Er majoritetskulturen i Forsvaret ekskluderende for kvinner som militært ansatte?

En kvalitativ metasyntese om holdninger til kvinner i Forsvaret

Julia Maria Martinussen
Håkon Nilssen Stenmark
Operativ
Bachelor i militære studier; ledelse og landmakt
Krigsskolen
Vår 2019

Antall ord: 14955
Forord

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

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

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

Oslo, 26. april 2019

Håkon Nilssen Stenmark & Julia Maria Martinussen
Sammendrag

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

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

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

1.1 Bakgrunn


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

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

1.2 Formål og problemstilling

Med en andel på under 20 prosent er ofte valgene for kvinner enten å akseptere majoritetskulturen, eller å risikere å bli isolert og utestengt fra den sosiale omgangen (Kanter, 1993, s. 230). Med dette ser vi at dagens situasjon ikke innbyr til at kvinner fortsetter tjeneste
i Forsvaret, og således blir det aldri mange nok kvinner til at de blir i stand til å påvirke majoritetskulturen. Som nevnt i St.meld. nr. 36 skal det aktivt formidles at det er behov for kvinner og at kvinner er ønsket i hele Forsvaret (St.meld. nr. 36 (2006-2007), 2007, s. 22).

Dette gjelder også gjennom ens verdier og holdninger til kvinner i Forsvaret. Vi antar at holdninger i majoritetskulturen er en del av dette problemet. For å oppnå en endring anser vi det som essensielt å identifisere faktiske grunner til at andelen militært ansatte kvinner fortsatt er lav.

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

På bakgrunn av ovennevnte har vi valgt følgende problemstilling:

*Er majoritetskulturen i Forsvaret ekskluderende for kvinner som militært ansatte?*

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

1.3 Avgrensninger

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

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

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

1.4 Definisjoner og begreper

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

**Dominant:** Dominant eller en dominant gruppe forstås som en gruppe som har en majoritet på over 80 prosent innad i en organisasjon (Kanter, 1993, ss. 208-209). Blant militært ansatte kan menn sees på som en dominant gruppe fordi de er 88 prosent av de militært ansatte.
Empiri: Utsagn om virkeligheten som har sitt grunnlag i erfaring til fordel fra synsing (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 32). Data forstås som det samme.


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

Organisasjonskultur: De felles sett av verdier, normer og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene
(Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 367). Det handler altså om kulturen innad i en organisasjon.

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

2 Metode

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

2.1 Valg av forskningsdesign

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

Figuren under illustrerer studiens forskningsdesign:

![Diagram av forskningsdesign](image)

Figur 1: Forskningsdesign

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

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

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


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

2.2 Valg av teori

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


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

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

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

Indikasjoner knyttet til dette er blant annet det at både menn og kvinner som del av den
rådende majoritetskulturen velger menn som kolleger om de får valget, fordi de bevisst eller
ubevisst vurderer menn som bedre enn kvinner (Gussgard, 2018, s. 86-87; Hellum, 2014, s.
39; Hovde, 2010, s. 33; Kristiansen, Boe & Skjæret, s. 33; Rones, 2015, s. 205, 221 & 302-
303; Sand & Fasting, 2016, s. 10; Totland, 2009, s. 87). I så måte innebærer dette et aktivt
valg av hvilke kolleger man aksepterer, og således hvem man velger bort fordi de ikke
egentlig er inkludert i fellesskapet. En annen indikasjon er at menn i stor grad uttrykker klare reservasjoner til kvinner som kolleger, oftest i form av at de er velkomne så lenge de klarer kravene, mens de har ingen reservasjoner knyttet til andre menn (Rones, 2015, s. 221 & 302; Sand & Fasting, 2016, ss. 8-9). I så måte tyder det igjen på at de ikke egentlig ønsker å inkludere kvinner i fellesskapet. Det teoretiske perspektivet vi har valgt vil kunne begrunne hvorfor disse mekanismene oppretholdes til tross for et politisk og uttalt mål om økt kvinneandel. Videre er militære kvinner fortsatt en marginal gruppe som ansatte i Forsvaret, og det de opplever kan forklares gjennom teorien om tokens og minoritetsproblematikk. Således vil det teoretiske rammerverket og syntesen gjøre oss i stand til å belyse om majoritetskulturen i Forsvaret er ekskluderende for kvinner som militært ansatte.

2.3 Valg av primærstudier


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

Kriteriene ble derfor følgende:

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

Forskningsartiklene og studiene vi står igjen med er alle fagfellevurdert, eller publisert og vurdert av akkrediterte høgskoler og universiteter, men det fritar oss ikke fra å kvalitets sjekte selv (Malterud, 2017, s. 58). Fordi resultatene i studiene skal benyttes i en analyse som skal føre til en metasyntese er det essensielt at resultatene er gyldige. Derfor er det nødvendig at
studiene er tydelige på hvilke metodiske tilnærminger som har blitt gjort og gir en klar beskrivelse av utvalg og respondenter. I tillegg må de være tydelige på hvilke hovedfunn de har gjort, samt gi en grundig konklusjon. Når dette er godt beskrevet er det mulig for oss å gjennomgå studiene for å kvalitetssikre de ytterligere.

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

Studiene vi har inkludert til slutt er følgende:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Author</th>
<th>Title</th>
<th>Institution</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Totland, O. M.</td>
<td><em>Det operative fellesskapet En sosialantropollogisk studie av kropp, kjønn og identitet blant norske soldater i Telemark Bataljon</em> (Masteroppgave).</td>
<td>Oslo: Universitetet i Oslo.</td>
</tr>
<tr>
<td>Hellum, N.</td>
<td><em>Sminkedritt over hele vasken - en kvalitativ feltstudie av kjønnsblandede rom og maskulinitetskultur i Forsvaret.</em> FFI-rapport 2014/02156.</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
2.4 Valg av støttelitteratur og -studier

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

2.5 Metaetnografi

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

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

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

Teorien om hegemonisk maskulinitet kritiseres for å overforenkle forhold mellom kjønn, og skape et falskt bilde av en uniform maskulinitet mellom menn. Samtidig er det en tendens til å fokusere på menn, og mens forhold til menn, uten å anse kvinner som relevant og en faktor i
disse forholdene. Til slutt går kritikken ut på at teorien rammer inn konseptet av kjønn i en overforenkling av forskjeller mellom menn og kvinner, samt at den overser andre forskjeller (Petersen, 2003).


3 Teoretisk perspektiv

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

3.1 Maskulinitetskultur og hegemonisk maskulinitet

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

Med hegemonisk maskulinitet menes her en maskulinitetsform som har en maktposisjon og definerer hva som er attraktivt og den viktigste maskuline ytringsformen, samt at den
legitimerer mens rett til en dominerende posisjon (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 846). Det er altså den maskulinitetskulturen som har den dominerende posisjonen, et hegemoni, og den kan endres og utfordres. Sentralt her er at siden det oppleves som at menn har en rett til en dominerende posisjon, er det naturlig at kvinner derfor er underordnet i hierarkiet (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 848). Imidlertid er det mye som tyder på at den rådende maskulinitetskulturen påvirkes og endres av begge kjønn, og at kvinner spiller en meget sentral rolle med å opprettholde eller endre den rådende kulturen, i rollene som mødre, kolleger, kjærester, koner, klassekamrater etc. (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 848).

Vi skiller mellom tre nivåer hvor hegemonisk maskulinitet konstrueres; lokalt, regionalt og globalt nivå. Lokalt nivå av hegemonisk maskulinitet handler om arenaer hvor man har daglig kontakt med andre, som i familie, på jobb og innad i en organisasjon (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 849). Regionalt nivå av hegemonisk maskulinitet kan være innad i en nasjon eller stat, og globalt nivå er transnasjonale arenaer som internasjonal politikk, internasjonale selskaper og media (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 849). For denne studien er det konstruksjon av maskulinitet på det lokalet nivået som blir tatt hensyn til, og hva som er den hegemoniske maskuliniteten innad i Forsvaret som organisasjon i dag.


Det er nødvendig å poengtere at oppgavene Forsvaret skal løse krever personer som er fysisk og psykisk robuste, har evne til hurtig å løse oppd dukkende problemer, en evne til å håndtere stor usikkerhet, samt utvise modighet i situasjoner preget av fare. Forsvaret skal operere i et miljø preget av fare, usikkerhet, kompleksitet og tvetydighet (Forsvaret, 2014, s. 17). Dette betyr at organisasjonen ikke kan ta inn hvem som helst, ettersom det ikke er alle som innehar
de nødvendige kvalitetene. Disse egenskapene er i utgangspunktet kjønnsnøytrale, men de er maskuline egenskaper, og derfor blir de ofte tilskrevet som egenskaper som tilhører menn. Videre har dette gjennom den norske forsvarstradisjonen blitt sett på som at den norske soldaten er den hardføre infanteristen som klarer seg med det han har i sekken, og i så måte har egenskapene og verdiene en soldat skal inneha blitt sett på som betinget av biologisk kjønn (Steder, 2013, ss. 61-64). Verdiene og egenskapene er ikke nødvendigvis feil, men det er problematisk når det blir sett på som en sannhet at det er kun menn som er i stand til å inneha disse verdiene og egenskapene, og at det dermed er en umulighet at kvinner kan være i stand til å gjøre det samme.

3.1.1 Homososialitet

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

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

3.2 Tokens og minoritetsproblematikk


Medlemmer av den dominerende gruppen oppleves som mindre og mindre unike, og skiller seg mindre ut, mens tokens står ut som annerledes og ekstremt synlige (Kanter, 1993, s. 210). Dette skaper et prestasjonspress for tokens, fordi hvert minste steg de tar vil ofte bli lagt merke til av store deler av organisasjonen (Kanter, 1993, s. 239). Denne effekten bekreftes også av Schaefer et. al. (2015), som sier at kvinner som befinner seg i solosituasjoner, altså når de opplever å være ene, vil ha en større sannsynlighet for å prestere dårlig, samtidig som de opplever et stort press for å prestere (Schaefer, et al., 2015, ss. 33, 37)

Den andre effekten er at det skjer en polarisering ved at forskjeller mellom tokens og den dominerende gruppen fremheves. I den dominante gruppen er sjelden medlemmene særlig bevisst hva som er den gjeldene kulturen eller hva som er typisk for dem, fordi det tas for gitt og oppleves som implisitt (Kanter, 1993, s. 210). Dermed når noen med andre sosiale egenskaper eller karakteristikker kommer inn i organisasjonen fører det til at dominantene blir mer bevisst på hva som gjør at de innehar posisjon som den dominerende gruppen. De blir mer bevisst hva medlemmene i den dominerende grupperingen har til felles, og hva som skiller dem fra tokens. Disse forskjellene fremheves, og dominantene spiller i stor grad på
kontrastene til tokens (Kanter, 1993, ss. 210-211). På grunn av dette skaper dominantene et
klart skille mellom dem og andre, og tokens er avhengig av å bli en stor nok gruppe til for å
være i stand til å viske ut dette skillet (Kanter, 1993, s. 211). Dette skillet fører ifølge Schaefer
et. al. (2015) til at kvinner føler segisolert og at de ikke hører hjemme i organisasjonen.
Videre har kvinner i et kraftig mindretall eller i solosituasjoner større sannsynlighet for å
slutte i jobben, og mange slutter innen det første året (Schaefer, et al., 2015, s. 37).

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

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

Kanter (1993) peker videre på hvor stor andel en gruppe må bli for å ha en mulighet til å
samle seg og påvirke kulturen i en organisasjon. En gruppe på under 20 prosent vil være
såpass liten og føre til at de ovennevnte effektene vil kunne inntreffe. Samtidig er gruppen så
liten at de i liten grad kan organisere seg eller påtvinge noen varige endringer i kulturen innad
i en organisasjon (Kanter, 1993, ss. 208-209). Imidlertid kan de hvis de er mange nok lokalt i
organisasjonen endre kulturen i sin del eller sin avdeling, men det er lite sannsynlig at det vil
ha noen effekt utover i organisasjonen (Kanter, 1993, ss. 237-238). Først når gruppen blir stor
nok, over 20 prosent, vil de begynne å bli oppfattet som individer annerledes enn
stereotypiene. Videre vil de da være størrelsesmessig store nok til at de kan organisere seg og
skape en reell kulturendring innad i organisasjonen (Kanter, 1993, s. 209) Imidlertid påpeker
Schaefer et. al. (2015) at det gjennom senere tids forskning har vist seg å være lite hold i at
størrelsesforhold er utslagsgivende for å endre kulturen og hvordan en minoritet innad i en organisasjon oppfattes (Schaefer, et al., 2015, s. 35)

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

3.3 Relevans til problemstilling


Begrepene vi selv tilfører gir oss en mulighet til å beskrive mekanismer og effekter som ikke har vært tydeliggjort gjennom tidligere teoretiske perspektiver i primærstudiene. Til sammen vil dette teoretiske perspektivet gi oss et godt begrepsapparat for å diskutere resultatene fra oversettelsen av studiene, og på den måten bidra til å belyse problemstillingen.
Når noen av begrepene går igjen i flere av studiene gir dette oss et godt grunnlag for å sammenligne resultatene da de er tolket ut fra samme teoretiske perspektivet. Utfordringen oppstår når vi skal tolke resultatene som springer ut fra et annet teoretisk perspektiv, fordi resultatene ikke uten videre lar seg oversette til et annet perspektiv. Vi har løst dette ved å sammenligne resultatene, og se om de har flere likhetstrekk eller er to sider av samme sak, og på den måten kan vi oversette resultatene inn i vårt teoretiske perspektiv. Samtidig har vi vært nødt til å sette oss inn i de andre begrepene som er benyttet i studiene, spesielt begrepene til Bourdieu (1998), med felt, doxa, habitus og kapital for å kunne oversette resultatene på best mulig måte.

4 Resultat

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


Underkategoriene ble til etter en systematisk gjennomgang av resultater, sammendrag og/eller konklusjon fra samtlige primærstudier, altså andreordens begreper. Vår løsning har vært å jobbe kronologisk etter årstall. Først har vi dannet en oversettelse av de to første studiene, deretter sammenlignet med den tredje studien, laget en ny oversettelse, før deretter å sammenligne med neste studie og så videre. Ved å gjøre det på denne måten har vi sikret å få med oss resultatene fra alle studiene, med utarbeiding av et felles begrepsapparat, samtidig som vi får med oss nyansene blant resultatene.
Et annet alternativ hadde vært å sortere studiene etter betydning innenfor forskningsfeltet (Johannessen, Tufté, & Christoffersen, 2016, s. 109). Vi valgte å se bort fra dette da vi ikke ønsker å rangere viktigheten av innhold på tvers av de ulike studiene. Dette fordi vi tidligere har gjennomført en inklusjonsprosess og samtlige studier oppfyller kriteriene som primærstudier. Valgt løsning tar høyde for de forskjellige teoretiske perspektivene og begrepsapparatene, og sikrer at de unike resultatene fra hver studie blir med videre i prosessen. Dette er viktig for å unngå at viktige funn forsvinner i prosessen og for å skape helhetsoversikt av temaet (Johannessen, Tufté, & Christoffersen, 2016, s. 109).


Tabell 1: Hovedtema og underkategorier

<table>
<thead>
<tr>
<th>Hovedtema</th>
<th>Underkategori</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 4.1 og 5.1 Holdninger | - Stereotypier og negative opplevelser med kvinner sees på som sannheter om alle kvinner  
- Det eksisterer positive maskulinitetskulturer som utfordrer rådende kultur  
- God kjønnsbalanse avkrefter stereotypier og reduserer fordommer |
| 4.2 og 5.2 Mangfold & likestilling | - Den etablerte sannhet om den maskuline mannens posisjon utfordres  
- Motstand mot kvinner i operative stillinger  
- Verdiskreps mellom uttalte verdier og verdier i praksis  
- Manglende samsvar mellom politisk målsetting og intern forankringsprosess  
- Kvotering er ønsket av både kvinner og menn |
| 4.3 og 5.3 Organisasjonskultur | - Menn har definisjonsmakt  
- Kvinner distanserer seg fra eget kjønn og andre kvinner  
- Kvinnens verdi defineres ut fra mannen som ideal  
- Forskjellsbehandling; opplevelse av ulike karrieremuligheter for kvinner og menn  
- Mannen som ideal har en ekskluderende effekt på kvinner  
- Kvinner ønskes for forskjellighet og kritiseres for å ikke være mer lik menn |
| 4.4 og 5.4 Ledelse | - Manglende forståelse for kvinnens bidrag i organisasjonen  
- Mannlige lederer har manglende forståelse for kvinner |
4.1 Holdninger

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

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

4.2 Mangfold & Likestilling

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

Videre tilsier resultatene at det er manglende samsvar mellom de politiske målsettingene og den interne forankringsprosessen i Forsvaret, og at det er en tendens til manglende vilje for å nå disse målsettingene (Hovde, 2010, ss. 65-66; Rones, 2015, s. 302). Dette forsterkes av at kvinner som tar steget over og blir militært ansatt gir opp til de som er i operative stillinger (Gussgard, 2018, ss. 58, 67 & 97; Hellum, 2014, s. 39; Hovde, 2010, s. 65; Rones, 2015, ss. 302-303; Sand & Fasting, 2016, ss. 8-9). Internt blant ansatte er det en synlig skepsis til kvinner, spesielt på lavere nivå (Gussgard, 2018, s. 87; Sand & Fasting, 2016, s. 10; Totland, 2009, ss. 67-68), hvor det også uttrykkes at det som kommuniseres fra høyere nivå ikke tillegnes viktighet fordi det er en oppfatning at de ikke vet hva som er viktig for nivåene under (Rones, 2015, s. 257).

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

### 4.3 Organisasjonskultur

Våre resultater under tema Organisasjonskultur tilsier at kvinner må assimilere med den dominerende kulturen for å få aksept som soldat, befat og offiser. De må altså adoptere dominantenes verdier og omgangsform for å bli inkludert som kolleger, samtidig som de må
tone ned eller skjule sider ved seg selv som ikke er forenelige med disse verdiene (Gussgard, 2018, s. 88; Hellum, 2014, s. 35; Kristiansen, Boe, & Skjærø, 2010, ss. 35-36; Rones, 2015, ss. 301-302; Totland, 2009, s. 112). Samtidig opplever kvinner i stor grad at det stilles spørsmål ved deres egnethet og kompetanse, og at de ofte må bevise for andre at de er gode nok for jobben (Kristiansen, Boe, & Skjærø, 2010, ss. 34-35; Rones, 2015, ss. 222-223; Sand & Fasting, 2016, ss. 10-11).

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

4.4 **Ledelse**

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

Det er også en oppfatning blant menn om at flere kvinner skaper utfordringer mellom kjønnene i organisasjonen (Totland, 2009, ss. 114-115). Det forstås som at det er attraksjon mellom kjønnene som skaper utfordringer. Dette kan forsterkes med funn fra Gussgard.
(2018), som påpeker at flere av mennene åpenlyst snakker om og fantaserer om kvinner i andre avdelinger eller befal fra samme avdeling (Gussgard, 2018, ss. 89-90).

5 Diskusjon

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

5.1 Holdninger

Kristiansen, Boe & Skjæret (2010), Sand & Fasting (2016) og Totland (2009) påpeker at stereotypier om kvinner og negative opplevelser med kvinner i Forsvaret attribueres til sannheter om alle kvinner (Kristiansen, Boe, & Skjæret, 2010, s. 35; Sand & Fasting, 2016, s. 11; Totland, 2009, s. 66). Konsekvenser av dette kan blant annet være det faktum at menn ofte får flere negative holdninger til kvinnelige ledere i løpet av førstegangstjenesten (Forsvarets Forskningsinstitutt, 2017, s. 15). Historier som går igjen om dårlige kvinnelige soldater og ledere gjenfortelles av bærere av den dominerende maskulinitetskulturen til de blir etablerte sannheter om at kvinner egner seg dårligere enn menn til visse typer oppgaver (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 850). Samtidig kan man se hvordan disse fremtredende personene opprettholder hegemoniet ved å konstruere sannheter om enkelthendelser med kvinner (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 850), uten at man nevner menn som feiler eller ser hendelsene for det de er, nemlig enkelthendelser. Kanter (1993) trekker frem at dette er en vanlig problematikk for mindretallet, hvor de ofte blir stereotypisert, og enkelthendelser sees på som representativit for alle som tilhører denne gruppen (Kanter, 1993, s. 211). Andre mekanismer som trer inn er å se på de kvinnene som utfordrer sannhetene som unike og enestående, og dermed ikke er representative for andre kvinner (Kanter, 1993, s. 239). På den måten attribueres feil som representative for alle kvinner, mens suksess attribueres som enkelttilfeller hos noen som er eksepsjonelle. I så måte er det vanskelig for kvinner å vinne blant menn i Forsvaret, ettersom de stadig påminnes sin plass som underordnet, og de negative eksemplene er de som i størst grad trekkes frem som en måte å ekskludere kvinner på. Imidlertid kan disse stereotypiene endres nettopp ved at de utfordres av andre idealer og verdier (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 853), og ved at flere menn utfordrer mekanismene i homosocialitet ved å ta til ordre mot de som forfekter stereotypiene (Lilleaas & Ellingsen, 2014, s. 74).
Som vist gjennom feltstudien til Lilleaas & Ellingsen (2014) eksisterer det positive maskulinitetskulturer med større innslag av både feminine og maskuline verdier som utforder det nåværende maskuline hegemoniet (Lilleaas & Ellingsen, 2014, s. 82). Dette betyr ikke at kulturene utelukker hverandre, de kan fortsatt eksistere sammen i organisasjonen (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 846). Imidlertid kan fremveksten av en konkurrende maskulinitetskultur med økt innslag av feminine verdier bidra til å forsterke de nåværende dominantenes uttalte motstand mot kvinner i operative stillinger, som fortsatt mer eller mindre er forbeholdt menn (Hellum, 2014, ss. 36-39; Steder, 2013, ss. 39-40), nettopp fordi deres dominerende posisjon blir truet (Rones, 2015, s. 302). Dette kan sees på som forsvarsmekanismer som trer i kraft når både den dominerende maskulinitetskulturen og den maskuline mannens posisjon trues av endringer i krav og økt kvinneandel i andre deler av organisasjonen (Rones, 2015, s. 302).

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

5.2 Mangfold & Likestilling

Gjennom intervjuer med kvinnelige befal som har sluttet i Forsvaret identifiserte Kristiansen, Boe & Skjærø (2010) at kvinnene opplevde en verdiskrepans mellom uttalte verdier og verdier i praksis innad i organisasjonen (Kristiansen, Boe, & Skjærø, 2010, ss. 33-34).

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


Ifølge Connell & Messerschmidt (2005) er det ikke ukjent at personer i dominerende posisjoner forsøker å vedlikeholde sin maktposisjon i møte med endringer. Strategiene vil blant annet være å nedsnake og nedvurdere andre grupper for å forsvare egen posisjon. Imidlertid vil tilstrekkelig endring over tid føre til aksept for andre grupper (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 852). Flere av våre resultater bidrar til å forsterke inntrykket av at slike strategier finner sted, og dette blir da en arena hvor menn i stor grad får muligheten til å stadfeste sin dominerende posisjon i organisasjonen. Slike negative reaksjoner til kvinner og forestillinger om kvinners kompetanse kan bidra til at kvinner erfærer den militære
sosialiseringsprosessen som nedbrytende og ekskluderende, og er dermed medvirkende til at de omsider slutter i Forsvaret (Steder, 2013, s. 262).

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

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

Imidlertid kan det også argumenteres for at det i større grad praktiseres moderat kvotering av menn innad i Forsvaret. Dette fordi de som tilhører den dominante gruppen ifølge Kanter (1993) ubevisst sees på som dyktigere og mer faglig kompetent enn tokens, noe som gir de et fortrinns i ansettelsesprosesser og forfremmelser (Kanter, 1993, s. 249). I så måte kan det antydes at både kvinner og menn bekrefter menn som det riktige å være, og dermed også at
kvinner er mindre egnet, og på den måten opprettholdes hegemoniet i organisasjonen (Lilleaas & Ellingsen, 2014, s. 75).

5.3 Organisasjonskultur


Videre kan ifølge Connell & Messerschmidt (2005) dette sees på som at kvinner selv bidrar til å opprettholde det maskuline hegemoniet ved å bekreftes at den gjeldende kulturen er den riktige, og at de verdiene og egenskapene de bringer inn ikke hører hjemme eller er underordnet (Connell & Messerschmidt, 2005, s. 848). At kvinnelige befal og offiserer
oppleves som å stille strengere krav til andre kvinner for å ikke selv bli stilt i et dårlig lys (Hellum, 2014, s. 32; Rones, 2015, s. 201) kan sees i forlengelse av dette. Dette bidrar ifølge Kanter (1993) til å bekrefte stereotypiene om at kvinnene i mindre grad er i stand til å gjøre den samme jobben som menn, eller at de må jobbe vesentlig hardere for å få det til (Kanter, 1993, ss. 220-221). Til slutt kan dette bidra til at både kvinner og menn nedvurderer kvinnens kunnskap og kompetanse, og kan sees som en årsak til at begge kjønn foretrekker menn som kolleger når de har valget (Gussgard, 2018, s. 86-87; Hellum, 2014, s. 39; Hovde, 2010, s. 33; Kristiansen, Boe & Skjøret, s. 33; Rones, 2015, s. 205, 221 & 302-303; Sand & Fasting, 2016, s. 10; Totland, 2009, s. 87). Dermed kan kulturen bidra til at både kvinner og menn ekskluderer kvinner ved at de velger menn når de har mulighet.

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

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

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

5.4 Ledelse

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

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

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

6 Konklusjon

Formålet med denne studien har vært å undersøke om majoritetskulturen i Forsvaret er ekskluderende for kvinner som militært ansatte. Vi har undersøkt problemstillingen ved å gjennomføre en metaetnografi av ni kvalitative studier, og gjennom sammenfatning av resultatene identifiserte vi fire hovedtema vi valgte å kategorisere funnene våre i.
I hovedtemaet Holdninger har vi identifisert at synet på kvinner i Forsvaret i stor grad preges av stereotypier, og at kvinner har vanskeligheter med å bryte med disse. Dette forsterkes av at negative enkelthendelser fremholdes som sannheter om at kvinner egner seg dårligere enn menn, og dermed minnes kvinner konstant på at de ikke egentlig hører til i organisasjonen. Imidlertid viser det seg at tett eksponering mellom kjønnene og en jevn kjønnsbalanse bidrar til å bryte ned disse stereotypiene. Det er videre en positiv tendens til at flere menn tar til motmæle mot andre menn som uttaler seg negativt om kvinner.

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

Når det gjelder hovedtemaet Organisasjonskultur er det en trend at kvinner må tilpasse seg kulturen på mensens premisser for å bli inkludert, og således tone ned sine feminine sider.

Samtidig opplever de stadig at deres kompetanse nedvurderes, og at mange menn har tydelige reservasjoner mot kvinner som de konstant må motbevise. Dette kan begrunne hvorfor kvinner ikke opplever at de har like karrieremuligheter som menn. Kvinner opplever også en mangel på gode kvinnelige rollemodeller.

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

Det er flere likhetstrekk mellom vår syntese og resultatene fra Fasting & Sand (2011) sin studie om kvinner i Forsvaret. En sterk maskulinitskultur har fortsatt hegemoni, men vi ser nå at denne utfordres av kulturer med større innslag av feminine verdier, og således er det tendenser til en positiv trend i videre utvikling.
Holdninger i majoritetskulturen i Forsvaret i dag bidrar til å ekskludere kvinner som militært ansatte. Dette fordi kvinner i stor grad blir stereotypisert, de utfordres på egnethet og kompetanse, samt at menn uttrykker reservasjoner mot kvinner som en del av fellesskapet. Samtidig velger både kvinner og menn som oftest menn som kolleger hvis de får valget. Kvinner opplever internt at de politiske målsetningene om økt kvinneandel ikke tas alvorlig på grunn av manglende vilje internt. De må tone ned sine feminine sider for å bli akseptert, og de tar avstand fra kvinner som sees på som feminine. Videre eksisterer det feilaktige antakelser om hva slags kvoterer som benyttes i Forsvaret, og dette bidrar til å gi militært ansatte kvinner et stempel som annenrang. Samtidig ser ikke ledere sin egen rolle i å øke kvinneandelen, samt at det er en manglende forståelse for hva kvinner kan bidra med i organisasjonen.

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

7 Forslag til videre studier

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


Forsvaret. (2018, April 3). *forsvaret.no*. Hentet fra https://forsvaret.no/aarsrapport/statistikk/personell/?fbclid=IwAR1TqYSugxKj5tW0iISceLbb3Qb7p3Io0mLW_NwUTxy8NhNTTisiBdORyE


Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (01 01, 2018). Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_2#%C2%A79


9 Vedlegg

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