



***Karrierestopp med kvinnekropp?***  
- *en analyse av kvinnelige habitus,  
karrierevalg og kjønnsdominans  
i Forsvaret*

***SVF-6900***

***Karen Sofie Netland***

*Mastergradsoppgave i konflikt, sikkerhet og flerkulturell forståelse (KOSIFF)  
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning  
Universitetet i Tromsø  
Våren 2013*

---

Blank side

---

## FORORD

Da jeg for snart fire år siden så at Forsvarets Studiesenter og Universitetet i Tromsø lyste ut masterstudiet innen Konflikt, sikkerhet og flerkulturell forståelse (KOSIFF) for forsvarrets ansatte anså jeg dette studiet som relevant kompetanseheving både for meg selv som menneske og arbeidstaker. Kombinasjonen av statsvitenskap og sosialantropologi har vært meget interessant, og på tross av mye frustrasjon over et stort og til tider komplisert pensum, så kan jeg nå når jeg nærmer meg slutten si at det har vært en berikende reise.

Når jeg så skulle skrive en masteroppgave falt det seg naturlig å velge et tema som kunne være relevant for min arbeidsgiver. Jeg har snart tjenestegjort i Forsvaret i tjue år, og trives svært godt med min arbeidsplass. Samtidig har jeg fått kjenne på kroppen de utfordringer det er å være kvinne i denne mannsdominerte organisasjonen. Jeg hadde derfor lyst å forske på noe som gikk på temaet «kvinner i Forsvaret». Utfordringen var å finne en innfallsvinkel som ikke var blitt benyttet tidligere og som kunne kaste nytt lys over emnet. Jeg tror jeg har klart det ved å relatere den kvinnelige habitus til de valg det kvinnelige befalet tar.

Jeg har mange å takke for at jeg nå har kommet i havn. Først og fremst må jeg få takke min mann som til tider fremstår som selve inkarnasjonen på den maskuline dominans. Både han og vårt forhold har gitt meg mange konkrete eksempler å relatere en relativt abstrakt teori til. I tillegg har han vært fantastisk å ta hovedansvar for ungene, som forøvrig også trenger en takk fordi det alltid er verdens beste gutter, (og fordi de ikke ha avbrutt meg så mange ganger mens jeg har skrevet). Foruten om mine nærmeste må jeg også rette en takk til mine kollegaer i Brigade Nord stab for fruktbare diskusjoner relatert til emnet, og ekstra takk til personellseksjonen som har hjulpet med å få ut lister. Ikke minst må jeg få rettet en stor takk til de kvinnene som har stilt opp som respondenter.

Sist men ikke minst må jeg også få takke min veileder Bror Olsen som har motivert meg når det har vært som svartest, og kommet med gode råd og tips i skriveprosessen.

---

Blank side

---

---

## SAMMENDRAG

I dag er kvinneandelen i Forsvaret på bare 8,5 %, og det er få kvinner på toppnivå. Ferske tall fra personellregisteret bekrefter at kvinnelig befalet i Hæren i størst grad jobber i logistikkavdelinger, men i tillegg til dette synes de fleste å velger seg administrative-/støttestillinger internt i egen avdeling også. Dermed velger de bort de operative stillingene som er mer karrierefremmende. Denne studien tar utgangspunkt i at kvinner synes å ta defensive karrierevalg.

Basert på Bordieus teori om den maskuline dominans har jeg relatert forventninger til en kvinnelig habitus til de valg som kvinnene tar. Kvinnene synes å bli påvirket av en videreføring av en maskulin forrang, basert på en androsentrisk logikk - på tross av et tilsynelatende likestilt samfunn. Den androsentriske logikken deler verden inn i motsetninger. Det maskuline står i kontrast til det feminine. Mannen blir det handlende subjekt, mens kvinnene blir objekter. Som følge av dette tillegges det mannen å oppnå ære, mens kvinnene skal unngå skam.

I tråd med Bordieus perspektiv har jeg sannsynliggjort at kvinner som tjenestegjør i Forsvaret utfordrer en arena som gjennom den militære maskulinitet har fremstått som den ultimate arena for ervervelse av ære i et ellers likestilt samfunn. De kvinnekriminerende holdningene man opplever kan således tilskrives en ubevisst frykt blant de mennene som er der om å bevare denne arenaen, og herunder en mulighet for å synliggjøre sin maskulinitet. Studien viser også at det kan være lettere å motivere kvinner til stillinger som er «i tråd med deres feminine disposisjoner». Herunder ligger det at de oppfordres til å søke støttestillinger da det gir minst rom for ervervelse av symbolsk kapital. Dermed videreføres både «kvasifamiliene» og derigjennom den maskuline dominans i Forsvaret ved at det i hovedsak er menn som besitter de operative stillingene, mens kvinnene tar støttestillingene.

I tillegg til de allerede nevnte utfordringene som påvirker kvinnene gjennom den maskuline dominans, har studien også synliggjort at andre kjønnsdifferensierende mekanismer synes å påvirke kvinnene til å velge defensivt. Mest fremtredende er forventningene som ligger til dem i å skulle ivareta hus og hjem.

---

## Innhold

<b>FORORD</b> .....	<b>3</b>
<b>SAMMENDRAG</b> .....	<b>5</b>
<b>1 INNLEDNING</b> .....	<b>9</b>
1.1 MASKULINITET, FEMININITET OG FORMING AV HABITUS.....	10
1.1.1 Maskulinitet og femininitet.....	10
1.1.2 Habitus.....	11
1.1.3 Militær maskulinitet.....	12
1.2 TEMA OG MOTIVASJON FOR OPPGAVEN.....	13
1.3 PROBLEMSTILLING.....	14
1.4 FORSVARETS ROLLE OG KVINNER SITUASJON I FORSVARET.....	17
1.5 DISPOSISJON OG AVGRENSNING.....	17
<b>2 METODE</b> .....	<b>19</b>
2.1 BAKGRUNN OG FORSTÅELSESHORISONT.....	19
2.2 EN KVALITATIV FORSKNINGSTILNÆRMING MED ET KVANTITATIVT TILSNITT.....	21
2.3 DATAINNSAMLINGSPROSESSEN.....	21
2.3.1 Intervju som metode.....	22
2.4 BEARBEIDING, ANALYSE OG FREMSTILLING AV DATA.....	23
2.5 ETIKK.....	23
2.6 KRITIKK AV METODE, VALIDITET OG RELABILITET.....	24
<b>3 PRESENTASJON AV KVANTITATIV FORSKNING PÅ BRIGADE NORD</b> .....	<b>25</b>
3.1 BRIGADE NORD.....	25
3.2 TALLGRUNNLAG.....	27
3.3 KVINNEANDEL I DE ULIKE AVDELINGENE.....	28
3.4 VURDERING AV OPERATIVE OG STØTTESTILLINGER.....	28
3.4.1 Operative stillinger.....	29
3.4.2 Støttestillinger.....	30
3.5 DELKONKLUSJON.....	32
<b>4 TEORETISKE OG ANALYTISKE PERSPEKTIVER</b> .....	<b>33</b>
4.1 TIDLIGERE FORSKNING.....	33
4.2 HÆRENS VERDIER.....	33
4.3 GOFFMANS ROLLE-TEORI.....	34
4.4 MAUSS TEORI OM GAVEUTVEKSLING.....	35
4.5 DEN MASKULINE DOMINANS.....	36
4.5.1 Delkonklusjon.....	40
<b>5 PRESENTASJON AV FUNN ETTER INTERVJU</b> .....	<b>41</b>
5.1 DE KVINNELIGE INTERVJUOBJEKTENE.....	41
5.2 «VALGET» AV STØTTESTILLINGEN.....	41
5.3 GAVEUTVEKSLING I RELASJON TIL DOMINANS.....	42
5.4 DET KVINNELIGE OBJEKTET.....	43
5.5 ROLLEFORVENTNINGER SOM KJØNNSDIFFERENSIERENDE MEKANISMER.....	44
5.6 DELKONKLUSJON.....	45
<b>6 KONKLUSJON</b> .....	<b>46</b>
6.1 OPPSUMMERING.....	46
6.2 SYMBOLSK VOLD OG KJØNNSDIFFERENSIERENDE MEKANISMER S FREMTID I HÆREN.....	48
<b>LITTERATURLISTE</b> .....	<b>51</b>
<b>NOTER OG INTERNETTHENVISNINGER</b> .....	<b>55</b>

Vedlegg:

Vedlegg A - Intervju med kvinnelig befal i brigadekommando avdeling.....	58
Vedlegg B - Intervju med kvinnelig befal i kampavdeling.....	63
Vedlegg C - Intervju med kvinnelig befal i kampstøtteavdeling.....	67
Vedlegg D - Intervju med kvinnelig befal i logistikkavdeling.....	72

---

Blank side

---



---

## 1 INNLEDNING

Alt hva fedrene har kjempet, mødrene har grett,

*(Fedrelandssangen, 6. vers)*

«Netland, har du ikke skjønt noe? Sengestrekken er langt under det man kan forvente av en befalsaspirant. Tror du du kommer inn på noen befalsskole når du presterer så dårlig?» «Nei sersjant. Jeg skal selvsagt utbedre den med en gang». «Nei, det skal du ikke, for vi skal på øvelse og du har ikke tid nå. Denne sengen stilles på nytt når vi er tilbake». Følelsen av utilstrekkelighet slo innover meg. Jeg hadde brukt minst ti minutter på å få sengen slik den så ut nå. Jeg hadde gjort alt slik som jeg var blitt fortalt. Det var ikke en skrukk verken på dynen, lakenet eller puten. Det var en håndknyttens avstand mellom kanten på sengen og dynen, og mellom dynen og puten, og mellom pute og kant på sengen – problemet var visst at det var sersjantens knyttneve som gjaldt og ikke min.

Med tunge skritt gikk jeg mot skapet og hentet ut grunnutrustningen og våpenet. Jeg tok storsekken ned fra skapet, og klarte med en kraftanstrengelse å få den over den ene skulderen, så var det å springe ned mot oppstillingsplass. Svetten rant, og hjelmen hang på halvåtte da jeg kom frem. Jeg fant min plass i rekken, og la sekken til høyre for meg som de andre hadde gjort. Vekten av grunnutrustningen, våpenet og hjelmen kom som en ekstra byrde til min allerede tunge sinnstilstand.

«Pakning på!» Hæ, de kan ikke mene dette? Skal vi gå med denne tunge sekken? Vi hjalp hverandre på med pakningen. Min sekk rakk meg nesten til rumpa, og jeg følte at den la all sin ære i å tippe meg bakover. Før jeg visste ordet av det var vi på marsj. Det var umenneskelig tungt.

«For de av dere som tror at øvelsen er ferdig nå, så må jeg nok skuffe dere. Dere ønsker å bli sanitetssoldater, ikke sant? Da må dere øve på det! Lagene henter seg en bære fra depot, og klargjør for bæretransport! Følgende er pasienter; Berntsen, Johannesen...», løytnanten leste opp navnene på en i hvert lag, og selvsagt var det den største og tyngste gutten.

«Skulderbæring, fatt løft». Jeg klarte å få båra opp på skulderen. Det gikk greit – inntil den store utfordringen kom; gjørmeløypa. Båra skulle over stokker som var spent over gjørma, mens vi måtte under. Det var til slutt ikke et eneste område på kroppen som ikke var dekket av skit. Gjørma formelig sugde kreftene ut av meg, og jeg tenkte – hadde jeg bare vært en stor, sterk gutt. Da smalt det fra sersjanten: «Og du, du våger ikke så mye som en gang å

---

---

tenke tanken på at du er jente og synes synd på deg selv». «Sersjant, det er mottatt!» - men tanken slapp ikke helt taket. Tenk om jeg hadde vært større og sterkere. Da hadde jeg nok vært en bedre soldat...

### 1.1 Maskulinitet, femininitet og forming av habitus

Den organisasjonen jeg gikk inn i er ofte omtalt som svært maskulin. Maskulinitets- og femininitetsbegrepene er ingen klare begreper. Begrepene er til en viss grad forskerskapte og forskerbrukte, og i den grad de brukes i dagligtalen kan meningsinnholdet variere. Forståelsen av ordet habitus har også utviklet seg over tid fra Aristoteles, via andre filosofer og til slik det anvendes i dag som ble introdusert av Marcel Mauss gjennom hans *kroppslige habitus*, og senere videreutviklet av Pierre Bourdieu. Siden begrepene knyttet til maskulinitet og femininitet ikke er entydige vil jeg her gi en liten innføring i hva jeg legger i dem før jeg går videre og redegjør for Bourdieus habitus begrep. Til slutt i dette avsnittet vil jeg forklare hva jeg forstår med begrepet militær maskulinitet.

#### 1.1.1 Maskulinitet og femininitet

I forbindelse med sin forskning på hva som skiller kulturer mellom ulike land, har Hofstede (2001) definert forskjellen på maskuline og feminine samfunn i hvilken grad samfunnet verdsetter konkurransefokus, selvsikkerhet, ambisjoner og tilegnelse av rikdom og materialistiske posisjoner, eller har fokus på omsorg, medmenneskelige forbindelser og livskvalitet<sup>1</sup>. I et maskulint samfunn vil skillet mellom kjønnene være mer markant, og de tradisjonelle kjønnsrollene være klarere: «*Men are supposed to be assertive, tough, and focused on material success; women are supposed to be more modest, tender, and concerned with the quality of life.*» (Hofstede, 2001: 297). I et feminint samfunn vil de sistnevnte egenskapene være tilknyttet begge kjønn.

Hofstede (1997) har i sin forskning rangert nordmenn som det nest mest "feminine" folkeslaget i verden - bare slått av svenskene, men som jeg senere vil vise blir denne femininiteten utfordret av den militære maskulinitet som kanskje bidrar til at andre verdier står sterkere i Forsvaret enn ellers i samfunnet.

Connell's (1993) teori om et hierarkisk system av maskuliniteter og femininitet synliggjør at maskuliniteter og femininiteter er sosiale konstruksjoner, og at hegemonisk maskulinitet alltid konstrueres i forhold til forskjellige underordnede maskuliniteter, så vel som i forhold til femininiteter. Maskuline idealer skapes gjennom sosiale aktører som har noe å vinne på at de eksisterer, og omformes gjennom innflytelse av andre (Connell, 1995: 55).

---

---

På samme måte som at Peacher (2006) er opptatt av at maskulinitet og femininiteten er influert av kroppen, men ikke nødvendigvis bundet av den, og at den er relatert til seksualitet, men ikke nødvendigvis korrelerer til den, viser Bordieu (2000) at det er en sammenheng mellom kroppen og disse to begrepene.

Ifølge Bordieu er det maskuline og det feminine gjensidig utelukkende motsetninger. Mannen blir prototypen på det handlende subjektet, mens kvinnen blir gjort til objektet. Denne sosial konstruerte virkeligheten gjør seg gjeldende i seksualakten hvor mennene er tilskrevet den aktive og dominerende rollen, mens kvinnens rolle er den passive og den dominerte. Det «naturlige» i denne sammenhengen blir at mannen har overtaket, og dette videreføres til logikken bak den sosiale statusen mellom kjønnene.

Det maskuline blir det som er utadrettet, det man ser i det offentlige rom, mens det feminine blir det som er rettet innad, mot husets og hjemmets sfære. Ifølge Bordieu medfører dette at det maskuline fremstår som det naturlige, mens de feminine blir karakterisert som en avart av det mannlige.

### 1.1.2 Habitus

Bordieu definerer habitus som et skjema for hvordan folk oppfatter, forstår og derfor handler i ulike situasjoner basert på ubevisste disposisjoner. Habitus, og da særlig kjønns habitus, er et produkt av sosialisering. Det formes tidlig i oppveksten da vi er i en læringsprosess på hva som er rett og galt, godt og dårlig. Basert på både formell og uformell tilbakemelding gjennom det sosiale miljøet vi er en del av repeteres og gjentas adferd som oppleves som akseptabel, og som til slutt internalisert som en del av vår oppfattelse av hvem og hva vi dypest sett er. Habitus er således sterkt knyttet til kroppen, og derav unntatt vår bevissthet. Samtidig danner den grunnlag for våre refleksjoner og diskurser på det kognitive plan.

Da vi ikke har tilgang til en kjønnsløs forståelse av verden er vi henvist til en kvinnelig og en mannlig habitus som er naturlig gjort gjennom den fysiske kroppen, som blir utgangspunktet for de egenskaper man nærmest automatisk tillegger kvinner og menn.

I tråd med Bordieus inndeling av femininitet og maskulinitet hvor det maskuline er det aktive og det feminine er det passive, hever også Guttmann (1989) at den mannlige kroppen konstrueres som sterk og aktiv, mens den kvinnelige som svakere og mer passiv. En maskulin habitus står derfor både i kontrast og i et dominansforhold til en feminin habitus.

Bordieus habitus begrep benyttes ofte til å analysere relasjoner mellom individets posisjon i det sosiale rom og de valg det tar, og herunder se på hvordan makthierarkier videreføres.

---

---

### 1.1.3 Militær maskulinitet

Begrepet militær maskulinitet har jeg hentet fra Paul R. Higate's bok: *Military Masculinities – Identity and the State* fra 2003. Han slår der fast, basert på at de fleste militære er menn, at «*It is an understatement to say that men, militarism, and the military are historically, profoundly, and blatantly interconnected*» (Higate 2003: xi). Goldsteiner (2001) synliggjør at når det kommer til krig og kjønn er det et verdensomspennende skille som man ikke finner på noe annet område. Den generelle oppfatningen er at krig er for menn, og at kvinner er mindre skikket: «*...despite the diversity of gender and of war separately, gender roles in war are very consistent across all known human societies*» (Goldsteiner 2001:3). Dowler (2002: 159) underbygger Goldsteiner ved å hevde at tradisjonelt sett har krig vært forbeholdt menn, mens kvinnene har blitt henvist til rollen som offer for krig. Erfaringer fra Balkan viser at evne til å kontrollere og beskytte sine kvinner fremstår som et mål på en etnisk gruppe eller en nasjons styrke (Duijzings, 2000: 21).

Friis (2000:131) hevder at det norske forsvaret i utgangspunktet er en organisasjon som er laget av menn, og for menn, og har derfor virket som en maskuliniserings institusjon i samfunnet.

Hockey (2003) synliggjør hvordan tradisjonelle stereotypier om militær identitet bygges og videreføres rundt maskulinitet: “*All corps support the infantry; moreover, only the infantry confront the enemy close up, in the ultimate test of the combat soldier, the ultimate test of masculinity*” (I Higate, 2003:19). Goldsteiner (2001) hevder at maskuline normer bidrar til menns eksklusive status som krigere. Gjennom å gjøre krig til den ultimate manndomsprøven motiveres gutter til å delta. Samtidig konstrueres de maskuline rollene man forbinder med krig i forhold til feminine roller. Ergo blir kvinner i rollen av kone, mor og kjæreste viktig for oppbyggingen og videreføringen av maskulinitet i de militære styrkene. Selv kvinnelige fredsaktivister kan bidra til å maskulinisere krig ved å gjøre fredsarbeid til noe feminint og derav krig til noe maskulint.

Samtidig, basert på en rekke teoretiske og empiriske kontekster, belyser Higate hvordan det eksisterer et mangfold av identiteter internt i organisasjonen, men slik jeg ser det er de verdier organisasjonen bygger på så relatert til det maskuline at dette gjennomsyrrer organisasjonen, selv om verdiene i seg selv gjerne blir tilskrevet som en feminin egenskap. Eller som Hockey skriver når det kommer til å vise omsorg for et lagsmedlem som er utslitt; «*Interestingly, and in contrast to wider cultural norms, this protection and mutual cooperation is presented as thoroughly masculine conduct*». (I Higate 2003: 18)

---

---

Higate påpeker at det er flere faktorer ved de militære styrkene som burde tilsi at den militære maskulinitet hadde vært utfordret tidligere<sup>2</sup>, og andre kommentatorer (Moon 1997, Enloe 2000) hevder at endrede oppgaver for de militære styrkene, hvor kvinner syntes å skulle få mer innpass, vil medføre en endring på feltet. På tross av dette konkluderer Higate og Hopton (2005) at den militære maskulinitet er så dypt forankret at den vil vedvare i overskuelig fremtid. Fra fredsbevarende operasjoner kom rapporter om at kvinner ble utnyttet av mannlige soldater, og *“military masculinity has proved resistanse to change, and a number of powerful and privileged male peacekeepers are routinely abusing women and girls in the postconflict settings”* (Ibid: 443). Som sitatet kan tyde på så fremstår virilitet fortsatt som en viktig del av den militære maskulinitet, og spiller en sentral rolle i det militærfaglige feltet.

Selv om nordmenn i følge Hofstede generelt sett kan tilskrives mange feminine verdier, så kan det synes som om at dette ikke er like gjeldende i det militæret som i samfunnet sett under ett da den militære maskulinitet utkonkurrerer «femininiteten». Viriliteten blir et bærende prinsipp for denne maskuliniteten, og forventningene til kjønnene blir derfor implisitt ulike i det militære systemet.

Maskulinitet og femininitet forstår jeg som to motsetninger hvor det maskuline blir rettet utad, mens det feminine har tendens til å vende oppmerksomheten innover. I relasjon til den mannlige og kvinnelige habitus ligger det derfor en forventning til den maskuline habitus at den skal synliggjøre typiske mannlige egenskaper som; konkurranseorientering, fokus på kontroll, selvhevdning, uavhengighet, objektivitet og handlingsorientering. Fokuset vil være rettet utad med et ønske om å være synlig.

Den feminine habitus vil således være preget av typiske egenskaper som ofte tillegges kvinner: som omsorg, empati, varme, relasjonsorientering og avhengighet av andre. Fokus vil være rettet innover mot seg selv og sine, og med et ønske om å være minst mulig synlig i det offentlige rom.

Jeg har nå redegjort for hva jeg legger i begrepene maskulinitet, femininitet, habitus og militær maskulinitet og vil videre bruke denne forståelsen i besvarelsen av oppgaven.

## 1.2 Tema og motivasjon for oppgaven

Som jente valgte jeg litt utradisjonelt ved å gå inn i Forsvaret, samtidig valgte jeg det «trygge» – å gå inn i et støttevåpen. Slik synes det å være for svært mange andre kvinner i Forsvaret også, og jeg har blitt nysgjerrig på hvorfor det er slik og om det er en sammenheng mellom dette, den lave kvinneandelen og det relativt lave antall kvinner som gjør karriere i Forsvaret. Er det noen underliggende faktorer som vi ikke er bevisste som er med å styre de

---

---

valg vi tar? Er det slik at Forsvaret har en maskulin kultur som medvirker til at kvinner ikke blir integrert eller får aksept, eller er det generelle kjønnsforskjeller som gjør at kvinner velger «det trygge» - et støttevåpen?

Da jeg begynte på Krigsskole 1, hvor jeg var en av tre kvinner blant totalt 90 kadetter i kullet, ble jeg for alvor klar over at jeg var kvinne i en meget mannsdominert organisasjon. Jeg fant det derfor meget interessant at våre politikere tidlig på 2000-tallet hadde som ambisjon at det skulle være 15 % kvinneandel i organisasjonen innen 2008 (Utvalg for høyere kvinneandel, 2007:6)<sup>3</sup> Nå opplever jeg bekymringer i organisasjonen ved at Forsvaret ikke klarer å holde<sup>4</sup> på sine kvinnelige ansatte, og jeg registrerer at vi kan slite med å etterkomme FN-resolusjon 1325<sup>5</sup> og Norges handlingsplan<sup>6</sup> til denne da resolusjonen retter en henstilling til FNs medlemsland om å sikre økt representasjon av kvinner på alle beslutningsnivåer i nasjonale, regionale og internasjonale institusjoner som skal hindre, styre og løse konflikter, og handlingsplanen slår fast at regjeringen vil jobbe for å øke rekrutteringen av kvinner til fredsoperasjoner.

Som et ledd i samfunnets fokus på likestilling og fokus på å rekruttere flere kvinner til Forsvaret har jeg innsett at jeg ikke har vært en god pådriver for å få med flere kvinner. Jeg har stilt, i likhet med mine mannlige kollegaer, de samme kravene til mine medsøstre om konformitet til organisasjonens maskuline verdier.

Hvorfor og hvordan aksepterer kvinner i Forsvaret den maskuline kulturen som eksisterer? Hvorfor klarer ikke vi kvinnene som er der å bidra til en mer kvinnevennlig organisasjon? Gjennom undervisningen på Konflikt, Sikkerhet og Flerkulturell Forståelse (KOSIFF) masteren har jeg opplevde at jeg har fått innsikt i ulike antropologiske perspektiver på makt og kjønnsforskjeller som gir nye inntak til å analysere egne erfaringer. Dette har gitt meg en endret forståelse for kjønnsdifferensierende mekanismer som viktige aspekter ved Forsvarets kultur. Først og fremst synes jeg perspektivet om symbolsk vold gir nye innfallsvinkler til de forskjellene jeg ser mellom kjønnene da det fremstår som et underliggende premiss for maskulin forrang. I tillegg har Goffmans perspektiver på roller og Mauss teori om utveksling også bidratt med interessant kunnskap som kan utdype kjønnsdifferensierende mekanismer mellom kvinner og menn.

### 1.3 Problemstilling

Norsk likestillingspolitikk har i stor grad blitt drevet frem av politiske føringer og tiltak. Hernes (Hernes 1987) har benyttet begrepet *statsfeminisme* på dette fenomenet hvor staten har

---

---

søkt å oppnå likestilling ved å utøve aktiv offentlig inngripen på området: *“Staten ble sett på som den beste garantist for kvinners rettigheter gjennom lovgivning, etablering av mekanismer for ansvarliggjøring og omfattende familiepolitikk”*. (Skjelsbæk og Tryggestad 2011:63). Kvinner har blitt kvotert inn styrer, og jenter har blitt oppfordret til å velge utradisjonelt. På tross av slike tiltak finner:

*“Det internasjonale Rose-prosjektet<sup>7</sup> [...] til dels dramatiske forskjeller i interessene til jenter og gutter i Norge. Det er et paradoks at jo mer modernisert og økonomisk et land er, jo større er forskjellene i gutters og jenters interesser.” Et kjønnsdelt arbeidsliv kan i seg selv bidra til å opprettholde tradisjonelle valg. Det gir klare signaler om hva som er «kvinneyrker» og hva som er «mannsyarker».*<sup>8</sup>

Et forskningsprosjekt i Sverige på 4-åringer i barnehage viste at barna allerede i 4-årsalderen har bevisst forhold til det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret og at de typiske kvinnejobbene opplevdes som nedverdiggende for guttene å skulle bekle.

Voksne viderefører generelt sett kjønnsrollemønstrene mye mer enn de er klar over. Det er ikke de store forskjellene på hvordan man oppdrar jenter og gutter, men spesielt fedrene synes å viderebringe normene til sine sønner. Basert på forskning fra USA viser det seg at det er spesielt innen fire områder dette blir gjort; gjennom å gi dem typiske gutte-leker, oppmuntre dem til og delta når de leker typiske gutte-leker, være tøffere mot sine sønner enn sine døtre og prate mindre om følelser med sine sønner (Goldsteiner, 2003 s. 237). Det kan selvsagt tenkes at det er forskjeller her mellom Norge og USA, men et sitat fra en mor som kom her en dag da noen gutter og jenter lagde bråk ved å slå på hverandre viser kanskje at avstanden til USA ikke er så stor, samtidig som at mødene også er aktive bidragsyttere; «Marius, gutter slår ikke jenter!». Slike små drypp av bevisstgjøring knyttet til forventninger til eget kjønn bidrar til å videreføre kjønnsrollene.

Sett i lys av at der er en sterk politisk vilje, og de mange grep som er foretatt internt i Forsvaret for å øke kvinneandelen, så har organisasjonen en utfordring når det internasjonale Rose-prosjektet viser at kvinner synes å velge tradisjonelt når de har alle muligheter for å velge utradisjonelt. Harald Eia peker i programmet Hjernevask<sup>9</sup> og i Dagbladet (03.07.2009)<sup>10</sup> på forskning som viser at den genetiske komponenten forklarer mye mer enn det sosialisering gjør. Vi blir ikke født som blanke ark, men har visse disposisjoner. Basert på denne forståelsen av verdensordenen er kvinner og menn programmert ulikt slik at de har

---

---

preferanser for enkelte oppgaver og yrker. Av den grunn vil det for de fleste kvinner være naturstridig å gå inn i mannsdominerte yrker og spesielt inn i lederroller i disse yrkene.

En feminist som stiller spørsmålsteget ved dette argumentet er Simone de Beauvoirs. I det innledende essay som Toril Moi har skrevet i den nye norske oversettelsen av *Det annet kjønn* (Moi i Beauvoir 2000) fremhever hun to hovedtanker som er sentrale i Beauvoirs verk:

1. Man fødes ikke som kvinne, man blir det.
2. Kvinnens oppdragelse påtvinger dem «kvinnelighet», det vil si at den får dem til å oppfatte seg selv som Den andre i forhold til menn (Beauvoir 2000:XV1).

De Beauvoir mener at en må undersøke kvinners situasjon ikke minst historisk og etnografisk, for å få tak i de prosesser som fører til hierarkisering av kvinner som kjønn (Beauvoir, 2000:71). Beauvoirs analyse indikerer at kultur spiller en sentral rolle i den status kvinner har i samfunnet.

Bourdieu's teori om *Den maskuline dominans* underbygger Beauvoirs tanker om at de ulike kjønnene formes inn i sine roller, og ergo er det er kulturbetinget. I følge Bordieu er kultur noe vi først og fremst tenker med og ikke om. Av den grunn er mange av de valg vi foretar ubevisste. Strand (2011) viser at de fleste kvinnene i Forsvaret jobber i administrative stillinger. Er det fordi vi vil, eller er vi påvirket av verdier og forut antakelser som vi ikke er klar over?

Bordieu's teori forklarer ulike forventninger til kvinner og menn basert på det maskulines forrang. I Forsvaret har slike forventninger mellom annet vært tematisert gjennom fokus på uønsket seksuell oppmerksomhet. De siste års medarbeiderundersøkelser viser at kvinner i Forsvaret opplever slike hendelser. (Forsvarets helse- og medarbeiderundersøkelse 2008; Bjerkan & Øren 2011). Samtidig har Fasting & Sand (2011) sannsynliggjort at de kvinnene som tjenestegjør i Forsvaret medvirker til å opprettholde de maskuline verdiene og således kan de være en faktor som forsterker og viderefører det maskulines forrang i Forsvaret. I denne sammenheng vil jeg drøfte hva som kan innvirke på valg av arbeidsoppgaver og belyse i hvilken grad kvinner selv ubevisst medvirker til å undergrave sin egen verdi ved primært å besitte administrative stillinger.

Problemformuleringen for oppgaven blir derfor:

- 1) *Hva er konteksten for defensive karrierevalg som kvinner tar i Forsvaret?*

Målet mitt med denne studien er ikke at flere kvinner skal velge seg operative stillinger, men heller bidra til mer refleksjon over de valg man gjør. Hvis det er slik at den symbolske volden

---



---

ikke kan overvinnes « *med bevissthet og viljens våpen alene, fordi dens virkninger og betingelser for dem er varig innskrevet i kroppens innerste i form av disposisjoner.* (Bordieu 2000:48), da håper jeg at denne oppgaven kan bidra til en bevissthet rundt de følelsene som oppstår når man står overfor valg; hvorfor velger jeg som jeg gjør, hvilke forventninger har jeg til meg selv og hvilke forventninger tror jeg at andre har til meg? Uten en slik refleksjon vil alle ubevisst bidra til en videreføring av den maskuline dominans både i familien, kirken, skolen og staten – og som jeg vil søke å få frem - også i Hæren.

Før jeg går videre i min besvarelse på problemformuleringen ønsker jeg å gi en kort innføring i Forsvarets rolle i dag og kvinners utvidede rettigheter i organisasjonen i nyere tid for å få en plattform for den videre drøftingen.

#### **1.4 Forsvarets rolle og kvinners situasjon i Forsvaret**

Det er i dag full yrkesmessig likestilling mellom menn og kvinner i Forsvaret, og Norge er ett av få land i den vestlige verden som tillater kvinner i all slags stridende tjeneste. Kvinner i Forsvaret har formelt sett samme tjeneste- og avansementsvilkår som menn, og har innehatt de mest operative stillingene i alle Forsvarsgrenene<sup>11</sup>.

I dag utgjør de militært ansatte kvinnene i organisasjonen ca. 8,5 %. Det vil i praksis si at 9 av 10 militært ansatte er menn! Sett i et likestillingsperspektiv er ikke dette heldig for Forsvaret som ønsker å fremstå som en attraktiv arbeidsplass og inkluderende organisasjon “ *som i størst mulig grad gjenspeiler mangfoldet i befolkningen, både med tanke på alder, kjønn og kulturell og etnisk bakgrunn* ”<sup>12</sup>.

Spennet mellom realiteten av, på den ene side, og ønsket om kvinneandelen på den andre, har gitt grobunn for mye god forskning på kvinner i militære styrker. På tross av dette øker kvinneandelen mye saktere enn både det Forsvaret og våre politikere angir som ambisjoner. Fasting og Sand har i en studie som ble gjennomført i 2011 konkludert med at «*I tråd med tidligere undersøkelser viser analysen av publikasjonene at problemet med å få opp kvinneandelen har sammenheng med kulturen i Forsvaret. Denne er preget av en dominerende form for maskulinitet som virker begrensende for mangfold*». (Fasting & Sand, 2011:6)

I denne oppgaven vil jeg forsøke å konkretisere hva en slik kulturbasert undertrykkelse av kvinner innebærer, og på bakgrunn av det søke å si noe om de omtalte karrierevalg.

#### **1.5 Disposisjon og avgrensning**

Oppgaven har 6 kapitler i tillegg til et forord og sammendrag.

---

---

I kapittel 1 innledet jeg med en definisjon av begrepene maskulinitet, femininitet og habitus før jeg gikk videre og klargjorde tema, og min egen motivasjon for oppgaven. Denne munnet ut i en problemstilling. For å få et grunnlag for den videre drøftingen avsluttet jeg dette kapittelet med å si noe om kvinneandelen og kvinners muligheter i dagens Forsvar sett i lys av organisasjonens rolle i samfunnet.

Kapittel 2 inneholder beskrivelse av oppgavens metodiske design og min metodiske tilnærming og anvendelse av teori, egne observasjoner og bruk av respondenter, samt en kritisk vurdering av de anvendte metoder.

I kapittel 3 presenterer jeg resultatet av den kvantitative forskningen som er gjort på Brigade Nord. Kapittelet synliggjør hvor det kvinnelige befalet i brigaden er fordelt både med tanke på avdelinger, og hvilke stillinger de bekler innad i avdelingene fordelt på operative- og støttestillinger.

I kapittel 4 blir mine teoretiske og analytiske perspektiver for oppgaven presentert. Innledningsvis vil jeg gi en redegjørelse for tidligere forskning i tilknytning til emnet før jeg går videre og gir en innføring i uttalte verdier i organisasjonen og diskuterer dette opp mot begrepet militær maskulinitet. Deretter gir jeg en kort innføring i Goffman og Mauss sine teorier før jeg til slutt i dette kapittelet redegjør for Bordieu sitt sosialantropologiske perspektiv på maskulin dominans. Bordieus perspektiv benytter jeg videre til å drøfte muligheten og begrensninger for ervervelse av symbolsk kapital mellom kvinner og menn sett i rammen av de tjenestestillingene som det kvinnelige befalet innehar.

Kapittel 5 analyserer de svar jeg har fått gjennom intervjuene som er foretatt med kvinner som jobber i Brigade Nord. Med bakgrunn i kjennskap til perspektiver på den maskuline dominans, roller og gaveutveksling søker jeg å komme frem til om dette kan belyse hvorfor kvinner synes å ta defensive karrierevalg ved at de primært sitter i støttestillinger og jobber i logistikkavdelinger.

I kapittel 6 konkluderer jeg med studiens funn. Videre beskriver jeg noen tanker om hvordan det norske samfunnet med fokus på Hæren vil forholde seg til en større bevissthet rundt symbolsk vold og andre kjønnsdifferensierende mekanismer.

---

---

## 2 METODE

Det metodologiske utgangspunkt man velger i en studie legger føringer for hvordan studien blir. Det forteller samtidig noe om hvordan man har valgt å gå frem for å få svar på det man spør om (Holter og Kalleberg, 1996:26). I dette kapitlet vil jeg redegjøre for den fremgangsmåten jeg har benyttet, samt de metodiske overveielserne jeg har gjort i arbeidet med oppgaven. Jeg vil starte med å beskrive bakgrunnen for valg av oppgave og min forståelseshorisont i forhold til tema og organisasjon. Deretter vil jeg beskrive mitt metodiske utgangspunkt og hvordan innhenting av data er foretatt. Videre vil jeg presentere hvordan datamaterialet har vært bearbeidet og analysert, samt noen av de etiske avveiningene som jeg har gjort. Kapitlet avsluttes med en kort diskusjon omkring oppgavens validitet og reliabilitet.

### 2.1 Bakgrunn og forståelseshorisont

Gjennom KOSIFF studiet i regi av Universitetet i Tromsø fikk jeg muligheten til å bli kjent med Mauss teori om gaveutveksling. Denne kunnskapen benyttet jeg til å analysere en følelse av svik som hadde hengt over meg siden jeg under min tjeneste i Afghanistan i 2005 hadde blitt invitert inn til konen til en malik<sup>13</sup> i en landsby vi besøkte. Konklusjonen ble at følelsene kunne relateres til brutte forventninger i forhold til hva som er forventet når det utveksles gaver.

På samme måte som «Gaven» gav meg nye perspektiver på de følelsene jeg satt igjen med etter besøket i den Afghanske landsbyen fikk jeg ny innsikt i hvordan man kan forstå samspillet mellom kjønnene når jeg fikk presentert Bordieus teori om *Den maskuline dominans*. Hans analyse med henvisninger til Virginia Woolfs bok; *To the Lighthouse* fikk meg til å reflektere over hva jeg opplever som anerkjennende opptreden i Forsvaret og hvordan dette kan være knyttet opp mot mannlige habitus. Det at de fleste kvinner synes å tjenestegjøre i støttevåpen henger kanskje sammen med en forventning i forhold til deres habitus?

*«Den i bunn og grunn sosiale logikken bak det man benevner som «kall», fører til slike harmoniske møter mellom disposisjoner og posisjoner som gjør at ofre for den symbolske dominans med hell (og lykke) kan fullføre de undertrykkende eller underordnede oppgaver som tildeles dem ut fra deres evne til underkastelse, elskverdighet, lydighet, hengivenhet og selvfornektelse.» (Bourdieu, 2000:66)*

---

---

De aller fleste av mine kvinnelige kollegaer som jeg daglig omgås jobber i det man gjerne benevner som støttestillinger. Når vi diskuterer om hvorfor vi har havnet der vi har havnet svarer mange at de ikke hadde lyst på en operativ stilling, familien krever så mye og at de trives som saksbehandler på et lite fagfelt – deres «kall» her i livet er å være i stillinger som er underordnet de operative.

Mye av litteraturen jeg leste i arbeidet med denne masteroppgaven fokuserer på den maskuline kulturen i Forsvaret som angivelig virker negativt i forhold til å rekruttere og beholde kvinner, og at mange kvinner føler at de sliter med å bli anerkjent i organisasjonen. (Fasting & Sand, 2011)<sup>14</sup>. Tidligere undersøkelser har avdekket at: *”Det [ikke] er en spesiell type kvinner som søker seg til Forsvaret”*. Men det vi kan si er at de har en rekke fellestrekk av mer maskulin art. (Lundstein, 2009). Undersøkelser viser også at mange kvinner søker seg til Forsvaret nettopp fordi de ønsker fysiske utfordringer og teste egne grenser (Fauske, 2011).

Min forforståelse er knyttet til litteratur og forskning omkring teamet kultur, maskulin dominans, gaveutveksling, gender, kvinner i mannsdominerte miljø og kjønnsbasert forskning, samt at jeg har fulgt med på debatter i media og deltatt på konferanser hvor disse temaene har vært tatt opp. Samtidig er jeg innsosialisert i en kvinnelig habitus, som er såpass nær og grunnleggende at det er vanskelig å ha oversikt over det selv, men som samtidig gir meg en unik mulighet til å relatere de sosialantropologiske perspektivene til egne følelser. Vår forståelse fremstår på bakgrunn av en forforståelse som kan forklares på denne måten; de meninger og oppfatninger vi allerede har i forhold til det fenomenet vi studerer er vår forforståelse (Gilje & Grimen, 2005). Ifølge Fog (2004) besitter man som forsker en taus kunnskap eller hverdags erfaringer, i tillegg til et teoretisk utgangspunkt fordi vi er fagpersoner. Med andre ord må en se på egen rolle og vurdere hvordan vi selv påvirker og preger det vi tolker.

Det at jeg er en del av organisasjonen har gitt meg inngående kjennskap til kulturen og begrepsbruken. I tillegg åpnet det for tilgang på personell lister som er unntatt offentligheten. Uten denne kjennskapen og tilgangen hadde det ikke vært mulig å gjennomføre denne studien på den måten jeg har lagt det opp.

En ekstra utfordring for min forforståelse som jeg møter når jeg skal vurdere Bourdieus perspektiv, er at et av problemene til likestillingsarbeidet ifølge han er at man ikke bare tenker **om** maskulin dominans, men at man tenker **med** maskulin dominans. Hans bidrag er et forsøk på å klargjøre og dermed potensielt frigjøre kvinner og menn fra denne dypkodete og kulturbestemte tenkemåten vi alle er indoktrinert med. Jeg vil senere gi en dypere innføring i

---

---

Bordieus perspektiv, men min bevissthet rundt min egen forforståelse og forståelseshorisont håper jeg er med på å gjøre meg sensitiv i forhold til den informasjonen som jeg har innhentet.

## 2.2 En kvalitativ forskningstilnærming med et kvantitativt tilsnitt

Hva man ønsker å studere og sammenhengen man vil se det i har betydning for valg av metode (Ringdal, 2007; Thagaard, 2009). Kvalitativ forskning handler om å utvide forståelsen for fenomener knyttet til personer og situasjoner i deres sosiale virkelighet. Med dette vektlegges personens livsverden som betyr deres opplevelse av sin egen livssituasjon i tillegg til beskrivelse av situasjonen. Det handler om å få en dypere innsikt i hvordan mennesker forholder seg til sin livssituasjon (Dalen, 2008).

Det sentrale ved antropologisk metode er feltarbeid med deltakende observasjon. Studiet i konflikt, sikkerhet og flerkulturell forståelse har derimot ikke vært basert på at tradisjonelt feltarbeid skal gjennomføres, men siden jeg har vært i den situasjon at jeg skal forske på min egen arbeidsplass, så vil deler av denne oppgaven kunne sies å bære preg av at jeg har benyttet deltakende observasjon som metode for forskningen.

*«Deltakende observasjon er en datainnsamlingsmetode som gir en unik mulighet til å studere menneskers samhandling og språkbruk uten at forskeren påvirker samhandling eller talemåte i så sterk grad som i et intervju eller i en spørreskjemaundersøkelse. Metoden innebærer at du [forskeren] i en viss tid følger menneskene du studerer, og at du [forskeren] deltar sammen med dem i deres sammenhenger».* (Fangen, 2010:9).

*«Et overordnet formål med deltakende observasjon er å kunne beskrive hva folk sier og gjør i sammenhenger som ikke er strukturert av forskeren.»* (Ibid: 10)

Jeg har valgt å benytte meg av en kombinasjon av kvalitativ forsknings del gjennom deltakende observasjon og intervju, og en kvantitativ forsknings del basert på tall fra personell registeret.

## 2.3 Datainnsamlingsprosessen

Våren 2012 begynte jeg arbeidet med denne oppgaven. Da fikk jeg hjelp av personellmedarbeidere i Brigade Nord stab å hente ut oversikt på hvilke tjenestestillinger kvinnene som var ansatt i brigaden tjenestegjorde i. Listene ble tatt ut med en fordeling på pliktbefal, engasjerte, avdelingsbefal og yrkesbefal. Med bakgrunn i disse listene plasserte jeg og daværende personellsjef (G-1) kvinnene inn i operative og støtte stillinger basert på

---

---

hvilken tjenestestilling de hadde.

Jeg har helt bevisst valgt å benytte begrepet «støttestillinger» i stede for «administrative» stillinger» da alt befal i Brigade Nord i realiteten sitter i operative stillinger, og at begrepet «administrativt» gjerne oppfattes som stillinger uten operativ funksjon, mens «støtte stillinger» tilsier en nærmere tilknytning til det operative.

Da jeg virkelig begynte å jobbe med tallene våren 2013 fant jeg ut at jeg måtte ha mer innsikt i hvordan hele brigaden fordelte seg på operative- og støttestillinger. På nytt fikk jeg god hjelp av personellmedarbeidere i Brigade Nord stab i å hente ut lister. Deretter var det å definere hva som var operative stillinger og hva som kunne bli sett på som «støtte»stillinger.

Etter å ha definert hva jeg anså som operative stillinger talte jeg gjennom alle bataljonens personell lister, og fordelte dem mellom operative- og støtte- stillinger. Tallgrunnlagene for den kvantitative delen av studiet er kun hentet fra Brigade Nord. Dette ble gjort av praktiske hensyn da det viste seg vanskelig å få hjelp til å få ut tallgrunnlag fra hele Hæren, mens personellmedarbeiderne i Brigade Nord var velvillige til å hjelpe meg med å ta ut lister på de opplysningene de hadde tilgang til. Jeg vil senere komme tilbake å presentere Brigade Nord for å gi et innblikk i dens rolle i dagens Hær og Forsvar.

### 2.3.1 Intervju som metode

For ikke utelukkende å basere meg på teori, egne erfaringer og den kvantitative undersøkelsen har jeg valgt å benytte meg av et utvalg respondenter som har sagt seg villige til å bli intervjuet av meg. Jeg valgte et semistrukturert intervju av hensyn til egen rolle, informantene og i forhold til problemstillingen. «*Med denne intervjuformen ønsker man å innhente beskrivelser av intervjupersonens livsverden, og særlig fortolkninger av meningen med fenomenene som blir beskrevet. Det er semistrukturert – det er verken åpen samtale eller en lukket spørreskjemasamtale*» (Kvale, 2009:47). Intervju er godt egnet for å få fatt i informanters erfaringer og synspunkter og samtalen er et godt utgangspunkt for å få kunnskap om hvordan enkeltpersoner opplever sin situasjon (Thagaard, 2009). Møtene mellom meg og respondentene var klart definert og forstått som intervjusituasjoner som var avgrenset i tid og rom. Et av intervjuene ble foretatt hjemme hos meg, et av intervjuene ble foretatt hos intervjuobjektet og de to siste ble foretatt på kontorene til intervjuobjektene. Tre av intervjuene kan i så måte sies å være gjennomført på respondentenes hjemmebane (Repstad 2007) eller på steder som var relativt naturlige for intervjuobjektene (Jacobsen 2005). Ifølge Jacobsen (2005) finnes det ingen kontekster som er nøytrale, alle påvirker de intervjuet i en eller annen form. Min opplevelse var at intervjuene som ble gjennomført i hjemme hadde en

---

---

litt mere ro over seg enn der hvor vi møttes på kontoret. Uavhengig av hvor vi var brukte jeg ca to timer på hvert intervju, og jeg tror av den grunn at refleksjon rundt spørsmålene ble noenlunde like.

Under selve intervjuet benyttet jeg bare penn og papir for å notere ned det som ble sagt. Det var utfordrende å skrive og lytte samtidig, men min opplevelse var at respondentene benyttet tiden som jeg trengte til å ta notater til å reflektere og utdype sine svar. Det ble av den grunn mange interessante refleksjoner på siden av spørsmålene.

#### **2.4 Bearbeiding, analyse og fremstilling av data**

Underveis i oppgaveprosessen har jeg hatt uformelle samtaler med mine arbeidskollegaer om temaer som er relevante for denne oppgaven.

Intervjuene ble transkribert i etterkant for å gjøre intervjusamtalene bedre egnet for analyse (Kvale 1997). Navn, avdelinger og andre forhold som kan identifisere hvem respondenten er, er tatt vekk og erstattet med nøytrale ord.

Respondentens uttalelser i form av sitater utgjør den egentlige empirien i intervjustudier (Dalen 2008). Repstad mener at forskeren må finne balansen mellom narrativisme og overfortolkning, og ikke frata respondenten selvinnsett og rasjonalitet ved å konsekvent diagnostisere med bakenforliggende forhold (Repstad 2007). For meg har dette vært en stor utfordring fordi den maskuline dominans i utgangspunkt er unntatt vår bevissthet, og av den grunn har jeg vært nødt til å fortolke uttalelser nettopp på bakgrunn av respondentenes manglende selvinnsett. Jeg har imidlertid forsøkt å ivareta Repstads påbud ved å fokusere på utsagn som går igjen i flere intervjuer da jeg anser dem som mer legitime å fortolke.

#### **2.5 Etikk**

Creswell (2009) beskriver at man i løpet av hele forskningsprosessen vil kunne komme opp i etiske spørsmål som man må være forberedt på å gjøre avveininger mot.

En etisk avveining jeg stod overfor var å vurdere om de kvinnelige intervjuobjektene følte et press til å stille opp. Tre av de fire kvinnene har jeg hatt kjennskap til over flere år, mens den siste kvinnen fikk jeg kontakt med gjennom en mannlig kollega. Basert på at alle kvinnene er voksne og uttrykte velvilje til å stille opp anså jeg det som en grei sak.

En annen større etisk utfordring var å beholde anonymiteten til respondentene. Selv om Forsvaret i norsk målestokk er en relativt stor organisasjon, er de enkelte miljøene små. Når respondentene i tillegg kommer fra en synlig minoritet, samt at jeg la flere føringer på hvilken bakgrunn de skulle ha, er det en viss fare for at de med god kjennskap til Brigade Nord kan klare å identifisere intervju objektene. Jeg har imidlertid søkt å fjerne personrelaterte

---

---

opplysninger i forbindelse med transkriberingen og slått sammen flere avdelinger slik at identifiseringen blir vanskeligere.

## 2.6 Kritikk av metode, validitet og reliabilitet

Jeg har allerede redegjort for flere aspekter som kan sette oppgavens gyldighet og pålitelighet i fare. Både min for forståelse, utvalgsstrategi og bearbeiding av data kan medføre at det settes spørsmålsteget ved dens validitet. All vitenskapelig aktivitet er imidlertid i følge Hovi og Rasch (1996) en form for beslutningsaktivitet hvor det er stort rom for skjønnsutøvelse i forskningsprosessen, og av den grunn åpner det seg alltid en mulighet til å vurdere de funn som er gjort.

I den kvalitative delen av studien består den av et relativt lite utvalg. Funnene kan derfor ikke generaliseres, eller bli gitt allmenn gyldighet. Når det gjelder data innsamlet ved intervju er det også forholdsvis enkelt å anvende intervjuer som bekræftelser og forsterkninger i analyser. Til en viss grad har jeg vært nødt til å gjøre dette for å kunne diskutere de ulike sosiale perspektivene i relasjon til Hæren. Når jeg skulle ta hensyn til hvilke verbale utsagn som skulle "...løftes ut av datamassen..." (Repstad 2007:124), så har jeg tatt hensyn til hyppigheten i materialet. Det er her tyngden av min analyse ligger.

En annen utfordring fremgår i forhold til gjennomføring av intervjuer. I følge Davies (2008) innebærer det en viss risiko for at selve intervjusituasjonen, og relasjonen mellom intervjuer og respondent, at det oppstår en form for gjensidig meningsproduksjon av den sosiale virkelighet. Herunder ligger det også at i selve intervjusituasjonen kan jeg lede respondentene til å svare i tråd med mine forhåndsoppfatninger. Dette har jeg vært veldig bevisst, og søkt å unngå.

I denne studien er det brukt internasjonale og anerkjente teoretiske begreper. Det er en fordel med tanke på studiens begrepsvaliditet. Videre er det en styrke at tolkninger kobles opp mot teori og at det skilles mellom data og egne tolkninger. Det kommer i tillegg frem hvordan data er blitt innhentet, noe som styrker studies reliabilitet i sin helhet.

Jeg vil nå gå videre å presentere mine funn i den kvantitative delen av oppgaven hvor jeg har gått gjennom hvilke avdelinger de militære kvinnene som arbeider i Brigade Nord tjenestegjør i, og deretter presenterer jeg om de arbeider i det jeg har definert som operative stillinger eller i støttestillinger. Skal man gjøre en vertikal karriere i Forsvaret er det en helt klar fordel å tjenestegjøre i de såkalte operative stillingene. Gjennom å presentere mine funn ønsker jeg å få bekreftet eller eventuelt avkreftet at de fleste kvinner jobber i såkalte støttestillinger.

---



---

### 3 PRESENTASJON AV KVANTITATIV FORSKNING PÅ BRIGADE NORD

I dette kapittelet vil jeg se på hvilke tjenestestillinger kvinner i Brigade Nord bekler for å danne grunnlag for en videre analyse på hvordan en kvinnelig habitus påvirker de karrierevalg kvinner tar i forsvaret. .

Strand (2011) hevder at man på generelt grunnlag kan si at ved valg av yrke trekker jenter ofte frem at de ønsker å jobbe med mennesker og hjelpe andre gjennom sitt yrke. Gutter vektlegger i større grad enn jenter karriere, lønn og opprykks muligheter. Det samme har vist seg å være gjeldende i Forsvaret hvor Strand har påvist at den militære kvinne jobber typisk innenfor sanitet og logistikk. Dette er avdelinger som har som primæroppgave å understøtte andre avdelinger i Forsvaret. I sin forskningsrapport hevder Strand videre at «... disse troppeartene/fagområdene oftere [har] vanligere arbeidstider og kan lettere kombineres med deltidsarbeid, det vil si kan lettere kombineres med et familieliv og familieforpliktelser enn for eksempel infanteri, kavaleri og artilleri».

Jeg stiller meg kritisk til Strand sitt argument om at det er mer regulert arbeidstid og større mulighet for familieivaretagelse i logistikkavdelingene. Mitt utgangspunkt er at det i alle avdelinger er noen stillinger som krever mer enn andre. Jeg har derfor valgt å skille mellom operative versus administrative/støtte stillinger. Skal man til en viss grad bruke argumentet med vanlig arbeidstid og mulighet for familieivaretagelse så er det min klare oppfatning at det er her man må skille. Operative stillinger er ansett som mer karrierefremmende, og herunder ligger det at man gjerne forventer at de som har disse stillingene jobber mer enn de som sitter i såkalte støttestillinger. Forskningen vil da vise om kvinner bekler støttestillinger eller operative stillinger.

Jeg vil nå ta for meg tall fra Brigade Nord som ble hentet ut fra avdelingens personell lister i mars 2013, og som viser hvordan de kvinnelige ansatte var fordelt på de ulike avdelingene og de ulike stillingene.

Før jeg kommer dit vil jeg gi en liten innføring i hva Brigade Nord er og hvordan avdelingen er organisert.

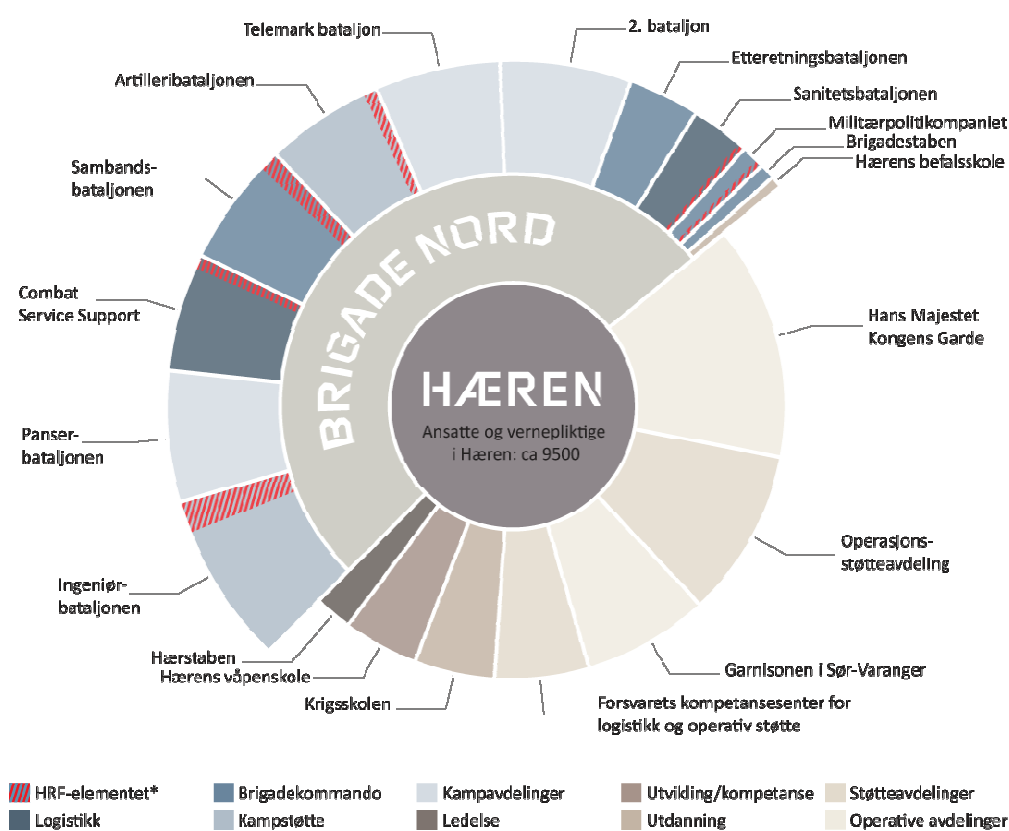
#### 3.1 Brigade Nord

Brigade Nord er den største og viktigste kampavdelingen i Hæren. Som plansjen viser utgjør den nesten femti prosent av Hæren. Dagens brigade er en selvstendig brigade som kan

---

planlegge, lede og gjennomføre koordinerte og målrettede operasjoner sammen med styrker fra andre forsvarsgrener og allierte. Alle avdelingene som inngår i Brigade Nord er operative avdelinger. Det vil si at de militært ansatte har dedikerte roller ved en eventuell mobilisering. Eneste unntaket her er Hærens Befalsskole (HBS) som driver utdanning av befalsskole elever, og sådan ikke har en tilskrevet rolle i krigsstrukturen. Fra august 2013 vil denne enheten bli tatt ut fra Brigade Nord og lagt under Krigsskolen.

Brigade Nord gjennomfører flere øvelser årlig, og det vektlegges en viss grad av kompetanse innen grunnleggende militære ferdigheter for å kunne ivareta sin rolle i strid.



Som plansjen viser består Brigade Nord av totalt ni bataljoner, et militærpolitikompani og Hærens befalsskole. Bataljonene er Artilleribataljonen, Combat Service Support bataljonen, Etterretningsbataljonen, Ingeniørbataljonen, Panserbataljonen, Sambandsbataljonen, Sanitetsbataljonen, Telemarkbataljon og 2. Bataljon. I tillegg kommer brigadestaben som regnes som en egen underavdeling i Brigade Nord. Disse avdelingene deles i sin tur inn etter de funksjonsområdene de har; lederstøtte (brigadekommando), manøver (kampavdelinger), taktisk støtteavdeling (kampstøtte) og logistikkavdelinger (logistikk). Basert på det som tidligere forskning har vist vil det være færrest kvinner i manøveravdelingene og flest i logistikk.

---

### 3.2 Tallgrunnlag

Tallene som er hentet fra avdelingene gjengir bare antall kvinnelig befal og ikke kvinnelige ansatte i sin helhet. Dette vil si at sivilt ansatte kvinner og grenaderer ikke er medregnet.

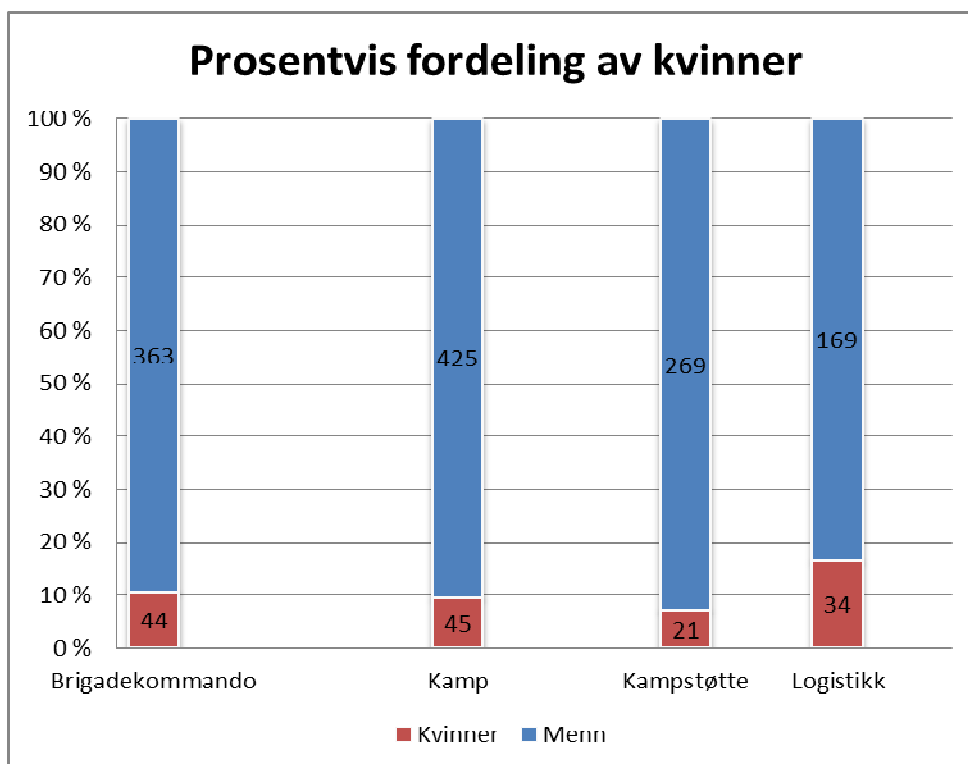
For å gi et mest mulig korrekt bilde på hvor stor kvinneandelen faktisk er, er tallene sammenlignet med de øvrige stillingene som er besatt av mannlige befal. Det vil si at stillinger som står vakant i avdelingene ikke er medregnet.

Jeg har valgt å presentere avdelingene under sine hovedbolker: Brigadekommando hvor tall fra Brigadestaben, Etterretningsbataljonen, Sambandsbataljonen og Militærpolitikompaniet er medregnet. Kampavdeling hvor tall fra 2.bataljon, Telemarkbataljon og Panserbataljonen er inkludert. Kampstøtteavdeling hvor tall fra Artilleribataljonen og Ingeniørbataljonen er medregnet og Logistikk hvor tall fra Combat Service Support bataljonen og Sanitetsbataljonen er medregnet. Grunnen til dette valget er todelt. For det første er oppfattelsen at flest kvinner da vil være å finne i logistikk avdelingene, og for det andre vil en slik oppløsning ikke kompromittere det korrekte tall på antall ansatte i avdelinger som har behov for en viss skjerming.

Når det gjelder Hærens Befalsskole kommer den litt på siden av de øvrige avdelingene i Brigade Nord, og jeg har av den grunn valgt å ikke medregne den i noen av tallene.

---

### 3.3 Kvinneandel i de ulike avdelingene



Som tabellen viser tjenestegjør det flest kvinner i logistikkavdelinger (16,7%). Færrest kvinner tjenestegjør det i kampstøtte avdelinger (7,2%), mens det er relativt liten forskjell på antall kvinner i kampavdelinger (9,6%) og i brigadekommandoen (10,8%).

Konklusjonen, basert på det tabellen viser, er at selv i en operativ avdeling som Brigade Nord tjenestegjør det flest kvinner i stillinger som ikke er direkte kamprelaterte. Dvs, hvis det ikke blir gjort endringer på krav til tjenestebakgrunn til toppstillingene i Forsvaret vil det være få kvinner som vil være søknadsberettiget til Generalinspektør i Hæren eller Forsvarssjef da disse har vært rekruttert fra kamp og kampstøtteavdelinger. På tross av dette opplever man at kvinner gjør vertikal karriere i Hæren og Forsvaret, og da har de som regel innehatt operative stillinger i egen våpengren. Jeg vil nå vise hvordan det kvinnelige befalet fordeler seg internt i de ulike fagområdene på operative stillinger versus støttestillinger.

### 3.4 Vurdering av operative og støttestillinger

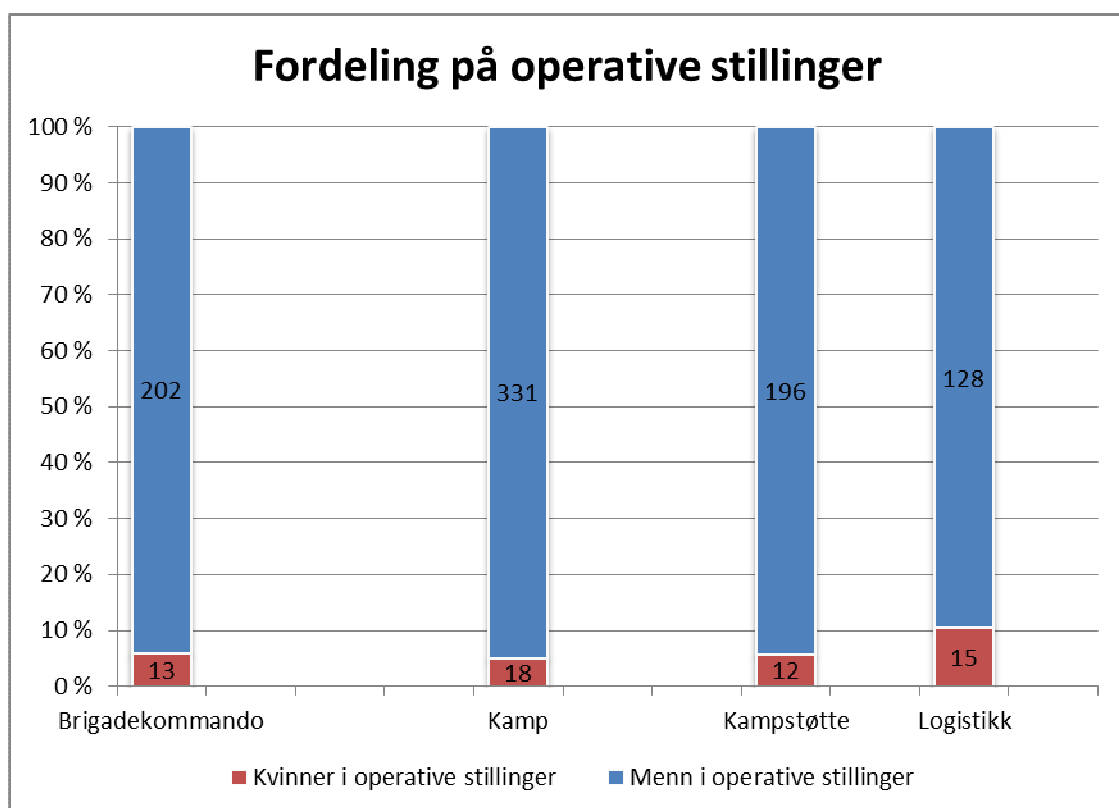
I hver av brigadens underavdelinger er det noen stillinger som er viktig å ha tjenestegjort i for å kunne ha mulighet til videre karriere i Hæren og Forsvaret. Hærens karriereplan varierer noe fra våpengren<sup>16</sup> til våpengren, men på et generelt grunnlag kan man si at følgende stillinger

bør man ha tjenestegjort i for å ha mulighet til en vertikal karriere og avansement til høyere grad: lagfører, troppsjef, kompanisjef og bataljonssjef.

Hva som kan regnes som operative stillinger og støttestillinger i tillegg til de rent karrierefremmende stillingene vil helt sikkert kunne diskuteres, men basert på egen erfaring og diskusjoner med kollegaer har jeg valgt å definere de som jobber direkte med ledelse av operasjoner og planlegging av operasjoner som operative stillinger. Som følge av dette vil operasjonsoffiserene og planoffiserer med assistenter på bataljonsnivå (S-3 og S-5), samt operasjonsoffiserer og planoffiserer i brigadestaben (G-3 og G-5) inngå i tallet på operative stillinger. Da flere benyttet nestkommanderende (NK) stillinger på tropp-, kompani- og bataljonsnivå for å posisjonere seg til de nevnte karrierestillingene har jeg valgt å inkorporere dem i tallet for operative stillinger. I tillegg vil befal som bekler operatørstillinger på lagsnivå også inngå i tallet for operative stillinger.

### 3.4.1 Operative stillinger

Forskningen jeg har gjort viser at det kvinnelige befalet i Brigade Nord fordeler seg på de operative stillingene som følger mellom de ulike kategoriene:



---

Flest kvinner som bekler operative stillinger finner man i logistikkavdelingene (10,5%). Deretter er fordelingen relativt jevn mellom brigadekommandoen (6,0%), kampstøtte (5,8%) og kampavdelingene (5,2%).

Det man kan trekke ut av disse funnene er at der hvor det er prosentvis flest kvinner (logistikkavdelingene), så er det også flere som innehar operative stillinger. Det kan derfor synes som det er mer naturlig for kvinner i støttevåpen å velge tjenestestillinger som åpner for en vertikal militær karriere, eller så er de oppfordret til å ta disse stillingene som følge av faglig kompetanse eller mangel på menn som kan bekle stillingene.

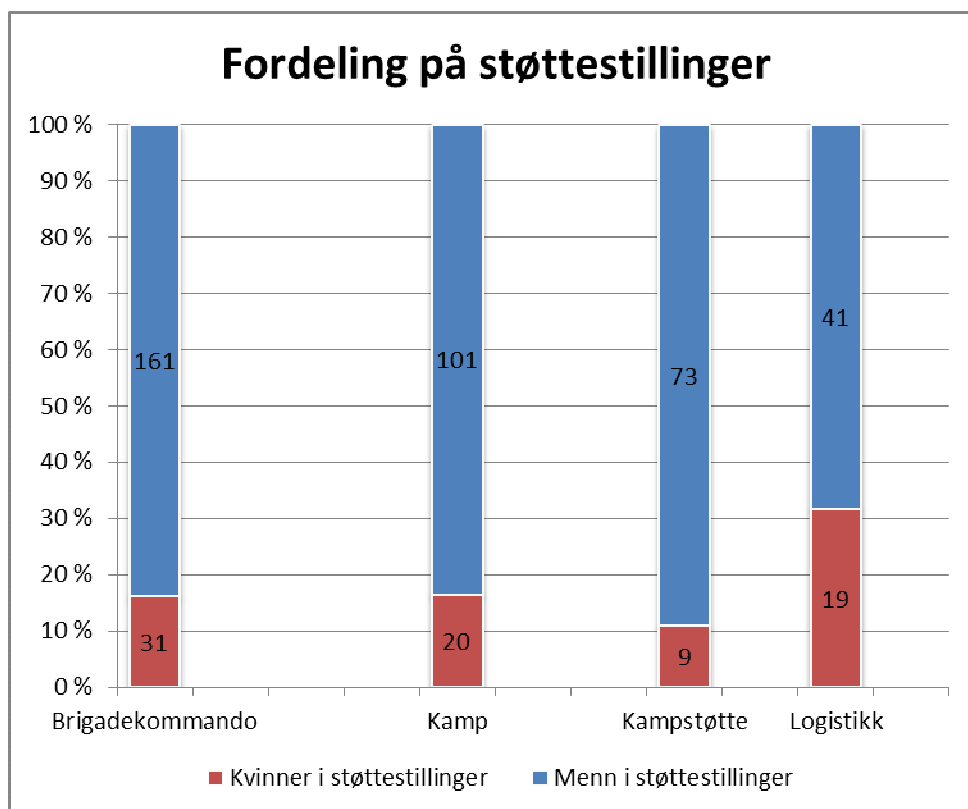
Som tabellen viser er det ikke flere kvinner som jobber i operative stillinger i brigadekommandoen enn i kampstøttevåpen på tross av at der er et større antall kvinner i den førstnevnte avdelingen. Årsakene til dette kan være flere, men ut fra tidligere forskning vil man fort kunne konkludere med at dette mest trolig skyldes det faktum at kvinnene i avdelingene som inngår brigadekommandoen, og da særlig brigadestaben, jevnt over er noe eldre enn kvinnene i kampstøttevåpen. Man kan da se for seg en større andel som har familie, slik at de ekstra oppgavene som man kanskje forventer i de operative stillinger ikke oppleves som forenelig med ansvaret på hjemmebane.

Når det gjelder skillet mellom kampstøttevåpen, som har den laveste prosentandelen kvinner, og kampvåpen, så er det interessant å merke seg at det er flere kvinner i kampstøttevåpen som besitter de operative stillingene. Innledningsvis kan det derfor se ut som om det er vanskeligere for kvinnene i de mest operative avdelingene å ta operative stillinger, men forklaringen kan også være at den lave prosentandelen kvinner i kampstøttevåpen medfører at dersom bare en eller to kvinner sitter i operative stillinger, så gir det store prosentvise utslag. Foreløpig konklusjon er at det kan synes som om der er en viss sammenheng med antall kvinner i avdelingen og hvor mange som besitter de operative stillingene. Jo flere kvinner generelt, jo flere sitter i operative stillinger. Det kan også synes som om det er mindre utbredt at kvinner i den antatt mest operative avdelingen (kampvåpen) innehar operative stillinger.

### **3.4.2 Støttestillinger**

Når det gjelder støttestillinger er fordelingen mellom mannlige og kvinnelige befal som følger:

---



Som tabellen viser er det en klar overvekt av kvinner som innehar støttestillinger i logistikkavdelingene (31,7%). Det er liten forskjell på brigadekommandoen (16,1%) og kampavdelingen (16,5%), mens kampstøtte skiller seg ut med den minste prosentandelen (11,0%).

Svært mange av de kvinnene som tjenestegjør i Sanitetsbataljonen og Combat Service Support (logistikkavdelingen) sitter altså i støttestillinger i et støttevåpen. Sett i forhold til de kvinnene som velger operative stillinger i logistikkavdelingene er det et forhold 1:3. Konklusjonen er at selv med mange kvinner i avdelingen synes det at de fleste havner i støttestillinger.

Når det gjelder de øvrige avdelingene er det helt klart en veldig overvekt av kvinner i støttestillinger. I Brigadekommandoen utgjør det kvinnelige befalet 10,8%, mens de innehar 16,1% av støttestillingene. I kampavdelingene utgjør de 9,6%, mens de innehar 16,5% av støttestillingene. På samme måten er det i kampstøtteavdelingene hvor det kvinnelige befalet utgjør 7,2% av styrken, mens de besitter 11% av støttestillingene.

Det er en helt klar tendens at kvinnene som tjenestegjør i Brigade Nord i stor grad besitter støttestillinger i de avdelingene de jobber. Selv i avdelinger med over 15% kvinneandel havner de fleste i stillinger som begrenser muligheten for en vertikal karriere.

---

### 3.5 Delkonklusjon

Tidligere forskning har hevdet at man vil finne flest kvinner i logistikkavdelinger og færrest i kamp og kampstøtteavdelinger. Dette samsvarer med mine funn. I hver av disse avdelingene kan man i sin tur dele tjenestestillingene inn i operative- og støttestillinger. Den største andelen av det kvinnelige befall som tjenestegjør i Brigade Nord innehar roller i støttevirksomhet uavhengig om de jobber i logistikkavdelinger, kampavdelinger, kampstøtteavdelinger eller i brigadekommandoen. Da de operative stillingene i større grad åpner for en vertikal karriere viser det at kvinnelig befall synes å ta defensive karrierevalg, og jeg vil nå gå videre å analysere om den kvinnelige habitus kan være en medvirkende årsak til dette.

---



---

## 4 TEORETISKE OG ANALYTISKE PERSPEKTIVER

“*Man should be trained for war and women of the recreation of the warrior*”

(Fridrich Nietzsche, 1885)

### 4.1 Tidligere forskning

Inntreden av kvinner i militære styrker synes å ha utløst et skred av litteratur og forskning på emnet gender og feminitet i lys av militære styrker og deres rolle (Herbert 1994, Segal 1995, Isaksson 1988, Goldstein 2003, Dowler 2007). I tillegg er mye skrevet omkring emnet maskulinitet i militære styrker (Arkin & Dobrofsky 1978, Enloe 1990, Higate 2003, Higate & Hopton 2005). Felles for mye av den forskningen som er gjort er at den er utført utenfor Norge. Elin Gustavsen, forsker ved Institutt for Forsvarsstudier (IFS), har laget en omfattende liste over norske militærsosiologiske studier fra 1961 og framover<sup>17</sup>. Flere av studiene har vært relevant for min oppgave, men de færreste hadde en sosialantropologisk vinkling med fokus på Hæren. Et hederlig unntak her er Totland (2009) sin masteroppgave som tok for seg kropp, kjønn og identitet blant norske soldater i Telemark Bataljon.

I lys av at politikerne og Forsvaret ikke synes å nå sine mål med økt kvinneandel, har det de siste årene blitt iverksatt flere studier som har sett på betydningen av kjønn i Forsvaret<sup>18</sup>.

### 4.2 Hærens verdier

Kjerneverdiene i dagens Hær er Respekt, Ansvar og Mot (RAM). Forsvarets verdigrunnlag (2008) oppsummerer begrepene på følgende måte; *Respekt* er ingen rettighet, men en moralsk plikt som skal komme til uttrykk i holdninger og handlinger. Forsvarets personell skal ta *ansvar* for hverandre, og Forsvaret skal ta *ansvar* for medarbeiderne. Dette skaper tillit, både personlig og profesjonelt. Å sette hensynet til eget liv og egen velferd til side for å gjennomføre oppdraget, krever derfor både fysisk og moralsk *mot*.

French (2003) hevder at verdier som lydighet, disiplin, mot, lojalitet, intelligens, plikt, ære, tapperhet, offervilje og samhold er verdier som har preget vestlig krigerkultur. Andreassen og Ingalls (2009) mener at disse verdiene skal kunne identifiseres like mye med en kvinne som en mann, og at det av den grunn ikke kan benyttes til å belyse den manglende integrasjon av kvinner i militæret og manifestering av maskuline verdier.

Jeg er uenig i Andreassen og Ingdals konklusjon. Mitt poeng her er at de verdier som French beskriver som sentrale i den vestlige krigerkulturen blir underordnet et ideal om maskulinitet i den militære maskulinitetens kontekst. Det vil si at selv om verdiene i utgangspunktet skal

---

---

kunne identifiseres med en kvinne, så gjør de ikke det i en militær kontekst. Det samme mener jeg gjelder for Forsvarets kjerneverdier. Grunnen til dette er at den fastlåste forståelsen av hva Hæren er og skal gjøre er relatert til «*the ultimate test of masculinity – to confront the enemy close up*» (Hockey, 2003:19). Dette medfører at mannsidealet videreføres og at verdier i organisasjonen relateres til vårt stereotype bilde på en «skikkelig» mann. Så lenge forståelsen av kjerneoppgaven kan knyttes opp til fordeler av fysisk styrke legitimerer det en viss skepsis til kvinner. Iallfall blir dette klart på de laveste taktiske nivåene hvor de fysiske utfordringene er størst, og motstanden mot kvinner mest merkbar.

Tilpassing til den militær maskulinitet kan være en utfordring for kvinner som ønsker seg en militær karriere, men som Lundstein (2009) og Fauske (2011) har vist har de kvinnene som søker seg til Forsvaret egenskaper av mer maskulin art, og ønsker seg fysiske utfordringer. Hvis de kvinnene som søker seg til Forsvaret er innstilt på konkurranse, har egenskaper som handlekraft og selvhedding, hva er det da som gjør at så få kvinner søker seg til operative stillinger? Slik jeg ser det kan ikke den militære maskulinitet gi gode svar på dette ut over at den kan bidra til at kvinner mottar signaler på at de ikke er berettiget de mest operative stillingene som følge av noe mindre fysisk styrke.

Jeg vil nå presentere flere sosialantropologisk perspektiv som kanskje kan bidra til et annet syn på hvorfor det kvinnelige befalet i hovedsak sitter i støttestillinger og jobber i logistikkavdelinger.

### 4.3 Goffmans rolle-teori

I sin bok "Vårt rollespill til daglig" hevder Erving Goffman at det sosiale samspillet mellom to personer kan sammenlignes med det spillet som foregår på en teaterscene. Den enes rolle må tilpasses den andres, mens "*En persons "egentlige" eller "virkelige" holdninger, oppfatninger og følelser kan man for eksempel bare få kjennskap til på indirekte måte, gjennom hans uttalelser eller gjennom tilsynelatende ufrivillige, talende handlinger*" (Goffman, 1993:12). Vår status avhenger på mange måter om hvordan vi behersker dette spillet. Det inntrykket vi gjør på våre medmennesker avhenger også av non-verbal kommunikasjon: "*En persons evne til å uttrykke seg (og følgelig hans mulighet for å gjøre inntrykk) bygger åpenbart på to diametralt forskjellige former for tegn – det uttrykket han gir, og det uttrykket han avgir.*" (Ibid:12). Herunder ligger det at skal man komme godt ut av et møte dvs ikke ønske å provosere eller skape splid, så må man være bevisst både hva man sier og hva man gjør.

---

---

Goffmans teori synes anvendelig i min analyse av forhold mellom mannlig og kvinnelig befa. Hvilke roller og tjenestestillinger tar det kvinnelige befalet, og hvordan passet dette inn de forventinger de selv og andre har til dem? Bakgrunnen for denne relevansen av Goffmans teori er at kjønnsdominans er bygget inn i organisering av utforming av verdier og idealer som er knyttet til ulike roller og posisjoner. Disse verdier og idealer er videre ikke kjønnsnøytrale. Jeg vil komme tilbake til Goffmans teori under analysen av funn fra intervjuene.

#### 4.4 Mauss teori om gaveutveksling

Macel Mauss viser i sin tekst, *Gaven: Uttekslingens form og årsak i arkaiske samfunn*, hvordan "totale"<sup>19</sup> sosiale fenomen nesten "alltid er ikledd gavens form, gaven som generøst bys fram selv når gesten som ledsager transaksjonen, ikke er annet enn fiksjon, formalisme og sosial løgn, og selv når den i bunn og grunn dreier seg om plikt og økonomisk interesse" (Mauss, 1995: 10). Det Mauss konstaterer er at det tilsynelatende eksisterer en tilsvarende moral og en tilsvarende økonomisk tankegang som stabile underliggende faktorer i vårt moderne samfunn når det gjelder utveksling av gaver og tjenester. Han trekker derved konklusjonen at gaveutveksling er "et av de menneskelige fundament som våre samfunn bygger på" (Ibid:11).

I følge Bordieu ligger forrangen som maskuliniteten får i kulturelle klassifikasjonssystemer:

*«... i logikken bak de symbolske utvekslingenes økonomi og mer presist i den sosiale konstruksjon av slekts- og ekteskapsrelasjoner. For det er disse som tillegger kvinner deres sosiale status som byttegjenstander som er definert i samsvar med de maskuline interessene og følgelig dømt til å bidra til reproduksjon av mennenes symbolske kapital.»* (Bordieu 2000:52).

Han argumenterer videre at:

*«Ved å være orientert mot akkumulasjon av symbolsk kapital (ære), forvandler denne økonomien ulike råmaterialer, først og fremst kvinner, men også alle objekter som er mottakelig for å bli utvekslet i slike former, til gaver (og ikke til produkter), det vil si kommunikasjonstegn som samtidig er dominansredskaper.»* (Ibid: 53)

Mauss konkluderer med at utveksling av gaver er limet i samfunnet, mens Bordieu bygger videre på hans teori og argumenterer for at menn og kvinner har ulike roller i denne utvekslingen fordi det tillegges kun menn å opparbeide ære (symbolsk kapital). Det vil si at der ligger en asymmetri i utvekslingen ved at mennene blir subjektet – de som råder over

---

---

produksjons- og reproduksjons arbeidet, mens kvinnene blir objektet – de som transformerer produktet av arbeidet<sup>20</sup>. Av den grunn er dominansforhold også gjeldende i de mest grunnleggende forholdene i samfunnet – i forbindelse med gaveutveksling.

Kombinasjonen av disse to teoriene synes jeg er relevant for oppgaven fordi det kan belyse konteksten for tendenser i kvinnelig befals valg. Jeg vil komme nærmere tilbake til dette i analysen av intervjuene.

#### 4.5 Den maskuline dominans

Den franske sosiologen og antropologen Pierre Bordieu utviklet begrepet på *den maskuline dominans* på bakgrunn av sitt feltarbeid fra Kabylia<sup>21</sup>. Han konkluderer med at samfunnet er dominert av en form for mannlighet som virker undertrykkende på kvinner generelt, og for mange menn. Den maskuline dominans medfører en form for symbolsk vold som utøves nesten ubemerket på alle kvinner og de menn som blir offer for den: «*Symbolsk vold er en mild form for vold, fordi den er umerkelig selv for den ofre, og en form for vold som i all vesentlighet utøves gjennom de rent symbolske kanaler for kommunikasjon og innsikt eller, mer presist, kanalene for miskjennelse, anerkjennelse eller, i siste instans, for følelser.*» (Bordieu 2000:10).

Ifølge Bordieu har den maskuline dominans sin opprinnelse i den androsentriske<sup>22</sup> logikkens prinsipper for inndeling hvor skillet mellom det kvinnelige og mannlige er de viktigste prinsippene for organiseringen av det sosiale liv. Forholdet mellom det kvinnelige og det mannlige er assosiert med en serie opposisjoner som lavt/høy, bøyd/-rett, inne/ute, foran/bak, myk/hard, passiv/aktiv. Det kvinnelige eller kvinnene er assosiert med det lave, bøyde, myke og inne, mens mennene er assosiert med det høye, rette, harde og ute. Bordieu viser at dagens samfunn fortsatt er organisert etter prinsippet om maskulinitetens forrang på tross av at kvinner formelt har fått de samme rettigheter som menn. Han hevder at de seksuelle strukturene har en enestående autonomi i forhold til de økonomiske strukturene hvor menn er forfordelt en universelt anerkjent forrang basert på kjønnsmessig fordeling av det biologiske og sosiale produksjons- og reproduksjonsarbeidet. Fordi vi har satt til side «seksualiteten» og ikke inndeler verden i feminine og maskuline klasser, så blir ikke forholdet mellom menn og kvinner like opplagt. Det er med andre ord skjult for de fleste av oss fordi prinsippene «... *i all vesentlighet overføres fra kropp til kropp, forut for bevisstheten og talen...*» (Bordieu Ibid:104). Dermed fremstår det så naturlig at vi ikke stiller spørsmål ved det. Styrken i samfunnets mannlighet er at dens syn på verden framstår som nøytralt fordi det gjenspeiler

---

---

tingenes orden, det som er naturlig og normalt. «*Den maskuline ordens styrke kommer til syne ved at den ikke trenger rettferdiggjøres*» (Ibid, 2000:17).

I følge Bordieu videreføres disse systemene gjennom aktørens habitus. Kroppen blir en huskelapp som tar til seg de maktforholdene den gjennomlever, og skriver dem inn i form av smak, holdning og væremåte. En «habitus» formes, som røper hvor i sosialstrukturen du hører til; blant de dominante eller dominerte (Bordieu, 1979). Den biologiske forskjellen mellom kjønnene framstår som en naturlig rettferdiggjøring av den sosialt konstruerte forskjellen mellom dem. Et helt sentralt poeng er at dette skjemaet for oppfatning og handling i verden er inkorporert og anvendt også av de som er dominert, dvs. i dette tilfellet kvinnene. Bordieu mener at kultur er noe vi både tenker med og om, og av den grunn blir *den maskuline dominans* skjult for den objektive analyse, men like fullt ligger den der som en del av vår underbevissthet og påvirker de valg vi tar.

Bordieu argumenterer for at familien er den viktigste bidragsyteren i samfunnet med tanke på å videreføre kjønnsrollemønsteret, men like viktig som å analysere familien må man også se på hvilken rolle kirke, skole og stat spiller i videreføring av den maskuline dominans. Helt grunnleggende for videreføring av dominansforholdet mellom kjønnene er nemlig måten institusjonene i samfunnet; familien, kirken og skolen bidrar til maskuliniseringen av den mannlige kropp og feminiseringen av den kvinnelige kropp på en slik måte at gutter og menn får en naturlig tilgang til de arenaene som er mest: «...*gunstige for virilitetens utfoldelse: politikk, forretninger, vitenskap, osv.*» (Bordieu, 2000:64). Basert på hva jeg tidligere har skrevet om den militære maskulinitet tenker jeg at man nokså innlysende også kunne ha ført på Forsvaret som en arena hvor man kan tilegne seg ære.

Heen (2011) har i sin rapport «Samliv i Forsvaret 2011» vist at det kvinnelige befalet gjør svært mye mer husarbeid enn menn, men på den andre siden viser studien at familier med et kvinnelig befalet har en høyere likestillingsorientering enn familier med mannlige befalet, og at det i befalsfamilier synes å være en jevnere fordeling av ansvaret ovenfor barn enn ellers i samfunnet. På tross av dette viser studien at det mest sannsynlig er det kvinnelige befalet som setter sine karrierer på vent til barna blir større, og dette samsvarer med trenden i samfunnet for øvrig. Med andre ord kan kvinnenenes valg bidra til å videreføre det typiske kjønnsrollemønsteret, og da kan de samtidig bidra til en videreføring av den maskuline dominans.

---

---

Jeg vil nå utdype min forståelse av den maskuline dominans. Gjennom å se på tjenestestillinger og uttalelser fra kvinnelige befal i Hæren, ønsker jeg å drøfte om «... *deres tanker og deres oppfattelse er strukturert i overenstemmelse med strukturene i selve det dominansforholdet som er påtvunget dem, [da] er deres bevissthetshandlinger uunngåelige anerkjennelseshandlinger og dermed også underkastelseshandlinger» (Ibid: 22).*

Min forståelse av Bordieus' maskuline dominans tilser at dominansforholdet mellom kvinner og menn, som videreføres gjennom den symbolske volden, er relatert til begreper om ære og skam, og herunder om ervervelse av symbolsk kapital. Da det i følge Bordieu er menn som besitter monopolet for den symbolske kapitalens produksjons- og reproduksjonsredskaper gjennom det faktum at det er deres habitus som har mulighet til å tilegne seg ære, vil deres handlinger og holdninger ha som mål å bevare eller forøke denne kapitalen. I Kabylia kan: «Den maskuline ærens moral [...] oppsummeres i et ord [...] *quabel*, konfrontere, se rett inn i ansiktet – samt den ranke holdningen ordet betegner (som vårt militære «giv akt!»), og som er bevis på rettskaffenhet.» (Ibid: 36). Dette er hentet direkte fra den kabylske empirien, mens Bordieus tekst i større grad søker å få frem at denne maskuline æren fortsatt er underliggende i det franske samfunnet. På tross av dette ser jeg en helt klar parallell til de kroppsholdningene som er bevis på rettskaffenhet i Kabylia og de kroppsholdningene som er typiske for det man forventer av en offiser; vær høy og rank, se de du snakker med eller til rett inn i ansiktet, vær fast i håndtrykket nå du hilser på andre osv. Kanskje dominansforholdene i det androsentriske samfunnet i Kabylia er lettere å se i det militæret enn i det franske samfunnet generelt?

Min forståelse av Bordieu tilsier at kvinner ikke har samme mulighet til å opparbeide seg symbolsk kapital da deres habitus ikke gir rom for å erverve seg ære, men heller skal være fokusert på å unngå skam. Dette er selve kjernen i den symbolske volden som utøves. Et konkret eksempel på hvordan dette videreføres er å finne i hvordan holdningen er overfor løsslupne kvinner versus løsslupne menn. Berge (2006) synliggjør hvilke strategier unge jenter bruker for å opptre «riktig» i det seksuelle landskap hvor målet er å balansere den smale veien mellom «hore» og det å bli oppfattet som «prippen». I Berges studie innrømmet blant annet jentene at de kunne tenne på pornografi, men at det ikke var noe de snakket åpent om dersom de ville ha æren i behold. De hadde hele tiden risikoen for å bli stemplet som ”billig” eller vulgær hengende over seg.<sup>23</sup>

Mens de mannlige soldatene fortsatt får en viss status og anerkjennelse for å «nedlegge» kvinnelige soldater, så opplever man ofte det motsatte dersom det er en kvinne som har

---

---

«nedlagt» mange av sine mannlige medsoldater. Det har i tillegg ofte vist seg at det kvinnelige befalet er vel så dømmende overfor sine medsøstre som sine mannlige kollegaer. Er det fortsatt slik at tydelig tegn på mannlig virilitet gir ære, mens kvinnelig virilitet er forbundet med skam? Basert på Berges studie mener jeg det er grunnlag for å hevde dette.

Et annet paradoks i forhold til kvinnelige offiserer som fremkommer av den maskuline dominans når man ser hva som er forventet av en kvinnelig habitus versus en offiser. I lys av sin rolle som offiser bør hun egentlig fremstå som høy og rank for å søke å erverve seg ære, mens den maskuline dominans krever at kvinner skal gjøre seg små og til tider usynlig for å unngå skam: «*Den underkastede kroppsholdning som er pålagt Kabylske kvinner, er ytterpunkter for den som fremdeles i dag pålegges kvinner i USA og i Europa, og som – noen tallrike observatører har vist – består av noen få imperativer: Smile, senke blikket, akseptere avbrytelser osv.*» (Bourdieu, 2000:36) For kvinnene blir kroppsholdning tilknyttet den moralske holdning (Bourdieu 2000:37), og en kvinnelig offiser som opptrer som om hun hadde hatt en mannlig habitus vil ikke oppnå anerkjennelse, men blitt anklaget for å være lite feminin. Eller som Bourdieu uttrykker det når kvinner selv styrer sin egen kropp ved å delta i sportsaktiviteter – hvor jeg ser en helt klar parallell med de fysiske utfordringene det er å komme inn i Forsvaret – de flytter fokus bort fra kroppen som et objekt til å faktisk bli et selvstendig subjekt som en forutsetning for å kunne tilegne seg ære:

*«De kvinner som bryter med den underforståtte disponibilitetsrelasjonen og som på et vis tar tilbake sitt eget kroppsbilde og i samme bevegelse sin egen kropp, fremstår imidlertid i mennenes øyne som ufeminine, endog lesbiske – i det en hevdelse av intellektuell uavhengighet, som også kan komme til kroppslig uttrykk, har helt tilsvarende virkninger». (Ibid:76)*

De kvinnene som kommer inn i Forsvaret er generelt i god form, og gjennomsnittlig bedre trent enn sine mannlige kollegaer<sup>24</sup>. De oppnår ofte en viss anerkjennelse og ære fordi de klarer de fysiske påkjenningene. De blir mao ikke lenger bare objekter som mennene skal nedlegge. Jeg vil argumentere for at noen av de kvinneligfiendtlige holdninger i Forsvaret kan komme som et resultat av at kvinnene ubevisst utfordrer det maskulines forrang når de viser seg like kvalifisert som «gutta». Eller som Bourdieu sier det: «*Voldsomheten i visse emosjonelle reaksjoner mot kvinners inntreden i bestemte profesjoner lar seg forstå når vi vet at de sosiale posisjonene selv er seksualiserte og seksualiserende, og at når vi vet at når menn*

---

---

*forsvarer sine stillinger mot femininisering, er det deres dypeste forestillinger om seg selv som menn de vil beskytte.» (Ibid:105)*

Skal mennene klare å slå tilbake mot denne utfordringen – en forventning de ubevisst møter fordi det pålegges menn å opprettholde sitt dominansforhold for å kunne tilegne seg ære – må kvinners mulighet til å tilegne seg symbolsk kapital undergraves. I Forsvaret kan det sterke fokuset på mannskroppen som overlegen kvinnekroppen i soldatrollen være et helt konkret eksempel på dette. Kvinnelige befal bidrar til å videreføre denne forståelsen når de fremhever at de kvinnene som skal inn må kunne prestere like godt på det fysiske området som menn.

Basert på det som her er sagt gir den maskuline dominans en forklaring på hvorfor jentene aldri blir «en av gutta» fordi deres kvinnelige habitus ikke gir rom for ervervelse av symbolsk kapital i det militære systemet. Dette er også i tråd med Totland (2009:iii) sine funn etter studien i Telemarkbataljon hvor han beskriver hvordan diskursen i et lag defineres og kontrollerer den symbolske konstruksjonen av kropp, kjønn og identitet blant soldatene: *«Ved å distansere soldatene fra sine sosiale omgivelser, bidrar disse diskursene også til å lukke det operative fellesskapet for aktører, som i kraft av sin kropp, sitt kjønn, sin seksuelle legning, eller ikke-operative status, faller utenfor de kollektive symbolske praksisene».*

#### **4.5.1 Delkonklusjon**

Jeg har nå beskrevet noen av de utfordringene det kvinnelige befalet står overfor når de treer inn i den mannsdominerte organisasjonen som Forsvaret er. Ved hjelp av Bordieus sosialantropologiske perspektiv har jeg argumentert for at de kvinnene som tjenestegjør i Forsvaret utfordrer den maskuline dominans ved at de går inn på en arena hvor de kan tilegne seg ære. Samtidig ser man at de stiller med et handikap fordi deres habitus ikke har samme forutsetning for å tilegne seg symbolsk kapital, og at de selv bidrar til å videreføre den kvinnelige viriliteten som noe skamfullt. Fordi det kvinnelige befalet selv er offer for den symbolske volden og den videreføres i underbevisstheten vil de ikke være i stand til å erkjenne den sterke linken det er mellom virilitet, ære og mannskropp, og dermed bidrar de til å underbygge og videreføre den maskuline dominans.

---



---

## 5 PRESENTASJON AV FUNN ETTER INTERVJU

I dette kapittelet vil jeg diskutere mine funn relatert til problemstillingen i oppgaven.

Intervjuguiden hadde spørsmål som jeg mente kunne relateres til bestemte emner, men i arbeidet med analysen av svarene opplevde jeg at svarene grep om hverandre, inn i de ulike emnene. Av den grunn kan presentasjonen av svarene være hentet fra andre punkter enn det de i utgangspunktet var kategorisert under.

### 5.1 De kvinnelige intervjuobjektene

Valg av intervjuobjekt spiller selvsagt en viktig rolle i å få belyst den problemstillingen som denne oppgaven søker å gi svar på. Det var av den grunn et bevisst valg fra min side å henvende meg til kvinner som sitter i støttestillinger. I tillegg anså jeg det som relevant at de jobbet med personellbehandling i sine avdelinger da de ofte må anbefale personell inn i ulike stillinger, og av den grunn burde ha reflektert over hvilke krav og forventninger det ligger i de ulike stillingene. På toppen av dette er det et påfallende stort antall av det kvinnelige befalet i Brigade Nord som jobber med personellforvaltning.

Mine intervjuobjekter ble plukket fra henholdsvis brigadekommando-, kamp-, kampstøtte- og logistikkavdeling. To av dem var yrkesbefal, ett var avdelingsbefal og ett var engasjert<sup>25</sup>. Et siste kriterium for valg av intervjuobjekter var at de enten var eller hadde vært i et parforhold med et mannlig befal. I tillegg viste det seg at alle var mødre. Aldersspennet var fra 30 til 42 år.

### 5.2 «Valget» av støttestillingen

*«De jentene som søkte seg inn til Forsvaret gjorde nok ikke det for å sitte i støttestillinger. De søkte nok Forsvaret fordi denne organisasjonen kunne tilby en annerledes utdanning.»*  
(Intervju – kvinne fra kampstøtte avdeling)

*«...jeg tror også at flere menn anser det som mer naturlig at kvinner sitter i støttestillinger enn det jentene selv synes.»* (Intervju – kvinne fra kampstøtte avdeling)

Av de fire kvinnene jeg intervjuet hadde to søkt stillingen på eget initiativ, mens to hadde blitt bedt om å søke, eller fått tilbud om stillingen. Bordieu (2000:66-67) hevder at kvinner gjerne tilbys stillinger som er i samsvar med deres «feminine» disposisjoner hvor de kan utfolde seg og finner belønning. På den måten videreføres det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Arbeidslivet består av kvasi-familier hvor kvinner i hovedsak innehar stillinger som står under beskyttelse av en avdelingssjef, som i følge Bordieu, nesten alltid er en mann.

---

---

Kvinnene jeg intervjuet oppga ulike grunner til at de nå satt i disse stillingene, men alle gav uttrykk for at de fikk realisert seg selv.

*«Akkurat nå opplever jeg denne støttestillingen som et skritt videre i karrieren for meg.»  
(Intervju – kvinne fra brigadekommando avdeling)*

*«Uansett ser jeg på dette som positivt i forhold til å tilegne seg kompetanse som også er aktuelt for den utdanningen jeg har sivilt.» (Intervju – kvinne fra kampstøtte avdeling)*

Kvinner både oppfordres til og søker støttestillinger, og de gir uttrykk for å realisere seg selv. I tråd med Bordieus teori videreføres dermed den maskuline dominans ved at kvinnene ikke utfordrer mennene på områder hvor det er større mulighet for å oppnå «poeng» i forhold til videre opprykk.

### 5.3 Gaveutveksling i relasjon til dominans

Gaver er ifølge Mauss som et lim i samfunnet. Det å gi noen en anbefaling som kan bidra til en ønsket karriereutvikling, kan også oppfattes som en gave. Det skaper relasjoner mellom den som gir anbefalingen, og den som får den, men ifølge Bordieu er det som kjent en asymmetri mellom kjønnene fordi de ikke har samme forutsetning for ervervelse av ære.

*«Jeg tror Hæren hadde oppfordret mannen til å søke først, men det kommer veldig an på de mannlige lederne rundt dem. Skal for eksempel en bataljonssjef oppfordre kvinnen til å søke først må han være veldig trygg på de argumentene han bruker slik at det ikke blir oppfattet blant hans nærmeste medarbeidere at han motiverer henne for å få «kred» i de høyere staber for å ha rekruttert en kvinne, eller enda verre at de mistenker han for å ha en annen (seksuelt betinget) agenda.» (Intervju – kvinne fra brigadekommando avdeling).*

Sitatet over viser to ting. For det første at en bataljonssjef er antatt å være en mann – ergo at det er menn som sitter i lederrollen og kan anbefale andre videre, og for det andre at i det likestilte samfunnet som Norge er, så er man oppmerksom på faren for at menn kan utnytte sin posisjon i forhold til kvinner. Det er med andre ord en viss oppfattelse av tilstedeværelsen av et dominansforhold som gjør at menn må være bevisste sin agenda når de anbefaler kvinner til operative- eller støttestillinger. Minst farlig kan det da være å anbefale dem til en støttestilling som ikke er like karrierefremmende som en operativ stilling, og hvor de sannsynligvis vil møte mindre konkurranse fra menn som søker etter arenaer for å oppnå ære og kunne synliggjøre sin maskulinitet.

---

---

#### 5.4 Det kvinnelige objektet

I lys av den maskuline dominans er kvinner objekter som hele tiden står utsatt for å bli vurdert. Som følge av dette har kvinner en tendens til å vende oppmerksomheten innover mot seg selv (og hverandre) med mer selvkritikk (og skam) enn det menn synes å gjøre.

Alle respondentene gav uttrykk for at de opplevde det vanskeligere å være kvinnelig befall på lavt nivå, enn slik situasjonen var nå. Dette hang primært sammen med et konkurranseorientert miljø hvor man hele tiden måtte bevise for seg selv og andre at de var skikket. Eller som respondenten fra kampavdelingen bemerket: «*Når en kvinne er flink går det greit, men som dame har du mindre mulighet til å gjøre feilskjær.*» Handlingsrommet blir dermed begrenset. Flere respondenter har vært inne på at kvinner føler de må beherske jobben før de tar den, mens menn i større grad tar den med de utfordringer som ligger der. Bordieus perspektiv som tillegger mannen den aktive rollen som subjekt kan forklare menns større villighet til å ta nye utfordringer; Skal man oppnå ære må man finne arenaer som gjør at man blir sett. Kvinner på den andre siden vurderes kontinuerlig, men ofte med et motsatt fortegn fordi de tradisjonelt sett har blitt vurdert ut fra et skam perspektiv, og dette henger igjen i dagens vurderinger av kvinners bidrag. Respondentene har vært inne på to aspekter ved dette forholdet. For det første nevner de at kvinner synes å ha noe lavere selvtillit enn menn – en kanskje naturlig konsekvens av en opplevelse av å hele tiden bli vurdert, og for det andre innrømmer flere at de har vært mer kritiske til andre kvinner enn til menn, eller at de har andre forventinger til sine medsøstre enn til sine mannlige kollegaer. Det sistnevnte er typisk for minoritetsgrupper hvor man ofte ser at eksisterer en oppfattelse av en felles skam.

*«Jeg opplever at man som kvinne ofte blir vurdert bedre av menn som er eldre enn seg selv, enn menn som er på samme nivå» (Intervju – kvinne fra logistikkavdeling)*

Jeg har tidligere i oppgaven vært inne på hvordan den maskuline dominans kan benyttes til å gi mening til seksuell trakassering og kvinnekjennelse som man opplever fordi kvinnene utfordrer mennenes arena for tilegnelse av ære. Sitatet over mener jeg underbygger den samme påstanden. For det første er det grunnlag for å tro at jevnstilte menn er de som sterkest føler utfordringen fra dyktige kvinner på samme nivå. Å gi dem anerkjennelse vil således være å undergrave sin egen maskulinitet med mindre det er for å oppnå seksuelle relasjoner. For det andre vil det i en androsentrisk logikk være naturlig for menn som er eldre enn kvinnen å føle et visst beskyttelsesinstinkt, samtidig som at «trusselen» ikke vil oppleves

---

---

på samme måten. Dermed er det lettere for de eldste offiserene å være positivt innstilt til kvinner.

Et siste moment som jeg ønsker å trekke fram i forbindelsen med å se på objektivering av kvinner, er forholdet kvinner har til tanken om å finne seg en mann som er fysisk lavere enn seg selv:

*Jeg vil ha en maskulin og sterk mann som kan gi meg beskyttelse. At han er høyere enn meg er et synlig bevis på det. (Intervju – kvinne fra logistikkavdeling)*

*Nei, jeg tror ikke det [vil være aktuelt]. Følelsen vil være at det vil være noe rart. (Intervju – kvinne fra kampstøtte avdeling)*

*Det hadde ligget langt inne, men det er ikke helt utelukket. (Intervju – kvinne fra kampavdeling)*

*Jo, kanskje det, men da måtte han kompensere med andre kvaliteter, spesielt selvsikkerhet. Jeg tror jeg hadde hatt større fokus på personligheten enn høyden, men jeg ville ha tenkt over det. (Intervju – kvinne fra brigadekommando avdeling)*

De fleste kvinner ønsker en mann som er større og sterkere enn dem som et synlig bevis på mennenes maskulinitet (Bordieu 2000:44). Alle respondentene bemerket at de også har en tendens til å tenke i de baner, og bekrefter på mange måter Bordieu sin påstand at selv i et likestilt samfunn så videreføres den maskuline dominans gjennom kulturen som vi tenker med og ikke om.

### **5.5 Rolleforventninger som kjønnsdifferensierende mekanismer**

Goffman sier verdier og idealer ikke er kjønnsnøytrale, og de er bygget inn i verdier og idealer som er knyttet til ulike roller og posisjoner. Alle kvinnene som ble intervjuet gav uttrykk for at det ligger større forventninger til kvinnene å ta ansvar for familie og hjem<sup>26</sup>: «Jeg opplever at det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret fortsatt står sterkere i Forsvaret enn det gjør ellers i samfunnet. Det er fortsatt en forventning om at «dama følger med» når mannen får en beordring, og det er en forventning om at hun skal tilrettelegge sin yrkeskarriere etter mannens karrierevei». (Intervju – kvinne fra kampavdeling).

---

I tillegg gir tre av fire kvinner som faktisk er offiserer uttrykk for at ordet offiser i hovedsak gav assosiasjoner til en mann.

*«En offiser er en person i uniform som fremstår som sterk og klar. Gjerne litt myndig – har en slags makt. Autoritær. Det første som dukker opp er at det er en mann som er høy, stolt og rak.» (Intervju – kvinne fra logistikkavdeling)*

Sett i lys av Goffmans teori om roller kan det tyde på at kvinnene, selv om de er offiserer, i større grad opplever den tradisjonelle kvinnerollen som idealet også i Forsvaret. En slik analyse gir mening til at kvinnelig befal velger seg støttestillinger for å kunne ivareta familien.

Et annet aspekt ved forventninger til at en offiser er en mann, er at kvinnelig befal opplever en brist mellom sin kvinnelige habitus og offisersrollen. Det oppstår en følelse av at noe er «feil», og det kan virke hemmende på å gå inn i de mest fremtredende og synlige stillingene.

## **5.6 Delkonklusjon**

De kvinnelige intervjuobjektene er en altfor liten gruppe til at jeg skal kunne generalisere deres uttalelser og gjøre dem allmenngyldige for kvinner i Forsvaret. Jeg har allikevel våget med inn på å trekke ut noen sitater som jeg synes er relevante for å få belyst hvordan den maskuline dominans videreføres i Forsvaret, og hvordan en kvinnelig habitus motiverer kvinner til å ta støttestillinger, eller kanskje skal jeg heller si hemmer dem fra å søke operative stillinger.

---

---

## 6 KONKLUSJON

### 6.1 Oppsummering

I denne studien har jeg valgt å se på hvilke stillinger det *kvinnelige befalet* som tjenestegjør i Brigade Nord innehar. Tidligere studier har pekt på at kvinner i hovedsak jobber i logistikkavdelinger, og dette har min studie bekreftet. Jeg har imidlertid argumentert for at det blir for overfladisk å bare se på avdelingene for å kunne si noe om de karrierevalg kvinnene synes å ta i forhold til å kunne gjøre en vertikal karriere i Forsvaret. Gjennom å definere stillinger i de ulike avdelingene som henholdsvis *operative- og støttestillinger* har denne studien vist at det er en relativt lav prosentandel av kvinnene som innehar de karrierefremmende, operative stillingene. Den største andelen av det kvinnelige befalet som tjenestegjør i Brigade Nord innehar roller i støttevirksomhet - uavhengig om de jobber i brigadekommandoen, kampavdelinger, kampstøtteavdelinger eller i logistikkavdelinger. Det er allikevel en svak tendens som viser at jo flere kvinner i avdelingen, jo flere vil sitte i operative stillinger. I tillegg viser studien at i den mest operative avdelingen – kampvåpen – er det færrest kvinner i de operative stillingene.

Skal man ha mulighet til å gjøre en vertikal karriere i Forsvaret er det avgjort en fordel å sitte i operative stillinger. Det er derfor klart at en god del kvinner gjør defensive karrierevalg. Jeg har i denne studien valgt å analysere de valg som det kvinnelige befalet tar med utgangspunkt i deres *kvinnelige habitus* og de forventninger som er knyttet til denne.

Ifølge Bordieu (2000) videreføres en maskulin forrang, basert på en androsentrisk logikk - på tross av et tilsynelatende likestilt samfunn. Den androsentriske logikken deler verden inn i motsetninger. Det maskuline står i kontrast til det feminine. I det androsentriske samfunnet er det maskuline relatert til det som er utadrettet og det man ser i det offentlige rom. Det feminine blir det som er rettet innad, mot husets og hjemmets sfære. Mannen blir det handlende subjekt, mens kvinnene blir objekter. Som følge av dette tillegges det mannen å oppnå ære, mens kvinnene skal unngå skam.

Årsaken til at den *maskuline dominans* kan videreføres er at den er inkorporert som en del av vår *habitus*, og derav unntatt vår bevissthet. Dette gjør at de som blir utsatt for denne dominansen – som i hovedsak er kvinner – selv bidrar til å videreføre den. Bordieu kaller dette symbolsk vold. Jeg har valgt å forstå den symbolske volden primært som et uttrykk for ulike muligheter til å oppnå ære. Herunder ligger det at kvinner fortsatt i hovedsak skal være

---

---

fokusert på å unngå skam. I tråd med Bordieus perspektiv har jeg sannsynliggjort at kvinner som tjenestegjør i Forsvaret utfordrer en arena som gjennom den militære maskulinitet har fremstått som den ultimate arena for ervervelse av ære i et ellers tilsynelatende likestilt samfunn. Kvinner som kommer inn til befalsutdanning kan unngå å bli objektivert fordi de bruker sin fysiske kropp til å konkurrere seg inn på lik linje med menn. På den måten tilegner de seg ære, men samtidig står de i fare for å bli ansett som «ufeminine». De kvinnediskriminerende holdningene man opplever kan således tilskrives en ubevisst frykt blant de mennene som er der om å miste sin arena for ervervelse av ære, og herunder en mulighet for å synliggjøre sin maskulinitet. En slik forståelse gir også mening til hvorfor den militære maskuliniteten synes å stå så sterkt.

Gjennom tall fra personellregisteret og intervju av kvinnelig befall har jeg fått frem at i tråd med Bordieus perspektiv synes «kvasifamiliene» å være videreført i Forsvaret. I hovedsak er det menn som besitter de operative stillingene, mens kvinnene tar støttestillingene. Den maskulines forrang videreføres i Forsvaret på samme måte som det inkorporeres og videreføres i de øvrige samfunnsinstitusjonene som familiene, skolen og kirken (Ibid: 43).

Basert på uttalelser fra det kvinnelige befalet er det klart at de primært ønsker seg fysisk høyere partnere. Bordieu henviser til at et konkret utfall av en ubevisst videreføring av dominansforholdet finner man nettopp i det faktum at de fleste kvinner ønsker seg partnere som er eldre og høyere enn dem selv da dette blir et ytre tegn på deres stilling som den dominerte i forholdet (Bordieu, 2000: 44). Ved at det kvinnelige befalet ubevisst relaterte ledere som menn tolker jeg også som et tegn på at det eksisterer en slags bevissthet rundt et dominansforhold.

Den maskuline dominans medfører at kvinner vil fortsette å være objektene i samfunnet og fokusert på å unngå skam. Dermed vil deres væremåte og handlinger bli evaluert ut fra et annet perspektiv enn menns. Det kvinnelige befalet har gitt uttrykk for at man som kvinne er mye mer synlig, og at man gjerne må prestere bedre enn menn for å få samme anerkjennelse. Der synes å ligge en utfordring i det å ha en kvinnelig habitus og det å få innpass i den militær-maskuline kulturen hvor konkurranse og selvhevdelse er fremtredende. Man må som kvinne i Forsvaret underkommunisere sitt eget kjønn slik at man ikke fremstår som for feminin. Samtidig som man ikke oppnår noen anerkjennelse ved å bli for maskulin heller. Handlingsrommet for kvinner i Forsvaret synes derav begrenset.

---

---

I tillegg til de allerede nevnte utfordringen som ligger i det å være innhyllt i en kvinnelig habitus, så har denne studien vist at andre *kjønnsdifferensierende mekanismer* også påvirker det kvinnelige befalet i Brigade Nord til å søke seg til støttestillinger.

Ifølge Mauss er gaveutveksling selve limet i samfunnet. Å gi noen en anbefaling eller motivere enkelte for å søke seg til bestemte stillinger kan anses som en gaveutveksling. Jeg har valgt å kombinere denne teorien med Bordieus perspektiv på at det ligger en asymmetri mellom kjønnene i forbindelse med gaveutveksling, for å forklare at det gjerne tillegges menn i Forsvaret andre (seksuelt relaterte) agendaer dersom de anbefaler kvinner til bestemte stillinger. Dette blir gjerne enda mer fremtredende dersom mannen er noe eldre enn kvinnen og anbefaler henne til operative stillinger på lavt taktisk nivå hvor arenaen for å oppnå ære fremstår som sterkest. Dermed kan Mauss teori om gaveutveksling bidra til å forklare at når kvinner oppfordres eller motiveres av menn til å søke seg til bestemte stillinger, så blir dette til støttestillinger som er i tråd deres «såkalte «feminine» disposisjoner» (Ibid,2000:66) fordi det fremstår som minst farlig å anbefale dem til det.

Gjennom Goffmans teori om rolleforventninger har jeg i tillegg belyst at kvinnene i Forsvaret føler på en forventning om at de skal ta et større ansvar for hus og hjem. De verdiene som man finner igjen i de tradisjonelle kjønnsrollene synes å motivere det kvinnelige befalet til å søke seg til støttestillinger, hvor arbeidspresset er forventet å være noe lavere, slik at de kan imøtekomme kravene som ligger i de tradisjonelle kvinnerollene.

Overskriften til denne studien spør om det å inneha en kvinnekropp gir karrierestopp. Jeg har ved hjelp av sosialantropologiske perspektiver på makt og kjønnsforskjeller analysert hvordan det å inneha en kvinnelig habitus påvirker karrierevalg som kvinnelig befalet i Brigade Nord tar. Denne studien viser ikke at kvinner ikke kan gjøre karriere i Hæren, men gjennom å benytte perspektiver om symbolsk vold, rolleforventninger og utveksling viser den at det å inneha en kvinnelig habitus kan virke hemmende i forhold til å søke seg til de mest operative stillingene. Da Hærens karriereplaner i stor grad er basert på at man har tjenestegjort i operative stillinger for å kunne gjøre en vertikal karriere, kan man således forklare hvorfor man sliter med å få kvalifiserte kvinner til å søke stillinger på toppnivå i Hæren.

## **6.2 Symbolsk vold og kjønnsdifferensierende mekanismers fremtid i Hæren**

Bordieu hevder at endringer i utdanningssystemene og familiestrukturene gjør at den maskuline dominans ikke er så opplagt og transparent i det moderne samfunn. På tross av

---



---

dette fastslår han at kvinners fremtreden på flere områder i realiteten skjuler en videreføring av de ulikhetene som ligger mellom kvinner og menns posisjoner.

Bordieu sier videre at langtidsvirkende politisk handlinger må iverksettes for å få redusert den maskuline dominans. Sett med norske øyne, og de tiltak som gjerne blir henvist til som «statsfeminisme», er det grunnlag for å hevde at mange av de tiltak som Bordieu etterspør allerede er implementert i Norge.

Denne studien har vist at på tross av like rettigheter blant kvinnelige og mannlige ansatte i Forsvaret, så synes det som om den symbolske volden og andre kjønnsdifferensierende mekanismer fortsatt virker blant oss. Bordieu er klar på at disse mekanismene ikke kan overvinnes med bevissthet og vilje fordi disposisjonene er innskrevet som en del av våre (gjensidig utelukkende) habitus. Det kan derfor virke som en håpløs oppgave å være kvinne i Hæren og skulle utfordre dette dominansforholdet.

På tross av Bordieus skepsis til bevissthet som «våpen» mot den maskuline dominans har jeg tro på at kjennskap til dette perspektivet og andre kjønnsdifferensierende mekanismer kan bidra til en frigjøring fra de begrensninger de medfører. Det krever imidlertid en åpenhet i forhold til å kunne diskutere dem. Relevante spørsmål kan være; Kan både kvinner og menn tilegne seg ære i et likestilt samfunn eller er det fortsatt slik at kvinner primært skal unngå skam? Er Forsvaret fortsatt en arena for tilegnelse av symbolsk kapital, og kan det være mulig at når kvinner kommer inn så frarøver de menn denne enestående arenaen hvor menn virkelig har mulighet for å vise sin maskulinitet og virilitet? Hvis så er tilfelle; kan noen av de kvinnediskriminerende holdningene springe ut fra et ubevisst behov for å beskytte denne arenaen?

Den største utfordringen i forhold til å få til den åpenheten som kreves er at den militære maskulinitet fortsatt synes å stå sterkt blant militært personell. På den andre siden, med en samfunnskultur som bygger på relativt feminine verdier (Hofstede, 1997), bør kvinner og menn som tjenestegjør i den norske hær ha de beste forutsetninger for å ta tak i de utfordringer som den symbolske volden og de kjønnsdifferensierende mekanismene medfører i en militær organisasjon.

---

Blank side

---

---

## LITTERATURLISTE

- Andreassen, Birgitt & Ingalls, Charlotte E. (2009) "Genderperspektivet og norsk militær profesjonsidentitet" i Edstöm, Håkan, Lunde, Nils Terje og Matalary, Janne Haaland (red). *Krigerkultur i en Fredsnasjon*, Oslo: Abstrakt forlag AS
- Arkin, William & Dobrofsky (1978) "Military Socialization and Masculinity" i Winter (red) *Journal of Social Issues* Volume 34, Issue 1, pages 151–168,
- Beauvoir, Simone de. (2000): *Det annet kjønn*. Oslo, Pax forlag.
- Bjerkan, Anne Mette & Øren, Anita (2011): Delrapport 1: *Forekomst av mobbing og seksuell oppmerksomhet i Forsvaret*, Helse og miljøundersøkelsen 2004-2010. Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn, Avdeling Helse
- Bourdieu, Pierre. (1977): *Outline of a theory of practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Boudieu, Pierre (2000 [1998]): *Den maskuline dominans*. Oslo: Pax forlag.
- Bordieu, P. (2002) *Distinksjonen - En sosiologisk kritikk av dømmekraften*, Oslo: De norske bokklubbene
- Connell, R.W. (1995): *Masculinities: Knowledge, power and social change*. Berkeley: University of California Press.
- Connell, R.W. (1999): *Maskuliniteter*. Göteborg: Bokförlaget Diados AB.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications
- Dalen, M. (2008). *Intervju som forskningsmetode*. Oslo: Universitetsforlaget
- Davies, C., A. (2008). *Reflexive Ethnography – A Guide to Researching Selves and Others*. New York: Routledge.
- Dowler, Lorraine, 'Women on the frontlines: Rethinking war narratives post 9/11', *GeoJournal*, 58:159-165, 2002
- Duijzings, G. (2000), *Religion and the politics of identity in Kosovo*. London: Hurst Company
- Enloe, Cynthia. (1980). *Ethnic Soldiers: State Security in a Divided Society*. London: Penguin.
- Enloe, Cynthia. (2000). *The Morning After: Sexual Politics at the End of the Cold War*, ny utgave Berkeley & London, University of California Press, 2000
- Fangen, Katrine (2010), *Deltakende observasjon. 2. utgave*. Bergen: Fagbokforlaget
- Fasting, Kari & Ronnes, Nina (2011): *Befalsskolestudien – Felles Opptak og Seleksjon 2010 – Hva skjer i felt(et)?* Rapportserie NIH/F, (Norges Idrettshøgskole/Forsvarets institutt) 01/2011
- Fasting, Kari & Sand, Trond Svela (2011): Delrapport 1: *Flere kvinner i Forsvaret? - En analyse av studier om rekruttering av kvinner og kvinners erfaringer i og med Forsvaret*. Rapportserie NIH/F (Norges Idrettshøgskole/Forsvarets institutt), 04/2011
- Fauske, Maria Fleischer (2011): "Jeg vil inn i Forsvaret – hvem er jeg?" – en kvantitativ studie. Forsvarets forskningsinstitutt (FFI)
-

- 
- Fog, J. (2004): *Med samtalen som utgangspunkt: det kvalitative forskningsinterview*. København: Akademisk Forlag.
- Forsvaret (2008): *Forsvarets verdigrunnlag*. Oslo: Forsvaret.
- French, S.E (2003) *The Code of the Warrior Exploring Warrior Values Past and Present*, Laham, ML: Rowman Littlefield
- Friis, Karsten (2002): Forsvar og identitet: Det norske friskusverdiene. Dale, G (red) *Grenser for alt*. (s.119-143) Oslo: Spartacus Forlag AS
- Forsvarets helse- og medarbeiderundersøkelse 2008: Forsvarets helse- og medarbeiderundersøkelse 2008 - rapporter vedrørende mobbing og seksuell trakassering*. Forsvaret
- Gilje, N., & Grimen, H. (2005). *Samfunnsvitenskapens forutsetninger*. Oslo: Univeristetsforlaget AS.
- Goffman, Erving [1956] (1993): *Vårt rollespill til daglig* Oslo: Pax
- Goldstein, Joshua S. (2001) *War and gender: how gender shapes the war system and vice versa*. Cambridge University Press
- Guttman, A. (1989). Body Image and Sports Participation of the Intellectual Elite. *International review for the sociology of sport*. London: Sage. 24, 335-344
- Heen, Hanne (2011): *Samliv i Forsvaret 2011 – Forholdet mellom familie og arbeid i befalsfamilier. En kvantitativ studie*. AFI-rapport 3/2011
- Herbert, Melissa S. (1994), “*Feminism, Militarism and Attitudes Toward the Role of Women in the Military*,” *Feminist Issues*, vol. 14, no. 2, Fall, pp.25-49.
- Higate, Paul (2003) *Military Masculinities: Identity and the State*. Westport: Praeger Publisher
- Higate, Paul and Hopton, John (2005) “War, militarism and masculinities” i Michael S. Kimmel, Jeff Hearn & Connel, R.W (Red) *Handbook of studies on men and masculinities*, Sage Publications, Inc. ISBN 0-7619-2369-1
- Hockey, J. (2003). “No More Heros. Masculinity in the Infantry” i P. R. Higate, *Military Masculinities: Identity and the State* (pp. 15-26). Westport: Praeger Publishers.
- Hofstede, Geert (1997): *Cultures and organizations, Software of the Mind*. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hofstede, Geert (2001), *Culture's Consequences*, 2nd ed. Thousand Oaks CA: Sage Publications.
- Holter, Harriet og Kalleberg, Ragnvald (red) (1996) *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*, Oslo: Universitetsforlag, 2. opplag
- Hovi, J. og Rasch, B.E. (1996). *Samfunnsvitenskapelige analyseprinsipper*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Isaksson, Wva (1988), “Introduction,” i Eva Isaksson (red.), *Women and the Military System*, New York: Harvester Wheatsheaf, pp. 1-10.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand S: Høyskoleforlaget
-

- 
- Kristiansen, Svein-Tore, Boe, Ole, Bakken, Bjørn T., Skjæret, Stine W. & Granlund, Linda-Merethe : KS FAGRAPPORT 2/2008: *KUNSTEN Å REKRUTTERE OG BEHOLDE JENTER I FORSVARET* - Skisse til en ny strategi for økt kvinneandel i Forsvaret Krigsskolen 2008
- Kristiansen, Svein-Tore & Boe, Ole & Skjæret, Stine W.: KS FAGRAPPORT 1/ 2010: *Ikke en av gutta!* - et mangfoldsperspektiv på inkludering av kvinner i Forsvaret. Krigsskolen
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Notam Gyldendal
- Lundstein, Liv (2009): *Ta vare på sine menn og andre feminine egenskaper -Er kvinnelige og mannlige militære ledere like, og er det handlingsrom for feminin lederadferd i Forsvaret?* (Masteroppgave, Forsvarets stabsskole 2009)
- Mauss, Marcel [1923-1924] (1995): *Gaven: utvekslingens form og årsak i arkaiske samfunn*, Cappelen Akademiske Forlag AS. 1995
- Moon, C (1997) *Sex among allies*. New York: Columbia University Press
- Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse*. Kvalitative metoder i samfunnsfag. Oslo: Universitetsforlaget
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold*: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.
- Rones, Nina (2011) "De beste jegersoldatene" i Heimevernets innsatsstyrke. *Sosiologi i dag*, 41(1), s. 32-52
- Schanke, Tuva, Lauritzen, Tonje & Leirvik, Birgit: ØF-notat nr. 05/2008: *Kvinner i forsvaret- Kunnskapsunderlag med fokus på tre tema; ungdoms valg av utdanning og yrke, det kjønnsdelte arbeidsliv og mangfold i organisasjonen*. Østlandsforskning
- Skjelbæk, Inger og Tryggestad, Torunn L 2011: Kvinner i det norske forsvaret: Likestilling eller operasjonelt imperativ? *Sosiologi i dag*, 41(1), s. 53-75
- Strand, Kari Røren: *FFI-rapport 2011/00565: Betydningen av alder, militær grad og kjønn for karriere og karriereutvikling – en statistisk analyse av karriereundersøkelsen i Hæren*, Forsvarets forskningsinstitutt (FFI)
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse*: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke.
- Totland, Ole Magnus (2009) *Det operative fellesskap – En sosialantropologisk studie av kropp, kjønn og identitet blant norske soldater i Telemark Bataljon*, (Masteroppgave, Universitetet i Oslo, Oslo) Universitetsforlaget
-

Blank side

---

---

## NOTER OG INTERNETTHENVISNINGER

<sup>1</sup> «Masculinity is seen to be the trait which emphasizes ambition, acquisition of wealth, and differentiated gender roles. Femininity is seen to be the trait which stresses caring and nurturing behaviors, sexuality equality, environmental awareness, and more fluid gender roles.» (Hofstede, 2001:297).

<sup>2</sup> For det første er det mange historiske eksempler på at kvinner har utgjort store deler av militære styrker og kjempet på lik linje som menn. (Dahomi-styrkene i Vest-Afrika på 1700- og 1800-tallet hvor det er sagt at av den 12 000 «mann» store styrken utgjorde kvinner 5000. Sovjetunionen under 2. verdenskrig hvor det er estimert at rundt 800 000 kvinner deltok i de regulære styrkene og ca 200 000 i der irregulære styrkene. Dette utgjør ca 8% av de 12 millioner menneskene som deltok i de Sovjetiske styrkene. I tillegg har kvinner deltatt i flere frigjøringsbevegelser helt opp til i dag. Eksempler på dette er Den Jugoslaviske frigjøringskrigen i 1941, i den Algeriske frigjøringskrigen, ulike frigjøringsbevegelser i Sør-Amerika og frem til den Egyptiske våren som startet i 2012.

For det andre er det allerede en god del kvinner som tjenestegjør i de militære styrkene. For det tredje har denne militære maskuliniteten store konsekvenser for de utenfor det militære og for det fjerde viser det seg at den militære maskulinitet er variert og sammensatt.

3 Utvalg for høyere kvinneandel i Forsvaret

<sup>4</sup> Forsvaret har i de seneste årene blitt meget flinke til å rekruttere kvinner inn til (Felles Opptak og Seleksjon) FOS-opptak og til førstegangstjeneste, men jentene slutter etter verneplikten eller plikttjenesten er gjennomført.

<sup>5</sup> <http://www.fn1325.no/Resolusjonen> Kilde benyttet 03.01.2012

<sup>6</sup> <http://www.regjeringen.no/upload/kilde/ud/pla/2006/0002/ddd/pdfv/275810-fn1325.pdf> Kilde benyttet 03.01.2012

<sup>7</sup> ROSE-prosjektet er et internasjonalt forskningsprosjekt som tar sikte på å gjøre skolens undervisning i naturfag og teknologi (NT) mer meningsfull, interessant og relevant for elevene. Prosjektet samler data fra elever i 15-årsalderen i en lang rekke ulike land og kulturer (ca 40 land). Gjennom spørreskjema skal elevene gi en beskrivelse av relevante erfaringer, hva slags interesser de har, framtidsplaner, og forestillinger og holdninger til naturvitenskap, teknologi, miljøutfordringer, forskning og forskere.

<sup>8</sup> [http://www.regjeringen.no/mobil/nb/dep/bld/aktuelt/taler\\_artikler/politisk\\_ledelse/taler-og-artikler-av-statssekretar-henri/2011/tale-pa-samfunnsviternes-tariffkonferans.html?id=635914](http://www.regjeringen.no/mobil/nb/dep/bld/aktuelt/taler_artikler/politisk_ledelse/taler-og-artikler-av-statssekretar-henri/2011/tale-pa-samfunnsviternes-tariffkonferans.html?id=635914)

Statssekretær Henriette Westrin: Tale på Samfunnsviternes tariffkonferanse 7. mars Sist oppdatert 09.03.2011 Kilde benyttet 12.05.2011

<sup>9</sup> Programmet Hjernevask gikk på NRK 1 våren 2010 med 7 episoder. Første episode stilte spørsmålet *Er vi født sånn eller blitt sånn - hvorfor oppfører vi oss slik vi gjør? [...] Hvorfor velger kvinner og menn så ulike yrker i det likestilte Norge?*

<sup>10</sup> <http://www.dagbladet.no/nyheter/2009/07/03/580675.html> Kilde benyttet 10.02.2013

<sup>11</sup> *Kvinner har tjenestegjort som piloter på de fleste flytyper i Luftforsvaret;*

1984: Den første kvinnelige flermotorflygeren, Siri Skare, fikk vingen.

1990: Den første kvinnelige helikopterpiloten ble Line Svingen.

Den første kvinnelige navigatøren ble Anne Katrine Reiersølmoen. Hun ble senere Luftforsvarets første kvinnelige operative skvadronsjef (2003).

1992: Den første kvinnelige jagerflygeren, Mette Grøtteland, fikk vingen.

1996-1997: Birgitte Skadberg seilte som første kvinnelige skipssjef på overflatefartøy (Landgangsfartøyet KNM Maursund)

*Som sjef på de fleste fartøyer i Sjøforsvaret;*

1996-1997: Birgitte Skadberg seilte som første kvinnelige skipssjef på overflatefartøy (Landgangsfartøyet KNM Maursund)

11. september 1995 tok Solveig Krey over som sjef på KNM Kobben. Hun er verdens første og eneste kvinnelige u-båt sjef.

*Og som kompanisjefer og bataljonssjefer i Hæren;*

**Feil! Hyperkoblingsreferansen er ugyldig.**

2003: Hæren fikk sin første kvinnelige bataljonssjef, oberstløytnant Hilde Solheim.

2006: Ingrid Gjerde ble første kvinnelige gardesjef.

I statsråd 18. september 2009 ble Kristin Lund første kvinne i Norge som ble utnevnt til offiser på generalnivå i Hæren.

---

I dag er det bare i Forsvarets spesialstyrker at man ikke finner kvinner, da ingen kvinner har så langt klart opptakskravene.

<sup>12</sup> Forsvaret.no - personellpolitikk

<http://forsvaret.no/aktuelt/ledige-stillinger/hva-inneberer-det-a-jobbe-i-forsvaret/Sider/personellpolitikk.aspx>

Kilde benyttet 20.02.2012

<sup>13</sup> I Afghanistan er en Malik er en stamme leder eller en lokal sjef. Han er mekler i lokale konflikter, skatteinnkrever, leder i landsbyrådet og kan være delegat til den nasjonale jirgaen eller til Parlamentet.

<sup>14</sup> Fra studien til Fasting og Sand er det fremkommet at den militære kultur kan bidra til at (1) Kvinner i Forsvaret opplever mangel på respekt. (2) Kvinner i Forsvaret opplever mobbing, trakassering og sexisme. (3) Kvinner i Forsvaret opplever at mannen alltid er normen og at de må tilpasse seg det maskuline normsystemet. (4) Kvinner i Forsvaret opplever at de ikke får samme muligheter som sine mannlige kollegaer.

<sup>15</sup> Plansjen er hentet fra <http://forsvaret.no/om-forsvaret/organisasjon/haren/Sider/Om-Hæren.aspx> Kilde benyttet 05.02.2013

<sup>16</sup> Hæren har følgende våpengrener: Manøver (innbefatter etterretning i Hæren, kavaleri og infanteri), Artilleri, Ingeniør, Samband, Logistikk, Sanitet, mens Militærpolitiet er fellesavdeling i Forsvaret

<sup>17</sup> [http://ifs.forsvaret.no/forskning/siv-mil/Sider/mil\\_sos\\_liste.aspx](http://ifs.forsvaret.no/forskning/siv-mil/Sider/mil_sos_liste.aspx) Kilde benyttet 02.04.2012

<sup>18</sup> Et av tiltakene var "Forskning på årskull" som skal kartlegge de kvinnene som kommer til sesjon. Hensikten er blant annet å kunne skape målrettede tiltak for å rekruttere både kvinner og menn, men det er også ønskelig å observere disse videre for å få en oppfatning av hvordan de opplever Forsvaret som arbeidsgiver. Det er også et ønske at man gjennom denne forskningen kan finne ut av om det finnes ulike grunner til at menn og kvinner eventuelt ønsker å forlate Forsvaret. (Stortingmelding nr 36 (2006-2007:21) Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fd/dok/regpubl/stmeld/2006-2007/stmeld-nr-36-2006-2007-.html?id=475314> Kilde benyttet 01.02.2012)

Et av underprosjektene her er *Motivasjon for tjeneste*. Hovedfunnene i rapporten peker på manglende lederforankring, en kultur som ikke virker inkluderende på kvinner samt manglende operasjonalisering og rapportering på mangfold i linja (Kristiansen, Boe, Bakken, Skjæret & Granlund 2008).

Et annet delprosjekt av denne forskningen ble gjort av Østlandsforskning i 2008 (Schanke, Lauritzen & Leirvik, 2008). Notatet gir en oversikt over noen tema og utvalgte studier som er av relevans for tematikken "kvinner i forsvaret". Gjennomgangen omhandler temaene ungdoms yrkes- og utdanningsvalg, mangfold i organisasjoner, og kjønn og arbeidsliv.

I tillegg til de forannevnte studiene har også Forsvarets høgskole utgitt flere studier som er relevant for det temaet som min oppgave skal omhandle. Den første rapporten jeg vil henviser til er Befalsskolestudien – Felles Opptak og Seleksjon 2010 (Rones & Fasting, 2011) hvor man har sett på hvilke faktorer som kan være med å hemme/ekskludere og fremme/inkludere opptak til Forsvarets befalsskoler. Befalsskolene er hovedporten inn til en videre offisers karriere i Forsvaret, og for de som ikke har gjennomført verneplikt tidligere vil det være deres første møte med den militære kulturen.

En annen rapport som tar for seg spørsmålet "hvorfor Norge ikke klarer å få opp kvinneandelen i forsvaret?" konkluderer med «I tråd med tidligere undersøkelser viser analysen av publikasjonene at problemet med å få opp kvinneandelen har sammenheng med kulturen i Forsvaret. Denne er preget av en dominerende form for maskulinitet som virker begrensende for mangfold». (Fasting & Sand, 2011:6)

Oxford Research startet sommeren 2011 et forskningsprosjekt på maskulinitetskulturer i Forsvaret. Den overordnede målsettingen med prosjektet er å øke kunnskapen om sammenhengen mellom disse kulturene og i hvilken grad de bidrar til eller står i motsetning til å rekruttere og beholde kvinnelig personell. Prosjektet løper ut 2013( <http://senterforlikestilling.org/maskulinitetskulturer-i-forsvaret/> Kilde benyttet 10.02.2013).

I tillegg til de allerede nevnte studiene er Skjelbæk og Tryggestad sin forskning på likestilling versus operativ imperativ svært relevant. (Inger og Tryggestad, Torunn L 2011: Kvinner i det norske forsvaret: Likestilling eller operasjonelt imperativ? *Sosiologi i dag*, 41(1), s. 53-75

<sup>19</sup> "Totale" sosiale fenomen kjennetegnes ved et samspill av alle slags institusjoner: Religiøse, juridiske, økonomiske og moralske institusjoner samt strukturelle fenomener som griper inn i politikk og familie.

<sup>20</sup> Bordieu henviser også til Lèvi-Strauss og hans sosialantropologiske perspektiv om gaveutveksling og hevder at den mest grunnleggende forskjellen mellom hans egen og Lèvi-Strauss sin teori ligger i det faktum at Bordieu



---

anser en grunnleggende relasjon i likevekt i ære som forutsetningen for å kunne danne ulikheter i ære, og herunder et dominansforhold, gjennom den produksjonen en gaveutveksling skaper.

<sup>21</sup> Kabylia ligger i Algerie i Nord-Afrika.

<sup>22</sup> Et androsentrisk samfunn er basert på et androsentrisk verdensbilde der mannen blir ansett som et forrangsvesen i skapelsen. Det vil si at i et androsentrisk samfunn vil menns herredømme over kvinner bli sett på som en naturgitt tilstand.

<sup>23</sup> <http://kilden.forskningsradet.no/c17251/artikkel/vis.html?tid=23864> Kilde benyttet 04.05.2013

<sup>24</sup> De fysiske opptakskravene til Hærens Befalsskoler er relativt mye strengere for jenter enn for gutter. Ser man på kravet til dagens 3000 meter-test og tar utgangspunkt i gjennomsnittsmennesket i aldersgruppen 18-19 år vil 72% av guttene klare kravet, mens bare 16% av jentene vil bestå. (Doktorgradsstipendiat Anders Aanstad under Forsvarets likestillingskonferanse, januar 2012 i regi av Norges Idrettshøyskole, avdeling Forsvaret)

<sup>25</sup> Yrkesbefal har gjennomført videregående officersutdanning som Krigsskole eller tilsvarende. Avdelingsbefal har gjennomført grunnleggende befalsutdanning via befalsskolen, og deretter søkt og fått fast stilling i Forsvaret. De kan jobbe i Forsvaret inntil fylte 35 år. Engasjert personell har på samme måten som avdelingsbefal gjennomført befalsskole, men de engasjeres for et kortere tidsrom på 1-2 år av gangen.

<sup>26</sup> I forbindelse med denne oppgaven ble jeg våren 2012 oppmerksom på at så mange som 78,9 % av at det yrkestilsatte kvinnelige befalet i Brigade Nord stod oppført i personellregisteret med et mannlig befal som nærmeste pårørende.

---

---

**Vedlegg A – Intervju med kvinnelig befal fra brigadekommando****Dato: 11. april 2013****Roller**

- 1) Hva forbinder du med ordet offiser?

*En mann som er rak i ryggen, staut og godt trent. Har gode holdninger, er ambisiøs og seriøs. Dette er også den typiske stereotypen som jeg tror befolkningen ellers også har. Jeg har visst adoptert den...*

- 2) Hvorfor valgte du en «støttestilling»?

*Jeg har tidligere sittet i operative stillinger, men nå ble jeg oppfordret til å søke denne stillingen. Det lå vel en forventning om at «støttestillingen» skal ha litt fastere rammer, være noe lettere og mer konkrete. Min erfaring fra det operative feltet er at det er veldig uforutsigbart. Der er også mange sterke, mannlige personligheter som skal mene noe om alt. Jeg har ofte lurt på hvorfor de kan være så sikre på alt de uttaler seg om... Akkurat nå opplever jeg denne støttestillingen som et skritt videre i karrieren for meg.*

- a. Var det noen gang aktuelt for deg å søke en operativ stilling?

*Jeg kan fortatt gå inn på det operative sporet.*

- b. Oppfølging til de som ble oppfordret til å søke:

- i. Hvorfor tror du de bad deg om det?

*Jeg har i ettertid hørt at noen mente jeg ville fungere bra i stillingen siden jeg har «driven» og evne til å gjennomføre ting. Jeg ble rekruttert av en kvinne, og jeg har i ettertid lurt på om en mann ville ha sett meg på sammen måten. Min tidligere stilling gav meg «facettime» blant flere, så jeg tror at den jobben jeg gjorde der medførte at noen så meg.*

- 3) Hvis et offisersektepar med små barn hadde vært i den stillingen at begge stod på trappene til å søke kompanisjefsstilling, men de innså at de ikke begge kunne ha en slik stilling samtidig.

- a. Hvem tror du hadde utsatt sin karriere i påvente av at den andre part skulle gjøre seg ferdig med denne type tjeneste?

*Det har som oftest vist seg at dama venter, men det avhenger av forholdet. Mannen får somregel prioriteten. For mitt eget vedkommende har jeg til tider trappet ned for at han skulle få jobbe mer. Det har vært viktig for meg å ha tid til ungene. Jeg opplever også at på lavere nivå, faktisk helt opp på kompaninivå, at menn er flinkere til å fremme og støtte hverandre. De får dermed bedre selvtilit. En annen observasjon jeg har gjort meg er at min mann alltid fikk bedre tjenesteuttalelser enn meg så lenge vi var på et lavere nivå. Han kunne ikke skjønne hvorfor det var slik. Dette har jeg hørt at andre damer også har erfart.*

- b. Hvem av partene i forholdet tror du organisasjonen (Hæren) hadde oppfordret til å søke først?

*Jeg tror Hæren hadde oppfordret mannen til å søke først, men det kommer veldig an på de mannlige lederne rundt dem. Skal for eksempel en bataljonssjef oppfordre kvinnen til å søke først må ha være veldig trygg på de argumentene han bruker slik at det ikke blir oppfattet blant hans nærmeste medarbeidere at han motiverer henne for å få «kred» i de høyere staber for å ha rekruttert en kvinne, eller enda verre at de*

---

---

*mistenker han for å ha en annen (seksuelt betinget) agenda. Han må mao ha et avklart forhold til Forsvarets satsing på økt kvinnerekruttering. Dvs han må fremstå med integritet og det må være hans oppriktige mening.*

### Kjønnsdominans

- 4) Opplever du at det kvinnelige befalet i større grad enn det mannlige befalet ser på det om naturlig å sitte i støttestillinger/har mindre ambisjoner?

*Ja, og det skyldes at de føler et større ansvar for å ivareta familien. I tillegg opplever jeg at det er slitsomt på den operative siden med de sterke mannfolkene som alltid skal mene noe når man driver med operasjonsplanlegging.*

*Jeg tror kulturen i Norge påvirker at det generelt er så få kvinnelige ledere i samfunnet, men jeg tror at det kanskje er enda mer utfordrende å ta lederstillinger i Forsvaret pga stereotypiene omkring de militære lederne står så sterkt.*

*I forbindelse med skolegang opplevde jeg at en kvinne ble syk hver gang hun skulle ha lederroller i forbindelse med operasjonsplanlegging. Jeg overhørte at hun snakket med en veileder om dette, og hun begrunnet det med at hun rett og slett ble redd og derav uvel av disse sterke mannfolkene som mente så mye, og som i stor grad overkjørte henne.*

- 5) Du har sikkert deltatt på flere ridderslagninger i regi av din egen avdeling, og kanskje også andres.

- a. Hvordan opplever du kvinners rolle i disse settingene?

*Kvinnens rolle er tragisk, ofte er det svært få kvinnelige riddere. Det var en svært maskulin setting. Jeg vil ikke si at det kvinnelige befalet blir fremstilt som sexobjekt, men de er «noe annet» enn riddere. Jeg klarer ikke å forklare det nærmere.*

*Jeg har opplevd svært få kvinnelige riddere. En som jeg vet er ridder er alt annet enn feminin. Hun er virkelig en av gutta.*

*Jeg har lurt på hvorfor det er så få kvinner, men jeg tror det skyldes at vi er lite flinke til å profilere oss selv og våre evner. Det er vanskeligere for en mann å fremheve en kvinnelig kollega fordi det ofte da oppstår mistanke om at han har eller ønsker seg et forhold til henne. Hvis en mann skulle foreslå en kvinne til ridder så må han argumentere overfor de andre mennene at hun fortjener en plass blant ridderkollegiet. Da må han oppriktig mene at hun er dyktig eller så må hun ha gjort noe dumt som man kan le av.*

*Jeg har en mistanke om at det er en god del unge, pene kvinnelige befal som enkelte riddere kan ha en interesse som kommer inn under den siste kategorien. Jeg tror det er mer sjelden at kvinner blir slått til ridder pga vel utført arbeid. Skal kvinner bli riddere har jeg en følelse av at de må være eksepsjonelt mye dyktigere enn sine mannlige kollegaer.*

### Symbolisk vold

- 6) Har du en følelse at du som kvinne er mer kritisk til deg selv og andre kvinner i systemet?

*Ja, det har jeg vært, men det har jeg tatt meg i at jeg også er overfor for eksempel kvinnelige politikere. Med årene har jeg blitt mer bevisst dette.*

*Det jeg har registrert er det er noe med en dyp mannsstemme som gjør at vi lytter. Når for*

---

---

eksempel tidligere SP politiker Åslaug Haga snakket med sin høye, typiske kvinnestemme samtidig som hun smilte mens hun ble intervjuet fremstod hun som en veldig atypisk lederskikkelse. Det synes jeg er fascinerende at hun er kommet så langt som hun har kommet.

- a. Hva er dine tanker rundt det å få en kvinnelig forsvarssjef?

*Det hadde vært svært bra, men slik som jeg ser det nå så er begge de to kvinnelige kandidatene dårligere kvalifisert enn de mennene som har søkt, og da tenker jeg at det blir helt feil om de får stillingen. Hadde de hatt samme kvalifikasjoner tror jeg Norge hadde vært klar for en kvinnelig Forsvarssjef.*

*Utfordringen med å få kvinner til å ta lederstillinger synes ikke å ligge på det nivået. Det vi sliter med er få dem til å gjennomføre troppsjeftjeneste og deretter kompanisjeftjeneste.*

- 7) Ser du en forskjell mellom det mannlige og det kvinnelige befalet mtp å ta nye utfordringer? *Ja. Damer skal kunne beherske jobben før de tar den, mens mennene i større grad kan ta en jobb basert på at de tror de kan beherske den. Jeg tror det skyldes at menn har større selvtillit, og at de blir «backet» mer opp av andre menn. Kvinner opplever at de har større fallhøyde. Jeg tror dette er det samme som man opplever i det sivile – at kvinner generelt er mer skeptiske til å ta utfordringer enn menn. Jeg var selv skeptisk til å ta den stillingen jeg sitter i nå.*

- a. Tror du det skremmer kvinner å ta lederstillinger fordi de blir mer synlige?

*Jeg er usikker på om det er synligheten som er skremmende. Jeg tror egentlig at alle liker å bli sett, men at det i større grad er usikkerheten knyttet til om man behersker alt jobben innebærer som gjør at kvinner reserverer seg. Jeg tror kvinner har mer problem enn menn å akseptere at man ikke klarer å få gjort alt. Vi klarer ikke å la ting ligge – alt skal liksom være ivare tatt før vi kan slappe av.*

- 8) Hvordan opplever du det å måtte heve stemmen på for eksempel oppstilling? Hva gjør det med deg når stemmen din ikke bærer like langt som din mannlige kollega? *Jeg kan egentlig snakke ganske høyt når jeg tar frem «skytebanestemmen». Det blir selvsagt ikke en typisk damestemme. I forbindelse med en føringsøvelse på befalsskolen fikk jeg en gang tilbakemelding på at jeg hadde en skingrende damestemme. Det opplevde jeg både som ubehagelig og irriterende, og jeg ble bevisst på å bruke en mørkere stemme når jeg skulle heve stemmen.*

*Jeg har også opplevd kvinnelige befal som var helt forandret i stemmebruken fra første gang jeg møtte dem til et senere møte ved at hun snakket mye roligere og med en mørkere stemme enn første gang. Da jeg konfronterte henne med dette sa hun at hun hadde erfart at ved å snakke på denne måten ble hun hørt.*

*I tillegg opplever jeg spesielt i forbindelse med presentasjoner at det kvinnelige befalet synes å ha et ønske om å presentere seg raskt, og deretter sette seg. Flere av det mannlige befalet synes å ha god tid og nyter disse øyeblikkene i søkelyset.*

*Hvis det er knapt med tid under større foredrag synes jeg ofte det er kvinnene som henter inn tid, mens mennene forbruker tid. Det virker neste som om menn kan «ta» sin tid, mens kvinnene ofte har et ønske om å «avlevere» sin tid til andre.*

---

---

### Utveksling

Du er selv gift med eller har vært gift/samboer med et mannlig befal. Jeg har nå lyst til å stille deg noen personlige spørsmål:

9) Hvem har/hadde prioritet blant dere på å gjøre karriere?

*I utgangspunktet han. Det var iallfall slik i den mest hektiske småbarnstiden. Før vi fikk barn var vi mer jevnstilte. Min frykt for å ikke påta meg de tunge oppgavene på jobb var at jeg da ikke ville klare alt. Dvs lever som forventet på jobb, samt ta vare på barna.*

*Jeg opplevde også så lenge både jeg og min mann var på lavere nivå at han alltid fikk bedre tjenesteuttalelser enn meg. Min mann skjønnte ikke hvorfor, og det kan jo tenkes at jeg faktisk var dårligere enn han slik at det var berettiget, men vi bet oss begge merke i dette. Jeg har også hørt andre befalsfamilier si det samme – at han blir høyere vurdert enn henne.*

10) Da du innledet et forhold til din mann/samboer, hva var reaksjonene blant dine nærmeste kollegaer?

a. Følte du at han fikk økt status/større anerkjennelse fordi han hadde «fått seg dame»?

*Nei, det har jeg ikke tenkt på. Jeg har aldri ansett meg selv som en som kunne gi han økt status.*

b. Følte du at du fikk positiv respons fordi du hadde funnet deg en «kjekk fyr»?

*Nei, det har jeg heller ikke tenkt på. Jeg vet ikke.*

*Mens jeg gikk på skole i Forsvaret var jeg veldig bevisst på å ikke få på meg noe rykte om at jeg var i Forsvaret for å få meg mannfolk. Det var et helt bevisst valg å ikke sminke seg slik at jeg sendte ut noen feil signal. Først etter at jeg fikk barn nummer to begynte jeg å bruke sminke på jobb. Jeg bestemte meg for ikke å se ut som en sliten husmor når jeg egentlig liker å være kvinne. Med årene kom selvtilliten også. I tillegg var jeg godt gift, og jeg har fått et mye mer avslappet forhold til det å være kvinne i militæret. Jeg ser også at vi har mange forskjellige mannlige kollegaer. Det er ikke alle som er like maskuline.*

11) Kunne du ha falt for en mann i Forsvaret som var fysisk lavere enn deg selv?

*Jo, kanskje det, men da måtte han kompensere med andre kvaliteter, spesielt selvsikkerhet. Jeg tror jeg hadde hatt større fokus på personligheten enn høyden, men jeg ville ha tenkt over det.*

a. Har du reflektert over hvorfor?

*En mann skal liksom være større og sterkere. Jeg liker høye hæler, og et slikt forhold hadde dømt meg til lave sko resten av livet. Det er noe med hvordan man fremstår sammen som hadde blitt rart. Man ønsker jo helst at menn skal være stor og sterk, men jeg er så trygg på meg selv at jeg vet at jeg kan klare meg selv og trenger ingen mann til å beskytte meg.*

*Det er helt klart at det tar bort noe ved det feminine ved kvinnen dersom hun er høyere enn sin mann. Det gjør noe med vår oppfattelse. Spesielt tenker jeg det hadde vært problematisk for meg i situasjoner hvor vi begge opptrådte i uniform. Hvis jeg var høyere enn han hadde jeg følt at jeg tok bort mye av maskuliniteten fra han. Jeg tror sågar at jeg hadde unngått situasjoner hvor vi hadde måttet opptre sammen i uniform.*

---

---

12) Kunne du ha falt for en mann som hadde lavere grad enn deg selv?

*Ja, det hadde betydd mindre. Jeg lar meg ikke fascinere av grad, men det er helt klart at vi kvinner lar oss påvirke av status. Jeg tror allikevel at for meg spiller personligheten en viktigere rolle.*

### Annet

13) Er det noe du vil si/har reflektert rundt det å være kvinne i Forsvaret?.

*I begynnelsen hadde jeg litt problemer med å tilpasse meg de militære reglene. Helt konkret husker jeg første gangen jeg skulle melde av rommet hvor vi bodde fire jenter. Jeg sa da: «Rom 112 stiller 4 personer, 4 personer alle». Jeg opplevde det som helt unaturlig å melde av: «Rom 112 stiller 4 mann, 4 mann alle». Sersjantens kommentar var: «Ja, ja, men nå er vi i Forsvaret, og i Forsvaret er vi alle menn, så du får melde av det».*

*Ganske nylig overvar jeg et foredrag fra en som hadde forsket på kvinner i Forsvaret. Det han sa rørte meg. Det ble så sterkt fordi jeg hadde opplevd og følt på kroppen alt det han fremla. Når han la det frem så jeg at det jeg hadde opplevd var innlysende feil i forhold til det å ivareta meg som kvinne i dette militære systemet.*

*Det fokuseres ofte på uønsket seksuell oppmerksomhet som en stor «sak» i Forsvaret i forhold til å få opp kvinneandelen. Dette må jeg si at jeg aldri har opplevd som et problem. Jeg tror kanskje fokuset på temaet i den generasjonen jeg tilhører har medvirket til at jeg ikke har opplevd dette. Jeg tror at det var et større problem tidligere når de første kvinnene gjorde sitt inntog i Forsvaret, og det kan tenkes at de som er yngre enn meg har større problemer med dette temaet enn det jeg har erfart.*

*Min erfaring tilsier at det er tøffere å være kvinne på lavere nivå enn når man kommer litt oppover i systemet. Det er mer konkurranse blant mennene, men også blant jentene. Jentene mangler ofte den «oppbackingen» som gutta får. På lavt nivå blir ofte jentene sammenlignet med hverandre, og avogtil satt opp mot hverandre. Med årene er iallfall jeg blitt mer opptatt av at vi kvinner må ta vare på hverandre.*

*Jeg tror også at de kvinnelige rollemodellene som kommer opp ganske snart nå vil kunne få større anerkjennelse både blant menn og kvinner i Forsvaret fordi de har gjort alt rett. Dvs de har hatt tjenestestillinger som har tilført dem operativ kompetanse, samt at de har tatt belastningen som det er å ha lederstillinger både innenlands og utenlands.*

---

---

## **Vedlegg B – Intervju med kvinnelig befal fra kampavdeling**

**Dato: 15. april 2013**

### Roller

- 1) Hva forbinder du med ordet offiser?  
*Korrekt, leder, rettferdig, dyktig, handlekraftig og modig. Jeg har kanskje en preferanse på kjønn i et forhold 60/40. Dvs ordet offiser forbinder jeg litt mer med en mann enn en kvinne.*
- 2) Hvorfor valgte du en «støttestilling»?  
*Jeg har en sivil utdanning som gjorde at det aldri var aktuelt for meg å komme tilbake til Forsvaret i en operativ stilling. Utdanningen gjør at jeg liker og er vandt til å arbeide med mennesker. Tidligere har jeg også hatt tillitsmannsverv som gjorde at jeg fikk litt dypere innsikt i lover og regler rundt personellbehandling. Dette gjorde at steget til p-medarbeider var kort. Å skulle ta steget til en troppsjefstjeneste med soldatutdanning var veldig lang.*
  - a. Var det noen gang aktuelt for deg å søke en operativ stilling?  
*Nei. Ikke i forbindelse med gjeninntreden i Forsvaret.*
  - b. Oppfølging til de som ble oppfordret til å søke:  
*Jeg søkte selv etter at jeg så stillingen var lyst ledig i lokalavisen.*
    - i. Hvorfor tror du de bad deg om det?
- 3) Hvis et offisersektepar med små barn hadde vært i den stillingen at begge stod på trappene til å søke kompanisjefstilling, men de innså at de ikke begge kunne ha en slik stilling samtidig.
  - a. Hvem tror du hadde utsatt sin karriere i påvente av at den andre part skulle gjøre seg ferdig med denne type tjeneste?  
*Dama. Jeg opplever at det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret fortsatt står sterkere i Forsvaret enn det gjør ellers i samfunnet. Det er fortsatt en forventning om at «dama følger med» når mannen får en beordring, og det er en forventning om at hun skal tilrettelegge sin yrkeskarriere etter mannens karrierevei. Det er en veldig fastlåst karrierestige i Forsvaret.*
  - b. Hvem av partene i forholdet tror du organisasjonen (Hæren) hadde oppfordret til å søke først?  
*Det kommer helt an på sjefen. Dersom han er interessert i å få kvinner frem, kan det fort bli henne. Det finnes imidlertid enkelttilfeller der kvinner har blitt dyttet opp og frem og klart forbigått bedre kvalifiserte menn. Man får da passet påskrevet med at man fikk jobben fordi man har pupper. Dette er lite hensiktsmessig for de andre, flinke kvinnene.*

### Kjønnsdominans

- 4) Opplever du at det kvinnelige befalet i større grad enn det mannlige befalet ser på det om naturlig å sitte i støttestillinger/har mindre ambisjoner?  
*Jeg vet ikke om de har mindre ambisjoner på tross av at de sitter i støttestillinger, men de har kanskje ikke samme ønske om lederstillinger som menn. Jeg tror det er færre kvinner som ser på det som det optimale.  
Min erfaring er at de kvinnene som har gått ordinær Krigsskole gjerne søker seg den operative veien, men mange av dem har ikke familie. Jeg lurer på hva som skjer med dem hvis de plutselig blir etablert i et forhold og stifter familie – jeg tror ikke de velger seg over i en*
-

---

*støttestilling. På den andre siden er det få kvinner som går KS, og det blir fort kjent for alle om vi leverer «bomskudd» inn på KS. Kvinnene er veldig synlige og alle vet hvem kvinnene er, men det er ikke alle som vet hvem alle mennene er.*

- 5) Du har sikkert deltatt på flere ridderslagninger i regi av din egen avdeling, og kanskje også andres.

- a. Hvordan opplever du kvinners rolle i disse settingene?

*Jeg har opplevd mange kvinnelige riddere. Man viser respekt for den de er og den jobben de har gjort. Vi skal nå revidere statuttene og teksten til ridderslagningen fordi det konsekvent er benyttet ordet «han». Dette skal byttes ut med et kjønnsnøytralt ord. I år er det også en kvinne med i kollegiet – dvs de som skal forberede festen. Det går fremover... I min avdeling er det en stor overvekt av menn så de fyller naturligvis de fleste rollene ifm ridderslagningen, men vi er bevisst dette. Jeg opplever at skille ikke går mellom kjønnene, men heller på ulik tilknytning til lokale steder.*

### Symbolisk vold

- 6) Har du en følelse at du som kvinne er mer kritisk til deg selv og andre kvinner i systemet?

*Nei. Jeg stiller de krav til meg selv som jeg mener er rimelige. Jeg stiller ikke større krav til meg selv fordi jeg er i et mannsdominert miljø. Min erfaring med det mannsdominerte miljøet er at det er godt å arbeide i. Det gir rom for å fokusere på å løse oppdrag. Vi kommer veldig tett innpå hverandre, og jeg tror dette skyldes det særegne ved Forsvaret ved at vi må være forberedt på å ta liv for å forsvare oss selv. Dette gjør oss også veldig avhengig av våre kollegaer. Vi må kunne stole på dem. Når vi er på øvelser over flere dager i strekk med lite søvn gjør det noe med samholdet i avdelingen. Vi må jobbe hverandre gode. Dette fordrer en åpen og ærlig kommunikasjon, og jeg tror at de kvinnene som er selektert inn i Forsvaret har vist disse evnene. Det preger oss også videre i vår karriere. For å si det på en annen måte så tror jeg seleksjon av ledere til Forsvaret handler om å plukke ut de som er åpne, viser evne til å ta ansvar og gi klare tilbakemeldinger. Det nytter med andre ord ikke å komme med «kjerringsnakk» og utvise liten endringskompetanse – noe jeg har erfart fra kvinnedominerte miljøer. Da blir man ikke leder i Forsvaret.*

- a. Hva er dine tanker rundt det å få en kvinnelig forsvarssjef?

*Forutsatt at hun er like god eller bedre enn de mannlige søkerne er jeg positivt innstilt. Det må for gudsskyld ikke bli en kvinnesak ut av dette hvor politikerne har som mål å få verden første kvinnelige forsvarssjef.*

- 7) Ser du en forskjell mellom det mannlige og det kvinnelige befalet mtp å ta nye utfordringer?

*Nei, jeg tror ikke det. Tror kanskje de er forskjell avdelingene imellom. Kanskje også noe vegring blant de helt yngste hvor selvtilliten ikke er på topp, og hvor de er usikre på sine egne evner. Min erfaring er at etter noen år i Forsvaret er det ikke lenger rom for å bli skremt fra å ta utfordringer. Fokus må alltid være å løse oppdrag. De som ikke tåler eller takler utfordringer vil ikke finne seg til rette i denne avdelingen. Konsekvensen er at de slutter.*

- a. Tror du det skremmer kvinner å ta lederstillinger fordi de blir mer synlige?

*Min erfaring med de damene vi har her er at dette ikke skremmer dem. Det kan tenkes at det er spesielt for manørvæpnet fordi de jentene som har valgt den veien*

---



---

*kanskje har møtt mer motstand enn andre kvinner. Min opplevelse er at de jentene som har gått befalsskole og krigsskole og tjenestegjort i manørvåpenet er rimelig tøffe i utgangspunktet.*

- 8) Hvordan opplever du det å måtte heve stemmen på for eksempel oppstilling? Hva gjør det med deg når stemmen din ikke bærer like langt som din mannlige kollega?  
*Nå er det veldig mange år siden jeg sist hadde oppstilling. Jeg mener at jeg har en stemme som bærer sånn passe, og jeg har egentlig ikke reflektert så mye over dette.*

### Utveksling

Du er selv gift med eller har vært gift/samboer med et mannlige befal. Jeg har nå lyst til å stille deg noen personlige spørsmål:

- 9) Hvem har/hadde prioritet blant dere på å gjøre karriere?  
*Helt klart han.*
- 10) Da du innledet et forhold til din mann/samboer, hva var reaksjonene blant dine nærmeste kollegaer?
- a. Følte du at han fikk økt status/større anerkjennelse fordi han hadde «fått seg dame»?  
*Nei, det kan jeg ikke tro. Jeg var veldig ung.*
  - b. Følte du at du fikk positiv respons fordi du hadde funnet deg en «kjekk fyr»?  
*Nei, jeg kan ikke komme på at det var «noen greie».*
- 11) Kunne du ha falt for en mann i Forsvaret som var fysisk lavere enn deg selv?  
*Det hadde ligget langt inne, men det er ikke helt utelukket.*
- a. Har du reflektert for hvorfor?  
*Jeg tror det har noe med hva man definerer som en mann. Han skal være høy og muskuløs – iallfall høyere enn meg.*
- 12) Kunne du ha falt for en mann som hadde lavere grad enn deg selv?  
*Ja, helt klart. Jeg går ikke etter grad.*

### Annet

- 13) Er det noe du vil si/har reflektert rundt det å være kvinne i Forsvaret?  
*Når en kvinne er flink går det greit, men som dame har du mindre mulighet til å gjøre feilskjær.*  
*Jeg har egentlig reflektert over mye, men noe av det som irriterer meg mest akkurat nå er for eksempel når jeg leser Forsvarets forum, eller F som det kalles nå, så er det bilde av en jente med hestehalen hengende nedover feltuniformen på annenhver side. Vi er så underrepresentert i %-andel, men det frontes så mye på reklamekampanjer at man nesten får et inntrykk av at kvinnene utgjør 70% av styrken.*  
*Det er blitt en politisk greie å få opp kvinneandelen uten at grunnlaget for å klare det ligger der. Kjønnsnøytral verneplikt er positivt. En ting er å øke kvinneandelen under førstegangstjenesten, men utfordringen slik jeg ser det er å få rekruttert og behold kvinner som befal.*

*Forsvarets likestillingskonferanse gir meg bismak i munnen. Ved å benytte begrepet likestilling appellerer det til personell på bataljonsstabsnivå, og de som sitter der har mange år i systemet og ofte reflektert mye omkring dette emnet. De som egentlig burde vært på denne konferansen er personell på lags- og troppsnivå hvor stereotypiene står sterkest. Det er*

---

---

*her kvinner opplever mest kritiske bemerkninger, og hvor fokus ofte blir lagt på det å klare å løpe langt og raskt, og det å kunne klare å bære tungt; «Sekken blir ikke lettere for en jente». «Jeg vil at mine lagkamerater skal kunne bære meg om jeg blir såret.» Jeg spør meg om hvor realitetsorienteringen er. Når var noen sist alene om å redde et lagsmedlem, og hvor langt har man egentlig måtte frakte med seg en såret soldat? Det er med andre ord et veldig fokus på fysisk yteevne, og det er veldig synd når vi vet at jenter på de fleste områder er flinkere enn gutta rent skolemessig.*

*Jeg opplever ofte enkel «stomer-tankegang» på lavt nivå som er blottet for vidsyn for resten av Forsvaret. Min mening er at ett år på befalsskole ikke gjør det unge befalet klar for jobben som venter dem. De er ofte utrygge og umodne når de står som instruktører, og jeg opplever at de mangler noen holdninger og den livserfaringen som skal til for at de skal kunne vite hva som trengs for å få til et godt arbeidsmiljø. Min erfaring tilsier også at det er stor forskjell på et avdelingsbefal og et krigsskoleutdannet befalet. Den førstnevnte kategorien har kun befalsskole, og det viser seg gang på gang at de ikke har helhetsforståelsen for systemet de er en del av.*

*Ellers er det helt klart at det er en sterk kultur og en stek avdelingsånd i avdelingen jeg jobber i. Tradisjonene synes å stå sterkt. Dette er bra, men samtidig medfører det at det er strenge, uformelle krav til hvordan man må være og oppføre seg for å bli akseptert. Jeg opplever at de som kommer med den originale bakgrunnen har et fortrinn i forhold til de som evt har sivil utdanning. Den sistnevnte gruppen må vise seg tilpasningsdyktig og yte mer for å få aksept. Hvis de klarer dette, og blir oppfattet av «gutteklubben grei» som «innenfor», får de ta del i den veldige lojaliteten som er innad i avdelingen.*

---

---

**Vedlegg C – Intervju med kvinnelig befal fra kampstøtteavdeling****Dato: 19.april 2013**

*( På tross av at døren er lukket opplever vi flere ganger under intervjuet at befal banker på og kommer inn med en unnskyldning om at «jeg skal bare...»)*

**Roller**

- 1) Hva forbinder du med ordet offiser?

*Autoritet, stolt, fleksibel. Jeg har ingen preferanser på kjønn tilknyttet ordet.*

- 2) Hvorfor valgte du en «støttestilling»?

*Jeg er medflytter til mannen min denne gangen. Da han var ferdig på Krigsskolen var vi begge innforstått med at jeg skulle være med nordover og det er ikke lett å få seg sivil jobber som er aktuell for den utdanningen jeg har tatt. Siden jeg selv har befalsutdanning og har jobbet innenfor p-feltet tidligere var det dette jeg fikk tilbud om. Uansett ser jeg på dette som positivt i forhold til å tilegne seg kompetanse som også er aktuelt for den utdanningen jeg har sivilt.*

- a. Var det noen gang aktuelt for deg å søke en operativ stilling?

*Jeg har søkt på noe jeg opplever som en operativ stilling, men da som fagbefal. Jeg føler at jeg er ferdig med lagfører og eventuelt Nk-tropp rollen. Der er ikke lenger «min greie» å trene på dette nivået. Jeg ønsker ikke det konkurransemiljøet som jeg opplever som operativ på lags- og tropps nivå. Som fagbefal kan jeg være operativ uten å være i et konkurranseforhold fordi det blir en annen tilnærming til det som det er forventet at jeg skal bidra med. Jeg føler med trygghet i min rolle. Jeg opplever også at man får mer «kred» ved å være fagbefal. Som jente opplever jeg, og jeg ser det også i avdelingen, at man må være bedre enn den beste gutten for å bli sett, og allikevel blir man bare ansett som «litt over norm».*

*Jeg har også opplevd at de jentene som virkelig satser blir utbrent. For at jentene skal bli sett må de som sagt bevise mye mer enn gutta. Når man da har en «flink» jente og en for eksempel urutinert troppsjef pålegges og påtar jenta seg derfor mange flere oppgaver enn den jevne gutt. Dette pleier å gå bra en stund, men når presset vedvarer over tid går selv den sterkeste og tøffeste jenta i bakken. Jentene blir kontinuerlig vurdert.*

- b. Oppfølging til de som ble oppfordret til å søke:

- ii. Hvorfor tror du de bad deg om det?

*Jeg har jobbet med fagfeltet tidligere, og de trengte en med min kompetanse.*

- 3) Hvis et offisersektepar med små barn hadde vært i den stillingen at begge stod på trappene til å søke kompanisjefsstilling, men de innså at de ikke begge kunne ha en slik stilling samtidig.

- a. Hvem tror du hadde utsatt sin karriere i påvente av at den andre part skulle gjøre seg ferdig med denne type tjeneste?

*Vanskelig å si, men jeg tror det hadde vært han.*

- b. Hvem av partene i forholdet tror du organisasjonen (Hæren) hadde oppfordret til å søke først?
-

---

*Jeg tror det hadde vært henne. Ikke nødvendigvis pga «det riktige grunnlaget», men fordi hun er kvinne. Personlig mener jeg dette er noe de må håndtere internt i familien. Det viktigste for Hæren er å få rett person med de riktige kvalifikasjonene på rett sted – uavhengig av kjønn.*

### Kjønnsdominans

- 4) Opplever du at det kvinnelige befalet i større grad enn det mannlige befalet ser på det om naturlig å sitte i støttestillinger/har mindre ambisjoner?

*Ja, til en viss grad. Det ligger til den kvinnelige natur å ta støtte/forvaltningstillinger da man anser det som lettere å kombinere med en familie. Jeg tror kvinner vurderer arbeidsmengden i ulike stillinger med tanke på muligheten for å kombinere det med et familieliv. Personlig mener jeg det er helt opp til den enkelte å velge, men jeg tror også at flere menn anser det som mer naturlig at kvinner sitter i støttestillinger enn det jentene selv synes.*

*På generelt grunnlag opplever jeg at presset er større på de jentene som sitter i operative stillinger, og det blir tungt å ha dette presset over seg over tid. Da er det lettere å sitte i støttestillinger – iallfall tror jeg det er slik i befalsfamilier.*

*De jentene som søkte seg inn til Forsvaret gjorde nok ikke det for å sitte i støttestillinger. De søkte nok Forsvaret fordi denne organisasjonen kunne tilby en annerledes utdanning. De hadde nok en forventning om et litt macho miljø hvor man måtte være forberedt på å tåle kringling og åling i gjørme. Utfordringen er den generelle mentaliteten de møter hvor de hele tiden må bevise at de er like god som gutta. Jeg tror at dette fører til at jenter som har lyst på operative stillinger vegrer seg for å ta opp kampen for å få dem. Da blir det lettere å akseptere støttestillinger. Jeg opplever at gutter også blir spurt om å være kompaniadjutant, men i hovedsak er det jenter som får tilbud om denne jobben.*

- 5) Du har sikkert deltatt på flere ridderslagninger i regi av din egen avdeling, og kanskje også andres.

- a. Hvordan opplever du kvinners rolle i disse settingene?

*Hos oss er det svært få kvinnelige riddere. Hun ene jeg vet om er mer maskulin enn den mest maskuline gutt. Hun skriker høyt og er mest vulgær i språket. Jeg opplever dette som «feil». Det blir nesten krampaktig. Jeg er av den oppfatning om at hun bør tenke på det litt selv siden man blir så synlig som kvinne. I noen settinger må vi tenke oss om hvis vi skal overleve etter festen.*

*Riddere blir utnevnt fordi de er flinke. Det er en slags anerkjennelse å bli slått til ridder, men man trekker gjerne frem dumme ting som de har sagt og gjort i forbindelse med selve ridderslagningen.*

*Når en mann blir slått til ridder blir automatisk konen, kjæresten eller samboeren ropt frem som frillen hans. Rydderne får fancy navn, mens kvinnene bare blir «friller». Mannen får sitte ved ridderbordet, mens kvinnen blir ført til «frillebordet». I den settingen ridderslagningen gjennomføres i opplever jeg som kvinne at det er en anerkjennelse å bli tatt frem som «frillen» når en mannen, kjæresten eller samboeren blir slått til ridder.*

---

---

*Under siste julebord ble et kvinnelig befal som jeg opplever som veldig flink ble ropt frem. De harselerte litt med de feilene hun hadde begått, men hun ble ikke slått til ridder. Det gir «kred» å bli slått til ridder, og jeg tror at hvis hun hadde vært mann, så hadde hun blitt tatt opp som ridder.*

### Symbolisk vold

- 6) Har du en følelse at du som kvinne er mer kritisk til deg selv og andre kvinner i systemet? *Jeg tror kvinner i seg selv er mer selvkritisk enn menn. Dette gjelder nok meg også. Alt må være så ordentlig versus «godt nok». Jeg tror ikke jeg er mer kritisk til andre kvinner, men jeg er kritisk til jobbene som blir gjort – uavhengig av kjønn. Ellers er jeg bevisst på å fremsnakke jenter.*  
*Generelt i Forsvaret blir kvinner som ikke løser sine oppgaver lagt mer merke til enn om det var en mann som hadde løst oppgaven på samme måte.*
- a. Hva er dine tanker rundt det å få en kvinnelig forsvarssjef?  
*Har ingen spesielle tanker. Så lenge hun har rett kompetanse er det bra. Det er spennende og vanebrytende. Jeg tror man kan få inn andre fokus ved å velge en kvinne.*
- 7) Ser du en forskjell mellom det mannlige og det kvinnelige befalet mtp å ta nye utfordringer? *Ja, jenter er mye mer tilbakeholdende. De er altfor dårlige til å «gutse» og gjøre ting utenfor kompetansesonen. Jenter har ofte veldig fokus på hva andre synes.*
- a. Tror du det skremmer kvinner å ta lederstillinger fordi de blir mer synlige?  
*Ikke nødvendigvis. De som vil, de vil. For noen kan det være skremmende. Kanskje det er naivt av meg å tro at så lenge jentene har kompetanse, så er de rustet for det? Jeg tror at kvinner som ønsker denne utfordringen ikke er mer engstelig enn menn. Det er ikke synligheten i lederstillingene som er skremmende, men heller troen på egen kompetanse som forhindrer jenter å søke på disse stillingene.*
- 8) Hvordan opplever du det å måtte heve stemmen på for eksempel oppstilling? Hva gjør det med deg når stemmen din ikke bærer like langt som din mannlige kollega?  
*Jeg tror egentlig at kvinnestemmen bærer godt, men det er så mye mer irriterende å høre på en kvinnestemme. Jeg har fått tilbakemelding under øvelser på at min stemme bar mye bedre enn mange menns på samband. Jeg har aldri hatt problem med at folk ikke har hørt med. Utfordringen er at jeg opplever at kvinner blir veldig masete i stemmen når vi må heve røsten.*

### Utveksling

Du er selv gift med eller har vært gift/samboer med et mannlige befal. Jeg har nå lyst til å stille deg noen personlige spørsmål:

- 9) Hvem har/hadde prioritet blant dere på å gjøre karriere?  
*Nå er det han, men avgjørelsen var basert på enighet. Vi har vurdert det dit hen at han må få gjort unna sin tjeneste her i nord mens barna er små fordi det gjør han mer kvalifisert til andre jobber sørpå senere. For oss er det viktig at familien er samlet, og vi vil prøve å unngå pendling så langt det er mulig. Den videreutdanningen jeg ser for meg er det ingenting i veien med å utsette til han er ferdig med sin tjeneste.*
- 10) Da du innledet et forhold til din mann/samboer, hva var reaksjonene blant dine nærmeste kollegaer?
-

- 
- a. Følte du at han fikk økt status/større anerkjennelse fordi han hadde «fått seg dame»?  
*Vi holdt det skjult ganske lenge, men en kollega kommenterte at de hadde skjønt at det var noe på gang. Erfaringer er at i Forsvaret vil det alltid forekomme en eller annen form for sjalusi.*
- b. Følte du at du fikk positiv respons fordi du hadde funnet deg en «kjekk fyr»?  
*Verken – eller. Vi jobbet i ulike garnisoner, så det var ikke så mange som kjente han. De som visste hvem han var sa at det var fint.*
- 11) Kunne du ha falt for en mann i Forsvaret som var fysisk lavere enn deg selv?  
*Nei, jeg tror ikke det. Følelsen vil være at det vil være noe rart. Man kan også spørre seg om en lav mann ville være sammen med en høy kvinne?*
- a. Har du reflektert for hvorfor?  
*Jeg tror det er et urinstinkt som sier at mannen skal være den sterke og beskyttende. Jeg er ikke så mye høyere enn mannen min, og han har kommentert at han har følt det rart når jeg går i høye hæler og blir høyere enn han.*
- 12) Kunne du ha falt for en mann som hadde lavere grad enn deg selv?  
*Ja, det har ingenting å si.*

### Annet

- 13) Er det noe du vil si/har reflektert rundt det å være kvinne i Forsvaret?

*Jeg tror gutter har større evne enn jenter til å forestille seg scenarioer som må til for å få effektiv trening. Et helt konkret eksempel er at under en oppsetning fikk et lag som skulle trene strid i bebygde område at de skulle gå forbi et hus med et vindu, men lagføreren sa helt kart fra om at det vinduet dere ser, er ikke der. Dere skal derfor passere bygningen uten å ta hensyn til vinduet. Alle lagsmedlemmene gikk rett forbi med unntak av jenta som dukket i det hun passerte. Min opplevelse er at gutter har lettere for å identifisere seg med fantasiverden og skape arena for god trening i militæret. Jenter trenger kanskje det litt mer håndfast for at det skal bli realistisk.*

*Likestillingssaken i Forsvaret har gjort det nesten litt flaut å være jente. Det politiske aspektet tar overhånd uten å ta hensyn til jenters ønsker. For meg er det greit at det bare er gutter som må avtjene førstegangstjenesten. Hvorfor må begge kjønnene være like? Det er kanskje bra med 50-50 på gutter og jenter, men hvilken avdeling i Forsvaret er klar for dette? En annen ting jeg har reagert på er uttalelser om at man ønsker seg mer feminine jenter inn i Forsvaret. Hvor drar debatten hen da, og hva sier det om oss jenter som er her nå? Jeg har også reagert på tittelen til årets likestillingskonferanse i Forsvaret: Hvordan få ned antall menn?*

*Ellers må jeg si at det har blitt bedre å være kvinne i Forsvaret når man har blitt litt eldre. Man er mye tryggere på seg selv, og man innser at det man tidligere tenkte på betyr så lite i den store sammenhengen. Nå kan jeg lure på hvorfor jeg brukte så mye tid på å «please» andre når jeg var yngre. Jeg har innsett at hvis jeg ikke er god nok når jeg er lite god som alle andre er det ikke meg det er noe feil med.*

---

---

*Når det gjelder dagens unge befal opplever jeg ofte at de blir undervurdert i forhold til det å være reflekterte. Min erfaring er at på tross av ung alder, så har det gjort seg opp mange gode tanker. Jeg opplever at slike holdninger til ungt befal er med på å skape avstand og usikkerhet.*

*Når det gjelder Forsvaret som arbeidsplass må jeg si at den er veldig god. Man har en helt annen frihet enn i det sivile, og det er akseptert at man av og til må jobbe litt overtid. Familierpolitikken har blitt meget god, men det er organisasjonen helt nødt til å ha hvis de vil beholde folk. I tillegg er det blitt mer fokus og aksept for psykiske lidelser som følge av de påkjenningene personellet vårt utsettes for. Jeg mener at Forsvaret er på vei ut av den trangsyntheten som kanskje i større grad var karakteriserende for organisasjonen for noen år siden.*

*I forbindelse med ansettelsen opplevde jeg at organisasjonen prøvde å forhindre at jeg fikk graden som egentlig tilhørte stillingen. Jeg er usikker på om en mann med samme utdanning som jeg har hadde fått samme behandling – jeg tror egentlig ikke det. Da jeg fikk graden opplevde jeg også at menn som da ble jevnstilte med meg ikke gratulerte meg, og de sendte ut signaler på at det var et urimelig krav jeg hadde fått innfridd. Min opplevelse er at menn med høyere grad har lettere for å anerkjenne jenter som er under dem, men det er sjelden at menn på samme nivå anerkjenner en jente.*

*Jeg sitter også med et inntrykk av at de mennene som har vært i avdelingen lenge verner om sine egne. Det er den samme kjernen som får delta på øvelser, og jeg får ikke skikkelig gjennomslag. Jeg mener jeg opplever urettferdig behandling som følge av at jeg er jente. Et konkret eksempel kom frem på et møte da bare jeg var representert fra seksjonen hvor møteleder kommenterte at «det er vel ikke så mange fra seksjonen her i dag, så er det noe fra deg Anne?» – akkurat som om jeg ikke kunne ta sakene på vegne av seksjonen... I tillegg har jeg opplevd at andre har sendt ut signaler på at vi måtte utsette et arbeid som jeg har tatt initiativ til å få gjort inntil en mannlig leder var tilbake. For meg var dette helt urimelig siden det var innenfor mitt ansvarsområde og hvor jeg visste at jeg hadde god kompetanse – ikke nok med at mange jenter i Forsvaret ofte har dårlig selvbilde, men når vi kan våre saker, så blir det allikevel stilt kritiske spørsmål til vår kompetanse!*

*I tillegg til dette opplever jeg også at de gangene kvinnene leverer mye mer enn sine mannlige kollegaer så får de ikke noe anerkjennelse for det. Det er liksom forventet at kvinner skal klare mer enn menn og kunne ta en større arbeidsbelastning. Resultatet over tid er dessverre at kvinner ikke får tiltro til egen kompetanse fordi de ikke rekker over alt.*

*Min opplevelse er at kvinner bryr seg om kollegaer på en annen måte enn mange menn. Jeg har flere ganger måtte gjøre sjefen oppmerksom på signaler fra enkeltpersoner på at de holder på å bli helt nedkjørt.*

---

---

## **Vedlegg D – Intervju med kvinnelig befall fra logistikkavdeling**

**Dato: 15. april 2013**

### Roller

- 1) Hva forbinder du med ordet offiser?

*Person i uniform som fremstår som sterk og klar. Gjerne litt myndig – har en slags makt. Autoritær. Det første som dukker opp er at det er en mann som er høy, stolt og rak. Jeg tror bildet som dukker opp er formet av filmer og militærhistorien hvor det sjelden er snakk om kvinnelige hærsjefer.*

- 2) Hvorfor valgte du en «støttestilling»?

*Flere grunner til det. Primært fordi det var det som interesserte meg mest. Jeg kom fra en stilling som innebar flere oppgaver, men det var de typiske arbeidsoppgavene innen p-behandling som jeg likte best. I tillegg mente jeg at jeg hadde evner til å inneha denne stillingen i tillegg til at jeg anså det som en god erfaring å ha med seg dersom jeg skulle ha lyst til å jobbe sivilt. Det er alltid behov for p-medarbeidere.*

- a. Var det noen gang aktuelt for deg å søke en operativ stilling?

*Ikke da, men nå har jeg søkt en operativ stilling.*

- b. Oppfølging til de som ble oppfordret til å søke:

- iii. Hvorfor tror du de bad deg om det?

*Jeg ble bedt om å søke både en operativ og denne stillingen som jeg nå sitter i. Jeg valgte støttestillingen fordi jeg syntes arbeidsoppgavene var mest interessante.*

- 3) Hvis et offisersektepar med små barn hadde vært i den stillingen at begge stod på trappene til å søke kompanisjefsstilling, men de innså at de ikke begge kunne ha en slik stilling samtidig.

- a. Hvem tror du hadde utsatt sin karriere i påvente av at den andre part skulle gjøre seg ferdig med denne type tjeneste?

*Jeg tror kvinnen hadde utsatt sin karriere. Dette er basert på egen erfaring og det jeg har opplevd selv.*

- b. Hvem av partene i forholdet tror du organisasjonen (Hæren) hadde oppfordret til å søke først?

*Er helt sikker på at Hæren hadde ville oppfordre han til å søke først. Jeg opplever at menn i større grad enn kvinner blir oppfordret til de operative stillingene.*

### Kjønnsdominans

- 4) Opplever du at det kvinnelige befalet i større grad enn det mannlige befalet ser på det om naturlig å sitte i støttestillinger/har mindre ambisjoner?

*Ja, i den stillingen jeg sitter ser jeg klar forskjell mellom kjønnene på hva de ønsker seg og prioriterer.*

- 5) Du har sikkert deltatt på flere ridderslagninger i regi av din egen avdeling, og kanskje også andres.

- a. Hvordan opplever du kvinners rolle i disse settingene?

*Ridderslagning er for «Gutteklubben grei». Det er få kvinner som får innpass i ridderordenen, og det viser at det er mye vanskeligere for kvinner å bli vist den annerkjennelsen det er å bli slått til ridder.*

---



---

*Jeg opplever ridderordenen som en lukket kultur hvor de som er der fra før (og det er i hovedsak menn), velger sine egne kompiser og viderefører kulturen. De begrunner opptak av nye riddere ut fra hvem de ønsker å få med uten å se på hva det kvinnelige befalet bidrar med. Ridderordenen gir ridderne en viss makt fordi det ikke er lov å kritisere ridderne for dem som står utenfor. Jeg opplever at de tillater seg å si ting som de ellers ikke ha villet/kunnet gjort.*

### Symbolisk vold

- 6) Har du en følelse at du som kvinne er mer kritisk til deg selv og andre kvinner i systemet?  
*Jeg er ikke nødvendigvis mer kritisk, men jeg har andre forventninger til kvinnene. Jeg forventer at de skal være mer ansvarsbevisste.  
Nå er jeg kanskje litt utypisk kvinne også fordi jeg ikke er så kritisk til meg selv heller. Jeg vet at jeg kan mine saker, og prøver heller å tenke hva skal jeg gjøre for å bli bedre.*
- a. Hva er dine tanker rundt det å få en kvinnelig forsvarssjef?  
*Så lenge hun er kvalifisert er det helt greit for meg at vi får en kvinnelig Forsvarssjef. Jeg synes ikke det er greit hvis noen får en stilling fordi de er kvinner.*
- 7) Ser du en forskjell mellom det mannlige og det kvinnelige befalet mtp å ta nye utfordringer?  
*Ja. Kvinner er mer kritiske til seg selv og redde for å ta utfordringer. De vurderer seg selv ofte som mindre kompetente, og rangerer seg selv bak menn som de tror vil gjøre en bedre jobb.*
- a. Tror du det skremmer kvinner å ta lederstillinger fordi de blir mer synlige?  
*Ikke nødvendigvis fordi de blir mer synlige, men jeg tror kvinner ofte har dårligere selvtillit og er mer kritiske til seg selv, samt at de er redde for ikke å være god nok. Jeg tror det er enklere for jentene å velge seg bort fra de operative stillingene fordi disse stillingene ofte medfører at man må ta upopulære avgjørelser. Det er «tryggere» i støttestillinger.  
I tillegg tror jeg at menn er mer interessert i det som skjer på det operative plan. De synes mer naturlig interessert i operasjonsplanlegging, og det å diskutere taktikk.  
(Dette svaret fikk meg til å reflektere rundt taktikkopplæringen på Krigsskolen. Siden hun hadde gått KS tillot jeg med å spørre om hvordan hennes opplevelser rundt den utdanningen hadde vært, og om det kunne ha fått konsekvenser for hennes interesse i faget).  
Mye av undervisningen på KS er lagt opp rundt gruppearbeid, og det var vanskelig å slå igjennom med mine ideer som ung kvinne i en gruppe med mange mer erfarne menn. Jeg opplevde imidlertid at min skriftlige eksamen ble trukket frem som et eksempel på hvordan en taktikkoppgave kunne besvares. De andre kadettene ble også oppfordret til å ta kontakt med meg for å se på oppgaven, men dette var det bare en mannlig medkadett som gjorde.*
- 8) Hvordan opplever du det å måtte heve stemmen på for eksempel oppstilling? Hva gjør det med deg når stemmen din ikke bærer like langt som din mannlige kollega?  
*Det gjør meg egentlig ingenting. Jeg finner andre måter som for eksempel at jeg samler soldatene grupper. Det blir ikke det mest militære, men det er best i forhold til min person. Jeg blir mer bevisst på hva jeg ønsker å oppnå. Er det viktig for meg å få øyekontakt, eller skal*
-

---

*jeg spille en rolle. Jeg tror det gjør meg bevisst min egen lederstil og bevisst på å unngå å gjøre meg mer maskulin enn det jeg er.*

### Utteksling

Du er selv gift med eller har vært gift/samboer med et mannlig befal. Jeg har nå lyst til å stille deg noen personlige spørsmål:

- 9) Hvem har/hadde prioritet blant dere på å gjøre karriere?  
*Det har vært han. Han fått gjennomført kompanisjefstjeneste og utenlandstjeneste.*
- 10) Da du innledet et forhold til din mann/samboer, hva var reaksjonene blant dine nærmeste kollegaer?
- a. Følte du at han fikk økt status/større anerkjennelse fordi han hadde «fått seg dame»?  
*Ja, det tror jeg faktisk.*
- b. Følte du at du fikk positiv respons fordi du hadde funnet deg en «kjekk fyr»?  
*Det var et «ikke-tema»*
- 11) Kunne du ha falt for en mann i Forsvaret som var fysisk lavere enn deg selv?  
*Nei, det ville ha vært en barriere.*
- c. Har du reflektert for hvorfor?  
*Jeg vil ha en maskulin og sterk mann som kan gi meg beskyttelse. At han er høyere enn meg er et synlig bevis på det.*
- 12) Kunne du ha falt for en mann som hadde lavere grad enn deg selv?  
*Ja det tror jeg. Jeg ville se potensialet i han på bakgrunn i om han hadde anerkjennelse blant kollegaer og et rykte på seg i forhold til å være dyktig på jobb. I tillegg måtte han ha ambisjoner på egne vegne.*

### Annet

- 13) Er det noe du vil si/har reflektert rundt det å være kvinne i Forsvaret?.
- a) *Jeg opplever at man som kvinne ofte blir vurdert bedre av menn som er eldre enn seg selv, enn menn som er på samme nivå. Det synes som om det er vanskelig for en mann å vurdere en kvinne på samme nivå som bedre enn seg selv, men de kan vurdere kvinner bedre enn andre menn.*
- b) *Jeg har også opplevd å få ros for å ha klart å bære min egen sekk. Dette har jeg stusset over, men konkludert med at det er lettere å gi en kvinne ros for dette fordi det er så målbart. Det er noe alle kan se og enes om. Gode resultat i jobben blir mer ekstrakt.*
- c) *Det er påfallende hvor forskjellig «pausesnakket» er mellom kjønnene. Kvinner prater om løst og fast, mens menn prater alltid om jobb – både hjemme og på jobb.*
-