

Hanne Birgitte Dahl

Ressursbygging i Forsvaret

Om Forsvarskvinneres Opplevelse av Motivasjon i Jobben

Trondheim, Desember 2013

Masteroppgave i Sosial & Samfunnspsykologi

Psykologisk Institutt

Samfunnsvitenskapelig Fakultet

NTNU, Dragvoll



NTNU

Det skapende universitet

Sammendrag

Denne oppgaven omhandler motivasjon sett i et livsutviklingsperspektiv og et ressursperspektiv. Nærmere bestemt handler oppgaven om hvordan ulike valg man må gjøre i livet kan virke inn på motivasjonen man har for å bli i jobben eller ikke. Denne problemstillingen er relevant i organisatorisk sammenheng for at bedrifter skal kunne holde lengre på sine ansatte i en tid med stadige omveltninger i arbeidslivet og hyppige karriereendringer/ jobbskifter. I denne sammenheng tar oppgaven utgangspunkt i en kvalitativ studie av Forsvarskvinnens opplevelse av motivasjon i jobben. Konteksten for studien er problematikken i det Norske Forsvar med å rekruttere og å beholde kvinner. Livsutviklingsperspektivet innebærer en forståelse av den helhetlige livssituasjonen som den ansatte til en hver tid befinner seg i og hvordan dette påvirker den ansattes motivasjon til å fortsette i jobben. Et av målene med denne undersøkelsen er å forsøke å avdekke de positive og de negative beveggrunnene som øker eller hemmer lysten til å velge Forsvaret. I denne oppgaven vil derfor hovedvekten bli lagt på et *ressursperspektiv* og bygging av kvinners ressurser i Forsvaret. For å avdekke de ulike faktorene som spiller inn i ulike faser i kvinnenens liv er det nødvendig med utsnitt av hele karrieresegmentet. 10 kvinner med grader mellom menig og oberstløytnant er derfor valgt ut. I oppgaven er det gått bort i fra longitudinelle livsutviklingsundersøkelser av praktiske årsaker. Undersøkelsen vektlegger ikke hele livssyklusen, men fokuserer heller på de utfordringer som muligens inntreffer i ulike faser i livet. Resultatene viser at det med fordel kan fokuseres mer på tiltak rettet mot å bygge opp om kvinners tilknytning til yrket og at dette er relativt til livsfasen de er i. Kvinnene opplever en stor utrygghet og en stor risiko ved å velge en karriere i Forsvaret. Et forslag til løsning på problematikken er å bygge opp ressurser i form av økt tilknytning til, og økt opplevd verdi i yrket for å dempe på denne opplevde utryggheten. Implikasjoner for Forsvaret som organisasjon er diskutert i tillegg til de psykologiske prosesser som følger det å velge en karriere i Forsvaret.

Innholdsliste

Forsvaret – mer enn et karrierevalg	4
Bakgrunn for undersøkelsen.....	5
Situasjonen i Forsvaret i dag.	6
Problemstilling	7
Undersøkelsens videre struktur	7
Teoretisk rammeverk	9
Om beslutningsprosessen.	9
Om sammenhengen mellom livsvalg og motivasjon til å bli i jobben.	9
Livsfaser og karriereutvikling.	11
Valg av strategier – et være eller ikke være.	14
Om beslutningsgrunnlaget.....	15
Hvilke muligheter har man – om ressursbygging som motivasjonsfaktor.	16
Oppsummering	21
Om gjennomføringen av prosjektet	23
Fremgangsmåte for prosjektet.....	23
Intervjutema/ Utvikling av intervjuguiden.....	25
Etiske vurderinger	26
Datasikkerhet.....	29
Metodevalg.....	30
Resultater.....	36
Utforskningsfasen – Eksplorerende (19 - 24 år)	36
Defineringsfasen – Avklarende (25 - 29 år).....	42
Etableringsfasen – Realiserende (30 - 34 år)	46
Modningsfasen – Bekreftende (35 år →).....	50
Resultater Oppsummert.....	55
Diskusjon	57
Om Beslutningsprosessen	57
Om Beslutningsgrunnlaget.....	65
Metodologiske sluttbetraktninger.....	73
Mulige metodefeil i utvalget.....	73
Mulige metodefeil i gjennomføring av intervju.	73

Andre metodiske betraktninger om intervjuene.	74
Betydningen av kjønn for resultatene i undersøkelsen.	75
Om undersøkelsens relevans, implikasjoner av undersøkelsen og forslag til Forsvarets videre arbeid med å inkludere flere kvinner.	76
Konklusjon.....	80
Referanseliste.....	81
Appendiks	88

Forsvaret – mer enn et karrierevalg

For noen kan det å velge yrke fortone seg som et valg for resten av livet, og for en del mennesker kan dette valget være vanskelig. Valget kan på mange måter fortone seg som noe mer enn et valg av yrke; det kan også være et valg om livsstil. I denne undersøkelsen vil jeg se nærmere på hvordan ulike livssituasjoner kan virke inn på motivasjonen for å bli i jobben og hvordan man kan skape bedre betingelser for å styrke denne motivasjonen. Antagelsen for dette er at man gjennom å bygge opp ressurser til å takle de utfordringer som følger ulike livssituasjoner også bidrar til å skape økt motivasjon til å bli værende i jobben. Denne problemstillingen er relevant i organisatorisk sammenheng ved at bedrifter bedre kan forstå hvordan de skal kunne beholde sine ansatte i en tid med stadige omveltninger i arbeidslivet og stadig hyppigere karriereendringer og jobbskifter. Konteksten for undersøkelsen er som nevnt problematikken i det Norske Forsvar med å rekruttere og å beholde kvinner. Det er derfor blitt gjort en kvalitativ studie av forsvarskvinnens opplevelse av motivasjon i jobben. Jeg har i undersøkelsen basert ressursperspektivet på Hobfolls (1989) teori om ”Conservation of Resources” og livsutviklingsperspektivet i Heckhausen, Schultz og Wrosch (2010) sin teori ”A Motivational Theory of Life-span Development”. På bakgrunn av konteksten om livsutvikling i Forsvaret har jeg også valgt å fokusere på karrierefaser. Livsfaseperspektivet er ment å legge rammen om undersøkelsen, mens fokus på livsutvikling og ressursbygging knytter seg direkte mot problemstillingen.

Ved å fokusere på ressursbygging har jeg prøvd å ha en positiv psykologisk tilnærming til problemstillingen. Den positive psykologiske fagretningen har blitt etablert som en videreutvikling av og et motargument mot et psykologisk paradigme hvor man undersøker og behandler det som er galt med mennesket (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Positiv psykologiens forkjemper, Martin Seligman, hevder at målet med denne retningen er: -”... å katalysere en forandring innen psykologien fra å handle om de verste tingene i livet til også å bygge opp de beste kvalitetene i livet.” (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). På grunn av blant andre Seligmans arbeid har positiv psykologi vært under enormt fokus de siste årene, også innen arbeidslivet. Gjennom å fremme motivasjon på jobben skaper man positive psykologiske tilstander som i sin tur fremmer velvære, god helse og positiv vekst og økt produktivitet (Seligman, 2002). Gjennom et pågående og omfattende forsknings- og støtteprogram kalt ”Comprehensive Soldier Fitness” (CSF) i samarbeid med The U.S. Army og Penn. State University (Seligman, 2006), har Seligman vist at positiv psykologi og ressursbygging kan ha stor påvirkningskraft i det militæret og er et godt eksempel på hvordan

ressursbygging kan integreres i en arbeids- og organisasjonssammenheng. Dette programmet handler om å gjøre soldaters hverdag bedre ved blant annet å videreutvikle og fremme deres mentale motstandskraft. Programmet er med på å hjelpe soldatene med å takle sin livssituasjon og de ekstra utfordringer som det å være soldat innebærer. Programmet er derfor ment å skulle bidra til å skape en balansert refleksjon over de valgene man tar når man verver seg som soldat og dermed også øke soldatenes motivasjon. Oppgaven tar ikke utgangspunkt i dette programmet, men forsøker likevel å gi svar på om ressursbygging kan være en adekvat løsning på Forsvarets problemer med å rekruttere og beholde kvinner. Problemet er sammensatt og krever en helhetlig forståelse for situasjonen. Nedenfor følger derfor en kort redegjørelse for oppgavens kontekst.

Bakgrunn for undersøkelsen

I Stortingsmelding nr. 36 (Forsvarsdepartementet, 2007) beskrives en tilrådning fra Forsvarsdepartementet til Forsvaret om å øke rekrutteringen av kvinner for å sikre en bedre balanse mellom kjønnene og å sikre et større mangfold i organisasjonen. Årsaken er, slik det beskrives, å gjøre Forsvaret bedre i stand til å møte de sikkerhetsutfordringene vi står overfor nasjonalt og internasjonalt, samt å følge de forpliktelser som Norge har tatt på seg gjennom FNs Sikkerhetsrådsresolusjon 1325 (2000) - om kvinner, fred og sikkerhet. Utfordringen med å øke kvinneandelen er tredelt. Det må rekrutteres flere kvinner, kvinnene må bli værende i organisasjonen og det må bli flere kvinner i ledende stillinger i Forsvaret (Stortingsmelding nr. 36, Forsvarsdepartementet, 2007). Slik det fremkommer av Stortingsmeldingen, og av påfølgende rapporter (se eksempelvis: Kristiansen, Boe, Bakken, Skjæret & Granlund, 2008; Kristiansen, Boe & Skjæret, 2010; Lauritzen & Leirvik, 2008; Lauritzen, Leirvik, Schanke & Ellingsen, 2009; Mathisen, 2011; Rones & Fasting, 2011; Schanke, Lauritzen & Leirvik, 2008; Strand, 2011; Steder, F., 2013) er ikke Forsvaret i dag en attraktiv arbeidsplass for mange kvinner. Forsvarets kvinneandel i 2013 var på ca. 8,5 % og inkludert sivile var den på ca. 30,8 % (Steder, 2013). Når det gjelder demotivasjon har Forsvaret drevet omfattende forskning og etablert en god empiri på dette feltet (Se antologi av Steder, 2013). Problemstillingen om kvinner i Forsvaret er høyaktuell og har også vært gjenstand for omfattende forskning fra Forsvarets Forsknings Institutt (Forskning på Årskull, 2013; Steder, 2013). Målet er og har vært å skape en bedre forståelse for hva som skal til for å øke kvinneandelen i Forsvaret på generell basis. Et forskningsprosjekt hos FFI kalt ”Forskning på

årskull” (2013) har bidratt med god kunnskap på dette feltet og en dypere forståelse av faktorer som demotiverer kvinner fra å la seg rekruttere og fra å fortsette i Forsvaret. Dette prosjektet har til nå hovedsakelig dreid seg om rekruttering og tidlige stadier av en Forsvarskarriere. En antologi med nærmere beskrivelse og av FFI sitt forskningsprosjekt er utgitt i 2013 i boken «Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl?» (Steder, 2013). Nedenfor følger en kort redegjørelse for situasjonsgrunnlaget for kvinner i Forsvaret i dag med basis i denne kunnskapen.

Situasjonen i Forsvaret i dag.

De som arbeider i Forsvaret deles inn i tre kategorier: militært ansatte, sivilt ansatte og vernepliktige. I 2009 var det ca. 16 700 faste og midlertidige årsverk i Forsvaret, og ca. 8 500 vernepliktige inne til førstegangstjenesten. Sivilt ansatte, ca. 5 400 personer, tilsvarer om lag 32 % av Forsvarets ansatte (Steder, 2010). Innenfor disse avdelingene er det i hovedsak de operative stillingene som sliter mest med rekruttering av kvinner, mens de administrative og logistiske avdelingene er de med høyest kvinnelig andel (Steder, 2010; FMS, 2001). Analyser gjort av Strand (2011) på vegne av FFI har vist at kvinner i Hæren vanligvis har lavere militær grad (Se appendiks, figur 1, for oversikt over gradsrankingene innen de ulike militære grenene), er midlertidig ansatt (avdelingsbefal), har kortere tjenestetid enn den militære mann og jobber hovedsakelig innen forvaltning, logistikk eller sanitet. Strand (2011) oppgir i sin rapport at hele 92 % av respondentene (kvinner og menn) har vurdert å slutte i løpet av sin karriere hvorav ca. 25 % vurderer å slutte i løpet av nærmeste fremtid. Kjønn ga ingen signifikant forskjell på dette spørsmålet, men det gjorde alder og grad. De yngre er mer tilbøyelige til å slutte enn de eldre. Imidlertid er utvalget ikke helt representativt for kvinner da det kun er 122 av 231 forsvarskvinner som har svart på denne undersøkelsen. Strand (2011) rapporterer selv at et ønskelig antall kvinnelige respondenter burde være 170. En annen undersøkelse gjort av Steder (2010) viser at ca. 55 % av de militære kvinnene som har sluttet de siste tre årene er under 30 år. I følge Steder (2010) var det i 2009 flere kvinner som begynte enn som sluttet i Forsvaret, men ca. 60 % av de som sluttet dette året var yngre enn 30 år. Det viser seg da at en stor andel av de kvinnene som blir rekruttert/vervet faller fra og velger å slutte i tidlig alder. Av de kvinnene som har gått inn i Forsvaret så kan man anta at det er en tendens hvor motivasjonen for å gjøre karriere er høyest i det kvinnene søker seg inn i Forsvaret for deretter å synke dramatisk ved sersjant og løytnants grad (Steder, 2010). Aldersspennet mellom 25 og 35 år har derfor vist seg å være en avgjørende fase for om

kvinner velger å fortsette å jobbe i Forsvaret (Steder, 2010). En analyse om hva som skaper motivasjon i de ulike livsfasene vil derfor kunne gi en bedre forståelse av hvilke faktorer som påvirker denne utviklingen og hva som skal til for å bekjempe den.

Problemstilling

Hovedproblemstillingen for undersøkelsen har vært å finne ut av hva som påvirker kvinners motivasjon til å fortsette eller til å slutte å jobbe i Forsvaret. Ut i fra dette har jeg forsøkt å undersøke kvinnenens motivasjonsgrunnlag og livssituasjon. Intensjonen bak dette var å finne ut om det er en forskjell mellom organisasjonsrelaterte og personlige beveggrunner med tanke på motivasjonen. På bakgrunn av undersøkelsen har jeg kommet med antagelsen om at fokus på ressursbygging både privat og innen organisasjonen i en jobbsammenheng kan bidra til å øke kvinnenens motivasjon. I tillegg har jeg differensiert mellom hvilken livsfase og hvilken karrierefase kvinnene befinner seg i. Slik sett er det i hovedsak tre forhold som har blitt undersøkt: Det ene er hvordan motivasjon henger sammen med livsfasene. Det andre er hvordan motivasjonen utvikler seg gjennom en yrkeskarriere. Det tredje er hvordan man kan påvirke motivasjonen via ressursbygging. I dette perspektivet ligger det en forutsetning om at motivasjon er noe man kan regulere selv. Dette kommer jeg tilbake til i teorikapitlet. I tillegg kan det nevnes at problemstillingen forutsetter at kvinnene har reelle muligheter for å kunne skape en videre karriere i Forsvaret. Hvorvidt kvinnene oppfatter sine muligheter som reelle eller ikke vil bli diskutert i analysen.

Jeg tar ikke sikte på å forklare kvinnenens totale livsutvikling i denne oppgaven. Jeg fokuserer i stedet på motivasjonsprosesser ut ifra livsfaser og karrierefaser. Årsaken til dette er at et studium i livsutvikling krever en longitudinell design, mens et studium på faser tillater engangsintervjudeign hvor man kan sammenligne motivasjon i ulike faser. Av praktiske årsaker og av oppgavens omfang er derfor et livsfaseperspektiv og ikke et livsutviklingsperspektiv lagt til grunn.

Undersøkelsens videre struktur

Denne rapporten er delt inn i 5 deler: en teoridel, en metodedel, en analysedel, en resultatdel, en diskusjonsdel og til slutt konklusjon. I rapportens teoridel begynner jeg først med en begrepsavklaring. Jeg går så i dybden på sammenhengen mellom psykologisk teori og

empirien i undersøkelsen. Deretter oppsummerer jeg teoretisk standpunkt. I rapportens metodedel følger en beskrivelse av gjennomføring av prosjektet og prosedyrer rundt dette. Begrunnelse for vitenskapsteoretisk posisjonering, valg av metode og beskrivelse av intervjuguide gis. Jeg går også kort inn på etiske betraktninger, eventuelle metodefeil og datasikkerhet. Jeg gir også en kort begrunnelse for analytisk fremgangsmåte. I resultatdelen følger hovedfunnene basert på livsfaser etterfulgt av en diskusjonsdel, hva som kunne vært gjort annerledes og implikasjoner for videre forskning. Avslutningsvis gis en kort konklusjon.

Teoretisk rammeverk

I dette avsnittet vil jeg gå nærmere inn på hvordan motivasjon henger sammen med livsutvikling og hvordan motivasjon kan påvirkes av ressursbygging sett fra et teoretisk ståsted. Jeg skiller i oppgaven mellom selve beslutningsprosessen om å bli eller å slutte i jobben og beslutningsgrunnlaget som påvirker denne prosessen. Som nevnt i innledningen knytter jeg beslutningsprosessen til livsutviklingsteori og nærmere bestemt Heckhausen et al. (2010) sin teori ”A Motivational Theory of Life-span Development”. Rammebetingelsene eller beslutningsgrunnlaget for prosessen knytter jeg til ressursperspektivet og da nærmere bestemt Hobfolls (1989) ”Conservation of Resources Theory”. Jeg trekker også frem livsfaser som en ramme eller betingelse for beslutningsprosessen, men dette er ikke like sentralt i rapporten. Jeg kommer derfor til først å presentere de ulike perspektivene i det neste avsnittet før jeg oppsummerer min teoretiske forståelse av problematikken til slutt i dette kapitlet (Se illustrasjonseksempel i Figur 1, siste avsnitt i dette kapittel).

Om beslutningsprosessen.

Å velge karriere er en sammensatt prosess. Det kan utover det å velge yrke blant annet handle om personlig identitet, selvrealisering og ikke minst en persons lykke og velvære. Det å velge seg en karriere og en jobb som en trives med kan også avhenge av flere forhold rundt en som eksempelvis bosted, familiehensyn, arbeidstilørighet og arbeidsoppgaver. Andre karrieremuligheter har også noe å si for valget. Prosessen rundt en beslutningen om arbeidsplass kan derfor også dreie seg om en persons generelle livsutvikling. Teorien av Heckhausen et al. (2010) beskriver hvordan slike individuelle beslutningsprosesser henger sammen med motivasjon og generell livsutvikling. Nedenfor følger en redegjørelse for livsutviklingsperspektivet med kvinners jobb i Forsvaret som ramme.

Om sammenhengen mellom livsvalg og motivasjon til å bli i jobben.

Begrepet motivasjon kommer fra det latinske ordet ”mover” som betyr bevegelse (Steers, Mowday & Shapiro, 2004). Motivasjon er med andre ord en bevegelsestilstand der man ønsker å bevege seg enten mot noe eller bort fra noe. I Heckhausen et al. (2010) sitt arbeid er det blitt avdekket den sentrale betydningen av motivasjonsregulering for menneskers evne til å tilpasse seg nye livssituasjoner. Selvregulering av motivasjon via kognisjon av

optimaliseringsstrategier er avgjørende for en positiv personlig utvikling. I sin artikkel beskriver Heckhausen et al. (2010, s. 32) motivasjonsprosessen slik: -”*An individual’s developmental potential is won or lost by mastering the challenges of regulating motivational processes. This is accomplished by selecting, pursuing, and adapting developmental and personal goals to reflect changes in life-course opportunities...*” I dette perspektivet ligger altså en forståelse av motivasjon som en regulerbar prosess, hvor individet selv regulerer motivasjonsnivået alt ettersom hvordan situasjoner og livshendelser endrer betingelsene omkring en. Sagt på en annen måte så handler teorien om hvordan individet prosesserer kognitivt de livsomstendigheter som til en hver tid påvirker ens motivasjon ovenfor ens egne livsvalg. Motivasjon avgjøres dermed og er et resultat av de grunnleggende valgene man gjør i livet. Vi er i dette perspektivet vår egen motivasjons aktive agent og motivasjonen er et produkt som følger av våre handlinger (Shane & Heckhausen, 2012). I et slikt perspektiv har livsvalg en elementær plass, og motivasjon en sekundær plass. Motivasjon er i følge Heckhausen et al. (2010) derfor ikke sentral for forståelsen av de valgene vi gjør, men heller en drivkraft til handling. Deres modell er en forståelse av den kognitive prosessen rundt dannelsen av motivasjon til måloppnåelse basert på de betingelser og det tidsrommet som er tilgjengelig for denne måloppnåelsen. Denne teorien er mye basert på blant andre Baltes og Baltes (1990) sin teori om ”Selective optimization with compensation” (SOC) og inkorporerer mye av denne teorien i sin egen. Det interessante med Heckhausen et. al (2010) sin motivasjonsteori og Baltes & Baltes (1990) sin SOC-teori er at de vektlegger en grunnleggende universell strategi for mestring av livets utfordringer uavhengig av livsfase. Teorien viser hvordan mennesker tilpasser seg via kognitive prosesseringsmekanismer. Mekanismene det er snakk om er seleksjon, optimalisering og kompensering (”SOC”). Ved nøye seleksjon av utviklingsmål og optimalisering av mulighetene for å nå disse målene tilpasser individet seg nye livssituasjoner og legger nye strategier deretter. Enklere sagt så dreier **målstrategier** seg om de beslutninger som en tar som har en endelig påvirkning på hvilken retning man tar i livet. Å sette seg mål i livet er slik de ser det å gi mening og retning til ens egen motivasjon. For eksempel valg av utdanning, valg av yrke, etablering av familie og bosted. Bak slike valg ligger en helhetlig vurdering av den totale situasjonen som individet befinner seg i. Slik de ser det er en vellykket menneskelig utviklingskurve avhengig av menneskets mestring av disse egenskapene uansett livsfase. Når disse strategiene ikke går som planlagt må individet kompensere med nye mål. Heckhausen et. al (2010) skiller her mellom **primær og sekundær målstrategi** hvor den første er evnen til å sette seg et hovedmål og å nå dette, mens sekundær målstrategi er en reserveløsning dersom oppnåelsen av

primærmålet viser seg å bli for kostbart eller for vanskelig å oppnå (Heckhausen et. al, 2010). Dette innebærer at når man skal velge en yrkeskarriere så er man ikke passive mottagere av tilfeldige muligheter som dukker opp. Man er i stedet aktivt søkende agenter som søker å optimalisere sine egne muligheter til et hvert tidspunkt. Når en dør lukkes så må man sørge for at en annen åpnes. I dette perspektivet så kan man tenke seg at for å motivere kvinner til å søke seg til Forsvaret så er det optimale at kvinnene aktivt søker og er motivert for en karriere i Forsvaret.

Motivasjonen til å bli eller slutte i jobben kan derfor dreie seg om mer enn faktorer slik som arbeidsoppgaver og lønn eller organisasjonstilknytning, jobbengasjement og arbeidsmiljø. Utgangspunktet for det teoretiske perspektivet er derfor en holistisk forståelse av hva som påvirker motivasjon til å bli i jobben og ikke bare arbeidsmotivasjon. Oppgaven inkluderer ytre livsfaktorer som til sammen utgjør en helhetlig forståelse av motivasjonsproblematikken. I dette ligger det også en forståelse av motivasjonsbegrepet som noe mer enn en intensjon om å bli eller å slutte (også kalt ”turnover-intensjoner”, se eksempelvis Richer, Blanchard & Vallerand, 2002). Oppgaven bygger da ikke på tradisjonelle teorier på arbeidsmotivasjon (se Steers, Mowday & Shapiro, 2004), men inkluderer i stedet livsfaktorer slik som sosiale relasjoner, personlig utvikling og sosiokulturelle faktorer. Det vil si at forståelsen for hvorfor kvinner velger å fortsette eller å slutte i Forsvaret ikke kun skyldes arbeidsrelaterte beveggrunner, men også andre personlige forhold.

Livsfaser og karriereutvikling.

Motivasjonsproblematikken i forhold til livsfase er en kjent problemstilling og i en studie av Carter-Stewart (2010) ble Maslow (1954) sin motivasjonsteori testet i forhold til ulike yrkesgenerasjoner. Denne undersøkelsen viser til at få motivasjonsteorier adresserer en enkelt generasjon og at «ingen» teori er dekkende for samtlige generasjoner. Videre viser Carter-Stewart til behovet for å utarbeide en enkel teori som dekker forskjellene i forhold til motivasjon mellom generasjonene. Hun viser også til at de yngre generasjonene vurderer motivasjon ut ifra situasjonen der og da og ikke ut ifra framtidsutsiktene, mens den eldre generasjon vurderer mer på bakgrunn av de lange linjene. Hun påpeker videre at det kreves mer forskning for å forstå sammenhengen mellom motivasjon og generasjon i en jobbsetting. Hvilken livsfase og hvilken tidsepoke man befinner seg i er også med på å danne beslutningsgrunnlaget for de valgene man tar.

Livsfasebegrepet er et relativt vidt begrep og kan knyttes til mange livsfaktorer. Sheila Greene (2003) nevner i sin bok om ”den psykologiske utviklingen av jenter og kvinner” noen mulige tolkninger: 1) Den biologiske tolkningen - Et individs biologiske og kognitive utvikling kan defineres inn i ulike faser knyttet til kroppens utvikling og kjønn. 2) Personlighetens utvikling - Utviklingen av et individs personlighet har også sine utviklingsfaser i tillegg til livsutviklingsstrategi. 3) Den sosialpsykologiske tolkningen - Utviklingen av selvet kan forstås ut ifra en tidsdimensjon og den sosialkulturelle konteksten man lever i danner betingelser for ulike perioder i livet. Alle disse faktorene spiller inn når man skal forstå individet i den livsfasen han eller hun befinner seg i. I tillegg varierer inndelingen av livsfaser alt ettersom hvilket fokus man velger. Tradisjonelle livsutviklingsteorier slik som Levinson og Levinson (1996) ”Seasons of a woman’s life” eller en av de mest betydningsfulle livsfaseteoriene - Erik Eriksons (1950) ”Eight ages of man” har etablerte livsfaser hvor fokuset ligger på de psykodynamiske faktorene. I Eriksons åtte utviklingsfaser fra barndom til voksen alder så er det kritiske elementet for videreutvikling at individet går igjennom potensielle identitetskriser eller elementer av en slik krise. Det er noe et individ må gå igjennom for å utvikle seg. Erikson deler disse fasene inn i kategoriske stadier, men disse forstås ikke som faste ruter i et menneskes utvikling. Det er heller snakk om glidende overganger hvor poenget er at et individ alltid vil befinne seg i en fase eller en overgangsprosess hvor miljøet i stor grad påvirker i hvilken retning man tar i livet. Det er imidlertid ikke mulig å få en fullstendig oversikt over alle faktorer som påvirker et menneskes utvikling, spesielt da dette er noe som er i kontinuerlig forandring. Likevel kan man kjenne igjen repeterende mønster i atferd hvor settingene er relativt like. Erikson og Levinson er for øvrig blitt kritisert for ikke å inkludere kvinner i sine undersøkelser og i tillegg å ha et relativt snevert kvinnesyn (Greene, 2003). Senere teorier har i følge Greene (2003) beveget seg bort fra det psykodynamiske paradigme og mer over i det kognitive og psykososiale paradigme som eksempelvis Heckhausen et al. (2010) sin teori. I motsetning til Eriksons teori dreier Heckhausen et al. (2010) sin teori ikke om å gå igjennom identitetskriser, men heller aktivt å motarbeide disse ved å endre strategi når problemer oppstår. I stedet for livsfaser knytter man her spesifikke modenhetsnivåer til ulike stadier i livet: barndom, ungdom, tidlig voksen alder, middelalder eller senlivsalder. Heckhausen et al. (2010) hevder at den kognitive modningskurven er lik en omvendt U-modell, hvor den ”kognitive kapitalen” øker dramatisk i unge leveår, for så å flate ut i middelalder og deretter stupe drastisk i senlivsalder. Neugarten (1968) snakker om ”den sosiale klokken” eller ”sosial tid” som er en betegnelse som beskriver hvordan normer i samfunnet definerer hva som er

passende for ulike aldersgrupper. Eksempelvis når er det akseptabelt å få barn og gifte seg. En 15 år gammel mor er et eksempel på et brudd på en slik sosial klokke. I min tolkning bygger jeg delvis på Neugarten og Datan (1973) sin teori og delvis på Heckhausen og Wrosch (2005) sin forståelse av hvordan livet er delt inn i ulike utviklingsfrister. Hvordan forståelsen om at livet dreier seg om å utvikle seg over ulike faser beskriver Heckhausen og Wrosch på en interessant måte, men på grunn av de unike føringer og begrensninger som Forsvaret som organisasjon legger så er Neugarten og Datan (1973) sitt perspektiv mer i tråd med de empiriske funnene. Man kan hevde at det eksisterer en naturlig ”Forsvarsklokke” hvor forventninger til karriereforløpet knytter seg til bestemte aldersgrupper. Det er i denne sammenhengen snakk om en periodisering av ”Forsvarslivet”. Periodisering handler kort sagt om en kronologisk inndeling av et liv (Neugarten & Datan, 1973). Inngangsportene til Forsvaret kan derfor fungere som naturlige skiller mellom karrieremessige utviklingsfaser. For å avansere i Forsvaret må man igjennom visse karrieresteg. Stegene det er snakk om er hva jeg kaller Forsvarets ”inngangsporter”. Inngangsportene det er snakk om er eksempelvis førstegangstjeneste, befalsskolen, krigsskolen, stabsskolen og andre utdanningsinstitusjoner i Forsvaret hvor tester avgjør om man oppnår videre karrieremuligheter. Jeg kaller disse institusjonene inngangsporter da opptak til disse åpner opp for neste karrieresteg. Det er gjennom førstegangstjeneste og befalsskolen man innføres til yrket (Kristiansen, Boe & Skjæret, 2010), mens krigsskolen og stabsskolen er avgjørende for videre opprykk i systemet. Via inngangsportene blir man introdusert til de nødvendige karrierestegene som er påkrevd eller vektlagt for avansement slik som internasjonale oppdrag, kurs, øvelser, andre typer oppdrag. Her følger begrensninger for videre avansement og for tilgang på videre muligheter for jobb i Forsvaret. Begrensninger slik som fysiske krav, alderskrav, bostedskrav og lignende gjør at ikke alle har mulighet eller får sjansen til å fortsette. Disse utfordringene i Forsvaret kan løst sammenstilles med Eriksons livskriser der det dreier seg om problemer som man må overkomme for å gå videre. Livsforløpet i Forsvaret er også kort sett i karrieresammenheng med relativt tidlig pensjonsalder (60 år, se Forsvarspersonelloven §9, hentet fra <http://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2004-07-02-59>) og reguleringer i forhold til hvor lenge en kan bli i jobben. I og med at man må være fylt 18 år for å tjenestegjøre i Forsvaret er altså et livsløp i Forsvaret begrenset til et aldersspenn mellom 18 og 60 år. Disse begrensningene innebærer i praksis at Forsvaret opererer med tidsbegrensninger som man kan sammenligne med utviklingsmessige ”tidsfrister” hvor man er avhengig av det å oppnå et visst nivå for å kunne videreutvikle seg i systemet. Heckhausen et al. (2010) viser til hvordan ikke alle mål kan oppnås i alle faser av livet. Biologisk endring, sosiale klokker og normer i

et samfunn danner det de kaller normative utviklingsmål. Altså mål man bør ha oppnådd innen en viss alder. Disse ”tidsfristene” eksisterer også i Forsvaret og grunnlaget for inndelingen av Forsvarskarrieren inn i bestemte faser. Fasene defineres derfor både på bakgrunn av hvilken livsfase man er i privat og på bakgrunn av karrierefaser. Disse fasene er flytende hvor man ikke nødvendigvis trenger å være i samme fase på samme punkt i tid. Den empiriske forståelsen for fasene vil jeg komme tilbake til i analysekapitlet.

Valg av strategier – et være eller ikke være.

Demotivasjon dreier seg om mangelen av motivasjon (Deci & Ryan, 1985). Heckhausen et al. (2010) snakker ikke om demotivasjon men heller om målavvik eller målavbrudd (goal disengagement). Forskjellen mellom demotivasjon og målavvik er at den første er en tilnærmet apatisk tilstand (ingen bevegelse) og dermed også en negativ tilstand for utvikling, mens målavvik eller målavbrudd er en alternativ og aktiv strategi i de tilfeller der individet innser at målet en har satt seg er uoppnåelig, eller oppnåelig men med en for høy pris. Demotivasjon opptrer derfor når individet ikke ser sammenhengen mellom egen innsats og resultatene som oppnås, eventuelt ikke oppnås. Av den grunn lar individet være å handle (har ikke intensjon eller ønske om å handle). Slik sett kan demotivasjon ha en del til felles med lært hjelpeløshet (Deci & Ryan, 2002). Når man ikke ser meningen eller muligheter i en bestemt handling så forsvinner også motivasjonen til å gjøre denne handlingen. Dersom forsvarskvinner opplever det som lite givende eller lite hensiktsmessig å fortsette i jobben så vil de ikke være motiverte til å fortsette og sjansen for at de slutter øker betraktelig. Motivasjonen avhenger i denne sammenheng med hva man får igjen for å fortsette i jobben. Målavbrudd kan derimot tolkes som en omdirigering av ressursinvestering til mer oppnåelige mål og kan derfor regnes som en annen form for motivasjon. Reguleringen av motivasjon i et livsfaseperspektiv avhenger slik sett ikke bare på hvilke utfordringer man møter på i ulike faser, men også på hvordan individet velger å takle disse. Å takle nederlag, slik Heckhausen et al. (1998) ser det, er en av de viktigste utviklingsmessige utfordringer et menneske kan stå ovenfor. De mener at nederlag eller motgang som den største kilden for å kunne justere sin egen atferd og for å forbedre seg selv. De ser ikke på nederlag og motgang som problemområder, men heller som utfordringer som må løses, som bidrar til menneskets personlige utvikling og som en nyttig læreprosess. Et spørsmål en kan stille er om en viktig differensiering i forhold til tradisjonelle motivasjonsteorier kontra Heckhausen et al. (2010) sin teori, er hvorvidt man kan skille mellom de som blir demotiverte og gir opp og de som heller velger en annen målstrategi og i stedet justerer sine egne forventninger og sin egen

motivasjon i henhold til situasjonen. Ved et slikt tilfellet kan en mulig tolkning av problemstillingen derfor være å finne ut hvorfor kvinner som jobber i Forsvaret blir demotiverte fra å fortsette i jobben i stedet for å bli inspirerte til å takle de utfordringer som de møter (såkalte sekundære målstrategier). Heckhausen et al. (1998) beskriver her hvorfor mennesker reagerer forskjellig når de møter nederlag og problemer i eksempelvis jobben. De skiller mellom to typer personlige kostnader knyttet til nederlags- og motstandsopplevelsen. Den ene kostnaden er den negative følelsen av frustrasjon som følger med en manglende måloppnåelse. Den andre er den skadelige effekten som en opplevelse av motgang og nederlag har på en persons selvtillit. Den siste kostnaden er verre enn den første i den forstand at selvtillit kan i slike situasjoner fungere som en buffer mot opplevd frustrasjon da man ved høy selvtillit ikke nødvendigvis knytter nederlaget til egenskaper ved seg selv. I de sammenhenger der nederlaget derimot kan knyttes til egne personlige egenskaper vil en svekket selvtillit også ved gjentatte opplevelser også føre til følelsen av lav personlig kontroll, pessimisme, forlegenhet og til slutt lært hjelpeløshet (Heckhausen et al., 1998). Selvtillit i forhold til situasjonshåndtering kan derfor antas å være en sentral ressurs knyttet til mestring av demotivasjonsfaktorer i jobben. Slik sett kan ressursbygging være en sentral del av det å beholde kvinnene i organisasjonen. Nedenfor følger derfor en redegjørelse for oppgavens andre hovedperspektiv – ressursperspektivet.

Om beslutningsgrunnlaget.

Beslutningsprosessen handler som etablert ovenfor om regulering av motivasjon ved hjelp av målsetting og målstrategier. Valget om å bli eller slutte i jobben handler ikke bare om hvilke utfordringer man møter på, men også på hvordan individet velger å takle disse. Hvordan man velger å takle disse situasjonene kan tenkes å være påvirket av de forutsetninger man har for å kunne ta et valg og disse forutsetningene er beslutningsgrunnlaget. Når man skal velge jobb eller karriere vurderer man hvilke valgmuligheter man har ut ifra hvor man er i livet og ut ifra hvilke ressurser man har tilgjengelig. Ressursperspektivet dreier seg derfor om hvilke rammebetingelser eller hvilket beslutningsgrunnlag, som ligger til grunn for beslutningsprosessen.

Hvilke muligheter har man – om ressursbygging som motivasjonsfaktor.

Hobfoll (1989) sin teori om ressurser, kalt ”Conservation of Resources Theory” eller ”COR” teori, er en videreutvikling av Lazarus og Folkman (1984) sin teori ”The Transactional Stress Model”. Hobfoll definerer ressurser som det som er av verdi for individet (Hobfoll, 1989). Hobfoll bruker med andre ord ressursbegrepet om alle elementer i livet som gagnar individet. Det som skader individet er følgelig ikke en ressurs. Tap av ressurser kan like fullt også være skadelig. Hobfoll (1989) postulerer i denne teorien at med oppnåelsen av en ressurs følger flere, og omvendt ved tap av en ressurs så mister man flere. Ressurser kan være personlige ressurser slik som helse, velvære, fred, familie, selvoppholdelse og selvverd. Det kan også omfatte ytre ressurser slik som verdifulle objekter, relasjoner, yrkesferdigheter, penger osv. Jeg har derfor ikke noen klare begrensninger i den teoretiske definisjonen, men lar heller empirien i denne undersøkelsen være fasit her. Jeg gjør likevel et grovt skille mellom personlige ressurser som en person tar med seg inn i jobben og organisatoriske ressurser som et individ får tilgang til gjennom organisasjonen. Det empiriske grunnlaget kommer jeg tilbake til i analysekapitlet. Nedenfor redegjør jeg for distinksjonen mellom personlige og organisatoriske ressurser.

Personlige ressurser. Hobfoll kategoriserer begrepet ulikt i forskjellige sammenhenger (Hobfoll, 1989 og 2002). Eksempelvis har han i sin hovedartikkel fra 1989, gjort en inndeling av ressursene inn i fire kategorier: objektsressurser (eksempelvis et hus), vilkårsressurser (giftermål, jobbtittel og lignende), personlige ressurser (selvtillit) og energiressurser (tid, penger, kunnskap). I sin artikkel fra 2002 deler han begrepet videre inn i personlige ressurskategorier hvor han nevner i særdeleshet nøkkelressurser som en viktig kategori. Han påpeker her at i senere forskning innen sentrale teorier omkring enkeltressurser eller såkalte nøkkelressurser/ ledelsesressurser er ”troen på at en kan” (Bandura, 1997) og *kontroll* (Skinner, 1996) de ressursene som har fått mest oppmerksomhet (Hobfoll, 2002). En annen nøkkelressurs Hobfoll vektlegger er *selvhjelpenhet*. Mennesker som er selvhjulpne er flinkere til å selektere, adaptere og implementere andre personlige ressurser for å kunne takle stressende oppgaver på en bedre måte (Hobfoll, 2002). Hobfoll nevner i tillegg følgende enkeltressurser: *indre kontroll* (Seligman, 1975), *optimisme* (Scheier & Carver, 1985), *selvtillit* (Rosenberg, 1965), *målsetting og måloppnåelse* (Brandtstädter & Renner, 1990), *å oppgi kontroll* (Heckhausen & Schultz, 1995), og *mestring* (Pearlin & Schooler, 1978). Indre ressurser kan altså dreie seg om personlig styrker. I Lopez (2008) sin teori om menneskelige styrker handler det om å oppdage de kvalitetene eller de styrkene som allerede er iboende i ens

egen personlighet. I motsetning til Hobfoll (2002) som ser ressurser som noe man kan tilegne og opparbeide seg så trenger man ikke ifølge Lopez (2008) å opparbeide seg noe man allerede har. Lopez (2008) snakker for øvrig om mange av de samme egenskapene som Hobfoll (2002) slik som for eksempel selvhjulpenhet, målsetting og selvtillit når han snakker om styrker. Og slik sett kan begrepene styrker og ressurser lett forveksles. Slik det kommer frem i disse teoriene kan en anta at ressurser handler mer om en aktiv strategi som er knyttet til opparbeidelse av evner og ferdigheter, mens styrker handler mer om allerede iboende egenskaper som er knyttet til personligheten.

Etter en gjennomgang av begrepene kan en mulig tolkning være at ressursbegrepet fanger opp og inkorporerer styrkebegrepet og i tillegg å inkorporere de ytre psykososiale midler eller goder som et individ har mulighet til å benytte seg av. Jeg vil i denne oppgaven derfor bruke ressursbegrepet relativt vidt og også inkludere styrker inn under dette begrepet. Hobfoll (2011) mener at alle disse ressursene er så tett sammenvevd og overlapper så mye at det i realiteten er snakk om ”ett sett” med samlede personlige ressurser eller såkalte ressurskaravaner. Oppbygging av ressurskaravaner kan, slik Hobfoll (2002) hevder, gi en ”mitoseeffekt”¹ av personlige og sosiale ressurser. Dersom man tar en utdanning fører dette som regel til en bedre betalt jobb, økt sjanser for å skaffe seg en egen bolig og større sosialt nettverk. Motsatt kan tapet av en jobb føre til at man mister huset, sosialt nettverk og andre goder som man har opparbeidet seg. Hobfoll (2011) diskuterer hvordan man kan legge til rette for å bygge eller å rive ned ressurser via det han kaller passasjer for ressurskaravaner. Fasiliteringen av slike passasjer kan gjøres av andre eller av individet selv. Jobben kan for eksempel tilrettelegge slike passasjer. Tap av ressurser fører ifølge Hobfoll (1989) ofte til en følelse av stress. Stress kan i følge denne teorien være en reaksjon på tap av ressurser eller eventuelt trusselen om tap, eller mangelen på økning i ressurser. En negativ ressurspiral er emosjonelt og psykologisk sterkere enn en positiv ressurspiral (Hobfoll, 2002). Derfor er det ofte et fokus på å unngå en negativ spiral i stedet for å bygge på en positiv. Ressursbygging og å unngå tap av ressurser er slik sett en essensiell del av alle menneskers hverdag og dette gjelder også på arbeidsplassen.

Hobfoll (2011) mener at å hjelpe ansatte i en bedrift til å bygge ressurskaravaner vil gjøre de mer motiverte, mer fokuserte og mer ytende. Å fokusere på å bygge ressurser er dermed ikke bare en sentral del av det å bygge motstandskraft i livet, men også motivasjon i jobben. Dette perspektivet er også helt i tråd med Seligman (2006) og hans militære

¹ Mitose er delingen av en celle inn i to nye identiske celler.

forskningsprogram Dette forskningsprogrammet bygger imidlertid på litt andre grunnpilarer, men Seligman vektlegger også her betydningen av å bygge opp ressurser i arbeidslivet (Seligman, 2000; Cornum, Matthews & Seligman, 2011). I Forsvaret er det knyttet personlige kvaliteter til hva som definerer en god soldat og hvilke kvaliteter som skal til for at man skal være skikket i organisasjonen. Eksempler på hva som skal til for å være en god offiser og soldat eksisterer det lange tradisjoner for i Forsvaret. Undersøkelser viser at kvinner og menn bringer ulike personlige ressurser inn i organisasjonen. Eksempelvis takler kvinnelige og mannlige soldater posttraumatisk stresslidelse ulikt og følgelig at graden av hardførhet kan varierer noe mellom kjønnene (King, King, Foy, Keane & Fairbank, 1999). Man kan argumentere for at kvinner som har et helt annet utgangspunkt for å mestre Forsvarslivet, trenger et helt annet sett med ressurser enn det menn gjør. Kvinner og menn kan tenkes å være vesensforskjellige i sin tilnærming til livet og i sin atferd. En annen undersøkelse som viser til kjønnsmessige forskjeller i personlige ressurser er Rones og Fasting (2010) sin undersøkelse om Befalsskoleopptaket. De påpeker at den vurderingen som blir lagt til grunn for opptaket ikke er tilfredsstillende når det kommer til kvinner da det å være en leder kan fortone seg annerledes kvalitetsmessig for kvinner enn for menn. Et spørsmål som man da kan stille er om Forsvarets vurdering av hva det vil si å være en god soldat og en god offiser samsvarer med de personlige kvaliteter og ressurser som kvinner har å tilføre organisasjonen.

Organisatoriske ressurser. Når det gjelder de organisatoriske ressursene handler dette om flere forhold. For det første så hevder Hobfoll at man i organisatoriske settinger ikke har noe annet valg enn å ta hensyn til individuelle motivasjonsstrategier for å oppnå ressurser og operere deretter. Dersom individuelle hensyn ikke ivaretas innad i organisasjonen vil dette ifølge Hobfoll i siste instans føre til individets sammenbrudd (Hobfoll, 2011). I Westman, Hobfoll, Chen, Davidson & Laski (2005) kommer det frem at løsningen på å bygge ressurser innad i organisasjonen ligger i balansen mellom jobbkravene og de organisatoriske ressursene man har for å imøtese disse kravene. De viktigste organisatoriske ressursene slik de ser det er opplevelsen av å ha sosial støtte på jobb, rom for videreutvikling av ferdigheter og kompetanse, nok tilgang på eksterne ressurser slik som tid og penger, god balanse mellom jobb og hjem, god kjennskap til de krav som skal møtes og tilslutt god kunnskap om oppgaver som skal løses. En interessant studie i denne sammenhengen ble gjort av Alvaro, Lyons, Warner, Hobfoll, Martens, Labonte & Brown (2010) hvor de søkte å indentifisere organisatoriske ressurser og kategorisere dem. De kom frem til fire hovedkategorier: 1) Organisatorisk kultur hvor normer, forventninger og opptakskrav til bedriften er kulturelle

betingelser. Herunder nevner de god opplæringskultur, ansettelsespolitikk og praksis og tilgang til kompetanse, god ledelse organisatorisk fleksibilitet og historisk kultur som viktige ressurser. 2) Human resources handler om menneskene som er ansatte i bedriften. Hvem som er ansatt kan ha mye å si for hvordan bedriften ser ut. Her vektlegger de personlige karakteristika slik som meninger, holdninger og oppfatninger som definerende. Evner og kompetanse, erfaring og personer som skiller seg ut kan ha mye å si for bedriften. Denne ressursen er selvfølgelig også tett sammenvevd med personlige ressurser. 3) Økonomiske ressurser er relevant da budsjett kan sette betydelige rammer for handlingsrom. Handlingsregler har også mye å si for hvilke aktiviteter man kan gjennomføre. 4) Tilstandsressurser slik som tidsbegrensninger og ulike situasjonsbetingelser, fravær av konflikter og tilgangen på muligheter. I følge Webers (1947) klassiske forståelse av en hierarkisk organisasjonskultur så kan man hevde at Forsvaret fremdeles er en sterkt hierarkisk organisasjon. Hobfoll (2011) hevder videre at tilgangen til ressurspassasjer i organisasjoner avgjøres av den totale ressurspotten som alle ansatte bidrar til. Suksessfulle organisasjoner er der hvor denne potten utnyttes maksimalt hvor alle medlemmer bidrar til og kan dra nytte av organisasjonens felles pott. Når et individ ikke mestrer jobben så skyldes dette i følge Hobfoll (2011) feilslått tilpasning av dette individet, men dersom en hel gruppe i organisasjonen eller hele organisasjonen ikke fungerer så mener Hobfoll at det er en feilslått samlet ressurstilgang for å møte de oppgavene eller kravene som organisasjonen skal løse. Hobfoll (2011) legger dermed ansvaret for feilslåtte strategier på organisasjonen som helhet med tanke på at det er mangelfulle ressurser innad i organisasjonen. Ved å tolke Hobfolls teori på dette området, kan man si at Forsvarets lave kvinneandel skyldes feil i organisasjonens struktur (ikke tilrettelagt for kvinner) og i Forsvarets samlede ressurspott som en mannsdominert organisasjon. Hobfoll (2011) mener at det viktigste er å unngå at man taper ressurser og han nevner tre ulike passasjer for å unngå tap. Den første er erstatning av ressurser som jeg tolker som eksempelvis å være knyttet til det å bytte ut mindre motiverte ansatte med høyt motiverte ansatte. Ansatte med høy motivasjon kan tenkes å ha en større drivkraft for å skape gode resultater og bidrar til en god organisasjonskultur og kan derfor være en god passasje til økte ressurser. Den andre passasjen er ranking av ressurser. Her tolker jeg det som at en prioritering av hvilken personell man trenger til å løse bestemte oppgaver og score på opptaksprøver/ tester kan være en type ranking av ressurser. Tredje passasje som nevnes er re-evaluering av ressursene. Dette forbinder jeg med Heckhausens et al. (2010) sine målstrategier hvor man må skifte fokus dersom et mål viser seg å være vanskelig å oppnå. Å skifte fokus på hva man ønsker å oppnå kan være en viktig strategi i organisasjoner som

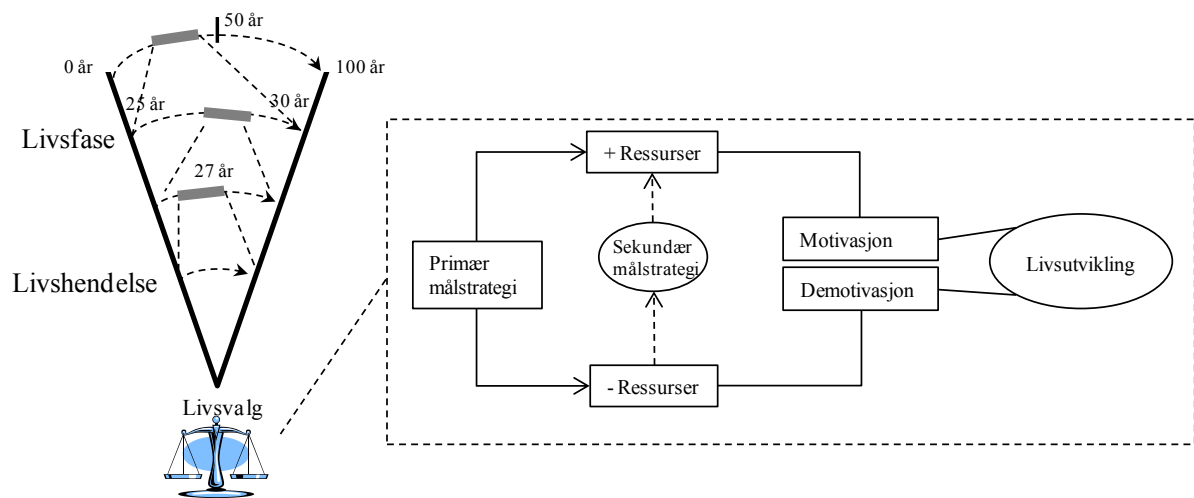
ønsker å videreutvikles og bli mer robuste. At ansatte er villige til å omstille seg og innehar egenskaper som fleksibilitet og gjennomføringsevne kan være essensielt ved større omstillingsprosesser.

Om sammenhengen mellom ressursteori og livsutviklingsteori.

Hobfoll (2002) sammenligner sin egen teori med, og bygger videre på, Baltes og Baltes (1990) sin SOC teori og Heckhausen og Schultz (1995) sitt arbeid. Han skriver at alle disse teoriene har det til felles at ved å lykkes i sin målsetting så fører dette til flere ressurser. Hobfoll integrer følger livsutviklingsperspektivet i sin teori i sin egen. Anskaffelsen av og opprettholdelsen av ressurser er dermed slik Hobfoll (2002) ser det en viktig del av det å konstruere og opprettholde motivasjon. Heckhausen et al. (2010) sin fortolkning av et individs utviklingsmål kan på mange måter være lik Hobfolls (2002) forståelse av ressursbygging. Begge teorier forutsetter at grunnlaget for et individs positive livsutvikling er oppnåelsen av en positiv tilvekst eller en positiv forandring. Teoriene kan på mange måter forstås som å være to sider av samme sak da man ofte kan regne et individs utviklingsmål for å være en stadig tilegnelse av nye ressurser. Bygging av ressurser kan slik jeg tolker det være en målstrategi og derfor er Hobfolls ressursbygging slik han selv skriver (Hobfoll, 2002) en teoretisk videreføring av (blant andre teorier) Heckhausens et al. sin målstrategi. Heckhausen et al. (1998) skriver eksempelvis at utviklingsmål slik som det å streve for å bli vellykket ofte tar flere år av livet og fordi livet i seg selv er en sparsommelig ressurs for et hvert individ så må det for et hvert menneske utnyttes til det fulle. Slik de ser det er derfor et hvert valg man tar et valg for resten av livet. Det som er interessant i denne oppgaven er derfor å se på sammenhengen mellom mulighetene for ressursbygging og individuelle målstrategier og hvordan disse prosessene påvirker motivasjonen.

Oppsummering

Problemstillingen om å rekruttere og beholde kvinner i Forsvaret er tredelt. Man må rekruttere flere kvinner, man må beholde flere kvinner og man må få flere kvinner inn i ledende posisjoner. Problematikken er veldig kompleks og omfanget stort. Jeg har derfor valgt å ha et todelt fokus. Det første perspektivet handler om livsutvikling og det andre handler om tilgangen til ressurser. Livsutvikling handler om personlig målsetting og om de utfordringer man møter på veien. I balansen mellom suksess og det å feile finner man grunnlaget for motivasjon. Et vesentlig poeng her er forskjellen på hvordan kvinnene takler de demotiverende situasjoner som oppstår i den livsfasen de befinner seg i. Videre spørsmål er om det er rimelig å anta at kvinner som er demotiverte velger å slutte i Forsvaret, eller kan det å slutte i jobben også handle om alternative målstrategier. Og omvendt kan man spørre om det bare er de kvinnene som er høyt motiverte som fortsetter i stillingen. Det handler om å forstå den beslutningsprosessen som kvinnene går igjennom og det er her det andre teoretiske hovedperspektivet blir relevant. Ressursperspektivet handler om grunnlaget for kvinnenes beslutning. Hvilke ressurser kvinnene har tilgjengelige avhenger hvilken fase de er i. Kvinner med mange ressurser står sterkere stilt for slike situasjoner og er mer tilbøyelige til å finne alternative målstrategier. I forhold til ressursbygging må man skille mellom to nivåer: personlig nivå og organisasjonsnivå. Timing mellom de ulike nivåene er vesentlig. Beslutningsgrunnlaget er derfor en viktig faktor for å forklare *hvorfor* kvinnene velger slik de gjør, mens beslutningsprosessen sier noe om *hvordan*. Denne teoretiske forståelsen er basert på resultatene som kom fram i undersøkelsen og den empiriske forankringen vil jeg derfor komme tilbake til i analysekapitlet. Undersøkelsens ramme og fokus kan illustreres som vist i Figur 1.



Figur 1: Illustrasjon av undersøkelsens ramme (livsløp) og fokus (målstrategi og ressurser). Til venstre er en illustrasjon av beslutningsgrunnlaget og til høyre er en illustrasjon av selve beslutningsprosessen.

Figuren er konstruert av undertegnede og baserer seg på resultatene som kom frem i denne undersøkelsen. Illustrasjonen er også min videreforklaring av det teoretiske rammeverket. Det er et forsøk på å forklare intervjuobjektens karriereløp ved å anvende en teoretisk livsløpsmodell. I tillegg er ressursteori forsøkt integrert som en del av modellen. Det viktig å understreke at teorikapitlet må sees i sammenheng med de funn som er presentert i analysekapitlet og at teorikapitlets oppbygning må sees som et bilde på resultatene.

Om gjennomføringen av prosjektet

Fremgangsmåte for prosjektet

Utvalget - Hvem de er. Det er i alt 10 kvinner som deltok i denne undersøkelsen. Kvinnene kommer fra forskjellige steder i landet og jobber ved forskjellige militære leirer på Østlandet og Midt-Norge. Det er en aldersspenn på 20 - 50 år, og jeg har gruppert de inn i følgende aldersgrupper 20 - 25 år, 25 - 30 år, 30 - 35 år og til slutt 36 - 50 år. Som referert til i innledningen er det kritisk aldersskille rundt 25 - 30 år, men alder er utover dette er ikke like relevant i denne oppgaven annet enn av praktisk betydning da kvinnene i prinsippet kan være jevngamle men i ulik fase av karrieren. Når det gjelder de militære gradene er representasjonen i oppgaven fordelt mellom gradene menig og opp til oberstløytnant. På grunn av identifiseringsårsaker vil ikke antallet nevnes. Det er et flertall av sersjanter og kapteiner da det er i dette segmentet at de fleste kvinner dropper ut av Forsvaret (Steder, 2010). Alle som er intervjuet, bortsett fra en menig, har erfaring fra flere grener i Forsvaret. I denne undersøkelsen har halvparten av kvinnene fått barn.

Hvorfor disse ble valgt ut. Det ble foretatt en teoretisk strategisk utvelgelse da det var nødvendig å sikre en balansert fordeling med tanke på alder, rang og arbeidssted (se Ringdal, 2001). Anne Ryen (2002) hevder i sin bok om ”Det kvalitative intervju” at utvelgelsen av respondenter bør baseres på det faktum at hovedintensjonen med intervjuet er å oppnå tilgang til handlinger og hendelser som sees som relevante for undersøkelsens problemstilling. Tilgjengelighet til den enkelte informants livsverden er det sentrale, ikke å telle hvor mange som ser det likt eller forskjellig (Ryen, 2002). Det var viktig i denne undersøkelsen å skaffe informanter fra Hæren som kan forklare hvorfor kvinner dropper ut ved et visst stadium i karrieren. Det var derfor interessant å fokusere på ulike karrierestadier og å fokusere på den seksjonen i Forsvaret som sliter mest med å beholde kvinnene. For å sikre en spredning med tanke på arbeidsoppgaver, arbeidsmiljø og ulike avdelinger så var også fem ulike militærleirer innenfor hæren valgt ut.

Kontaktprosedyre og gjennomføring av Intervju. Forsvarsdepartementet og Forsvaret ble først kontaktet for å skaffe tillatelse for undersøkelsen. Personalenheten for Hæren ble deretter kontaktet for hjelp til å komme i kontakt med kvinnelige soldater samt å få bistand i

rekrutteringsprosessen. Kvinnene ble plukket ut med hjelp fra Forsvaret som selv utførte en kryssseleksjon i sine lister. Kvinnene ble så kontaktet av meg via telefon på bakgrunn av en liste med potensielle deltagere som ble gitt av Forsvaret. Telefonisk kontakt var kun for å informere om undersøkelsen og hvem som er ansvarlig. Det ble videre spurt om tillatelse til å sende den potensielle deltageren en e-post med et informasjonsbrev (se appendiks A) for at informanten skulle kunne gjøre en reflektert vurdering på om hun ønsket å delta eller ikke, samt mulighet til å avklare eventuelle spørsmål med kontaktperson i Forsvaret som informert i brevet. Noen takket nei til dette, men de som takket ja fikk så tilsendt en ny e-post. De som ønsket å delta svarte på denne e-posten og avtale om intervju ble så gjort. Intervjuene ble gjennomført enten på arbeidsplassen i en skjermet setting på hver enkeltes kontor, på møterom i den utvalgte militærleiren, eller på en lokal kafé. Alle kvinnene ble gitt informasjon i forkant om tema for undersøkelsen, hva undersøkelsen dreier seg om og intensjonen for å utføre intervjuene. De ble også informert om deres krav i henhold til de etiske og vitenskapelige standarder som masteroppgaven er fanget inn under. Krav til anonymitet, krav til informasjon og rett til å trekke seg fra undersøkelsen til en hver tid, ble blant annet nevnt. I tillegg signerte hver enkelt deltager en enkel samtykkeerklæring (se appendiks A).

Problemer med rekruttering av informanter. Informasjonsbrev ble også sendt ut sammen med samtykkeerklæringen. Brevet ble lagt ved da tilbakemeldinger jeg fikk før kontakt ble opprettet ga et inntrykk av at det var en kjent sak at mange kvinner på generelt grunnlag ikke ønsket å delta i spørreundersøkelser og lignende som følge av tidligere useriøse aktører. De har opplevd et stort trykk fra media generelt, eller de opplevde en viss metning i forhold til studier av kvinner i Forsvaret. Det ble av denne grunn gitt en begrunnelse for hvorfor denne studien skulle gjennomføres hvor det ble lagt vekt på at oppgaven ville fokusere på kvinners styrker og positive egenskaper. De kvinnene som uttrykte en slik skepsis tok jeg ikke med i undersøkelsen da en hver tvil til deltagelse skal tas seriøst og respekteres. Et annet problem var også at mange enten var reist utenlands på oppdrag, på øvelse, eller var ute i mammapermisjon og derfor ikke ville returnere innen en lengre tidsperiode. Dette gjorde det verre å gjennomføre en tilfeldig utvelgelse da man er avhengig av å treffe vedkommende innen en viss tidsramme.

Transkribering. Forut for analysen transkriberte jeg alle lydopptak til skriftlige dokumenter. Transkribering kan foregå på flere måter. Min metode var å gjøre transkriberingen såkalt ”denaturlig” med en så ordrett transkripsjon som mulig og med større fokus på meningsinnhold, enn en nøyaktig beskrivelse av alt som skjedde kalt naturlig transkribering (Oliver, Serovich & Mason, 2005). Jeg tok også notater eller memoarer som jeg gjorde rett etter at intervjuet ble gjennomført, hvor jeg forklarte de tankene som jeg gjorde meg undervis i intervjuet i tillegg til annen informasjon. Disse memoarene har fungert som tilskudd til analysen i ettertid.

Intervjutema/ Utvikling av intervjuguiden

Jeg har brukt en semistrukturert intervjudesign hvor jeg har vært åpen for hvordan hvert enkelt intervju har forløpt. Graden av forhåndsstrukturering avhenger av fokus, forskningsspørsmål og utvalgsriterier (Ryen, 2002). I de tilfeller da det har vært vanskelig å få informanten i tale har jeg vært avhengig av å ha en semistrukturert intervjuguide. I slike tilfeller har det også vært nødvendig med et forhåndsstrukturert opplegg for å sikre en sammenlignbarhet på tvers av intervjuene. Hvis derimot informanten har snakket mye så har jeg fulgt en mindre strukturert tilnærming. Ryen kaller disse informasjonsrike respondenter og anbefaler at undersøkelsen tar utgangspunkt i disse, samtidig som at man bør dekke noe i periferien ved å snakke med folk som ikke er like sentrale for det fenomenet man undersøker (Ryen, 2002). Slik sett kan en semistrukturert design eller strategi være fleksibel og nyttig. Videre deler Ryen intervjudesignet/ intervjustrategien inn i tre faser: åpningen, hovedfasen og avslutningen. Jeg har fulgt denne strategien hvor åpningen er en oppvarming med spørsmål av demografisk art og mer en introduksjon til tema. Hovedfasen tar for seg hovedspørsmålene hvor det er viktig å la informanten fortelle sin egen historie. Avslutningen fungerer som en slags positiv avrundning og oppsummering av hva det er blitt snakket om.

Den overordnede problemstillingen la grunnlaget for utviklingen av spørsmålene i intervjuguiden (se appendiks B). Problematikken rundt det å beholde kvinner i Forsvaret førte til en intervjuguide med hovedfokus på spørsmål omkring hva som skaper motivasjon og hva som hemmer motivasjon. Spørsmålene i intervjuguiden er ikke basert på teori, men heller utarbeidet som en tanketråd. Det vil si at jeg har utviklet spørsmål som kan peile informanten inn på interessante tema. Jeg har for øvrig hatt et ønske om å avdekke de beveggrunner, som til tross for de mange utfordringer som kvinner i Forsvaret møter, gjør at de ønsker å fortsette.

Når det kommer til de gangene i livet man er nødt til å ta en avgjørelse om hva man skal gjøre videre i form av karriere eller annet så innebærer dette et valg for livet. Dette valget gjør man på bakgrunn av mange vurderinger og avveininger for og imot noe. Det er disse øyeblikkene jeg har forsøkt å gå inn på i intervjuguiden. Meningen har vært at kvinnene skal fortelle om de gangene de har stått ovenfor slike valg og hva som har fått dem til å bli i Forsvaret, kontra hva som gjør at de ønsker å slutte. Jeg har derfor også stilt spørsmål som dreier seg om livet ellers og de omstendigheter rundt som kan være med på å påvirke motivasjonen for et slikt valg. Spørsmål om utdanning, foreldrerolle, bosted, arbeidsoppdrag, øvrig familiesituasjon og personlig ambisjoner er derfor også inkludert.

Etiske vurderinger

Masteroppgaven er rapportert inn til og godkjent av NSD (Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste AS). Prosjektet er derfor blitt vurdert og godkjent ut ifra forskningsetiske premisser. Nedenfor følger en redegjørelse for mine etiske vurderinger.

Anonymitet. Da det kun er ca. 8,5 % av kvinner i Forsvaret (Steder, 2010) så er det relativt enkelt å identifisere kvinnene basert på demografisk informasjon, deres arbeidsoppgaver og hvilken leir de jobber i. Denne informasjonen kommer derfor ikke til å bli gitt i denne oppgaven, selv om det er relevant sett opp i mot motivasjonsspørsmålet å se på sammenhengen mellom arbeidsoppgaver og motivasjon. Dette temaet kommer bare til å bli drøftet på et grunnleggende og generelt nivå. Det vil si at kun det psykologiske aspektet vil bli diskutert, selv om konkrete arbeidsoppgaver er av sterk relevans. I stedet vil generelle oppgaver som samtlige kvinner har vært igjennom bli diskutert. I tillegg vil andre demografiske opplysninger bli vurdert og sparsommelig delt, da full anonymiteten er påkrevd. Dette vil påvirke resultatene noe i forhold til overførbarhet da man ikke kan dra nytte av hele livshistorien og knytte denne informasjonen opp i mot teori.

En kritikk som ble nevnt av NSD var at innledende kontakt med mulige informanter ble gjort av meg og ikke av Forsvaret. NSD mente at dette kunne forulempe krav om anonymitet. Mitt svar her var at det er mer etisk forsvarlig av meg å kontakte informantene da dette bygger opp under forståelsen av at dette ikke er et prosjekt i regi av Forsvaret og at presset for å delta derfor ikke er like påtrengende som om hvis oppfordringen til å delta hadde kommet fra en overordnet. Dette ble godtatt av NSD.

Taushetsplikt & Konfidensialitet. Taushetsplikt er noe en hver forsker er pålagt og er et strengt krav sett i vitenskapsdisiplinære øyne (Ryen, 2002). Det er også et strengt krav innen Forsvaret da mange av arbeidsoppgavene er av hemmeligstemplet art. Derfor er informasjon som går på konkrete arbeidsoppgaver ikke tatt med i diskusjonen da ikke all informasjon som kom fram skal være tilgjengelig for offentligheten.

Forskerens rolle. Det er forskerens oppgave å gå inn i en intervju situasjon med et åpent sinn. Det teoretiske rammeverket bør være et troverdig og sant bilde på hvordan et gitt fenomen faktisk er (Ringdal, 2001). Dette har vært en av de største kritikkene mot kvalitativ metode da ren objektivitet er vanskelig å oppnå (Alvesson & Skjöldberg, 1994). Et poeng i kvalitativ metode er likevel at man sikrer stor grad av overførbarhet ved at man oppnår større grad av nærhet til fenomenet og en større informasjonstilgjengelighet enn om man benytter kvantitative metoder (Strauss, 1987). Eksempelvis kan man i kvantitativ metode få et svar på om et fenomen forholder seg slik eller slik, men man får ikke nødvendigvis like utfyllende forståelse for årsaken til hvorfor fenomenet er slik. Det er min oppgave å gjengi informantenes historie så sannferdig som mulig, men også å være sensitiv ovenfor det fenomenet som faktisk foregår. Jeg er forfatteren som forteller intervjuobjektens historie og med det følger det også et stort ansvar. Innen kvalitativ metode er det en balansegang mellom subjektivitet og objektivitet og grensen går slik jeg ser det mellom det Ryen (2002) definerer som forskerens ansvar ovenfor deltakerne i undersøkelsen. Det er forskerens ansvar å ikke ødelegge, vekke harme, forvolde skade ovenfor de som deltar i undersøkelsen, men heller skape ”empowerment” ved å hjelpe de involverte til å forstå sin egen situasjon bedre (Ryen, 2002). Man skal også som forsker ha empati og ingen bedømmelse ovenfor den intervjuede (Ryen, 2002). Jeg har i denne sammenheng gjort et grundig forarbeid for å avdekke og definere mine egne synspunkter forut for undersøkelsen for å kontrollere for at dette ikke styrer den historien som jeg skal gjengi. Som forsker må en være seg bevisst denne påvirkningskraften. Jeg har kontrollert dette ved blant annet å skrive ned notater før og i etterkant av intervjuer. Dette har gitt meg en anledning til tydeligere å definere mitt fortolkningsperspektiv. I denne oppgaven opplevde jeg det som en fordel å være av samme kjønn som informantene da undertegnede kan ha en bedre forståelse av kvinnenens situasjon, men det er ikke gitt at dette gir en automatisk fordel.

Etiske problemstillinger under intervju. Noen tema som ble tatt opp under intervjuet kunne oppleves som vanskelige tema for kvinnene. Tema slik som morsrolle og valget om ikke å bli mor, manglende motivasjon i forhold til jobb, konflikter i jobben, konflikter i samliv, konflikter i familien sett i forhold til valg av karriere og andre tema kom frem under intervjuene. Disse temaene ble diskutert på den intervjuedes premisser og dersom den intervjuede ikke ville snakke om temaet ble det ikke diskutert videre. Dette kan være et dilemma når virkeligheten skal presenteres i forskningsrapporten (Ryen, 2002). Det er en situasjon som krever en viss fingerførlighet fra intervjueren sin side og erfaring i forhold til hvilke spørsmål som er ok å stille og ikke. Min rolle er i denne sammenhengen å la den intervjuede fortelle sin historie samtidig som man bidrar med spørsmål som hjelper den intervjuede inn på de relevante historiene.

En mulig feilkilde i en slik intervjusetting er ledende spørsmål og spørsmål som kontrollerer det den intervjuede har sagt på en slik måte at den intervjuede føler ubehag med det han eller hun nettopp har fortalt (Kvale, 1983). Dette er for en hver forsker en treningsøvelse å være bevisst på de spørsmål man stiller og at man ikke stiller spørsmål ”i beste mening” som kan bli oppfattet av informantene som spørsmål med skjult underbudskap. Kvale (1997) mener at det er omtrent umulig ikke å ha ledende spørsmål i intervjuet, men en måte å unngå slike spørsmål er å ha klart definerte spørsmålsstillinger eller en strukturert intervjuguide i forkant av intervjuet. Et problem med denne metoden (som gjorde at metoden ble frafalt i denne undersøkelsen) er at man risikerer å miste mye verdifull informasjon fra de intervjuede (Alvesson & Skjöldberg, 1994). Dersom man har en helt klar og spesifikk problemstilling som går på et klart avgrenset og lite område så kan det være tjenlig å kunne forholde seg til de forhåndsklargjorte spørsmålene. I denne undersøkelsen er for øvrig problemstillingen av en mer eksplorerende og utfyllende art og det er her mer fordelaktig med en semistrukturert fremgangsmetode. Fordelen ved eksplorerende intervjusamtaler er at det vil kunne oppleves som naturlig med kontrollspørsmål (se ”Om intervjuets dramaturgi”, Thagaard, 2003). Det kan eksempelvis føles velkomment av den intervjuede å få en mulighet til å forklare nærmere hva som menes med det forgående svaret. Intervjuene er gjennomført med det utgangspunkt at de skal forløpe som en naturlig samtale, og tilbakemeldingen fra informantene har utelukkende vært positive.

Datasikkerhet

Oppbevaring av data og Tekniske problemer med lydbånd. Hvert intervju ble tatt opp med en båndopptaker og med tillatelse gitt av den intervjuede på forhånd. Hvert intervju varte mellom 1 til 2 timer og ble med to unntak gjennomført på den militære leiren som hver enkelt jobbet i. Ett intervju ble gjennomført på en lokal kro midt i sentrum og et annet på en lokal kafé. Vedkommende som ble intervjuet på den lokale kroen hadde nettopp kommet tilbake fra en øvelse ute i marka og skulle videre til en ny øvelse. Mesteparten av dette intervjuet gikk uten forstyrrelser, men nærmere slutten av intervjuet ble vi avbrutt av kollegaer av den intervjuede som kom opp til bordet for å hilse på vedkommende. Siste del av dette intervjuet er av metodiske årsaker ikke inkludert i analysen da forstyrrelsene ble så omfattende at det ble vanskelig for den intervjuede å uttale seg uten å være påvirket av andre personer som var til stedet. Det ble spurt om den intervjuede ønsket å gjøre intervjuet på nytt ved en annen anledning, om hun ønsket å trekke intervjuet eller om hun ønsket å delta videre i undersøkelsen. Hun ønsket å delta videre i undersøkelsen da hun ikke så det som noen fare for å bli identifisert via sine svar i undersøkelsen.

I denne sammenheng var det viktig av hensyn til informantene at direkte personidentifiserbare opplysninger ble tatt ut. Denne informasjonen ble lagret på et eget nummerert dokument på en egen minnepinne. Noe av transkriberingen ble vanskelig å gjennomføre i etterkant på grunn av varierende lyd kvalitet. Dette kompenserte jeg for ved å ta notater under intervju og ved å etterfylle med notater og opplysninger i etterkant av intervjuene. I tillegg ble det ført en dagbok med notater om hvordan intervjuene hadde gått og andre generelle inntrykk. Dette ble også gjort for å sikre en etterprøvbarehet av objektivitet i etterkant av intervjuene. Data er blitt lagret og oppbevart på tre ulike minnepinner med kryptering hos masterstudenten. Disse er det kun masterstudenten som har hatt tilgang til og ingen andre har hatt, eller kommer til å få, tilgang til disse. Dette ble også deltagerne informert om. Personregisteret er ikke lagret sammen med intervjudata og følgelig kan ingen av informantene avsløres via intervjudata og transkriberinger (disse er nummererte). Personregisteret er oppført for å kunne kontakte objektene i ettertid om det skulle være nødvendig, men vil i tillegg til øvrig datamaterialet bli slettet på et forhåndsbestemt tidspunkt.

Metodevalg

Epistemologisk ståsted. I denne undersøkelsen var det mest naturlig å anvende Grounded Theory (Heretter kalt GT), (Glaser & Strauss, 1967). Årsaken til det er knyttet til problemstillingen. Ved å anvende GT ble det lettere å tolke resultatene i den forstand at GT tillater å bygge opp materiale hvor funnene strekker seg over flere dimensjoner i stedet for å undersøke et bestemt fenomen. Eksempelvis kunne problemstillingen vært hvordan kjønnet påvirker kvinnens motivasjon til å jobbe i Forsvaret. I stedet var jeg bestemt på at jeg i intervjuene skulle være åpen for å oppdage flere sammenhenger og beveggrunner utover kjønnsdimensjonen. Dette åpnet for en mye bedre forståelse av valget som kvinnene gjør når de velger å jobbe i Forsvaret og når de velger seg ut av organisasjonen. Problemstillingen var dog vanskelig å tyde og beveggrunnene var mange og varierte. Datamaterialet bar preg av ti unike historier med like unike grunner til å slutte eller fortsette i Forsvaret. Det var derfor ikke mulig å trekke frem et bestemt sett med felles beveggrunner som første til motivasjon/demotivasjon. GT som metode virket derfor mer riktig enn ved å bruke eksempelvis fenomenologi eller hermeneutikk (Alvesson & Skjoldberg, 1994).

I følge Hartmann (2001) ble GT i senere år videreutviklet i to grener med ulike fortolkninger hvor Glaser (1992; 1998) var på den ene siden, og Anselm Strauss og Juliet Corbin (1987; 1997) var på den andre. Heath og Cowly (2004) hevder at Glaser sin fortolkning er den som er nærmest GT sitt utgangspunkt og at Strauss og Corbin har utviklet seg bort fra dette utgangspunktet. Sett fra Heath og Cowly (2004) sin forståelse har jeg benyttet hovedsakelig Glaser sitt perspektiv i denne analysen om at ”all informasjon er data”. Jeg gikk inn i intervjuene uten å ha utforsket teorier på forhånd for dermed å kunne stille med blanke ark. Jeg har derfor valgt en åpen analysestruktur for å sikre resultatenes troverdighet. Dette gav visse utfordringer med tanke på mengden av informasjon som kom frem under intervjuene. Jeg åpnet derfor for å inkludere annet datamateriale i analysen, slik som Forsvarets egne undersøkelser, men å analysere absolutt all informasjon ville blitt for omfattende og lite hensiktsmessig. Jeg har derfor hatt et åpent sinn for annen informasjon som kan dukke opp underveis. Jeg har for eksempel studert kvantitative undersøkelser om kvinner i Forsvaret kontinuerlig i prosessen og tatt med disse når jeg har gjort analyser. Jeg har også gjort noe demografisk sikring på bakgrunn av slike undersøkelser i forkant av utvelgelsen av informanter for å sikre en viss teoretisk spredning. Det vil si at jeg kun har sjekket demografiske variabler og ikke annen teori da jeg har ønsket å stille til intervju med minimalt av forkunnskap om Forsvaret og kvinnens situasjon for øvrig. Glaser og Strauss

ser det som en effektiv strategi forut for undersøkelsen å ignorere teori og litteratur på det området som studeres for at ikke egen koding skal smittes av begrep som er mer tilpasset andre områder (Glaser & Strauss, 1967). Også selve kodingsprosessen har vært mer løs og ledig enn strukturert og komparativ. Årsaken til dette er at jeg ser på analysen, i tråd med Alvesson og Skjöldbergs (1994) betraktning av eksplorasjonsbegrepet, som en tankeprosess der meninger, intensjoner og fortolkninger oppdages og modnes, vendes, snus opp ned og drøftes frem og tilbake. Mange gode poeng kan ikke bli oppdaget ved å plassere informasjon inn i båser og systemer. Alvesson og Skjöldbergs (1994) syn er at slike båser er mer praktiske enn absolutt nødvendig for å forstå fenomenet som studeres. Mitt epistemologiske utgangspunkt kan derfor tolkes som pragmatisk konstruktivistisk fenomenologi (se Alvesson & Skjöldberg, 1994), hvor analysen ikke handler om deskriptiv nøyaktighet, men snarere en konseptualisering og utsnitt av tid, sted og menneske. Slik jeg ser det åpner en løsere tolkning for større vitenskapelig overførbarhet da analysen ikke i like stor grad er knyttet opp til ideografien. Formålet med GT-analyse er å være så nær informantens livsverden som mulig (Glaser & Strauss, 1967). En må være sensitiv ovenfor de meninger og de forståelser som ligger til grunn for ulike utsagn. Dette innebærer at man i stedet for å forsøke å skape mer eksakte teknikker for mer presise og objektive begreper, så bør forskeren strekke seg etter å skape mer sensitive og ”känsliggörande” begrep som stimulerer forskeren til å fornemme nye relasjoner, perspektiv og verdensbilder (Alvesson & Skjöldberg, 1994). Jeg har i analysen prøvd å oppnå en slik empirinærhet gjennom en stegvis induksjon fra empirien hvor jeg har sjekket egne forståelser og funn og så sammenlignet denne med annen empiri. Jeg har eksempelvis i sammenhenger der jeg ikke har forstått begreper som informanten har brukt, eller i sammenhenger der jeg ikke har hatt full forståelse av oppgaver, situasjoner, faguttrykk og lignende, i etterkant satt meg nærmere inn i dette og også sammenlignet med annen forskning for å bedre forstå informantens mening.

Analyseprosessen. Alvesson og Skjöldberg (1994) viser til hvordan Strauss vektlegger som nevnt et systematisk analyseparadigme med en mer objektiv analyse av data inn i koder, kategorier og tema, mens Glaser er tilhenger av en mer åpen og konstruktivistisk tilnærming til analysen. Hartmann (2001) forklarer at Strauss og Corbin deler analyseprosessen inn i følgende tre faser: den åpne, den aksiale og den fokuserende fasen. Glaser skiller i sin tur mellom den åpne fasen, den selektive fasen og den teoretiske fasen. Hartmann (2001) deler på bakgrunn av Glaser sin teori prosessen videre inn i fire stadier for vitenskapelig analyse: **1. Koding** – Identifisering av nøkkelord eller setninger som avklarer de viktigste kodene i

datasettet. Her skiller det mellom substansielle eller faktiske koder og teoretiske koder. Siden jeg ikke har tatt utgangspunkt i noen teori forut for undersøkelsen kan denne delen av analysen her regnes for å være substansielle. I denne delen av analyseprosessen ble det klart at kvinnene snakket om hvordan de vurderte sin egen situasjon og hvorfor de vurderte den slik de gjorde. Hvordan og hvorfor ble derfor viktige begreper i konseptualiseringen av problematikken. Teoretiske koder har kommet i etterkant og da gjerne via egne memoarer og ikke i selve datasettet. **2. Konseptualisering** – Samling av koder med likt innhold inn i grupper. Hartmann (2001) mener her at det er i teksten finnes et antall indikatorer som peker ut en begrepskategori. Det er mye arbeid med å strukturere alle kodene som har dukket opp. Jeg har forsøkt å sette meg inn i relevant teori samtidig som jeg har jobbet med konseptualisering av koder. Dette har ført til at nye elementer har blitt trukket frem som mer betydningsfulle og noen av de opprinnelige kodingene er blitt skjøvet til side. Et eksempel her kan være teori om begrepet turnover. Grunnen til at dette begrepet er blitt nedtonet i analysen er fordi at jeg i denne omgangen ønsker å rette fokus mer på den totale holistiske livssituasjonen til kvinnene og ikke bare jobbårsaker. Neste steg var å strukturere kodene inn i mer forståelige konsepter for å få et bedre tak på skillet i historiene til de eldre og de yngre kvinnene i utvalget. I den åpne kodingsprosessen har jeg utdypet disse og sett at hvordan kvinnene vurderte sine valg hang sammen med hvilken fase av karrieren de befant seg i. Jeg skapte dermed begrepene knyttet til de fire bestemte forsvarsfasene. Her avsluttes den åpne fasen av analysen. **3. Kategorisering** – Kategoriene er kort fortalt brede grupper av liknende konsepter som sammen danner en samlet teori (Hartmann, 2001). I denne selektive fasen av analysen er kjernekategoriene avdekket og videre analyse dreier seg om å avgrense de øvrige kategoriene til kun å inkludere de som kan relateres til kjernekategoriene. Det er også nødvendig at kjernekategoriene står i samsvar med undersøkelsesproblemet. Begrepene beslutningsprosess og beslutningsgrunnlag er de to viktigste kjernekategoriene. Beslutningsprosessen er forståelsen av hvordan kvinnene gjør sitt valg, mens beslutningsgrunnlaget er forståelsen av hvorfor de gjør dette valget. Jeg forklarer oppgavens kjernebegrep nærmere i eget avsnitt nedenfor. **4. Teoretisering** er den siste fasen – Det er en samling av forklaringer på hvorfor et fenomen er som det er. Man utarbeider en beskrivelse av sammenhengen mellom de ulike kategoriene. I denne fasen har jeg vært åpen for annen teori og annen data for å supplere på og bedre beskrive denne sammenhengen og jeg har derfor brukt mye tid på finne teoretiske begrep som stemmer overens med de fenomenene og de kategoriene som er avdekket i analysen. Den ferdige teorien er derfor et lappverk av egen empiri og egne memoarer, men også annen empiri og annen teori. Miles & Huberman (1994)

hevder at en slik forenkling av budskapet i konsentrerte kategorier kan ha både fordeler og ulemper. En fordel er at man tydeliggjør enda mer sine tolkningsgrep, mens en ulempe er å overforenkle budskapet slik at ikke helheten blir tydelig.

Videre har jeg kategorisert ut ifra to hovedtyper kategorier i tråd med Strauss og Corbin (1987) sin fortolkning. Den første er *”In-vivo”* kategorier hvor kategoriene utledes direkte fra ord eller setninger i datamaterialet og den andre er *”in-vitro”* kategorier som jeg har konstruert selv. I dette tilfellet kommer i følge Hartmann (2001) skillet mellom Strauss og Glaser sine fortolkninger klart til uttrykk. Strauss skiller i følge Hartmann (2001) videre mellom betingelser for kategorisering der han grupperer inn etter følgende: a) vilkår og betingelser, b) interaksjon mellom aktører, c) strategier og taktikk d) konsekvenser. Hartmann (2001) forklarer videre at der Strauss går lengre i sin oppdeling av informasjon inn i kategorier er Glaser mer åpen. Foruten de to hovedtypene som er i tråd med Strauss, har jeg har valgt å følge Glaser da det ut ifra datamaterialet ble klart at Strauss` kodingsparadigme ble for rigid og førte til begrensninger i forhold til blant annet resultatenes overførbarhet. For eksempel kunne det være at en kvinne opplevde det å jobbe i et operativt arbeidsmiljø som særdeles utfordrende mens en annen kvinne ikke opplevde dette som utfordrende i det hele tatt. Å anvende et operativt arbeidsmiljø som kode i denne sammenhengen vil derfor ikke være i tråd med overførbarhetsprinsippet. I stedet utforsket jeg dette fenomenet for å se hvilke sider av det som opplevdes vanskelig og hvilke som opplevdes mindre vanskelige for så å se om det er noen fellesnevner mellom kvinnene. Jeg vil her presisere at kodene ovenfor ikke representerer hele den teoretiske konstruksjonen, men heller er en forenkling av analysegrepene som jeg har anvendt.

Siste fase i analyseprosessen er når man skal gå fra å danne kategorier til å strukturere en teori. Omformingen av kategorier til teori kan forløpe på flere måter. En måte er å videreutvikle og utbrodere sine personlige memoarer til en fullstendig rapport. En annen er å identifisere kjernebegrepet som de andre kategoriene kan knyttes til. En tredje er å lage modeller og kart over hvordan kategoriene forholder seg til hverandre (Alvesson & Skjoldberg, 1994). Jeg har valgt å anvende alle tre metoder. Jeg har først i analysen gått igjennom transkriberingene og deretter forsøkt å identifisere kjernekategori(e), deretter har jeg balansert denne kategorien opp imot mine egne memoarer og til slutt har jeg forsøkt å identifisere sammenhenger mellom kategorier i tankekart. Nedenfor beskriver jeg mer inngående tanken bak underkategoriene som dannet rammene for teorien, men jeg videre viser til teorikapitlet for en mer omfattende forståelse av det teoretiske rammeverket av budskapet.

Fasene i Forsvaret. Det ble fort klart at man i Forsvaret må forholde seg til et spesielt sett med utviklingsmessige tidsfrister og forventninger til en vertikal karrierestige. Det at det eksisterer aldersgrenser på enkelte typer oppgaver i Forsvaret innebærer at man ikke kan overføre dette til tradisjonelle livsfaser og livsutvikling. I henhold med Neugarten og Datans (1973) teori om sosialisering av livsløpet har jeg valgt å dele karriereforløpet inn i og selv gi navn til gjenkjennelige faser som Forsvarsansatte må gå igjennom. Jeg har delt inn ”Forsvarslivet” inn i fire faser i motsetning til Eriksons to (ved aldersspennet 20 – 50 år). Jeg har valgt å kalle disse for: 1) Utforskningsfasen/ Eksplorerende 2) Defineringsfasen/ Avklarende 3) Etableringsfasen/Realiserende 4) Modningsfasen/ Bekreftende. Jeg har kalt den første fasen for utforskningsfasen da denne perioden generelt sett handler om å finne ut og utforske hvilke muligheter man har både når det gjelder jobb og privatliv. Andre fase har jeg kalt defineringsfasen (avklarende fase) da denne perioden er en fase der man har peilet seg inn på hvilken retning man ønsker å gå i livet og vet mer om hvilke valg man ønsker å ta etter prøving og feiling i første fase. Tredje fase (realiserende) har jeg kalt etableringsfasen da det er i denne perioden mange velger å etablere en familie og finne mer permanente løsninger for bosted og jobb. Fjerde fase har jeg kalt modningsfasen (bekreftende fase) da denne handler om å videreutvikle og forsterke de ressursene man har opparbeidet seg. Fasene danner videre kontekst og grunnlag for analysene. Fasene har jeg blant annet sammenlignet med og hentet inspirasjon fra en rapport av Kristiansen et al. (2010) hvor de presenterer det de kaller for et ”livsfaseorientert karrieresperspektiv” og til ulike karrierefaser i Forsvaret. De har delt inn karriereforløpet i følgende faser: innføringsfasen (20 - 25 år), stabiliseringsfasen (25 - 30 år, også kalt etableringsfasen), karrierefasen (30 - 40 år) og en nedtrappingsfase (46 - 57 år). Deres rapport gir en god forståelse av situasjonen for kvinner i Forsvaret knyttet til de ulike fasene, men har ikke et psykologisk utgangspunkt for fortolkning. Min inndeling kan sees på som en videreutvikling av disse fasene da jeg åpner for mer overlapping og flytende soner i forhold til fase og alder enn Kristiansen et al. (2010). En forskjell er blant annet at jeg har en noe senere etableringsfase.

Nivåinndeling – personlige og organisatoriske ressurser. I undersøkelsen har jeg skilt mellom de nivå hvor ressursene og mulighetene for ressursbygging er tilgjengelige. Situasjonen for de intervjuede er veldig ulikt alt ettersom hvor de befinner seg i organisasjonssystemet og personlige forhold er unike for hver enkelt. Likevel er det visse forhold som kvinnene har til felles og som går igjen i det kvinnene har å fortelle. Forsvaret som organisasjon legger sterke føringer for hvilke personlige ressurser det er viktig å ha med

tanke på de unike arbeidsoppgavene som man blir satt til å utføre. Selv om det er en stor bredde med tanke på de oppgavene som Forsvaret skal løse, så signaliserer Forsvaret allerede gjennom sine opptakskriterier og tester at de søker personer som innehar ett visst sett med personlige ressurser til sine stillinger. Rones (Kap. i Steder, 2013) trekker her frem det hun mener er den nasjonale arketypen som er målestokken for alle soldaters verdi. Basert på norske verdier og norsk nasjonalisme så danner den nasjonale ”arketypen” grunnlaget for hvilke verdier og personlige egenskaper som verdsettes i det norske Forsvar. Hun trekker frem rollemodeller som Nansen og Amundsen, ”Gutta på Skauen” og den generelle friluftsmannen som idealer som skal etterstrebes. Hun mener at dette i særdeleshet gjelder for menn i det militære. Hennes påstand er at jo mer en soldat ligner den nasjonale arketypen, desto bedre ansees soldaten å være. Det å være aktiv friluftsmenneske, barsk og hardfør er derfor ettertraktede kvaliteter i det norske Forsvar i følge Rones. På denne måten finner man i det norske Forsvar sterke føringer for organisatoriske, så vel som personlige ressurser. Forsvaret kan i tillegg på mange måter fremdeles regnes som en hierarkisk organisasjon hvor selve designen på organisasjonsstrukturen er med på å bestemme hvilke muligheter for ressursbygging som eksisterer (Steder, 2013). Eksempelvis kan det være begrensninger med tanke på fritt spillerom ved problemløsning og teamarbeid (Kristiansen et al., 2010). Man kan da spørre seg om det er begrensninger for hvilken type ressurser man har tilgjengelig som kvinne i Forsvaret. Bygging av organisatoriske ressurser og positiv organisasjonsutvikling handler som nevnt i teorikapitlet om hvordan man ivaretar de menneskelige ressursene. Det handler om å organisere arbeidsoppgaver, arbeidsrelasjoner og arbeidsmetode på en slik måte at man skaper en positiv vekst. Det handler om hvordan Forsvaret ved organisatorisk ressursbygging best kan ta vare på kvinnene som kommer inn i organisasjonen. I intervjuene er det gjort forsøk på å identifisere problemområder og vekstområder med tanke på personlige og organisatoriske ressurser i Forsvaret.

Resultater

I dette kapitlet vil jeg forsøke å tydeliggjøre funnene i undersøkelsen.

Hovedproblemstillingen var å finne ut hva som påvirker kvinners motivasjon til å fortsette eller å slutte å jobbe i Forsvaret. Funnene viste at av de ti intervjuede kvinnene hadde ni av de vurdert å slutte i Forsvaret en eller annen gang i løpet av karrieren. Av disse var det fire som hadde planlagt å slutte i nærmeste fremtid og alle de fire var blant de yngste kvinnene. De eldre kvinnene hadde ambisjoner om å fortsette i Forsvaret, men var åpne for å finne sivile alternativer dersom de ikke lyktes med videre karriere i Forsvaret. Når det kom til hva som påvirket motivasjonen var det flere beveggrunner som kom frem. Jeg skal forsøke å tydeliggjøre de grunnene som kvinnene hadde til felles. Funnene er først delt opp i fire avsnitt etter hver fase. For hvert av sitatene vil en generell benevnelse for kvinnene bli gitt ut ifra hvilken fase kvinnen hadde på tidspunktet for intervjuet. Jeg bruker benevnelsene ”fase én kvinne” (utforskningsfasen), ”fase to kvinne” (defineringsfasen), ”fase tre kvinne” (etableringsfasen) og ”fase fire kvinne” (modningsfasen). Deretter er hvert fase delt opp i to underavsnitt – et om beslutningsprosessen og et om beslutningsgrunnlaget. Alle temaene som førte til at kvinnene opplevde mer eller mindre motivasjon vil bli drøftet mer inngående i diskusjonskapitlet.

Utforskningsfasen – Eksplorerende (19 - 24 år)

Om Beslutningsprosessen i fase én.

Av de intervjuede var det tre som befant seg i denne aldersgruppen på tidspunktet for intervjuet, mens de sju øvrige intervjuede så denne fasen i retrospekt. De tre kvinnene som befant seg i denne fasen hadde alle som intensjon å slutte i Forsvaret. Funnene i undersøkelsen gjenspeiler til dels generasjonsforskjellene i utvalget. Historiene til de eldre kvinnene skiller seg noe ut fra de yngre sine historie. Funnene tydet på at det var vanskeligere og tøffere å integrere seg i Forsvaret for de eldre kvinnene enn for de yngre. Eksempelvis kan dette illustreres ved sitat hentet fra yngste og eldste generasjon i utvalget:

Fase tre kvinne: -” *Det har vært perioder i Forsvaret som har vært tyngre enn andre og i ung alder opplevde jeg mye motgang... alt jeg gjorde var negativt pga. de oppgavene jeg hadde... Det var en tung periode hvor jeg var mye alene på rommet mitt, hørte mye på musikk og var ikke depressiv men veldig lei meg, og det rømte jeg fra. Jeg satte ikke ord på det den gangen at jeg syntes det var veldig tungt men jeg søkte meg isteden vekk fordi jeg ikke trivdes der og det var første gangen som ikke var noe særlig å oppleve da...*

Denne kvinnen opplevde den første tiden i Forsvaret som vond og vanskelig. Hun begrunner det med at hun i ettertid havnet på feil sted i Forsvaret med arbeidsoppgaver som ikke motiverte henne. Resultatet var at hun ble demotivert og at hun stilte spørsmål ved hennes videre karriere i Forsvaret. Å være kvinne ble ikke nevnt som en bidragsfaktor. I stedet fortalte denne kvinnen videre i intervjuet om hvordan hun ble nødt til å gjøre et valg med tanke på videre karrieremuligheter. Hun hadde på et tidspunkt flere utdanningslinjer å velge mellom, men hun endte opp med å velge utdanning i Forsvaret. I hennes tilfelle kan det virke som at muligheten til å komme bort fra den jobben hun hadde og starte på en videreutdanning i Forsvaret gjorde det mer attraktivt for henne å fortsette. En fase fire fortalte om lignende erfaringer med tanke på flere valgmuligheter. Denne kvinnen hadde et litt annet utgangspunkt hvor hun ikke hadde opplevd demotivasjon i forhold til arbeidsoppgavene, men at det handlet om å vurdere hvilke utdanningsmuligheter hun hadde størst sjanse å komme inn på:

Fase fire kvinne: -” *... Jeg fikk en skikkelig case. Jeg ble vurdert for opptak til ***** (en utdanningslinje i Forsvaret) og tenkte: Gud, hva gjør jeg nå? Forresten så kom jeg ikke inn på første valget (første valget var sivil utdanning) og det er jeg veldig glad for i ettertid. Men når jeg hadde muligheten til å komme inn på den utdanningslinjen i Forsvaret så tenkte jeg: Det er jo dette jeg vil, er det ikke det da? Eller? Og da hadde vi holdt på en og en halv måned med opptaksprøver og det er jo råtøft med de opptaksprøvene der. Jeg tenkte at hvis jeg ikke kommer inn her så står jeg uten skole, uten en skit. Det gidder jeg ikke. Så hva gjør jeg nå? Jeg måtte vurdere sjansene mine for å komme inn da. Hvis ikke så måtte jeg nesten slutte. Jeg tok ikke sjansen på å miste et såpass bra skoletilbud og jeg var motivert for å gå skole det året. Men det virket som om jeg kom inn og da måtte jeg ta en beslutning. Og da tenkte jeg at: Ok, nå er jeg kommet så langt. Da skal jeg ta resten og så kan jeg ta mellomfag (sivilt) senere. Og så fortsatte jeg og da var jeg jo igjennom, så...”*

Denne kvinnen fortalte hvordan hun opplevde opptaksprøvene som så krevende at hun først ikke trodde hun ville komme inn på forsvarets utdanningsretning. Hun hadde derfor opprinnelig tenkt at hun skulle ta sivil utdanning som en primære strategi. Hun beskriver videre tvilen hun opplevde om hun var ”god nok” til å komme inn på videre utdanning i

Forsvaret. Hun var på opptaksprøver hvor hun fikk tilbakemeldinger på at hun antagelig ble vurdert god nok for opptak til skolen. Dermed fikk hun et dilemma der hun måtte velge mellom første primær strategi (sivil utdanning) og sekundær strategi (videre utdanning i Forsvaret). Hun måtte vurdere hvor motivert hun var for de ulike utdanningsvalgene og bestemme seg for hva hun hadde mest lyst til. Imidlertid endret beslutningsgrunnlaget seg da hun ikke kom inn på første valget om sivil utdanning. Hun hadde ingen sekundær strategi utover militær utdanning og valget ble derfor å fortsette i Forsvaret. Det kunne tyde på at prosessen med å komme inn på utdanningsretningen i Forsvaret opplevdes av henne som så vanskelig at hun valgte å ha dette som en sekundærstrategi. På denne tiden var det færre muligheter for kvinner i Forsvaret og dette kan ha påvirket beslutningsgrunnlaget hennes. Hos de eldre kvinnene var det likevel tydelig at opptakskravene og arbeidsoppgavene som kvinnene fikk i første fase av karrieren skapte tvil om deres videre valgmuligheter.

Hos de yngste i utvalget virket det som at de var mer klar over at de hadde flere valgmuligheter til utdanning generelt, og at inngangsprosessen til Forsvaret ikke er like vanskelig når det kom til førstegangstjeneste og videre arbeidsoppdrag. For en av de yngre kvinnene handlet det ikke like mye om å bevise at de hører til i organisasjonen, men å finne ut om dette er noe for henne. For henne så var det også et idealistisk motiv som lå til grunn for valget om å søke seg inn og at hun nå opplever at hun ikke får videreutviklet denne motivasjonen i Forsvaret. Hun uttrykte i starten av intervjuet at hun kom til å slutte i Forsvaret når hun var ferdig med den kontrakten hun nå hadde. Hun forklarte motivasjonen for å slutte slik:

Fase én kvinne: - ” Det har ikke noe med Forsvaret å gjøre at jeg slutter...Jeg trives godt i jobben... det er mer det at jeg ikke har innstilt meg på å være her. Jeg har alltid hatt en plan på at jeg skal være 1-2 år i Forsvaret, så skal jeg videre. Når jeg var i førstegangstjenesten så ble det mye snakk om Afghanistan på et oppdrag og da ble det sånn: klart vi skal dra ut. Men nå har jeg byttet den delen med hjelpearbeid i Afrika. Det er jo det samme, men med Forsvaret så gjør du noe konkret og du har et skikkelig opplegg. Så derfor valgte jeg å søke meg inn til videre tjeneste etter førstegangstjenesten... En av delene gjør jeg nok fremover uansett..”

Denne kvinnen var demotivert for å fortsette i Forsvaret da hun ikke følte at Forsvaret tilfredstilte hennes altruistiske motivasjonsstrategier. Hun beskriver at det var muligheten til å utgjøre en forskjell og å hjelpe andre som gjorde at hun søkte seg inn, men at dette motivasjonsgrunnlaget oppleves som noe konfliktfylt. På den ene siden opplever hun det som tryggere å dra ut i utenlandsoppdrag med Forsvaret, og på den andre siden så opplever hun en

ideologisk konflikt med tanke på den rollen hun skal fylle som soldat. Soldatrollen kan slik sett oppleves som en lite attraktiv rolle for denne kvinnen. En sentral del for motivasjonen for å søke seg inn til Forsvaret kan dermed ligge i hvordan man definerer soldatrollen. Det kan derfor være rom for å anta at soldatrollen ikke tilfredsstiller de forventninger noen kvinner har med tanke på valg av karriere. En annen av kvinnene i fase én forklarte at hun opplevde det som spennende å jobbe som soldat, men at det ikke var det hun så for seg at hun ville aktivt gå inn for som valg av karriere:

Fase én kvinne: - ”Jeg ville jo inn i Forsvaret fordi jeg ville være soldat, bruke litt av meg selv og vite at jeg presterte fysisk, krype rundt på bakken og skyte og sånne ting...det er jo det forsvaret er liksom...jeg tenkte at jeg bare måtte prøve... og jeg ble overrasket fordi når jeg kom inn var alle hyggelige og det var et godt samhold der og alle hjalp hverandre...og jeg angret ikke for du lærer utrolig mye og blir godt kjent med deg selv...Derfor takket jeg ja, men jeg har hele tiden snakket om å skaffe en ny jobb (merk: sivil jobb) når jeg er ferdig med denne kontrakten...Det er som at hvis jeg velger en videre karriere i Forsvaret så hadde jeg vært ferdig når jeg er 35 ikke sant og hva skal jeg gjøre da? Hva skal du si da? Hei, jeg er militær jeg og ingenting annet... ”

I teorikapitlet drøftet jeg forskjellen mellom demotivasjon og det å ha alternative målstrategier. Det virket som at det var ulikt motivasjonsgrunnlag for de eldre kvinnene og for de yngre. De eldre søkte aktivt en utdanning i Forsvaret, mens de yngre så på jobben i Forsvaret som en mellomstasjon og et ledd på veien videre om et sivil karrieremål. De eldre kvinnene så Forsvaret som en mulig karriereretning, mens den yngre så Forsvaret som en god erfaring å ta med seg i søken etter en annen karriere. Forskjellen her er at de eldre kvinnene var motiverte, men la andre planer i tilfellet de ikke kom inn. De yngre hadde ikke noe problem med å komme inn i Forsvaret, men var likevel demotiverte for å fortsette. Det kunne virke som at det å aktivt gå inn for en karriere i Forsvaret hadde i startfasen mye å si for om kvinnene ble værende i Forsvaret i denne fasen.

Om beslutningsgrunnlaget i fase én.

Selv om kjønn ikke var en avgjørende faktor for kvinnens karrierevalg i starten så var det likevel et tema som kvinnene tok som en utfordring med tanke på opplevelsen av tilhørighet til organisasjonen. Også her var det noen forskjeller i historiene til de yngre og de eldre kvinnene. En fase tre kvinne fortalte om hennes opplevelse av kvinners vanskeligheter med

det å tilpasse seg i organisasjonen til tross for at kvinner har bevist sin dyktighet i jobben. Hun fortalt hvordan dette var knyttet opp til spesifikke avdelinger i hæren:

Fase tre kvinne: - ” Det er noen avdelinger som er tøffere å være i... spesielt de operative miljøene... de kvinnene som ikke er egnet opplever mye motstand på at de er der og må kjempe veldig hardt for de tingene, så er de nødt til å ha en indre motivasjon for å greie det... der er det nok mye motstand og der må de mye mer bevise hva de er gode for – om de er sterke nok og hurtige nok og tar beslutninger fort nok... de (mannlige kollegaer) rundt er mye mer kritiske til det de gjør... de kvinnene som er gode på det de gjør operativt får anerkjennelse og de som ikke er egnet til det blir skviset ut og de slutter. Så da har de kommet på feil hylle, og da har vi kommet til rekrutteringssammenheng opp imot den jobben man gjør på hærens BS og opp imot hva man ser kvinner er gode til. At de som er organisatoriske, eller har organisatoriske gen ikke nødvendigvis havner i infanteriet eller kavaleriet, men at det havner i støtteavdelinger i stedet. Så hvis jentene finner rett hylle i utgangspunktet så tror jeg de fortsetter. Da får de anerkjennelse og da føler de mestring og da er de på en videre karriere.

Hun refererte her til hvor viktig det var å bli akseptert i arbeidsmiljøet og få støtte og anerkjennelse for den jobben en er satt til å gjøre. Denne kvinnen jobbet på tidspunktet for intervjuet i en såkalt ”støtteavdeling”, men motivasjonen hennes var å jobbe ”operativt”. For henne dreide de første fasene av hennes karriere om å bevise at hun hadde noe i operative avdelinger å gjøre. Hun var av den grunn ikke motivert til å jobbe innenfor støtteavdelinger når hun hadde jobbet lenge med å få operativ erfaring. Hun vurderte det slik at dersom hun ble nødt til å fortsette i støtteavdelinger så kunne hun like gjerne jobbe i det sivile. Dette ble også poengtert av den samme kvinnen.

- ” Først og fremst må jeg ha ansvar og klare arbeidsoppgaver. Det må være litt for mye å gjøre hvis du skjønner hva jeg mener (sikter til å være ute i felten)... Jeg passer nok bedre i et operativt miljø enn her jeg sitter i et teoretisk miljø. Det er viktig for meg å kunne lære fra meg ting, være rollefigur for andre og ha litt større påvirkningskraft... Jeg har jo påvirkningskraft her og, men det er så diffuse ting (kontorarbeid) at du blir helt slapp.”

De yngre kvinnene var eksempelvis ikke like opptatt av sitt eget kjønn, men mer opptatt av hvordan de relaterte seg til arbeidsoppgavene. Eksempelvis snakket en førstefase kvinne om hvordan hun opplevde stor usikkerhet i starten av førstegangstjenesten, men at dette bedret seg når hun fant sin rolle og sin plass i systemet:

Fase én kvinne: -”..*Man blir lett sårbar og usikker i starten for da er man ikke sikker på hvem man er enda. Jeg var jo egentlig veldig sårbar og lett usikker når jeg begynte. Jeg føler jeg var litt av det men det gikk fort over tror jeg... Du må på en måte ha litt tro på deg selv og ha litt positiv innstilling, være åpen for mange mennesker og sinnelag. Da går det bra!*”

Det var noen tydelige forskjeller i historiene til de eldre og de yngre der de eldre hadde opplevd mye mer motgang mot sitt eget kjønn. Til tross for dette var det systemet rundt rekrutteringen hvor arbeidsoppgavene og det å finne riktig jobb til riktig person viktigere for beslutningsgrunnlaget enn kjønnsaspektet. En av de intervjuede poengterte behovet for å ta vare på kvinnene som nettopp er kommet inn i Forsvaret:

Fase tre kvinne: -” *Jeg tror det å rekruttere og det å arbeide med det er bra. Vi har jo rekrutteringsoffiserer her og ser jo at det er mange kvinner som kommer på opptak på befalsskole, men det å ta vare på oss... da er vi inne på videreutdanning og det å legge til rette for videreutdanning. Det å gi oss anerkjennelse som kvinner.*”

Dette tyder på at kvinnene har helt ulikt utgangspunkt for hva som er deres drivkraft og motivasjon for å jobbe i Forsvaret. En trives ute i felten å ha mye ansvar, mens en annen liker å jobbe i kulissene og legge til rette for andre. Det som ble trukket frem som den viktigste grunnen til å jobbe i Forsvaret var det at man identifiserte seg med rollen. En annen fase tre kvinne beskriver dette slik:

Fase tre kvinne: -” *For det første så er det ikke en 8-4 jobb dette her... det går på profesjonsidentitet da. Det at en ønsker å gjøre en forandring for andre mennesker. De som jobber i Røde Kors jobber ikke der fordi de syns sanitet er kult. De jobber der med en verdi og en holdning som de tror på. Og det å jobbe i Forsvaret og å være en 24/7 offiser da... Det å kjenne og å være stolt av å være offiser er mer enn å gå på jobb 8-4. Det er en livsstil og da godtar man de rammebetingelsene som ligger i den livsstilen...*”

Betydningen av å finne riktig hylle til riktig person var slik kvinnene så det et viktig grunnlag for å skape motivasjon i første fase. Det å jobbe med oppgaver som man passer til, som man er interessert i og som man opplever anerkjennelse i, kan således være kritisk allerede fra starten av. Hvor man ender opp i rekrutteringen i førstegangstjeneste kan derfor være sentral i første fase for kvinners motivasjon til å fortsette i Forsvaret.

Defineringsfasen – Avklarende (25 - 29 år)

Om beslutningsprosessen i fase to.

Det var sju kvinner som befant seg i denne fasen eller hadde vært igjennom den. To av de sju befant seg i fasen ved tidspunktet for gjennomføringen av intervjuene og slik sett har disse to den rikeste meningsfortetningen da de er nærmest den i tid. Begge kvinnene vurderte å slutte i jobben. Fem av de intervjuede hadde allerede vært igjennom denne fasen. Funnene i denne aldersgruppen tydet på at det å ha flere alternative karriereveier var et viktig poeng når det gjaldt kvinnens målstrategier. Når det kom til motivasjon så var noen av kvinnene lei av å ”leke krig i skauen” og opplevde en distanse til det sivile livet som de savnet. Dette var en av flere grunner til hvorfor de ønsket å slutte, men den gjennomgående forklaringen var at de opplevde mulighetene videre i Forsvaret som usikre og at de derfor følte at de trengte ”flere ben å stå på”:

Fase to kvinne: - ”Jeg har lyst på mer tyngde så jeg kan gå i det sivile senere, men jeg har jo lyst til å fortsette.. men det er det å begynne på en sivil utdanning. Jeg er jo litt eldre nå. Jeg har en bra militær utdanning, men jeg trenger noe mer... jeg har jo opplevd veldig mye, reist rundt og opplevd masse, men det er jo kompetanse som ingen i det sivile trenger. Ja, kanskje noen steder da men ikke alle. Jeg begynner å bli ganske stressa - rett og slett stressa... Kanskje å ta et par år med sivil utdanning... Det er jo veldig mange av de som slutter i Forsvaret som kommer tilbake igjen... Min periode med å gå ut å leke krig i skogen begynner å bli over... Jeg er ferdig med det kapitelet der på en måte. Jeg har blitt eldre og kanskje fått opp øynene for andre ting da og hva som kan gagne meg med tanke på videre karriere. Har lyst til å øke min kompetanse... ”

For denne kvinnen handlet det om å lage sekundære målstrategier. Hun var usikker på hva som burde være hennes primære målstrategi, og hun fokuserte da på å skaffe seg flere sekundære strategier:

Fase to kvinne: - ”Ja, jeg blir oppmuntret i jobben til å fortsette, men hvis jeg gjør det så har jeg 2 år bindingstid til der, og så har jeg ikke spesielt lyst til å ta den operative delen. Jeg vil heller ta en sivil studie så jeg har noe når jeg blir eldre igjen ikke sant... Du blir plassert rundt omkring i Norge og får liksom ikke etablert deg noen plass... Og så er det så mye kontrabeskjeder hele tiden... Og i tillegg kommer alt rotet i organisasjonen og uforutsigbarheten. Det er så mye rot og det går til et visst punkt at nå er det nok. Og det er sånn at hvis jeg vil bruke det jeg har lært her i det sivile er det eneste jeg kan gjøre er innenfor en hvis type bedrifter i det sivile... Det er noe jeg

anbefaler til de fleste som tenker på en karriere i Forsvaret å ha noe å falle tilbake på for ens egen del – selv om det er allright å være her... Jeg trenger luft og komme meg vekk. Det er andre ting som betyr noe enn å sitte fast på leir og leke krig i skauen. Komme meg hjem og starte livet. Jeg er jo så ung og kan etterutdanne meg og få en karriere i en bedrift ikke sant. Bygge meg inn der og få det nettverket jeg trenger for å bli sterkere... Og jeg kan møte familien når jeg vil...”

Det kan tyde på at denne kvinnen ikke opplevde arbeidsoppgavene i Forsvaret som nyttig for hennes videre karriere i det sivile. Bindingstiden i kontrakten opplevde hun som en hemsko og hun ønsket ikke å fortsette en karriere i Forsvaret. En mulig tolkning er at hun ikke identifiserte seg helt med soldatrollen og så for seg en annen karriere. En annen fase to kvinne fortalte hvordan hennes motivasjon til arbeidsoppgavene hadde endret seg fra første fase til denne fasen. Hun syntes tiden i Forsvaret var spennende i fase én, men hun endret dette synet etter hvert som hun følte mindre tilknytning til ”det militære”. En fase tre kvinne forklarte at hun endte opp med å ta en pause fra Forsvaret i denne fasen og hun tok i stedet noen år med sivil utdanning. Hun forklarte at hun tok dette avbrekket nettopp for å kunne ha sivile alternativer å falle tilbake på dersom hun ikke lykkes i Forsvaret. Derimot fikk hun godkjent sin sivile utdanning når hun søkte seg tilbake til Forsvaret og dette bidro til at det gjorde det lettere for henne være trygg i sin videre karriere i Forsvaret. I tillegg forklarer hun hvordan det at hun fikk ta en pause fra det militære og oppleve andre ting har gjort henne tryggere i den jobben hun er i nå:

Fase tre kvinne: - ”Jeg var ganske lei en stund. Jeg pendlet og jobbet så mye at jeg var ganske lei. Da visste jeg at jeg måtte ta et valg. Enten måtte jeg satse på å bli i Forsvaret eller så måtte jeg få meg en sivil utdanning. Jeg kom liksom ingen vei. Da var jeg i en overgangsfase så jeg synes jeg hadde surret nok og da valgte jeg faktisk å bli sivil fordi jeg var litt lei det grønne der og da. Jeg følte at jeg hadde stagnert litt. Og jeg angret ikke på at jeg tok en sivil studie... jeg skaffet meg et bredere perspektiv på verden. Jeg var veldig militær... Sånn kunne jeg ikke ha det, jeg måtte ut å få litt luft... Ja også det eneste man gjorde etter jobb var å henge med kolleger så man fikk aldri noen annen input. Så da sluttet jeg og dro og gjorde andre ting, men så kom jeg tilbake igjen da... Jeg har veldig lyst til å bygge videre karriere i Forsvaret, men nå har jeg flyttet hit og jeg har lyst til å bo litt her jeg er nå også. Det er et geografisk spørsmål kontra et karrierespørsmål som jeg ikke helt klarer å bestemme meg for - Hva som veier tyngst. Hvis ikke blir jeg her en stund så lenge jeg gidder før jeg blir sivil igjen.”

Denne kvinnen som er kommet forbi denne fasen i forsvaret forteller at det å ha alternative sekundære strategier fungerer som en stabiliserende faktor for henne med tanke på det å bli

værende i Forsvaret. Hun opplever det som mindre problematisk med spørsmålet om å jobbe i Forsvaret eller ikke når hun har andre muligheter i bakhånd. Hun kan tenke seg å fortsette i Forsvaret, men bare så lenge dette passer overens med hennes private behov om etablering. Hennes primære strategi er slik sett å ivareta hennes private posisjon, mens hennes sekundære strategi er å fortsette å bygge en karriere i Forsvaret. Dette vil jeg komme nærmere inn på i neste fase.

Om beslutningsgrunnlaget i fase to.

Å reise ut på oppdrag viste seg at hadde stor innvirkning på kvinnenens private liv. Som sagt så handlet funnene i denne fasen mye om å skifte fokus fra å tilpasse seg organisasjon, til hvordan organisasjonen passet overens med deres private liv. En fase én kvinne opplevde det som vanskelig å være så langt hjemmefra med tanke på familien hjemme: -”*Pappa synes det er greit, men mamma synes det er skummelt at jeg er så langt vekk og når det har vært nyheter på tv så må jeg sende de melding om at det ikke gjelder meg. Da er modern sånn: kan du ikke komme hjem snart...*” Hun opplevde det som vanskelig med den emosjonelle belastningen det var for de der hjemme å ikke vite hva hun var med på. Hun opplevde en skyldfølelse over dette og at det ikke var like enkelt å dra utenlands når hun visste at dette medførte en del belastninger for familien. En fase to kvinne snakket også om det å være langt borte fra familien som en utfordring: -”*Jeg har lyst til å se de oftere, og tanta mi for eksempel har fått unger som jeg har lyst til å se før jeg eventuelt stryker med i Afghanistan liksom...*” Denne kvinnen vektlegger avstanden som en utfordrende faktor og det å gå glipp av begivenheter hjemme som er av stor betydning for henne privat. Det var en avveining for kvinnene om hva de måtte ofre ved å reise utenlands på det private planet kontra hva de fikk igjen for å dra ut. En fase tre kvinne snakket om hvordan hun opplevde utenlandsturer som spennende da hun var ung, men mer belastende for hennes private liv etter hvert som hun ble eldre. Hun trakk også frem hva hun opplevde som positivt med utenlandsoppdrag:

Fase tre kvinne: -”Det å være utenlands ja, det er jo en test på om man kan det en skal kunne så det er en eksamensøvelse for alle oss offiserer. Og det å håndtere det å leve primitivt i kontainere, det å dele dusj og do med mange mennesker, spise dårlig mat i perioder har jeg aldri opplevd som stressende i ung alder – men etter hvert som jeg har blitt eldre så har jeg fått behov for mer fokus på det private livet. Har ikke hatt noen problemer med å takle oppgavene og synes det var utrolig spennende og det beste var å få oppleve et annet lands kultur...”

En fase fire kvinne trekker frem det at kvinner er flinkere på mellommenneskelige relasjoner og flinkere til å ta hensyn til balansen mellom jobb og hjem når de eventuelt vurderer å reise ut. Kvinner vurderer, slik hun ser det, å reise på utenlandsoppdrag på en annen måte enn det menn gjør. Hun reflekterte over at kvinnene vurderer i mye sterkere grad hva de må ofre og hva de må investere for å fortsette i Forsvarsjobben.

Fase fire kvinne: - ”Jeg ser jo det at mange jenter tenker at de ikke vil inn i Forsvaret på grunn av belastninger og risiko med utenlandsturer. Men vi ser jo det i undersøkelser at vi gjør nå at jenter føler mindre belastning enn guttene når vi er ute i internasjonale operasjoner. Mange av jentene som drar ut når de først drar ut, har ting på stell hjemme. Det tror jeg er en årsak til at jentene takler det bedre. De drar ikke ut hvis alt er kaos hjemme og de tror gubben ikke klarer å holde orden, eller hvis de er midt i en skilsmisse. Det er mange både menn og kvinner som flykter fra problemer. Det er kjent at man løser aldri noen problemer med å dra ut i internasjonale operasjoner. Hvis man har problemer hjemme er ikke dette en ting å gjøre. Dessverre gjør mange det likevel.”

Det kan tyde på at kvinnene opplevde det som en større risiko å fortsette i jobben når det innebar utenlandsoppdrag enn når det ikke gjorde det, ikke bare på grunn av oppdragets art, men også på grunn av alt de må ofre på hjemmefronten. En fase tre kvinne vektla trygghet som en grunnleggende del av det å dra ut:

Fase tre kvinne: - ”Jeg vil ikke beskrive meg selv som en spennings søker....Jeg trives best i trygge omgivelser. Jeg har vært i utenlandsoppdrag en gang og med det var det knyttet mye spenning. Jeg må innrømme at med en gang jeg fikk meldingen om at vi skulle ut så var det ikke sånn: yes! Jeg tenkte mer at det var en del farer forbundet med det da, men jeg hadde folk rundt meg som kan det de skal og det er viktig å ha folk man stoler på og at jeg selv kan en del om å forsvare meg hvis det trengs... Det går liksom på det der med trygghetsfølelsen da...”

For denne kvinnen som var i fase tre så var det tydelig for henne at den utryggheten hun opplevde med å reise utenlands ikke ga henne grunnlag for motivasjon, men at det å være del av en et arbeidsfellesskap som hun stolte på. Hun taklet utrygghetsfølelsen ved å fokusere på den kunnskapen som hun selv og hennes medsoldater hadde. En fase fire kvinne påpekte at det var i mange tilfeller sentralt for Forsvaret at kvinner løste en del oppgaver og at kvinner har en del fordeler som Forsvaret burde benytte i utenlandsoppdrag. Hun vektla betydningen av å få tydeliggjort innsatsen som kvinner gjør internasjonalt som en viktig organisatorisk ressurs for å motivere kvinner til utenlandsoppdrag. Hun mente at dette var viktig for å

bevisstgjøre kvinnene om deres rolle slik at det ble verdifullt for kvinnene å delta i slike operasjoner. For henne ble dette en kilde til motivasjon:

Fase fire kvinne: -” Ja, hvorfor skal de ha oss der tenker jeg. Noen må fortelle oss det. Nå har de fått ganske gode begrunnelser på utenlands-operasjoner. De får faktisk ikke løst oppdrag hvis ikke vi er der... sånn praktisk får du ikke blant annet ransaket en muslimsk dame. Det kan du bare glemme hvis du er mann. Masse sånne praktiske ting... og så er det kommunikasjon. Menn får heller ikke prate med kvinner og sånn rent etterretningsmessig også. Så det blir flere funksjoner enn akkurat den ransakingen de snakker om. Jeg bare: YES, så flott! Er det derfor jeg er her? Jeg tror vi kanskje ser ting litt annerledes enn menn og jeg da. En annen tilnærming til mye. Ikke det at jeg kan peke det ut, men vi har en annen dialog for å si det sånn og det tror jeg er kjempesunt. Slik som personellbehandling, der syns jeg vi gjør det bedre enn menn. På det mellommenneskelige tenker jeg. På de gode samtalene og ja... vi har en annen tilnærming tenker jeg mange oss enn det guttene har. Det går ikke så mye på regler i boka og kanskje mer på personen som sitter der. Det pleier jeg å fokusere på...”

Det denne kvinnen fokuserer på som kvinnelige ressurser i utenlandsoppdrag er i motsetning til den tradisjonelle argumentasjonen ikke sentrert rundt kvinner fordel med tanke på kulturelle normer i Afghanistan selv om dette også er et poeng, men heller kvinners evne og til å tenke annerledes enn menn og å ha en annen dialog. Hun trekker frem kvinner som bedre på mellommenneskelige relasjoner og at det er denne ressursen som gjør kvinner verdifulle i internasjonale operasjoner. Dette kan være et viktig poeng når det gjelder å motivere kvinner til å velge å jobbe i Forsvaret i stedet for å velge mer trygge rammer i det sivile.

Etableringsfasen – Realiserende (30 - 34 år)

Om Beslutningsprosessen i fase tre.

En ansettelse i Forsvaret kan i prinsippet innebære at man må reise fra sine barn hjemme til et annet oppdragsland. Av de intervjuede så var det tre av kvinnene som befant seg i denne fasen på tidspunktet for intervjuet. To av de tre hadde nettopp vært i mammapermisjon og nettopp kommet tilbake til jobb, mens en av kvinnene ikke hadde barn på dette tidspunktet. De to kvinnene i neste fase har også opplevd problemene i denne fasen, men på grunn av identifiseringshensyn vil ikke deres historier bli drøftet her. Totalt hadde fire av kvinnene som ble intervjuet barn. Slik det kom frem var det å reise fra sitt barn over en lengre periode en vanskelig avgjørelse og ikke nødvendigvis noe som ble akseptert av familien og

nærsamfunnet ellers. En fase tre kvinne berettet om vanskeligheten med å kombinere morsrollen med en jobb i det militære:

-” Det kan bli så mange rollekonflikter her rundt det å være offiser, mamma, kone, venninne, og tiden som er til rådighet for å fylle de rollene er ikke forenelige. Den viktigste rollen jeg må fylle akkurat nå er jo mammarollen... Rollen som offiser er derfor blitt veldig nedtonet... men det er vanskelig opp mot min arbeidsmoral da. Det å alltid skulle bidra, det er veldig konfliktfylt. Det er derfor i denne perioden jeg har hatt en liten nedtur siden den rollen jeg egentlig vil spille som offiser kjemper om plassen med mammarollen. Jeg vet ikke om jeg klarer å fylle de to like godt, og så må du huske hustruen i dette her. Når folk rundt meg drar ut på oppdrag... det er veldig konfliktfylt for hvis man skal gjøre karriere så må man hake av både nord, sør, utland og innland. Jeg vet bare at for meg er det viktig å være en god mamma og derfor er det vanskelig å definere videre ambisjoner med tanke på karriere akkurat nå. Jeg velger heller å gå ned en stilling og være ”supporting wife” enn å ligge syk i senga mi fordi jeg ikke klarer å oppfylle alle rollene.”

Familien ble for henne den viktigste prioriteringen og småbarnsfasen opplevdes krevende i kombinasjon med jobb. Hun valgte derfor å nedjustere ambisjonene karrieremessig og la jobben bli en sekundær målstrategi. En annen fase tre kvinne beskrev det som veldig vanskelig å reise bort når hun hadde små barn:

-” De fleste har jo forståelse for at en kanskje ikke har lyst til å reise bort når de er veldig små. Det ser jo alle og det er i vertfall like mye forståelse fra folk rundt en som ikke har noe med Forsvaret å gjøre. Venner og familie ville ikke hatt forståelse, eller null forståelse, hvis jeg reiste ut nå. De hadde ikke skjønt hva pokker jeg tenker på eller med. De ville i beste fall kalt omsorgssvikt uten at det egentlig er det for far klarer fint å ta vare på ungene han. Det finnes jo nok av hjemmeverende fedre også, men det er kanskje noe spesielt med mor...”

Hun påpekte her samfunnets forventninger som spesielt er knyttet til mor som omsorgsperson. Valget om en primær målstrategi kan derfor for noen virke som et tvunget valg der barna kommer først uansett. Utenlandsoppdrag kan derfor for noen være utelukket. Hun snakket også om hvordan karrieren hennes har preg av en horisontal strategi og at hun ikke var så opptatt av å klatre opp i systemet. Hun ville heller ha en jobb som passet til hennes og familiens behov. En fase fire kvinne vektla støtten hun fikk hjemmefra som avgjørende for at hun kunne reise ut og dermed fortsette i Forsvaret: - *”Hadde det ikke vært for støtten hjemme ifra så hadde jeg ikke dratt utenlands for eksempel, men nå har jeg vært ute og har fått litt smaken på det.”* Videre snakket hun om hvordan hun og mannen tilpasset seg balansen

mellom hjem og karriere. Hun opplevde det å reise utenlands som en positiv opplevelse for henne og familien, men at småbarnsfasen var vanskelig å kombinere med utenlandsoppdrag:-
”... Men det (merk: motivasjonen) endrer seg da. Fordi jeg kunne godt tenkt meg utenlandstjeneste når jeg var ung, men da var det ikke aktuelt for da ble jeg gravid. Da var det helt uaktuelt. Det var ikke i tankene mine en gang. Ikke i mannen min sin heller.” Hun viste her til betydningen av å ha et godt fundament og et sterkt ressursgrunnlag i det private før man eventuelt vurderer å reise ut i utenlandsoppdrag. Å ha støtte fra sine nærmeste var en viktig faktor for disse kvinnene med tanke på videre karrierevalg. Grunnlaget for beslutningsprosessen kunne synes å ha en sterkere påvirkningskraft i denne fasen enn i de andre fasene da fokuset blir flyttet fra å investere i karrieremål til å investere i etableringsmål.

Om Beslutningsgrunnlaget i tredje fase.

En mulig tolkning av funnene for beslutningsgrunnlaget i denne fasen var at jobbkravene og kravene hjemmefra medførte et dilemma når det kom til valg av primærstrategi for kvinnene. Konflikten mellom alle rollene medførte en opplevelse av svekket motivasjon for jobben. Skiftet i fokuset mellom karrieremål og etableringsmål opplevdes ikke som en lett prosess for kvinnene. Det kunne virke som at kvinnenenes skifte av målstrategi kom med en pris:

Fase tre kvinne: - ” Jeg også har opplevd en rollekonflikt på jobben. Det var en veldig tung men lærerik erfaring. Jeg var veldig full av symptomer på stress i den perioden, og det å føle å miste seg selv og sin identitet i sinne... men som sagt, det som ikke knekker en gjør en sterkere. Men hvis man da ikke snur det negative med erfaringen og bare fokuserer på det negative kontra noe positivt og: hva var det jeg lærte i denne perioden? Jeg skulle vært for uten helt klart, men jeg tror jeg har blitt mer var på andre som er overarbeidet og mistrives i jobben sin. Jeg er blitt flinkere til å se hvordan andre har det... så jeg er blitt mindre dømmende og ikke så rigid av det. ”

Denne kvinnen fant en måte å takle konflikten på som gjør at hun føler at hun kommer ut av det sterkere. Ved å møte problemene og ta de som en utfordring i stedet for å søke seg vekk så følte hun selv at hun tok lærdom av det. Hun beskrev at hun brukte tid på å finne tilbake til seg selv og var derfor ikke så opptatt av en vertikal karriere, men heller på å jobbe med arbeidsoppgaver som ga henne noe mer i form av selvrealisering. En tredje kvinne kommenterte også det hun mente burde være en viktig strategisk ressurs i Forsvaret for å beholde kvinner i en kritisk fase i livet:

Fase fire kvinne: - ” *Det verste med Forsvaret er at folk har uforutsigbarhet og fravær for problemet eller utfordringene kommer alltid når man begynner å stifte familie. Rundt 27 - 30 år slutter de fleste i Forsvaret... Det er blitt gjort en del statistikker på det så rundt 27 har vi en fallgrube der det er mange som slutter og det er tydelig for der er det stifting av familie og en del andre ting som slår inn... Og jeg tror at for å beholde folk over en sånn kneik så må folk få velge mer og få ha et mer stabilt liv i perioder. At det er lov å gjøre det. Det må være sånn at det er flere veier til Rom. Så vil man ha kontinuitet og tenker mer horisontal karriere så må det være muligheter for det, spesielt for kvinner... Det kommer an på hvilke løp man kan tenke seg. Skal man opp og rett frem så sier det seg selv at da blir det en del flytting og at man må innom en del jobber.* ”

Balansen mellom jobb og hjem dreier seg om å mestre de krav og de forventninger som man møter i begge arenaene. Forsvaret er en av de arbeidsorganisasjonene som sliter med høy skilsmissestatistikk og konflikter på hjemmebane (FSAN, 2008). Selv om viljen til internasjonale operasjoner er til stedet er det ikke sikkert at et slikt oppdrag lar seg gjøre med tanke på familiesituasjonen. En kvinne påpekte at måten man ser på utfordringer har mye å si. Enten kan man gi opp og eller så kan man finne alternative løsninger:

Fase tre kvinne: - ” *... og så når man da hopper over på andre siden av gjerdet (merk: snakker om utroskap)... og da ser jeg på mannfolkene til mine venninner da, fordi mannen min og jeg jobber mye og drar på øvelse og drar til utlandet. Vi er veldig mye fra hverandre da og hvis du sammenligner det med hvordan våre venner har det så er det ikke så annerledes med dem egentlig. De har bare andre utfordringer... man kan si at det er min måte å se utfordringene på som utgjør forskjellen. Det at mannen min reiser utenlands kan jeg se på som et problem eller jeg kan se på det som en utfordring. Det er en del av jobben. Så jeg kjenner meg veldig ressurssterk da, så det skulle jeg jo klare. Men som mine venninner sa det, at jeg måtte være splitter pine gal som sender mannen min vekk. Så jeg har troen på at hvordan man ser på de utfordringene... for livet er utfordringer og hvordan man ser på dem – enten på en positiv eller negativ måte. Det har noe å si...* ”

Det kan virke som at det sentrale for kvinnene i denne fasen når det kommer til å beholde kvinner i Forsvaret er å sørge for en vellykket balanse mellom jobb og hjem. Disse to arenaene henger tettere sammen i en fase der den private sfæren blir viet mye tid og ressurser. Å tilpasse de organisatoriske ressursene slik at muligheten for å kombinere etablering av egen familie med det å gjøre karriere i Forsvaret blir enklere kan være en viktig faktor.

Modningsfasen – Bekreftende (35 år →)

Om Beslutningsprosessen i fase fire

Det var to kvinner som befant seg i denne fasen på tidspunktet for intervjuene. Ettersom det er færre intervjuede kvinner i denne fasen er det mindre meningsfortetning og vanskelig å sammenligne historiene. Kvinnene som var intervjuet delte likevel mye informasjon og gav rike beskrivelser av situasjonen de var i med tanke på videre karriere. Den ene var høyt motivert for videre karriere i Forsvaret og trivdes godt, mens den andre selv om hun var motivert, så en del utfordringer med hennes videre fremtid i Forsvaret. Historiene til de to viste at disse kvinnene har gjennomgått en betydelig modningsprosess med tanke på hvor det var i livet og hvor de skulle videre. Når det kom til valget om videre karriere var kvinnene i denne fasen motiverte for videre karriere, men én av de opplevde betydelige organisatoriske ressursmessige hindringer for å kunne fortsette. Resultatene i denne fasen viste at kvinnene hadde kommet så langt i sine valg at det ikke lengre handler om å definere primære målstrategier da de har oppnådd disse. I stedet handlet det om å definere sekundære målstrategier. Fordelen med å være i denne fasen var at man hadde utviklet den ballasten som trengs for å vite hvilke strategier man kan bruke og hvordan man skal bruke de. Kvinnene som befant seg i denne fasen i Forsvaret hadde også kommet til denne fasen fordi de hadde bygd opp en solid fagkompetanse og arbeidserfaring. De hadde også vist en ”stayer-evne” og har vært i utenlandsoppdrag. De vektla hvor viktig det var å være fleksible i sin målstrategi og åpen for sivile alternativ. Fleksibilitet virket som å være en viktig ressurs i Forsvaret. De hadde ikke problemer med stadige omstillinger og taklet dette godt. Det kunne virke som at det å være karriereorientert i Forsvaret kan på mange måter være synonymt med å være en fleksibel person. :

Fase fire kvinne: -”...Her må du være klar for omstilling hele tiden. Du må ikke tro at det går over liksom for det er en kontinuerlig prosess hos oss. Det er ikke sånn at man blir ferdig omstilt... Så du må rett og slett ha evnen til å tåle endring og at det ikke er alle som er like motiverte og ikke alle som står på like godt. Og å så vite at du har hele spekteret av medarbeidere under deg og at det må man faktisk være i stand til å håndtere... Jeg er nok ganske tilpasningsdyktig...åpen for nye ting og trives godt med å jobbe sammen med folk”

Begge kvinnene uttrykte hvordan de hadde oppnådd fordeler karrieremessig med å være villig til å flytte på seg, ta på seg nye arbeidsoppgaver og takle utfordringer som er kommet. De var også positive til utenlandsoppdrag og så på dette som en utfordring for personlig

vekst. De snakket begge om å gleden med å jobbe med mennesker og verdien av å utvikle lederegenskaper. De følte begge at de hadde funnet en måte å takle arbeidsoppgavene på som gjorde at de følte mestring i arbeidet og at de var gode på det de gjorde. En kvinne uttrykte seg om hennes opplevelse av utfordringene som har vært, hvordan hun forholder seg til dem nå og om hvordan Forsvaret har gjort henne sterkere som person:

Fase fire kvinne: -” Jeg mener Forsvaret har gjort meg mer modig. Gjort meg mer uredd og jeg bryr meg ikke så mye om hva folk mener... Jeg føler at jeg har fått mer selvtillit i forhold til at jeg har mer gjennomslagskraft... Hvis en tør å stå frem med en sårbar side som noen kan oppfatte som galt – det er for meg en styrke... men jeg er alltid sånn at jeg hater å være uforberedt. Jeg er ikke sånn som går frem og gjør ting, stikker hodet frem hele tiden. Jeg er litt mer sånn grå, men jeg er veldig målbevisst i det jeg gjør. Jeg vil gjøre det ordentlig. Jeg liker å jobbe mer i kulissene, men hvis det er et mål jeg skal nå og hvis det er min jobb så gjør jeg på en måte det som må til for å nå det målet.”

Det som drev henne videre var muligheten til personlig utvikling og vekst. Om sine egne styrker og ressurser sa den samme kvinnen dette:

Fase fire kvinne: -” Jeg er veldig var på mennesker og på deres følelser, så hvis jeg snakker med noen så ser jeg gjerne om det er behov for mer prat eller jeg ser mennesket da. Det er vel noe jeg har utviklet i mine år i Forsvaret.”

Hun reflekterer her over hvordan hennes personlige ressurser kommer til positivt uttrykk i jobben. Hun opplever en indre motivasjon i jobben med tanke på å få brukt sine medmenneskelige egenskaper. Hun så på dette som en av hennes sterkeste ressurser. Det viser at kvinnene i denne fasen var også blitt tryggere på sin plass i systemet og å anvende sine personlige ressurser. Kvinnen snakket også en del hvordan hun opplevde at utfordringene man møter i Forsvaret handler mye om hvordan man takler problemene. Hun forklarte eksempelvis hvordan behovet som beskrevet i tidligere faser for ”å skaffe seg flere ben å stå på” ikke har vært noe problem for henne og at hun ikke forstod problemstillingen helt:

Fase fire kvinne: -” Jeg er litt usikker på hva de jentene egentlig tenker, fordi sånn som jeg har opplevd det så har føler jeg at jeg har veldig mange ekstra føtter å stå på i Forsvaret. Hvis du er flink og er motivert og har lyst til å jobbe i Forsvaret så er det ingenting som stopper deg. Fordi det er nok av jobb og muligheter. Men det kommer an på hvilke interesser du har. La oss si at du har, eller liker å drive på i

etterretningstjenesten da... å jobbe mye ute. Det er jo et helsikes forhold til familieliv. Det er råtøft for å si det mildt. Ikke kan du si noe særlig om jobben og du er mye ute med mye uforutsigbarhet. De største belastningene i Forsvaret er i forhold til familie og sånn. Det er uforutsigbarhet og det er mye fravær... Men man har et enormt hav av muligheter i forhold til jobber... Utdanningen her er gratis og ballasten fra Forsvaret er kjent overalt for å være veldig god. Og da mener jeg du får et veldig godt grunnlag for å hoppe ut til det sivile også. Hos Forsvaret så kan du faktisk shoppe litt. Når jeg ser tilbake på det så er det nesten tryggere å være i Forsvaret for der får du alt inkludert en ettertraktet kompetanse. Så det er ikke noe enten eller.”

Denne kvinnen reflekterte over de tingene som hun opplever som utfordringer i tidligere faser og hvordan hun taklet disse. Når hun så fasene i retroperspektiv så opplevde hun ikke de utfordringene fra tidligere faser som noe stort problem. Hun har mestret de utfordringene hun har stått overfor og har funnet en god måte å jobbe på. Til tross for den tryggheten som hun hadde opparbeidet seg i rollen så var det likevel vanskelig for henne å tenke at hun var god nok for høyere stillinger:

Fase fire kvinne: -” Jobbene har på en måte kommet... ikke rekende på en fjøl... men det har liksom... Jeg har vært på riktig tid til riktig sted eller hva man skal si for noe. Eller at noen har spurt og anbefalt meg å søke. Den jobben jeg satt i her hadde jeg ikke hatt hvis ikke sjefen min hadde sagt: Du bør søke den! Det er litt typisk jentegreie at du tror at du må kunne alt før du tar på deg en jobb... Men etter hvert så finner du ut at du klarer det likevel. Men det er litt sånn typisk... jeg er litt redd for å hoppe ut i det når ting høres litt voldsomt ut. Slik blir det at ... det er stort sett noen som har sparket meg i ræva.

Det virker å være en motsetning i den tryggheten kvinnene opplever i sine roller men samtidig en utrygghet for videre ambisjoner om å komme til topps i systemet. Denne kvinnen forklarte det med at hun følte seg ukomfortabel med å ta på seg det ansvaret det var å ha en høyere stilling og at hun måtte overbevises til å søke. Det tyder på at beslutningsprosessen i denne fasen ikke er relevant sett mot problemstillingen om å beholde kvinnene i Forsvaret i denne fasen. Disse kvinnene var allerede toppmotiverte. Basert på dette kan det virke som at motivasjonen for å bli i Forsvaret handlet mye om beslutningsprosesser i de første fasene, mens det i siste fase handlet mest om beslutningsgrunnlaget.

Om Beslutningsgrunnlaget i fjerde fase.

Til tross for at kvinnene hadde utviklet den ballasten som trengs for å komme til denne fasen i Forsvaret så opplevde de fremdeles usikkerhet for fremtidige muligheter i Forsvaret. Til tross for at kvinnene har mestret og realisert sine målstrategier om en karriere i Forsvaret så opplevde de fremdeles begrensninger når det kommer til videre muligheter i organisasjonen. En av kvinnene forklarte hvordan hun ikke nådde opp i videre prosesser til tross for at hun er kvalifisert til høyere stillinger:

Fase fire kvinne: - ” Akkurat nå er det vanskelig å få opprykk fordi det er så mange menn i høyere stillinger akkurat nå... jeg merker at nå buttrer det og det er vanskelig å komme opp... det blir jo det berømte glasstaket som de sier ikke sant... Det hjelper å ha en sivil utdanning og erfaring fra utenlandsoppdrag da... Da vil du stille sterkere når du skal konkurrere om en stilling ikke sant. For ofte så er dette et ”bør ha” krav som kommer med i stillingsbeskrivelsene.. Så da skal jo jeg komme foran de som ikke har det, men... Jeg har aldri hatt lyst til å slutte egentlig... faktisk ikke... men det en risikerer nå hvis en får nei hele tiden på opprykk, så kan det hende at en også ikke gidder mer... De må mene noe med kvinnepolitikken, hvis ikke blir det bare flokler. Jeg ser hvordan kvinner på min alder og kanskje litt yngre som søker andre stillinger ikke når opp, men det blir aldri noen begrunnelse på hvorfor de ikke når opp. Det er bare det at de ikke nådde opp, ikke sant... Så spør det hvor mange ganger en gidder å søke før en når opp.”

Denne historien viste at kvinnen tenkte at om man ikke får en jobb i Forsvaret så har hun ballasten som er nødvendig til å kunne få en god karriere i det sivile. Hun var også i en fase da hun var klar over at hun ikke hadde lang tid igjen i Forsvaret. Alder for pensjon i Forsvaret er 57 og muligheten for å få en jobb i det sivile ble derfor en viktig sekundær strategi. Den samme kvinnen snakket videre om hvordan presset fra overordnede kan bidra til å stoppe en fra å si ifra om ting som ikke er bra i organisasjonen:

Fase fire kvinne: - ” ... Jo lengre oppover i systemet du kommer – dess viktigere er det å være på god fot med dem som er av betydning. Det tror jeg det er i en hver organisasjon og den tror jeg vil være i Forsvaret vanskelig å bryte... Hvis man har en ukultur da og da sier: Nei, dette er jeg uenig i. Og man da fronter mot en veldig stor gruppe på det, så risikerer man å bli sanksjonert i den gruppen og ikke bli med i den gruppen noe mer. Selv om man da fronter holdningen sin og man kjenner at det her er uetisk – dette her er ikke rett - så koster det så mye å være en varsler at man velger ikke å gjøre det. Så kan man enten fjerne seg fra det eller godta det og så er man med på det.”

Hun snakket om hvordan man må ta del i det hun oppfatter som en inngruppe-kultur i det øverste miljøet i Forsvaret. Hun vektla at for å kunne avansere videre oppover karrierestigen så gjaldt det å være inne med den rådende holdningen hos de som har makt og betydning for om man blir vurdert for toppstillingene eller ikke. Hun beskrev det hun opplevde som en ukultur hvor det ikke var rom for å være annerledes. I dette sitatet kom det ikke frem om hun opplevde det slik fordi hun var kvinne, eller om dette var en oppfatning hun hadde på tvers av kjønn. Likevel var det tydelig at det eksisterte en del taus informasjon med tanke på hvilke kriterier en kandidat for høyere stilling bør inneha. Hun trakk i særdeleshet frem nettverk som en viktig faktor. Kvinnen tok videre opp hvordan kvotering som virkemiddel mot dette problemet ikke nødvendigvis var et godt virkemiddel. Dette ble også støttet av en fase tre kvinne som opplevde at kvotering ødela for henne profesjonelt:

Fase tre kvinne: - ”Jeg er veldig imot at vi skal ta inn en skokk av jenter helt ukritisk, for det har de prøvd allerede. Hvis man skal kvotere inn kvinner radikalt og hvis det viser seg å være dårlige individer der, så vil det alltid uansett når du har utkonkurrert menn som oppfatter at de egentlig er bedre enn deg så vil du alltid ha stempelet på deg at du er kvotert inn. Og da har du plutselig 3 ganger så mye å bevise enn om du hadde kommet inn på en fair måte.

Fase tre kvinnen opplevde kvotering som en lite rettferdig måte å oppnå en høyere stilling på. Hun opplevde det som en belastning og at kvoteringssystemet gjorde det vanskeligere å få aksept fra mannlige kollegaer. Hun mente at kvinner ikke skal forskjellsbehandles og at kvinner skal vurderes på lik linje med menn. Fase fire kvinnen uttrykte samme bekymring for kvoteringssystemet:

Fase fire kvinne: - ”Det spørs på hva slags retningslinjer som blir lagt der da. Hvis jeg som kvinne eller som mann ikke oppfyller de kravene som Forsvaret har satt så har jeg ikke noe her å gjøre. Men så lenge det stort sett er menn som sitter på toppen og bestemmer retningslinjene så er det ikke like enkelt. Man skal ikke avmilitarisere Forsvaret for å slippe inn kvinner, så man trenger ikke å slakke på kravene for da får vi inn kvinner som ikke har noe her å gjøre. Vi har ikke bruk for 20 % kvinner hvis det kun er 14 % som er kvalifiserte. Jeg mener det bør være større fokus på å klare å få inn de rette kvinnene og de som er kvalifiserte enn å øke den forbaskede prosenten... Jeg kan med hånden på hjertet si at jeg kom inn i Forsvaret før denne kvoteringen startet og ved å lempe på kravene så ødelegger du for de som allerede er kvalifiserte.”

Den samme kvinnen hadde også synspunkter på det å etablere familie mot det å gjøre karriere:

Fase fire kvinne: -” Man stiller dårligere i konkurransen om de høyere stillingene. Man kommer aldri høyere opp på lista. Man blir utkonkurrert av folk som har vært ute ikke sant. Men nå har de jo gjort det sånn at på stabsskolen så får du omsorgspoeng hvis du blir gravid og ikke kan dra ut. Men så er det fødselspermisjon etter det og da går det jo to år hvor du i hvert fall ikke kan dra ut og så blir du kanskje gravid på nytt igjen. Og så videre... så uansett så er du i en periode ikke disponibel for internasjonale operasjoner. Da kan du ha folk som raser ifra deg for det første fordi du ikke er på jobb omtrent da det er begrenset hva du kan bidra med. Jeg synes det er rettferdig med omsorgspoeng fordi man ellers ville tapt på noe som man ikke bør tape på. Da blir det en masse barnløse offiserer til slutt og det er ikke det man ønsker. Man skal jo gjenspeile samfunnet. Sånn sett står det respekt av de kvinnene som klarer begge deler.”

Kvinnene poengterte her hvor viktig det var for dem at kvinner blir sett og anerkjent for den kompetansen de faktisk innehar og ikke blir kvotert inn på grunn av sitt kjønn. Derimot var omsorgspoeng en viktig organisatorisk ressurs for å kunne kjempe om de øverste stillingene.

Resultater Oppsummert

Jeg har i resultatdelen forsøkt å beskrive kvinnenes refleksjoner og forsøkt å gjengi meningsinnholdet slik det kom frem i intervjuene. Det var flere beveggrunner som ble nevnt i intervjuene men jeg har forsøkt å vektlegge de grunnene som gikk igjen. Det viste seg å være en del temaer som var mer sentrale knyttet til hver enkelt fase. Det viste seg også å være en utvikling i beslutningsprosessen ikke bare etter hvert som kvinnene ble eldre men også mellom generasjonene. Eksempelvis tydet karriereutviklingen på at kvinnene i startfasene var mer usikre i sine strategier og søkte etter flere trygge alternativer å falle tilbake på, før de i senere faser ble mer trygge på sine valg om en karriere i Forsvaret. Selv om kvinnene i de senere fasene var dedikerte til en karriere så opplevde de forhold rundt jobbkrav og rundt krav i det private som vanskeliggjorde deres klatring i systemet. Noen av kvinnene var også fornøyde med å være der de var og ønsket ikke å klatre videre, mens andre hadde ambisjoner men ble holdt tilbake. Når det gjelder beslutningsgrunnlaget så tyder det på at det var en utvikling hvor det i startfasen handlet om tilhørighet og aksept i arbeidsmiljøet og å finne sin plass i systemet, til det å leve et militært liv, til vanskelighetene med å balansere en militær

karriere med etablering og til slutt i siste fase forskjellsbehandling av kvinner høyere opp i systemet i siste fase. I neste kapittel vil jeg gå igjennom og drøfte resultatene mer inngående sett opp imot problemstillingene som nevnt i starten av oppgaven.

Diskusjon

Jeg vil i første avsnitt av kapitlet diskutere beslutningsprosessen opp imot første delproblemstilling om det er noen sammenheng mellom kvinnens livsutvikling og motivasjon. Nærmere bestemt vil jeg se om kvinnens motivasjon for karriere i Forsvaret henger sammen med de livsbeslutninger som hører til hver enkelt fase, og hvordan motivasjonen kan utvikle seg gjennom karrieren. Jeg knytter her begrepet livsvalg opp til de beveggrunnene som kvinnene nevnte som mest betydningsfulle for deres valg i hver enkelt fase. Jeg vil derfor ta opp de beveggrunnene som kom frem i hver fase og drøfte hva disse har å si for motivasjonen. I neste avsnitt om beslutningsgrunnlaget vil jeg se nærmere på de to andre problemstillingene om fokus på ressursbygging kan være en plausibel løsning på problematikken med å beholde og rekruttere kvinner inn i Forsvaret. Jeg vil her forsøke å skille mellom personlige og organisatoriske ressurser. Hvert av de to hovedavsnittene om beslutningsprosessen og beslutningsgrunnlaget er delt inn etter fase. Jeg vil til slutt drøfte betydningen av kjønn for resultatene og hvilke implikasjoner undersøkelsen har for videre arbeid i Forsvaret.

Om Beslutningsprosessen

I dette avsnittet vil jeg drøfte om problematikken med å beholde og rekruttere kvinner til Forsvaret kan sees i sammenheng med generell livsutvikling og motivasjonen som ligger til grunn for det jeg har kalt livsvalg. Som forklart i teorikapitlet baserer jeg dette perspektivet på Heckhausen et al. (2010) sin teori om motivasjon sett i sammenheng med generell livsutvikling. Det interessante var derfor å se hvordan motivasjonen endret seg igjennom karriereforløpet til hver av kvinnene. Det viste seg at kvinnens målstrategier hadde mer å si for motivasjonen enn ressursgrunnlaget, men at ressursgrunnlaget kunne være en siste avgjørende ”dråpe i begeret” som fikk kvinnene til å enten velge å slutte eller å bli i Forsvaret.

Utforskningsfasen

Som nevnt i analysedelen er denne fasen kalt ”utforskningsfasen” da denne perioden handler mye om å finne ut hvem man er som person og hva man skal velge av yrke. Erikson (1950) så på denne livsfasen som en fase der individet søker å definere sin rolle og tilhørighet i

lokalsamfunnet. Unge voksne i denne fasen er usikre på hva de vil med livet og hvilken retning de skal gå, hvor de skal bo, hva de skal jobbe med og hvilken utdanning man skal ta (Schanke et al., 2008). Det som er kjennetegnende for denne fasen er at det er en periode i livet hvor man har mange valgmuligheter med tanke på utdanning og karriere. Heckhausen et al. (1998) ser på denne perioden i livet som en fase hvor individet har begynt å mestre den kognitive ferdigheten med å definere sin egen fremtid selv og være mer uavhengig av andre (eksempelvis foreldre) for rettledning i forhold til målsetninger og videre veivalg. Det er en fase hvor individet har begynt å finne ut av de primære målstrategiene, men enda ikke utviklet erfaring nok til å ha effektive sekundære målstrategier. Dette blir også vektlagt i studiet på årskull i Forsvaret (Mathiesen, 2011). Her ble det avdekket at for en del kvinner er året i førstegangstjeneste et år der de ikke helt vet hva de ønsker å gjøre i livet. De ser på førstegangstjenesten som en bra erfaring å ha med seg på veien til å bli noe, men er ikke nødvendigvis motivert for en karriere i Forsvaret (Mathiesen, 2011). Det interessante i denne sammenhengen er hvorfor kvinnene ikke hadde utdanning i Forsvaret som primær strategi i utgangspunktet. Et interessant spørsmål er hvilket valg den eldre kvinnen i historien ovenfor hadde foretatt dersom hun også hadde kommet inn på den sivile utdanningen. Kanskje ville hun vurdert den sivile retningen som den beste. Motivasjonen for hvilket yrke man skal velge betinges også ut ifra hvilke muligheter som er tilgjengelige (Hobfoll, 1989). Eksempelvis kan man ha stor motivasjon for å velge en bestemt utdanning, men ikke ha karakterer til å komme inn på det valgte studiet. Forsvarets inngangsporter legger ganske sterke føringer for hvem som får innpass i organisasjonen. Inngangsportene er mange og mulighetene likeså. Man kan eksempelvis velge en lærlinge-, leder-, bachelor- og etterutdanning. I tillegg kan man velge mellom mange ulike typer yrkesoppgaver. Det går også an å velge en spesialretning hvor man blir trent for spesifikke oppdragstyper eller man kan velge en mer generell tjenesteutdanning. (for oversikt se ”Hva kan jeg bli?”: <http://forsvaret.no/utdanning-karriere/velg-utdanning/utdanningskalkulator/utdannelsesniva/Sider/utdannelsesniva.aspx>).

Heckhausen, Chang, Greenberg & Chen (2013) avdekket betydningen av å ha et utdanningsmål kontra et mål om å komme i arbeid for unge voksne som nettopp er ferdige med videregående skole. I denne longitudinelle studien sammenlignet de velværenivået til en utvalgt gruppe unge voksne i USA henholdsvis 2 år etter avsluttet videregående og 4 år etter avsluttet videregående. Den gruppen som hadde satt seg mål om og startet på en videreutdanning hadde høyere rapporterte nivåer av velvære enn gruppen som hadde satt seg

som mål å skaffe seg arbeide. Å starte på et mål som er oppnåelig, men som fører til en bedre livssituasjon, er en viktig del av en vellykket livsutvikling (Heckhausen et al., 2013). En viktig forutsetning for måloppnåelse er å utnytte til fulle de mulighetene som kommer i en gitt fase i livet. De mener at det å finne et mål for utdanning eller yrkesretning som er oppnåelige og motiverende for den unge voksne etter videregående er avgjørende for denne personen sin velvære og lykke senere i livet. Som nevnt i resultatdelen så opplevde kvinnene varierende grad av usikkerhet om en Forsvarskarriere og livsstilen dette medførte var noe for dem. Det er en fase hvor man skal utforske hvilke muligheter man har til valg av utdanning og det er en fase der man skal peke seg ut en retning videre i livet. Få av kvinnene hadde Forsvaret som en klar primærstrategi og de fleste hadde tenkt over flere utdanningsretninger som de ville velge dersom de ikke lyktes i Forsvaret. Det muligens viktigste tiltaket for å øke kvinneandelen i senere tid har likevel vært ordningen med sesjon for kvinner. Det er foreløpig ikke pliktig førstegangstjeneste, men det gjøres nå en politisk evaluering om det skal innføres pliktig førstegangstjeneste også for kvinner (Stortingsmelding 14, 2012 – 2013). I Forsvaret så har det frem til år 2009 vært frivillig for kvinner å søke seg inn til sesjon og videre opptak til førstegangstjeneste. I 2009 kom regelendringen og fra 2010 ble dette praktisk innført. Kvinner må nå også stille til sesjon, men det er fortsatt frivillig å melde seg til førstegangstjeneste. Det har ikke alltid vært mulig for kvinner å delta i førstegangstjeneste (Stortingsmelding 14, 2012 - 2013). Muligheten for kvinner å avlegge førstegangstjeneste ble innført i Norge først i 1985 (Steder, Hellum & Skutlaberg, 2009). De eldste kvinnene i denne undersøkelsen kan dermed på sett og vis regnes som veibrytere og standardsettere for de generasjoner av kvinner som kommer etter disse. I undersøkelsen av Steder et al. (2009) kom det frem at det har vært en betydelig økning i kvinner som velger å gjennomføre førstegangstjeneste i alle forsvarsgrenene, men spesielt i Luftforsvaret. Det virket som at kvinnene som startet opp i Forsvaret for ti og tjue år siden hadde en helt annen innstilling der de ønsket å bevise at de hadde noe i Forsvaret å gjøre da mulighetene ikke var like tilgjengelige. For de yngre kvinnene var dette et mindre sentralt tema da det virket som mer naturlig at de hadde tilgang til muligheter i Forsvaret. Likevel var de yngre kvinnene ikke innstilte på å fortsette i Forsvaret. Dette kan tyde på at det ikke nødvendigvis er kjønnsdimensjonen som er den største påvirkningsfaktoren når kvinnene skal velge Forsvaret i første fase. Jeg skal komme tilbake til kjønnsdimensjonen og drøfte denne nærmere i avsnittet om beslutningsgrunnlaget.

Defineringsfasen.

I overgangen fra forrige fase til denne så var det interessant å observere hvordan motivasjonen endret seg fra å handle om velge hva man skal bli i første fase til nå i stedet handle om å **definere** tydeligere den retningen man har startet på og å optimalisere sine videre muligheter. Av den grunn har jeg valgt å kalle denne fasen for ”defineringsfasen”. Kristiansen et al. (2010) kaller denne fasen for en stabiliseringsfase og jeg drar paralleller til denne. Kristiansen et al. (2010) hevder at stabilisering danner utgangspunktet for nettverksbygging og utvikling av kompetanse uten at de videre utdyper hva de mener med dette. De hevder videre at stabilisering er en forutsetning for å åpne for den neste fasen, det de kaller ”karrierfasen”, som i deres terminologi er fasen i midten av trettiårene. Det er viktig å ha i mente at fasene ikke på noen måte er fastlåste til en viss aldersgruppe, men at kvinnenens liv er fleksible med tanke på faser. På bakgrunn av informasjonen som kom frem i mine intervjuer valgte jeg i stedet å fokusere på denne fasen hvor utvikling av kompetanse og å skaffe seg flere muligheter står i fokus. Erikson (1950) skiller ikke mellom de to første fasene i denne undersøkelsen. For han varte fasen med tidlig voksenliv frem til 40-årsalderen. I følge hans teori er man fremdeles i en fase der man søker å definere sin rolle og tilhørighet i lokalsamfunnet. For Heckhausen et al. (2010) er overgangen fra første fase til denne fasen preget av en økende tendens til bruk av alternative og sekundære målstrategier. I følge Heckhausen et al. (1998) er dette en periode hvor man sammenligner egne prestasjoner med andre i tillegg til at man begynner å føle presset for ulike tidsfrister i forhold til måloppnåelse. Slik de ser det handler livsutviklingen om å gå fra å mestre primære målstrategier i barndoms- og ungdomsalderen, til i større grad å mestre sekundære målstrategier i tidlig voksenliv og frem til midten av livet. Man investerer i følge Heckhausen et al. (2010) mer i sine primære målstrategier i denne perioden av livet enn tidligere, men man må være mer forberedt på å ta i bruk sekundære strategier.

Funnene i denne fasen reflekterer muligens i enda større grad enn i første fasen utfordringen med å etablere målstrategier i Forsvaret. Usikkerheten rundt videre avansement viste seg å ha betydning for kvinnenens motivasjon. I en studie gjort av Kraimer, Seibert, Wayne, Liden & Bravo (2011) fant de ut at i en bedrift der ansatte opplevde mulighetene for en videre karriere i jobben som gode, så hadde bedriften bedre turnover-rater og bedre utvikling i jobben blant de ansatte enn de bedriftene der de ansatte opplevde mulighetene for videre karriere som lave. I denne fasen hadde kvinnene lært mer om hva jobben går ut på og lyktes med å finne en god yrkesposisjon. De var ferdige med forsvarrets inngangsporter og stod nå ovenfor nye veivalg om hva de skulle gjøre videre i livet. De hadde mestret forrige

fase og ønsket nå å bevege seg videre for å unngå stagnasjon eller for å skaffe seg flere muligheter videre. Arbeidsoppgavene i Forsvaret er ikke formet slik at man kan gjøre de samme oppgavene over mange år, man er hele tiden i utvikling og må ta på seg nye arbeidsoppgaver og nye oppdrag. Ved å velge en karriere i Forsvaret så må man hele tiden være forberedt på å skifte arbeidsplass og tilpasse seg nye oppdrag. Slik sett så er dette en viktig fase der en må vurdere hvilke muligheter man har for videre avansement eller videre oppdrag i systemet og det vil derfor også være naturlig å vurdere om en karriere i Forsvaret virkelig er noe man vil for fremtiden. Min oppfatning av resultatene var at kvinnene hadde en klar forståelse av en sterk profesjonsidentitet knyttet til det å jobbe i Forsvaret, men at organiseringen rundt arbeidets art var så uforutsigbare med tanke på å bygge langsiktige karrierestrategier at dette utfordret deres tilknytning til profesjonen. Basert på denne observasjonen er det min antagelse at det eksisterer en sammenheng mellom utryggheten kvinnene opplevde rundt videre karrieremuligheter og hvor strekt de opplevde en tilknytning til profesjonen. Det er mulig å tenke seg at jo større utrygghet man opplever rundt egne muligheter jo mer nærliggende er det å anta at kvinnene vil utvikle svakere tilknytning til profesjonen og heller fokusere på sekundære strategier. Slik det kom frem i resultatene var gjengående at kvinnene vurderte om det ikke var bedre å ha et sivilt alternativ å falle tilbake på dersom ikke de lyktes i sin videre søken i Forsvaret. Noen av de eldre kvinnene hadde da også sluttet i Forsvaret for å komme tilbake igjen etter at de hadde studert og jobbet i det sivile. FFIs forskning viser til at det er i denne perioden flest kvinner slutter i sin stilling i Forsvaret og at det er størst frafall i de operative stillingene (Steder, 2010). Kvinner i støtteavdelinger slik som logistikk og personell har ikke like mye frafall. En nærliggende og åpenbar antagelse er her at utrygghetsfølelsen øker ved operative jobber da disse stort sett innebærer mye større risiko for eget liv og velvære. Det kan virke som at behovet for en tryggere arbeidssituasjon var vesentlig i forhold til problemstillingen med å beholde kvinnene i denne fasen. Dette skal jeg komme tilbake til i avsnittet om beslutningsgrunnlaget for denne fasen.

Etableringsfasen.

Denne fasen ble kalt Etableringsfasen, ikke bare fordi det dreier seg om å etablere et familieliv, men også fordi kvinnene hadde etablert trygge roller i sine yrkesposisjoner. Funnene tyder på at kvinnene som er i denne fasen er mer tryggeste på sine målstrategier for å velge Forsvaret da de har fått avklart en del utrygghetsfølelser som de hadde i forrige fase. De er tryggeste nok på egen kompetanse til å velge en karriere i Forsvaret. Likevel virket det

som at kravene som stilles i jobben om å være fleksibel, klar for raske omstillinger og robust nok for å takle alle rollekonflikter var veldig utfordrende. Spesielt da dette var en fase der etablering av trygge rammer i det private gjerne kom som første prioritering. I Heckhausen et al. (2010) sin teori viser de til hvordan måloppnåelsen i jobben kan komme i konflikt med måloppnåelsen i det private. Hvilken måloppnåelse som blir den primære målstrategien og hvilken som blir den sekundære kan være en tøff avgjørelse. Forventninger som øvrig familie, kolleger og samfunnet stiller til hvilke oppgaver som skal utføres i rollen både som mor, ordinær arbeidstaker og som militært ansatt virker å ha stor betydning for valget. I tillegg er det en periode der presset i forhold til å få erfaring med internasjonale operasjoner er størst (Kristiansen et al., 2010). I følge Steder (2013) er det karrieremessig avgjørende med operativ erfaring og at utvikling i operativ retning er det som betyr mest hvis man skal bli vurdert til høyere militære stillinger. Erfaring fra utenlandsoppdrag og kamperfaring spesielt er noe som gir karrieremessige fordeler (Steder, 2013). I fasen der mor har fødselspermisjon kan en oppleve å bli forbigått av andre som takker ja til å reise utenlands. En av kvinnene i utvalget beskrev som nevnt i resultatdelen forandringene hun gikk igjennom når hun ble mor for første gang. Fokuset ble flyttet fra hun selv og over på det nye livet hun hadde skapt. Å utsette seg selv for fare ble nå forbundet med mye større risiko enn før hun ble mor. Å dra på utenlandsoppdrag når barna er små og å være borte fra barnet i lengre perioder av gangen er for mange kvinner utelukket og risikoviljen når man har en forsørgerrolle er ikke like høy (Wiese & Freund, 2000).

En studie av Kumashiro, Rusbult og Finkel (2008) viser hvordan individer søker å oppnå likebalanse mellom mål i forskjellige nøkkelområder i livet. Undersøkelsen viste at når individet har vært overengasjert i oppnåelsen av et bestemt mål, så reduserer individet sitt motivasjon for dette målet og følger heller opp andre nøkkelområder eller mål som inntil da er blitt neglisjert. Dette gjelder i særdeleshet nøkkelområder som gjelder den personlige eller relasjonelle sfære. Det å etablere seg og finne en trygg base for sine personlige relasjoner i en fase der mange rundt en også har fokus på etablering, kan for noen bli det viktigste fokusområdet. Sosiale og biologiske klokker for når det er normalt å etablere en familie er også med å legge press på kvinnene til å prioritere familie foran karriere (Ahmad, 1995). I undersøkelsen av Ahmad (1995) ble det vist til hvordan kvinner håndterte det han kaller reaktiv rolleatferd. Dette begrepet beskriver hvordan kvinner kan redefinere roller ved å forandre på deres egne holdninger og oppfatninger om rolleforventningene. Ahmad fant i denne undersøkelsen at det var mer vanlig for kvinner å endre på sine egne oppfatninger, enn at omgivelsene rundt endret oppfatningen av rollen for å tilpasse seg kvinnens rollekonflikt.

Dette beviser at karriere oftere blir ofret av kvinner for å kunne være mer familieorientert og for å kunne imøtekomme omgivelsenes forventning til henne som mor. Andre kvinner har en motsatt strategi hvor de velger bort barn for å kunne satse på karriere. Alt dette viser at balansen mellom jobb og hjem er vanskelig å få til også i det sivile, men kanskje ekstra vanskelig i Forsvaret da arbeidsoppgavene her i mange tilfeller er knyttet til større risiko enn ved en sivil jobb. Det er tre dimensjoner som legger press her. Det er en tidsdimensjon, en stress-dimensjon og en rollekonflikt-dimensjon (Wiese & Freund, 2000). Tidsdimensjonen refererer til den berømte tidsklemmen, mens stressdimensjonen viser til påkjenningen det er å få puslespillet til å gå opp og tilslutt vises det til hvordan det å oppfylle flere roller samtidig kan virke umulig og da i særdeleshet med to motsetningsfylte roller. I en studie av Reinke, Holmes og Harris (1985) er denne fasen, eller i særskilt alderen mellom 27 og 30 i deres studie, spesielt kritisk i en kvinnes liv. De ser på 30 som et tidspunkt da mange kvinner gjennomgår en transformasjon og livskrise. De knytter dette til kvinners biologiske klokke og samfunnets forventning til kvinnene om å få barn. I en periode hvor omstillingsprosessen det er å etablere en familie er størst kan det tenkes at beslutningsgrunnlaget kan være med å påvirke valget. Å møte forståelse for at man har familie som prioritet i en sårbar fase kan være et ekstra pluss for å bygge ressurser nok til å takle denne perioden. Dette skal jeg komme tilbake til i avsnittet om beslutningsgrunnlaget.

Modningsfasen.

Funnene i denne fasen viste at kvinnene opplevde stor trygghet og **modenhet** om sin videre karriere i Forsvaret og det sivile. De følte seg trygge på at de hadde andre valgalternativer dersom den primære strategien om en karriere i Forsvaret ikke skulle la seg gjennomføres. Det var også mange relevante private beveggrunner som kvinnene tok opp, men som er vanskelig å vise til uten å avsløre kvinnenens identitet. Den viktigste beveggrunnen når det kom til å etablere videre målstrategier var opplevelsen av forskjellsbehandling ved rekruttering til høyere stillinger. Problemet ble opplevd på litt ulik måte hos de to kvinnene ettersom beslutningsgrunnlaget var ulikt. Den ene opplevde god støtte både privat og organisatorisk, men til tross for støtten så opplevde hun det vanskelig å få toppstillinger. Den andre opplevde mindre støtte fra kolleger og sjefer med tanke på å søke toppstillinger og var i tvil om hvilke reelle muligheter hun hadde for opprykk. Begge kvinnene er dyktige, erfarne og brennende engasjerte med mye informasjon om hva de har opplevd. Et funn i denne fasen var at selv om kvinnene tilsynelatende nå hadde mestret sine målstrategier og oppnådd de målene de hadde satt seg i yngre alder og har gode jobberfaringer, så var likevel ikke

beslutningsgrunnlaget godt nok for en trygg målstrategi om å jobbe i Forsvaret. Heckhausen et al. (2010) påpeker at når man nærmer seg midten av livet og godt voksen alder så må man også forvente at mulighetene blir mindre. De beskriver prosessen slik: *”Adults at various ages expect increasing developmental losses and decreasing gains in psychological functioning across adulthood and particularly in advanced older age* (2010, s. 41).” De hevder videre at det også er vanskeligere for eldre mennesker å omstille seg til å mestre eventuelle nye utfordringer. De viser til at kontrollen over primære strategier har stabilisert seg i denne fasen, men at dette snur seg rundt midtlivsalderen og at kontrollen over primære strategier vil gradvis synke etter dette stadiet. De ser også at det fra tidlig voksenalder er en økning av sekundære strategier. Slik de ser det har eldre mennesker lært seg nytten av å ha sekundære strategier og at de er mer klar over at de i økende grad trenger sekundære strategier. I tillegg mener Heckhausen et al. (2010) at eldre mennesker er flinkere til å justere målene sine til mer lettoppnåelige mål, men at de derimot jobber mer iherdig med å oppnå de nedjusterte målene. I undersøkelsen av Steder et al. (2009) kom det frem at kvinner ikke har færre lederambisjoner enn menn, men at kvinner søker sjeldnere på jobber de tror de ikke kan få på grunn av diskriminering og undervurdering i ansettelsesprosessen. De fant ut at svært mange kvinnelige ledere mener de må være flinkere enn menn for å oppnå den samme karriereutviklingen. En fase fire kvinne i denne undersøkelsen bekrefter også dette da hun fortalte om hvordan hun måtte overbevises av sin egen sjef om at hun var god nok til å søke på en bestemt stilling og at hun burde søke på den. Kvinnen fortalte videre hvordan hun fikk tilbud om en ansvarsfull jobb, men som hun kun takket ja til dersom hun fikk en lavere stillingstittel som hun var mer komfortabel med.

Heckhausen et al. (2010) hevder at med økt alder så minsker mulighetsspennet betraktelig. Da Forsvaret fremdeles er en hierarkisk organisasjon så handler karriereutvikling om å bevege seg vertikalt i organisasjonen og ikke så mye horisontalt (Steder et al., 2009). Strand (2011) fant i sine undersøkelser at da kvinners karrierevalg i Hæren i større utstrekning enn menns går i retning av logistikk og støtte oppgaver, medfører det begrensede karrieremuligheter for kvinnene da Forsvaret som organisasjon tradisjonelt sett verdsetter høyere operativ erfaring. Steder et al. (2009) poengterer at det er viktig at tiltak i Forsvaret er i samsvar med verdiene man vil legge vekt på i forhold til hvordan kvinnene selv opplever sine muligheter og sin posisjon. De mener at det er viktig at tiltakene har tiltenkt effekt for at kvinnene skal oppleve de som troverdige. I deres undersøkelse har de funnet at kvinner som nå innehar toppstillinger i Forsvaret kun har disse på grunn av kvotering og at så lenge det var menn som bestemte hvilke verdier og holdninger som er rådende i toppen så vil kvotering

være et nødvendig virkemiddel. I avsnittet nedenfor vil jeg derfor gå igjennom hvordan beslutningsgrunnlaget med kvotering og omsorgspoeng er viktige temaer for kvinnens beslutningsprosess.

Om Beslutningsgrunnlaget

I dette avsnittet vil jeg diskutere hvordan ytre og indre påvirkningsfaktorer eller beveggrunner spiller inn på beslutningsprosessen og om fokuset på å bygge et sterkt ressursgrunnlag kan ha noe å si for å motivere kvinner til å velge Forsvaret som arbeidsplass. Resultatene kunne tyde på at det ikke er tilstrekkelig å kun fokusere på organisatorisk ressursbygging for å rekruttere og beholde kvinnene. Basert på forståelsen av at en jobb i Forsvaret innebærer store endringer i det private livet så virket det som at inkludere et fokus på å bygge personlige ressurser også i en jobbsammenheng kan ha stor påvirkningskraft på kvinnens motivasjon. Cornum, Matthews og Seligman (2011) er en aktiv forkjemper for dette perspektivet, og via hans motivasjonsprogram ”The Comprehensive Soldier Fitness (CSF) Program” for den amerikanske hæren så demonstrerer de hvordan dette kan gjøres i praksis; også i deres program er det et grunnleggende syn på at det å velge en karriere i Forsvaret innebærer noe mer enn en vanlig yrkeskarriere. I dette programmet har de vektlagt det å bygge opp både personlige og organisatoriske ressurser innen følgende fire områder: a) vurdering av emosjonell, sosial, familie og spirituell mental styrke. b) introduksjon av individuelle læremoduler tilpasset den enkelte basert på resultatene i foregående punkt. c) formell eller organisert mental hardførhetstrening. d) treningsprogram på å bedre den mentale vurderingsevnen og hardførheten til underordnede utført av overordnede offiserer og veiledere. Hobfoll (2012) trekker også frem betydningen av ressursbygging for å motvirke de store påkjenningene som en jobb i Forsvaret kan innebære. I hans undersøkelse fant han at det viktigste ikke var nødvendigvis å bygge opp positive ressursspiraler, men heller å unngå negative ressursspiraler da disse hadde en mye større effekt på helse og velvære enn de positive spiralene. Hobfoll (2012) har i sin undersøkelse sett på sammenhengen mellom ressurstap og lidelser slik som post traumatisk stress syndrom og depresjon og er mer direkte knyttet opp til de erfaringer som amerikanske soldater tar med seg etter å ha vært på utenlandsoppdrag. Overføringen av denne undersøkelsen til settingen med å rekruttere og beholde norske kvinner i det norske forsvar er derfor ikke relevant, men hans undersøkelser viser likevel at ressursbygging i det militære kan være en plausibel løsning på flere

problemområder. Jeg vil derfor ikke diskutere hvorvidt et slikt program burde innføres i det norske militæret, men heller se på om noen elementer av denne forskningen kan ha relevans for de resultatene som kom frem i denne undersøkelsen. Jeg vil forsøke å tydeliggjøre dette perspektivet i drøftingen av resultatene i nedenfor.

Utforskningsfasen.

Rapporter så sent som fra 2010 viser til kvinners utfordringer i møte med en organisasjon som har vært forbeholdt menn (se eksempelvis Kristiansen et al., 2010; Lauritzen et al., 2009; Hellum, 2010). I disse undersøkelsene vurdert de mannskulturen i Forsvaret som en av de største utfordringene for å få flere kvinner inn i organisasjonen. Tradisjonell forskning har vektlagt problemstillingen om å få flere kvinner til Forsvaret som et problem med tilpasning til et tydelig mannsdominert miljø (Steder, 2010). Westman et al. (2005) hevder sin teori at for å kunne skape ressurser i en bedrift så er det sentralt at det er balanse mellom de kravene og de oppgavene som man møter i jobben og de ressursene som en hver har tilgjengelig til å tilfredsstill disse. De hevder at dersom det ikke er balanse, vil det ved et overskudd av ressurser kunne føre til opplevelsen av få eller ingen utfordringer som i sin tur fører til personlig stagnering i jobben. I motsatt fall vil det i situasjoner der det ikke er nok ressurser for å møte kravene kunne føre til utbrenthet og demotivasjon.

I studien av Westman et al. (2005) var en av de organisatoriske ressursene som ble vektlagt nettopp opplevelsen av å ha sosial støtte på jobb. Som nevnt i teorikapitlet kalte Eriksson (1950) denne fasen for ”nærhet eller isolasjon”, hvor individet lykkes i å forme sin egen identitet på bakgrunn av en vellykket interaksjon og integrasjon med andre mennesker. For en kvinne som nettopp har startet i organisasjonen og som skal finne en tilhørighet til profesjonen så kan det å ikke få aksept for sitt eget kjønn oppleves som en ekstra belastning. Kristiansen et al. (2010) hevder at dette er fasen da man skal innvies i arbeidsfellesskapets normer og standarder og gå fra å være en perifer deltager til et fullverdig medlem. De vektlegger her sosialisering, kunnskapsdannelse og tilhørighet som viktige faktorer for at individet skal bli fullt integrert inn i arbeidsfellesskapet i Forsvaret. I tillegg er det viktig, slik som de definerer det, at kvinnene klarer å erobre en posisjon som minoritet ved at de klarer å tilpasse seg kulturen og de normer og regler som gjelder i utøvelse av soldattrollen. Fallhøyden er slik de rapporterer det større for en kvinne.

I denne fasen kan det virke som at det ligger stor usikkerhet knyttet til tilhørighet i organisasjonen, manglende identifisering med rollen og systemet, i tillegg til manglende aksept og inkludering inn i arbeidsfellesskapet. Steder et al. (2009) fant i sin undersøkelse at

enkelte yngre befal tydelig kommuniserte at de ikke ønsket kvinner i troppen eller avdelingen sin. Det kommer ikke frem om dette er mannlig eller kvinnelig befal men de oppfordrer dog uavhengig av kjønn til sanksjoner som et virkemiddel mot denne typen holdninger. I en fase der man er sårbar for andres meninger og andres evaluering av en selv som person så er utfordringen med å være en minoritet i et mannlig miljø ekstra vanskelig (Kristiansen et al., 2010). Forventninger og krav i forhold til hva kvinnene skal prestere og hva som er rimelig å forvente eller kreve er ikke bestandig helt i samsvar. I tillegg kommer utfordringer med å bli akseptert som fullverdige arbeidskollegaer. Kvinnene skal gjerne prestere det dobbelte av menn for å bli vurdert som verdig en jobb i Forsvaret (Rones & Fasting, 2011). Kvinner er i mindretall og mer synlig i et ellers mannsdominert miljø. Hardførhet, beslutsomhet og selvhjelpenhet kan virke som sentrale personlige ressurser. Personlig ressursbygging i denne fasen bør derfor muligens dreie seg om å skape selvtillit nok til å utfolde sine egne styrker og å finne en god plass for personlig utvikling. Når det kommer til organisatoriske ressurser kan det virke som at riktig type arbeidsoppgaver til riktig person, aksept, anerkjennelse og god integrering til arbeidsmiljøet være vesentlig for kvinners motivasjon. På grunn av aldersbegrensninger er vinduet for å søke seg inn i Forsvaret knyttet særskilt til denne fasen. Det er i særdeleshet 5 personlige ressurser man blir testet på i opptaksrundene til befalsskole som blir forbundet med lederegenskaper: a) kunne ta initiativ. b) håndtere usikkerhet. c) skape tillit. d) vise omsorg. e) ta beslutninger (Rones & Fasting, 2011). I denne studien blir det vist hvordan disse kvalitetene manifesterer seg ulikt hos menn og kvinner og at opptaksevalueringene som oftest blir basert utelukkende på mannlige lederegenskaper. Psykologisk forskning indikerer at menn er mer tilbøyelig enn kvinner til å etablere en rangering innen relasjoner (Addis, E. i Addis, Russo & Sebesta, 1994). Prosessen med å etablere autoritet og innordne seg kan virke mer familiært for menn enn for kvinner. Denne rankingen er ofte basert på fysisk styrke og fysiske ferdigheter. Å prestere fysisk er for menn et bevis på deres ”manndom”. En kvinne som beviser sin ”manndom” blir ikke akseptert i like stor grad. Rones og Fasting (2011) mener at mange kvinner faller til kort i denne evalueringprosessen fordi de er nødt til å prestere dobbelt opp. De er nødt til å prestere like godt fysisk som menn og i tillegg til å være bedre ledere enn mennene for å kunne rettferdiggjøre sin plass.

Sanksjonering mot uakseptable holdninger som foreslått i undersøkelsen av Steder et al. (2009) ble derimot ikke vektlagt av kvinnene i denne undersøkelsen. Dette viser at det viktigste funnet i denne fasen er betydningen av å finne riktig karriereretning allerede i de første årene like etter videregående, uavhengig av kjønn og uavhengig av valg av utdanning

eller yrke. Kjønnssdimensjonen kan være et viktig grunnlag for motivasjonen, men faktoren som påvirker valget om å bli eller å slutte kan derfor være mer relatert til videre karrierevalg. En kan si at kjønnsfaktoren knytter seg i særdeleshet til ”Forsvarsfasen”, mens valg av utdanningsretning eller karriereretning knytter seg mer til ”livsfasen”.

I en undersøkelse av Schanke et al. (2008) kommer det frem at kvinnelig ungdom som skal velge jobb og utdanning motiveres av å kunne jobbe med mennesker, har generelt mer altruistiske motiver for sitt valg enn menn og ønsker å gjøre en forskjell i samfunnet. Den mannlige delen av ungdommen var mer motivert av lønn, maktinnflytelse og interessante arbeidsoppgaver når de skulle velge jobb og utdanning. Denne undersøkelsen understreker synet på ubalansen mellom kjønnene i forhold til jobb og motivasjon og at kvinner gjør andre valg enn menn.

Defineringsfasen.

Som i forrige fase viste også denne fasen at motivasjonen i størst grad ble påvirket av kvinnenens målstrategier, men til forskjell fra forrige fase så opplevde kvinnene at beslutningsgrunnlaget hadde noe større innvirkning på deres private livssfære enn i første fase. Eksempelvis snakket en kvinne i utvalget om hvordan hun opplevde vanskeligheter med å knytte bånd til nære venner og familie hjemme som ikke kunne sette seg inn i hva hun opplevde i jobben sin i Forsvaret. Avstanden mellom det militære livet og det private livet ble som tidligere nevnt mer tydelig både i fysisk avstand og mental avstand. Steder et al. (2009) opplyser at i denne fasen er det ca. 60 % av de ansatte som jobber som yrkesbefal, mens de resterende 40 % jobber på kortere oppdrag. Kontraktene kan ha varighet inntil 15 år om gangen. På tidspunktet for undersøkelsen var det ca. 8 % kvinner på ulike kontraktsformer i Forsvaret. De viser til at det mest overraskende funnet i denne fasen var at gjennomsnittskvinnen, til tross for at hun jobber innen logistikk, i større grad enn gjennomsnittsmannen hadde deltatt i internasjonale operasjoner. De konkluderer dette funnet med at Norge ofte bidrar med støtteavdelinger og logistikk i slike operasjoner og at det dermed var større sannsynlighet for at de kvinnene som jobbet her ble sent ut. I realiteten innebærer ofte jobben i Forsvaret i denne fasen at man må takke ja til å dra ut i internasjonale oppdrag (Mathiesen, 2011). Belastningen med å reise ut i potensielt farlige oppdrag kombinert med bekymringene om familien der hjemme var en problemstilling som gikk igjen blant utvalget i min undersøkelse.

Hobfoll, Vinokur, Pierce & Lenwandowski-Romps (2012) viste at det var en betydelig sammenheng mellom tap av ressurser og økte symptomer på stress, depresjon og velvære hos militære kvinner og menn i utenlandsoppdrag. Undersøkelsen er basert på amerikanske styrker som kanskje i større grad enn norske er koblet til kampsituasjoner når de reiser ut og at belastningene derfor også er større, men det viktige å ta med seg fra denne undersøkelsen er likevel betydningen av å ha et godt ressursgrunnlag når man reiser ut. Adler, Huffman, Bliese, & Castro (2005) sin undersøkelse viste sammenhengen mellom lengden på utenlandsoppdragene og opplevd velvære hos militære menn og kvinner. De fant at desto lengre personellet var ute på oppdrag desto større økning i rapportert opplevd stress og symptomer på depresjon eller post traumatisk stress syndrom. De fant derimot ut at denne sammenhengen var tydelig kun for mennene i utvalget og ikke kvinnene. De hadde flere mulige tolkninger for dette resultatet. Den ene forklaringen de nevner er at kvinnene hadde høyere nivåer av selvrapporterte symptomer allerede før de reiste ut enn det menn hadde. En annen forklaring var at kvinnene tilpasset seg den nye situasjonen bedre enn det menn gjør. Et tredje forslag var at menn opplevde det som mer stressende da de i det amerikanske systemet har mindre grad av valgfrihet med tanke på å dra ut enn det kvinnene hadde. De konkluderer ikke med hva som er den mest sannsynlige årsaken, men påpeker bare at det er en forskjell mellom menn og kvinner i måten de håndterte utenlandsoppdrag på. Det er problematisk å overføre denne studiene til det norske forsvaret da både da struktur på personell og type utenlandsoppdrag varierer veldig mellom de to nasjonene, men sett i sammenheng med funnene fra ”Forskning på Årskull” og funnene i denne undersøkelsen så er det mulig å anta at norske kvinner kan velge bort en videre karriere i Forsvaret dersom det å reise utenlands ikke samsvarer med behovene i deres private liv. Adler et al. (2005) sin antagelse om at kvinner har mye større valgfrihet enn det menn er ikke nødvendigvis overførbart til det norske systemet da valget om å reise utenlands er likestilt for både menn og kvinner. Et viktig poeng her er behovet for å undersøke om det eksisterer forskjeller mellom kvinner og menns motivasjon til å reise utenlands i norsk sammenheng og om dette har en større negativ effekt på norske kvinnelige soldaters valg om å fortsette i Forsvaret enn det har for norske mannlige soldater. Med tanke på fokus på organisatorisk ressursbygging er tilrettelegging av utdanningsretninger som er lettere overførbare til det sivile, i tillegg til mykere overganger til utenlandsoperasjoner kanskje en plausibel løsning i den forstand at kvinnene da ikke vil oppleve et like stort behov for å etablere tryggere sivile alternativer. Min antagelse er at kortere turer ut, kombinert med hyppig kontakt med familie, venner og andre nære relasjoner kan virke stabiliserende. Kvinner velger kanskje ikke å dra ut i internasjonale

operasjoner med mindre alt er i orden hjemme. Kanskje er det slik at kvinner som opplever stor grad av støtte og oppmuntring både fra sitt private nettverk og fra jobbnettverket kan få de ekstra ressursene som er nødvendig for å takle denne utfordringen. Sett i et ressursperspektiv kan en spørre seg om det i norsk forsvarssammenheng eksisterer en ubalanse mellom jobbkravene og ressursene som er tilgjengelige for kvinner i utenlandsoppdrag. I studien av Westman, Hobfoll, Chen, Davidson & Laski (2005) kom det frem hvordan sammenhengen mellom jobbkrav og ressurser har mye å si for individets opplevelse av stress og motivasjon i jobben. De viser spesifikt til en undersøkelse av Lee & Ashforth (1996) hvor det blant annet ble påvist en sterk korrelasjon mellom emosjonell utbrenthet som følge av høyere jobbkrav og motivasjonen til å slutte (”turnover intentions”). Westman et al. (2005) mener at ved å balansere jobbkrav opp imot investering i ressurser kan man redusere opplevelsen av stress, utbrenthet og videre redusere motivasjonen til å slutte i jobben. Deres teori er at individer som er ressurssterke vil være mer beskyttet mot negative påvirkningsfaktorer både på jobb og i det private. Et viktig poeng i denne sammenhengen har vært hvordan Forsvaret har kommunisert behovet for kvinner i internasjonale oppdrag i tillegg til å tilrettelegge for at man har en sikker fremtid og balansert hjemmesituasjon. Dersom kvinnene har tvil om å dra ut har det mye å si hvordan Forsvaret håndterer dette. Det viktige er at kvinnene opplever insentivene til å dra ut som sterkere enn grunnene til å bli hjemme.

Etableringsfasen.

Utfordringene med det å kombinere offiserrollen og morsrollen viste seg å være en dominerende beveggrunn i denne fasen. Det å kombinere jobb med det å etablere egen familie er en problematikk som det er lett å overføre til andre bedriftssituasjoner i det sivile. En undersøkelse gjort av Grandey og Cropanzano (1999) støtter opp om Hobfolls (1989) ressursteori og demonstrerer styrken på sammenhengen mellom henholdsvis konflikter og tap av ressurser i relasjonen mellom jobb og hjem. Denne undersøkelsen bekrefter langt på vei at man ikke kan utelukke faktorer i privatlivet når man snakker om jobbmotivasjon. Koblingen mellom jobb og hjem er sterk og da i særdeleshet sett i forhold til bygging av selvtillit som er en sentral ressurs (Grandey & Copranzano, 1999). Det som muligens er annerledes med konteksten i Forsvaret er de unike arbeidsoppgavene som krever høy oppofrelse og dedikasjon til yrkesrollen. Som tidligere nevnt kom det frem at det å velge en jobb i Forsvaret er å velge seg militær livsstil. Kombinasjonen av to roller som er i hvert sitt ytterpunkt, nemlig soldatrollen og morsrollen, kan derfor virke som en ekstra belastning. En studie av

Innstrand (2009) går i dybden på interaksjonen mellom jobb og hjem og denne studien fant at i særdeleshet kvinner som har en sterk prestasjonsbasert selvtillit i forhold til jobb og hjem og hvor arbeidsmengden er høy, oftere opplever å bli emosjonelt utslitt i tillegg til å oppleve rollekonflikter. Teoretisk sett er da kanskje oppbygging av selvtillit, mestringsstrategier (”coping strategies”) og personlig hardførhet å betrakte som noen av de mest betydningsfulle ressursene i denne sammenhengen (Innstrand, Langballe, Espnes, Falkum & Aasland, 2008 og 2009; Rosenberg, 1979). Økning av stressfaktorer og tap av ressurser på jobben er også sterkt knyttet til intensjon om å slutte i jobben (Grandey & Cropanzano, 1999). Ut i fra resultatene virket det som at et viktig organisatorisk grep med tanke på å gi kvinnene flere organisatoriske ressurser, er å åpne opp for en mer horisontal karrierestruktur og et mindre hierarkisk arbeidsformat. Et viktig poeng i denne sammenhengen er at introduksjonen av kvinner i Forsvaret er forholdsvis ny praksis i norsk målestokk. Forsvaret er i tidligere undersøkelser blitt kritisert for ikke å tilrettelegge nok for personell som prioriterer familien i denne perioden (Kristiansen et al., 2010). Jobben innebærer en akseptere av en høyere risiko for sin egen persons velvære og ved å takke ja til utenlandsoppdrag i en etableringsperiode kan det være en liten del av en større helhet men kan utløser et dilemma med tanke på videre strategier. Med det å beholde kvinner i Forsvaret så er muligens risikovilje, mestringsfølelse og evne til fleksibilitet (eksempelvis som støtte fra andre familiemedlemmer) viktigere personlige ressursfaktorer enn nødvendigvis oppbygging av selvtillit eller personlig hardførhet. Disse er kanskje mer viktig i denne fasen, enn i de første fasene av forsvarskarrieren.

Modningsfasen.

Kvinnene i denne fasen i undersøkelsen var særdeles sterke kvinner ressursmessig med tanke på hvor langt de hadde kommet i karrieren. Til tross for at de ikke opplevde problemer sett opp imot jobbkravene i sin daværende stilling så opplevde de at kravene for å fortsette ikke samsvarte med de organisatoriske ressursene. Kvinnene støttet opp om funnene i Steder et al. (2009) sin undersøkelse om det de opplever som forskjellbehandling ved ansettelse til høyere stillinger i Forsvaret. Dette tilsier ikke at det nødvendigvis foreligger et tap av ressurser ut ifra COR-terminologien, men at det heller er et fravær av investering i de tilgjengelige organisatoriske ressursene. Forsvarets virkemiddel for å investere i de kvinnelige ansatte i denne fasen har vært kvotering til høyere stillinger. Både en kvinne fra fase tre og en kvinne fra fase fire vektla at kvotering ikke nødvendigvis er et godt virkemiddel slik de ser det. Dette synet ble litt mer nyansert i kvinnenes beskrivelser der

kvotering kan være et nødvendig virkemiddel for å få kvinner inn i toppstillinger, men bare så lenge det sitter menn på toppen som ikke ønsker å inkludere kvinner inn i toppstillinger. De mente likevel at kvoteringen hadde en dobbelteffekt hvor kvinnene ble nødt til i enda større grad forsvare det at de hadde fått stillingen og spesielt hvis de hadde fått den ved å bli kvotert inn foran en klart bedre mannlig kandidat. Kvinnene mente at dette i særdeleshet ville skape negative ringvirkninger nedover i organisasjonen når det kom til holdninger mot kvinner. Det kom frem at det å vise at man hadde vunnet en stilling kun basert på det faktum at hun var den beste kandidaten var det beste da dette ville føre til større aksept i den aktuelle toppstillingen.

Problemer som hindrer videre avansement var i kvinnenes oppfatning flere en inn- og utgruppeproblematikken. I løpet av sin karriere har noen av disse kvinnene prioritert familien og vært ute i mammapermisjon, eventuelt hatt en sivil oppholdsfasen. Kvinnene beskrev hvordan de opplevde å bli forbigått av menn som har et forskudd i form av lengre og bredere erfaring da de har hatt tjenesteoppdrag mens kvinnene har vært ute i permisjon. Dette er også en kjent problemstilling i det sivile liv hvor kvinner som velger en deltidsløsning for å prioritere familie kommer på etterskudd karrieremessig (Wiese & Freund, 2000). Strand (Kap. i Steder, 2013) viser til at for å klatre på den vertikale karrierestigen i Forsvaret så blir det krevd at medarbeiderne har bredde i sin kompetanse. Hun skriver at for militært personell er det vanlig å bygge denne breddekompetansen ved veksling av tjeneste mellom uteavdeling, stab og skole. Noen kvinner opplever det som vanskelig å komme forbi dette kravet, spesielt da de opplever at de ikke kan kjempe seg forbi menn som ikke har vært ute i permisjon og nettopp opparbeidet seg denne bredden. I følge Kristiansen et al. (2010) er også Forsvarets avgangspakker rettet mot denne aldersgruppen. I intervjuene ble det foreslått å heller innføre en ordning om omsorgspoeng i vurderingen til høyere stillinger som vil gjelde både for kvinner og for menn. Når det kommer til investering i ressursbygging sett i organisatorisk sammenheng så virker det som at likebehandling mer enn investering i bygge ”riktig” ressursmessig kompetanseprofil for kvinnene vil være avgjørende for kvinnenes motivasjon for jobben. For de kvinnene som er kommet til dette stadiet i karrierfasen så er selvtilliten til å velge en annen karriereretning en viktig faktor i kvinnenes beslutningsprosess.

Metodologiske sluttbetraktninger

Mulige metodefeil i utvalget.

Utvalget er ikke statistisk representativt og derfor ikke overførbart til hele populasjonen av kvinner i Forsvaret. I denne typen oppgave er det heller ikke mulig med tanke på utvalgets størrelse (Thagaard, 2003). Statistikk fra FFI har i stedet vært veiledende i utvalget av informanter (eksempelvis Strand, 2011). Den største gruppen av kvinner i Forsvaret fordelt på grad er menige, grenaderer og sersjanter. For å oppnå et direkte overførbart utvalg ville kvinner fra førstegangstjeneste og fra lavere grad være den største informantgruppen i undersøkelsen. I stedet er det lagt hovedvekt på de midterste gradene eller den aldersgruppen hvor frafallet er størst. Det er i denne fasen de fleste kvinner blir mødre. Det er også en fase hvor man revurderer sin livssituasjon i sin helhet og følgelig en av de mest kritiske fasene sett i forhold i et livsfaseperspektiv og derfor også sett i forhold til denne oppgavens problemstilling. Dermed er ikke situasjonen for dette utvalget overførbart til den totale populasjonen av kvinner i forsvaret, men troverdig i forhold til problemstillingen. Det viktigste var å sikre en spredning av ulike arbeidsoppgaver, ulike avdelinger og ulike rang slik at hele utdannings og yrkesforløpet var representert. Kvinner som har oppnådd høyeste grader i Forsvaret er ikke inkludert da det er veldig få kvinner i det øvre sjiktet og disse da vil være lett gjenkjennelige.

Mulige metodefeil i gjennomføring av intervju.

Selve intervjuene ble som sagt gjennomført enten på den intervjuedes arbeidsplass eller ved to tilfeller på en lokal kafé. Med et unntak ble samtlige intervjuet mens de var kledd i uniform noe som kan påvirke intervjusituasjonen med tanke på skillet mellom militær og sivil. Dette kan muligens gi et inntrykk av at kvinnene som militært ansatte står på ”innsiden”, mens jeg som sivil student står på ”utsiden”. I en hver intervjusituasjon har intervjuer og den intervjuede et sett med forventninger som påvirker intervjuets forløp. Ringdal (2001) beskriver forskerens posisjon som feltroller. Feltrollen defineres av hvilket perspektiv forskeren har før han eller hun går inn i en intervjusituasjon, om hun er fullstendig på utsiden av hva som skal observeres eller om hun har god kjennskap a priori intervjuene. Videre skilles det mellom grad av kontakt og grad av deltagelse. I følge Ringdal er det to myter som definerer ytterpunktene i forskerrollen:

I følge outsider-myten kan bare holdbar forskning utføres av forskere som har tilstrekkelig avstand og kan betrakte en gruppe eller et miljø på en objektiv måte. Insider-myten representerer det motsatte synet. Det er nødvendig å kjenne en gruppe innenfra for å kunne forstå den (2001, s. 233).

I følge Ringdal er det beste som oftest en mellomvei der en forsøker å opprettholde en viss avstand og ren objektivitet er ikke mulig i en slik situasjon. Eksempler på feiltolkning fra forskerens side er de kjente bias effektene ”Stockholm-syndromet” og ”Hawthorne-effekten” (Ringdal, 2001).

De fleste intervjuene forløp som en god samtale og konstruktiv dialog i enerom med intervjuobjektet. Spesielt opplevdes det som konstruktivt å snakke med de kvinnene som hadde en relasjon til temaet og som interesserte seg for problemstillingen. Det var nyttig å besøke kvinnene på de respektive arbeidsstedene og få et inntrykk av hvordan hverdagen forløp for dem. Det som oppleves som en hverdagssituasjon for dem oppleves med helt nye øyne av meg. På denne måten blir det å reise ut og besøke intervjuobjektene en slags feltstudie selv om man ikke bruker mye tid i felten på å observere. Det er eksempelvis betydelige forskjeller fra en leir til en annen og arbeidsoppgavene varierer veldig. Det virket også som om det kunne være ulike holdninger hos kvinnene alt ettersom hvilken leir man jobbet i og hva man jobbet med.

Andre metodiske betraktninger om intervjuene.

Å ha en åpen tilnærming til intervjusituasjonen hvor samtalen ikke er styrt på forhånd og er relativt uformell kan resultere i mangelfull informasjon på en del punkter som gjør at mye av materialet er irrelevant i forhold til problemstillingen. Dette er prisen en må betale for å benytte en åpen tilnærming (Ringdal, 2001). Et annet problem med å stille med ”blanke ark” i en intervjusituasjon hvor man ikke har satt seg inn i teori på forhånd er at man risikerer å havne i hva man kaller ”naiv empirisme” eller ”common sense” tolkninger (Alvesson & Skjöldberg, 1994). I slike tilfeller ender man ikke opp med noe nytt, men snarere en bekreftelse av allerede etablerte sannheter. Dette er også en av de viktigste kritikkene mot denne fremgangsmåten (Alvesson & Skjöldberg, 1994). Derfor er det viktig å se på selve prosessen og hele tiden spørre seg selv om man har den informasjonen som trengs. Et viktig poeng i denne sammenhengen har vært all debatten i mediene om kvinners plass i Forsvaret, i tillegg til at Forsvaret har hatt stort fokus på dette selv. En risiko i denne undersøkelsen har

vært at informantene er farget av den informasjonen og den debatten som er i samfunnet rundt dem og at deres eget synspunkt ikke kommer frem i frykt for å virke annerledes, svak, eller ikke i tråd med hva samfunnet og miljøet rundt forventer av en. Dette er en balanse det er viktig å reflektere over i en intervju situasjon slik at den nødvendige informasjonen kommer frem. Hvis ikke er flere intervjuer nødvendig for å oppnå dette.

Videre er det viktig å reflektere over egne svakheter rundt ens egen teorioppbygning og berike denne med allerede etablert forskning. Eksempelvis har jeg reflektert rundt hva som skal inkluderes og utelukkes av data i undersøkelsen. Alvesson og Skjöldberg (1994) er kritiske til hva de oppfatter som manglende redegjørelse fra Glaser og Strauss (1967) om hva som skal regnes som data og ikke. Glaser og Strauss (1967) definerer data som hendelser eller ”events”, men Alvesson og Skjöldberg (1994) savner en tydeligere definisjon på dette området. Mitt perspektiv er at data er den informasjon som er nyttig og relevant fra et pragmatisk teoretisk ståsted for å kunne forstå, anvende og overføre den teorien som formes. I et gitt datasett vil det være relevant informasjon og ikke relevant informasjon sett ut ifra problemstillingen. Den ikke relevante informasjonen blir dermed ikke regnet som data, men heller sekundær informasjon som ikke blir fjernet fullstendig. Det er også viktig å kryssjekke ens egne funn mot informantene slik at disse kan vurdere gyldigheten og betydningen av informasjonen som kommer frem. Dette kalles ”member checking” (Lincoln & Guba, 1985). Dette ble gjort underveis i intervjuene i den forstand at undertegnede spurte informantene om undertegnedes oppfatning av det som blir sagt er riktig.

Betydningen av kjønn for resultatene i undersøkelsen.

Kjønn har spilt en viktig rolle i hele denne undersøkelsen. Kjønn har også gjennomsyret resultatene og ligget der som en rød tråd og et bakteppe for hele studiet. Likevel har jeg valgt å la kjønnsfaktoren få en mindre fremtredende rolle i resultatene og det er flere årsaker til det. Den viktigste årsaken er at utgangspunktet for undersøkelsen ikke var å finne hvordan kjønn påvirker kvinnenens beslutning om å jobbe i Forsvaret. Det var heller ikke et fokus å finne ut hvordan det kvinnelige kjønn påvirker rollen, arbeidsoppgavene eller forholdet til mannlige kollegaer. Dette delvis fordi dette allerede er belyst i stor grad via forskning om aksept av kvinner i Forsvaret. Eksempler på tradisjonell forskning er forskning om seksuell trakassering, fremmedgjøring og generell undertrykkelse/ mobbing (Se eksempelvis Kristiansen et al., 2010; Kristiansen, Boe, Bakken, Skjæret & Granlund, 2008). Denne typen undersøkelser er viktige og relevante undersøkelser som har gitt god

informasjon om de utfordringer kvinner møter i Forsvaret. Likevel gir dette perspektivet hvis stående alene, et noe begrenset og mindre nyansert bilde av kvinners situasjon i Forsvaret. Denne typen forskning sier lite om hva som er positive årsaksfaktorer til hvorfor kvinner trives i forsvaret og hvorfor de ønsker å gjøre en karriere her. Denne typen forskning er svært relevant og viktig for å beskytte de som faktisk er ofre for en slik type behandling i Forsvaret, men samtidig så er det en viss fare for at denne forskningen kan bli stående som det eneste bilde på problemstillingen og at slik forskning i ytterste instans kan bidra til å stigmatisere en hel gruppe kvinner og menn. Denne undersøkelsen er et forsøk på å bidra til å skape et mer nyansert bilde på problemstillingen. I brevet som ble sendt ut ble det derfor lagt særlig vekt på at undersøkelsen kom til å dreie seg om positive egenskaper og styrker og tilbakemeldingen fra intervjuobjektene var at de var positivt innstilte til å delta på grunn av dette. Målet var å gi kvinnene en mulighet til å reflektere over karrieremulighetene i Forsvaret uavhengige av sitt eget kjønn. Slik sett så mener jeg at resultatene viser kvinnes mening uavhengig av kjønnsaspektet. Jeg ser på dette som en styrke i resultatene da de viser et aspekt som man lett kunne mistet dersom man hadde latt kjønn fått for stor plass og dermed viser en større helhet. Mitt inntrykk etter intervjuene var at det ikke var kvinnes opplevelser rundt det å være kvinne i Forsvaret som var utfordrende, men heller måten Forsvarets arbeidsoppgaver var organisert på. Ved enkelte av de beveggrunnene som kom frem i undersøkelsen kan kjønnsdimensjonen derimot være relevant å undersøke nærmere. I avsnittet nedenfor vil jeg derfor gi forslag til videre undersøkelser relatert til kjønn.

Om undersøkelsens relevans, implikasjoner av undersøkelsen og forslag til Forsvarets videre arbeid med å inkludere flere kvinner.

Resultatenes overførbarhet kan diskuteres da utvalget ikke er representativt og det ikke er tilsvarende undersøkelser å vurdere opp imot. FFIs prosjekt ”Forskning på Årskull” (Steder, 2013) fokuserte på ekskluderingsmekanismene som eksisterer i Forsvaret, hvor i særdeleshet den mannlige hegemoniske gruppen ekskluderer den kvinnelige utgruppen. De konkluderer med at det bør fokuseres mer på hvordan man skal skape et mer mangfoldig forsvarssamfunn hvor ikke bare kvinner, men også personer med alle slags bakgrunn blir inkludert. Jeg vil ikke strekke resultatene mine så langt som å understøtte deres forskning. Denne undersøkelsen vil jeg si er overførbar i den forstand at den i større grad forklarer den helhetlige livssituasjon til hver enkelt av de ti intervjuede kvinnene og at andre kvinner i

Forsvaret da kan kjenne seg igjen i hele eller deler av kvinnenens historier. Gjennom intervjuene har det kommet frem et variert antall beveggrunner til hvorfor kvinnene ikke ønsker å fortsette å jobbe i Forsvaret, likeså har det kommet frem mange grunner til å bli værende. Noen av beveggrunnene kan knyttes til individ og noen kan knyttes til generelle fellestrekk. På grunn av anonymitetsgrunner ble de gjengitte sitatene i resultatdelen moderert for å ikke avsløre identiteten til de intervjuede. Jeg har i tråd med Ringdal sitt råd (2001, s. 250) forsøkt å skrelle vekk individuelle detaljer og heller legge vekt på beveggrunner som går igjen. Som Ringdal skriver så er det en balansegang mellom å se på det generelle og det individuelle hvor de mest interessante funnene ikke nødvendigvis er det ene eller det andre. Det kan, slik han sier det, være begge deler. I min oppfatning viste resultatene samspillet mellom det generelle og det individuelle hvor det generelle dreier seg om hvordan et individ gjør et karrierevalg, mens det individuelle var alle de ulike beveggrunnene som påvirket denne prosessen. Med tanke på resultatenes overførbarhet er det en styrke at beslutningsprosessen kan tolkes som generell, mens svakheten er at beslutningsgrunnlaget blir for individuelt. Sett i etterkant av intervjuene kan resultatenes svakhet da knyttes opp imot intervjuguiden (se Appendiks B). Den var i denne sammenhengen utformet med intensjonen om å ikke være ledende, men heller åpne for ny informasjon og åpne for å ta samtalen dit intervjuobjektene førte temaet til. Dette viste seg å bli en svakhet ved undersøkelsen blant annet da dette blant annet vanskeliggjorde flyten i samtalene og første til noe usikkerhet hos intervjuobjektene om hva de egentlig skulle snakke om. Semistrukturert intervjuguide viste seg i denne sammenhengen å ikke være den beste metoden for å få frem en klar rød tråd i resultatene. Som Thagaard (2003) påpeker så kan fort kilden til et dårlig intervju være at spørsmålene blir for generelle eller for abstrakte. Jeg vil ikke si at alle intervjuene var som Thagaard skriver dårlige, men at intervjuene varierte i stor grad med tanke på relevant informasjon som kom frem. På bakgrunn av både kjemi og den som ble intervjuet ble noen intervju særdeles informative og noen mindre informative. Fordelen var at resultatene ga, om ikke en dypere innsikt i problemstillingen, en god breddeforståelse av problematikken. Denne bredden har jeg forsøkt å gi uttrykk for i resultatdelen og jeg har forsøkt å gjengi de viktigste temaene som kom frem. Likevel ga denne bredden av informasjon store utfordringer når det kom til å koble et teoretisk rammeverk til resultatene. Ringdal poengterer dette som en svakhet ved kvalitativ analyse hvor han skriver at: *”...framstillingens forankring i observasjoner av virkeligheten blir uklar for leseren (2001, s. 250).”* Bredden kompliserte undersøkelsen i stor grad med den fare at resultatene muligens forsvinner noe i helheten og at resultatene da blir uklare. Utgangspunktet var en omfattende

problemstilling som ikke vil la seg besvare fullt ut på bakgrunn av et utvalg på ti individer, men min oppfatning er at resultatene ga rom for å eksplorere enkelte fenomener knyttet til problemstillingen.

Et problem var at det i modningsfasen kun var to kvinner som kunne bidra med sine historier. Med tanke på meningsfortetning burde det muligens vært inkludert flere kvinner i den siste fasen, men det var på tidspunktet for intervjuene få kvinner som var ansatt i høyere stillinger i Forsvaret. Det er vanskelig å gi nok informasjon til en god innsikt i både beslutningsprosessen og beslutningsgrunnlaget da det er relativt lite informasjon og det er lite som skal til for å identifisere kvinnene. Dette er en svakhet i denne fasen da mye av fokuset av den grunn blir rettet på organisatoriske forhold og ikke så mye på det personlige. Like fullt var det interessant å sammenligne de to kvinnene i denne undersøkelsen da de hadde veldig ulike utgangspunkt. Til tross for metodologiske svakheter med undersøkelsens oppbygging så er alle resultatene som er kommet frem i intervjuene slik jeg har lest og kommet frem til, også referert til og bevist gjennom ulike studier i FFIs ”Forskning på Årskull” (se antologi i Steder, 2013). Konklusjonen om denne undersøkelsens overførbarhet er derfor at resultatene er overførbare i den forstand at funnene tidligere også er bekreftet via annen empirisk forskning. Dette er både en styrke og en svakhet i undersøkelsen. En styrke fordi den er troverdig, og svak fordi den ikke nødvendigvis bidrar med ny informasjon om problemstillingen.

Det viktigste forslaget til videre undersøkelser er å se på hvor vidt de temaene som kvinnene har tatt opp i undersøkelsen også gjelder for mannlig militærpersonell. Hvis det er tilfellet så vil konsekvensen av å endre de organisatoriske forhold som skaper negative ringvirkninger være større da det vil gjelde hele spekteret av personell og ikke bare en minoritetsgruppe. Eksempelvis kan problemet om å rekruttere riktig person til riktig sted og til riktig tid være viktig for både kvinner og menn. Sett i et psykologisk livsfaseperspektiv er det enda uavklart hvordan og om motivasjon blir påvirket ulikt hos menn og hos kvinner. Et annet forslag til videre undersøkelser kan eksempelvis være hvordan valg av yrkesretninger påvirker stabiliteten i fremtidsperspektivene til unge voksne differensiert på kjønn. Et spørsmål man kan stille er om det burde vært forskjellige tilnærminger til det å bygge ressurser for menn og for kvinner. En annen vri på dette spørsmålet er om effekten av horisontale karriereveier og en eventuell ordning med omsorgspoeng i stedet for kvotering kan ha like stor effekt for menn. Et siste forslag er å se på hvordan stillingsutlysninger oppfattes likt eller ulikt om du er kvinne eller mann og om dette er noe man bør endre på med tanke på rekruttering av flere kvinner til toppstillinger. Alle disse forslagene tror jeg kan bidra til å

nyansere og videreutvikle ikke bare ressursbyggingen i Forsvaret, men også organisatorisk ressursbygging for bedrifter på et generelt nivå.

Konklusjon

Det viste seg at livsfasen kvinnene befant seg i hadde mye å si for motivasjonen for å bli i Forsvaret. Ved å sammenligne historiene fra de eldste kvinnene og de yngste så det ut til å være et betydelig skifte i motivasjonsfaktorer. Generasjonsforskjellene i utvalget kan tyde på at beslutningsgrunnlaget er eller var ulikt for de ulike aldersgruppene når det kommer til aksept for eget kjønn, men at dette ikke er det avgjørende for kvinners motivasjon for å jobbe i Forsvaret. Basert på resultatene i denne undersøkelsen så vil jeg hevde at kjønnsdimensjonen kunne være siste ”dråpen i begeret” som gjorde at kvinnene valgte å slutte og at andre og mer viktige motivasjonsgrunner som kom frem var betydningen av å oppleve mening i jobben, mestring, støtte, å føle at man er til nytte og tilpasning til den livssituasjonen man befinner seg i uavhengig av kjønn. Det viste seg at hvis disse beveggrunnene var på plass så økte også selvtilliten til å kunne takle vanskelige arbeidsmiljø og diskriminering som følge av en indre balanse og en trygghet som hjalp dem til å stå imot disse utfordringene. Balansen mellom tilgjengelige ressurser og motivasjon hadde derfor mye å si for om kvinnene ble værende eller sluttet. Undersøkelsen gir slik sett en god innsikt i betingelser for å skape ressursbygging i Forsvaret. Betingelsene eller beveggrunnene som må være på plass for at man skal oppleve motivasjon i jobben synes å være mange. Disse betingelsene virker å være i kontinuerlig endring, skaper muligheter og begrensninger og flyter etter som livet forandrer seg og samfunnet også endres. Forståelsen av den dynamiske prosessen som ligger til grunn for problemstillingen er viktig da det finnes mange måter å tolke motivasjon ut ifra. Jeg har forsøkt å segregere og bryte ned denne prosessen til mer håndterlige beveggrunner. På denne måten identifisert jeg noen hovedutfordringer knyttet til hver enkelt karrierefase og jeg har satt disse opp imot kvinnenens generelle livsutvikling. Resultatene har likevel vist seg å være så dynamiske at man ikke kan overføre den til å gjelde alle kvinner i Forsvaret. Til det er beveggrunnene som kom fram for individuelle. Samtidig kan en kritikk av undersøkelsens teoretiske rammeverk være at den er for bred og for lite spesifikk for problemstillingen. Min oppfatning er at kvalitative undersøkelsers natur ikke er å være konkret, men heller være åpne og reflekterende med tanke på andre mulige fortolkninger. Mitt syn på dette er at undersøkelsen fanger opp mange tema som kan utdypes nærmere i videre studier. Svarene fra denne undersøkelsen sier noe om valgene som kvinnene gjorde.

Referanseliste

- Addis, E., Russo, V.E. & Sebesta, L. (1994). *Woman Soldiers – Images and Realities*. New York, USA: St’ Martins Press.
- Adler, A.B., Huffman, A.H., Bliese, P.D. & Castro, C.A. (2005). The Impact of Deployment Length and Experiences on the Well-Being of Male and Female Soldiers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (2), 121 – 137.
- Ahmad, A. (1995). Role Conflict and Coping Behaviour of Married Working Women. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.*, 3(2), 97 – 104.
- Alvaro, C., Lyons, R.F., Warner, G., Hobfoll, S.E., Martens, P.J., ... Brown, E.R. (2010). Conservation of Resources Theory and Research Use in Health Systems. *Implementation Science*, 5(79), 1-20, DOI:10.1186/1748-5908-5-79
- Alvesson, M. & Skjöldberg, K. (1994). *Tolkning och Reflektion – Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund, Sverige: Studentlitteratur.
- Baltes, P.M. & Baltes, M.M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. I Baltes, P.B. & Baltes, M.M. (red.) *Successful aging: Perspectives from the behavioural sciences*. (s. 1-34) New York, USA: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York, USA: Freeman.
- Brandstädter, J. & Renner, G. (1990). Tenacious Goal Pursuit and Flexible Goal Adjustment: Explication and Age-related Analysis of Assimilative and Accommodative Strategies of Coping. *Psychology and Aging*, 5(1), 58 – 67.
- Carter-Stewart, J. (2010). Motivating the 21st-century worker: A case study of Maslow’s hierarchy of needs as it applies to the current generationally diverse workforce. *Dissertation Abstracts International section A: Humanities and Social Sciences*, s. 3530.
- Cornum, R., Matthews, M.D. & Seligman, M. (2011). Comprehensive Soldier Fitness – Building Resilience in a Challenging Institutional Context. *American Psychologist*, 66 (1), 4-9. DOI: 10.1037/a0021420
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behaviour*. New York, USA: Plenum Press.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2002). *Handbook of Self-Determination Research*. Rochester, USA: The University of Rochester Press.
- Eriksons, E. (1950). *Childhood and Society*. London, UK: W.W. Norton & Company.

- FMS (2001). *Kvinneundersøkelsen 2001*. Oslo: Forsvarets Mediesenter.
- FN resolusjon 1325 (2000). Hentet 07. desember 2013 fra:
[http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325\(2000\)](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325(2000))
- Forskning på Årskull (2013). Hentet 07. desember 2013 fra:
http://www.ffi.no/no/Prosjekter/Forskning_paa_aarskull/Sider/default.aspx
- Forsvarsdepartementet (2007). *Stortingsmelding nr. 36 – 2006-2007: Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*. Oslo: Forsvarsdepartementet.
- Forsvarsdepartementet (2013). *Stortingsmelding nr. 14 – 2012 – 2013: Kompetanse for en ny tid*. Oslo: Forsvarsdepartementet.
- Forsvarspersonelloven (2013). Hentet 08. desember 2013 fra:
<http://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2004-07-02-59>
- Glaser, B. & Strauss, A. (1967). *Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*. Chicago, USA: Aldine Publishing Company.
- Glaser, B. (1978). *Theoretical Sensitivity: Advances in the Methodology of Grounded Theory*. CA, USA: Sociology Press.
- Glaser, B. (1992). *Basics of Grounded Theory Analysis. Emergence vs. Forcing*. CA, USA: Sociology Press.
- Glaser, B. (1998). *Doing Grounded Theory: Issues and Discussions*. CA, USA: Sociology Press.
- Grandey, A.A. & Cropanzano, R. (1999). The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain. *Journal of Vocational Behaviour*, 54, 350-370.
- Greene, S. (2003). *The Psychological Development of Girls and Women – Rethinking Change in Time*. London, UK: Routledge.
- Hartmann, J. (2001). *Grundad Teori – Teorigenerering på empirisk grund*. Lund, Sverige: Studentlitteratur.
- Heath, H. & Cowly, S. (2004). Developing a Grounded Theory Approach: A Comparison of Glaser and Strauss. *International Journal of Nursing Studies*, 41, 141-150
- Heckhausen, J., Chang, E.S., Greenberger, E. & Chen, C. (2013). Striving for Educational and Career Goals During the Transition After High School: What is Beneficial? *J Youth Adolescence*, 42, 1385-1398.
- Heckhausen, H. & Schultz, R. (1995). A Lifespan Theory of Control. *Psychological Review*, 102, 284-304.
- Heckhausen, J., Schultz, R. & Wrosch, C. (1998). *Developmental Regulation in Adulthood:*

- Optimization in Primary and Secondary Control – A Multiscale Questionnaire (OPS-Scales)*. Upublisert teknisk rapport, Max Planck Institute for Human Development and Education, Berlin, Tyskland.
- Heckhausen, J., Schultz, R. & Wrosch, C. (2010). A Motivational Theory of Life-span Development. *Psychological Review*, 117(1), 32-60.
- Heckhausen, J. & Wrosch, C. (2005). Being On-time or Off-time: Developmental Deadlines for Regulating One`s Own Development. I Perret-Clermont, A. (red.) *Thinking time: A multidisciplinary perspective on time*. (s. 110 – 123). Ashland, Ohio, USA: Hogrefe & Huber Publishers.
- Hellum, N. (2010). Sosialantropologisk Feltarbeid på Minesveiper. *Offisersbladet*, Nr. 2.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of Resources – A New Attempt at Conceptualizing Stress, *American Psychologist*, 44(3), 513 – 524.
- Hobfoll, S.E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307 – 324.
- Hobfoll, S.E. (2011). Conservation of Resource Caravans and Engaged Settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 116 – 122.
- Hobfoll, S.E., Vinokur, A.D., Pierce, P.F. & Lewandowski-Romps, L. (2012). The Combined Stress of Family Life, Work, and War in Air Force Men and Women: A Test of Conservation of resources Theory. *International Journal of Stress Management*, 19(3), 217 – 237.
- Hva kan jeg bli? (2013). Hentet 07. desember 2013 fra:
<http://forsvaret.no/utdanning-karriere/velg-utdanning/Sider/velg-utdanning.aspx>
- Innstrand, S.T., Langballe, E.M., Falkum, E., Espnes, G.A. & Aasland, O.G. (2008). Positive and negative work-family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress*, 22(1), 1 – 15.
- Innstrand, S.T. (2009). *Work/home Conflict and Facilitation: COR(e) Relations – A Longitudinal Study on Work-home Interaction in Different Occupational Groups in Norway*. (Doktorgradsavhandling SVT-Fakultetet, NTNU). Trondheim: NTNU-trykk.
- Innstrand, S.T., Langballe, E.M., Falkum, E., Espnes, G.A. & Aasland, O.G. (2009). Gender-Specific Perceptions of Four Dimensions of the Work/Family Interaction. *Journal of Career Assessment*, 17, 402.
- King, D.W., King, L.A., Foy, D.W., Keane, T.M., Fairbank, J.A. (1999). Posttraumatic stress

- disorder in a national sample of female and male Vietnam veterans: Risk factors, war-zone stressors, and resilience-recovery variables. *Journal of Abnormal Psychology*, 108(1), 164 – 170.
- Kraimer, M.L., Seibert, S.E., Wayne, S.J., Liden, R.C. & Bravo, J. (2011). Antecedents and Outcomes of Organizational Support for Development: The Critical Role of Career Opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 485 – 500.
- Kristiansen, S., Boe, O., Bakken, B.T., Skjæret, S.W. & Granlund, L. (2008). *Kunsten å rekruttere og beholde jenter i Forsvaret – Skisse til en ny strategi for økt kvinneandel i Forsvaret*. Krigsskolen, Fagrapport på oppdrag fra FFI.
- Kristiansen, S., Boe, O. & Skjæret, S.W. (2010). *Ikke en av gutta – et mangfoldsperspektiv på inkludering av kvinner i Forsvaret*. Krigsskolen, Fagrapport på oppdrag for FFI.
- Kumashiro, M., Rusbult, C.E., & Finkel, E.J. (2008). Navigating Personal and Relational Concerns: The Quest for Equilibrium. *Journal of Personality and Social Psychology* 95, 94 – 110.
- Kvale, S. (1983). The Qualitative Research Interview: A Phenomenological and Hermeneutical Mode of Understanding. *Journal of Phenomenological Psychology*, 14(2), 171 – 196.
- Kvale, S. (1997). *Det Kvalitative Forskingsintervju*. Oslo: Ad notam Gyldendal.
- Lauritzen, T., Leirvik, B., Schanke, T. & Ellingsen, A. (2009). *Vi er ikke sånne jente-jenter – Første underveisnotat i prosjektet ”Forskning på Årskull” med resultater fra intervju med vernepliktige, befal og vervede*. ØF-notat nr. 09/2009. Lillehammer: Østlandsforskning.
- Lauritzen, T. & Leirvik, B. (2008). *Med et kjønnsperspektiv på Forsvaret som arbeidsorganisasjon – et teorinotat*. ØF-Notat nr. 08/2008. Lillehammer: Østlandsforskning.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York, USA: Springer.
- Levinson, D.J. & Levinson, J.D. (1996). *The Seasons of a Woman’s Life*. New York, USA: Ballantine Books.
- Lincoln, Y.S & Guba, E.G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, California, USA: Sage Publications.
- Lopez, S.J. (2008). *Positive Psychology – Exploring the Best in People. Volume One – Discovering Human Strengths*. London, UK: Praeger Perspectives.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York, USA: Harper & Row.

- Mathisen, T. (2011). *Vernepliktsundersøkelsen 2009, del 3*. ØF-notat nr. 01/2011. Lillehammer: Østlandsforskning.
- Miles, M.B. & Huberman, M.A. (1994). *Qualitative Data Analysis. An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks, California, USA: Sage.
- Neugarten, B.L. (1968). *Middle Age and Aging: A Reader in Social Psychology*. Chicago, USA: University of Chicago Press.
- Neugarten, B.L. & Danan, N. (1973). Sociological Perspectives on The Life Cycle. I Baltes, P.B. & Schaie, K.W. (red.) *Life-span Development Psychology. Personality and Socialization*. (s. 53-69) New York, USA: Academic Press.
- Oliver, D.G., Serovich, J.M. & Mason, T.L. (2005). Constraints and Opportunities with Interview Transcription: Towards Reflection in Qualitative Research. *Social Forces; a Scientific Medium of Social Study and Interpretation*, 84, 1273 – 1289. DOI: 10.1353/sof.2006.0023
- Pearlin, L. & Schooler, C. (1978). The Structure of Coping. *Journal of Health and Social Behaviour*, 19, 2 – 21.
- Reinke, B.J., Holmes, D.S., Harris, R.L. (1985). The timing of Psychosocial Changes in Women`s Lives: The Years 25 to 45. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(5), 1353 – 1364.
- Richer, S.F., Blanchard, C. & Vallerand, R.J. (2002). A Motivational Model of Work Turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(10), 2089 – 2113.
- Ringdal, K. (2001). *Enhet og Mangfold – Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Rones, N. (2013) *Den Norske Forsvarstradisjonen – En Bremskloss for Økt Kvinneandel*. I Steder, F.B. (red.) *Militære Kvinner – Forsvarets Akilleshæl?* (s. 53-82) Oslo: Abstrakt Forlag.
- Rones, N & Fasting, K. (2011). *Befalsskolestudien – Felles opptak og seleksjon 2010*. Rapportserie Norges Idrettshøgskole, Forsvarets Institutt.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York, USA: Basic Books.
- Ryen, A. (2002). *Det Kvalitative Intervjuet – Fra Vitenskapsteori til Feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Schanke, T., Lauritzen, T & Leirvik, B. (2008). *Kvinner i Forsvaret – Kunnskapsunderlag med Fokus på Tre Tema: Ungdoms Valg av Utdanning og Yrke, Det Kjønnsdelte Arbeidsliv og Mangfold i Organisasjoner*. ØF-Notat nr. 05. Lillehammer: Østlandsforskning for FFI.

- Scheier, M.F. & Carver, C.S. (1985). Optimism, Coping and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology*, 4, 219 – 247.
- Seligman, M. (1975). *Helplessness*. San Francisco, USA: Freeman.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 5 – 14.
- Seligman, M. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfilment*. New York, USA: Free Press/ Simon and Schuster.
- Seligman, M. (2006). *Army Resilience Training site at Penn. State University's Positive Psychology Center*. Hentet fra:
<http://www.ppc.sas.upenn.edu/armyresiliencetraining.htm>
- Shane, J. & Heckhausen, J. (2012). Motivational Self-Regulation in the Work Domain: Congruence of Individuals' Control Striving and the Control Potential in Their Developmental Ecologies. *Research in Human Development*, 9(4), 337 – 357.
- Skinner, E.A. (1996). A Guide to the Construct of Control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 549 – 570.
- Steers, R.M., Mowday, R.T. & Shapiro, D.L. (2004). Introduction to Special Topic Forum – The Future of Work Motivation Theory. *Academy of Management Review*, 29(3), 379 – 387.
- Steder, F.B. (2010). Kvinner i Forsvaret – Quo Vadis? *Norsk Militært Tidsskrift*, nr. 5-6
- Steder, F.B. (2013). *Militære Kvinner – Forsvarets Akilleshæl?* Oslo: Abstrakt Forlag.
- Steder, F.B., Hellum, N. & Skutlaberg, K. (2009). Forskning på årskull fra sesjon og framover. Kjønn, ledelse og rekruttering i Forsvaret. *FFI-rapport 2009/01335*.
- Strand, K.R. (2011). Betydningen av alder, militær grad og kjønn for karriere og karriereutvikling – en statistisk analyse av karriereundersøkelsen i Hæren. *FFI rapport 2011/00565*.
- Strand, K.R. (2013) *Opp og Fram?*. I Steder, F.B. (red.) *Militære Kvinner – Forsvarets Akilleshæl?* (s. 191-210) Oslo: Abstrakt Forlag.
- Strauss, A.L. (1987). *Qualitative Analysis for Social Scientists*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1997). *Grounded Theory in Practice*. Thousand Oaks, California, USA: Sage Publications.
- Thagaard, T. (2003). *Systematikk og Innlevelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. Oversatt av

Henderson, A.M. & Parsons, T. New York, USA: The Free Press.

Westman, M., Hobfoll, S.E., Chen, S., Davidson, O.B., & Laski, S. (2005). Organizational Stress Through the Lens of Conservation of Resources (COR) Theory. *Occupational stress and Well Being*, 4, 167-220, DOI:10.1016/S1479-3555(04)04005-3

Wiese, B.S. & Freund, A.M. (2000). The Interplay of Work and Family in Young and Middle Adulthood. I Heckhausen, J. (red.) *Motivational Psychology of Human Development – Developing Motivation and Motivating Development*. Amsterdam, Nederland: Elsevier Science B.V.

Appendiks

Innholdsliste:

- **Appendiks A:** Brev til utvalgte Deltagere (med samtykkeerklæring)
- **Appendiks B:** Veiledende Intervjuguide

Appendiks A

Brev til utvalgte deltagere

Angående masteroppgave om kvinnelig befal i forsvaret:

”Positiv Psykologi i arbeidslivet – en kvalitativ studie om Forsvarskvinnens opplevelse av motivasjon i jobben.”

Jeg er en masterstudent i sosial- og samfunnspsykologi ved NTNU som har tenkt å skrive hovedoppgave om kvinner i Forsvaret, og i denne sammenheng så kontakter jeg nå deg.

Tema for oppgaven er hva som motiverer og demotiverer kvinner til å gjøre karriere i Forsvaret.

Faktorene som ligger til grunn for dette valget er mange, men jeg har lyst til å fokusere på de **positive** faktorene som gjør at nettopp du trives i jobben. Bakgrunnen for oppgaven er å få fokus på hva Forsvaret kan gjøre for å rekruttere flere kvinner og ikke minst beholde de som allerede jobber der. Dette kan du bidra til!

Jeg kunne derfor tenke meg å gjøre ett intervju med deg på din arbeidsplass, i nærmeste fremtid, der du forteller om dine erfaringer. Det er en mulighet for deg til å bidra til en økt forståelse av hvordan det er å være kvinnelig ansatt i Forsvaret samt en mulighet til å si noe om hvordan Forsvaret tar imot de kvinnene som vurderer å gjøre en karriere her. Intervjuet kommer til å bli tatt opp på bånd.

Årsaken til at du er valgt ut er på bakgrunn av den informasjonen jeg har fått fra logistikk-kontoret på Terningmoen. Jeg henviser her til Oberst Løytnant ***** som går god for dette prosjektet. Personalkontoret har gitt meg en liste på 30 ansatte og ut i fra denne velger jeg ut omlag 10 personer som kan intervjues. Siden du melder tilbake til meg direkte dersom du ønsker å delta, vil heller ikke personalkontoret vite hvem som blir med i prosjektet

All deltagelse i dette prosjektet er frivillig og du forplikter deg ikke til noe. Jeg ønsker kun å gjøre ett intervju på din arbeidsplass når det måtte passe deg. Du kan trekke deg fra deltagelse når som helst om du måtte ønske det – før, under og etter intervju. Informasjon som du oppgir kan anonymiseres/eller slettes dersom du ønsker det. Du vil være helt anonym i det publiserte materialet. Jeg er som masterstudent pålagt å følge de kravene til forskning som er gitt av min disiplin. Dette innebærer bl.a. taushetsplikt. Jeg er også pålagt å følge forsvarets konfidensialitetspolicy. Oppgaven vil ikke bli publisert uten tillatelse fra deg, og vil kun være tilgjengelig for meg selv, min veileder Anne Iversen (første amanuensis ved Psykologisk Institutt, NTNU), sensorer og særlig interesserte fra Forsvaret. Alle opplysninger som jeg henter inn kommer jeg til å anonymisere og lagre i ett halvt år etter at prosjektet er avsluttet for å sikre etterprøvnbarhet. Ved prosjektets slutførelse vil lydopptak slettes og intervjutranskripsjoner anonymiseres. Men dersom det er ønskelig sletter jeg all informasjon etter prosjektets slutt. Prosjektet vil også bli meldt inn til NSD (Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste).

Hvis du har lyst til å bidra så ber jeg deg om å skrive under på samtykkeerklæringen som er vedlagt og ta vare på denne til vi eventuelt møtes. Dersom du ønsker å vite mer om hva prosjektet går ut på eller praktiske spørsmål så ta gjerne kontakt med meg pr. Tlf. (45421421) eller på mail (hannebir@stud.ntnu.no).

Mvh,

Hanne Birgitte Dahl

Masterstudent Sos. og Samf. Psykologi, kull -07. NTNU.

Oslo, 27.08.09.

(Vedlegg 1)

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg er villig til å delta i studien

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Jeg bekrefter å ha gitt informasjon om studien

(Signert av prosjektansvarlig, dato)

Appendiks B - Veiledende Intervjuguide

1. Kan du fortelle litt om deg selv? (Hvor gammel du er, hvor du kommer fra, hvor du jobber, hvor du har jobbet, utdanning, interesser osv.)
2. Kan du kort beskrive hva du gjør i din nåværende jobb?
3. Kan du fortelle kort om dine tidligere jobberfaringer?
4. Hvorfor jobber du i Forsvaret i dag?
5. Hvorfor søkte du deg inn i Forsvaret?
6. Har du noen tanker om horisontal vs. vertikal karriere? (Forklar hva som menes med horisontal og vertikal karriere.)
7. Ønsker du å fortsette å jobbe i Forsvaret?
8. Hvis ja, hvilken vei ser du for deg videre?
9. Kan du si noe generelt om dine ambisjoner videre?
10. Hvorfor ønsker du å fortsette å jobbe i Forsvaret?/ Hvorfor ønsker du å slutte å jobbe i Forsvaret?
11. Hvilke muligheter føler du at du har i Forsvaret?
12. Hvis/ Når du skal velge en annen karriere/ en annen jobb, hva ville du valgt?
13. Kan du beskrive deg selv som person?
 - Dine positive sider/ styrker?
 - Dine negative sider/ laster?
14. Hva motiverer deg i jobben?
15. Hva demotiverer deg i jobben?
16. Har du barn/ønsker du å få barn?
17. Hvordan fungerer det i balansen mellom jobb og hjem/familie?
18. Hvordan er balansen mellom jobb og privatliv?
19. Er det noen private faktorer som kommer i veien for jobben?
20. Er det noen jobbfaktorer som kommer i veien for privatlivet?
21. Har du vært eller ønsker du å dra ut på utenlandsoppdrag?
 - eventuelt hvor mange ganger har du vært ute?
22. Blir du motivert av å dra på utenlandsoppdrag?
23. Hvordan er miljøet på jobb?
24. Hva ville du sagt til jenter som vurderer å søke seg inn i Forsvaret nå?
25. Bør Forsvaret få inn flere jenter?
 - Hvorfor/ hvorfor ikke?
26. Hva er kvinners styrker sett i en Forsvarssammenheng?
27. Er det å jobbe i Forsvaret ett livsstilsvalg? (Er det å jobbe i Forsvaret en livsstil?)
28. Har du opplevd mye motgang i jobben?
29. Kan du si litt om livet ditt generelt slik det er nå?
30. Har du noe annet å tilføye?