser i svarene. Alternativene respondentene kunne velge mellom var enten "helt enig", "delvis enig", "hverken enig eller uenig", "delvis uenig" eller "helt uenig." Dermed måler vi ikke bare positive eller negative holdninger, men også grader av holdningene (Jacobsen, 2015, ss. 258-259). Spørreskjemaet fra 2000 hadde kun fire svaralternativer, og en av de største endringene vi gjorde var derfor å legge til et "hverken enig eller uenig"-alternativ. Dette gjorde vi for å ha et midtpunktsvar, slik at svarskalaen ble balansert med like stort avvik på begge sider (Jacobsen, 2015, s. 262). Da kan respondentene stille seg nøytrale til flere av påstandene, og tvinges ikke til å ta et standpunkt. Dette kan være hensiktsmessig i vår oppgave, siden vi vil undersøke holdninger til kvinnelige ledere, noe som kan oppleves som et sensitivt tema.

Vi tolker alternativene på følgende måte: "Helt/delvis enig" vil si at respondenten er (delvis) enig i påstanden slik den står skrevet, "hverken enig eller uenig" vil si at respondenten mener det er likt mellom kjønnene, og dersom respondenten er "delvis/helt uenig" så mener han/hun (delvis) det motsatte av hva påstanden beskriver. Ved påstander som kun inneholder en uttalelse om kvinnelige ledere, uten å sammenligne dem med mannlige ledere, valgte vi å beholde kun fire svaralternativer. "Hverken enig eller uenig" ville i dette tilfellet være vanskelig å tolke, ettersom slike påstander bare spør etter grad av enighet, ikke sammenligning med det motsatte kjønn. I noen tilfeller ble det vanskelig å tolke de ulike alternativene, da "delvis/helt uenig" kunne tolkes på to måter: Enten at respondentene mente det motsatte av påstanden, eller at de bare var uenige i påstanden. Dette anså vi for å være en av undersøkelsens svakheter, og er noe vi har tatt høyde for videre i oppgaven.

Den opprinnelige undersøkelsen var inkonsekvent i bruken av begreper, og eksempelvis "mannlige ledere" og "mannlige kolleger" ble benyttet om hverandre. Vi valgte å utelukkende bruke "mannlige ledere" i vårt spørreskjema. Grunnen er at det gir best sammenligningsgrunnlag til begrepet "kvinnelige ledere", som benyttes i samtlige påstander.

Vi har også omformulert noen påstander for å unngå tvetydighet og forvirring, fordi enkelte av påstandene kunne oppleves ledende eller negativt ladet. Et eksempel er påstanden "Kvinner oppnår høyere stillinger på grunn av dyktighet og ikke kjønnskvotering", fra undersøkelsen i 2000. Her opplevde vi at begrepet kjønnskvotering ble fremstilt som noe negativt, i tillegg til at dyktighet og kvotering settes opp imot hverandre. Vi endret påstanden til "Kvinner oppnår høyere stillinger på grunn av kjønnskvotering", som er mer nøytralt.

Spørreskjemaet fra 2000 var delt inn i kategorier; som for eksempel "kompetanse og kreativitet", "forhold til medarbeidere" og "karriere". Vi valgte å beholde inndelingen, da det gir en ryddig fremstilling. Innenfor kategorien "Personalia" valgte vi fjerne spørsmål om ansettelsesforhold og geografisk tjenesteområde, da vi anså det som irrelevant i oppgaven. I tillegg vil dette sikre lavere risiko for identifisering av respondenter. Vi la også til et spørsmål om sivil utdanning, ettersom flere militært ansatte ikke har utdanning i Forsvaret, og noen har både militær og sivil utdanning. Grad av utdanning kan igjen påvirke holdninger.

På slutten av undersøkelsen valgte vi å legge til noen åpne spørsmål. Respondentene fikk da muligheten til å definere hva de selv legger i begrepet "kjønnskvotering", samt gi utdypende kommentarer i forbindelse med spørreskjemaet og temaet som helhet. En får ofte ikke uttrykt sine faktiske meninger gjennom et spørreskjema, så mulighet for fritekst vil ofte bli benyttet med stor iver, noe vi fikk bekreftet gjennom alle svarene som kom inn (Jacobsen, 2015, s. 347).

I forkant av spørreundersøkelsen vår ønsket vi innspill fra utenforstående, utover egen veileder og fagansvarlig. Vi sendte lenken til spørreskjemaet ut til 10 kadetter fra kullet vårt, og ba om kommentarer og tilbakemelding. Dette var verdifulle perspektiver, som ga oss en indikasjon på hvordan respondenter kan tolke og oppfatte påstandene og spørsmålene. Tilbakemeldingene fra kadettene bekreftet også hvordan de ulike svaralternativene kunne feiltolkes eller misforstås.

2.3.2 Variabler

Variabler er kort sagt egenskaper som skal definere variasjoner blant respondentene som studeres. Det er vanlig å klassifisere variabler, og utvalget vi har gjort til denne oppgaven er såkalte *sosiale fakta.* Slike variabler er eksempelvis alder, kjønn, yrke, sosial status og nasjonalitet (Befring, 1998, s. 121).

I denne oppgaven skulle vi i utgangspunktet se på variablene kjønn, alder, bransje og utdanningsnivå. Vi bestemte oss underveis for å kutte ut bransje og utdanning, ettersom disse variablene ikke så ut til å påvirke respondentenes svar i særlig grad. I tillegg valgte vi å se bort ifra aldersvariabelen. Det viste seg nemlig å være flest interessante funn innenfor kjønnsvariabelen, og vi ville derfor heller rendyrke denne.

Til tross for at respondentene må oppgi flere variabler, har vi gjort noen tiltak for å minske muligheten for identifisering. Både i vår egen undersøkelse og den fra 2000 må respondentene oppgi alders- og gradsspenn, i stedet for eksakte variabler. I tillegg spør vi ikke om den konkrete luftforsvarsbransjen personellet tilhører, men anvender heller de overordnede gruppene operativ, forvaltning og teknisk. Variablene skal ikke sees i sammenheng, og ingen respondenter vil kunne bli identifisert i den endelige publikasjonen.

2.3.3 Styrker og svakheter

I dag finnes det mange programmer som kan benyttes for å lage og sende ut spørreskjemaer elektronisk, og det er både styrker og svakheter ved bruken av en slik metode.

En av styrkene ved elektronisk spørreskjema, kontra papirformat, er at man får mye ut av metoden, uten at løsningen blir for kostbar. Vi valgte å benytte Microsoft Forms i vår oppgave, som vi har tilgang på gjennom Forsvarets systemer (FO365). Dataen lagres automatisk i vår database og klargjøres fortløpende for analyse. Etter at vi har distribuert undersøkelsen kan respondentene svare på spørreskjema når det passer dem, så lenge de har tilgang på internett og e-post. Et elektronisk spørreskjema gir dermed mer frihet, samtidig som intervjueffekten minkes. Det vil si at respondenten påvirkes mindre av intervjuerens/forskerens kroppsspråk og tonefall. På denne måten blir den opplevde anonymiteten relativt høy, noe som kan øke ærlighet i svar og villighet til å dele meninger (Jacobsen, 2015, ss. 278-280). Dette kan være en fordel for vårt forskningsprosjekt, fordi holdninger til kjønn, ledere og medmennesker kan oppleves sensitivt.

På den andre siden, er elektronisk spørreskjema en metode som kan gi lav svarprosent. En grunn til dette kan være at e-posten med vedlagt skjema forsvinner i mengden, man glemmer

å svare eller at tiden ikke strekker til. I tillegg kan et elektronisk spørreskjema oppleves upersonlig, noe som igjen kan føre til at mottakerne bryr seg mindre om å svare. Metoden forutsetter også at respondentene har grunnlag for å svare på spørsmålene som stilles, og klarer å sette seg inn i tematikken. Mindre interaksjon mellom forsker og respondent kan gi mindre motivasjon til å svare, og samtidig minke muligheten for dialog og oppklaring av eventuelle spørsmål (Jacobsen, 2015, ss. 280-281). Et spørreskjema kan også gjøre at respondentene svarer det de tror forskerne vil vite, eller det som oppfattes som "korrekt." Dette er spesielt relevant i vårt tilfelle, hvor vi undersøker et tema som har hatt et relativt stort fokus i mange år. Hukommelsen vil også spille inn, og respondentene vil ofte huske enkelte opplevelser bedre enn andre, som gjør at svarene som gis i denne omgang gjerne er formet av nylige hendelser (Jacobsen, 2015, s. 271).

I tillegg til de overnevnte svakhetene kan man ikke legge skjul på at phishing og hacking er en økende trussel i samfunnet, og mange vil derfor være skeptiske til å klikke seg inn på vedlegg fra avsendere de ikke vet hvem er (Jacobsen, 2015, s. 280). Dette kan føre til ytterligere frafall av respondenter.

2.3.4 Utvalg

Vi har valgt å undersøke alle militært ansatte i Luftforsvaret, og ekskluderer dermed sivilt ansatte, vernepliktige, lærlinger og kadetter. Målet med studien er å belyse holdninger hos de ansatte som er del av det militære hierarki, herunder ansatte i både spesialist- og offisers-søylen innenfor OMT. Utvalget er også gjort på bakgrunn av et ønske om å undersøke utvikling i arbeidsforholdet mellom ansatte i organisasjonen over tid.

I 2000 sendte forskerne ut 527 spørreskjemaer, fikk 257 eksemplar utfylt tilbake og brukte 218 av disse i selve oppgaven. De ønsket en 50/50-fordeling mellom kvinnelige og mannlige respondenter. I motsetning til kadettene i 2000 har vi valgt alle ansatte i Luftforsvaret som respondenter, og har på den måten økt sannsynligheten for en tilnærmet representativ respondentmasse. I 2020 var det 2218 militært ansatte i Luftforsvaret (Forsvaret, 2022). På bakgrunn av høyt aktivitetsnivå og travle arbeidshverdager forventet vi et svarantall på minimum 200, altså ca. 10%. Vi mottok til sammen 375 besvarelser, herunder 73 fra kvinner og 302 fra menn.

2.3.5 Etiske forhold

Nettbaserte spørreskjemaer medfører en rekke utfordringer med tanke på skriftlig samtykke, konfidensialitet av respons og anonymitet. Dette introduserer i tillegg nye etiske overveielser og retningslinjer som ikke er fullstendig utviklet og kjent (Nardi, 2014, ss. 40-41). Dermed følger vi i hovedsak retningslinjer som allerede ligger til grunn for kvantitative undersøkelser. Disse skal regulere forskning og undersøkelser på alle nivå og utdanninger, og sikrer både vitenskapelig praksis, deltakernes rettigheter og personvern. I tillegg er vår studie godkjent av NSD (Norsk senter for forskningsdata) og Forsvarets Høgskole (se vedlegg A og B).

Vår spørreundersøkelse er frivillig å gjennomføre. Som nevnt, må respondentene oppgi variabler som alder, kjønn og grad, noe som gir risiko for å bli identifisert. Variablene skal dog ikke sees i sammenheng. Ved bruk av et nettbasert spørreskjema blir også IP-adressene til respondentene registrert i undersøkelsesprogrammet. Dette kan i prinsippet gjøre det mulig å identifisere respondenter. Vi som forskere bruker respondentenes e-postadresse bare én gang, for å sende ut spørreskjemaet. Det vil i prinsippet ikke være mulig å garantere hundre prosent anonymitet, men vi skal ikke identifisere respondentene (Jacobsen, 2015, s. 51). Dette informerte vi om i e-posten vi sendte ut. Undersøkelsen innledet også med spørsmål om samtykke til at svarene deres kunne bli benyttet i oppgaven vår. Dersom respondentene ikke samtykket, fikk de beskjed om å avbryte. Datamaterialet vi innhentet ble behandlet fortrolig, og kun forskerne hadde tilgang på dette, inntil det ble slettet ved innlevering av bacheloroppgaven.

2.4 Analyse

Vi har i denne oppgaven brukt både univariat og bivariat analyse. Univariat analyse går ut på å analysere svarfordelingen for hver enkelt påstand, og oppgi prosentandel for de ulike alternativene (Jacobsen, 2015, s. 316). Dette fremstilles deretter i et søylediagram (se vedlegg F). Ved bruk av denne type analyse vil man ikke finne eventuelle årsakssammenhenger, men kun beskrive et fenomen eller en tilstand (Halvorsen, 2008, s. 189). Når man ønsker å undersøke sammenhenger, og hvordan en variabel påvirker svarfordelingen, bruker man bivariat analyse (Jacobsen, 2015, ss. 330-331). Et eksempel på noe man undersøker med bivariat analyse, er hvordan respondentenes kjønn påvirker svarstatistikken.

Microsoft Forms presenterte dataen vår i form av statistikk, med prosentvis svarfordeling, sektor- og søylediagram. Det er denne statistikken vi benyttet for å gjennomføre den univariate analysen. Videre ble statistikken som Microsoft Forms genererte eksportert til Microsoft Excel, hvor vi gjennomførte den bivariate analysen. Denne analysen undersøkte variasjoner og spredning innad i variabelen kjønn.

2.5 Kritisk blikk på eget arbeid

Underveis i forskningsprosjektet oppdaget vi flere momenter som øker risikoen for feilkilder, samt lavere reliabilitet og validitet. Særlig i forbindelse med konstruering og anvendelse av spørreskjemaer er dette viktig å ha i bakhodet, da eksempelvis ledende, implisitte, sammensatte og ladde spørsmål bør unngås (Nardi, 2014, s. 83). Dette kan igjen påvirke reliabiliteten og validiteten.

2.5.1 Reliabilitet

Med reliabilitet menes pålitelighet, altså hvorvidt en undersøkelse gjenspeiler virkeligheten, og om den er mulig å etterprøve (Sander, 2019). Svakheter ved bruk av spørreskjema som metode er også knyttet til reliabilitet. Hvorvidt respondentenes svar gir uttrykk for deres faktiske mening, eller om de svarer det de anser som "korrekt", er ett eksempel. En annen faktor som kan svekke reliabiliteten, er at oppgavens tema angår oss selv. Det er ikke utenkelig at respondentene påvirkes av at det er to fremtidige kvinnelige ledere som forsker på holdninger til kvinnelige ledere. Våre tolkninger og analyser kan også preges av at vi er de vi er. Vi har uansett forsøkt å være åpne og nøytrale gjennom hele forskningsprosessen, og eksempelvis har vår forståelse av ulike begreper endret seg noe.

Respondentenes svar kan også tolkes på flere måter, og vi risikerer lavere reliabilitet dersom vår forståelse er ulik respondentenes. Dette forsøkte vi å unngå ved å inkludere våre tolkninger innledningsvis i skjemaet. I ettertid fikk vi flere tilbakemeldinger på hvordan respondentene forholdt seg til svaralternativene, og enkelte påpekte at svaralternativene kunne tolkes på flere ulike måter. Det skapte en bekymring for at vi kom til å tolke deres svar annerledes enn de selv hadde ment, men vi håper at vi på grunnlag av disse tilbakemeldingene, har unngått store svakheter innen reliabilitet.

Et spørreskjema er også svært generaliserende og gir lite rom for nyanser. Flere av respondentene har gitt oss tilbakemelding på at de synes det er vanskelig å uttrykke faktiske

meninger og holdninger når påstandene er formulert som de er. Det er også sannsynlig at de avgitte svarene ikke gjenspeiler faktiske holdninger, når respondenten er uenig i måten påstanden står beskrevet, og likevel er nødt til å ta stilling til den. Gjennom fritekstspørsmålet har vi også mottatt flere kommentarer fra respondenter som er tydelig provoserte. Dette kan gi uttrykk for den sinnsstemningen respondenten var i da han/hun besvare undersøkelsen, som igjen kan ha påvirket vurderingen av påstandene.

2.5.2 Validitet

Validitet handler om å samle inn informasjon som er relevant for problemstillingen, og hvorvidt resultatene og tolkningene er gyldige slutninger for den gitte undersøkelsen. (Halvorsen, 2008, s. 67). For å kunne besvare vår problemstilling, måtte vi lage et undersøkelsesopplegg som bidro til å kartlegge eksisterende holdninger til kvinnelige ledere i Luftforsvaret i dag. Påstandene våre handler om kvinnelige ledere sett i sammenheng med lederegenskaper, og sammenlignet med mannlige ledere. Man kan stille spørsmål ved om dette er tilstrekkelig. Respondentene nærmest tvinges til å generalisere både kvinner og menn, i tillegg til å koble kjønn og egenskaper sammen. Enkelte oppfattet undersøkelsen som svært ledende og at vi "fisker etter mannssjåvinistiske svar og holdninger" (respondent). Påstandene fremsto tidvis retoriske og svaralternativene begrensende, ifølge flere respondenter.

Vi som forskere forstår at undersøkelsens utforming kan ha påvirket svarene vi fikk inn. Likevel, opplever vi stort engasjement fra respondentene, som viser at de er opptatt av temaet og ønsker at deres holdninger skal komme klart frem. Flere av e-postene og kommentarene vi mottok tilsier at respondentene frykter at vi mistolker besvarelser og at organisasjonens holdninger fremstilles feilaktig.

2.5.3 Feilkilder

En feilkilde ved vår undersøkelse kan være at vi sendte den ut på ugradert e-post (Tonivå), ettersom det er usikkert hvor mange som jevnlig bruker dette. Bruken kan også variere mellom bransjer og avdelinger. De avdelinger som bruker denne e-posten i liten grad, kan dermed ha gått glipp av undersøkelsen vår, og deres holdninger vil dermed ikke komme frem i resultatet.

Kvinner og kvinnelige ledere er et tema som har vært debattert i flere tiår. Dermed er det også rimelig å anta at flere av respondentene rett og slett er mettet på temaet. Flere mener kanskje at problematikken ikke lenger er relevant, og kan derfor oppleve det provoserende når kjønn

og lederegenskaper kobles sammen. Det kan også tenkes at flere av denne grunn velger å ikke delta i undersøkelsen. Dette kan videre gi et skjevt bilde av hvordan holdningene i organisasjonen faktisk er.

Vi som forskere kan bli påvirket av at vi ønsker et spesifikt resultat, og dermed tolke den innsamlede informasjonen dithen. Vi forsøker naturligvis å ha et så objektivt forhold til dataen som mulig under innsamling og tolkning.

2.5.4 Kritisk blikk på undersøkelsen fra 2000

Undersøkelsen fra 2000 har flere metodiske svakheter. Disse innebærer dårlig formulerte påstander og noe låste svaralternativer. I tillegg tok ikke forskerne høyde for flere mulige tolkninger i deres analyse av svarstatistikken. Siden vi baserte vår forskning på deres undersøkelse, ble også vårt undersøkelsesdesign noe låst, og vi kunne ikke gjøre like store endringer som vi ønsket. Dette gjør også at vår undersøkelse har noen metodiske svakheter.

3. Teori

Det finnes en mengde forskning og teorier innen temaene holdninger, organisasjonskultur, sosiale konstruksjoner og kjønnsforskjeller. Vi vil trekke frem teorier vi anser for å være relevante for vår studie, som kan forklare og støtte opp under statistikken fra undersøkelsen. I denne oppgaven vil vi derfor se nærmere på "Tokenism", holdningsteori, "Glasstaket" og hegemonisk maskulinitet, for å få en større forståelse for hvilke mekanismer som kan påvirke våre holdninger til kjønn. Disse teoriene omhandler blant annet kjønnsroller, identitet og både bevisst og ubevisst forskjellsbehandling av kjønn. Organisasjonskultur er også et viktig aspekt og vil nevnes i forbindelse med flere av disse teoriene. Teoriene kan være med på å forklare både kvinner og menns holdninger til tematikken.

3.1 "Tokenism"

Rosabeth Moss Kanter (1977) har en teori om hvordan dynamikken i en gruppe endres ut ifra dens sammensetning. Kanter beskriver det slik:

> "It argues that groups with varying proportions of people of different social types differ qualitatively in dynamics and process. This difference is not merely a function of cultural diversity or "status incongruence" […]; it reflects the effects of contact across categories as a function of their proportional representation in the system." (Kanter, 1977, ss. 965-966).

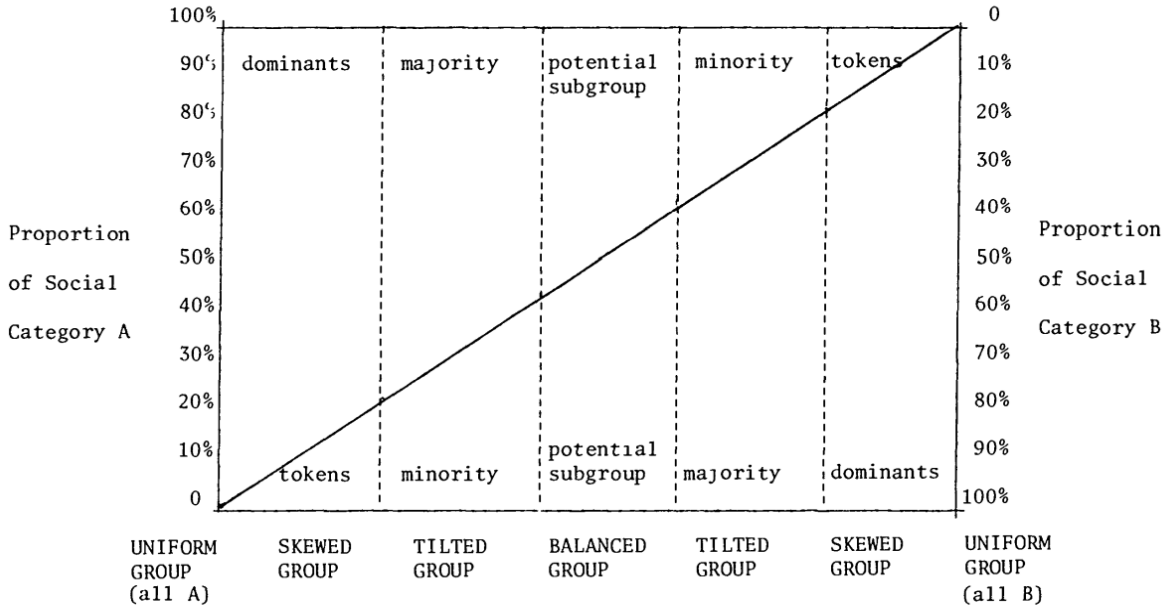
Teorien beskriver hvordan dynamikken endres etter forholdstallet mellom ulike kategorier av mennesker i en gruppe. Slike kategorier kan være variasjoner i kjønn, etnisitet, rase, osv. (Kanter, 1977, ss. 966, 968). På norsk bruker vi begrepet kjønn om både biologiske forskjeller, samt sosialt konstruerte roller. Dette omhandler og påvirker også identitet. Videre, er det verdt å nevne at man i engelsk tale omtaler dette sosiale kjønnet som *gender*, mens det engelske ordet *sex* brukes om biologisk kjønn (Universitetet i Bergen, 2022).

Kanters teori beskriver fire ulike grupper: *uniform* (uniforme), *skewed* (skjeve), *tilted* (skråstilte) og *balanced* (balanserte) grupper. En uniform gruppe har et forholdstall på ca.100:0. Det betyr at gruppen består av nærmest utelukkende én kategori mennesker. Det kan naturligvis oppstå interne forskjeller, men det anses fortsatt som en homogen gruppe (Kanter, 1977, s. 966).

En skjev gruppe har ifølge Kanter et forholdstall på rundt 85:15. Det er da overvekt av en gitt kategori. I slike grupper vil det være den dominerende kategorien som styrer gruppen og dens kultur. De som tilhører den underrepresenterte kategorien vil da bli ansett som "tokens", altså symboler for sin kategori i stedet for enkeltindivider. Derfor blir det vanskelig for individer av denne kategorien å få gjennomslag i gruppen (Kanter, 1977, s. 966). Kategorien som er i overvekt vil ha mest påvirkning på organisasjonskultur, og deres verdier og holdninger blir normførende for de øvrige medlemmene av gruppen.

Skråstilte grupper har et forholdstall på rundt 65:35. Her er fordelingen mellom kategoriene mindre ekstrem og gruppen består heller av en majoritet og en minoritet. Minoriteten kan forme en slags allianse som kan påvirke gruppen i større grad. De blir også ansett og anerkjent som enkeltindivider, samt representanter for minoriteten (Kanter, 1977, s. 966).

Dersom forholdstallet er mellom 60:40 og 50:50, er gruppen balansert. Både kulturen og samhandling innad i gruppen vil da gjenspeile denne balansen. Eventuelle forskjeller innenfor en balansert gruppe kommer av strukturelle eller personlige faktorer, i tillegg til forming av undergrupper, roller og egenskaper (Kanter, 1977, s. 966).



Figur 1: Illustrasjon av Tokenism (Skewed Sex Ratios and Token Women) (Kanter, 1977, s. 967).

Av Figur 1 ser vi at forholdstallet mellom sosialkategori A og B endres i takt med prosentandel av hver kategori. En minoritet blir tokens når prosentandelen ligger på under 20%. Til sammenligning er kvinneandelen blant ansatte i Luftforsvaret som helhet 17,3% per

november 2021. Blant militært ansatte i Luftforsvaret er kvinneandelen 15,6% (LST, A-1, 30.11.2021). Ut ifra Kanters teori om Tokenism regnes Luftforsvaret som en skjev gruppe, der kvinner er den underrepresenterte kategorien med lite påvirkning eller gjennomslagskraft, de blir altså regnet som tokens, ifølge Kanter. Hvorvidt Luftforsvaret som organisasjon passer inn i Kanters beskrivelse av en skjev gruppe, er vanskelig å si. Forholdstallet i en organisasjon vil påvirke alle uskrevne sosiale regler og normer, og andelen menn og kvinner i Luftforsvaret kan ha en avgjørende effekt på de rådende holdningene.

3.2 Holdninger

Studien vår omhandler de militært ansattes holdninger til kvinnelige ledere. Vi ønsker derfor å forklare hva vi legger i begrepet holdninger, samt forklare ulike typer holdninger.

Det finnes flere måter å definere holdninger på. En av disse er:

> "En holdning er en relativt varig måte å organisere tanker, følelser og adferdstilbøyeligheter på, og er knyttet til verdispørsmål om samfunnet, en etnisk gruppe eller annet. Utviklingen av holdninger er en del av sosialiseringen fordi de både dannes som resultat av samspill med andre, og påvirker måten vi omgås andre på" (Bunkholdt, 2002, s. 188).

I lys av denne definisjonen, forstår vi i denne oppgaven holdninger som hvordan mennesker tenker og føler om noe, og hvordan dette kommer til uttrykk gjennom ord og handling. Videre er dette noe som avhenger av menneskelig interaksjon, kultur og hvem man omgås med over tid.

Holdninger har flere funksjoner, som kommer til uttrykk på forskjellige måter. Et eksempel er *tilpasning*, som innebærer at man dekker et sosialt behov eller ønske ved å tilegne seg eller beholde en holdning. Et slikt behov kan være belønning i form av aksept, tilhørighet og ros, eller å unngå straff eller forlegenhet som utfrysning og avvisning. Når man ser på holdninger som en tilpasning, sier vi at vi tilegner oss holdningene til grupper som det betyr noe for oss å være en del av (Bunkholdt, 2002, s. 193). Denne tilpasningsprosessen kaller vi *identifisering.* Identifisering innebærer å innta noen andres perspektiv og gjøre deres premisser og ideer til sine egne. Grupper kan også påvirke sine medlemmer gjennom direkte eller indirekte press, for å endre deres holdninger slik at de er i tråd med gruppens. Dette kan gjøres gjennom eksempelvis krav eller forventninger til adferd og uttalelser (Bunkholdt, 2002, s. 192).

En annen funksjon for holdninger er *uttrykk for verdier*. Flere av holdningene vi har er nært knyttet til våre grunnleggende verdier, og typiske eksempler er holdninger som er knyttet til livssyn og religion. At vi uttrykker disse holdningene kan oppfattes som positivt da de ofte gjenspeiler hvem vi er som person. Slike holdninger er som regel svært integrerte og stabile (Bunkholdt, 2002, s. 194). Et eksempel er hvordan kvinner og menn må etterleve Forsvarets kjerneverdier; respekt, ansvar og mot (RAM).

Utover disse funksjonene kan holdninger også benyttes til å forsvare oss selv, og omtales da som fordommer. Bunkholdt beskriver det som holdninger basert på feilinformasjon og utilstrekkelig kunnskap, og at holdningen formes som følge av å føle seg truet enten på et materielt eller personlig plan. Fordommer er med andre ord forutinntatte, negative holdninger som ofte er rettet mot andre menneskegrupper eller individer. Vi ser at fordommer kan oppstå av ulike grunner. Eksempelvis kan det begrunnes i negativt selvbilde, og at man forsøker å kompensere ved å heve seg selv over andre. Da utpeker man seg en person eller gruppe å forakte og undertrykke for å få utløp for negative følelser. Menneskene eller gruppene som blir offer for disse fordommene er ofte svakere stilt og har færre ressurser til å ta igjen (Bunkholdt, 2002, ss. 195-196).

Det er ikke uvanlig at et miljø som er preget av fordomsfulle holdninger er påvirket av en eller flere ledere, hvor disse lederne blir ansett som rollemodeller av de øvrige i miljøet. Slike ledere kalles *normsendere* som bevisst eller ubevisst forsøker å påføre andre sine egne holdninger og adferd (Bunkholdt, 2002, s. 197). Slike holdninger og ledere kan påvirker kulturen i en organisasjon på godt og vondt. Dersom en normsender har forutinntatte holdninger til, for eksempel kjønn, vil det kunne prege holdningene som utgjør kulturen i organisasjonen.

Forsvarspregede holdninger kan være relativt vanskelig å endre, da de som nevnt tjener et formål om å beskytte en selv. Holdninger som baserer seg på våre grunnleggende verdier er sannsynligvis vanskeligst å endre, mener Bunkholdt (2002). “Å røre ved slike holdninger kan derfor bety at man rokker ved det psykologiske livsgrunnlaget” (Bunkholdt, 2002, s. 203). Dette fordi slike holdninger ofte gjenspeiler vår identitet, og danner derfor et grunnlag for de store valgene vi tar i livet. Holdninger som hovedsakelig baseres på kunnskap, og mindre på følelser, kan være lettere å endre. I slike tilfeller kan det være at et nytt perspektiv er det som skal til.

Det vi ser er at holdninger er noe som påvirkes av hvem og hva man omgås. Dermed kan det argumenteres for at det innad i Luftforsvaret eksisterer ulike holdninger som er påvirket av menneskene som jobber der. I lys av dette vil vi bruke resultatene fra undersøkelsen til å drøfte hva holdningene til de militært ansatte i Luftforsvaret er, og hvordan disse kan forklares.

3.3 "Glasstaket"

I tillegg til at kvinneandelen i Forsvaret er lav, er den vesentlig lavere i de øverste sjiktene av forsvarshierarkiet. Uttrykket *å møte glasstaket* kan være med på å forklare den lave andelen kvinner i høyere lederstillinger. Kvinner som prøver å stige høyere enn mellomledernivået i hierarkiske organisasjoner, møter statistisk sett på barrierer de ikke klarer å trenge gjennom. Et usynlig glasstak stopper dem i å klatre videre, bestående av både usynlige og synlige, ubevisste og bevisste mekanismer i en organisasjon. Her er det snakk om hvilke verdier og holdninger som er rådende blant personellet, i tillegg til at ledere av begge kjønn har individuelle forutsetninger og oppfatninger av hvordan det er riktig å handle. Glasstaket er altså en barriere som opprettholdes av både kvinner og menn, grunnet den sosiale og faglige ballasten de har med seg (Drake & Solberg, 1995, ss. 20-21).

Det er flere som mener at Glasstaket ikke eksisterer, og at det er like vanskelig for begge kjønn å erverve toppleder-stillinger. "Et ensidig offerperspektiv på kvinners stilling vil undervurdere de muligheter som kvinner med lederambisjoner har for å komme opp og fram innen etablerte karrierestrukturer" (Colbjørnsen & Knudsen, 2018, s. 154). I verste fall kan slike tanker og tilstander føre til en selvoppfyllende profeti, der kvinnene selv ser hindringene på veien mot topplederstillinger som uoverkommelige. På den måten vil de ofte la være å gjøre avgjørende grep for fremsteg i karrieren sin, i frykt for å fremstå utilstrekkelig kvalifiserte når høyere lederstillinger skal besettes (ibid.). Kvinner har en tendens til å undervurdere egne lederevner, og griper ikke de samme sjansene som menn. I lang tid har kvinner hatt generelt lavere lønn enn menn, og søker sjeldnere på toppstillinger uoppfordret (Storvik, 2006, s. 244). Et eksempel på dette er da stillingen som sentralbanksjef ble utlyst i desember 2021, og det kun var én kvinne blant de 22 søkerne (Finansdepartementet, 2021).

Familiefaktoren kan være bidragsyter til at glasstaket opprettholdes, siden mange kvinner føder barn i løpet av karrieren. Dette er også noe menn tar del i, men kvinner taper mer karriere på det å ha familie enn menn gjør. Kvinners lønnsutvikling, arbeidstid og muligheter

for karriere påvirkes negativt om de får barn, mens de samme faktorene påvirker familiefedrene mindre. Ifølge Halrynjo (2009) "[søker kvinner] seg i større grad enn menn til kvinnedominerte og familievennlige – men dårligere betalte – yrker i offentlig sektor" (Halrynjo, 2009, s. 8). Det vi ser er at kvinner ofte ender med å være mer adaptive, og tilpasser seg familieliv ved å jobbe deltid, i større grad enn menn (Halrynjo, 2009, ss. 14-15). Derav er naturlig nok kvinners representasjon på toppledernivå lavere. Sosiolog Kristine Warhuus Smeby har skrevet doktorgraden *Likestilling i det tredje skiftet* (2017), og skriver at flere kvinner enn menn jobber deltid og tar mer ansvar i hjemmet. "Det tredje skiftet" er en teori som omhandler familie og planlegging knyttet til for eksempel barn (Smeby, 2017, s. 248). Hjemmelogistikk er fortsatt skjevt fordelt, og det blir naturlig nok mindre rom for karriere for den som tar ansvar på det området.

Kvinner har de siste par tiårene tatt mer utdanning, og flere venter lengre med å få barn. På denne måten har vi mange flere kvalifiserte kvinner som er klare for lederstillinger og profesjonsjobber enn før. Videre har fokuset på likestilling, lover og policyer økt i mange land, og kvinners muligheter for topplederstillinger utvides. Men, glasstaket stopper fortsatt mange kvinner fra å klatre forbi mellomledernivået, i de områder som krever høyere lønn og mer ansvar (Lervik, 2010, s. 16).

De ovennevnte forskningsbidragene er med på å belyse hvordan mange av de samfunnsstrukturene som eksisterer rundt oss, er med på å opprettholde skjevhet mellom kjønnene på toppledernivå. Holdninger til kvinnelige ledere i Luftforsvaret kan påvirkes av hvorvidt man opplever "glasstaket" som reelt og en utfordring som bør adresseres. I forbindelse med denne oppgaven kan "glasstaket" sees på som en forklaring på kvinners underrepresentasjon i toppsjefstillinger i organisasjonen.

3.4 Hegemonisk maskulinitet

Med overvekt av menn i en organisasjon blir kulturen påvirket av maskulinitet. Flere studier finner at maskuline verdier er gjeldende i norske militære styrker, og at den ideelle soldat er en veltrent og sterk mann med kapasitet til lange marsjer med tung sekk (Kvarving, 2019, s. 68). Man kaller tilstedeværelsen av slike idealer for hegemonisk maskulinitet, som er en sosiologisk kjønnsteori (Connell & Messerschmidt, 2005, ss. 830, 832). Betegnelsen hegemoni omhandler det å ha en ledende eller dominerende posisjon overfor andre i samfunnet. Dominansen kan gjelde en bestemt gruppe eller kategori mennesker. En slik

styrende gruppe fremstiller sine egne holdninger som allmenngyldige, og den hegemoniske ideologien vil forme alle (Andersen & Thorsen, 2020).

Man kan si at hegemonisk maskulinitet er en slags ideell form for maskulinitet. Hegemoni er en sosial konstruksjon, og blir dermed utelukkende skapt i relasjon med andre (Connell, 1987, s. 183, sitert i Steder, 2013 s. 70). Opphavet til begrepet kan spores helt tilbake til 1980-tallet, og ble først brukt for å forklare klasseromsmiljø, opposisjon blant gutter og til å finne mønstre i mobbing (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 833). Begrepet hegemonisk maskulinitet kan forstås som at den mest utbredte måten å være mann på, fremstår som et ideal for alle menn. En slik type ideologi vil samtidig bidra til å legitimere en global underordning av kvinner i forhold til menn, og forklarer på et vis hvordan menn historisk har kunnet utøve og utnytte sin maktposisjon (Connell & Messerschmidt, 2005, ss. 831-832).

En rekke forfattere har beskrevet Forsvaret som en institusjon for maskulinisering, hvor slike egenskaper dyrkes og hylles. For eksempel har man lenge sett på gjennomført førstegangstjeneste som et symbol på å bli mann (Steder, Militære Kvinner - Forsvarets akilleshæl?, 2013, s. 70). Slike oppfatninger fører til at femininitet og kvinnelige, symbolske egenskaper ses i motsetning til maskuliniteten. Hegemonisk maskulinitet fremmer ikke feminine egenskaper[4], som vil si at kvinner i prinsippet ikke passer inn i rammene til idealsoldaten. Kvarving skriver blant annet at kvinner og menn har måttet skjule sin femininitet i forbindelse med å passe inn i det maskuline forsvarsmiljøet. Tilstedeværelsen av stadig flere kvinner i Forsvaret utfordrer den maskuline kulturen og de styrende idealene i organisasjonen (Kvarving, 2019, s. 60, 68). Eventuelle diskriminerende holdninger hos menn kan dermed komme av frykt for å miste ansikt, bli forbigått av kvinner i en søknadsprosess og ikke lenger kunne utøve sin maskulinitet som de vil. De kan frykte endringer i sitt nåværende arbeidsmiljø.

Forsker ved Norges Idrettshøgskole (NIH), Nina Rones, skrev i 2015 sin doktoravhandling *The Struggle of military identitiy*, som omhandler Forsvarets identitet, fysiske krav og kvinners tilgang til det militære yrket. Hun skriver blant annet at forklaringen på motstanden mot kvinner i Forsvaret kan være at de utfordrer den etablerte assosiasjonen til den militære profesjonen. Kvinnekroppen står i kontrast til det som er tøft, maskulint og fysisk krevende (Rones, 2015, s. 223). Teknologi og utvikling innen Forsvarets moderne våpen, fører dog til endring i soldaters oppgaver og arbeidskrav. Man er ikke lenger like avhengig av den enkelte

[4] Feminine egenskaper defineres som følsomhet og evne til omsorg, motsetningen til maskulinitet (Skre, 2020)

soldats fysiske kapasitet for militær effektivitet (Steder, Militære Kvinner - Forsvarets akilleshæl?, 2013, s. 74). Likevel, kan det oppleves som et krav å tilpasse seg majoriteten for å inkluderes i et arbeidsmiljø. I en slik situasjon må en føye seg etter yrkets felles verdier, koder og kunnskap for å oppnå anerkjennelse.

Denne sosiologiske kjønnsteorien kan benyttes som en forklaring på de holdninger til kvinnelige ledere som eksisterer blant de militært ansatte i Luftforsvaret i dag. Ettersom Luftforsvaret har vært en mannstung organisasjon i en årrekke, kan det være at den hegemoniske maskuliniteten fortsatt påvirker kvinners omdømme og forventningene som stilles til dem.

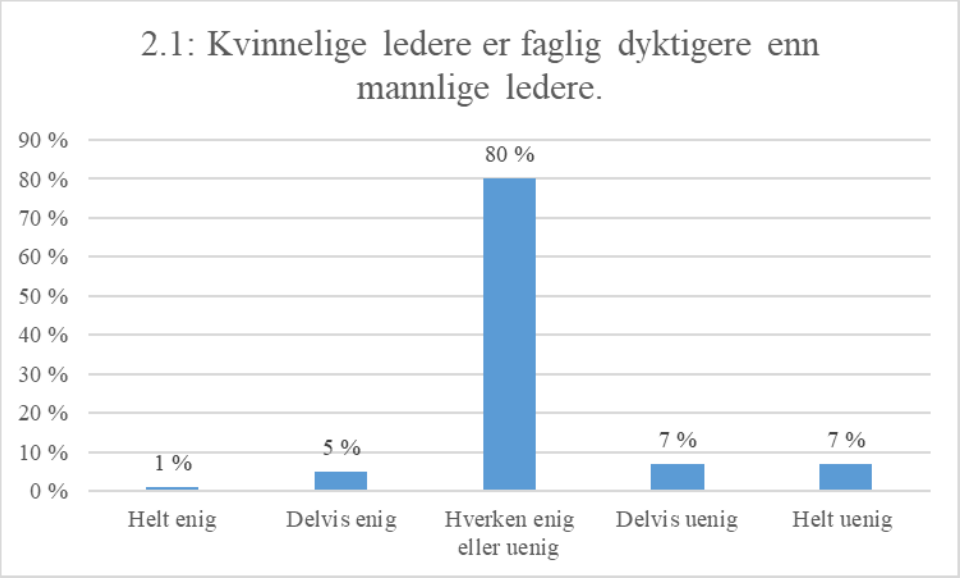
4. Analyse av statistikk

I dette kapittelet legger vi frem statistikken av innhentet data fra vår spørreundersøkelse. Vi har gjort et utvalg av påstandene i undersøkelsen basert på deres relevans og grunnlag for drøfting. Samtidig har vi luket ut påstander vi i ettertid har sett at kunne mistolkes. Vi starter innledningsvis med å se på respondentene samlet, for deretter å presentere statistikk innen variabelen kjønn. Respondentenes sentraltendens[5] er at kvinnelige og mannlige ledere vurderes likt, men enkelte påstander fikk også fram forskjeller i holdningene til respondentene. Ytterligere fordypning i og diskusjon rundt påstander og svartendenser fremlegges i drøftingsdelen.

4.1 Univariat analyse

Ved univariat analyse ser vi på resultatene fra alle respondentene samlet. Vi gjorde dette med alle påstandene, men velger å ikke vise alle resultatene her. Vi vil trekke frem fire påstander, hvorav tre viste stor enighet blant respondentene, mens én påstand viste splittelse i svarene.

Påstand 2.1: Kvinnelige ledere er faglig dyktigere enn mannlige ledere.

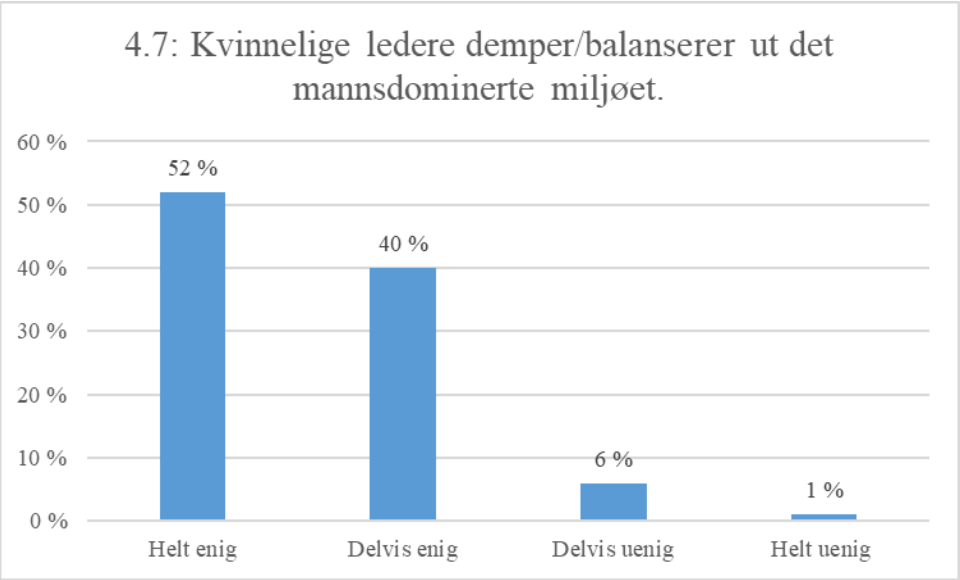


Her har majoriteten av respondentene (80%) svart "hverken enig eller uenig". Dette tolker vi dithen at de fleste av respondentene ser begge kjønn som tilnærmet like faglig dyktige. Videre har 5% og 1% svart "helt/delvis enig", som betyr at noen, men svært få, mener at kvinnelige ledere er faglig dyktigere enn mannlige ledere.

[5] Sentraltendens: Hva som er det typiske svaret blant respondentene (Jacobsen, 2015, s. 320).

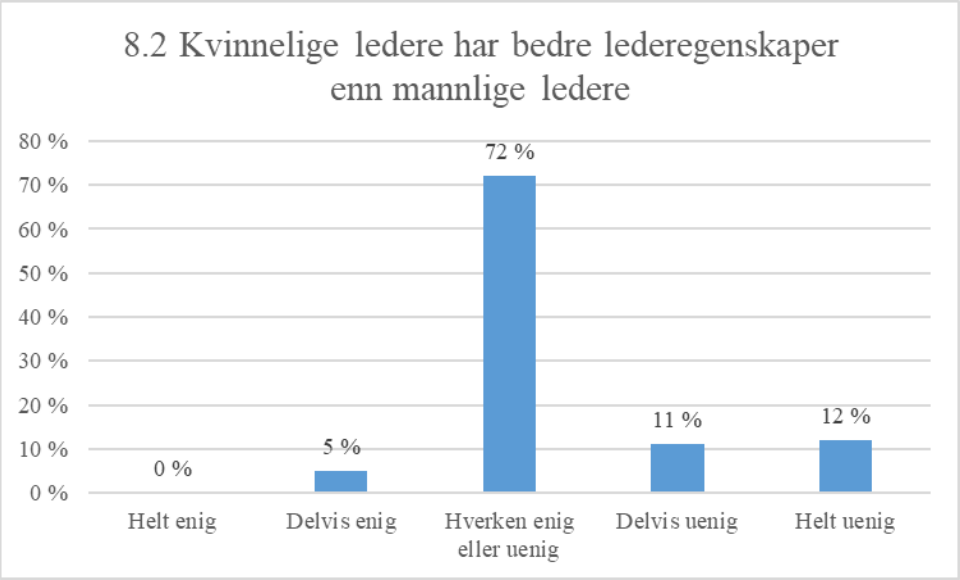
En ulempe ved denne påstanden og slike svaralternativ, er at man kan svare "helg uenig", og samtidig mene at kvinnelige og mannlige leder er like dyktige. Da svarer respondentene eventuelt bare at de er uenig i at kvinnene er dyktigere enn menn, ikke nødvendigvis at menn er bedre. Her er det, med andre ord, rom for feiltolkning.

Påstand 4.7: Kvinnelige ledere demper/balanserer ut det mannsdominerte miljøet.



Her har hele 52% av respondentene svart "helt enig", og 40% "delvis enig". Videre er 6% "delvis uenig" og 1% "helt uenig". Nærmest alle respondenter mener at en økende kvinneandel vil balansere ut et mannsdominert miljø.

Påstand 8.2 Kvinnelige ledere har bedre lederegenskaper enn mannlige ledere.



Majoriteten av respondentene har på denne påstanden svart "hverken enig eller uenig", noe som tyder på at de stiller seg nøytrale til hvorvidt lederegenskaper er kjønnsavhengig. De som har sagt seg enten "delvis uenig" eller "helt uenig" kan enten mene at kjønnene er likestilte, eller at de mener det motsatte av påstanden.

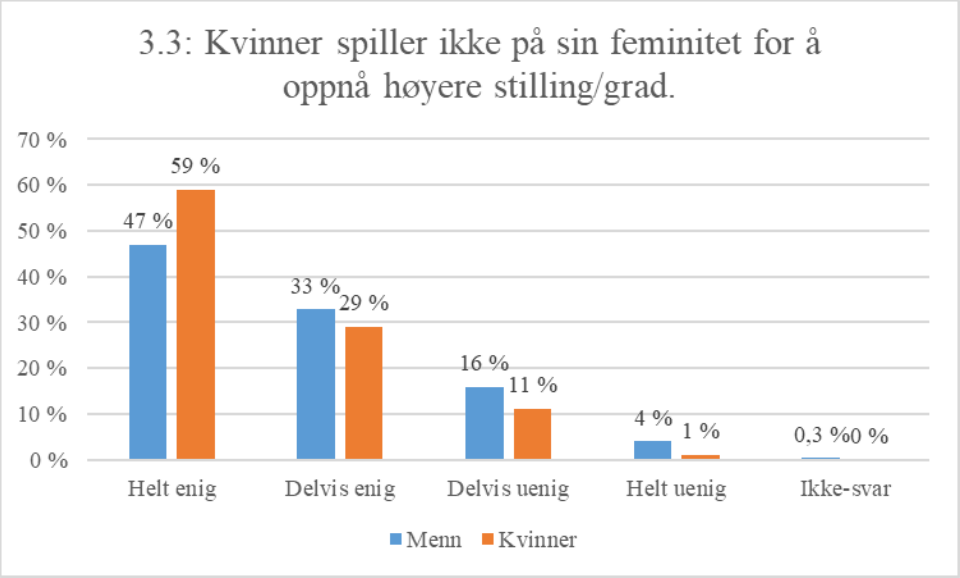
Påstand 6.4: Kvinner kommer ikke lettere inn på militær utdanning pga. kjønnskvotering.

Her er 20% "helt enig", og 33% "delvis enig", mens 39% er "delvis uenig" og 8% er "helt uenig". Statistikken viser splittelse blant respondentene, selv om majoriteten (53%) mener at kvinner ikke får fordeler ved opptak til utdanning grunnet kjønnskvotering. Det varierer hva respondentene legger i begrepet kjønnskvotering, noe vi vil belyse med sitater fra respondentene i drøftingsdelen.

4.2 Bivariat analyse

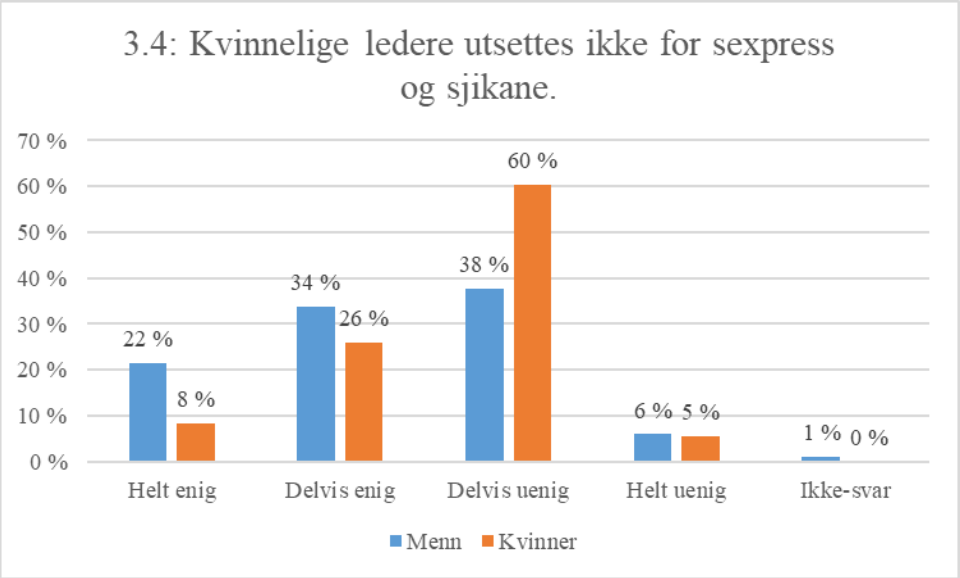
Vi ønsket å undersøke om det er forskjeller på kvinner og menns holdninger til kvinnelige ledere, og har derfor valgt å gjennomføre en bivariat analyse av kjønnsvariabelen. Ut ifra resultatene fra undersøkelsen er det tidvis synlig forskjell på kvinner og menns holdninger, samtidig som flere påstander viser at begge kjønn er ganske enige. Vi skal her trekke frem eksempler på begge deler.

Påstand 3.3: Kvinner spiller ikke på sin femininitet for å oppnå høyere stilling/grad.



Her er kvinner og menn ganske enige i sin respons. For eksempel er 59% av kvinnelige respondenter "helt enig", og tilsvarende 47% av mannlige respondenter. Videre er 29% av kvinner og 33% av menn "delvis enige". Ut fra disse resultatene, kan man trekke slutningen at begge kjønn er forholdsvis enige i påstanden, men kvinner er enda sikrere i sin sak.

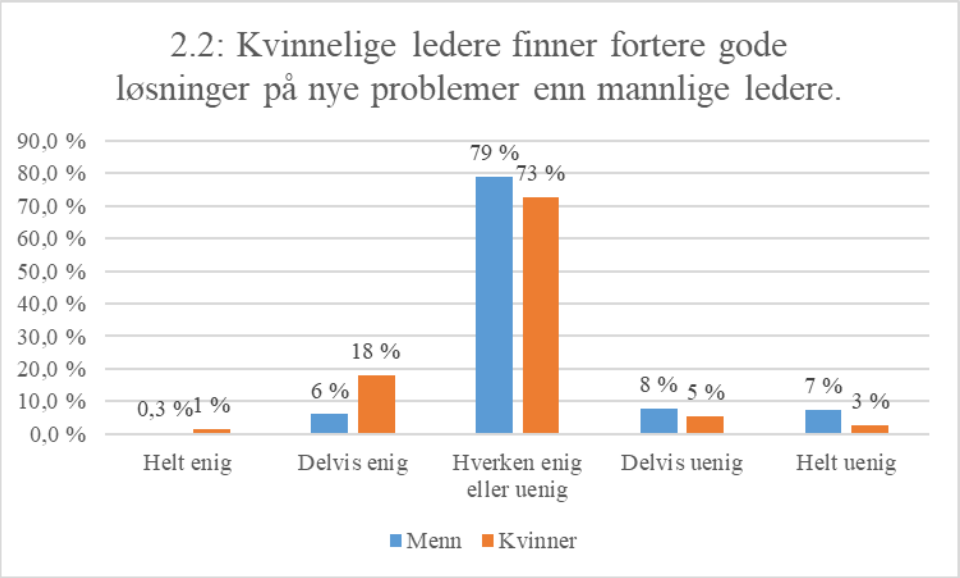
Påstand 3.4: Kvinnelige ledere utsettes ikke for sexpress og sjikane.



60% av kvinnene er "delvis uenig" i denne påstanden, og 26% er "delvis enig". Blant menn er 38% "delvis uenig", og 34% "delvis enig." Det er ikke veldig store forskjeller, men det er tydelig at flere kvinner enn menn mener sexpress og sjikane er noe kvinnelige ledere til en

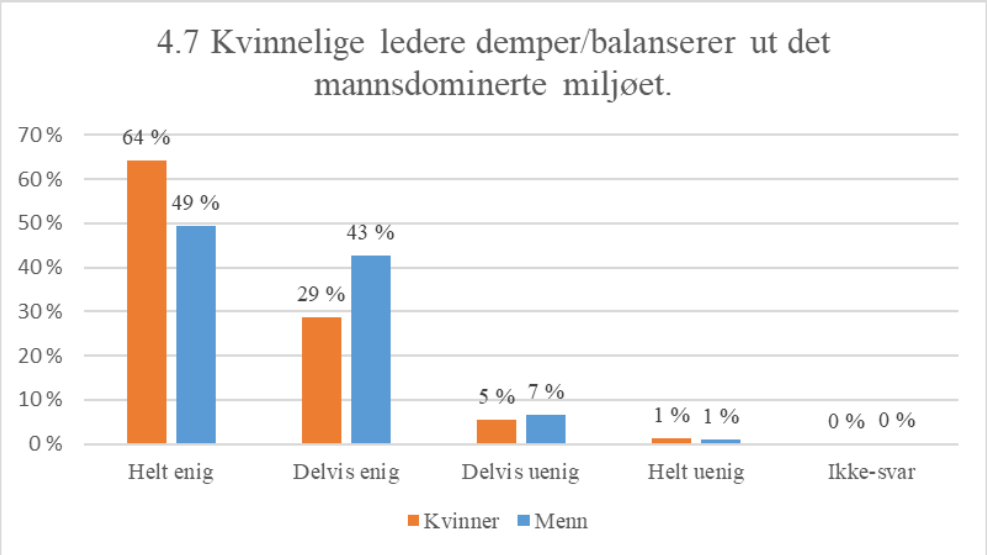
viss grad utsettes for. I tillegg er det 22% menn som er "helt enig" i påstanden, og bare 8% av kvinner.

Påstand 2.2: Kvinnelige ledere finner fortere gode løsninger på nye problemer enn mannlige ledere.



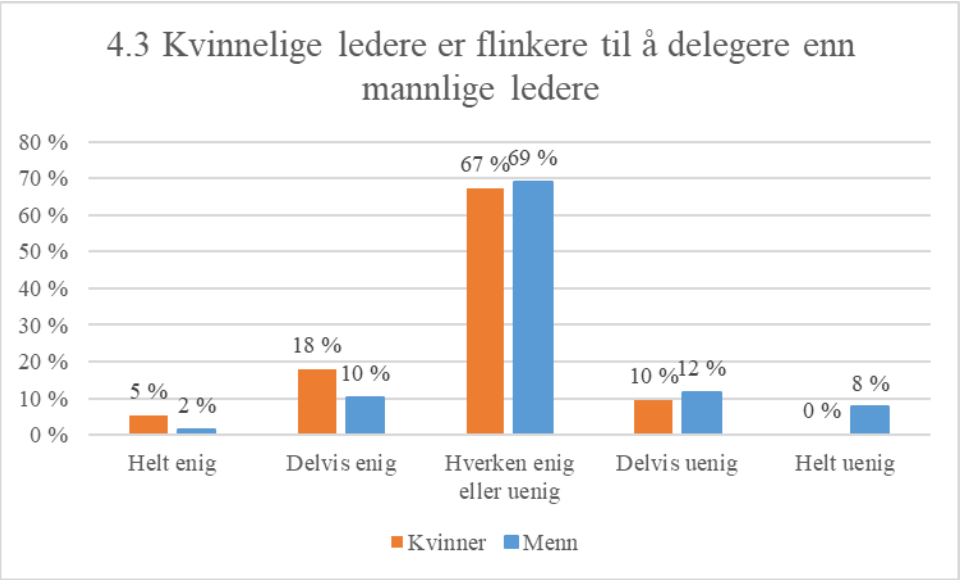
På denne påstanden svarer de fleste kvinner og menn "hverken enig eller uenig" (73% og 79%). Det betyr at begge kjønn hovedsakelig anser kvinnelige ledere for å være like gode som mannlige ledere når det kommer til å raskt finne gode løsninger på nye problemer. Det er dog en svak tendens til at kvinner sier seg "delvis enig" i denne påstanden.

Påstand 4.7: Kvinnelige ledere demper/balanserer ut det mannsdominerte miljøet.



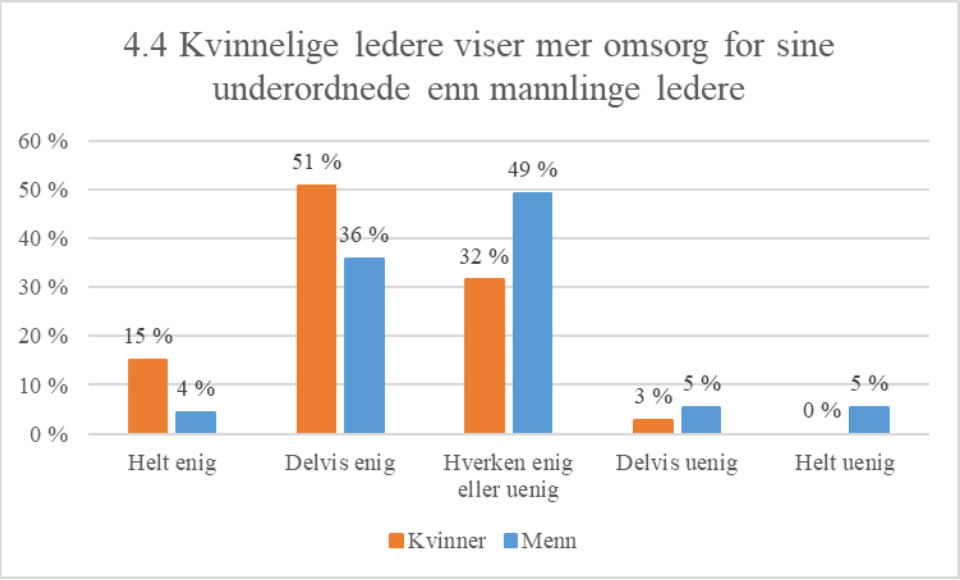
På denne påstanden har 64% kvinner og 49% menn svart “helt enig”. Videre har 29% kvinner og 43% menn sagt seg “delvis enig”. Dette tyder på at både menn og kvinner generelt er enige i at kvinnelige ledere balanserer ut det mannsdominerte miljøet. Likevel ser vi en tendens til at kvinner mener dette i noe større grad enn menn.

Påstand 4.3 Kvinnelige ledere er flinkere til å delegere enn mannlige ledere.



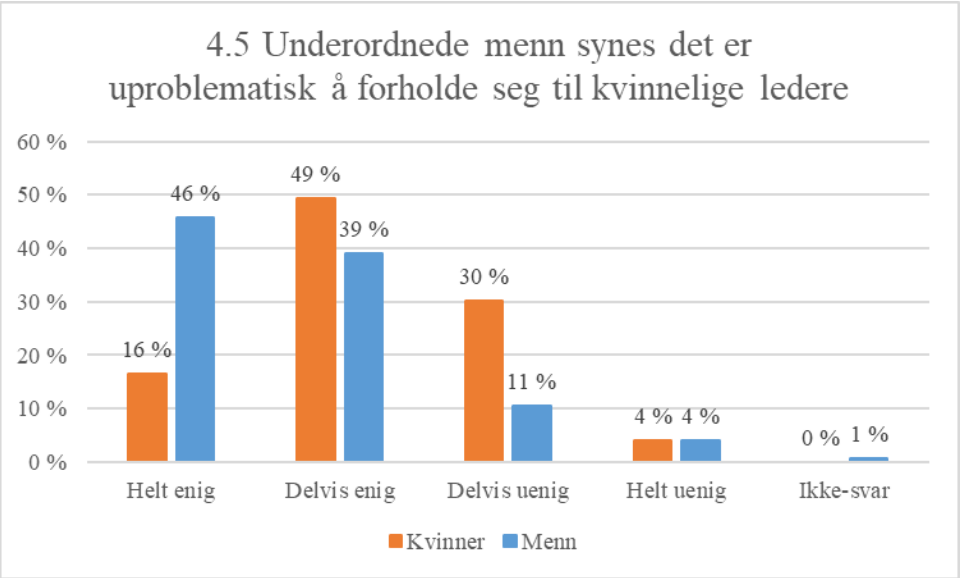
Statistikken viser at begge kjønn i hovedsak er “hverken enig eller uenig”, med henholdsvis 69% og 67%. Samtidig har 18% av kvinner svart “delvis enig”, mot 10% menn. Tendensen er motsatt på “delvis enig”, med 12% av menn og 10% av kvinner. Kvinner har en tendens til å vurdere sitt kjønn som litt flinkere enn menn, selv om flertallet stiller seg nøytrale.

Påstand 4.4 Kvinnelige ledere viser mer omsorg for sine underordnede enn mannlige ledere.



Denne påstanden viser samme tendens som påstand 4.3. Her har 15% og 51% kvinner svart "helt/delvis enig" hvor 4% og 36% menn på den andre siden har svart "helt/delvis enig." Videre har 32% kvinner og 49% menn svart "hverken enig eller uenig", 3% kvinner og 5% menn har svart "delvis uenig", og 0% kvinner og 5% menn har svart "helt uenig".

Påstand 4.5 Underordnede menn synes det er uproblematisk å forholde seg til kvinnelige ledere



Påstanden viser en liten splittelse mellom kvinner og menn. Først og fremst er 49% menn og 39% kvinner "delvis enig", som utgjør de største andelene av hvert kjønn. Men, 46% menn er "helt enig", mot 16% kvinner. Videre er 30% kvinner "delvis uenig", mot bare 11% menn. Resultatene av denne påstanden viser at kvinner og kvinnelige ledere kan oppfatte mindre støtte blant mannlige kolleger enn hva de kanskje har.

5. Drøfting

Luftforsvarets militært ansattes holdninger til kvinnelige ledere er et svært omfattende forskningstema, i tillegg til at holdninger i seg selv påvirkes av mange faktorer og momenter. Vi vil i dette kapittelet diskutere analysen vår opp mot teori, med den hensikt å besvare oppgavens problemstilling, med tilhørende forskningsspørsmål. I tillegg til påstander fra analysekapittelet, vil vi også trekke frem sitater fra respondentenes fritekst-svar.

5.1 Holdninger og kultur

Statistikken fra undersøkelsen vår og analysekapittelet viser at det generelt er stor enighet blant respondentene. Ved de påstander det er mulig å stille seg nøytral til lederens kjønn, har de fleste gjort dette. Dermed har påstander som sammenligner mannlige og kvinnelige ledere en tendens til å få relativt lik svarstatistikk. De fleste respondentene sier seg enige i at de to kjønnene er likestilte, noe sitater fra fritekstfeltet i spørreundersøkelsen understøtter. Mange trekker frem at lederegenskaper ikke er kjønnsavhengig, og flere har både gode og dårlige erfaringer med ledere av begge kjønn. Men, underliggende og/eller ubevisste holdninger kan være vanskelig å avdekke med en spørreundersøkelse som dette, da respondentene kan ha svart det de anser som "korrekt."

Påstand 8.2, *Kvinnelige ledere har bedre lederegenskaper enn mannlige ledere*, har en svarstatistikk som tydelig viser enighet om likestilling. Både i 2000 og i 2021 har mellom 70-80% av respondentene svart at påstanden ikke stemmer (Bergan et al., 2000). Tolkningen av svarene fra 2000 er litt ulik vår, men alt i alt mener respondentene at kvinner og menn vurderes likt. Videre kan det ut ifra sitater og kommentarer se ut til at fokuset på kjønn har endret seg med årene, og det er i økende grad snakk om egnethet for stilling og personlige egenskaper. Sammen med utdanning, alder og erfaring vil dette vektlegges mer enn lederens kjønn. Et liknende eksempel er påstand 2.2 *Kvinnelige ledere finner fortere gode løsninger på nye problemer enn mannlige ledere*, hvor 73% av kvinner og 79% av menn har svart "hverken enig eller uenig." Begge kjønn svarer hovedsakelig at kvinnelige og mannlige ledere er like gode på dette området.

På den andre siden, har vi også fått inn kommentarer fra både mannlige og kvinnelige respondenter som indikerer det motsatte. Noen svar fra spørreundersøkelsen poengterer hvordan kvinner tilsynelatende må jobbe hardere enn menn for å bli ansett som like gode, at

de opplever hersketeknikker og at de lettere kan oppfattes på en negativ måte. Et eksempel er dette sitatet:

> "Jeg tror kvinnelige ledere har en smalere "line" å balansere på opp mot mannlige kolleger. […] Jeg tror derfor at kvinner må anstrenge seg mer enn menn for å lykkes i lederstillinger - det skal mindre til før de "feiler" i andres øyne. Menn kan tillate seg mer slack. Er man bestemt blir man masete og sjefete, er man ikke det er man ikke "sjef nok". You can't win" (Respondent).

Vi har riktignok fått inn et fåtall slike kommentarer, men det tyder likevel på at det fortsatt eksisterer en ukultur som med fordel kan forbedres. En respondent understreker at små kommentarer som "snuppa" og "damebesøk på kontoret" høyst sannsynlig er helt uskyldig, men det bidrar heller ikke til å bedre arbeidsmiljøet eller holdninger til kvinner og kvinnelige ledere. I tillegg påpeker respondenten at det sannsynligvis er færre menn enn kvinner som opplever tilsvarende kommentarer. I et mannsdominert yrke kan slike kommentarer rettet mot kvinner være med på å bekrefte stereotypier, og i dette tilfellet i negativ forstand. Samtidig ønsker man ikke at mannlige kolleger skal gå "på tå hev" rundt kvinner og være redd for å i ytterste konsekvens oppfattes diskriminerende. Denne dynamikken kan være utfordrende med tanke på hvem som skal tilpasse seg hvem.

Vi ønsker å se nærmere på svarene fra *Påstand 3.4 Kvinnelige ledere utsettes ikke for sexpress og sjikane*[6]. Her har flere kvinner enn menn sagt seg "helt uenig" i påstanden. Videre er det flere menn enn kvinner som sier seg "helt/delvis enig." Sett i lys av Bunkholdts teori om holdninger, kan en mulig forklaring på dette bunne i en opplevd trussel overfor deres maskulinitet, som igjen fører til et behov for å hevde seg gjennom både bevisst og ubevisst sjikane, eller diskriminering (Bunkholdt, 2002, s. 188). Det er ikke nødvendigvis snakk om enkelttilfeller av kommentarer, men også gjentatte bemerkninger og utsagn som for eksempel "smil litt da" (Respondent). Slike negative måter å behandle kvinner på kan bunne i fordommer. Etter hvert som kvinnene gjorde sitt inntog i det mannsdominerte Forsvaret, kan mange menn ha følt seg truet av at kvinner skulle få lov til å gjøre "deres" jobb, og at de utfordret deres maskuline identitet. Men kanskje handler det like gjerne om at kvinner fortsatt oppleves som noe fremmed heller enn truende. Dette kan igjen gjøre at menn blir usikre på hvordan de skal tilpasse seg den nye dynamikken.

[6] Her legger vi hovedsakelig vekt på en mild form for sjikane.

Disse tendensene finner vi også igjen i Forsvarets MOST-rapport av 2020, som blant annet viser at det er flere kvinner enn menn som opplever mobbing og seksuell trakassering: "Vi finner at 11% av respondentene har opplevd en eller annen form for mobbing siste seks måneder, og at kvinner og de yngste aldersgruppene opplever mest mobbing" (Fasting, Køber, & Strand, 2021, s. 3). Det er derfor verdt å merke seg at 47% av de kvinnelige respondentene i vår undersøkelse er mellom 20-29 år. En forklaring på resultatet av påstand 3.4, kan være at både kvinner og menn etter MOST-rapporten er blitt mer klar over at seksuell trakassering skjer i Forsvaret. Siden det er flest kvinner som opplever seksuell trakassering, kan også det være grunnen til at svarene divergerer litt mellom kjønnene. I tillegg kan menn være tilbøyelige for å si seg "delvis enig", fremfor "helt enig", da de kanskje har blitt mer bevisst denne type adferd etter MOST-rapporten.

De biologiske forskjellene mellom kjønnene kan også være en faktor som påvirker åpenhet for kvinner i Forsvaret. Her er den mest distinkte fysisk robusthet, som er en forutsetning for å utøve soldatyrket. Som Rones skrev i sin doktoravhandling, kan forklaringen på motstand mot kvinner i Forsvaret være at kvinnekroppen står i kontrast til det maskuline og tøffe. Dette utfordrer assosiasjonen til den militære profesjon (Rones, 2015, s.223). Denne forklaringen finner vi igjen i teorien om hegemonisk maskulinitet, og hvordan slike idealer påvirker organisasjonskulturen. Dersom dette bildet på at kvinner ikke passer inn i det maskuline idealet får større plass i kulturen, vil det kunne skape fordommer. Dette kan videre ha innvirkning på hvorvidt femininitet får aksept hos de forsvarsansatte.

Nåværende sjef for Heimevernet, generalmajor Elisabeth Michelsen (2021), argumenterer for at fordommer mot kvinner har fått et grunnleggende feste i forsvarskulturen. Hun mener at den eksisterende kulturen i Forsvaret hindrer likestilling.

> "Skal vi lykkes med et fremtidsrettet og likestilt Forsvar må vi starte med å erkjenne at årsaken til at vi ikke lykkes stikker dypt. Årsaken ligger i vår kultur. […] det betyr ikke at hele Forsvaret består av maskuline stereotypier, men at vi lar den normen styre, vi gir den definisjonsmakt og vi belønner dem som passer inn. Her ligger kjernen i problemet" (Michelsen, 2021).

Hun mener forsvarskulturen er gammeldags og at femininitet blir regnet for å være defensivt, følsomt og knyttet til det svakere kjønn. Menn og kvinner forbindes med maskulin og feminin identitet, til tross for at begge kjønn har både maskuline og feminine trekk. Dette påvirker kvinnene i organisasjonen negativt da kulturen favoriserer maskulinitet, mener

Michelsen. Hun mener også at de tiltakene som gjøres for å rekruttere og beholde kvinner i Forsvaret kan virke mot sin hensikt, da dette underbygger holdninger om at kvinner ikke strekker til på egenhånd (Michelsen, 2021). Dette synspunktet støtter også opp under at hegemonisk maskulinitet er et faktum i forsvarskulturen.

Vår undersøkelse kan ikke bekrefte om kulturen Michelsen beskriver eksisterer i Luftforsvaret eller ikke, men det er nærliggende å tro at man kan finne spor av den også her. Dette ser vi indikasjoner på gjennom noen av fritekst-svarene fra undersøkelsen, hvor respondenter nevner opplevde hendelser. Her er et eksempel:

> "[…] De jeg kjenner av kvinnelige ledere føler utvilsomt at de alltid må være litt bedre enn mennene for å bli vurdert som like gode. I tillegg føler mange at det ikke er lett å være en leder som må ta upopulære avgjørelser når de er kvinne, fordi de ofte får et vedheng som "bitch" og "sur og fæl", hvor en mannlig kollega i samme tilfelle vil oppfattes som "tydelig, kravstor og autoritær". Jeg har erfart det samme. Utenom det så har jeg opplevd mange type hersketeknikker oppgjennom årene, og har erfart at jeg må være svært bevisst i mitt kroppsspråk, min måte å snakke på og det å "ta stor nok plass" for å unngå å bli utsatt for noen av hersketeknikkene […]" (Respondent).

Videre kan det argumenteres for at en slik kultur bidrar til negative holdninger overfor kvinner i Luftforsvaret generelt, og kvinnelige ledere spesielt. Slike kulturelle holdninger kan skape en slags identifiseringsprosess der medlemmer av en gruppe tilegner seg de rådende holdningene for å bli anerkjent og passe inn (Bunkholdt, 2002, s. 192). Nå er nok ikke slike negative holdninger så rådende i Luftforsvaret at personellet føler de er nødt til å tilpasse seg disse. Likevel kan det være svært reelt for noen, og det faktum at de til en viss grad eksisterer, kan også senke terskelen for å utvise slike holdninger overfor kvinner.

Man skulle tro at en økt kvinneandel ville bidra til å få bukt med fordomsfulle holdninger. Flere kvinner inn i Forsvaret har vært et politisk mål i mange år, og prosentandelen øker gradvis (Forsvarsdepartementet, 2007, s. 8; Værnø, 2011, s. 91).[7] Denne målsettingen kan deles inn i tre primæraspekter: rettighets- og legitimitetsaspektet, nytteaspektet og mangfoldsaspektet. Rettighets- og legitimitetsaspektet handler om at både menn og kvinner skal ha de samme rettigheter og plikter i samfunnet, samt at begge kjønn skal ha innflytelse

[7] Det finnes ikke egne måltall for Kvinner i Luftforsvaret, og vi vil derfor ta utgangspunkt i Forsvaret som helhet. I St.meld. 36 skriver regjeringen at det er ønskelig med minst 20 prosent kvinner i Forsvaret innen 2020 (St.meld 36, 2006-2007). Kvinneandelen blant årsverk i Forsvaret per 2021 er på 20,0 prosent (Forsvaret, 2022).

på hvordan statens maktmiddel anvendes. Nytteaspektet handler om å utnytte de forskjeller som finnes i befolkningen til Forsvarets fordel. For eksempel vil en høyere kvinneandel i internasjonale operasjoner bidra til at Forsvaret kan kommunisere med lokalbefolkningen i større grad. Det kreves nemlig kvinner for å få lokale kvinner i snakk, og dermed tilgjengeliggjøre informasjonen de sitter på (Røysamb & Nortvedt, 2020). Økt mangfold vil gjøre Forsvaret mer fleksibelt og tilpasningsdyktig (Forsvarsdepartementet, 2007, s. 10).

Værnø skriver i boken *Kvinnenes forsvarshistorie – Bind II* (2011), at det å øke kvinneandelen også kan skape paradokser. Med dette mener hun at kvinner i Forsvaret er ønskelig for å skape mangfold, men at de samtidig blir kritisert for å være ulike. På den ene siden mener noen at kvinner og feminine verdier styrker mangfoldet, mens på den andre siden mener andre at kvinner tilpasser seg maskuline verdier og væremåte, og dermed ikke bidrar til mangfold likevel (Værnø, Kvinnenes forsvarshistorie - Bind II, 2011, s. 117).

Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) sin tiltaksrapport (2012) underbygger også dette. Rapporten henviser til studier som viser at kvinner har tilpasset seg de krav og forventninger som omgivelsene stiller, og heller forsøkt å bli "en av gutta." Dette har vært en strategi for å unngå negative holdninger, mangel på respekt, stereotypier og færre muligheter enn sine mannlige kollegaer (Steder & Fauske, 2012). Forfatterne av rapporten mener at kvinner på denne måten er med på å opprettholde den rådende mannskulturen i Forsvaret. Videre trekker de frem at kulturen i Forsvaret ikke åpner for mangfold, men heller oppfordrer til uniformitet. Dette bidrar kun til å reprodusere den nåværende kulturen (Steder & Fauske, 2012, s.12). Flere respondenter fra undersøkelsen vår beskriver også dette. For eksempel skriver en:

> "[...] Det virker dog som at det fremdeles ubevisst diskrimineres mot kvinnelige ledere i Forsvaret/Luftforsvaret, noe jeg tror skjer fordi de ikke passer inn i den gamle stereotypen av hva en militær leder liksom skal være" (Respondent).

På den andre siden er det også verdt å nevne at flere kvinner verdsetter denne rå macho-kulturen. Statistikken fra Påstand 3.3 *Kvinner spiller ikke på sin femininitet for å oppnå høyere stilling/grad,* viser at både kvinner og menn i 2021 generelt er enig i dette. Begge kjønn, men spesielt kvinnene, mener at kvinner ikke spiller på femininitet. Det passer seg nok mindre i et macho miljø, spesielt for kvinner som ønsker å passe inn. Rones (2015) oppdaget blant annet dette da hun skrev sin doktoravhandling. Hun fant at ved avdelinger med få kvinner var menn positive til flere kvinner i Forsvaret, mens kvinnene i samme avdeling ikke ønsket særlig flere kvinner. De hadde søkt seg til befalsskole og militær tjeneste nettopp på

grunn av kulturen, med et ønske om å være "en av gutta" (Rones, 2015, ss. 220-223). Dette kan tyde på at noen kvinner ikke opplever forsvarskulturen som negativ og kvinnefiendtlig.

De steder i Luftforsvaret hvor personellet er vant med kvinner som tilpasser seg den maskuline kulturen, kan det å støte på kvinner som viser mer femininitet bli lagt særlig merke til. Altså, når uniformiteten i et slikt macho miljø utfordres, blir det gjerne tydeligere. Dermed kan det også utvikles negative holdninger til kvinner som ikke oppfører seg i tråd med kulturen, og positive holdninger til de som tilpasser seg. På den andre siden appellerer ikke slik uniformitet til alle, og det finnes personell av begge kjønn som ikke ønsker å viske ut forskjellene.

5.2 Kjønnskvotering og selvseleksjon

Vi har bevisst valgt å inkludere kjønnskvotering i studien, med den hensikt å kartlegge de militært ansattes holdninger til dette begrepet. Moderat kjønnskvotering praktiseres i Forsvaret for å øke andelen kvinner i organisasjonen (Forsvarsdepartementet, 2007). Meningene som fremkommer i dette spørsmålet i undersøkelsen, kan indirekte si noe om respondentenes holdninger til kvinnelige ledere. Ifølge Store Norske Leksikon defineres kjønnskvotering som "det å gi fordeler til personer av det ene kjønn, for eksempel ved ansettelser, inntak til utdannelsesinstitusjoner og liknende for å oppnå likevekt i kjønnsfordelingen innenfor en yrkesgruppe" (Strand, 2021). Hvordan man definerer fordeler kan også påvirke måten man forholder seg til kjønnskvotering på. I prinsippet er det ment å gagne den underrepresenterte kategorien, og gi dem samme muligheter som majoriteten. Problemene oppstår når begrepet blir negativt ladet, mistolkes eller misbrukes. Å gi et kjønn en fordel skal ikke overkjøre dyktighet og egnethet for en stilling. Men, dersom en kvinne og en mann er tilnærmet likt kvalifisert, skal kvinnen i disse tilfellene få jobben fremfor mannen – hvis det er ønskelig å balansere ut et mannsdominert yrke. En feilaktig forståelse av begrepet kan føre til dårlige holdninger til kvinnelige ledere, samt en mistenkeliggjøring rundt kvinnens faktiske kvalifikasjoner. Det er negative holdninger til kjønnskvotering som er problemet, ikke kvotering i seg selv.

Vi ba respondentene svare på hva de la i begrepet kjønnskvotering. På den ene siden er det flere som ser ut til å ha en objektiv forståelse av begrepet, som vi blant annet ser av svaret til denne respondenten:

> "Å foretrekke/velge et kjønn når dette bidrar til ønsket/villet utvikling hva gjelder kjønnsbalanse. Dette inkluderer å foretrekke/velge et bestemt kjønn når kandidatene ellers har like kvalifikasjoner." (Respondent)

En annen respondent skrev:

> "Særregler for å tilrettelegge for et kjønn framfor et annet. Eks. fysiske krav eller at man særdeles oppfordrer et kjønn til å søke utdanning eller stilling og man driver målrettede kampanjer inn mot den kjønnsgruppen." (Respondent)

På den andre siden har flere lagt frem sine meninger om mistenkeliggjøring ved bruk av kvotering, og hvordan det i verste fall kan overstyre personlige egenskaper og kvalifikasjoner. Enkelte har særlig dårlig oppfatning eller opplevelse av kjønnskvotering som virkemiddel. Et eksempel på dette kan belyses med følgende sitat:

> "At en kvinne blir valgt til fordel for en mann, selv om mannen kanskje er litt bedre kvalifisert." (Respondent)

Flere har samme oppfattelse av begrepet, som eksempelvis denne respondenten:

> "Brukes for å jevne ut kjønnsubalanse. Kan virke mot sin hensikt, da det kan skape holdningen om at noen egentlig ikke er gode nok" (Respondent)

En annen respondent reflekterer objektivt rundt bruken av kjønnskvotering, men er også bekymret for feil bruk av incentivet:

> "At for å fylle en kvote, vil to ellers likestilte kandidater, bli vurdert med kjønn som den avgjørende faktoren. Det mest negative scenario, er at kjønn overstyrer et ellers objektivt riktig valg." (Respondent)

Hensikten med kjønnskvotering er, som nevnt, å oppnå større grad av likestilling og balanse mellom kjønnene i organisasjonen. Utfordringen er at det eksisterer negative holdninger til dette virkemiddelet, som bidrar til at det kan oppleves å fungere mot sin hensikt. Kvotering kan på individnivå skape mistenkeliggjøring rundt den potensielt kvoterte. Men, på samfunnsnivå kan det på sikt bidra til større kulturendring, og at de negative holdningene til virkemiddelet forsvinner. Dette fordi kvotering ikke lenger blir unormalt og annerledes. Ifølge Værnø (2011) er kjønnskvotering viktig for å kunne "rette opp mange års feil hvor menn har blitt "kvotert" på bakgrunn av et system som er laget av og for menn. Hvor det er menn som forfremmer menn og som lager kriterier som bare de oppfyller" (Værnø,

Kvinnenes forsvarshistorie - Bind II, 2011, s. 195). Dette støttes også av forskning på homososial reproduksjon som innebærer at menn ofte foretrekker andre menn i posisjoner der menn allerede dominerer (Teigen & Reisel, 2017, s. 20).

I sammenheng med dette ønsker vi å se nærmere på statistikken fra påstand 6.4 *Kvinner kommer ikke lettere inn på militær utdanning pga. kjønnskvotering.* Den viser at majoriteten av respondentene har fordelt seg forholdsvis likt mellom alternativene "delvis enig" og "delvis uenig." Det er likevel en liten overvekt på "delvis uenig", som betyr at et lite flertall mener kvinner kommer lettere inn på militær utdanning pga. kjønnskvotering. Som vi ser av statistikken fra undersøkelsen, kan det å være kjønnskvotert i verste fall bli et stempel og medføre en mistillit som er vanskelig å rette opp i eller motbevise. Det fremstår da som ubegrunnede negative holdninger til et tiltak som forsøker å jevne ut eksisterende skjevheter. Kvinnelige lederes behov for å bevise at de fortjener en stilling kan bunne i nettopp dette. Kvinner er gjerne mer bekymret for mistenkeliggjøring rundt egen posisjon enn menn, og at kvotering skal overskygge deres dyktighet og personlige egenskaper (Værnø, Kvinnenes forsvarshistorie - Bind II, 2011, s. 149).

Enkelte av våre respondenter uttrykte særlig bekymring rundt bruken av kjønnskvotering:

> "For meg et det et negativt ladet ord. Dersom jeg, en eller annen gang, skulle blitt forfremmet, fått skoleplass, fått et jobbtilbud etc. basert på det faktumet at jeg er kvinne, hadde jeg takket nei på stedet. Jeg hadde følt at "kvotestempelet" hadde forfulgt meg. Hvis jeg først skal oppnå noe vil jeg fortjene det helt uavhengig av kjønn." (Respondent)

Kvoteringssystemet er en realitet, men et fåtall vet hvem som faktisk er kvotert og ikke. Det kan se ut til at kvinner ikke alltid føler de kan være stolte over egne prestasjoner og oppnåelser, da usikkerhet rundt kvotering blir et forstyrrende moment. Sjef for Heimevernet, generalmajor Elisabeth Michelsen sa i 2021:

> "Jeg mener forklaringen ligger i vår kultur. En kultur der det mannlige er "normalen" og det kvinnelige er "noe annet", der kvotering blir en form for trakassering og diskusjoner om krigens krav ofte sporer av i opphetede debatter rundt fysisk styrke" (Michelsen, 2021).

Målet må være å standardisere holdningen til kjønnskvotering, og at kulturen i Forsvaret generelt ikke definerer begrepet som en uting.

Det er flere grunner til implementeringen av kvotering og kampanjer for å øke kvinneandelen i Forsvaret og Luftforsvaret. For eksempel er kvinner kjent for å i større grad enn menn drive med selvseleksjon, og andelen kvinner som søker flygerutdanning er for eksempel bare 15% av søkermassen på totalt 1600 personer (Olsen, 2020). Per William Bertelsen, sjef ved Luftforsvarets seleksjonssenter, understreket i 2020 at de som selekteres til flygerutdanning i Luftforsvaret må være kvalifiserte for oppgaven, uavhengig av kjønn. "Det er klart at enhver arbeidsplass blir bedre med en jevnere kjønnsfordeling [...] Vi ønsker oss flere kvinnelige piloter, men ingen blir valgt fordi de er kvinner" (Bertelsen, sitert i Olsen, 2020). Poenget er at man ønsker en større søkermasse med både kvinner og menn, som gjør det enklere å velge de beste kandidatene fra begge kjønn. Forsvaret har lenge blitt beskrevet som en maskuliniserende institusjon, hvor man favoriserer slike egenskaper (Steder, 2013, s. 70). Dette påpeker også oberstløytnant Kvarving: "Så lenge mannekroppen er selve symbolet på det maskuline, det som Forsvarets kultur idealiserer og gir verdi, så stiller jo kvinnene med dårligere kort fra første stund. Dette gjelder jo også menn som ikke passer inn i stereotypien" (Kvarving, sitert i Hestman, 2021). En grunn til at kvinner selekterer seg selv bort kan komme av en slik oppfatning, at femininitet og kvinnelige symbolske egenskaper ikke korrelerer med den såkalte idealsoldat.

En misoppfatning av begrepet kjønnskvotering kan altså bidra til negative holdninger overfor kvinnelige ledere i Luftforsvaret. Dette fordi menn ofte kan bli mistenksomme, og kvinner usikre på sin egen kompetanse og egnethet. I tillegg kan det bli lettere å legge skylden på kvotering dersom man er uenig i lederstilen til en kvinne.

5.3 Å møte "Glasstaket"

Etter hvert som kvinner har fått tilgang til samme utdanning og karriere som menn i Forsvaret, har også forskjellene mellom kjønnene blitt mindre tydelige. Respondentene våre har i alle fall sterke meninger om at likestilling er en realitet. Påstand 2.1 om at *Kvinnelige ledere er faglig dyktigere enn mannlige ledere,* ble slått hardt ned på av både kvinner og menn, hvor til sammen 80% var enige om at kjønn ikke er avgjørende når det kommer til faglig dyktighet. Faglig dyktighet er komplekst da det omhandler både praktisk og teoretisk kunnskap, samt mengde utdanning. Likevel ser vi at andelen kvinner i lederstillinger er relativt lav, særlig over mellomledernivå. Grunnen til dette kan være at kvinner møter på det såkalte "glasstaket", altså barrierer som kan hindrer dem i å erverve topplederstillinger.

Eksempler på slike barrierer kan være noe så enkelt som holdninger eller fordommer, eller rett og slett individets egen innstilling (Drake & Solberg, 1995, ss. 20-21; Gram, 2021).

Dersom kvinner og menn virkelig stiller helt likt i jobbsøking- og tilsettingsprosesser, hva kommer da overrepresentasjonen av menn i høyere stillinger av? Hva kan de såkalte barrierene kvinner møter på være? Tilrettelegging med tanke på barn og familie er en av flere forklaringer, hvor kvinnens arbeidshverdag naturlig nok vil påvirkes mer enn mannens i den begrensede perioden hun er gravid og i fødselspermisjon. Det er kun kvinner som fysisk går gjennom et eventuelt svangerskap, gjerne flere ganger i løpet av et tiår. I tillegg kan barrierer dreie seg om noe så "enkelt" som ubevisste holdninger. Kanskje svarer respondentene i undersøkelsen vår som de gjør fordi det er den holdningen de tror samfunnet forventer av dem, eller hva de ønsker selv at de hadde. Det er også rimelig å anta at ikke alle er klare over hvilke holdninger og fordommer man besitter, og at man vurderer seg selv som mer nøytral enn man i realiteten er.

Halrynjo (2009) påpeker i sin doktoravhandling at kvinner oftere enn menn vil sette familien først, og tilpasser seg familielivet etter de har født barn. Mange kvinner, om ikke de fleste, får barn ganske tidlig i karrieren. Dette er noe som jevnt over påvirker kvinnens karriere negativt. Mens menn fortsetter å klatre i karrierestigen, må kvinner sette dette på pause. Men når det er sagt, er det selvsagt opp til hvert enkelt par hvordan man fordeler permisjonskvoten. Etter at barna er født, er det heller ikke uvanlig at kvinner jobber deltid for å kunne prioritere familien (Halrynjo, 2009, s. 15). Det er heller ikke selvsagt at alle får barn. Holdningen om at kvinnelige arbeidere er mindre attraktive fordi de føder barn og må permitteres, må ikke bli en etablert oppfatning som bidrar til å opprettholde "glasstaket." En respondent belyser også denne problematikken, noe som indikerer at den kan være gjeldende i Luftforsvaret:

> "Har møtt mange flinke kvinner i Forsvaret, men mener mange får et uforholdsmessig høyt krav til å være "Superwoman", ved å balansere karriere, småbarnsforeldrerolle osv samtidig som man skal jobbe i Forsvaret. Dette er vanskelig sammen med beordringer, uforutsigbar karriereplan, internasjonale operasjoner, bedre halvdel med egen karriere, lite tilgang på jobb på tjenestesteder osv. Mange av disse kravene slipper menn billig unna etter min mening." (Respondent)

På den andre siden kan det virke like utfordrende for både kvinner og menn å klatre i topplederstillinger. Enkelte mener at "glasstaket" brukes som en lettvint forklaring på slik

stagnasjon, og at ansvaret for å ta grep og søke seg til høyere stillinger ligger hos den enkelte. På samme måte som selvseleksjon, kan kvinner også ha en tendens til å undervurdere egne lederevner (Coldbjørnsen, sitert i Ullvang & Zondag, 2017). Når for eksempel fysisk kapasitet tas ut av likningen, er det marginale forskjeller mellom kvinner og menn (Stranden, 2015). Altså, det finnes egnede kandidater for topplederstillinger av begge kjønn.

Det kan være kvinner kvier seg for å søke høyere lederstillinger grunnet fordommer og holdninger de tror menn har, eller på grunn av dårlige erfaringer med underordnede menn. Motvilje, kommentarer eller plagsomme bemerkninger over tid kan være eksempler på dette. Dersom menn uttrykker misnøye ved å ha en kvinnelig leder, frister det mindre for kvinnen å bekle en slik lederstilling. På den andre siden kan det være kvinnen selv som har fordommer, og dermed tillegger menn negative holdninger som ikke er reelle.

Statistikken fra Påstand 4.5 *Underordnede menn synes det er uproblematisk å forholde seg til kvinnelige ledere,* viser en liten splittelse mellom de kvinnelige og mannlige respondentene. De fleste menn svarer at de er "helt/delvis enig" i påstanden, noe også de fleste kvinnelige respondenter gjør. Men, hele 30% kvinner svarer at de er "delvis uenig", mot 11% menn. Dette tolker vi dithen at kvinner enten har en oppfatning om at menn synes det er noe problematisk å forholde seg til kvinnelige ledere, eller at de selv har opplevd motstand fra underordnede og/eller sidestilte menn. På den andre siden kan de mannlige respondentene enten ha svart slik fordi de genuint opplever å ha kvinnelige ledere som uproblematisk, eller fordi de tenker at dette er det "korrekte" å svare.

Å si at det er kvinner som vegrer seg for å søke høyere lederstillinger kan fremstå klandrende. Individets valg og frihet formes og påvirkes av noe, vi lever ikke i vakuum, men i et samfunn og fellesskap. Underliggende krav, holdninger, sedvane og fordommer kan være med å påvirke hvordan kvinner og menn opptrer, og hva som forventes av dem.

Undersøkelsen vår resulterte i flere spennende funn rundt dette temaet, som på noen måter argumenterer mot kvinners selvseleksjon. Vi trekker frem påstand 4.4, *Kvinnelige ledere viser mer omsorg for sine underordnede enn mannlige ledere,* som eksempel. Her er de fleste respondenter enige om at både kvinnelige og mannlige ledere viser omsorg for sine underordnede. Samtidig er det en viss andel som mener at kvinner er noe bedre på dette enn menn. Når det kommer til påstander som sammenligner lederegenskaper hos kvinner og menn, er begge kjønn relativt enige i at det er likestilt. Likevel, har kvinner en svak tendens til å vurdere sitt kjønn til å stille sterkere enn menn på slike områder. Det er en

gjennomgående trend at kvinnelige respondenters holdninger favoriserer kvinnelige ledere i litt større grad enn mannlige. Dette kan forklares som en form for stereotypi, hvor kvinner enten forventer å ha disse egenskapene, ønsker å ha dem eller er oppdratt til å vise slike egenskaper.

Resultatet av påstand 4.3, *Kvinnelige ledere er flinkere til å delegere enn mannlige ledere*, viser nok en gang at kvinner har en tendens til å vurdere eget kjønn som dyktigere på noen områder. Begge kjønn har hovedsakelig svart "hverken enig eller uenig", men kvinnene har en større prosentandel på "delvis/helt enig" enn mennene.

Dersom kvinner jevnt over ser på seg selv som litt mer egnet enn menn på en rekke områder, hvorfor er ikke da andelen kvinnelige ledere høyere? Andelen kvinner i lederstillinger er fortsatt lav, og de få som er der kan derfor føle presset for å representere minoriteten på en god måte. Det vil si, en kvinne søker kanskje ikke en lederstilling før hun er helt sikker på at egne kvalifikasjoner er tilstrekkelige nok. I motsetning vil menn ofte ta flere sjanser, søke en lederstilling uansett, og ikke selektere seg selv bort uten å ha gitt det et forsøk. Menn ser heller en positiv utfordring i å ta risiko, mens kvinner i samme situasjon har fokus på å minimere risiko (Mohr, 2014; Daly &Wilson, 2001, ss. 8-9; Finansdepartementet, 2021).

Vi kan se dette i sammenheng med kvinners selvseleksjon, som også motsier teorien om "glasstaket." Denne selvseleksjonen kan også komme av frykt for å bli stemplet som kvotert av kollegaer og øvrige i organisasjonen. I tillegg kan kanskje kvinner oppleve avslag som et større nederlag enn menn, og derfor vegre seg for å søke lederstillinger i frykt for å ikke få stillingen. Dermed kan det argumenteres for at kvinnene selv, sammen med feilaktig forståelse av kjønnskvotering som virkemiddel, opprettholder og skaper sine egne barrierer.

Dersom kvinner tenderer til å selektere seg selv bort, bidrar dette naturligvis til at færre kvinner er med i konkurransen om en rekke stillinger. Med en lavere representasjon av kvinner i høyere stillinger, kan det også argumenteres for at holdningene til kvinnelige ledere i Luftforsvaret blir dårligere. De er svært underrepresentert på disse nivåene, og dermed kan det dannes et bilde av at kvinner ikke er kapable til å bekle slike stillinger. Kvinner blir altså ikke assosiert med toppstillinger, og det er derfor vanskeligere for folk å se for seg nettopp dette (Knight, 2017).

Hvis så er tilfellet, kan kvinner kjenne på et behov for å vise at de er gode nok – selv etter å ha ervervet en høyere lederstilling. En respondent belyser dette i fritekst-feltet:

> "Min erfaring er at kvotering av kvinner til lederutdanning og til stillinger skader dyktige kvinner ved at det sender et signal om at jenter ikke egentlig er dyktige nok." (Respondent)

Kjønnskvotering er dog et incentiv som kan bidra til å motvirke "glasstaket", da det kan hjelpe kvinner til å trenge gjennom de nevnte barrierene. Men, dårlige holdninger til, og en misoppfatning av begrepet, kan være med å skape ytterlige barrierer som hindrer kvinnene i å avansere karrieremessig.

Samtidig kan ikke Luftforsvaret – og Forsvaret generelt – tvinge kvinner inn i et yrke de ikke ønsker å ha, for å oppnå lik andel av hvert kjønn. Det er ikke sikkert det finnes nok kvinner der ute som faktisk ønsker en militær karrierevei. Kanskje er en jevn fordeling av kvinner og menn i Forsvaret ikke realistisk, med tanke på hvilke yrker den gjennomsnittlige kvinne og mann oftest trekkes mot. For eksempel er yrker som sykepleier og renholdspersonell mer dominert av kvinner enn tømrer og mekaniker (Halrynjo, 2009, s. 8). Samtidig, er det heller ikke slik at alle menn kunne tenke seg karriere i Forsvaret. De kvinner og menn som søker seg til Forsvaret er nok ganske likesinnede, og ønsker seg dette yrket av de samme grunnene.

Det har seg kanskje slik at det militære yrket appellerer til flere menn enn kvinner, til tross for at begge kjønn nå har samme muligheter for en militær karriere. Vi kan bruke fotball og skihopp som eksempler, to idretter hvor eksponering av kvinnelige utøvere har vært heller dårlig. Jenter vokser opp med å se på TV at dette er noe gutta driver med, og mangler forbilder av samme kjønn. Fotballkort har kun vært forbeholdt herrespillere, cup-finalen for kvinner har blitt gjennomført på et mindre attraktivt tidspunkt, på et mindre storslått stadion og med mindre reklame og blest i forkant. Først de siste årene har de kvinnelige utøverne selv satt fokus på at også de fortjener eksponering. Mangelen på deltakelse, mangel på forbilder og mangel på positiv omtale i media gjør noe med hvordan vi tenker, og gjør noe med hva slags muligheter vi tror vi har eller ikke har. Hvis du aldri har sett en kvinnelig general, er det kanskje ikke så rart om du tenker at du som kvinne ikke kan bli forsvarssjef. Dette ligger gjerne som fundament for holdninger, som eksempelvis hvordan eller hva en "kvinnelig leder" skal eller ikke skal være. I det store bildet kan slike holdninger skape og opprettholde det såkalte "glasstaket."

5.4 “Tokenism” i Luftforsvaret

Luftforsvaret anses som en skjev gruppe, sett i lys av Kanters teori om “tokenism.” Med en kvinneandel på 15,6-17,3% (LST, 2021) vil ikke denne minoriteten ha noen særlig påvirkning i organisasjonen, og kvinnene vil bli regnet som “tokens.” Altså, kvinnene blir synlige, men fungerer som symboler for sin kategori. Med andre ord, de har samme effekt som en potteplante eller et fruktfat (Kanter, 1977, s. 966; Værnø, Kvinnenes forsvarshistorie - Bind II, 2011, s. 115). Men, er det slik at alle grupper og organisasjoner som har denne kategoriske fordelingen har en slik dynamikk?

Når en kategori er underrepresentert i en gruppe eller organisasjon, er det nærliggende å tro at denne kategorien lettere vil bli lagt merke til dersom de begår feil eller utmerker seg. Dette ble også trukket frem av en respondent, noe som tyder på at det finnes erfaringer med dette i organisasjonen:

> “[…] De dårlige kvinnelige lederne er derimot ofte mer synlige, og blir på feilaktig grunnlag representative for sitt kjønn. I slike tilfeller skaper det et negativt inntrykk som setter seg, men i andre tilfeller der de synlige kvinnelige lederne er svært gode, så setter det seg et annet inntrykk i positiv forstand.” (Respondent).

Vi ser av dette sitatet at kvinnelige lederes feil og utmerkelser lett kan tas til inntekt for hele kategorien, mens for mannlige ledere holdes kanskje dette i større grad på individnivå. Dette kan være problematisk i den forstand at dersom en kvinnelig leder gjør en feil, kan det utvikles til en negativ holdning til kvinnelige ledere generelt. Samtidig, dersom en kvinne utmerker seg positivt, kan dette naturligvis skape positive holdninger, og eventuelt bidra til å snu negative holdninger. På den andre siden, kan positive utmerkelser skape en forventing overfor alle kvinnelige ledere, som er vanskelig å leve opp til. Dersom en kvinnelig leder da ikke møter disse forventningene, kan det igjen tas til inntekt for alle kvinner. Dette kan beskrives som en slags balansegang, hvor kvinnene må tilpasse seg slik at deres adferd ikke blir alle kvinners adferd. Altså, det kan argumenteres for at denne respondentens erfaring understøtter teorien om “tokenism”, i den forstand at kvinner er symboler for sin kategori.

Dette kan videre ses i sammenheng med kvinners selvseleksjon, og deres frykt for å få avslag på en søknad til en lederstilling. Dersom en kvinne i Luftforsvaret søker på en lederstilling, men får avslag, kan dette i ytterste konsekvens danne et bilde blant de øvrige i organisasjonen om at kvinner ikke er kapable til å bekle denne stillingen. Altså, en kvinnes

“utilstrekkelighet” blir alle kvinners “utilstrekkelighet”, og igjen blir kvinnen et såkalt “token” (et symbol).

Videre kan det også argumenteres for at teorien om “tokenism” ikke stemmer for Luftforsvaret. Dette kan også resultatene og statistikken av påstand 4.7, *Kvinnelige ledere demper/balanserer ut det mannsdominerte miljøet*, tyde på. De fleste respondentene mener nemlig at kvinner og kvinnelige ledere balanserer ut det mannsdominerte miljøet. Om de mener dette er positivt eller negativt kan vi ikke vite av denne undersøkelsen, annet enn fritekst-svarene vi har fått inn. Men, det er flere av disse som tyder på at kvinner i Luftforsvaret har en positiv effekt på arbeidsmiljøet. Noe som belyses gjennom dette sitatet:

> “Arbeidsmiljøet blir automatisk mye bedre med kvinner til stede. Og sjansen for ukulturer blir litt mindre.” (Respondent).

En annen skrev:

> “Kvinner i Forsvaret har vært en berikelse både hva angår miljø og faglig kompetanse.” (Respondent).

Dette støttes også gjennom følgende sitat:

> “Jeg tror det er bra at det er kvinnelige ledere i bedrifter, og at det er bra med en balanse mellom kvinner og menn på arbeidsplassen.” (Respondent)

Dette er for øvrig bare et fåtall av mange liknende kommentarer. Tatt uttalelser som disse i betraktning, kan vi si at kvinner har en større påvirkning på Luftforsvaret som organisasjon enn det Kanters teori tilsier. Likevel, kan disse sitatene tyde på at kvinner blir særlig lagt merke til. Altså, selv om respondentene opplever kvinners tilstedeværelse som noe positivt, kan det være at kvinnene hovedsakelig bidrar med noe utelukkende i kraft av det å være kvinne, altså at “kvinne” blir en “token.” De sklir med andre ord ikke ubemerket inn i organisasjonen. Oppsummert, kan vi si at det finnes argumenter både for og mot at teorien om “tokenism” er gjeldende for Luftforsvaret.

5.5 Delkonklusjon F1: Hvordan kan disse holdningene forklares, og er det forskjell på menn og kvinners holdninger?

Kvinner i Forsvaret er fortsatt noe nytt, og tiltakene for å jevne ut forskjellene er nye. Dette er med på å forklare skjevheten i andel kvinner på toppen av militærhierarkiet. Kvinner er underrepresentert, til tross for at de tilsynelatende har samme muligheter til å bli toppledere som menn. Undersøkelsen vår viser samtidig marginal forskjell i kvinner og menns holdninger til kvinnelige ledere i Luftforsvaret.

Vi har i denne oppgaven forsøkt å vise noen måter holdninger til kvinnelige ledere i Luftforsvaret kan forklares, sett i lys av holdningsteori, "Hegemonisk maskulinitet", "Glasstaket" og "Tokenism." Den kvantitative delen av undersøkelsen viser at respondentene vektlegger lederens egenskaper fremfor kjønn, og at holdninger til kvinnelige ledere er tilsvarende holdningene til mannlige ledere. Altså, at begge kjønn er like gode og dårlige på ulike områder. Et annet funn ser vi av den kvalitative delen av undersøkelsen. Her fremkommer flere sitater som beskriver opplevde og observerte hendelser som underbygger dårligere holdninger til kvinnelige ledere. Dette kan også MOST-rapporten støtte opp under. Disse funnene kan tyde på at det eksisterer ubevisste holdninger til kvinnelige ledere blant de militært ansatte i Luftforsvaret. Det ser ut til å være en skjevhet mellom hvilke holdninger respondentene rapporterer at de har, og hvilke som (ubevisst) utvises i organisasjonen.

5.6 Delkonklusjon F2: Har de militært ansattes holdninger til kvinnelige ledere i Luftforsvaret endret seg mellom 2000 og 2021?

Som nevnt, får ikke endringer i holdninger fra 2000 til nå like stor plass i denne oppgaven som først planlagt. Hvorvidt holdningene har endret seg over 20 år er vanskelig å si basert på disse to undersøkelsene. De få forskjellene vi ser kan forklares enten ved økt kvinneandel i Luftforsvaret, noe som bidrar til økt mangfold, eller omfattende samfunnsdebatter som #metoo og MOST. I de yngre aldersgruppene er kjønnsfordelingen naturligvis mer balansert, ettersom kvinner fikk like muligheter for utdanning og karriere i Forsvaret mye senere enn menn. De eldre generasjonene i 2021 vil dermed ha større andel kvinner enn de hadde i 2000, og holdningene kan ha endret seg av den grunn. Vi ser av kjønnsbalansen på rekruttskolen i 2021 at den yngste generasjonen i Luftforsvaret stadig nærmer seg en balansert gruppe, sett i lys av Kanters teori om "tokenism" (Haualand & Nilsen, 2021). Likevel, er det ikke nødvendigvis balansering av kvinner og menn i Forsvaret som utgjør forskjellen, men at samfunnet som helhet blir mer bevisst.

6. Avslutning

Problemstillingen i oppgaven vår er "Hva er Luftforsvarets militært tilsattes holdninger til kvinnelige ledere i Luftforsvaret?" Videre hadde vi forskningsspørsmålene F1: "Hvordan kan disse holdningene forklares, og er det forskjell på menn og kvinners holdninger?" og F2: "Har militært tilsattes holdninger til kvinnelige ledere i Luftforsvaret endret seg mellom 2000 og 2021?" Før vi startet satt vi med et lite håp om en markant positiv endring etter 20 år, men oppdaget underveis at dette ikke nødvendigvis må være tilfelle for at resultatet skal være relevant og anvendelig. Det ble til slutt F1 som fikk størst plass i vår oppgave.

Yrkesmessig likestilling i Forsvaret og Luftforsvaret anno 1984 (Forsvarsdepartementet, 2007, s. 8) er i dag tydelig implementert. I tillegg er det tydelig at de militært ansatte blir særlig engasjert når denne tematikken dras frem og stilles spørsmål rundt. Likevel er organisasjonen fortsatt mannsdominert, og særlig i høyere lederstillinger er andelen kvinner påfallende lav.

Det er vanskelig å konkludere med hvilke holdninger militært ansatte i Luftforsvaret har til kvinnelige ledere, basert på vår undersøkelse. Resultatene viser hovedsakelig at respondentene ikke ønsker å skille på kjønn, men heller personlige egenskaper og egnethet. Respondentene viste også stort engasjement for temaet, noe som tydelig kommer frem i kommentarer fra fritekst-feltet. Disse svarene omhandlet både undersøkelsens utforming og temaet som helhet, og enkelte respondenter syntes også å være lettere provosert. Dette ser vi på som positivt, da det forteller oss at temaet betyr noe for de militært ansatte i organisasjonen, og at det er viktig for dem at deres holdninger legges frem på riktig måte. I tillegg hadde vi beregnet gjennomføringstiden for undersøkelsen til mellom syv og ti minutter, men den endelige gjennomsnittstiden ble 16 minutter og 43 sekunder. Dette er også en tydelig indikasjon på at respondentene er opptatt av temaet, og derfor tar seg god tid til å besvare undersøkelsen.

Samtidig kan vi ikke overse de få kommentarene fra undersøkelsen som viser mindre gode holdninger til kvinnelige ledere. Dette tyder på at Luftforsvaret fortsatt har en vei å gå når det kommer til denne problematikken, og at spørsmålsstillingen, forskningen og de kritiske blikkene ikke må stanse her. Målet om jevn kjønnsfordeling er ennå ikke nådd, og i henhold til måltallene er kvinnelige søkertall til militære stillinger og utdanning ennå altfor lave.

Avslutningsvis har vi gjort oss en refleksjon rundt vårt valg av tematikk for studien. Vi stilte oss spørsmålet om vi, som fremtidig kvinnelige ledere, skriver denne oppgaven og fenges av

dette temaet fordi vi føler oss som "tokens?" Kanskje finnes det en underliggende bekymring, siden det ennå stilles spørsmål ved temaet og holdningene fortsatt ikke er helt der man skulle ønske. Likestilling mellom kjønn virker uansett å være en naturlig del av Luftforsvarets ansattes hverdag, og det faller naturlig å ikke fokusere på kjønnet til lederen sin, men heller hvilke personlige egenskaper vedkommende har.

6.1 Konklusjon

Det kan se ut til at kulturen i Luftforsvaret har mye å si for hvilke holdninger som eksisterer til kvinnelige ledere. Dette er riktignok svært komplekst, da noen kvinner verdsetter den eksisterende maskuline kulturen, mens andre kan føle seg ekskludert. Bruk av kjønnskvotering i Luftforsvaret kan også påvirke både menn og kvinners holdninger til kvinnelige ledere. Mange har hørt om tilfeller hvor dette incentivet er blitt brukt feil og får dermed en negativ oppfatning av, og mistillit til begrepet. Videre, får kvinners selvseleksjon konsekvenser i den forstand at færre kvinner søker seg til høyere stillinger i Luftforsvaret. De blir dermed svært underrepresentert på høyere nivå, noe som kan bidra til holdninger om at kvinner ikke er kapable til å bekle slike stillinger.

6.2 Forslag til videre forskning

Vi har i denne oppgaven trukket inn ulik teori som vi mener er relevant for temaet. Da vi først dykket ned i disse teoriene, og begynte å drøfte dem opp mot empirien, forstod vi at det er mange aspekter ved temaet som med fordel kan forskes videre på. Det er komplekse temaer og kunnskap som vi mener har relevans for likestilling av kjønn, holdninger og arbeidsmiljø i Luftforsvaret. Vi har hovedsakelig tre forslag til videre forskning å fremme. Ett av disse er kjønnskvotering og hvilke holdninger og oppfatninger som finnes knyttet til dette begrepet i Luftforsvaret. Et annet er hvorvidt glasstaket eksisterer i Luftforsvaret, og et siste er hvilke lederegenskaper som verdsettes mest blant personellet i organisasjonen, uavhengig av kjønn.

Holdninger er også vanskelig å avdekke, da man som respondent både ubevisst og bevisst kan fremstille seg selv på en fordelaktig måte. Dermed er det også vanskelig å avdekke ubevisste holdninger gjennom en slik undersøkelse, nettopp fordi de er ubevisste. Videre, kunne det også vært interessant å ha gjennomført en kvalitativ studie av samme problemstilling.

7. Referanser

Andersen, Ø., & Thorsen, D. (2020, August 24). *Hegemoni* . Hentet fra Store Norske Leksikon: https://snl.no/hegemoni

Befring, E. (1998). *Forskningmetode og statistikk* (3. utg.). Oslo: Det Norske Samlaget.

Bergan, B., Forså, S., Fossen, M., Karlsen, E. & Vikan, K.G. (2000). *Befalskorpsets holdninger til kvinnelige ledere i Luftforsvaret*. (Fordypningsoppgave). Luftkrigsskolen, Trondheim

Bunkholdt, V. (2002). Holdninger. I V. Bunkholdt, *Psykologi - En innføring for helse- og sosialarbeidere* (ss. 188-207). Oslo: Universitetsforlaget.

Colbjørnsen, T., & Knudsen, K. (2018, April 19). Underveis. Menns og kvinners lederkarrierer. *Tidsskrift for Samfunnsforskning Vol 59, utg.2*, ss. 131-156. Hentet fra https://www.idunn.no/doi/epdf/10.18261/issn.1504-291X-2018-02-01

Connell, R., & Messerschmidt, J. W. (2005, Desember). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender and Society Vol. 19, No 6*, ss. 829-859. Hentet fra http://www.jstor.org/stable/27640853

Daly, M. & Wilson, M. (2001). Risk-taking, Intrasexual Competition, and Homicide. *Nebraska Symposium on Motivation*, 47: 1-36. Hentet fra: Microsoft Word - risk-taking.doc (martindaly.ca)

Drake, I., & Solberg, A. G. (1995). *Kvinner og Ledelse - Gjennom Glasstaket.* Oslo: TANO.

Døhl, M. (2021) Siste kvinnelige skolesjef? *Jet Set, 7*

Fasting, K., Køber, P & Steder, K. R. (2021). *Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret - resultater fra MOST-undersøkelsen 2020* (21/00414). Hentet fra: Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret - resultater fra MOST-undersøkelsen 2020 (ffi.no)

Finansdepartementet. (2021, Desember 14). *Regjeringen.no*. Hentet fra Søkarliste til stillinga som sentralbanksjef: https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/sokarliste-til-stillinga-som-sentralbanksjef/id2892000/

Forsvaret. (2022, April 29). *Forsvaret i Tall*. Hentet fra Forsvaret.no: https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/forsvaret-i-tall

Forsvaret. (2022, februar 8.). *Personell*. Hentet fra Forsvaret.no: https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/forsvaret-i-tall/personell

Forsvarsdepartementet. (2007). *Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret* (Meld. St. 36 (2006-2007)). Hentet fra: St.meld. nr. 36 (2006-2007) - regjeringen.no

Forsvarsdepartementet. (2013). *Kompetanse for en ny tid* (Meld. St. 14 (2012-2013)). Hentet fra: Meld. St. 14 (2012–2013) - regjeringen.no

Forsvarsdepartementet. (2014, 4. november). Allmenn verneplikt. Hentet fra: Allmenn verneplikt - regjeringen.no

Gram, K. H. (2021, Mars 4). *Stadig flere kvinner blant ledere*. Hentet fra Statistisk Sentralbyrå : https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/stadig-flere-kvinner-blant-ledere

Grave, G. (2020, Desember 18). *Tillit på alle fronter*. Hentet fra Forsvaret.no: https://www.forsvaret.no/heimevernet/aktuelt/tillit-pa-alle-niva?msclkid=acd0e63da94511ec8f9cd50ad42b430d

Halrynjo, S. (2009). *Mødre og fedre i møte med karrierelogikkens spilleregler: Hva skjer med høyt utdannede kvinners og menns karriere- og familietilpasning når de får barn? Og hvordan kan tilpasningene forklares?* (Doktoravhandling, Universitetet i Oslo). Hentet fra: Microsoft Word - 1 Forside (uio.no)

Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet - En innføring i samfunnsvitenskapelig metode.* Oslo: J.W. Cappelens Forlag as.

Haualand, A. & Nielsen, N. T. R (2021, 26. juli). *Rekordmange kvinnelige rekrutter: – Ble overrasket da jeg så alle de andre jentene.* Hentet fra NRK.no: Rekordmange kvinnelige rekrutter: – Ble overrasket da jeg så alle de andre jentene – NRK Rogaland – Lokale nyheter, TV og radio

Heldahl, H. (2021, 1. oktober). Forsvaret ruster opp kompetansen på kjønn og inkludering: Ansetter en hær av kjønnsrådgivere. *Nettavisen.* Hentet fra: Norsk politikk, Forsvaret | Forsvaret ruster opp kompetansen på kjønn og inkludering: Ansetter en hær av kjønnsrådgivere (nettavisen.no)

Hestman, I. M. (2021, september 18). *Lenas Kamp*. Hentet fra Forsvarets Forum: https://forsvaretsforum.no/likestilling-portrett/lenas-kamp/217230

Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? - Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Oslo: CAPPELEN DAMM AS.

Kanter, R. M. (1977). Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *American Journal of Sociology*, 965-990.

Knight, R. (2017, juni 12). *7 Practical Ways to Reduce Bias in Your Hiring Process*. Hentet fra Harvard Business Review: https://hbr.org/2017/06/7-practical-ways-to-reduce-bias-in-your-hiring-process

Kristoffersen, E. (2021, oktober 4). *OMT: Det er synd at ikke Forsvaret har motivert alle til frivillig konvertering*. Hentet fra Forsvarets Forum: https://forsvaretsforum.no/meninger-offiser-spesialist/omt-det-er-synd-at-ikke-forsvaret-har-motivert-alle-til-frivillig-konvertering/220219

Lervik, A. B. B (2010). *Kvinner og verv i Lederne region nord: Sett i forhold til fenomenet glasstak.* (Masteroppgave, Universitetet i Tromsø). Hentet fra: Microsoft Word - Anitalervik2korr (uit.no)

Michelsen, E. (2021, juli 12). *Er Forsvarets kultur rett og slett litt kvinnefiendtlig?* Hentet fra Forsvarets Forum: https://forsvaretsforum.no/kronikk/er-forsvarets-kultur-rett-og-slett-litt-kvinnefiendtlig/207690

Nardi, P. M. (2014). *Doing Survey Research - A Guide to Quantitative Methods (3rd Edition).* Boulder: Paradigm Publishers.

Olsen, Ø. F. (2020, desember 2). *Drømmen er å fly F-35*. Hentet fra Forsvarets Forum: https://forsvaretsforum.no/f-35-luftforsvaret-utdanning/drommen-er-a-fly-f-35/171239

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, Norges Idrettshøgskole). Hentet fra: Rones2015.pdf (unit.no)

Røysamb, M. G., & Nortvedt, J. (2020, mars 19). *Mer fred med kvinner*. Hentet fra NUPI Skole: https://www.nupi.no/Skole/HHD-Artikler/2020/Mer-fred-med-kvinner

Sander, K. (2019, september 5.). *Reliabilitet*. Hentet fra estudie.no: https://estudie.no/reliabilitet/

Skre, I. B. (2020, desember 6). *Femininitet*. Hentet fra Store Norske Leksikon: https://snl.no/femininitet

Smeby, K. W. (2017). *Likestilling i det tredje skiftet? Heltidsarbeidende småbarnsforeldres praktisering av familieansvar etter 10 uker med fedrekvote*. (Doktoravhandling, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet) Hentet fra: Kristine Warhuus Smeby_PhD.pdf (ntnu.no)

Steder, F. B. (2013). *Militære Kvinner - Forsvarets akilleshæl?* Oslo: Abstrakt forlag AS.

Steder, F. B., & Fauske, M. F. (2012). *Tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret.* Forsvarets Forskningsinstitutt.

Storvik, A. E., (2006). Glasstaket – metafor med utilsiktede virkninger? Kjønn, ledelse og rekruttering i staten, *Sosiologisk tidsskrift: VOL 14, 219–253. Hentet fra* Glasstaket – metafor med utilsiktede virkninger? Kjønn, ledelse og rekruttering i staten (idunn.no)

Strand, V. B. (2021, desember 9). *Kjønnskvotering*. Hentet fra Store Norske Leksikon: https://snl.no/kjønnskvotering

Stranden, A. (2015, februar 4.). *Kvinner og menn er mer like enn forskjellige*. Hentet fra Forskning.no: https://forskning.no/kjonn-og-samfunn-psykologi/kvinner-og-menn-er-mer-like-enn-forskjellige/514494

Svartdal, F. (2020, november 3). *Holdning*. Hentet fra Store Norske Leksikon: https://snl.no/holdning

Teigen, M., & Reisel, L. (2017). *Kjønnsbalanse på toppen? Sektorvariasjon i næringsliv, akademia, offentlig sektor og organisajsonsliv.* Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Universitetet i Bergen. (2022, mars 1). *Sentrale begrep | Kjønnsperspektiv | UiB.* Hentet fra https://www.uib.no/skok/kj%C3%B8nnsperspektiv/107727/sentrale-begrep#skillet-mellom-sex-biologisk-kj-nn-nbsp-og-gender-sosialt-kj-nn-

Utenriksdepartementet (2012, 6. mars). FNs sikkerhetsråds resolusjon 1325 om kvinner, fred og sikkerhet. Hentet fra: FNs sikkerhetsråds resolusjon 1325 om kvinner, fred og sikkerhet - regjeringen.no

Værnø, G. (2011). *Kvinnenes forsvarshistorie - Bind II.* Oslo: Kvinners Frivillige Beredskap.