



Institutt for samfunnsvitenskap

## Hva kan Forsvaret gjøre for å få flere kvinnelige høyere offiserer?

En narrativ tilnærming til kvinnelige offiserers offensive karrierevalg

Miriam Weierud

Masteroppgave i strategisk ledelse og økonomi – SVT-3910 – desember 2020





## Forord

Denne oppgaven markerer slutten på en veldig interessant og lærerik tid på Universitetet i Tromsø. En periode hvor jeg har fått nye perspektiver på kultur, ledelse og organisasjoner, som jeg har tatt med meg i jobben i Forsvaret. Det er en stor glede for meg å skrive en masteroppgave med kvinner i Forsvaret som tema, jeg var spent på hvordan det ville være å skrive om dette da jeg selv er kvinne og ansatt i Forsvaret. Jeg vil derfor takke min veileder Hilde Marie Pettersen for å ha hjulpet meg å få det perspektivet jeg ønsket og for gode konstruktive tilbakemeldinger.

Jeg vil spesielt takke de kvinnelige offiserene som har tatt seg tid, i en hektisk arbeidshverdag, til å fortelle meg om deres karriere. Det har vært utrolig interessant og motiverende å høre deres fortellinger. Siden de kvinnelige offiserene er anonymisert i oppgaven, ønsker jeg å trekke frem at disse kvinnene har hatt imponerende og fantastiske karrierer. De har skapt en lettere vei for de kvinnene som har kommet etter dem. Jeg håper noen en dag vil gi ut en bok som skildrer og fremhever deres prestasjoner.

Til slutt vil jeg takke Jorun, Helle, Anita og Arild for at de har engasjert seg i oppgaven min og tok seg tid til å lese korrektur.

Miriam Weierud

Oslo, november 2020



## Sammendrag

Denne oppgaven handler om kvinnelige offiserers vertikale karriere i Forsvaret. Hensikten med oppgaven er å avdekke hva Forsvaret kan gjøre for å få flere kvinnelige høyere offiserer. Dette er tilnærmet ved å se på forutsetninger og hindringer for kvinnelige offiserers offensive karrierevalg. Studiens utgangspunkt er intervjuer med seks kvinnelige offiserer som har fortalt deres karriere-beretning. Undersøkelsene er gjennomført med et livsfaseperspektiv på kvinnenens karriere, ved bruk av narrativ teori og -metode. Oppgavens funn er elleve årsaker til hvorfor de kvinnelige offiserene har hatt en offensiv karriere i Forsvaret. Basert på disse årsakene er det fremmet åtte anbefalinger til hvordan Forsvaret kan få flere kvinnelige høyere offiserer. Flere av funnene i oppgaven samsvarer med tidligere i forskning på kvinner i Forsvaret. Det som skiller denne oppgavens funn fra tidligere funn er at kvinnene, på grunn av oppgavens metode, har *vist* meg sine årsaker til valg, fremfor å fortelle de.



# Innholdsfortegnelse

1	Introduksjon .....	1
2	Empirisk kontekst.....	3
3	Teori .....	6
3.1	Narrativ teori.....	6
3.1.1	Narrative fortellinger.....	6
3.1.2	Selvbiografi og karriereberetning.....	7
3.1.3	Karakterer og sjangre i narrativ teori .....	7
4	Metodisk tilnærming .....	10
4.1	Valg av metode.....	10
4.2	Kvalitativ metode .....	10
4.2.1	Intervju .....	10
4.2.2	Utvelgelse av informanter og gjennomføring av intervju .....	11
4.3	Narrativ metode som analytisk verktøy.....	12
4.4	Kritikk av valgt metode og egen rolle .....	13
4.4.1	Etiske dilemmaer.....	14
5	Presentasjon og diskusjon .....	15
5.1	Presentasjon av karriereberetningene .....	15
5.1.1	Frigg .....	15
5.1.2	Frøya.....	17
5.1.3	Nanna .....	19
5.1.4	Saga .....	21
5.1.5	Idunn.....	22
5.1.6	Sigyn.....	24
5.1.7	Familie og partner .....	25
5.1.8	Oppsummerende tabeller.....	27
5.2	Diskusjon av analysens funn .....	28

5.2.1	Helten selv som motstander .....	28
5.2.2	Menn som motstandere og hjelpere .....	29
5.2.3	Kvinner som motstandere og hjelpere.....	31
5.2.4	Familiens påvirkning.....	32
5.2.5	Organisasjonen Forsvaret.....	34
5.3	Oppsummering av presentasjon og diskusjon .....	36
6	Avslutning .....	38
6.1	Oppsummering og konklusjon.....	38
	Referanseliste .....	41
	Vedlegg .....	45

## Tabelliste

Tabell 1 – Kjønnfordelingen blant offiserer .....	3
Tabell 2 – Karriereberetningenes sjanger.....	27
Tabell 3 – Karriereberetningens hjelpere .....	27
Tabell 4 – Karriereberetningens motstandere .....	27

## Vedlegg

Vedlegg 1: Informasjonsskriv

Vedlegg 2: Informert samtykke

Vedlegg 3: Intervjuguide

Vedlegg 4: Vurdering fra Norsk senter for forskningsdata

Vedlegg 5: Godkjenning fra Forsvarets Høgskole



# 1 Introduksjon

«På listen over landets hundre mest betalte toppledere er [det] flere som heter Arne enn det er kvinner» (Isaksen, u.å.). Det norske selskab, en klubb for norske næringslivstopper nekter å gi kvinner medlemskap og blant norske ledere er det kun 36 % kvinner, under en fjerdedel av disse er toppledere (SSB, 2019a). Hvorfor er dette et problem? Dette viser ifølge Isabelle Ringes i stor grad hvor makten og påvirkningsmulighetene i samfunnet ligger (Halvorsen, 2020). Dette må ses i sammenheng med de mange diskusjoner om det finnes et glasstak for kvinnelige ledere som hindrer de å nå disse toppstillingene (Kanter, 1977/1993; Benschop & Brouns, 2009; Cech & Blair-Loy, 2010; Halrynjo, Teigen & Nadim, 2015). I tillegg er det større sannsynlighet for at en mann ansettes enn en kvinne blant to like godt kvalifiserte kandidater (Moss-Racusina et al., 2012). Det finnes også et uforklarlig lønnsgap mellom kjønnene innenfor samme bransje (Wagner, Fjell, Frisell & Østbakken, 2020). Derfor er det viktig å ha kunnskap om kvinners yrkesliv for å kunne skape et mer likestilt arbeidsmarked.

Det er gjort mye forskning på kvinner i Forsvaret, hvor det ofte har vært et reaktivt fokus på hvorfor kvinner slutter, fremfor å se på faktorer for suksess. I denne studien vil jeg se på kvinnelige ledere i Forsvaret og hva Forsvaret kan gjøre for å få flere kvinnelige toppledere. Jeg har kjennskap til kun én tidligere studie på kvinner i Forsvaret som legger livsfaseperspektivet til grunn for sin analyse. Kristiansen, Boe & Skjæret (2010) sin studie er basert på intervjuer med kvinner som har sluttet, med fokus på årsaker til hvorfor de sluttet knyttet opp mot livsfasen de var i. Årsaker som påvirker om kvinner velger en karriere i Forsvaret eller ikke, kan deles inn i pull- og pushfaktorer. Fravær av pushfaktoren fører nødvendigvis ikke til at kvinnene trekkes mot Forsvaret. Det er, som jeg kjenner til, ikke tidligere blitt gjort en studie med narrativ tilnærming med utgangspunkt i kvinnelige offiserers livsfase for å identifisere pull- og pushfaktorer. Dette kan muliggjøre at jeg kan avdekke annen informasjon enn tidligere forskning. Kristiansen et al. (2010) kom frem til tre hovedårsaker til at kvinner slutter i Forsvaret; sosiale forhold på arbeidsplassen, familiære- og strukturelle forhold. Fremfor å gjøre en undersøkelse med fokus på de sosiale forholdene på arbeidsplassen som pullfaktor, er det interessant å gjennomføre en livsfaseorientert studie av kvinnelige offiserers karriere, som er et resultat av aktive valg i et etablert karrieresystem.

Offisersgradene i Forsvaret består av ni nivåer, fra fenrik til general. For å bli offiser har man vært gjennom en omfattende seleksjonsprosess og skal ha tatt krigsskoleutdanning eller tilsvarende. Å gjennomføre en vertikal bevegelse i Forsvaret kan ses på som et stigespill hvor

man må inneha avgjørende karrierestillinger for å kvalifisere seg til de neste nivåene. Jeg har derfor valgt å kalle dette å ta *offensive* karrierevalg. Bokmålsordboka (u.å.) definerer *offensiv* som det å angripe, gjøre fremstøt og ta initiativet. Offensive karrierevalg i Forsvaret blir det å *ta valg* som gjør at du kommer videre vertikalt. Problemstillingen blir dermed:

*«Hva beskriver kvinnelige høyere offiserer som forutsetninger og hindringer for deres offensive karrierevalg?»*

For å se på fenomenet kvinner i Forsvaret fra en proaktiv vinkel vil jeg undersøke hvordan veien opp og frem har vært for kvinner som har hatt ledende posisjoner i Forsvaret. Hva har påvirket dem på deres vei til lederstillinger i Forsvaret? Det er relativt mange kvinner som har blitt oberstløytnanter for deretter å møte nåløyet for å bli oberst. Det er derfor mange kvinner, og menn, som opplever en vertikal stans i karrieren etter å ha blitt oberstløytnant. Jeg har i denne oppgaven valgt å se på kvinner som ikke har opplevd denne horisontale utviklingen i karrieren, men som fortsatt er i vertikal bevegelse eller oppnådd graden generalitet. For å belyse problemstillingen har jeg valgt å intervju seks kvinnelige høyere offiserer, som har tatt offensive karrierevalg, gjennom en narrativ tilnærming.

I neste kapittel vil jeg gi en beskrivelse av Forsvaret som organisasjon og kvinners inntog i Forsvaret. Kapittel tre vil redegjøre for mitt teoretiske rammeverk; narrativ teori. I kapittel fire beskrives oppgavens metode med redegjørelse for valg av metode og oppgavens validitet og reliabilitet. I kapittel fem presenteres og diskuteres datamaterialet i lys av tidligere forskning og narrativ analyse. Til slutt vil jeg oppsummere oppgavens funn og konklusjoner, samt gi forslag til videre forskning.

## 2 Empirisk kontekst

For å forstå kvinnelige offiserers yrkesvalg er det viktig å forstå samspillet mellom enkeltindividet og den konteksten de er en del av (Jacobsen, 2015) og at militært yrkesliv er noe annerledes. Kvinners vei inn i Forsvaret startet med behov for arbeidskraft under andre verdenskrig, men det var ikke politisk spiselig ei heller like stort behov for arbeidskraft etter krigen. Kvinner fikk i 1977 begrenset adgang til militære stillinger og -funksjoner, og fikk ta utdanning på Forsvarets skoler. I 1983 fikk kvinner lov til å avtjene førstegangstjeneste og i 1985 fikk kvinner tilgang til alle stillinger, også operative- og stridende stillinger (Forsvarsdepartementet, 2007). Den reelle likestillingen kom i 2014 da Stortinget innførte verneplikt for kvinner (Forsvarsdepartementet, 2014).

Det er gjort mye forskning på kvinner i Forsvaret og Forsvaret har i flere år jobbet for å øke kvinneandelen. Allerede i 1946 ble det nedsatt et utvalg for å se på kvinners stilling i Forsvaret (Erichsen, 2017). I 1986 la Forsvarsdepartementet fram «Handlingsprogram for likestilling i Forsvaret 1986–1990». Målet var 15 % militært kvinnelig tilsatte innen 2000, resultatet ble ca. 6 % (Reiten, 2008). I dag er det 14 % militært kvinnelige ansatte i Forsvaret, hvor 11,3 % av offiserene er kvinner. Tabell 1<sup>1</sup> viser kjønnsfordelingen blant offiserer (Forsvaret, 2020).

<i>Grad</i>	<i>Menn</i>	<i>Kvinner</i>	<i>Prosentandel kvinner</i>
<i>fenrik<sup>2</sup></i>	95	8	8,4 %
<i>løytnant</i>	781	132	16,9 %
<i>kaptein/kapteinløytnant</i>	1128	161	14,3 %
<i>major/orlogskaptein</i>	1476	165	11,2 %
<i>oberstløytnant/kommandørkaptein</i>	841	85	10,1 %
<i>oberst/kommandør</i>	149	19	12,8 %
<i>brigader/flaggkommandør</i>	33	3	9,1 %
<i>generalmajor/kontreadmiral</i>	12	3	25 %
<i>generalløytnant/viseadmiral</i>	2	2	50 %
<i>general/admiral</i>	1	0	0 %

Tabell 1 – Kjønnsfordelingen blant offiserer

<sup>1</sup> Tallene inkluderer ikke skjermet personell

<sup>2</sup> Innføringen av ny militærordning har naturlig ført til reduksjon av antall fenriker

Det første man opplever i møte med Forsvaret er forsvarsspråket, et stammespråk med forkortelser og ord, hvor man må ha erfaring og kjennskap til Forsvaret for å forstå. Deretter får man utlevert uniform som har til hensikt å gi personellet autoritet og offisiell status (Forsvaret, 2018). Uniformen gjør også at personlige uttrykk og individuelle forskjeller fjernes. Tilhørighetsfølelsen til hverandre og organisasjonen skapes gjennom øvelser, fysiske påkjenninger og lange arbeidsdager med tett samarbeid. Forsvarets geografiske plassering gjør at mange må flytte i forbindelse med tjenestegjøring. Alt dette gjør at Forsvaret kan oppfattes som et lite samfunn i samfunnet.

Forsvaret har, som andre organisasjoner, en sterk organisasjonskultur som er formet gjennom lange tradisjoner og sterke opplevelser. Militært ansatte deler et felles sett med normer, verdier og virkelighetsoppfatninger (Bang, 1998) som er blitt til gjennom den militære utdanningen. Det å være soldat er for mange forsvarsansatte ikke en uniform man henger fra seg når man kommer hjem, men noe som definerer dem som person (Totland, 2009). Gjennom befals- og krigsskoleutdanningen lærer man hva som er forventet framferd, gjeldende verdier og normer, og hvordan oppgaver løses, slik sosialiseres man inn i organisasjonskulturen (Schein, 1990). En kultur som har blitt karakterisert å være «preget av en dominerende form for maskulinitet som virker begrensende for mangfold» (Fasting & Sand, 2011, s. 6). I forsvarskulturen, med subkulturer, ligger det en forventning til hvordan personellet skal snakke, oppføre seg og se ut, for å være innenfor eller utenfor (Totland, 2009). Integrering inn i en slik kultur skjer ofte gjennom assimilering, ved at minoriteten tas opp på majoritetens prinsipper, hvor minoriteten må endre sine verdier, språk og framferd for å passe inn. Dette er en enveisprosess som ikke ivaretar det mangfoldet man ønsker, hvor resultatet kan bli at minoriteten blir dårlige kopier av majoriteten. Dette er trekk som kjennetegner organisasjoner hvor medlemmene ikke verdsetter mangfold (Cox & Blake, 1991).

Karriere i Forsvaret har to søyler, generalisten som beveger seg på en vertikal karrierestige eller spesialisten innenfor et fagfelt med en mer horisontal utvikling. For å gjøre en vertikal karriere i Forsvaret er det lagt til grunn karriere- og tjenesteplaner. De avgjørende stillingene på nivåene kalles karrierestillinger. Det er definerte må- og bør-krav til to års tjenesteerfaring i spesifikke stillinger eller nivåer, for å gå videre til neste nivå karriere- eller sjefsstillinger. Dette kalles å «tikke» av stillingen. Derfor vil offiserer som posisjonerer seg vertikalt ofte bytte stilling, avdeling og tjenestested.

Den ansatte skal årlig få tjenesteuttalelse fra nærmeste sjef. Disse uttalelsene og talentvurderinger benyttes ved innstillinger når den ansatte søker stilling. Den nærmeste sjefs subjektive oppfatning av den ansattes prestasjoner påvirker i stor grad den ansattes videre avansement. Én enkelt dårlig tjenesteuttalelse vil derimot ikke ødelegge en persons karrieremuligheter. Disse uttalelsene kan være et hinder for spesielt kvinner, siden de fleste sjefer i Forsvaret er menn og undersøkelser viser at menn oftere foretrekker personer som ligner på en selv (Kanter, 1977/1993; Stoker, Velde & Lammers, 2012; Lilleaas & Ellingsen, 2014) og at kvinner vurderes på en annen skala enn menn (Rones & Fasting, 2011; Rones & Hellum, 2013). For videre opprykk etter majorsgrad skal man normalt ha gått Forsvarets stabsskole. For å være kvalifisert til en studieplass er det krav til egnethet, erfaring og kompetanse. De viktige stillingene for å oppnå ønsket kompetanse- og erfaringsnivå tilegner man seg ofte i slutten av trettiårene. Dette er samme aldersperiode hvor de fleste kvinner får barn eller er småbarnsforeldre (SSB, 2020). Dette er også aldersperioden hvor forsvarspersonell sterkest vurderer en annen karrierevei enn Forsvaret (Strand, 2011) og det er prosentvis flere kvinner enn menn som slutter (Forsvarets forskningsinstitutt, 2017). Å få plass på stabsskolen kan dermed ses på som et hinder på veien mot de høyere offisersgradene.

Det er nærmeste sjef som veileder den ansatte i karrierevalg, i stor grad basert på sjefens kunnskap og vurdering. Ledige stillinger lyses ut og personellet konkurrerer seg til stillinger basert på talentprofil og egnethet for stillingen. På grunn av personellmangel hender det at stillinger på lavere nivå fylles gjennom at sjefer ringer til andre sjefer og ber om spesifikke personer eller kompetanse. Dette gjelder ikke karrierestillinger, men resultatet kan være at man blir mer synlig, tilegner seg kompetanse eller får nøkkelstillinger som er viktig for å få karrierestillinger. Personer som blir ansett å ha potensiale for vertikal karriere, settes på karrierelister. De man ønsker skal søke oberststillinger plasseres på oberstlister og får oppfordring om å søke oberststillinger. I en søknadsprosess er det tjenesteerfaring og den ansattes kvalifikasjoner som avgjør om man konkurrerer seg til stillingen. Den endelige beslutningen på tilsetning i stillinger opp til kaptein gjøres i forsvarsgrenenes tilsetningsråd og fra major til oberstløytnant i forsvarssjefens råd. De høyere gradsnivåene behandles av Forsvarsstaben og forslaget oversendes Forsvarsdepartementet for endelig innstilling.

I dette kapitlet har jeg gjort rede for noen sentrale trekk ved Forsvaret som jeg mener mine undersøkelser må ses i lys av. I neste kapittel vil jeg presentere mitt teoretiske begrepsapparat.

## 3 Teori

Narrativ tilnærming er hvordan fortelleren beskriver sitt liv og konstruerer sin identitet, for å binde sammen årsak og virkning til hvorfor de har kommet dit de er i dag (Didriksen & Moldenæs, 2017). I dette kapittelet vil jeg redegjøre for hva denne tilnærmingen innebærer.

### 3.1 Narrativ teori

De første kjente narrative analyser var fortolkningsstudier av religiøse tekster som handlet om å forstå det underliggende i tekstene. Om fortellingenes rolle i det sosiale livet uttalte den franske semiologen Roland Barthes, sitert i Czarniawska (2004, s. 3)

“It begins with the very history of mankind and there nowhere is nor has been a people without narrative. All classes, all human groups, have their narratives [...] Caring nothing for the division between good and bad literature, narrative is international, transhistorical, transcultural: it is simply there, like life itself.”

Det finnes ingen gruppering av mennesker som ikke har en historie eller fortelling mellom seg for å skape en følelse av sosial tilhørighet. Historiene og tolkningene er forskjellige ut ifra ulike narrativ. Det som faktisk skjedde kan ikke styres, men hvordan historien nedskrives kan det (Czarniawska, 2004). Fortellerkulturen har stått sterkt i menneskets historie. Det er slik vi har lært fra våre forfedre og hvordan historier om oppdagelser og kriger har blitt fortalt videre. Fortellerkunsten er viktig fordi den er med på å skape en forståelse for fortiden og historien, og binde dette sammen med fremtiden. Den gir også muligheten til å fortelle videre den historien man ønsker å konstruere, ut ifra virkelige hendelser. Narrativ teori kan derfor brukes for å forstå menneskets handlinger. Disse kan ikke forstås ved å se bort ifra intensjonen for handlingene, og det er ikke mulig å forstå intensjonen uten å forstå konteksten de ble gjort i (Czarniawska, 2004).

#### 3.1.1 Narrative fortellinger

Narrative fortellinger er historier som har til hensikt å være fortellende, med sitt utspring fra antikkens dramatiske sjangere også kalt *drama*. Til forskjell fra vanlig skjønnlitteratur er narrative fortellinger en mer ideologisk måte å fremstille samfunnet eller seg selv på. Narrative fortellinger brukes ofte i selvbiografier for å fremstille historien og hovedpersonen som nesten mytologisk (Språkrådet, u.å.) og forankre dem i de kulturelle forventningene (Didriksen & Moldenæs, 2017).

Narrative fortellinger er muntlige eller skriftlige tekster med en serie av handlinger, skrevet kronologisk, strukturert med en start, midtdel og avslutning. Selv om en tekst er kronologisk nedskrevet, må den ha et plot for å kalles en narrativ fortelling. Plot er det som gjør at historien drives fremover gjennom å endre tilstand. Handlingen i historien drives fremover fra en balansert tilstand, som forstyrres av en handling eller hendelse. For å oppnå likevekt i historien må det skje en tilsvarende motsatt handling eller hendelse. Den nye likevekten vil aldri gjøre at historien går tilbake til start, men gjennom disse tilstandene har situasjonen og menneskene utviklet seg (Czarniawska, 2004). De mest kjente plottene er tragedien, komedien og romansen (Didriksen & Moldenæs, 2017). Det brukes forskjellige teknikker for å legge frem en historie; kronologisk fra start til slutt, som en sirkel hvor man begynner ved nåsituasjonen og forteller veien frem dit eller ved bruk av litterære virkemidler som frampek. Dette er alle virkemidler for å skape en spenningskurve i fortellingen (Grundvig, 2019).

### **3.1.2 Selvbiografi og karriereberetning**

Selvbiografier skrives av personer som ønsker å fortelle sin egen historie eller opplevelse av en hendelse. De skiller seg fra skjønnlitteratur, som er fortellende diktning, som ikke trenger å ha forankring i virkeligheten. Selvbiografier skrives ofte av kjente idrettspersonligheter, politikere eller ledere. Gjennom å skrive selvbiografier ønsker de å forklare referanserammen for deres handlinger, for å få forståelse for vurderingene de har gjort eller konstruere et ønsket bilde av dem (Riessman, 2008). Selvbiografier har ikke fokus på om hendelsene faktisk har skjedd slik de fortelles eller om det er dette som er årsaken til hvem de er og deres posisjon i dag. Selvbiografier er en subjektiv oppfattelse av egen karriere, tolket gjennom forfatterens persepsjon.

I denne oppgaven brukes offiserenes fortellinger om egen karriere som en karriereberetning. En karriereberetning er ikke like omfattende som en selvbiografi og oppfyller ikke direkte kriteriene til en selvbiografi eller narrativ fortelling. Offiserenes karriereberetninger er fortsatt en fortelling om deres karriere, valg og bakgrunn for valg, med fortellingens karakterer og oppbygning. Det kan dermed argumenteres for at analyse av deres karriereberetninger vil kunne svare på denne oppgavens problemstilling.

### **3.1.3 Karakterer og sjangre i narrativ teori**

Ifølge Didriksen og Moldenæs (2017) er fellestrekk ved narrative fortellinger at de som oftest innehar fire faste karakterer; hovedkarakteren, hjelperen, motstanderen og mottakeren. Hovedkarakteren er helten i historien og den fortellingen handler om. Det er i stor grad hvordan

helten fremstilles eller omtaler seg selv som gir historiens sjanger. I fortellingen følger man *heltens* vei mot et mål. I en karriereberetning kan mål være fremtidige posisjoner, stillinger eller større prosjekter som skal leveres. På veien mot hovedmålet er det flere delmål, som helten må overvinne for å nå hovedmålet.

På veien mot målet møter helten en eller flere *hjelpere* som skaper forutsetninger for helten på veien mot målet. I en karriereberetning er *hjelperen* ofte den som veileder eller «løfter» helten videre i karrieren. Dette kan ses på ifølge Mauss (1995) som det å gi en *gave*, ved at samfunnet er tuftet på at mennesker i interaksjon med hverandre gjør ikke-fysiske transaksjoner som er det sosiale limet i samfunnet. Dette gjøres spesielt i jobbrelasjoner. En slik gave kan være anbefaling om å søke en stilling eller å snakke positivt om mottakeren i søknadsprosesser. Dette kan ses på som en gave fordi det er noe ikke-fysisk som helten *mottar* fra en *hjelper*. I tillegg kan *hjelperen* tape ansikt eller integritet ved å anbefale en person som viser seg å feile. *Motstanderen* eller *motstandere* er personer eller organisasjoner som bevisst eller ubevisst fungerer som hinder for helten. I karriereberetningen kan en motstander fremstå som en person som ikke spiller helten god ved å holde tilbake informasjon, skaper hinder for eller snakker stygt om. Slike handlinger i jobbrelasjoner er ofte tuftet på sjalusi overfor heltens posisjon eller stilling. Organisatorisk *motstand* kan være ansettelsesprosesser som ikke er *gjennomsiktige*, negativ organisasjonskultur eller strukturelle hindre. Den siste karakteren er *mottakeren*, det er den som drar nytte av heltens handlinger. Det kan være personer som får anerkjennelse fordi helten kommer i mål med et prosjekt eller personer som drar nytte av at helten går først og baner vei. De forskjellige karakterene beskrives og forstås forskjellig ut ifra fortellingens sjanger. Sjanger handler ikke om hvordan helten *er* som person, men hva helten velger å fortelle og hvordan dette fortelles. Fortellinger har sjelden en rendyrket sjanger, men en kombinasjon av flere sjangre.

Den *romantiske* helten er helten som går foran og viser vei. Mot all formodning motstår helten hindringer og utfordringer på veien mot målet, på grunn av sine overlegne egenskaper. Den romantiske helten dveler ikke mye over egne mangler, begrensninger eller utfordringer. Dette er bare hindringer som må overkommes. Helten handler basert på sine medfødte kunnskaper og ferdigheter, og har lite fokus på læringsprosesser kontra handling. Veien mot målet kan ses på som en kamp helten må overvinne. Den romantiske helten har selvfølgelig selvinnsikt og samarbeider med andre, men det er ikke dette som kommuniseres i selvbiografien. Det er utstrakt bruk av *jeg* fremfor *vi*. Den romantiske heltens *hjelper* er i stor grad seg selv.



I en selvbiografi skrevet som en *komedie* møter vi helten som jobber seg jevnt og trutt mot målet, som en hverdagshelt som utsettes for prøvelser og utfordringer underveis. Helten lærer underveis i møte med andre og tilegner seg kunnskap for å løse utfordringene på veien. Helten løser utfordringer i fellesskap og samarbeid med andre. Veien mot målet ses på som en naturlig prosess på søken etter identitet. Den komiske helten har hjelpere i miljøet rundt seg som familie, sjef, egne og andres erfaringer, utdanning og kollegaer (Didriksen & Moldenæs, 2017). I den *romantiske-komedien* fokuserer helten på samarbeid i fellesskapet, men er på et annet nivå enn sine kollegaer.

Helten i tragedien har flere fellestrekk med romansen. Helten møter utfordringer og motstand som er utenfor seg selv, som forulykker helten på veien mot målet. I tragedien er det lite fokus på fellesskap og det å trekke sammen mot et felles mål. Helten hjelpes av skjebnen for å nå målet gjennom krefter utenfor seg selv som helten ikke kan kontrollere (Czarniawska, 2004).

Jeg vil bruke denne narrative tilnærmingen til å definere de kvinnelige offiserenes sjanger og karakterer, for å få en dypere forståelse for deres valg og karrierevei.

## 4 Metodisk tilnærming

Hensikten med denne studien er å få en dypere innsikt i kvinnelige offiserers yrkesvalg. Jeg har valgt narrativ metode, hvor kvinnene selv forteller historien om sin karriere. Tanken er at måten kvinnene lager «plottet» på skaper forbindelse mellom hendelser og handlinger som får frem en annen type kunnskap, enn eksempelvis et intervju med konkrete spørsmål ville gitt. Dette fordi «en persons "egentlige" eller "virkelige" holdninger, oppfatninger og følelser kan man f.eks. bare få kjennskap til på indirekte måte, gjennom hans uttalelser eller gjennom tilsynelatende ufrivillige, talende handlinger» (Goffman, 1959/1992, s. 11-12).

I den empiriske konteksten viste jeg til at den sosiale sammenhengen, Forsvaret, har stor påvirkning på sine medarbeidere. Forsvarsansatte blir i større grad enn i andre yrker, formet inn i et system, kultur og samfunn. Problemstillingen er derfor tilnærmet holistisk, hvor offiserene og deres fortellinger må forstås i sammenheng med den konteksten de er i (Jacobsen, 2015).

### 4.1 Valg av metode

Jeg har valgt en kvalitativ tilnærming hvor jeg har foretatt en litteraturgjennomgang av tidligere forskningen på kvinner i Forsvaret og intervjuet seks kvinnelige offiserer. Intervjuene er hovedkilden i min analyse. Gjennom dybdeintervjuer med kvinnelige høyere offiserer kan man identifisere fellestrekk innenfor det som har påvirket deres karrierevalg (Jacobsen, 2015). Nedenfor gjøres det en redegjørelse for datamaterialet.

### 4.2 Kvalitativ metode

For å få bedre forståelse for den empiriske konteksten og tidligere forskning valgte jeg å gjøre en litteraturgjennomgang. Mye av forskningen hadde jeg fra før, i tillegg gjorde jeg et internettsøk. Dette gav 34 oppgaver og rapporter. Åtte av disse ble tatt ut da de omhandlet vernepliktige og rekruttering. De gjenværende 26 som omhandlet karriere, kultur og seleksjon gjorde jeg en litteraturgjennomgang av. Funn fra den tidligere forskningen ble brukt for å diskutere mine funn i offiserenes karriereberetninger.

#### 4.2.1 Intervju

For å forstå forutsetninger og hindringer ved kvinners offensive karrierevalg må man avdekke hvordan de opplever og fortolker sin karriere i den sosiale konteksten. Dette kan kun avdekkes gjennom studie av informantenes egne handlinger og ved bruk av egne ord, hvor åpent individuelt intervju er en god metode (Jacobsen, 2015). Et intervju vil i større grad skape forståelse for og ta hensyn til konteksten, enn ved en spørreundersøkelse.

Intervjuet skal avdekke de kvinnelige offiserenes narrative fortellinger, hvor hensikten er at de skal fortelle sin karriereberetning med så liten innblanding som mulig fra forskeren. Det er hensiktsmessig med et intervju ansikt-til-ansikt for å skape en relasjon for å oppnå tillit og åpenhet i intervjuet. Det er valgt et åpent intervju uten fast intervjuguide, for at kvinnene skal snakke så fritt som mulig, uten at svarene eller språkbruken deres styres etter hva de mener er deres årsaker (Jacobsen, 2015). Gjennom dette oppnår man også at kvinnene presenterer sitt eget plot.

#### **4.2.2 Utvelgelse av informanter og gjennomføring av intervju**

Informantene er valgt ut basert på at de er kvinne, har graden kommandørkaptein/ oberstløytnant eller høyere, har gått stabsskole og har tatt eller fortsatt tar offensive karrierevalg. Det er ikke gjort en avgrensing innenfor en bestemt forsvarsgren, slik at funnene kan styrkes gjennom kvinner som har hatt ulik bakgrunn og utdanning, men mulig fellestrekk i deres årsaker til offensive karrierevalg. Kriteriene begrenser populasjonen til en liten gruppe kvinnelige offiserer i Forsvaret, ( $n < 112$ ). Utvalget består av seks kvinner som representerer jevnt de fire forsvarsgrenene. Kvinnene er i gjennomsnitt 52 år og har i gjennomsnitt 32 års tjenestetid i Forsvaret. For å anonymisere mine informanter ble de gitt fiktive norrøne gudinnenavn.

Intervjuene ble gjennomført der hvor informantene ønsket, fem ble gjennomført på deres arbeidsplass og ett hjemme hos offiseren. Intervjuobjektene ble før intervjuet presentert for studiens hensikt gjennom informasjonsskrivet (vedlegg 1) og samtykkeskjemaet (vedlegg 2). Møtene ble innledet med sosial prat, siden jeg kjenner til informantene fra tidligere. En slik sosial setting anser jeg som viktig for å sette informantene inn i et tillitsforhold, som er viktig for oppgaven. Da den innledende småpraten var over ble oppgaven presentert og diktafonen skrudd på. Intervjuet ble tatt opp ved bruk av appen Diktafon og lagret i Nettskjema (UIO). Intervjuene varte omtrent to timer.

Intervjuet ble gjennomført semistrukturert. Åpningsspørsmålene var alder og tjenestetid, hvorpå de deretter ble bedt om å fortelle om sin militære karriere fra starten av, med hovedvekt på hvorfor de hadde tatt karrieremessige valg. Der det var nødvendig ble det stilt oppklarende spørsmål eller presisering av hvorfor de hadde søkt en stilling. Selv om intervjuet ikke hadde en strukturert intervjuguide, var det satt opp spørsmål karriereberetningen skulle avdekke (vedlegg 3). Disse ble stilt dersom offiserene ikke omtalte disse temaene i sin karriereberetning.

Med bakgrunn i dette gav intervjuene noe forskjellig informasjon, basert på informantenes måte å legge frem egen karriereberetning og oppfølgingsspørsmålene som ble trigget.

### 4.3 Narrativ metode som analytisk verktøy

Narrativ metode brukes for å analysere de personlige historiene basert på narrativ teori, beskrevet i teorikapittelet. Narrativ metode handlet opprinnelig om analyse av litterære tekster, men er utvidet til at muntlige kilder som intervjuer og observasjoner kan skrives ned og analyseres narrativt (Riessman, 2008). Intervjuene gav store mengder lydmateriale som måtte transkriberes og analyseres. Intervjuene ble transkribert i sin helhet og omgjort til bokmål. I narrativ analyse er det ikke informantenes ordrette utsagn som er det viktigste, men hvordan og hva de forteller om. Det historien som én helhet som er gjenstand for analyse (Riessman, 2008), men for å kunne se etter tendenser og årsaker i informantenes svar ble fellesnevnerne og svar på samme spørsmål sortert i kategorier. Uten denne del-historie-analysen ville det blitt vanskelig å svare på oppgavens problemstilling.

Det er gjort flere trekk for å anonymisere offiserene så mye som mulig. Detaljer som avdelinger og tjenestestillinger er utelatt. For utdanningsinstitusjonene er ordene «befalsskole» og «krigsskole» brukt generelt for alle skolene uavhengig av forsvarsgren. Jeg har i tillegg valgt å trekke familiesituasjonen ut av karriereberetningene og diskutert familiens rolle og påvirkning for seg selv. Derfor vil alle sitatene rundt familie og partner være helt anonyme.

Jeg har, gjennom min persepsjon, brukt offiserenes historie fra intervjuet til å skrive deres karriereberetning. Karriereberetningene handler om kvinnenens vei mot målet, stillingen de har i dag. Kvinnene er derfor *helten* i hver sin selvbiografi. Hvordan kvinnene omtaler seg selv, hvilke historier de fremhever, hvordan de løser utfordringer og hvordan de omtaler og samarbeider med andre gir selvbiografiens *sjanger*. Karakteren *motstandere* kommer til uttrykk som personer som skaper hindre gjennom å ikke spille kvinnene gode eller som strukturelle- og formelle hindre på kvinnenens vei mot målet. Fortellingenes *hjelpere* er karakterer som har skapt forutsetninger for kvinnenens karriereutvikling, veiledet dem, hjulpet de å løse utfordringer eller overvinne motstandere. Hjelpere og motstandere er identifisert som; helten selv, menn, kvinner, familien og Forsvaret som organisasjon. *Mottakerne* i kvinnenens beretninger er kvinner, menn og familie, som har nytt godt av hindringene offiserene har forsert på sin vei. Mottakerne er like i alle beretningene og er utelatt fra analysen, da de gir liten innsikt i årsaker til offiserenes karrierevalg.

## 4.4 Kritikk av valgt metode og egen rolle

Det finnes ingen perfekt metode for å fremstille virkeligheten da de forskjellige metodene har styrker og svakheter. Forskning med et lite utvalg, kan kritiseres for at konklusjonene er basert på den enkeltes mening og ikke overførbare til hele populasjonen. En enighet i intervjuobjektens individuelle utsagn øker derimot sannsynligheten for at dette er en «sann» opplevelse (Jacobsen, 2015). Det er også viktig å forstå at dette er snakk om trekk ved kvinner på gruppenivå, det vil selvfølgelig være variasjoner på individnivå (Jacobsen & Thorsvik, 2013).

Andelen høyere kvinnelige offiserer er så liten at det kan argumenteres for at utvalget representerer populasjonen, slik at funnene er overførbare og slutningene gyldige. I tillegg til at utvalget er fra forskjellige fagfelt og forsvarsgrener. Karriereberetningene gir en nyansert forestilling om hva som kan være hjelpere, hindringer og motstandere. Ved bruk av narrativ metode har kvinnene *vist* meg deres årsaker til offensive karrierevalg, fremfor at de har fortalt deres egne tolkninger av hva som er årsakene. Det kan dermed argumenteres for den indre validiteten, at metoden måler det problemstillingen ønsker å avdekke.

Reliabiliteten til kvalitative studier er vanskelig å vurdere, da forskerens rolle og samspillet med intervjuobjektet påvirker situasjonen. Jeg har derfor tydelig beskrevet utvelgelse og gjennomføring av intervju, valgt analysemetode og vil videre diskutere min egen rolle. Spørsmålene i intervjuguiden er basert på litteraturgjennomgangen av den tidligere forskningen og narrativ teori. Påliteligheten til transkriberingen vil ikke kunne etterprøves da dataene slettes etter at oppgaven leveres. For å ikke miste kvinnenens narrativ ble intervjuene lyttet til flere ganger og analysert underveis etter hvordan kvinnenens følelser kom frem gjennom sukk, latter eller lengre tenkepauser. Kvinnene fikk oversendt sine sitater og karriereberetninger for gjennomgang, for å sikre at de ble forstått riktig. Her var det kun få korrigeringer.

I intervjuene fortalte kvinnene om livshendelser og særdeles personlige historier. Jeg opplever derfor at jeg lyktes med at informantene var oppriktige, mye på grunn av valgt metode. Offiserene har lagt premissene for sin egen fortelling og fortalt hva som er årsaker og virkninger i deres karriere. Dette forsterker dataenes reliabilitet. Ved spørsmål rettet mot policyer eller politisk karakter opplevde jeg at deres stilling kom tydeligere frem, fremfor deres personlige mening. Dette kan være fordi de identifiserer seg sterkt med organisasjonen eller at spørsmålene traff deres ansvarsområde, slik at de trer inn i rollen som «toppleder i Forsvaret» ved spørsmål

som kan oppfattes som kritikk av organisasjonen. Siden disse svarene ikke gir årsaker til offensive valg er de ikke benyttet i analysen, men i diskusjonen av funnene.

#### **4.4.1 Ethiske dilemmaer**

Som ansatt i Forsvaret er jeg påvirket av organisasjonens kultur og holdninger, i tillegg at jeg som kvinne innehar meninger om kvinners posisjon i Forsvaret. Jeg er ved siden av jobb leder av Militært kvinnelig nettverk, et nettverk for alle militært kvinnelige tilsatte i Forsvaret. Jeg har allerede en relasjon til flere av kvinnene i utvalget og har tilgang til deler av Forsvarets ledelse. Dette kan gjøre at det stilles spørsmål ved min uavhengighet, persepsjon av intervjuobjektene og den nødvendige kritiske avstanden til oppgaven en forsker bør ha. Derfor er det viktig å ha et kritisk blikk, slik at jeg ikke overser strukturer som er ukjente for meg eller at egne oppfattelser uten belegg påvirker oppgaven (Jacobsen, 2015). Disse sidene kan påvirke informantenes åpenhet, men de kan også gjøre at jeg får tilgang til mer informasjon siden jeg har tillit og forståelse for deres opplevelser. Jeg har god kjennskap til tidligere forskning gjort på kvinner i Forsvaret og erfaring fra tjeneste på flere nivåer. Jeg gikk også flere ganger tilbake til intervjuene og transkriberingen for å være sikker på at analysen var i samsvar med narrativet. For å kompensere for denne nærheten har jeg forsøkt å være bevisst disse forholdene underveis, både i samtalene med kvinnene og når jeg har bearbeidet datamaterialet.

## 5 Presentasjon og diskusjon

I dette kapitlet vil jeg først presentere offiserenes karriereberetninger og karakterene i deres beretninger. Deretter diskuteres analysens funn opp mot teori og tidligere forskning.

### 5.1 Presentasjon av karriereberetningene

#### 5.1.1 Frigg

Frigg skulle bli politi, men søkte samtidig utdanning i Forsvaret, dette markerer *starten* på hennes karriereberetning. Hun søkte Forsvaret på oppfordring fra familie og venner rundt seg, hennes første *hjelpere*. Valget ble enkelt da hun kom inn på befalsskolen og ikke politiutdanning. Etter året som sersjant søkte hun krigsskolen fordi hun trivdes godt. Hennes omgivelser ble igjen hennes *hjelpere* ved at kollegaer, i stor grad menn, og familien oppfordret henne å søke, siden de mente det passet til henne og at utdannelsen var god.

På krigsskolen opplevde hun *motstand* fra noen av de mannlige medkadettene og skolens organisering. Hvordan utdanningen var organisert gjorde at det ble en konkurransesituasjon, spesielt gjennom hvordan skolen overlot valg av bransje til kadettene. Hun og de andre kvinnelige kadettene opplevde at de mannlige kadettene stilte urimelige krav til dem, «altså ingenting av det du gjør er godt nok [...] uansett hva vi gjorde så var det negativt». Dette har påvirket slik at hun i noen grad ble sin egen *motstander* gjennom å være «veldig opptatt av å prestere der jeg har vært, altså overprestere». Det er de mer modne medkadettene som blir *hjelperne*, ved å støtte henne og få fokuset over på hennes positive egenskaper. Ettersom hun steg i gradene, fra detaljfokus til nivå med mer planlegging, organisering og å lede mennesker, trivdes hun bedre og opplevde mer mestring. Fordi «man blir satt til en jobb og får full tillit og blir målt på leveranser, og ikke fordi du er jente».

Frigg ser på seg selv som eventyrlysten og liker valgmulighetene i Forsvaret. Spesielt gjennom mulighetene hun har fått i internasjonale operasjoner, hvor man gjennom arbeidet utfordres, trener samarbeid og samtidig får oppleve verden. Hun mener hennes deployeringer har vært dimensjonerende i hennes senere arbeid, på grunn av erfaringene og kunnskapen hun har tatt med seg. Hun er *helten* som legger ut på en reise og kommer tilbake rikere, med mer kunnskap etter interaksjon med andre.

Gjennom karriereberetningen fremhever hun en mengde personer som har støttet henne. Hennes sjefer og overordnede har fungert som *hjelperne* for å komme videre i karrieren.

Karrierevalgene har i stor grad vært styrt av anbefalinger fra hennes nærmeste sjefer og forsvarsgrenens karriereplaner. «Jeg vil påstå at jeg har hatt veldig mange gode sjefer rundt meg eller overordnede, som har vært flinke til å peke ut ulike retninger og gitt meg anbefalinger [...] det har på mange måter medført at jeg har prøvd litt forskjellige ting». Frigg har satt pris på de store variasjonene i stillinger hun har hatt som har gitt faglig kompetanse, men også stillinger med ansvar for veiledning og utvikling av andre som har gitt henne rom for egenrefleksjon.

Det var først på kapteinsnivå, da hun ble bedt om å søke en karrierestilling, at hun begynte å tenke seriøst på karriere. Dette markerer *midtdelen* av hennes karriereberetning. Hun opplevde det som en tillitserklæring å bli bedt om å søke. I lederstillingene har hun trivdes med utfordringene, som samlet sett har vært positive, gjennom å jobbe med dyktige medarbeidere og det å utvikle og bygge team. De *utfordringene* Frigg trekker frem er personalsaker hun har hatt som leder. Fokuset er ikke sakene i seg selv, men at hennes beslutninger kan hatt store konsekvenser for den enkelte. Hun har i ettertid reflektert over om det nødvendigvis var beste saksgang og prosess som ble gjennomført. Hun løser utfordringer hun møter ut ifra det hun har lært og søker svar og støtte fra kollegaer med lignende utfordringer. Frigg fremstår som en *helt* innenfor *komedien*, som leder i samspill med andre. Frigg fremstår som faglig dyktig og kompetent, som gjennom karrieren har blitt oppfordret av sjefer til å søke stillinger, men hun undervurderer seg selv i noen grad;

«Folk har klart å se, har av en eller annen grunn sett potensiale, eller sett at her ønsker man å hjelpe til for å komme seg videre. [...] Jeg trenger gjerne litt push bak, jeg føler jeg har litt støtte både fra nærmeste sjefer og organisasjonen, at man føler seg i stand, når noen sier at du er den rette til å gjøre det».

Frigg har opplevd organisatorisk *motstand* ved to anledninger da arbeidsoppgaver ble endret eller ansvarsoppgaver omfordelt etter at hun hadde fått stillingene, noe som har opplevdes demotiverende. Hun opplevde også kollegial *motstand* da undergitte som hadde mer ansiennitet enn henne, mente de heller burde fått stillingen hun hadde fått. Denne motstanden ble synlig gjennom at hun ikke fikk informasjonen hun burde få eller ble utelukket fra beslutningsfora. Hun opplevde at hun måtte jobbe hardt for å bevise at hun hadde rett på den jobben hun hadde fått selv om «kompetansevurderingen tilsvarte det at jeg var den mest kvalifiserte, i tillegg til intervjuer, så jeg følte ikke på noen måte at jeg var kvotert inn».

*Avslutningen* av Friggs karriereberetning er den stillingen hun har i dag, en stilling hun har ønsket i mange år fordi hun opplever den utvider hennes horisont og at hverdagen er dynamisk



og veldig interessant. Stillingen er også nyttig for den neste stillingen hun skal inn i, som hun ble anbefalt av sjefer på flere nivåer å søke.

### 5.1.2 Frøya

Frøya sin karriere *startet* med at hun ble spurt av venner om å bli med i Heimevernsungdommen. Her fikk hun mange kurs og utfordringer som gjorde at hun søkte befalsskolen. Selv om dette var tidlig, var de ganske mange kvinner i kullet. Kvinnene møtte *motstand* fra sine mannlige medelever gjennom kommentarer som

«"ja, du er blitt kvotert inn, han og han burde kommet inn", [...] Jeg husker veldig godt at det var irriterende å få det. Og det var alltid klager på dette med fysisk<sup>3</sup>, at vi var dårligere. [...] Jeg husker at vi klagde ikke på gutta eller mobbet de gutta som alltid fikk dårligere karakterer [i de teoretiske fagene]».

Selv om kvinnene hadde bestått de fysiske opptaksprøvene og presterte bedre enn mennene på teoretiske arenaer, ble deres fysiske prestasjoner dratt frem som noe negativt. Da kullet møttes flere år senere fortalte mennene at siden kvinnene aldri gav seg, så følte de at det kunne ikke de heller, og ble motivert til å gi mer. Frøya synes det er leit de ikke fortalte dette tidligere, når kvinnene behøvde å få positive tilbakemeldinger.

Da de skulle fordele stillinger var befalsskolen bekymret for å sende henne til en operativ avdeling på grunn av hennes manglende fysiske form, selv om hun ikke hadde noen problemer med kravene. Hun ble plassert i troppen til troppssjefen som ikke var til stede på fordelingen og som heller ikke var pro-kvinner. Både organisasjonen og den mannlige troppssjefen fungerte som *motstandere*. «Hvis det var noe jeg glemte, ble det alltid påpekt. Hvis noen andre gutter gjorde noe annet, var det liksom en del av læringen. Altså det å prøve og feile var mye mindre for meg enn for gutta». Frøya opplevde å møte *motstand* fra enkelte mannlige kollegaer, men fordi hun var særdeles faglig dyktig på et utradisjonelt fagområde, endret de fleste mening etter hvert. Hun fikk etter krigsskolen internasjonale operasjoner, troppssjefstjeneste og meget god faglig erfaring. Hun ble allikevel beordret inn en administrativ stilling, selv om hun søkte operative stillinger. Hun valgte derfor å ta permisjon fra Forsvaret og ta sivil utdanning. På grunn av hennes kompetanse ble hun fortsatt brukt av Forsvaret og returnerte etter fullført utdanning.

---

<sup>3</sup> De fysiske kravene; 3000m og styrke.

Første gang Frøya sier hun opplevde hersketeknikker var da hun ble satt til å fungere for sin sjef. Enkelte mannlige kollegaer mente de burde fått stillingen fordi de hadde fast grad,<sup>4</sup> selv om hun var ansett meget godt kvalifisert. Hun opplevde at de motarbeidet henne ved å tilbakeholde informasjon som var viktig for å ta gode beslutninger. Hennes sjef ble en viktig *hjelper* ved å gi anbefaling og tilbakemeldinger. «Han var som en mentor, det er første gang jeg har hatt en mann som virkelig har steppet opp, som virkelig vil gjøre det bra. [...] Jeg fikk veldig bra tilbakemelding og får du bra tilbakemeldinger og blir bygget opp, så gjør du det bra». Han legger mye av grunnlaget for hennes videre karriere og pusher henne til å søke stabsskolen. Dette markerer starten på *midtdelen* av hennes karriereberetning.

Frøya har deretter flere lederstillinger på midlere nivå, som er essensielt for å nå høyere i Forsvaret. Hun er svært ansvarsfull og har tidvis blitt satt i stillinger for å rydde opp.

«Jeg føler ofte at vi som kvinner og kvinnelige leder, vi er veldig lojale, også ser vi at det er mye rart. Også jeg vet ikke om det er fordi at menn har et behov for en legacy når de har en stilling, jeg ble også spurt om det, hva skal være din legacy, så sier jeg det må jo være å få et best mulig [avdeling], best trent, utrustet for den oppgaven de skal gjøre».

Hennes kommunikasjonsmåte kan misoppfattes som en *romantisk* helt, men hun viser til kollegaer som hun har dratt nytte av og fått støtte fra. Frøya har god kjennskap til sine sterke sider, som er tillært gjennom erfaring og samspill, hun fremstår som en helt innenfor *komedien*.

Basert på sin brede tjenesteerfaring og faglig dyktighet får hun flere *hjelper* i form av mannlige kollegier, kvinnelig nettverk og sjefer som oppfordrer henne til å søke høyere stillinger. Sjefer har «stått i en storm» for at hun er rett person på rett plass, når hun har fått stillinger og kursplasser. Hun opplevde likevel en gang å bli mottatt «med et halvt lunkent håndtrykk, hvor liksom presentasjonen av meg ikke var noe faktabasert, jeg skulle bare være god rollemodell». Så selv om hun har bred tjenesteerfaring og kompetanse opplever hun at «jeg har måttet fightet i de jobbene». Frøya har vært *den første* kvinne til å inneha flere stillinger. Hun har trivdes godt, men det har også vært harde tak hvor hun gjerne skulle hatt mer støtte fra ledelsen, «skulle ikke de være med på å spille meg litt god? [...] Men det følte jeg ikke i det hele tatt». Det er denne type hendelser hun trekker frem som vanskelige eller *utfordrende*, eller andre helt åpenlyst alvorlige hendelser fra internasjonale operasjoner. Hun fremhever at flere hoder tenker bedre

---

<sup>4</sup> Grad følger stilling, man får midlertidig grad om man fungerer i en stilling med høyere grad

enn ett og forsøker å se det strategiske helhetsbildet. Hun er en uredd døråpner som møter *utfordringer* ved å støtte seg på ledergruppen og få råd fra dem.

*Slutten* på hennes karriereberetning er i hennes siste stillinger, hvor hun kan dra nytte av flere år med variasjon, faglig kompetanse og bred erfaring. Forsvaret som organisasjon har blitt *hjelper* fordi hun gjennom sin kompetanse, men også fordi hun er kvinne, skaper et positivt inntrykk av Forsvaret.

### 5.1.3 Nanna

Nanna sin kjennskap til Forsvaret *startet* da hun ble med venner i Heimvernsungdommen, men hun hadde ingen stor interesse for Forsvaret. Hun likte å være ute, drive friluftsliv og være aktiv, men så ikke for seg noen karriere. Etter videregående hadde hun planer om å ta sivile studier, men kom ikke inn på retningen hun ønsket mest. Nanna hadde hørt mye positivt om lederutdanningen i Forsvaret fra befalet i HV, så hun bestemte seg for å søke befalsskolen. Hun trivdes godt på befalsskolen. I sersjantåret møtte hun sine første *hjelpere* i de rundt henne som gav henne positiv push og motivasjon til å fortsette. Sjefene hennes anbefalte henne å søke krigsskoleutdanning. Dette var avgjørende for at hun valgte Forsvaret videre. Nanna var ikke fullt innstilt på å gå på krigsskolen da hun dro på opptaket, men opptaket i seg selv som opplevdes som en konkurranse, gjorde at hun ville konkurrere seg til en plass. Da hun klarte det, ble hun også motivert til å starte. På krigsskolen konverterte Nanna til et mer operativt fagfelt, fordi hun tenkte hun kunne få flere muligheter der. Etter krigsskolen trivdes hun godt ute i avdeling, med kollegaene, det militærfaglige, det akademiske og mulighetene for friluftsliv. Nanna opplevde at det kunne være ensomt med få kvinner å sosialisere seg med og at aktivitetene «ble mye på guttenes premisser [...] drikke øl og gå på byen», som gjorde at hun tenkte litt på å slutte og om dette miljøet var det hun ville jobbe i.

Sammenlignet med andre kvinner opplever Nanna at hun har fått mye støtte. Hun opplevde i en stilling som ung offiser å få *motstand* fra enkelte mannlige undergitte, hun følte seg ikke velkommen og hadde en opplevelse av at de ønsket en annen mann skulle hatt jobben i stedet. «Jeg hadde sånn følelse at jeg ble snakket om, [...] min stedfortreder prøvde [ikke] å forstå de positive intensjonene [...], men leste det verste i alt». Andre situasjoner hun fremhever som utfordrende er hvor hun opplever at kollegaer ikke har vilje til å trekke i samme retning. For å løse slike situasjoner fokuserer hun på menneskene og det å gå i dialog for å finne gode løsninger sammen gjennom enighet. Det «viktige [er] menneskene, [...] selv om det ikke er de flinkeste og fremste eller sånn. [...] vi kan altså ikke tenke at duger ikke til det og duger ikke

til det. Vi må lete etter det som er bra». Gjennom hennes menneskesyn og prioritering av samarbeid fremstår hun som en *helt* innenfor *komedien*.

Nanna fikk mulighet til å dra i internasjonale operasjoner og hadde flere deployeringer på forskjellige nivåer. Hun opplevde støtte fra de nærmeste sjefene hennes som gjennomgående er hennes *hjelpere*, og hun tok tidlig mange riktige valg for videre tjeneste. Hun har bred operativ erfaring og har hatt et ønske om å prestere godt faglig. Dette har gjort at hun har blitt sett og anerkjent, men også vært synlig. «Jeg hørte så mange ganger hvor viktig vi kvinner var for miljøet og kulturen og alt såne ting. Så det ble jeg fryktelig lei, og jeg fikk et sånn veldig behov for å vise meg faglig, som jeg ikke tenker man burde ha». Nanna blir derfor delvis sin egen *motstander* gjennom overfokus på å prestere og usikkerhet rundt om det er hennes kvalifikasjoner eller kjønn som blir sett.

«Jeg kanskje ble litt interessant som kvinne fordi vi var få i [våpenet<sup>5</sup>] og de var opptatt av å få rollemodeller, tenker jeg. Så jeg kjente egentlig ganske mye på at jeg håper de ser meg for den jobben jeg gjør og ikke først og fremst som kvinne. Og det synes jeg også har vært litt «urettferdig» gjennom karrieren, at jeg som kvinne tenkte sånn. Jeg var tidligere opptatt av at jeg ikke skulle søke stillinger jeg ikke er meget godt kvalifisert for, for å unngå at jeg nådde opp i konkurransen fordi jeg er kvinne».

Etter stabsskolen ble Nanna oppfordret til å søke og fikk avdelingssjefsstilling. Dette markerer *midtdelen* av hennes karriere og et viktig steg på veien videre. En stilling hun ikke ville ha søkt om hun ikke hadde blitt sterkt oppfordret av en tidligere sjef. Dette viser for henne hvor viktig det er å ha gode støttespillere og *hjelpere*. Hun har også blitt sett fordi flere av hennes tidligere sjefer ble toppledere i Forsvaret og har snakket positivt om henne. Nanna opplevde mange utfordringer som avdelingssjef som hun mener gav personlig utvikling. Det er gjennomgående i hennes beretning hva hun har lært og tilegnet seg av kompetanse.

Etter flere varierende stillinger ble Nanna bedt om å søke en toppstilling. Dette reflekterer tilbake til *starten* av hennes karriere, da hun ikke tenkte at hun skulle bli så lenge i Forsvaret og oppnå slike toppstillinger. Nanna sitter i dag i en topplerstilling hvor hun kan nytte godt av den faglige kompetansen hun har opparbeidet seg gjennom flere deployeringer og tjeneste fra operative avdelinger. Hun trives i stillinger hvor hun kan være med på å påvirke og ha reell innflytelse på det militærfaglige. Når en lang karriere nærmer seg slutten gjør hun refleksjoner rundt at hun gjerne skulle hatt mentorer som hadde utfordret henne mer på valgenes betydning,

---

<sup>5</sup> Våpenet; det samme som fagfelt/troppart/bransjefag

ikke bare for karrieren, men for hele livet. «Jeg har jo valgt noe som tar fryktelig mye av tiden min, også kan man alltid spørre seg: er det verdt det?». Dette markerer *slutten* på hennes karriereberetning.

#### 5.1.4 Saga

Det var veldig tilfeldig at Saga begynte i Forsvaret. Hennes karriereberetning *starter* da hun var ferdig på videregående og usikker på hva hun skulle videre. En rekrutteringsoffiser besøkte skolen hennes og fortalte om befalsskolen og dit gikk ferden. Deretter begynte hun på krigsskolen. Saga fikk støtte fra mannlige sjefer rundt henne, gjennom at de var positive, hjalp henne og gav anbefalinger. Disse ble tidlig hennes *hjelpere*. Hun har i etterkant savnet at det ikke var mentorer eller rollemodeller som var kvinner. «Jeg har aldri hatt kvinnelige mentorer som har fulgt meg på noen måte oppover i karrieren. Og derfor synes jeg det er viktig å karriereveilede kvinner». Saga har hatt ønske om å gå sin egen vei og ikke nødvendigvis følge standarden. Hun har enkelte ganger møtt *motstand* gjennom negative holdninger fordi hun ikke beveget seg innenfor den samme firkanten som alle andre. På krigsskolen var guttene veldig opptatt av at det skulle være like krav, men når jentene gjorde det bedre enn guttene, var det enkelte som unngikk å snakke med jentene. Dette gav Saga motivasjon til å gjøre det godt, men hun syntes også det er litt synd at man blir sett for ens kjønn og ikke som person. «Det synes jeg det har vært mye av opp gjennom, men aldri av de jeg har jobbet tett sammen med».

Da hun var ferdig på krigsskolen ble hun anbefalt å søke et fagfelt som var «godt tilpasset kvinner», derfor valgte hun hvert fall ikke det, men en operativ retning. Det har vært et bevisst valg for Saga å ikke ha administrative stillinger, hun mener kvinner ofte blir pushet til slike stillinger. Saga har hatt stillinger hvor hun har vært *den første kvinnen*, noe hun ikke har vært så opptatt av selv. Hun har i ettertid sett hvor stort det var og veien hun åpnet for andre kvinner. Saga er en *helt* som går sine egne veier og løser enkelt de utfordringer hun møter, hun har et utpreget bruk av jeg-form, og oppfattes som en *romantisk helt*. Sjangeren er allikevel ikke rendyrket, hennes fokus på *hjelpere* i sjefer og sponsorer rundt henne og det å løse utfordringer gjennom kommunikasjon, gir sjangerkombinasjonen *romantisk-komedie*.

Trivsel og motivasjon har vært viktig for Saga. «Har jeg en jobb som jeg ikke trives i, så kan jeg ikke være i en sånn jobb». Hun valgte derfor å slutte i Forsvaret en periode for å fokusere på seg og familien. Ved en tilfeldighet ble hun re-rekruttert, hun møtte en tidligere *hjelper* som iverksatte slik at hun fikk komme tilbake. Dette markerer *midtdelen* av hennes karriere.

På stabsskolen opplevde hun at hun manglet noe da de andre snakket om internasjonale operasjoner. Den samme opplevelsen fikk hun i neste stilling. Hun oppfattet at hun ikke hadde noe å bidra med og at dette kunne skape kompetansehull for henne senere. Hun søkte seg derfor ut. Etter stillinger i internasjonale operasjoner og utlandet ble hun bedt om å søke en stilling hjemme, men hun søkte ikke fordi hun mente det var for tidlig. Da fikk hun telefon om at hennes navn skulle stå på søkerlisten, Forsvaret skulle fikse resten, og slik ble det. Kort tid etterpå ringte en enda høyere sjef og ba henne søke en annen stilling. Saga sa mottatt, leverte inn søknad og fikk jobben. Igjen opplevde hun *hjelpere* rundt seg i sjefer på høyere nivåer.

Sagas karriereberetning *slutter* i stillingen hun har i dag, hun opplever at det har stoppet litt opp i stillinger fordi det er smalt på toppen i antall jobber å søke på, men hun opplever stor motivasjon i at jobben hun gjør gir merverdi. «Jeg synes vi har en kjempefin mulighet i Forsvaret til å bytte jobber, og vi kan jo egentlig velge ganske mye hva vi har lyst til å jobbe med».

### **5.1.5 Idunn**

Idunn kjente til Forsvaret gjennom familien, hennes far hadde gitt henne god informasjon om mulighetene som fantes, men hun tenkte ikke at det skulle bli hennes karrierevei. Da hun gikk på videregående jobbet hun målrettet for å få gode nok karakterer til å komme inn på den utdanningen hun ville. Hun *startet* sin karriere i Forsvaret med å gå befalsskolen, selv om hun hadde mange andre sivile valgmuligheter. Hun trivdes godt på befalsskolen, men enkelte ganger var ting så pyton at hun vurderte å slutte. Da slo konkurranseinstinktet hennes inn, nei hun skulle ikke gi seg og fullførte utdanningsåret. I pliktåret trivdes hun veldig godt med selvstendige oppgaver og ansvar. Det var derfor et naturlig valg å søke krigsskolen.

Til forskjell fra mange andre har Idunn opplevd å jobbe med flere kvinner og hatt flere kvinnelige rollemodeller opp gjennom karrieren. Hun har satt stor pris på å ha et kvinnelig nettverk som *hjelpere* og støtte gjennom modningsprosessen og det å finne tryggheten i seg selv. Det var først i toppstillingene at hun opplevde seg «alene» som kvinne. Både som kvinne og offiser har Idunn brutt barrierer, hun har likevel opplevd lite *motstand* knyttet til dette innad i Forsvaret, mer at det har vært diskutert i kommentarfeltene. En årsak til dette kan være hennes personlighet hvor hun rister slikt av seg og ikke legger vekt på det. Tidligere i karrieren handlet det om at hun, som mange andre, tilpasset seg kulturen. Situasjoner hun fremhever som *vanskelige* er tilfeller hvor en for å løse en oppgave er avhengig av andre sjefer, og har opplevd å ikke bli involvert i ting hun trengte å være involvert i for å løse oppdraget. Hun har ikke

personlig følt seg direkte *motarbeidet*, men en sak hun velger å fremheve er debatten i sosiale medier etter et leserinnlegg om at statsminister Erna Solberg skal ha uttalt at neste forsvarssjef skulle være en kvinne. Hun opplevde den som urovekkende fordi

«... da kom det veldig til overflaten underliggende kulturelle og strukturelle fordommer og mye større barrierer for kvinner enn for menn. Utbredte oppfatninger om at kvinnelige ledere velges på helt andre kriterier enn menn opprører meg skikkelig. Jeg trodde vi var forbi det punktet. Når det kommer fra våre egne internt i Forsvaret og til og med våre egne kvinner, blir jeg trist. Samtidig bidro dette til en viktig debatt rundt lederutvelgelse og hvordan Forsvaret bør utvikle seg».

Idunn har hele veien utdannet seg innenfor operativ linje og jobbet med dette på flere nivåer og avdelinger. I starten av karrieren opplevde hun at hun jobbet uten å bli sett og følte seg ikke veldig anerkjent eller stimulert. Hun tok derfor en mulighet til en annen stilling utenfor selve fagfeltet. Der fikk hun i oppgave å holde et foredrag, hvor mange sjefer i hennes forsvarsgren deltok. Hun leverte et godt foredrag og gjorde god figur slik at hun ble lagt merke til. Etter dette åpnet det seg flere muligheter. Hun fikk blant annet plass på mentoringskurs. Hun ble sett og anerkjent av sine sjefer, disse ble hennes *hjelpere*.

Det har vært viktig for Idunn å søke jobber hvor hun trivdes med utfordringene og steder hvor hennes mann også fikk jobb. For å oppnå dette har de selv tatt regien og søkt på jobber, i større grad enn på oppfordring fra sjefer. Basert på en genuin følelse om å ta ansvar i Forsvarets oppdrag og det å søke nye utfordringer søkte hun internasjonale operasjoner. Deretter var stabsskolen det naturlige steget videre, basert på egen drivkraft og ambisjon om videre utvikling. Dette markerer *midtdelen* av hennes karriere. Idunn hadde fra starten av ikke et topplederfokus, men et ønske om mer utdanning og mer ledererfaring. Hun har opplevd at det som var riktig å gjøre og det som ble forventet av henne, samsvarte med det hun ønsket selv. Hun opplever å ha hatt sjefer, *hjelpere*, rundt seg som var pro-kvinner og at hennes prestasjoner har blitt anerkjent. Dette gjorde at hun ble satset på og fikk et nytt mentoringskurs.

Idunn har gjennomgående vært opptatt av operativ erfaring, men også ledererfaring så hun søkte avdelingssjefstjeneste og fikk denne. Etter den stillingen ble hun for første gang oppfordret til å søke en stilling hun ikke hadde tenkt på selv. Hun opplevde å få et helhetsbilde hun mener har vært viktig i videre stillinger, som gav masse erfaring og læring. Idunn ble deretter oppfordret til å søke flere stillinger hun ikke kunne tenke seg av forskjellige årsaker. Hun tok kontakt med sjefen for sin forsvarsgren og spurte hva hun kunne brukes til basert på sin kompetanse. Slik fikk hun en stilling hvor tjenestested og utfordringer matchet. Idunn fremstår

som en *helt* som tar ansvar for seg selv, litt som å være sin egen lykkes smed. Hun er også hardtarbeidende og leder med teamfokus, som gjør henne til en *helt* innenfor *komedien* med et *romantisk* tilsnitt. Hun har gjennom mange år innenfor operative stillinger tilegnet seg solid erfaring og blitt sett basert på dette. Da hun søkte toppstilling i Forsvaret fikk hun den tilliten og ansvaret, og det er her hennes karriereberetning *slutter*.

### 5.1.6 Sigyn

Sigyn sin karriere *startet* med at hun ble påvirket av to i klassen til å søke befalsskolen, fordi det gav både lederutdanning og fast jobb. Hun hadde på dette tidspunktet ingen tanker om at Forsvaret skulle bli hennes karrierevei. På befalsskolen valgte hun et utradisjonelt fagfelt, fordi det var nytt og interessant. I avdeling fikk hun bred ledererfaring på lavere nivå innenfor sitt fagfelt. Hun trivdes veldig godt og siden hun var dyktig ble hun prioritert og fikk flere kurs. Det naturlige steget deretter var å ta utdanning på krigsskolen, for å få yrkestilsetting og nye utfordringer. Hun trivdes veldig godt med å lære bort og gikk videre til en instruktørstilling. Et veiskille for Sigyn ble da hun og en kollega var likt kvalifisert til en stilling, men sjefen turte eller klarte ikke å ta valget. Han sa at de to måtte bli enige om hvem som skulle ha stillingen. Dette provoserte henne kraftig. Hun valgte derfor å finne på noe annet. I ny stilling fikk hun erfaring med å etablere ny avdeling og nytt fagmiljø, og fikk deployere til internasjonale operasjoner.

Sigyn syntes kompetansefeltet hennes var ganske smalt så hun bestemte seg for å utvide egen kompetanse ved å ta et viktig kurs innenfor fagmiljøet. Etter det fikk hun være med på å utvikle faget videre. Det er fokuset på kompetanse som har drevet henne fremover i løpet av karrieren. Hun valgte derfor å søke stabsskolen. Sigyn har i noen grad blitt sin egen *motstander* gjennom fokus på å være veldig faglig sterk og har nøye vurdert eget kandidatur før hun søkte stillinger. Gjennom stabsskoleåret og mentoringskursene hun fikk delta på, ble hun kjent med andre likesinnede. Dette gav henne trygghet på at hun var helt innenfor kravene til militære ledere. Etter stabsskolen ønsket hun tilbake til sin gamle avdeling fordi familiesituasjonen ikke passet med å søke nye utfordringer.

*Midtpunktet* i hennes karriereberetning var at hun fikk plass på et lederutviklingsprogram. Hun opplevde gjennom det å bli sett og satset på av ledelsen i sin forsvarsgren, fordi de mente hun hadde potensiale. Ledelsen fungerte som hennes *hjelpere*. For Sigyn ble programmet veldig avgjørende for hennes senere karrierevalg, fordi hun lærte å se egne styrker og valg i et større bilde. Kurset ble et *vendepunkt* i hennes karriere. Det gav en innsikt som var avgjørende for at



hun søkte avdelingssjefstjeneste. Den perioden syntes hun var lærerik og positivt utfordrende. Sigyn løser utfordringer gjennom å dele de opp, forstå situasjonen, hva som er de felles målene og drive de fremover. Hun har fokus på å ta vare på personellet i prosessene. Hun fremstår som en *helt* innenfor sjangeren *komedie*.

Hun fikk etter dette en stilling som gav en helhetsforståelse og innsikt som har vært viktig for hennes videre tjeneste. Sigyn hadde ikke jobbet der lenge før hun ble ringt og bedt om å søke en stilling. Hun var veldig usikker, men læringen fra lederutviklingsprogrammet gjorde at hun valgte å ta utfordringen. Sigyn opplevde i den stillingen å bli sett og anerkjent for sin kompetanse og opplevde veldig god *støtte* fra sjefen. Den følelsen av å få total tillit, trekker hun frem som noe som har preget henne positivt. Hun fikk også i denne perioden plass på mentoringskurs, som gav verdifullt påfyll gjennom å bli mer selvbevisst. På kurset fikk hun tilknyttet en mentor, *hjelper*, som hun kunne rådføre seg med og sparre med i utfordrende saker. Når Sigyn opplever at det er mange ting som foregår samtidig, løser hun dette med åpenhet og dialog med sin sjef og kollegaer. Slik at de rundt henne har forståelse for situasjonen. Hun mener det er viktig å vise at man er menneskelig, det kan også gjøre det lettere for andre å gjøre det samme. Det Sigyn har opplevd som *utfordrende* er at hun har følt at enkelte har tenkt at hun har fått en jobb fordi hun er kvinne og ikke på grunn av hennes kompetanse. Hun trekker, som Idunn, frem diskusjonene i sosiale medier rundt tilsetting av ny forsvarssjef som noe vanskelig.

Sigyn opplevde igjen å bli sett, da en sjef ønsket at hun skulle komme og jobbe for han, hun søkte og fikk stillingen. Deretter ble hun oppfordret til å søke topplederstilling i Forsvaret, men hun var usikker på om hun skulle søke. Sigyn kom frem til at det ikke var stillingen som gjorde henne usikker, men frykten for hva alle andre skulle tenke, derfor bestemte hun seg for at den jobben skulle hun søke. Hennes karriereberetning *slutter* med at hun ble veldig overrasket da hun fikk jobben, men hun opplevde igjen at hun fikk stor tillit og at Forsvarets ledelse har sett henne og det hun tidligere har levert.

### **5.1.7 Familie og partner**

Fem av seks offiserer har partner, av disse er fire av fem militære. De mener alle at deres karriere i noen grad har påvirket partneren og hans karrierevei, spesielt på grunn av deres fravær fra hjemmet. Mennene har også i noen grad nedprioritert sine karrierer til fordel for kvinnens.

«Jeg tenker at jeg har hemmet mannen min sin karriere noe mer enn det jeg gjerne skulle sett. Vi har vært to om dette, så han har alltid støttet i de jobbene jeg har hatt. Så det har vært kjempeviktig for min karriere, at jeg har hatt en støttespiller ved min side som har

vært en trygghet og støtte og pushet meg på å ta utfordringer. Men jeg ser jo i ettertid at han tenkte sikkert da kommer også hans tur etter hvert».

Fire av offiserene fremhever at de har hatt god dialog med partneren for å komme frem til en felles løsning. De fremhever partneren som en viktig støttespiller og rådgiver for å diskutere utfordringer på jobb, løse logistikken på hjemmefronten og rådføre seg med i karrierespørsmål. Spesielt er det viktig at han har forstått deres valg og situasjon. De med militær partner sier han har påvirket positivt noen av deres karrierevalg, på grunn av hans erfaring og kjennskap til organisasjonen.

Tre av kvinnene har barn. «Det [har] vært til dels krevende dette med familie og jobb, og karrierevalg». For å få hverdagen til å gå opp har to av offiserene med barn, ansatt hjelp hjemme, den tredje offiserens partner har gjort mest hjemme og fulgt opp i hverdagen. Uavhengig av om de har barn eller ikke sier offiserene at det å få barn påvirker karrierevalg i stor grad. Informantene som ikke har barn opplever at de kanskje har hatt større handlefrihet enn de som har det, det kan ha vært lettere for de å si ja til tilbud om stillinger. De ser på dette som en fordel. Mens de med barn sier at de har opplevd at noen av deres karrierevalg har gått utover familien. Kvinnene med barn nevner selvfølgelig at de har vært borte fra familien, men det omtales i liten grad som noe som har preget dem. Refleksjonene rundt fraværet fra barna har mer gått på lange arbeidsdager eller ukependling.

«Jeg har vært mye borte hjemmefra, [...] selv om valgene har vært ganske enkle, så har jeg jo til tider stilt meg spørsmålet om det har vært de riktige valgene totalt sett i livet, selv om de karrieremessig har vært gode. Det skal jeg innrømme.»

Offiserene omtaler også den sosialt forventede skyldfølelsen karrierekvinner med barn skal ha. Det har vært en bevisst mestringsstrategi fra kvinnene at de ikke skulle påføres denne.

«Jeg har vært veldig bevisst med meg selv om at jeg skulle ikke ha dårlig samvittighet for de valgene jeg gjorde [...] det er jo tradisjonelt sånn i samfunnet vårt fortsatt at mor skal gå alt opp i dette og stakkars disse barna som foreldrene velger å jobbe så mye. Nei, vi fant praktiske løsninger som fungerte for oss, så jeg nektet å ha dårlig samvittighet for det».

I stillinger hvor det har vært behov for å bytte tjenestested, kan valgene ha vært vanskelige. En av offiserene fikk tilbud om stilling på en annen kant av landet, de bestemte å flytte hele familien. Dette var avgjørende for at hun tok stillingen. Det ble også ordnet slik at mannen hennes fikk stilling samme sted. Etter kort tid valgte familien å flytte hjem igjen. Det var en stor påkjenning for barna å flytte så langt og hun ser i ettertid at det å flytte familien slik ville hun ikke gjort igjen.

## 5.1.8 Oppsummerende tabeller

<i>Helt</i>	<b>Sjanger</b>		
	<i>Romanse</i>	<i>Tragedie</i>	<i>Komedie</i>
<i>Frigg</i>			●
<i>Frøya</i>			●
<i>Nanna</i>			●
<i>Saga</i>	●		○
<i>Idunn</i>	○		●
<i>Sigyn</i>			●
Sum	1/6	0/6	5/6

● = hovedsjanger

○ = bi-sjanger

Tabell 2 – Karriereberetningenes sjanger

<i>Helt</i>	<b>Hjelpere</b>				
	<i>Sjefer</i>	<i>Familie</i>	<i>Kvinner</i>	<i>Menn</i>	<i>Forsvaret</i>
<i>Frigg</i>	●	●		●	
<i>Frøya</i>	●		●	●	○
<i>Nanna</i>	●	●		●	
<i>Saga</i>	●			●	
<i>Idunn</i>	●	●	●	●	
<i>Sigyn</i>	●	○		●	
Sum	6/6	3/6	2/6	6/6	0/6

Tabell 3 – Karriereberetningens hjelpere

<i>Helt</i>	<b>Motstandere</b>				
	<i>Helten selv</i>	<i>Familie</i>	<i>Kvinner</i>	<i>Menn</i>	<i>Forsvaret</i>
<i>Frigg</i>	○			●	
<i>Frøya</i>				●	○
<i>Nanna</i>	○	○		○	○
<i>Saga</i>			○	○	○
<i>Idunn</i>	○			○	
<i>Sigyn</i>	○				
Sum	0/6	0/6	0/6	2/6	0/6

● = ja

○ = i noen grad

Tabell 4 – Karriereberetningens motstandere

## 5.2 Diskusjon av analysens funn

### 5.2.1 Helten selv som motstander

De kvinnelige offiserene har alle hatt imponerende karrierer hvor de har oppnådd mye og mestret mange utfordringer, de fremhever derimot i liten grad sine prestasjoner. Dette kan ses opp mot at fem av seks er *helt* innenfor komedien, hvor heltens prestasjoner ikke er fremtredende. Kvinnene har vært over halvparten av livet i Forsvaret. Det betyr at store deler av deres personlige utvikling og tiden hvor man finner seg selv har skjedd i Forsvaret. De seks kvinnene er forskjellige, men de fremstår alle med sterk personlighet. Det kan derfor være overraskende at de kan være sin egen motstander. Å være en minoritet i en så sterkt maskulinpreget kultur som Forsvaret, kan by på utfordringer med å være seg selv. Kvinner kan også oppfattes som synlige avvikere i denne kulturen (Olsvik & Lauritzen, 2014). Tidligere forskning på Forsvaret viser at en naturlig reaksjon på dette er å tilpasse seg den eksisterende kulturen for å bli akseptert (Fasting & Sand, 2011) noe fem av kvinnene sier de opplevde i ung alder.

«Det tok 15 år før jeg fant min lederfilosofi, det vil si altså at jeg torde å være så trygg på meg selv at jeg kunne lede sånn som jeg ville, før [...] måtte man jo gå på de egenskapene som man så menn hadde, for hvis ikke så ville man ikke komme videre, det var så brutalt, så det var liksom sånn jeg gjorde det» (Frøya).

Å oppleve at man må tilpasse seg kulturen vil naturlig være slitsomt i lengden, man bruker energi på å spille en rolle, fremfor å prestere best mulig som soldat og leder. Erfaring og tilbakemeldinger har gjort at de har funnet trygghet i seg selv og sitt lederskap. At kvinnene kan fungere som sine egne motstandere ved å nedtone seg selv i den maskuline kulturen Forsvaret representerer er ikke overraskende sett opp mot forventningene til det biologiske kjønn. Kvinner er forventet å være relasjonelle, omsorgsfulle og ydmyke (Alvesson & Billing, 2009). De kan oppfattes som avvikere til maskuline kulturer som ifølge Hofstede (1997) har trekk som selvsikker adferd, konkurranse, utfordringer, prestasjoner og å være suksessorientert. Forsøk på å passe inn i denne kulturen, og dermed ikke være seg selv, kan forstås som et forsøk på assimilering.

Flere av kvinnene påpeker at Forsvaret har utviklet seg mye siden de startet, men de opplever fremdeles at kvinner må tilpasse seg. «Jeg blir litt lei meg og litt oppgitt når jeg ser at [...] vi fremdeles føler at vi må tilpasse oss menns arena, for det er jo en fellesarena. Vi har hele tiden vært der på menns premisser» (Saga). Det er uttalt både fra Regjeringen og Forsvaret et ønske om større mangfold og at Forsvaret skal representere befolkningen. Da er det viktig å ha et

miljø hvor det er rom for mangfold. En måte å oppnå dette på er å inkludere mangfoldsbegrepet i ledelsesfaget, som Frøya fremhever: «Det har tatt veldig langt tid før forsvaret har akseptert, for å si, kvinnelig måte å lede på. Altså at Forsvaret hele tiden bruker menn som sammenligning til å lede. Det synes jeg». Hvor hun mener at det som blir fremhevet er mer maskulin fremferd, fremfor feminine trekk som samarbeid og relasjoner. Mangfoldsledelse omhandler både kunnskapen om å lede en mangfoldig gruppe og det å ha variasjon innenfor sitt lederskap. Økt kjennskap til forskjellige ledelsestyper kan føre til at ulike personligheter opplever det som lettere å finne seg selv og sin plass i Forsvaret.

Alle offiserene fremhever og gjentar viktigheten av å være faglig dyktig. Forsvarets seleksjonsprosesser baserer seg i stor grad på karakterer, tester og prestasjoner. Det er helt naturlig at mennesker har et ønske om å prestere i et slikt konkurransepreget miljø. Det kan tidvis være svært belastende å være militær leder og et høyt nivå av faglig kompetanse er viktig for å ta gode beslutninger i pressede situasjoner. På den annen side kan et overdrevet fokus på faglig dyktighet også være et forsøk på assimilering (Kanter, 1977/1993). Enkelte av offiserene fremhever et noe usunt fokus på egne faglige prestasjoner, ved at de har stilt høye krav til seg selv. Fem av seks oppfattes også som selvransakende og de har vært kritiske til eget kandidatur i søknadsprosesser. Fordi kvinner har en tendens til å selektere seg selv bort før de har levert søknaden, er det for sent å oppfordre kvinner å søke stillinger når søknadsprosessen er i gang. Kvinner må ofte formes og utfordres på et mye tidligere tidspunkt (Kristiansen, Boe, Bakken, Skjæret & Granlund, 2008). Det at informantene har jobbet hardt kan være en for å bevise at de ikke er kvotert inn og ikke nødvendigvis fordi deres prestasjoner ikke har vært gode nok. Gjennom økt kvinneandel kan man anta at kvinner blir mindre synlige fordi de er kvinner, og opplevelsen av å måtte bevise sin kompetanse reduseres.

### **5.2.2 Menn som motstandere og hjelpere**

Kvinnene har primært hatt mannlige sjefer, disse fremheves som viktige støttespillere og rådgivere. «Jeg vil påstå at jeg har vært forunt med veldig mange flinke sjefer, vært heldig med noen få unntak med de sjefene jeg har hatt» (Frigg). Deres tidligere sjefer og kollegaer har vært viktige «sponsorer» som har snakket de opp og hjulpet de frem i karrieren. Dette samsvarer med utsagn fra kvinnelige ledere i næringslivet om at mannlige sjefer har *sett de og løftet de opp* (Antonsen, 2019). Noe som også er naturlig i Forsvaret siden de fleste sjefer er menn. Det er verdt å reflektere over dette ettersom det ikke burde vært behov for «sponsorer» som har løftet de frem, deres kompetanse og faglig dyktighet burde tale for seg selv. I tillegg at menn

har en tendens til å løfte frem andre menn. Dette kan være symptomer på at Forsvaret har utfordring med å se kvinners kompetanse (Grindal, 2003; Kristiansen et al., 2008; Lauritzen & Stokke, 2014). Forsvaret er avhengig av å ha «sponsorer» som ser verdien av mangfold i tillegg til å identifisere kvinnelige talenter.

Offiserene fremhever sjefer som avgjørende for at de har søkt de rette stillingene til riktig tidspunkt. En slik anbefaling er en *gave* som *hjelperen* gir *helten* for at hun skal komme seg videre i karrieren. Det at kvinnene har vært faglig dyktige og prestert godt, gjør at det ikke forventes en motytelse for gaven eller at sjefen taper ansikt ved å gi gaven. Det er dermed en utfordrende balansegang for kvinnene at de må være gode nok til å bli sett, men ikke jobbe for hardt slik at de motarbeider seg selv. Det er positivt at offiserene har opplevd støtte fra sjefer og overordnede, men det er også en svakhet at systemet baserer seg på at sjefer skal komme med karriereråd da det ikke fokuseres spesielt på karriererådgivning på Forsvarets utdanningsinstitusjoner. Kvinner er i noen grad prisgitt å få en sjef som ser dette som sin oppgave og at rådene er i tråd med eksisterende karriereplaner.

I uttalelser om temaet «menn som motstandere» er kvinnene veldig vage. På direkte spørsmål vil flere ikke si at menn har motarbeidet dem eller vært motstandere fordi de er kvinner. De tilfellene som har vært, vurderer enkelte til å være en «personlighets greie», selv om fem av seks omtaler helt klare historier som viser til at mannlige kollegaer har holdt igjen informasjon, hatt urimelig fokus på kvinnenens fysiske styrke, ikke inkludert de eller unnlatt å gjøre tildelte arbeidsoppgaver. Gjennom arbeidslivet vil man helt klart møte mennesker man ikke går så godt overens med, men det er forskjell på dette og motstanden enkelte kollegaer har vist informantene.

«Jeg skal aldri i mitt liv behandle noen på den måten jeg har blitt behandlet på krigsskolen. Og det har vært med på å definere lederskapet mitt og måten jeg ønsker å behandle folk rundt meg på. [...] Det skal være likeverd og mulighet til å uttrykke seg selv uten at man blir tatt på en negativ måte» (Frigg).

At offiserene forteller om disse situasjonene, men selv ikke opplever å ha blitt motarbeidet samsvarer med tidligere forskning på kvinner i Forsvaret (Grindal, 2003; Rones & Steder, 2018). Det at man ikke legger merke til slik oppførsel kan forklares som forsøk på assimilering, fordi man så sterkt ønsker å passe inn (Larssen, 2018).

Gjennom en livslang karriere i Forsvaret, med en stor andel menn, hvor mange av informantene har vært foregangskvinner innenfor sin forsvarsgren eller våpen, er det oppsiktsvekkende at

ingen forteller om egne ubehagelige hendelser. Ingen sier de direkte har opplevd seksuell trakassering, men at de har observert og opplevd dette i noen grad og at de har blitt så vant til en tøff sjargong og humor. En årsak til dette kan være fordi det er svært vanskelig å stå frem om slike hendelser, men det kan også ha en sammenheng med deres personlighet. Som Frigg påpeker «det kan nok hende at jeg representerer en sånn personlighet som gjør at jeg ikke lar meg pille så veldig på nesene». Det fremstår for meg at offiserene derfor i mindre grad lar seg affisere av kommentarer og sleivspark. I tillegg den tidligere nevnte assimileringprosessen kvinnene opplevde når de var yngre, vil man også etter flere år i forsvarskulturen i mindre grad legge merke til humor og kommentarer som egentlig er uakseptable (Lilleaas & Ellingsen, 2014). I ettertid ser offiserene at mange av hendelsene de har sett i ung alder ikke har vært greit, men at Forsvaret som helhet har utviklet seg i riktig retning.

### **5.2.3 Kvinner som motstandere og hjelpere**

Det varierer hvor mye informantene har jobbet med andre kvinner. På utdanningsarenaene har enkelte hatt flere kvinnelige medelever, men de fleste har ikke jobbet daglig med mange andre kvinner. Fem av seks fremhever tydelig viktigheten av å ha et nettverk rundt seg. Fire av seks fremhever verdien i et kvinnelig nettverk med muligheten til å sparre utfordringer med andre kvinner. De som har hatt dette har opplevd det som en styrke i karrieren, andre har opplevd at dette er noe de har savnet.

Det er ingen av kvinnene som direkte nevner andre kvinner som motstandere. Saga som i stor grad har jobbet med menn, nevner at hun har opplevd at når hun «kommer i en kontekst med mange kvinner så blir det litt sånn merkelig å jobbe egentlig, men det har bare vært positivt det og, men [...] jeg [har] følt at for noen kvinner har det vært litt sånn konkurranse». En stor årsak til at andre kvinner ikke fremstår som motstandere kan være den totale lave andelen kvinner. På den ene siden kan det å oppleve å være minoritet, gjøre at det er lettere å gi støtte til andre kvinner. På den annen side viser funn i Forsvaret at kvinner som opplever press om å tilpasse og identifisere seg med kulturen påfører det samme presset på andre kvinner (Hellum, 2014; Lilleaas & Ellingsen, 2014; Rones, 2015). Rones og Fasting (2011) viser i sin studie av Forsvaret til en tendens at kvinner blir hverandres motstandere, ved at de stiller strengere krav til kvinner enn de stiller til menn. En årsak til dette kan være at de opplever at andre kvinners dårlige prestasjoner symbolsk overføres dem eller at de forventer at andre kvinner skal mestre belastninger på samme måte som dem. Derimot er det en myte at økt kvinneandel vil føre til at

kvinner i større grad opplever andre kvinner som motstandere, resultatet er i motsetning gjensidig og sosial støtte, og vennskap (Rones & Steder, 2018).

Det som trekkes frem av kvinnelig motstand er debatten som gikk i sosiale medier i forbindelse med utvelgelse av ny forsvarssjef, hvor det ble påstått at statsministeren hadde uttalt at det skulle være en kvinne. Det vanskelige var at denne kritikken kom fra en kvinnelig offiser, opplevdes å komme fra «en av sine egne». Det fremhevet også de strukturelle hindrene som fortsatt er for kvinner. At to av offiserene trekker dette frem som en av de mest belastende periodene å være kvinne i Forsvaret, er svært oppsiktsvekkende med tanke på deres 31 år ( $\bar{x}$ ) i Forsvaret, år som garantert har inneholdt enkelte tunge utfordringer eller nedturer. Det kan oppfattes som at motstand fra andre kvinner oppleves veldig belastende.

#### **5.2.4 Familiens påvirkning**

I 2018 fødte norske kvinner i gjennomsnitt 1,56 barn. Informantene har født 0,83 barn og ligger under gjennomsnittet. De med barn har født 1,67 barn, som også er noe under gjennomsnittet, 1,88, for tidspunktet de fikk barn. Offiserene var 35,9 år da de fikk barn og ligger over gjennomsnittet, 27,9 år, for førstefødende på tidspunktet de fikk barn (SSB, 2019b). Det er ikke gjort undersøkelser på når eller hvor mange barn kvinner i Forsvaret får, men jeg kjenner til at flere kvinner i toppstillinger har fått barn sent eller har ikke barn. Dette samsvarer med tall for kvinnelige ledere fra det sivile næringsliv (Fasting, 2017). Christophersen (2017) har i sin masteroppgave sett etter kausale sammenhenger mellom antall barn og om offiserene fortsatt er ansatt i Sjøforsvaret. Resultatene viser at for hvert barn en offiser har er det 52 % lavere sannsynlighet for at de fortsatt er ansatt. Alle offiserene påpeker at det er utfordringer knyttet til kravene om å tikke av avgjørende stillinger, som gjerne skjer i samme livsfase som man stifter familie. Det kan antas en sammenheng mellom de mange strukturelle kravene til tjenestestillinger og -erfaring, og at kvinner venter til det «passer» eller velger å ikke få barn, noe som er uheldig siden sannsynligheten for komplikasjoner under svangerskapet øker betraktelig etter fylte 30 år (FHI, 2018). Det burde være interessant for Forsvaret å skaffe seg kunnskap om kvinners familieliv, for å se på om det er tiltak som kan iverksettes for å bedre tilrettelegge for at kvinner som ønsker det, får barn tidligere og ikke hemmes av strukturelle eller formelle hindre.

En av offiserene mener at Forsvaret i for stor grad er reaktive når kvinner ønsker å få barn, ved at de ikke har noe å tilby kvinner som blir gravide, og at kvinner i operativ tjeneste blir satt til mindre attraktive administrative stillinger og at det må skapes en forståelse for at i enkelte



perioder kan man ikke avansere like mye vertikalt. Gjennom permisjonstiden kan kvinner oppleve at de blir satt tilbake i karrieren fordi de ikke har tikkert av tjenestenivåer, i motsetning til mannlige kollegaer på samme nivå (Grindal, 2003). Informantene opplevde det ikke var noe sted å søke informasjon om hvordan man burde løse permisjonstiden på best mulig måte, både for familien og Forsvaret. En av offiserene sier at hun skulle ønske hun hadde bedre veiledere i perioden hun og mannen bestemte seg for å få barn. Hun hadde en oppfatning av at neste karrierevalg måtte være slik at det kunne kombineres med å få barn. Hun har i etterkant angret på at hun valgte å tilpasse sin livssituasjon, fremfor at Forsvaret som arbeidsplass tilrettela for at kvinner får barn. Det bør være av interesse, fra et likestillingsperspektiv, at både menn og kvinner tar ut permisjon i forbindelse med fødsel. En antakelse er at om flere menn tar ut permisjon vil det bli mer sosialt akseptert med kvinners permisjonsfravær fra jobb. I tillegg bør Forsvaret på et tidlig tidspunkt sammen med den ansatte lage en karriereplan for å muliggjøre en vertikal karriere og familieliv.

Det å få barn påvirker i større grad kvinnenenes karrierer og er mer hemmende for kvinner enn for menn (Olsvik & Lauritzen, 2014). I tillegg påvirkes kvinner generelt av sosialt konstruerte forventninger til morsrollen, ved at kvinner skal prioritere familien fremfor egen karriere (Akselvoll, 2005; Kitterød, 2016; Smeby, 2017). Det er en utfordring at kvinner i Forsvaret blir utsatt for en form for paternalisering, hvor forskjellsbehandlingen fremstår som til det beste for kvinnen eller etter hennes forventede ønsker (Grindal, 2003). Dette kommer til uttrykk ved at man antar at kvinner som har fått barn ikke kan jobbe like mye og får tildelt mindre ansvar og oppgaver, og dermed får færre muligheter til læring og å vise seg frem. Slike oppfatninger kan være med på å overbevise kvinner om at det er vanskelig å kombinere karriere og familieliv.

Karriere- og tjenesteplanenes krav til tjenesteerfaring og breddekompetanse gjør at det å bytte avdeling ofte, fremstår som positivt. Det er lite ønskelig for en familie å til stadighet flytte for å følge offiserens tjenestested. Selv om belastningen å ukependle er noe som er kjønnsnøytralt, kan en diskutere om dette er like enkelt for kvinner som for menn, spesielt med tanke på det første året man ammer. Det har vært avgjørende for informantene med barn sin karriere, at mannen har vært «bakkemannskap» hjemme eller at de har hatt ekstrahjelp. Offiserene mener ellers at de er likestilt i arbeidsfordelingen hjemme. Undersøkelser viser at kvinnelig befal er mer likestilt i hjemmet enn sysselsatte kvinner generelt. 52 % av kvinnelig befal sier at de gjør like mye i hjemmet, mot 43 % blant sysselsatte kvinner (Heen & Halrynjo, 2006). Dette kan på den ene side virke overraskende da det å inneha lederstillinger kan bety at du er en del borte fra

hjemmet. På den annen side kan man anta at kvinner som har valgt militæret er vant til og mer opptatt av likebehandling, og tar dette med seg hjem.

## **5.2.5 Organisasjonen Forsvaret**

### **5.2.5.1 Strukturelle hindre**

En åpenbar årsak til at kvinnene fortsatt er i Forsvaret er fordi de har trivdes med mulighetene for kontinuerlig læring gjennom utdanning, utfordringer og samarbeid med andre. Forsvaret er en organisasjon som tar mye tid fra sine ansatte, som Nanna påpeker: «Jeg synes at jeg har gjort veldig mye, jeg har fått masse muligheter selv som jeg er veldig takknemlig for, men jeg synes søren meg jeg har ofret en del for organisasjonen og liksom gjøre det riktig for organisasjonen». Det oppfattes at man må være villig til å gå noe på akkord med fritidsinteresser og venner for å få toppstillinger, noe som samsvarer med opplevelsen til kvinnelige toppledere i næringslivet (Bjørnåli, Farstad, Brovold & Terjesen, 2018).

Strukturelle hindre omtaler offiserene svært vagt, flere ønsker ikke å si at de har møtt strukturelle hindre. Selv om de forteller historier som da Frigg, uten å bli informert, ble fratatt en viktig ansvarsoppgave som ble flyttet over til en mann med lavere grad. Eller Idunn som søkte en brigaderstilling «men den konkurrerte jeg ikke til. Eller det var ikke noen konkurranse, man hadde bestemt seg på forhånd for hvem som skulle ha den». Alle offiserene omtaler kravet om to års tjenesteerfaring i bestemte stilling som noe negativt. «Som toppleder i Forsvaret er jeg helt overbevist at [Forsvaret] er nødt til å endre på det, vi må bli mye mer fleksibel og individuelt rettet, anerkjenne ulike typer kompetanser» (Idunn). Dette viser at offiserene likevel opplever at det er strukturelle hindre. Dette kan ses i sammenheng med at personer som sterkt identifiserer seg med kulturen, ikke direkte vil rette kritikk mot organisasjonen selv om det finnes en negativ kultur (Bang, 2005).

Når kvinnelige offiserer utnevnes til toppstillinger er det ofte diskusjoner rundt kvinnens kvalifikasjoner eller om hun fikk stillingen fordi hun er kvinne. Frøya mener dette henger sammen med at Forsvaret ikke backer opp sine utnevnelser. «Mange klager på utnevningen av kvinner i toppstillinger, men [det] er jo vært så langt bare menn som har utnevnt dem» (Frøya). Dette kan også ses i sammenheng med det narrative journalister velger når de omtaler menn og kvinner. Mannlige ledere blir ofte omtalt som den *romantiske helten* som drar på hytta for å slappe av. I søknadsprosesser skriver ofte Forsvarets forum om menn sine erfaringer og intensjoner med å søke stillingen. Kvinner blir fremstilt som en omsorgsfull mor og *superkvinne*

i en *romantisk komedie* som kombinerer familie og jobb. Beskrivelsen av kvinners CV og erfaringer er ofte korte og mangelfulle.

### **5.2.5.2 Kultur**

Andelen kvinnelig militært tilsatte har hatt en meget svak økning sett i sammenheng med tidligere måltall, antallet utredninger og tiltak Forsvaret har forsøkt iverksatt. Kjønnfordelingen blant offiserer (tabell 1) viser en overvekt av menn fra majorsgrad og høyere. Dette kan delvis forklares i at rekrutteringsbasen for disse gradsnivåene ble gjort for omtrent tretti år siden. Det er dermed noe samsvar mellom kvinneandelen på det tidspunktet og dagens lave andel kvinnelige høyere offiserer. På den annen side viser flere av intervjuobjektene til at kvinneandelen da de gikk på befalsskolen var høyere enn tidlig på 2000-tallet, slik at prosentandelen kvinner som har sluttet er høy. Noe som kan være med på å forsinke de tiltakene som forsøkes implementert for å øke kvinneandelen, er oppfatninger av at Forsvaret er likestilt. Internasjonalt fremstår Norge som et foregangsland innenfor likestilling, hvor Forsvaret gjemmer seg bak allmenn verneplikt, kjønnsblandede rom for vernepliktige og at den første kvinnelige styrkesjefen i FN var norsk. En annen årsak til at andelen kvinnelige ansatte ikke øker kan være fordi Forsvaret ikke klarer å fremstille seg som en attraktiv arbeidsplass for livslang karriere for kvinner. Sett i sammenheng med tidligere diskuterte oppfatninger og forventninger til kvinners familieliv, kan det antas at dette har bidratt til en svakere økning i kvinneandelen enn det som er ønsket.

En tredje årsak kan være kulturen i Forsvaret. Nanna mener Forsvaret «har en vei å gå i kulturen, jeg tror jo det henger en del stereotypisk tankegang, litt sånn Hollywood, at du har et bilde av hvordan en troppssjef skal se ut og oppføre seg, og det er basert på et maskulint mannsbilde hos mange». Dette kan føre til at kvinner selekterer seg selv bort, fordi de oppfatter at de ikke passer inn i denne stereotypien. De siste årene har seksuell trakassering i Forsvaret vært mye omtalt. Noe også kvinnene omtaler: «når vi begynte å pirke i noe av det som skjedde på skolen, så kom det opp en del gruff. Som absolutt ikke var greit og som sier noe om kulturen både på skolen og til dels Forsvaret». Nannas opplevelse av krigsskolen samsvarer med Friggs. Det er helt forståelig at både kvinner og menn ikke trives med en slik kultur. Dette viser at Forsvaret må fortsette å jobbe med den interne kulturen. Hvor Forsvarets utfordring påpekes av Frøya: «Også må jeg jo si at, det er veldig i vårt system, det er fortsatt mye ord og lite handling fortsatt». Det bør fokuseres mer på kjønnsperspektiv og mangfoldsledelse i lederutdanningen for å skape et mer dynamisk og inkluderende Forsvar (Kristiansen et al., 2008).

### 5.2.5.3 Mentorering

Kvinnene som har deltatt på mentorings- eller karriereutviklingskurs sier at dette har hatt stor positiv påvirkning på deres karriere. De har fått mulighet til å sette fokus på seg selv, egne valg og utvikling. Dette samsvarer med tidligere studier hvor kvinner har opplevd å ha en overveiende positiv effekt av slike kurs (Kristiansen et al., 2008). Tre av informantene fikk mentoringskurs, hvor to mener de fikk kurset for sent i karrieren. Mentoringskurs gis ofte sent i trettiårene, hvor mange allerede har sluttet eller valgt en horisontal karriere, på grunn av utfordringer med å kombinere karriere med familieliv. Informantene som ikke har fått kurs savner dette fra Forsvaret, og alle mener mentoringskurs bør være på to stadier i karrieren. Ett tidlig i trettiårene og det neste etter at man har kommet på oberstlistene.

«Jeg har veldig tro på mentorprogram og jeg tror jo faktisk at da jeg virkelig trengte det var jo ganske tidlig. Både i forhold til yrkesvalg og diskutere de tingene som skjer på jobb som du ikke kan ta i linjene og sånt fordi de kjenner personene, men både i forhold til meg selv. Så det synes jeg hadde vært bra selv, om det hadde vært et sånt tilbud» (Nanna).

Det er kun en av kvinnene som har hatt mentor over lengre tid, noe hun arrangerte selv. Offiserene mener at mentoringskurs eller mentor er noe de hadde hatt bruk for i flere av valgene de har stått ovenfor i karrieren og privat. Med tanke på at man som leder ofte tar vanskelige avgjørelser med konsekvenser for personellet er det overraskende at så få av offiserene har fått mentoringskurs. Frigg og Sigyn påpeker at mentoringskurs ikke bare er positivt for deres egen karriere, men også nyttig for Forsvaret for å veilede eget personell som de har brukt mye ressurser på å utdanne. «At man finner det som er triggerpunktet ditt som gjør at du leverer best mulig, er utrolig viktig for å hente ut potensiale i folk» (Sigyn).

## 5.3 Oppsummering av presentasjon og diskusjon

I dette kapittelet har jeg presentert kvinnenens karriereberetninger ved bruk av narrativ metode, hvor sjanger, hjelpere og motstandere er identifisert. Deretter har jeg diskutert funnene gjennom hvordan karakterene har kommet til uttrykk som; helten selv, menn, kvinner, familien og Forsvaret som organisasjon. Årsaker til hvordan disse karakterene har vært forutsetninger og hindringer for kvinnenens offensive karrierevalg har blitt drøftet opp mot tidligere forskning på kvinner i Forsvaret, familieliv og kvinner i organisasjoner.

Gjennom dette har jeg kommet frem til elleve årsaker til hvorfor de kvinnelige offiserene har kommet dit de er i dag: 1) De oppfattes å ha sterk personlighet. 2) De har jobbet hardt for å være faglig dyktige og har alle brutt barrierer innenfor ett eller flere felt, 3) som har gjort at de

har vært synlige i et mannsdominert miljø. 4) De har byttet stilling relativt ofte. 5) De har alle deltatt i internasjonale operasjoner, 6) har for det meste hatt operative stillinger. 7) Deres partner er en viktig støttespiller. 8) Kvinnene har enten ikke barn eller fått barn sent, 9) et suksesskriteria for å kombinere familielivet med karriere har vært at mannen har tatt mer ansvar eller at de har hatt annen hjelp hjemme. 10) De trekker alle frem at råd og støtte fra sine sjefer har vært essensielt i hele eller deler av karrieren. 11) De har hatt kollegaer å sparre med og enkelte et nettverk med kvinner som de har kunne rådført seg med.

## 6 Avslutning

Jeg vil i dette kapittelet oppsummere oppgavens funn sett opp mot forskningens begrensninger og gi anbefaling til hva Forsvaret kan gjøre for å få flere kvinnelige høyere offiserer, samt gi forslag til videre studier.

### 6.1 Oppsummering og konklusjon

Jeg har i denne oppgaven ønsket å gi svar på oppgavens problemstilling «Hva beskriver kvinnelige høyere offiserer som forutsetninger og hindringer for deres offensive karrierevalg?» gjennom bruk av narrativ teori og -metode. Funnene viser til at kvinnene som har søkt vertikal karriere i Forsvaret har møtt på motstandere gjennom mannlige kollegaer og strukturelle hindre i Forsvaret, men også i noen grad seg selv som motstander. På den ene side er deres hjelpere nesten utelukkende mannlige sjefer, som har gitt de råd og støtte. På den annen side er det også menn som har stått for det meste av motstanden. Ved Forsvaret som organisasjon er det mange trekk ved kulturen som er nødvendige for å skape enhetsfølelse og samhørighet, men som også kan virke ekskluderende om den får utvikle seg fritt i mindre miljøer uten gode holdninger eller ledelse. Det største paradokset er Forsvarets karriere- og tjenesteplaner som har til hensikt å sikre at personellet er godt nok kvalifisert, men hvor resultatet i noen grad er at det reproduseres like karrierer med et overdrevet fokus på å tikke av stillinger, fremfor å tilegne seg rett kompetanse.

Kvinnene fikk før intervjuet kun informasjon om hensikt og studiens problemstilling, nesten alle kvinnene avsluttet intervjuet med å oppsummere sine tanker om årsaker til deres karrierevalg. Disse samsvarte i noen grad med funnene i karriereberetningene. Det som er interessant er at kvinnene gav andre opplysninger gjennom karriereberetningen, enn de gjorde i deres oppsummering på slutten av intervjuet. Dette kan henge sammen med ønsket om å kommunisere noe eller det å konstruere seg selv som person. For meg som forsker viser det at ved å bruke narrativ metode som tilnærming for å undersøke forutsetninger og hindringer for kvinners offensive karrierevalg, har jeg avdekket andre årsaker enn de kvinnene nødvendigvis opplever selv eller ønsker å formidle videre.

Oppgavens funn har resultert i elleve årsaker til hvorfor kvinnene har kommet dit de er i dag. Basert på disse drister jeg meg til å komme med åtte anbefalinger til hvordan Forsvaret kan få flere kvinnelige høyere offiserer:

- 1) Kvinner som anses som talenter bør tidlig få tilbud om karrieresamtale for å se hvilke muligheter som finnes. Det bør også være mer fleksibilitet i karriere- og tjenesteplanene. Dette for å unngå at man ved å få barn mister avgjørende erfaring, som diskvalifiserer for senere sjefstjeneste. Samtalene må følges opp etter hvert som karrieren utvikler seg. Karriererådgivning må plasseres på rett nivå og kompetanse slik at det er de beste rådene som gis.
- 2) Mentorerings- eller karriereutviklingskurs bør prioriteres til de man anser som talenter. Disse bør gis ved to stadier i karrieren: tidlig i trettiårene og etter at man har posisjonert seg inn på oberstlistene, både for kvinnens og Forsvarets beste.
- 3) Karriere- og tjenesteplaner bør beskrive hvilken kompetanse personellet bør ha, fremfor krav til erfaring i spesifikke stillinger. Ledererfaring bør ses på et mer overordnet nivå og forsvarsgrenene må se verdien av erfaring fra andre driftsenheter. Forsvaret som helhet vil også nyte godt av team med mangfold innenfor erfaring og kompetanse.
- 4) Kvinner bør i større grad oppfordres til å velge utradisjonelt, herunder spesielt operative fagfelt og informeres om mulighetene.
- 5) Forsvaret bør få en overordnet oversikt over kvinners familieliv, for å se om det er strukturelle hindre for deres vertikale karriere.
- 6) Det må fortsettes å jobbe med å skape en inkluderende kultur som ser verdien av mangfold og bryte ned strukturelle hindre og sosialt konstruerte forventninger.
- 7) Kvinners opplevelser og erfaringer fra tjenesten må vises frem og fortelles. Da vil kvinner også bli bærere av forsvarshistorien som i mange år har vært forbeholdt menn.
- 8) Sjefer og ledere i Forsvaret bør gis kompetanse om karriere- og talentutvikling, med fokus på å øke mangfoldet i Forsvaret.

For videre forskning ville det vært interessant å gjennomføre samme undersøkelser på menn. Om disse undersøkelsene gir lignende funn vil tiltakene man implementerer også treffe menn positivt. Antakeligvis vil tiltakene for å få flere kvinnelige topledere, også kunne skape et mangfold blant høyere mannlige offiserer. Det ville også vært interessant å gjennomføre en større kvalitativ undersøkelse for å avdekke hva kvinnelige militært ansatte opplever som pull- og pushfaktorer, for å kunne iverksette tiltak basert på funnene.





## Referanseliste

- Akselvoll, M. Ø. (2005). *Karriere eller familie? Ja tak, begge dele! En kvalitativ undersøgelse af hvordan kvindelige ledere kombinerer karriere og moderskab* (Masteroppgave, Universitetet i Oslo). Hentet fra <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-11217>
- Alvesson, M. & Billing, Y. D. (2009). *Understanding Gender and Organizations* (2. utg.). London: SAGE Publications.
- Antonsen, M. L. (2019). *Glasstaket – er det et reelt fenomen? En narrativ tilnærming til kjønn og lederskap* (Masteroppgave). UiT Norges Arktiske universitetet, Tromsø.
- Bang, H. (1998). *Organisasjonskultur i praksis. Verktøy for kartlegging, utvikling og endring av organisasjonskultur*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Bang, H. (2008). *Organisasjonskultur* (3. utg.). Oslo: Tano Aschehoug.
- Benschop, Y. & Brouns, M. (2009). The Trouble with the Glass Ceiling Critical reflections on a famous concept. Hentet fra [https://www.researchgate.net/publication/268059475\\_The\\_Trouble\\_with\\_the\\_Glass\\_Ceiling\\_Critical\\_reflections\\_on\\_a\\_famous\\_concept](https://www.researchgate.net/publication/268059475_The_Trouble_with_the_Glass_Ceiling_Critical_reflections_on_a_famous_concept)
- Bjørnåli, E. S., Farstad, I., Brovold, K. B. & Terjesen, S. (2018). Kvinne og toppleder: Hvilke faktorer fremmer en lederkarriere? *Magma*, (5). 31-39. Hentet fra <https://www.magma.no/kvinne-og-toppleder-hvilke-faktorer-fremmer-en-lederkarriere>
- Cech, E. A. & Blair-Loy, M. (2010). Perceiving Glass Ceilings? Meritocratic versus Structural Explanations of Gender Inequality among Women in Science and Technology. *Social Problems*, 57(3), 371-397. <https://doi.org/10.1525/sp.2010.57.3.371>
- Christophersen, S. H. (2017). *Kvinnelige yrkesoffiserer – hvorfor lykkes ikke Sjøforsvaret?* (Masteroppgave). Forsvarets høgskole, Oslo.
- Cox, T. H., & Blake, S. (1991). Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness. *The Executive*, 5(3), 45-56. <https://doi.org/10.5465/AME.1991.4274465>
- Czarniawska, B. (2004). *Narratives in Social Science Research*. London: SAGE Publications. <https://dx.doi.org/10.4135/9781849209502>
- Didriksen, S. M. & Moldenæs, T. (2017). Lederes referanserammer for kjønn som kulturelle konstruksjoner. I O. J. Andersen, T. Moldenæs & H. Torsteinsen (Red.), *Ledelse og skjønnsutøvelse* (s. 199-220). Bergen: Fagbokforlaget.
- Erichsen, B. C. (2017, 01. mai). Kvinnefrigjøring eller opprustning? Hentet fra <https://agendamagasinet.no/artikler/kvinnefrigjoring-eller-opprustning/>
- Fasting, K. & Sand, T. S. (2011). *Flere kvinner i Forsvaret? En analyse av studier om rekruttering av kvinner og kvinners erfaringer i og med Forsvaret*. (Delrapport 2012:1). Oslo: Forsvarets høgskole & Norges idrettshøgskole/Forsvarets institutt.

- Fasting, M. (2017). Likestilling i utdanning og arbeidsliv. *Magma*, (8), 10-11. Hentet fra <https://www.magma.no/likestilling-i-utdanning-og-arbeidsliv>
- Folkehelseinstituttet (FHI). (2018, 26. oktober). Helse under svangerskap, fødsel og i nyfødtp perioden. Hentet fra <https://www.fhi.no/nettpub/hin/grupper/svangerskap/>
- Forsvaret. (2018, 15. juni). *Bestemmelse om uniformer*. Oslo: Sjef Forsvarsstaben.
- Forsvaret. (2020, 17. november). Statistikk over militært tilsatte. Hamar: Forsvarets personell- og vernepliktsenter.
- Forsvarets forskningsinstitutt. (2017). *Viten: slik får Forsvaret flere kvinner*. (FFI-rapport 2017:00889). Hentet fra <https://publications.ffi.no/nb/item/asset/dspace:2670/17-00889.pdf>
- Forsvarsdepartementet. (2007). *Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret* (Meld. St. 36 (2006-2007)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no>
- Forsvarsdepartementet. (2014). *Endringer i vernepliktsloven og heimevernloven (allmenn verneplikt – verneplikt for kvinner)* (Prop. nr. 122 (2013-2014)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/>
- Goffman, E. (1959/1992). *Vårt rollespill til daglig* (2. utg.). Oslo: Pax forlag.
- Grindal, E. A. (2003). *Kvinnelige offiserers karrieremuligheter – sett med kvinners øyne* (Masteroppgave). Handelshøgskolen BI, Oslo.
- Grundvig, T. E. (2019, 9. januar). Fagstoff – Komposisjon. Hentet fra <https://ndla.no/nb/subjects/subject:19/topic:1:195257/topic:1:195520/topic:1:195269/resource:1:48010>
- Halrynjo, S., Teigen, M. & Nadim, M. (2015). Kvinner og menn i toppledelsen: Ringvirkninger av lovkrav om kjønnsbalanse i bedriftsstyrer? I: M. Teigen (Red.), *Virkninger av kjønnskvoltering i norsk næringsliv*. (s. 48-62). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Halvorsen, B. E. (2020, 9. oktober). Hun har en mikrochip operert inn i kroppen. Den avslører Isabell Ringnes' kall. *Aftenposten, A-magasinet*. Hentet fra <https://www.aftenposten.no/>
- Heen, H. & Halrynjo, S. (2006). *Samliv i Forsvaret*. (Fagrapport 2006:5). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hellum, N. (2014). «Sminkedritt over hele vasken» – en kvalitativ feltstudie av kjønnsblandede rom og maskulinitetskultur i Forsvaret. (FFI-rapport 2014:02156). Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt.
- Hofstede, G. (1997). *Cultures and organizations: Software of the Mind*. New-York: McGraw-Hill.
- Isaksen, T. R. (u.å.). Flere kvinnelige ledere, bedre resultater. Hentet fra <https://www.xn--nringslivnorge-0ib.no/girlpower/flere-kvinnelige-ledere-bedre-resultater/>

- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer* (4. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kanter, R. M. (1977/1993). *Men and Women of the Cooperation* (2. utg.) New York: Basic Books.
- Kitterød, R. H. (2016). *The organisation and division of caregiving work among parents in Norway. Evidence from focus groups with full-time working mothers and fathers. Report from the Gender Pay Gap and Gender Care Gap Project.* (Rapport 20016:03). Hentet fra <http://hdl.handle.net/11250/2440494>
- Kristiansen, S-T., Boe, O., Bakken, B. T., Skjæret, S. W. & Granlund, L-M. G. (2008). *Kunsten å rekruttere og beholde jenter i Forsvaret – Skisse til en ny strategi for økt kvinneandel i Forsvaret.* (KS fagrapport 2008:2). Oslo: Krigsskolen.
- Kristiansen, S-T., Boe, O. & Skjæret, S. W. (2010). *Ikke en av gutta – et mangfoldsperspektiv på inkludering av kvinner i Forsvaret.* (KS fagrapport 2010:1). Oslo: Krigsskolen.
- Larsen, C. T. (2018). *Glasstaket: En illusjon eller virkelighet?* (Masteroppgave). UiT Norges Arktiske universitetet, Tromsø.
- Lauritzen, T. & Stokke, M. (2014). *De få utvalgte – Veien til høyere militære stillinger.* (ØF-rapport 2014:4). Lillehammer: Østlandsforskning.
- Lilleaas, U. & Ellingsen, D. (2014). *Forsvaret: Ligestillingens fortropp, baktropp og kamparena.* (Fagrapport). Kristiansand: Oxford research AS.
- Mauss, M. (1995). *Gaven: utvekslingens form og årsak i arkaiske samfunn.* Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Moss-Racusina, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Grahama, M. J., Handelsman, J. & Tilghman, S. (Red.). (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS)*, 109(41), 16474–16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- Olsvik, V. M. & Lauritzen, T. (2014). *Stigespillet – Unge kvinners karriereløp i Forsvaret.* (ØF-rapport 2014:8). Lillehammer: Østlandsforskning.
- Reiten, S. I. (2008, 13. mars). Kvinner gratulerer med dagen. Hentet fra <https://www.nof.no/arkiv/Kvinner-gratulerer-med-dagen>
- Riessman, C. K. (2008). *Narrative Methods for the Human Sciences.* Los Angeles: SAGE Publications.
- Rones, N. (2015). *The Struggle over Military Identity – A Multi-Sited Ethnography on Gender, Fitness and 'The Right Attitudes' in the Military Profession/Field* (Doktoravhandling). Oslo: Norges idrettshøgskole.

- Rones, N. & Fasting, K. (2011). *Befalsskolestudien – Felles Opptak og Seleksjon 2010. Hva skjer i felt(et)?* (Rapport 2011:1). Oslo: Forsvarets høgskole & Norges idrettshøgskole/Forsvarets institutt.
- Rones, N. & Hellum, N. (2013). «Vi må være bevisste så vi ikke rekrutterer de med høy goriellafaktor her» - en feltstudie av seleksjonsprosessen til Forsvarets befalsskoler. (FFI-rapport 2013:02078). Oslo: Forsvarets forskningsinstitutt.
- Rones, N. & Steder, F. B. (2018). The Queen Bees and the Women's Team – A contextual examination of enmity and friendship between military women. *Kvinder, Køn og Forskning*, 27(3-2), 32-48. <https://dx.doi.org/10.7146/kkf.v27i2-3.110846>
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109–119. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.109>
- Smeby, K. W. (2017). *Likestilling i de tredje skiftet? Heltidsarbeidende småbarnsforeldres praktisering av familieansvar etter 10 uker med fedrekvote* (Doktoravhandling, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet:). Hentet fra <http://hdl.handle.net/11250/2453772>
- Språkrådet. (u.å.). Narrativ: bruk og genus. Hentet 27.09.2020 fra <https://www.sprakradet.no/svardatabase/sporsmal-og-svar/narrativ-bruk-og-genus/>
- Statistisk sentralbyrå (SSB). (2019a, 18. desember). Likestilling. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>
- Statistisk sentralbyrå. (2019b, 7. mars). Fruktbarheten fortsetter å synke. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/fruktbarheten-fortsetter-a-synke>
- Statistisk sentralbyrå. (2020, 11. mars). Fødte. Hentet fra <https://www.ssb.no/fodte>
- Stoker, J. I., Velde, M. V. & Lammers, J. (2012). Factors relating to managerial stereotypes: The role of gender of the employee and the manager and the management gender ratio. *Journal of Business and Psychology*, 27(1), 31-42. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9210-0>
- Strand, K. R. (2011). *Betydningen av alder, militær grad og kjønn for karriere og karriereutvikling – en statistisk analyse av karriereundersøkelsen i Hæren*. (FFI-rapport 2011:00565). Hentet fra <https://publications.ffi.no/nb/item/asset/dspace:3723/11-00565.pdf>
- Totland, O. M. (2009). *Det operative fellesskapet: En sosialantropologisk studie av kropp, kjønn og identitet blant norske soldater i Telemark Bataljon* (Masteroppgave). Universitetet i Oslo, Oslo.
- Wagner, I., Fjell, L. K., Frisell, M. M. & Østbakken, K. M. (2020). *Likelønn og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet Individuelle preferanser eller strukturelle begrensninger?* (ISF-Rapport 2020:4). Hentet fra <https://hdl.handle.net/11250/2641600>

# Vedlegg

Vedlegg 1: Informasjonsskriv

## FORESPØRSEL OM Å DELTA I FORSKNINGSPROSJEKT

Jeg er masterstudent i strategisk ledelse og økonomistyring ved Norges Arktiske Universitet i Tromsø, og er nå i gang med masteroppgaven. Til daglig jobber jeg som offiser i Hæren.

Temaet for masteroppgaven er årsaker til kvinnelige offiserers offensive karrierevalg. Hvor fokuset skal være hva Forsvaret kan gjøre mer av for å få flere kvalifiserte kvinnelige offiserer på høyt nivå. Du får denne forespørselen fordi du fyller utvalgsriteriene i studien; kvinnelig offiser som har gjennomført videregående offisersutdanning, har oblt. grad eller høyere og har gjort offensive karrierevalg.

På bakgrunn av dette blir du derfor kontaktet for å høre om du kunne tenke deg å fortelle om dine valg og karriere i Forsvaret. Intervjuet vil foregå på din arbeidsplass, eller et annet egnet sted, når det passer med tjenesten din. Samtalen vil tas opp på lydopptaker.

Dersom du kunne tenke deg å bidra til å belyse dette temaet, setter jeg pris på om du tar direkte kontakt med meg på e-post; [REDACTED] eller mobil [REDACTED]

Jeg vil da sende deg utfyllende informasjon om studiens formål og hensikt, samt et samtykkeskjema. Min veileder ved Norges Arktiske Universitet i Tromsø; Hilde Marie Pettersen kan kontaktes på e-post; [REDACTED] eller mobil [REDACTED].

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke deg fra deltakelse uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg vil alle data om deg bli slettet umiddelbart. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt og alle deltakere vil anonymiseres.

Studien er vurdert av Norsk senter for forskningsdata og godkjent av Forsvarets Høgskole.

Med vennlig hilsen

Miriam Weierud

## **Vil du delta i forskningsprosjektet: «Årsaker til kvinnelige offiserers offensive karrierevalg»**

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

### **Formål**

Jeg er masterstudent i strategisk ledelse og økonomistyring ved Norges Arktiske Universitet i Tromsø, og er nå i gang med masteroppgaven. Temaet for masteroppgaven er årsaker til kvinnelige offiserers offensive karrierevalg. Hvor fokuset skal være hva Forsvaret kan gjøre mer av for å få flere kvalifiserte kvinnelige offiserer på høyt nivå. Utvalget for denne oppgaven er kvinnelige offiserer som har gjennomført videregående offisersutdanning, har oblt. grad eller høyere og har gjort offensive karrierevalg.

### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Norges Arktiske Universitet i Tromsø er ansvarlig for prosjektet.

### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Du får dette informasjonsskrivet etter at du har respondert på mail sendt til kvinner som fyller av utvalgskriteriene. Dette informasjonsskrivet sendes kun til kvinnelige offiserer som selv har tatt kontakt med meg for å delta i studien.

### **Hva innebærer det for deg å delta?**

For å belyse studiens tema ønsker jeg å intervju 4-5 kvinnelige offiserer fordelt på de tre forsvarsgrenene. Intervjuene vil foregå på din arbeidsplass, eller et annet egnet sted, når det passer med tjenesten din. Intervjuet vil gjennomføres som en samtale for å belyse hva som har påvirket dine karrierevalg, og intervjuet antas å vare i 1,5-2 timer. Samtalen vil tas opp på lydopptaker. Prosjektet er planlagt ferdig i desember 2020.

Intervjuet skal avdekke din karriere og livsvalg. Basert på valgt metode hvor du skal fortelle om bakgrunn, egne opplevelser og utfordringer er det sannsynlig at du også vil fortelle om utfordringer i form av sykdom og helsesituasjon, det må ikke opplyses om egne helseopplysninger i intervjuet. I tillegg vil det være naturlig å fortelle om partner, kollegaer eller andre tredjepersoner, disse må omtales generelt slik at de kan unngås å identifiseres i intervjuet

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg vil alle data om deg bli slettet umiddelbart. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt og alle deltakere vil anonymiseres. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Det ikke vil heller ikke påvirke ditt arbeidsforhold i Forsvaret å delta i prosjektet.

## **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Ved Norges Arktiske Universitet i Tromsø vil kun veileder Hilde Marie Pettersen og student Miriam Weierud ha tilgang til datamaterialet. For å sikre at ingen uvedkommende får tilgang til datamaterialet vil lydfilene og de transkriberte intervjuene oppbevares på en frittstående PC med tilgangskontroll. Opplysningene vil være innelåst under hele prosjektperioden. I oppgaven vil opplysninger om deg anonymiseres, men basert på enkelte karriere- og livsvalg det kunne være mulig for personer med meget god kjennskap til dine karrierevalg å kunne identifisere deg.

## **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Prosjektet skal etter planen avsluttes innen desember 2020. Lydfiler og informasjon fra intervjuet som kan identifisere deg vil slettes når oppgaven er levert i desember 2020.

## **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

## **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. På oppdrag fra Norges Arktiske Universitet i Tromsø har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

## **Hvor kan jeg finne ut mer?**

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Student Miriam Weierud på e-post [redacted] eller mobil [redacted]
- Norges Arktiske Universitet i Tromsø ved veileder Hilde Marie Pettersen på e-post [redacted] eller mobil [redacted]
- Forsvarets personvernombud på epost: [forsvarets.personvernombud@mil.no](mailto:forsvarets.personvernombud@mil.no) eller brev til Forsvarets Personvernombud, Postboks 800, Postmottak, 2617 Lillehammer eller tlf 915 03 003 og be om Forsvarets personvernombud

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost [personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Hilde Marie Pettersen  
Prosjektansvarlig/veileder

Miriam Weierud  
Student

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Årsaker til kvinnelige offiserers offensive karrierevalg» og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at det publiseres informasjon om karriere- og livsvalg, som blir anonymisert både på forsvarsgren, avdeling og tidsperiode, men personell med meget god kjennskap til min karriere kan likevel ha mulighet til å identifisere meg

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. desember 2020

-----  
(Signert av prosjektdeltaker, dato)



## **Intervjuguide – Årsaker til kvinnelige offiserers offensive karrierevalg**

Universitetet i Tromsø, MBA: Miriam Weierud

Takk for deltakelsen og fortell litt om studien: Intervjuet skal avdekke de kvinnelige offiserenes karriereberetninger, hvor hensikten er at du skal fortelle om din karriere med så liten innblanding som mulig fra meg.

### **Informasjon i forkant av intervjuet:**

Basert på valgt metode hvor du skal fortelle om bakgrunn, egne opplevelser og utfordringer er det sannsynlig at du også vil fortelle om utfordringer i form av sykdom og helsesituasjon, det må ikke opplyses om egne helseopplysninger i intervjuet. I tillegg vil det være naturlig å fortelle om partner, kollegaer eller andre tredjepersoner, disse må omtales generelt slik at de kan unngås å identifiseres i intervjuet.

Spørsmål?

### **Intervjuet skal avdekke følgende spørsmål:**

1. Alder
2. Hvor mange år har du jobbet i Forsvaret?
3. Fortell om din karriere og bakgrunnen for valgene, eks jeg søkte den stillingen, krigsskolen, fordi: Fortell om da du valgte å starte i Forsvaret
4. Hvorfor valgte du Forsvaret?
5. Har du møtte noen utfordringer?
  - Hvordan løste du denne/dette?
6. Har du vurdert å slutte i Forsvaret? Hvorfor?
  - Hva gjorde at du ikke sluttet?
7. Har du tenkt at du ikke er dyktig nok til å jobbe i Forsvaret?
8. Har du opplevd at noen har motarbeidet deg?

9. Har du opplevd utfordringer ved organisasjonen Forsvaret, motstand fra Forsvaret generelt?

- Strukturelle hindre
- Hindre i søknadsprosess

10. Hvem støttet du deg på i slike situasjoner?

11. Hvordan har din livssituasjon mtp. partner vært gjennom karrieren?

- Partner i Forsvaret
- Antall barn
- Samlivsbrudd
- Hvordan har din partners karriere vært sammenlignet med din?
- Hvordan har arbeidsfordelingen vært hjemme
  - Besteforeldre andre støttespillere
- Hvordan har dere løst kombinasjonen av karriere- og familieliv?

12. Har du hatt en mentor/samtalepartner?

- Har dette vært styrt fra Forsvaret? Eller fant du denne selv?

13. Har du hatt et forbilde?

14. Hvilke valg i karrieren vil du trekke frem som avgjørende valg for din karriere?

- Starte i Forsvaret
- Starte på BS
- Starte på KS
- Intops
- Sjefstjeneste
- VOU

15. Har du opplevd at noen valg ikke var dine egne?

16. Hindringer?

17. Hvis du skal trekke frem hendelser som har preget deg som person eller militær leder?

18. Hva liker du ved å jobbe i Forsvaret

19. Har du opplevd å kunne være deg selv, hvis du ser på de forskjellige fasene i karrieren din?

20. Hvordan opplever du jobben i Forsvaret i større sammenheng? Samfunnsperspektiv

21. Hva tenker du om at forsvaret har jobbet med kvinnesatsing i

Takk for intervjuet. Er det noe du tenker kunne være relevant som vi ikke har snakket om?  
Eller vil legge til?

## Vedlegg 4: Vurdering fra Norsk senter for forskningsdata

26.5.2020

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



### **NSD sin vurdering**

#### **Prosjekttittel**

Årsaker til kvinnelige offiserers offensive karrierevalg

#### **Referansenummer**

999283

#### **Registrert**

07.03.2020 av Miriam Weierud - [REDACTED]

#### **Behandlingsansvarlig institusjon**

UIT – Norges Arktiske Universitet / Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning / Institutt for samfunnsvitenskap

#### **Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)**

Hilde Marie Pettersen, [REDACTED]

#### **Type prosjekt**

Studentprosjekt, masterstudium

#### **Kontaktinformasjon, student**

Miriam Weierud, [REDACTED]

#### **Prosjektperiode**

06.01.2020 - 01.12.2020

#### **Status**

22.04.2020 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 22.04.2020 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD.

Behandlingen kan starte.

#### **MELD VESENTLIGE ENDRINGER**

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å

lese om hvilke typer endringer det er nødvendig å melde:

[https://nsd.no/personvernombud/meld\\_prosjekt/meld\\_endringer.html](https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html)

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

#### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om helseopplysninger og seksuelle forhold eller orientering, og alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 01.12.2020.

#### LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og art. 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a, jf. art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

#### PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

#### DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

#### FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Maren Urheim

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

## Vedlegg 5: Godkjenning fra Forsvarets Høgskole



**FORSVARET**  
Forsvarets høgskole

1 av 2

### Vår saksbehandler

Borghild Boye, bboye@mil.no  
+4723 09 57 55, 0510 5755  
FHS/STAB/UTD FOU

### Vår dato

2020-04-20

### Vår referanse

2020/013890-002/FORSVARET/ 919

### Tidligere dato

### Tidligere referanse

### Til

Miriam Weierud

### Kopi til

.  
..

## Tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål

### 1 Bakgrunn

Forsvarets høgskole (FHS) mottok 31. mars 2020 din søknad om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål. Prosjektet det skal samles data til er en masteroppgave, og følgende problemstilling er oppgitt: «Hva har påvirket kvinnelige høyere offiserer på deres vei til lederstillinger i Forsvaret?» Det skal gjennomføres intervju med 5-7 kvinnelige offiserer med VOU i karrierestillinger i Forsvaret.

### 2 Drøfting

Vurdering av søknader om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål er regulert av *Bestemmelse om utlevering av personopplysninger til forskning og gjennomføring av spørreundersøkelser*, fastsatt av sjef HR-avdelingen i Forsvarsstaben 1. mai 2018.

I henhold til punkt 2.3 og 2.4 i denne bestemmelsen er det en forskningsnemnd oppnevnt av sjef FHS som behandler søknader om tillatelse til datainnsamling i Forsvaret. Kriterier og rettsgrunnlag som skal legges til grunn for vurderingen er omtalt i punkt 4.1 og 4.2.

Forskningsnemnda har vurdert din søknad som tilfredsstillende i henhold til gjeldende krav. Anbefaling fra NSD må ettersendes så snart den foreligger og ev. negative tilbakemeldinger må meldes til forskningsnemnda.

### 3 Vedtak

Søknad om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål innvilges. Tillatelsen gjelder til prosjektslutt 1. desember 2020.

### 4 Vilkår for tillatelsen

Det er kun gitt tillatelse til innhenting av det datamaterialet som fremgår av søknaden. Data hentet fra Forsvaret skal ikke benyttes til andre formål enn den aktuelle masteroppgaven. Ved prosjektslutt skal alle data hentet fra Forsvaret slettes. Det skal sendes sluttmelding til FHS vedlagt masteroppgaven. Sluttmelding sendes til [datautlevering@fhs.mil.no](mailto:datautlevering@fhs.mil.no)

<b>Postadresse</b> Postboks 800 Postmottak 2617 Lillehammer Norge	<b>Besøksadresse</b> Akershus festning, bygn 14 / 0015 OSLO Norge	<b>Sivil telefon/telefaks</b>  <b>Militær telefon/telefaks</b> 99/0500 3699	<b>Epost/ Internett</b> postmottak@mil.no www.forsvaret.no  <b>Organisasjonsnummer</b> NO 986 105 174 MVA	<b>Vedlegg</b>
--	--	--	--	----------------

Sven G. Holtmark  
professor  
leder av forskningsnemnda

*Dokumentet er elektronisk godkjent, og har derfor ikke håndskreven signatur.*

