

**ØF-notat nr. 05/2008**

## **Kvinner i forsvaret**

**Kunnskapsunderlag med fokus på tre tema; ungdoms  
valg av utdanning og yrke, det kjønnsdelte arbeidsliv  
og mangfold i organisasjoner  
av**

**Tuva Schanke  
Tonje Lauritzen  
Birgit Leirvik**

# Østlandsforskning

Østlandsforskning er et forskningsinstitutt som ble etablert i 1984 med fylkeskommunene og høgskolestyrene/de regionale høgskolesentra i fylkene Oppland, Hedmark og Buskerud som stiftere i samarbeid med Kommunaldepartementet.

Østlandsforskning er lokalisert i høgskolemiljøet på Lillehammer og har i tillegg kontorer i Hamar. Instituttet driver anvendt, tverrfaglig og problemorientert forskning og utvikling.

Østlandsforskning er orientert mot en bred og sammensatt gruppe brukere. Den faglige virksomheten er konsentrert om to områder:

Næringsliv og regional utvikling  
Velferd, organisasjon og kommunikasjon

Østlandsforskning sine viktigste oppdragsgivere er departement, fylkeskommuner, kommuner, statlige etater, råd og utvalg, Norges forskningsråd, næringslivet og bransjeorganisasjoner.

Østlandsforskning har samarbeidsavtaler med Høgskolen i Lillehammer, Høgskolen i Hedmark og Norsk institutt for naturforskning. Denne kunnskapsressursen utnyttes til beste for alle parter.

**ØF-notat nr. 05/2008**

## **Kvinner i forsvaret**

**Kunnskapsunderlag med fokus på tre tema; ungdoms valg av utdanning og yrke, det kjønnsdelte arbeidsliv og mangfold i organisasjoner**

**av**

**Tuva Schanke  
Tonje Lauritzen  
Birgit Leirvik**



**østLandsforskning**

**Tittel:** Kvinner i forsvaret. Kunnskapsunderlag med fokus på tre tema; ungdoms valg av utdanning og yrke, det kjønnsdelte arbeidsliv og mangfold i organisasjoner

**Forfatter:** Tuva Schanke, Tonje Lauritzen og Birgit Leirvik

**ØF-notat nr.:** 05/2008

**ISSN nr.:**

**Prosjektnummer:**

**Prosjektnavn:** Kunnskapsunderlag KIF

**Oppdragsgiver:** Forsvarets forskningsinstitutt

**Prosjektleder:** Birgit Leirvik

**Referat:** Dette notatet - Kvinner i forsvaret - er et kunnskapsunderlag utført som del av prosjektet *Forskning på årskull*. Prosjektet *Forskning på årskull* omfatter innsamling, vedlikehold og analyse av kvantitative og kvalitative data som skal være til støtte for Forsvarets og Forsvarsdepartementets personellpolitikk og styring.

Notatet gir en oversikt over noen tema og utvalgte studier som er av relevans for tematikken "kvinner i forsvaret". Gjennomgangen omhandler temaene ungdoms yrkes- og utdanningsvalg, mangfold i organisasjoner, og kjønn og arbeidsliv og dekker 19 studier.

**Emneord:** Forsvar, kjønn, kvinner, ungdom, valg, mannsdominerte yrker, mangfold, arbeidsliv, organisasjoner

**Dato:** August 2008

**Antall sider:** 45

**Pris:** Kr 90,-

**Utgiver:** Østlandsforskning  
Postboks 223  
2601 Lillehammer

Telefon 61 26 57 00

Telefax 61 25 41 65

e-mail: [post@ostforsk.no](mailto:post@ostforsk.no)

<http://www.ostforsk.no>

Dette eksemplar er fremstilt etter KOPINOR, Stenergate 1 0050 Oslo 1. Ytterligere eksemplarfremstilling uten avtale og strid med åndsverkloven er straffbart og kan medføre erstatningsansvar

## Forord

Foreliggende notat – *Kvinner i Forsvaret* – er et kunnskapsunderlag utarbeidet som en del av prosjektet *Forskning på årskull*.

Prosjektet *Forskning på årskull* er avtalt mellom Forsvaret og Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). Prosjektets overordnede formål er å fremskaffe kunnskap som kan understøtte Forsvarets arbeid med å rekruttere og beholde personell – både kvinner og menn.

Østlandsforskning er leverandør av spesifikke delprosjekter i henhold til oppdragsavtalen mellom FFI og Forsvaret. Dette notatet/kunnskapsunderlaget er en slik leveranse. Det har som formål å gi en oversikt over foreliggende kunnskap av relevans for tematikken i prosjektet "Forskning på årskull". Vi har tatt for oss tre tema områder; a) ungdoms valg av utdanning og yrke, b) det kjønnsdelte arbeidsliv og c) mangfold i organisasjoner.


Prosjektet ble i hovedsak gjennomført i løpet av mai og juni måned 2008. Rapporten ble levert internt 1.9.2008.

Prosjektet har hatt en økonomisk ramme på seks ukers forskningsarbeid (ca. 200 timer).

Den viktigste avgrensningen som er gjort er valget av tematiske områder. I tillegg er følgende forhold lagt til grunn for valg av studier og hva vi har fokusert på i hver enkelt studie:

- Vi ser bare på gjennomførte (ferdige) prosjekter/studier
- Vi ser i all hovedsak på norske/skandinaviske studier
- Vi ser ikke på studier som Forsvaret selv har gjennomført (dvs. FFI, Krigsskolen og Vernepliktsverket). Dette tilhører et eget delprosjekt i regi av Krigsskolen Linnerud (KSL)
- Vi tar høyde for at det finnes studier og prosjekter av relevans for prosjektet som vi ikke har klart å fange opp innenfor de rammene vi har hatt

Hamar, august 2008

  
Torhild Andersen  
Forskningsleder

Birgit Leirvik  
Prosjektleder



## Innhold

<b>1</b>	<b>Innledning.....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Ungdoms valg av utdanning og yrke.....</b>	<b>9</b>
2.1	Survey om ungdom og informasjon .....	10
2.2	Noen realist som passer for meg?.....	11
2.3	Kjønnsforskjeller og yrkespreferanser.....	12
2.4	Likestillingsprosjektets barn.....	14
2.5	Et kjønnsdelt utdanningssystem .....	15
2.6	Sammenfatning.....	17
<b>3</b>	<b>Det kjønnsdelte arbeidslivet.....</b>	<b>19</b>
3.1	Generelt om kjønnssegregering i arbeidslivet .....	20
3.1.5	Sammenfatning.....	24
3.2	Kjønn og ledelse .....	25
3.2.4	Sammenfatning.....	29
3.3	Kvinner i mannsdominerte organisasjoner .....	29
3.3.3	Sammenfatning.....	31
<b>4</b>	<b>Mangfold i organisasjoner .....</b>	<b>33</b>
4.1	Innovasjon og mangfold .....	33
4.2	Betydningen av kvinnerepresentasjon i styrerommet.....	35
4.3	Identitet og makt i organisasjoner.....	36
4.4	Kjønnen organisasjonskultur og identitet .....	37
4.5	Argumenter for mangfold.....	38
4.6	Sammenfatning.....	39
	<b>Referanser.....</b>	<b>41</b>







# 1 Innledning

Utgangspunktet for foreliggende kunnskapsunderlag er, som for hele prosjektet Forskning på årskull, Stortingsmelding nr. 36 (2006-2007). Stortingsmelding 36 omhandler økt kvinneandel i Forsvaret og sier blant annet at det skal iverksettes kartlegging og forskning som et ledd i å oppnå dette. Slik kartlegging og forskning skal bidra til målrettede rekrutteringstiltak for å motivere både kvinner og menn til tjeneste i Forsvaret, samt gi bedre kunnskap om hvordan kvinner og menn oppfatter Forsvaret som arbeidsgiver sammenlignet med jevnaldrende som har truffet andre yrkesvalg. Videre skal det avdekkes årsaker til at kvinner og menn slutter i Forsvaret.

Formålet med å lage dette kunnskapsunderlaget har vært å finne fram til og sammenstille eksisterende relevant kunnskap før vi videre kartlegginger og undersøkelser i Forsvaret. Notatet er i første rekke ment som et prosjektinternt arbeidsdokument.

Ut fra de anvisninger som gis i Stortingsmelding 36 og i oppdragsbeskrivelsen for prosjektet Forskning på årskull har vi valgt å se nærmere på følgende tre temaområder; a) ungdoms valg av utdanning og yrke, b) det kjønnsdelte arbeidsliv og c) mangfold i organisasjoner. I forhold til rekruttering har vi søkt etter kunnskap om hvilke forhold som spiller inn når ungdom gjør sine utdannings- og yrkesvalg og spesielt sett på forskjeller mellom kjønn. Videre ser vi nærmere på det kjønnsdelte arbeidslivet, kjønn og ledelse og kvinners oppfatninger og opplevelser av det å arbeide i mannsdominerte miljøer – inkludert i Forsvaret. Tilslutt tematiserer vi betydningen av mangfold i organisasjoner: Hvorfor er mangfold viktig og hva er utfordringene? Kapitlene er strukturert på litt ulike måter, slik vi har funnet det mest hensiktsmessig i forhold til de forskjellige temaene.



## 2 Ungdoms valg av utdanning og yrke

Det er flere grunner til at vi har valgt å se på studier knyttet til ungdoms valg av utdanning og yrke. For det først er det av stor relevans for rekruttering til ulike virksomheter å vite noe mer om gutter og jenters preferanser når det gjelder utdanningsvalg. For det andre er det sentralt å vite noe om hvem som er de viktigste påvirkningsaktørene for ungdommenes valg, samt hvilke andre faktorer ungdom mener det er viktig å ta hensyn til ved valget om videre utdanning eller yrke. Dette er områder som blir belyst i de påfølgende studiene. For hver studie refereres det kort til tema, metode og resultater. Vi innleder med en gjennomgang av ulike teoretiske perspektiver på ungdoms karrierevalg.

Karrierevalg og prosessen dette innebærer for den enkelte, har vært teoretisert ut fra ulike perspektiver (Allgood og Kvalsund, 2000). Teorier fra det tidlige 90-tallet dreide seg om å finne samsvar mellom strukturer og behov i arbeidsmarkedet og personens interesser eller evner. Senere bearbeidelser har gjort teoriene kjent som *person – miljø* teorier.

Andre teoretiske perspektiver har fokusert på karrierevalget som en *utviklingsprosess*. En sentral teoretiker innenfor dette perspektivet er Donald Super (1990). Han poengterer at konteksten til en person er stadig i forandring, og at det av denne grunn er det nødvendig å se karrierevalg som en kontinuerlig prosess som skjer i takt med menneskets liv og virke.

I nyere tid har vi fått mer detaljerte og holistiske forståelser når det gjelder valg av studier og arbeid. Særlig har begrepet mening blitt sentralt for å forstå ungdoms valg av yrke. Chen (2001) mener at det å velge karriere handler om å formulere *meningsfulle mål* som man forsøker å finne veien fram til. I tillegg har begrepet *subjektiv karriere* fått en viktig betydning i nyere karriere-teorier. Begrepet legger vekt på at karrieren reflekterer våre intensjoner og former vår livsstil slik at karriere i denne forstand gjenspeiler personens liv i sin helhet og slik han/hun ønsker å leve.

Oppsummet kan man si at sentrale tema innenfor ulike teoretiske perspektiver om karrierevalg har dreid seg om å matche evner og interesser med yrkesvalg, tilpasse yrke og livsstil etter personens utvikling og til sist å finne mening i arbeidet som samtidig gir grunnlag for en livsstil som personen ønsker.

## 2.1 Survey om ungdom og informasjon

**Opinion/utdanning.no (2008): *Ungdom er ektefødte barn av informasjonssamfunnet. Hvor og hvordan skal utdanningssystemet møte dem?* Presentert Tromsø 17.01.2008.**

For temaene ungdom og utdanning/jobb/karriere gjennomføres det årlig en rekke surveys. Ut fra et vitenskapelig perspektiv er disse undersøkelsene ofte svake. Typisk for de fleste er at man mangler et teoretisk rammeverk, ikke diskuterer operasjonaliseringen, ikke gjennomfører frafallsanalyse og ser på representativiteten, samt at man kun gjennomfører enkle univariate og bivariate analyser. Slike forhold gjør at man kan diskutere troverdigheten ved surveys som gjennomføres av ulike byråer. Samtidig er det viktig å vise frem resultater fra spørre-/ holdningsundersøkelser blant ungdom, da det av og til kommer frem interessante funn.

Vårt eksempel på en holdningsundersøkelse blant ungdom er en nettbasert undersøkelse gjennomført av Opinion/utdanning.no i desember 2007. Ut fra vitenskapelige kriterier er denne undersøkelsen trolig verken bedre eller verre enn andre tilsvarende undersøkelser. Vi får ikke vite om utvalgsprosedyrer, svarprosent, frafallsanalyse, bakgrunn for valg av/identifisering av indikatorer, og analysen er kun beskrivende. Det vi får vite er at 1003 ungdom mellom 15-25 år har deltatt i denne landsdekkende undersøkelsen, samt at forfatteren hevder at utvalget er representativt (men den påstanden kan ikke etterprøves pga manglende dokumentasjon av dette).

Vi presenterer her noen av de funnene som vi anser som mest sentrale innen følgende tema; kompetanse, valg, informasjonstilgang, rådgivere og karrieredrømmer.

### **Fokuset på kompetanse er høyt blant de fleste av ungdommene**

- Rundt 80 prosent av 15-25 åringene sier det vil være viktig for dem å satse på en god utdanning de kommende 10 årene.
- Samtidig er 25 prosent av 15-25 åringene mer opptatt av å ha en givende studietid, enn akkurat hvilke kompetanse det gir dem.

### **Mange ungdommer synes det er vanskelig å velge ”rett utdanning”**

- Rundt 30 prosent av 15-25 åringene opplever å ha ”svært mange muligheter å velge imellom” i forhold til hva de skal bli.
- Rundt 25 prosent av 15-25 åringene er ”svært enige i at de opplever at det er vanskelig å velge riktig utdanningsretning”.
- Rundt 30 prosent av 15-25 åringene tror de vil prøve ulike utdanningsretninger.

### **Nett er en viktig informasjonskilde**

- Over 50 prosent av 15-25-åringene har tilgang på mye informasjon om studietilbud.
- Nett er den viktigste informasjonskanalen i forhold til utdanningsvalg, deretter kommer utdanningsmesser og informasjonsmøter på skolen.

### **Foreldre og venner er sentrale rådgivere**

- De fleste anser seg selv som den viktigste aktøren for eget valg av yrke/utdanning.
- Foreldre er ansett som de viktigste rådgiverne, fulgt av venner og skolerådgiver

### **Mange unge har komplekse karrieredrømmer**

Jobben skal helst være meningsfull for andre (man utretter noe for verden), meningsfull for en selv (spennende og givende arbeidsoppgaver), og samtidig være uten stress og press (ingen travel karrierejobb) og heller avslappet (ikke bra at jobben blir for slitsom). Drømmejobben framstilles ofte som en del av livet de ønsker i sin helhet, framfor jobben i seg selv. Det er også et klart fokus på ønsket om å sette spor etter seg og å bli synlig gjennom arbeidet man gjør.

## **2.2 Noen realist som passer for meg?**

**Schreiner C. (2008). "Noen realist som passer for meg? Ungdoms valg av utdanning og yrke". *Kimen 1*. Oslo: Naturfagsenteret**

Denne publikasjonen er en litteraturstudie som setter søkelys på følgende områder:

- Hvordan ser ungdom, foran utdannings- og yrkesvalg, på seg selv og veien videre?
- Hva legger unge vekt på ved valg av utdanning og yrke?
- Hvordan plasserer realfagene seg i dette?
- Hvordan forstå jenters begrensede deltakelse i realfagene?

Vi skal kun se på det punkt som er relevant for oss, og det er punkt to - hva unge legger vekt på ved valg av utdanning og yrke. Publikasjonen referer til en rekke studier underveis. For oss er det lite hensiktsmessig å gå gjennom hver av disse referansene. I stedet vil vi fokusere på de konklusjoner som Schreiner (2008) trekker. For denne publikasjonen gjennomgår ikke det metodiske grunnlaget.

**Interesser synes å ha betydning.** Det refereres til flere studier som viser at egne interesser er av stor betydning når ungdom skal velge fordypningsfag og høyere utdanning. Dette synes å ha sammenheng med behovet for selvrealisering, det at en person får utvikle seg selv og sine evner i tråd med sine idealer. Det å kjede seg kan derimot oppfattes som et svik mot egen identitet.

**Oppfatning av egne evner synes å ha betydning:** Å oppleve at man behersker et fag eller emne er viktig for personens selvoppfatning og motivasjon for faget. Mestringsfølelsen kan slik være med på å utvikle en videre interesse for faget. Motsatt kan lav mestring føre til mindre engasjement og interesse. Andre grunner til å velge bort fag kan komme av at det vil "koste for mye" i form av arbeid og innsats å få gode karakterer eller å bestå utdanningsløpet.

**Risiko og mulighetsvurdering synes å ha betydning.** I tillegg til å vurdere egne interesser og evner er det også viktig for ungdom å ta hensyn til mer praktiske forhold. Slike forhold er bl.a. å vurdere hva slags muligheter yrket vil føre med seg og hvilke kostnader og gevinster yrket eller utdanningen vil gi. Ungdom synes også det er viktig å vurdere risikoen for eksempelvis arbeidsledighet, lønn og karrieremuligheter. Det er et mål å unngå å mislykkes da valget om utdanning i stor grad er gitt til en selv.

**Yrkeskunnskaper, og eventuell mangel på slike kunnskaper, synes å ha betydning.** De kunnskaper man ikke har om et yrke eller utdanning gjør at man heller ikke velger en slik utdanning. Mangel på informasjon er dermed avgjørende for at personene velger bort eller i det hele tatt ikke vurderer enkelte yrker. Det er tydelige kjønnsforskjeller når det kommer til kunnskap om forskjellige yrker. Jenter vet for eksempel mer om sykepleieryrket enn hva gutter gjør, mens gutter vet mer om håndverkeryrket enn det jenter gjør.

**Anbefalinger og advarsler fra andre, særlig fra jevnaldrende, synes å ha betydning.** Råd, oppmuntringer, anbefalinger og advarsler fra foreldre, lærere og andre voksne er viktige kilder for ungdoms valg. Særlig synes råd og advarsler fra jevnaldrende å ha stor betydning. Dette kan ha å gjøre med at jevnaldrende er en svært viktig referansegruppe for ungdom da de ønsker å frigjøre seg fra foreldre og eventuelt andre autoriteter.

## 2.3 Kjønnsforskjeller og yrkespreferanser

**Bæck, U.-D. (2006): "Kjønnsforskjeller og yrkespreferanser - Opprettholdelse av kvinners kulturelle mandat." *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 6 (1): 47-66.**

Denne artikkelens teoretiske grunnlag fokuserer på hvordan kjønns spesifikke preferanser formes. Teorien og preferanser drøftes med referanse til samfunnsmessige endringer knyttet til menns og kvinners forhold til arbeid og familie. Det er lagt særlig fokus på hvilken rolle utdanningssystemet har i kjønns sosialiseringen.

Empirien hentes fra en spørreskjemaundersøkelse gjennomført blant elever i siste år i videregående opplæring i Troms fylke. 746 elever svarte på undersøkelsen, hvorav 38 % var gutter og 62 % var jenter. Det er m.a.o. en viss skjevfordeling i forhold til fordelingen av gutter og jenter. Det er et pluss for undersøkelsen at man kontrollerer for bakgrunnsvariabler som mor og fars utdanningsnivå og regional tilhørighet (by/land), når det ses på kjønnsdimensjonen. Det kunne (og muligens burde det) vært sett på flere kontrollvariabler.

Ut fra en faktoranalyse genereres fire underliggende faktorer/dimensjoner som benyttes i analysen. Disse dimensjonene viser til underliggende mønstre for hva som er viktig for eleven ved

valg av framtidig yrke: a) en altruistisk dimensjon, dvs. å jobbe med mennesker og å hjelpe andre gjennom sitt yrke; b) en karriereorienterte dimensjon, dvs. å gjøre karriere, få høy lønn og gode opprykksmuligheter; c) en dimensjon som omhandler sikkerhet og komfort, dvs. valget tas på bakgrunn av hvor lett det er å få jobb på hjemstedet, at yrket er kjent for en enten gjennom bekjente eller at yrket er populært; d) en dimensjon om selvrealisering, dvs. å velge yrke ut fra å ha en fri og uavhengig arbeidssituasjon og at arbeidet er interessant i seg selv.

Ut fra et kjønnspektiv kan man trekke fram følgende viktige funn:

- Jenter har i større grad altruistiske motiver ved valg av yrke enn gutter
  - Når mor har høyere utdanningsnivå predikeres mindre vektlegging av altruistiske aspekter hos jentene
- Gutter legger mer vekt på karriereorienterte verdier enn det jenter gjør.
  - Når mor har høyere utdanningsnivå predikeres mindre vektlegging av karriereorientering hos guttene
- Gutter legger mer vekt på sikkerhet og komfort enn det jenter gjør
  - Når mor har høyere utdanningsnivå predikeres mindre vektlegging av sikkerhet og komfort hos guttene
- Kjønn og region har ikke signifikant betydning for vektlegging av selvrealisering.
  - Men høyere utdanningsnivå hos far øker vektlegging av dimensjonen selvrealisering hos begge kjønnene

Analysen tar også for seg noen variabler som ikke kategoriseres i de ovennevnte dimensjonene, og disse er; yrket må være mulig å kombinere med familieliv, liker teknisk arbeid, liker praktisk arbeid. Resultater for disse variablene tyder også på klare kjønnsforskjeller:

- Det er langt flere jenter enn gutter som synes det er svært viktig at det framtidige yrket må kunne kombineres med familie
- Det er langt flere gutter enn jenter som synes det er svært viktig at det framtidige yrket skal være av teknisk art
- Det er ingen kjønnsforskjell i vektlegging av praktisk arbeid i framtidig yrke

Studien tyder på at for jentene har ”det kulturelle mandat”<sup>1</sup> en sterkere posisjon i lavere sosiale klasser. Jenter med lavere sosioøkonomisk status verdsetter altruistiske aspekter ved valg av yrke høyere enn jenter med høyere sosioøkonomisk status. Denne effekten vises tydelig i valg av videregående opplæring hvor jentene velger linjer som fører fram til jobber innen offentlig helsesektor (hjelpepleier, barne- og ungdomsarbeider). Vektlegging av altruistiske verdier hos

---

<sup>1</sup> Bæck bruker betegnelsen ”kvinnens kulturelle mandat” om de forventninger som kvinner møter i samfunnet. Kvinner lærer i løpet av barndommen at kvinner er familiens viktigste omsorgsgiver. Samtidig er det klart at den tradisjonelle kvinnerollen er endret. Moderne kvinner møter forventninger også når det gjelder det å ta utdanning og inntektsgivende arbeid. En sterk tolkning vil være at forventninger om å gjøre karriere står i motsetning til omsorgsidealet. En noe mer nyansert tolkning vil være at når kvinner vurderer sitt yrkesvalg så må de også vurdere sin framtidige familierolle.



jenter med lavere sosioøkonomisk status kan derfor sies å føre jentene videre inn i karrierer som ligger lavt i den økonomiske strukturen. Jenter med høyere sosioøkonomisk status med altruistiske verdier velger oftere allmennfag i videregående opplæring og sikter seg inn på karrierer på høyere nivå som lege, sykepleier eller psykolog.

I tillegg viser studien at jenter i større grad enn gutter vektlegger at framtidig yrke må kunne kombineres med familieforpliktelser. Også her synes tradisjonelle kjønnsmønstre å bli opprettholdt ved at kvinner som ønsker å prioritere familien velger tradisjonelle kvinneyrker, da det her synes å være større mulighet/legitimitet for å kombinere jobb og familie.

Studiens hovedfunn er at selv om det kontrolleres for foreldres utdanningsnivå og geografi, så består kjønnsforskjellene. Mer presist:

- Sammenlignet med gutter, har jenter i større grad altruistiske motiver og er mer opptatte av at jobben skal kunne kombineres med familieliv
- Sammenlignet med jenter, vektlegger gutter sikkerhet og komfort, karriereorienterte verdier og at yrket er av teknisk art.

## 2.4 Likestillingsprosjektets barn

**Hegna, K. (2005): "Likestillingsprosjektets barn." Rapport 21. Oslo: NOVA.**

I denne rapporten benyttes data fra de nasjonale skoleundersøkelsene "Ung i Norge 1992" og "Ung i Norge 2002." I hver av disse undersøkelsene deltok rundt 12000 elever i ungdomsskole og videregående skole i Norge, dvs. ungdommer mellom 13 til og med 19 år. Undersøkelsen foregikk ved at elevene som deltok, fylte ut et spørreskjema på skolen i skoletida. Ung i Norge-studiene kartlegger et bredt spekter av temaer om ungdoms hverdag. Man ser både livsstil og levekår, men også på holdninger til (noen) sentrale samfunnsproblemer.

Et av de temaene som Hegna (2005) tar opp i denne NOVA-rapporten er spørsmålet: Hva motiverer ungdom når det gjelder valg av yrke? Dette temaet diskuteres både ut fra et kjønnsperspektiv og en tidsdimensjon. Til grunn for diskusjonen ligger en liste på 11 indikatorer som ungdommene er bedt om å rangere viktigheten av ved valg av framtidig yrke. Analysene som gjennomføres er i hovedsak univariate og bivariate og det innebærer at det ikke kontrolleres for alternative forklaringsdimensjoner.

Som et utgangspunkt for diskusjonen av yrkesvalg i et kjønnsperspektiv kan man se på statistikkene som angår linjevalg på videregående. Statistikken viser at linjevalgene er preget av et tradisjonelt kjønnsrollemønster, dvs. gutter velger i større grad enn jenter linjer i videregående opplæring som bygg -, tekniske – og mekaniske fag, mens jenter velger linjer som helse og sosialfag, formgivningsfag og musikk, dans og drama.

Når det gjelder valg av yrke er gutter og jenter motivert av ulike forhold. Man finner tydelige kjønnsforskjeller innen følgende områder:

- Flere gutter enn jenter mener at deres framtidige yrke må *være godt betalt*.
- Flere gutter enn jenter ønsker en jobb med *prestisje og makt*.
- Flere jenter enn gutter er opptatt av å *jobbe med mennesker*.
- Flere jenter enn gutter ønsker en jobb som er *samfunnsnyttig, skapende, humanistisk og individuelt tilpasset*.

Dataene kan også benyttes til å se på eventuelle endringer i preferanser fra 1992 til 2002:

- Det har blitt mer materialisme og mindre idealisme i ungdommens vurderinger av hva som er viktig i valg av framtidig yrke. Her er begrepet materialisme operasjonalisert som det å få en jobb med prestisje og ledermuligheter (men ikke høyere lønn).
- Kjønnsforskjellene opprettholdes for de aller fleste indikatorer, dvs. de er stabile. På et punkt ser man imidlertid en klar endring: Å ønske seg en jobb som er tilpasset ens særlige evner har blitt enda viktigere for jentene enn hva det var for ti år siden, men mindre viktig for guttene.

Forfatterne foreslår følgende mulige forklaringer til endringene over tid.

- Et større materialistisk fokus for begge kjønn kan være en konsekvens av økt levestandard i løpet av de siste årtier, og det at "ting" fremstilles som sentrale ved det gode liv.
- Jentenes ønske om å bruke sine særlige evner kan ha noe med en individualiseringstendens å gjøre, dvs. at arbeidslivet ses som en arena for selvrealisering. Jentene er særlig opptatt av å ha et godt arbeidsmiljø og være skapende og iderik, men guttene er mest opptatte av at de gjør noe som gir dem status og anseelse.

Studiens hovedfunn kan oppsummeres slik:

- Gutter er mer opptatt av ytre- og karriereorienterte motivasjonsfaktorer sammenlignet med jenter, dvs. lønn, prestisje/status, makt og lederposisjon.
- Jenter er mer opptatt av indre og altruistiske motivasjonsfaktorer sammenlignet med gutter, dvs. selvrealisering, mulighet for å skape/være kreativ og være samfunnsnyttige.

## 2.5 Et kjønnsdelt utdanningssystem

**Støren L. A. og Arnesen C. Å. (2003): "Et kjønnsdelt utdanningssystem". Utdanning. Oslo: Statistisk sentralbyrå.**

Denne artikkelen gir først en beskrivelse av kjønnssegregering i videregående og høyere utdanning. Deretter gjennomføres en analyse av hvilke faktorer som har betydning for hvorvidt en

ungdom velger kvinnedominert, mannsdominert eller kjønnsnøytral utdanning. Det er denne siste delen som vi skal fokusere på.

Empirien til studien er hentet fra en kvantitativ datainnsamling høsten 2000 med 2809 respondenter fra ulike deler av landet som hadde startet i videregående opplæring høsten 1994. De fleste respondentene var 22-23 år på dette tidspunktet og flere var i gang med høyere utdanning. Utvalget var stratifisert slik at elever fra de minste yrkesfaglige studieretningene var overrepresentert. Materialet er veid på basis av kjennskap til populasjonen som utvalget var trukket fra.

Til grunn for analysen ligger en empirisk definisjon av kvinnedominerte, kjønnsnøytrale og mannsdominerte utdanninger: Hvis andelen kvinner er 35 prosent eller lavere defineres utdanningen som mannsdominert, hvis andelen kvinner er mellom 36 og 64 prosent defineres utdanningen som kjønnsnøytral, og hvis andelen kvinner er 65 prosent eller høyere defineres utdanningen som kvinnedominert.

- Kvinnedominerte utdanninger (eks.); lærerutdanning, pedagogikk, helse og sosialfag
- Kjønnsnøytrale utdanninger (eks.); juss, humanistiske fag, økonomiske og administrative fag, primærnæringsfag
- Mannsdominerte utdanninger (eks.); naturvitenskapelige fag, håndverksfag, tekniske fag, samferdsel og sikkerhet.

I tillegg til kjønn ses det på andre viktige forklaringsdimensjoner som; foreldres utdanning, foreldres yrke, foreldres yrkesaktivitet, alder, bosted som 17-åring, samt avsluttende karakter i noen fag (matematikk, norsk, engelsk og samfunnslære).

Analysen tyder på at:

- Alder har betydning for valg av kjønnsnøytral versus kvinnedominert utdanning.
  - Dess yngre gutten er, dess mer synes det å være slik at han velger kjønnsnøytral høyere utdanning.
  - Jo yngre jenta er, dess mindre sannsynlighet er det for at hun velger kjønnsnøytral utdanning i forhold til kvinnedominert.
- Høy utdanning hos foreldre medvirker til utradisjonelle valg.
  - Når foreldre av samme kjønn som en selv har valgt utradisjonelt, velger gutter og jenter oftere utradisjonelt i videregående opplæring.
- Foreldres yrke har medvirket også til ulike typer valg
  - Hvis mor har et kjønnsnøytralt yrke, øker sannsynligheten for valg av både mannsdominert og kjønnsnøytral utdanning relativt til kvinnedominert utdanning for både jenter og gutter.
  - Hvis far har et kjønnsnøytralt yrke reduseres sannsynligheten for valg av mannsdominert utdanning relativt til kvinnedominert utdanning for begge kjønn.

- Mykt yrke (kvinnedominert) hos far og/eller mor øker tendensen til å velge mykt yrke blant guttene.
- Mykt yrke (kvinnedominert) hos mor og far har ingen/liten effekt for jenters valg av utdanning.
- Gutter legger noe større vekt på egne fortrinn eller ferdigheter (i form av karakterer) i valg av utdanning enn det jentene gjør.

Artikkelen konkluderer med at kjønns sosialiseringen<sup>2</sup> er tydelig i de empiriske funnene. Men en ser også at forskjeller i utdanningsvalg i like stor grad er et resultat av holdninger hos gutter og jenter til hvordan man kan kombinere jobb og familie og hva slags yrker de finner meningsfulle.

## 2.6 Sammenfatning

De empiriske studiene illustrerer at interesser og evner står sentralt når ungdom skal velge studieretning og yrke. Det er også tydelig at jenter og gutter har ulike interesser og preferanser i forhold til sine karrierevalg, noe som bidrar til et kjønnsdelt utdanningssystem og likeledes et kjønnsdelt arbeidsliv (jf. påfølgende kapitler).

En kan også sette fokus på karriere som en utviklingsprosess – dvs at konteksten til en person er i stadig forandring og at det derfor er nødvendig å se karrierevalg som en kontinuerlig prosess, relativ til den sammenhengen personen befinner seg i. Studiene indikerer at ungdom også ser karriereløpet som noe de både kan og ønsker å endre underveis. Blant annet er svært mange åpne for å forfølge ulike utdanningsløp (bytte utdanning).

Ut fra en mer holistisk forståelse av karrierevalg står meningsfulle valg sentralt: Karrieren reflekterer våre intensjoner og former vår livsstil. For jenter synes det å ha en meningsfull jobb (være samfunnsnyttig, individuelt tilpasset, kunne kombineres med familie) å være svært viktig. For gutter betyr penger, prestisje og makt mer enn for jenter og de er samtidig mindre opptatt enn jentene av å være til nytte for andre (familie og samfunn).

---

<sup>2</sup> Kjønns sosialisering vil si at gutter og jenter oppdras til å ta ulike roller. På denne måten påvirker miljøet gutter og jenter forskjellig. Da begge kjønn gjerne vil bli akseptert og være en del av det sosiale fellesskapet, prøver de gjerne å oppfylle de rolleforventningene som miljøet rundt har til dem. Etter hvert blir disse rollene internalisert.



### 3 Det kjønnsdelte arbeidslivet

Vi innleder med en kort gjennomgang av ulike feministiske teoretiske retninger og perspektiver fra 1970-årene og frem til i dag basert på Ellingsæter & Solheim (2002) og Kvande & Rasmussen (1993), før vi presenterer de empiriske studiene.

I en arbeidslivskontekst er det særlig teoriene om kjønnsmakt i den feministiske tradisjonen som er relevante. Disse teoriene redegjør alle for hvordan maktforhold produserer og reproducerer systematiske ulikheter mellom kjønnene, men perspektivene er forskjellige. Forskjellene mellom de ulike perspektivene gjelder selve maktforståelsen, ulike forståelser av hva kjønn er og av hva som ligger til grunn for variasjon og endring i relasjonene.

De feministiske teoriene om patriarkatet er konsentrert om generelle strukturelle betingelser for kjønnsmakt. Det er ulike retninger blant disse teoriene:

1. Innenfor radikal feminisme (f.eks representert ved Daly 1978 og Firestone 1974) forstås ulikhet som et resultat av at menn som gruppe dominerer kvinner som gruppe, og at det er mennene som nyter godt av at kvinner er underordnet.
2. "Dual-systems"-teorien (representert ved Hartmann 1981) ser patriarkatet som et overindividuell og historisk fenomen med fokus på arbeidet som grunnleggende kategori når det gjelder kjønnsmessig underordning. Denne tradisjonen hevder at både det patriarkalske og det kapitalistiske systemet strukturerer kjønnsrelasjonene og at undertrykkningen av kvinner skjer både gjennom lønnsarbeidet og det ulønnede husarbeidet. Denne teoriretning ble utviklet som kritikk av en tredje retning innfor patriarkatteoriene – marxistfeminismen.
3. Marxistfeminismen ser klasserelasjoner og klassekontraster som det grunnleggende i den sosiale strukturen, og menns dominans over kvinner blir oppfattet som et biprodukt av kapitalens dominans over arbeidet.

Teoriene om kjønnskontrakt og relativ underordning vokste frem på 1980-tallet og var et brudd med marxismen. Disse teoriene baserer seg på eksistensen av en "kjønnskontrakt" som strukturerer maktforholdene mellom kjønnene. Genusteorien (representert ved Hirdman 1988) er en av teoriene vi finner her. Denne teorien mener kjønnskontrakten er et uttrykk for en grunnleggende sosial og symbolsk kjønnsorden basert på prinsippene om hierarki (det mannlige oppfattes som overordnet det kvinnelige) og dikotomisering (mannlig og kvinnelig fremstår som grunnleggen-

de forskjellig). Søkelyset er rettet mot hvordan kjønnsmessig underordning er innskrevet i samfunnets verdier, normer og institusjoner.

De siste par 10-årene har konstruktivistiske og poststrukturalistiske teorier om kjønn dominert. Disse teoriene baserer seg på ideen om at kjønn ikke er en stabil personlig egenskap. Derimot skapes og omskapes kjønn kontinuerlig i sosiale prosesser. Kjønn er ikke noe man "er", men noe man "gjør" ("doing gender" West & Zimmermann 1987).

Sett fra denne typen perspektiver er det felles for de fleste feministiske maktteoriene at forholdet mellom kjønn og makt tas for gitt, og at de i for liten grad problematiserer og diskuterer hvordan kjønnsrelasjoner konseptualiseres som maktrelasjoner. Kjønn som analytisk kategori forteller oss ingenting om dynamikken i kjønnsrelasjonene - hvordan de produseres, reproduseres og transformeres. De nyere teoriene har diskursive og symbolske tilnærminger som baserer seg på en oppfatning om at kjønn ikke er et sett av iboende egenskaper, men et system av ideer og forestillinger som produseres og reproduseres gjennom sosial praksis. Dette åpner for analyser av kjønnsmakt som viser hvordan relasjoner i seg selv formidles gjennom sosiale institusjoner og materielle strukturer som igjen impliserer en bestemt kjønnsorden, f.eks i Forsvaret.

De empiriske studiene vi har gjennomgått faller inn under tre deltema: Generelt om kjønns-segregering i arbeidslivet, kjønn og ledelse, og kvinner i mannsdominerte organisasjoner. Studien presenteres i rekkefølgen arbeidslivet mer generelt og så Forsvaret spesielt.

### **3.1 Generelt om kjønnssegregering i arbeidslivet**

Norsk arbeidsliv er kjønnsdelt på flere måter. Det viser seg blant annet i hvilke yrker vi finner kvinner og menn, at kvinner i større grad enn menn arbeider deltid, og at kvinner i mindre grad sitter på toppen i arbeidsorganisasjoner. Årsakene til segregeringen er mangfoldige, og finnes ikke bare i organisasjonen og organisasjonskulturen. Privatlivet, deriblant omsorg for barn, er blant de utenforliggende årsaker som må sees i sammenheng med indre forhold i organisasjonene når det gjelder kvinner og deres stilling i arbeidslivet.

#### **3.1.1 Teigen M. (2006): "Det kjønnsdelte arbeidsliv." ISF-rapport 2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.**

Denne rapporten er en kunnskapsoversikt som forsøker å samle og beskrive sentrale bidrag i den foreliggende forskningslitteraturen om kjønnssegregering i Norge, Norden og internasjonalt. Det rettes særlig oppmerksomhet mot kjønnssegregering i arbeidsmarkedet. Rapporten forsøker å besvare følgende spørsmål:

- Hva forteller foreliggende forskning om endring/stabilitet i kjønnssegregerte mønstre?

- Hva kan forskningen fortelle om hvilke forhold og faktorer som bidrar til å reproducere og evt. modifierer de generelle segregeringsmønstrene på arbeidsmarkedet?

Publikasjonen referer til en rekke studier underveis. For oss er det lite hensiktsmessig å gå gjennom hver av disse referansene. I stedet vil vi fokusere på de konklusjoner som trekkes. For denne publikasjonen gjennomgås m.a.o. ikke det metodiske grunnlaget.

Funnene fra kunnskapsoversikten kan oppsummeres som følgende:

**Sterk kjønnsdeling i lavstatusyrker**

- Det er en nært ekstremt kjønnsdeling og opprettholdelse av denne på enkelte felt som for eksempel i en del lavstatusyrker som helse-, omsorgs- og tjenesteyting, samt industri, bygg og håndverk og i det private næringsliv særlig innenfor topplederstillingene.

**Kjønnsintegrerende prosesser på noen områder**

- På noen områder er det tydelige tegn på kjønnsintegrerende prosesser som for eksempel innenfor medisin, økonomi, administrasjon, naturvitenskap og teknikk. Dette skyldes i hovedsak at kvinner søker seg over i tradisjonelt mannsdominerte yrker.

**Kvinnens valg er i større grad i endring sammenlignet med menns valg**

- Den offentlige debatten har lagt vekt på at kvinner velger tradisjonelt. De endringsprosessene som er iaktatt synes imidlertid å vise at kvinnens valg er i endring i langt større grad enn menns. Det er imidlertid ikke noe entydig bilde på hvordan rekrutteringsprosesser spiller inn på kjønnssegregeringen.

Videre gir Teigen (2006) følgende råd til videre forskning:

- Det er et stort behov for mer forskning på bedrifts- og organisasjonsnivå, særlig når det gjelder rekrutteringsprosesser og seleksjonsmekanismer.
- Det er et tydelig behov for ny forskning og kunnskapsutvikling på makronivå når det gjelder arbeidsmarkedets kjønnssegregerte strukturer.
- Det er behov for mer forskning om lokale arbeidsmarkeder for å klarlegge hvordan variasjon i næringsstrukturer påvirker kjønnssegregeringen.
- Det er behov for mer kvalitative studier av kvinnens og menns utdannings- og yrkesvalg, inkludert studier som viser hvordan utdanning påvirker senere yrkeskarrierer.

### **3.1.2 Komité for integreringstiltak (2004 -2006). *Kjønnsbalanse i akademia - gyldne muligheter*. Oslo: Utdannings- og forskningsdepartementet**

Komité for integreringstiltak ble opprettet av daværende Utdannings- og forskningsdepartementet (UFD) for integrering av likestilling i universitets- og høyskolesektoren. Komiteen fikk i oppgave å støtte og gi råd om tiltak som kunne bidra til økt likestilling innenfor universitets- og høyskolesektor, samt skape bevisstgjøring om den skjeve kjønnsfordelingen innenfor akademia.



Komiteen skulle være en aktør som personer innfor academia hadde mulighet å søke råd og hjelp fra i forbindelse med likestillingstiltak. Til sist skulle de også være ansvarlige for å initiere tiltak for økt kjønnsintegrering og vurdere effekten av disse. Vi skal kort fokusere på de statistiske beskrivelser som gis (dvs. kapittel 2).<sup>3</sup>

Andelen kvinnelige professorer har økt siden 1990-tallet

- Kvinneandelen blant professorene har økt fra 12 % i 1999 til 17 % i 2005.
- Sammenlignet med andre europeiske land gjør Norge det relativt bra, men langt fra best. Finland og Portugal hadde en kvinneandel per 2004 på 21 %.

Andelen kvinnelige professorer varierer ut fra fagområde

- Humaniora hadde høyest andel kvinner med 28 %
- Teknologi hadde lavest andel med 6 %.

Det er urealistisk å tro på kjønnsbalanse innen 2030 (dvs. 50/50)

- NIFU STEP har foretatt beregninger som viser at målet om 50 % kvinner i universitets- og høyskolesektoren (UoH-sektoren) ikke er realistisk innen 2030.

Alderssammensetningen i UoH-sektoren er skjevt sammensatt, med et aldersgjennomsnitt som stadig kryper oppover. Behovet for nyrekruttering er stor for å fylle opp stillingene framover.

### **3.1.3 Abrahamsen, B. (2002): "Heltid eller deltid? Kvinners arbeidstid i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker". ISF-rapport 6. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.**

Denne rapporten er en del av prosjektet "Yrke og livsfase. Kvinners tilpassning etter småbarnsfasen." I denne rapporten beskrives kvinners arbeidstidsmønster og arbeidsvilkår i ulike yrkesgrupper. Datagrunnlaget som benyttes er samlet inn gjennom spørreskjemaundersøkelsen "Tilpassning mellom arbeid og familieliv" av Statistisk sentralbyrå i 1992. Undersøkelsen tar for seg 911 kvinner og 1349 menn innenfor ulike yrkesgrupper:

- Mannsdominerte yrkesgrupper; politi, lege, ufaglært jern- og metallarbeid, journalist.
- Kvinnedominerte yrkesgrupper; sykepleier, kontorassistent og ufaglært i helsesektor.

Studien undersøker om deltidsarbeidende har andre arbeidsoppgaver og en annen arbeidssituasjon enn heltidsarbeidende. Rapporten definerer tre problemstillinger.

- Hvorvidt arbeidsbetingelser har betydning for tiden norske kvinner bruker til lønnet arbeid?
- Hvilke trekk det er ved yrkene som påvirker kvinners beslutninger om arbeidstid?
- Hvilke konsekvenser deltidsarbeid har for kvinners arbeidssituasjon?

---

<sup>3</sup> Komiteen presenterer en rekke argumenter for likestilling og økt kjønnsbalanse. I alt presenteres seks perspektiver. Disse er: Rettferd; Demokrati og troverdighet; Nasjonale mål om forskning; Forskningsrelevans; Forskningskvalitet; Forskningsledelse.

Funnene fra studien kan oppsummeres som følger:

Fakta

- Omtrent halvparten av norske kvinner jobber deltid.
- Deltidsarbeid er langt vanligere i kvinnedominerte yrker enn i mannsdominerte yrker. Dette gjelder både i småbarnsfasen og for de med barn i skolealder.
- Kvinner innenfor mannsdominerte yrker arbeider mer heltid og overtid enn kvinner i kvinnedominerte yrker.

Oppfatninger heltid vs deltid

- Normen om heltidsarbeid i mannsdominerte yrker fører med seg negative holdninger om deltidarbeidende.
- I kvinnedominerte yrker er det like vanlig og godtatt å jobbe heltid som deltid.

Oppfatninger av arbeidstid og faglige utfordringer

- De fleste kvinner i kvinnedominerte yrker er fornøye med egen arbeidstid, mens flere kvinner i mannsdominerte yrker ønsker å redusere egen arbeidstid.
- Deltidsansatte synes å ha/få færre faglige utfordringer og reduserte utviklingsmuligheter. Dette synes mest å gjelde kvinner i mannsdominerte yrker.

### **3.1.4 Heen, H. og Halrynjo, S. (2006): "Samliv i forsvaret – en kvantitativ studie av forholdet mellom familie og arbeid i befalsfamilier." *AFI-rapport 5. Oslo: AFI.***

Denne empiriske undersøkelsen tar for seg forholdet mellom arbeid og familie i befalsfamiliene, fordeling av husarbeid og omsorg for barn og partners yrkesdeltakelse. I tillegg er krav til partner og belastninger på partner og familie kartlagt, samt erfaringer med deployering og samlivsbrudd. Datagrunnlaget består av et utvalg på 1274 befal og 810 partnere.

Vi skal ta for oss en del sentrale funn.

Befalsfamiliene har en tradisjonell arbeidsdeling

- Mannlig befal gjør mindre husarbeid enn sin partner mens kvinnelig befal gjør mer husarbeid enn sin partner
- Omsorg for barn er mer likedelt, men også her gjør både kvinnelig befal og kvinnelig partner mer.
- I forhold til yrkesdeltakelse jobber mannlige partnere stort sett i fulltid, mens kvinnelige partnere oftere jobber i deltid.

Fravær ses som en belastning for familien (særlig partner)

- Fravær fra hjemmet vurderes som den største belastningen for familien.
- Mannlig befal vurderer belastningen som større enn partner.
- Kvinnelig befal vurderer belastningen på lik linje med partner.
- En positiv holdning til Forsvaret hos partner er spesielt viktig for kvinnelige befal.

Befal er mer positiv til deployering enn partneren

- Litt under halvparten av befalet har vært deployert, de fleste en gang.
- Halvparten av partnerne stiller seg negative fordi deployering er en stor belastning for dem selv og barna.

Samlivsbrudd forekommer oftere blant befal enn gjennomsnittet ellers i befolkningen

- 34 % mannlige befal har opplevd samlivsbrudd mot 30 % av sysselsatte menn.
- 43 % kvinnelige befal har opplevd samlivsbrudd mot 36 % av sysselsatte kvinner.

Samvariasjoner mellom samlivsbrudd og deployeringer og flyttinger

- Det er en samvariasjon mellom antallet samlivsbrudd og antall deployeringer.
- Det er også en samvariasjon mellom samlivsbrudd og antall flyttinger.

Videre finner studien at det er små forskjeller i familielivet i forhold til hvor befalet er ansatt.

Det er likevel enkelte momenter studien trekker fram som skiller de ulike avdelingene.

- Familier i Hæren ser på de krav som stilles til partner som noe mer belastende enn i de andre arbeidsområdene (avdelingene). De stiller seg derimot mer positive til deployering enn par i de andre avdelingene.
- Heimevernet ser ut til å ha det mest tradisjonelle familiemønsteret. Belastningene på familien vurderes i denne avdelingen som høyest av alle gruppene.
- Befal i Sjøforsvaret har flyttet minst av gruppene, og belastningene på familien vurderes her som noe mindre enn i de andre avdelingene.

Rapporten fremhever at de største forskjeller i befalsfamilier er knyttet til befalets kjønn.

- Det er langt flere mannlige partnere som også er ansatt i Forsvaret enn kvinnelige partnere. I underkant av 70 % hos mannlige partnere mot 5 % kvinnelige partnere.
- I familier hvor kvinnen er befal rapporteres det om mindre belastninger.
- Kvinnelig befal har i mindre grad vært deployert enn menn, men de trives bedre enn dem under deployering og rapporterer om færre belastninger enn menn under depløyering.
- Det er flere kvinnelige befal som har opplevd samlivsbrudd enn mannlig befal. 43 % hos kvinnene mot 34 % blant menn.

### 3.1.5 Sammenfatning

Studiene ovenfor viser til flere potensielt relevante problemstillinger også for Forsvaret. Kvinner velger mer utradisjonelt enn menn, dvs. at flere kvinner velger et tradisjonelt mannsdominert yrke enn menn som velger tradisjonelt kvinnedominerte yrker. Økningen i antall jenter som søker seg til førstegangstjeneste kan være et eksempel på endringen i kvinners yrkesvalg.

Forsvaret er fortsatt en mannsdominert organisasjon og forskningen viser at det der er mindre akseptabelt å jobbe deltid enn i kvinnedominerte organisasjoner, og at kvinner i mannsdominerte organisasjoner derfor jobber oftere heltid og overtid. Samtidig vet vi at mange kvinner ønsker

å arbeide deltid pga omsorg for barn og familie. Studien om samliv i Forsvaret viser at nettopp arbeidstidsordningen i Forsvaret gjør det vanskelig å kombinere arbeid og familie, både for mannlig og kvinnelig befall. Det er særlig deployering og flytting det pekes på i studien, men også den daglige arbeidstidsorganiseringen og alle de som pendler over lange avstander er viktige forhold å se nærmere på. Hvordan Forsvaret kan gjøre organisasjonen mer familievennlig, er en sentral problemstilling for å både rekruttere flere kvinner og beholde de kvinner og menn som er i organisasjonen.

## 3.2 Kjønn og ledelse

### 3.2.1 Storvik, A. (2005): "Kjønn, ledelse og rekruttering i staten." *ISF Paper 7*. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning

Dette notatet er skrevet med den hensikt å drøfte ulike forklaringer på kvinners underrepresentasjon blant ledere i staten. Data som danner grunnlag for drøftingen er samlet inn gjennom et spørreskjema som ble sendt ut blant ledere i staten. 990 ledere fra departementer, direktorater og et par andre statlige etater besvarte skjemaet (svarprosent på 79). Blant ledere i departementene ble ekspedisjonssjefer, avdelingsdirektører og underdirektører inkludert.

Undersøkelsen ser på kvinner og menns karriereplaner og ambisjoner, deres selvbilde og arbeidsinnsats, deres erfaringer med arbeidsgivere, og likheter og ulikheter i menn og kvinners jobbsøkestrategier. Antagelsene var blant annet at: a) kvinner i mindre grad enn menn ønsker å avansere til høyere stillinger og b) kvinners relative fravær fra lederstillinger har å gjøre med at kvinner jobber mindre enn menn og at de har mindre selvtillit.

Studien viser til at kvinnelige ledere i staten er like karriereorienterte som de mannlige lederne og menn og kvinner burde slik sett ha like forutsetninger for å få topplederstillinger:

- Kvinner og menn jobber like mye.
- Kvinner ønsker i like stor grad som menn å avansere i stilling, bla. ønsker kvinnelige og mannlige mellomledere i like stor grad å bli toppledere
- Familien synes ikke å begrense kvinners ambisjoner mer enn den gjør for menn, bla. oppgir like mange mannlige og kvinnelig mellomledere at de ikke ønsker å bli toppleder av hensyn til familien
- Kvinner og menn følger på lik linje oppfordringer fra ledelsen om å søke lederstillinger
- Kvinner og menn tar like ofte initiativ til samtaler med leder om å søke lederstillinger

Studien indikerer at den lave andelen ikke skyldes kvinners egne valg og heller ikke jobbinnsats. I en søken etter alternative forklaringer ser man på arbeidsgiver. Blant rekrutteringsansvarlige toppledere i staten mente 50 % av kvinnene at kvinner som vil bli ledere møter motstand som menn ikke møter. Av de mannlige topplederne var det bare 30 % som mente det samme

(Storvik 2002). Den lave kvinneandelen i lederposisjoner i staten synes imidlertid ikke å være et resultat av diskriminering fra arbeidsgiver, ifølge rapporten.

Derimot ser man på jobbsøkerstrategier som et viktig moment. Kvinner søker sjeldnere enn menn på lederstillinger uoppfordret. Dette har å gjøre med at kvinner vurderer sine sjanser som dårligere enn menn, da de tror at kvinner lettere diskrimineres ved ansettelse. Et siste poeng er at andre forhold slik som historiske prosesser knyttet til likestilling virker inn på kvinneandelen i lederstillinger. Den lave andelen kvinner i lederstillinger synes derfor å måtte ses som et etterslep av prosesser som ligger flere tiår tilbake i tid og som igjen er med på å påvirke andelen kvinner som uoppfordret søker seg til lederstillinger.

### **3.2.2 Drake, I. (2002): Sjef og kvinne. Myter og fakta om kvinner i ledelse. Oslo: Likestillingssenteret.**

Denne rapportens formål er; a) å beskrive kvinnelige ledere og b) skape nytt grunnlag for det praktiske arbeidet med å øke andelen kvinnelige ledere i norsk arbeidsliv. Datamaterialet som ligger til grunn for rapporten er hentet fra AFFs lederundersøkelse fra 1999. Til sammen ble 3690 ledere spurt om å delta og disse var også et representativt utvalg av ledere i norsk arbeidsliv. I rapporten er de kvinnelige lederne skilt ut. I alt svarte 878 kvinnelige ledere på et spørreskjema som bl.a. tok for seg forhold som erfaringer med og atferd i lederrollen, yrkesbakgrunn, livssituasjon, rollekonflikter og tilretteleggingsbehov. Kvinnene i undersøkelsen representerer en populasjon på 30.000 kvinnelige ledere.

Man kan begynne med beskrivelsen av de kvinnelige lederne i utvalget:

- Deres gjennomsnittsalder er 42 år
- Deres gjennomsnittlige ansiennitet i arbeidslivet etter fullført utdanning er 17 år.
- De fleste er gifte eller samboende
  - 74 % er gift eller samboende
- Halvparten har partner som også er leder
  - 54 % har partner som er leder
  - 40 % har partner med fulltidjobb uten lederansvar
- Halvparten har barn som bor hjemme
  - 52 % har barn som bor hjemme, herunder er 15 % av kvinnene enslige
  - 48 % som ikke har barn som bor hjemme
  - 23 % er småbarnsmødre
- 2 av 3 kvinner har høyere utdanning
  - 66 % har høyere utdanning, herunder har 23 % 4 år eller mer
  - de fleste har sin fagbakgrunn innen økonomi og administrasjon, de nest fleste innenfor helse-, sosial- og omsorgsfag

I forhold til myter om kjønn og ledelse ender man med følgende resultater:

Myte: "Kjønn har ingen sammenheng med ledelse. Ledelse er en kjønnsnøytral funksjon".

- Funnene peker i retning av at kjønn kan forutsi en flere forhold knyttet til ledelsesfunksjonen som f.eks. lønn, stillingens hierarkisk nivå, arbeidstid og ressurstilgang. Likevel finner studien flere likheter enn ulikheter mellom kvinnelige og mannlige ledere. Dette gjelder blant annet hvordan de håndterer utfordringer og hvordan de mestrer sin egen lederrolle.

Myte: "Prioritering av familie er et problem for kvinnelige ledere".

- Studien viser at familien ikke representerer et problem, men at den derimot er en viktig ressurskilde for kvinnelige ledere.

Myte: "Alle virksomheter er jo ute etter å rekruttere kvinnelige ledere nå for tiden".

- Studien viser at kvinnelige ledere ikke er spesielt etterspurt. De fleste lederne mener det er en avsporing å ta kjønn i betraktning ved ansettelse av ledere.

Myte: "Kvinner har for dårlig selvtillit".

- Her viser studien at kvinner ikke har dårligere selvtillit enn menn. Derimot føler kvinner oftere enn menn at de oppfyller forventningene til sine viktigste interne interessenter.

Myte: "Kvinner er orienterte mer nedover i organisasjonen, og er ikke nok oppmerksomme på betydningen av å pleie relasjoner oppover i hierarkiet".

- Resultatene viser at kvinnelige ledere er svært opptatt av sin overordnede og de rangerer forhold rundt sjefsstøtte som viktigste grunn til å skifte jobb.

Myte: "Kvinnens karrierevalg er særlig preget av deres ønske om å bidra til noe verdifullt i en større sammenheng".

- Funnene viser at når kvinner skal rangere dette forholdet kommer det som nr. 10 av 18 aktuelle jobbpreferanser. Blant ledere i statlig forvaltning/etat kommer dette opp blant de 5 viktigste preferansene.

Myte: "Det finnes mange uformelle mekanismer som hindrer ellers kvalifiserte kvinner i å få de samme karrieremulighetene som menn".

- Studien viser at majoriteten av de kvinnelige lederne mener at kvinner må være dyktigere enn en mann for å nå like langt. De mannlige lederne er ikke like enige i dette.

### **3.2.3 Bergheim, K., Westli, H. K. og Eid, J. (2007): Lederutvikling i forsvaret – en evaluering av lederutviklingsprogrammer: KvinnTopp, Q-grupper, LUPRO og UFO. Bergen: Universitetet i Bergen.**

Dette er en evaluering av lederutviklingsprogrammene KvinnTopp, Q-grupper, LUPRO og UFO. Blant disse er de to første programmene forbeholdt kvinner. KvinnTopp er ment for kvinnelige offiserer over 35 år som enten er i eller er på vei inn i lederstilling. Q-grupper har

vært et pilotprosjekt for kvinnelige sivile eller befal over 30 år som er i eller på vei inn i lederstilling. LUPRO retter seg mot sivile ledere, eller personer som er tiltenkt lederoppgaver i Forsvaret. UFO er for ledere og ansatte ved Forsvarets skoler med fokus på å utvikle deltakerne til veiledere og fasilitatorer.

Evalueringen ble foretatt med 360 personer som har deltatt på lederutviklingsprogrammer, hovedsakelig i perioden 1994- 2007. Det ble brukt spørreskjema til innhenting av data og til sammen svarte 197 personer (svarprosent på 55). Målet med evalueringa var å se nærmere på deltakernes egen motivasjon for å delta i programmet, deres opplevde utbytte og implikasjoner for praksis i etterkant av deltakelsen.

Deltakerne var fornøyde med utbyttet av lederutviklingsprogrammene. Blant de positive sidene fant man det å bli mer bevisst på sine sterke og svake sider, samt det å fungere bedre i lederrollen.<sup>4</sup> Men det er også en del kjønnsforskjellene som er synliggjort i evalueringen, og det er disse vi skal se nærmere på:

- Kvinnene rapporterer signifikant høyere på negativ erfaring med kurset enn menn gjør, og det betyr at de i mindre grad finner programmet relevant for sin arbeidssituasjon.
- Langt flere menn enn kvinner rapporterer at de opplever å ha blitt dyktigere ledere etter deltakelse i programmet, særlig når det gjelder utvikling av egenskaper som å forstå andres følelser og reaksjoner.
- Flere menn enn kvinner oppgir at de har fått tilbakemeldinger fra kolleger om at de har utviklet seg som ledere i etterkant av programmet.

Forfatterne av evalueringa påpeker følgende mulige årsaker til resultatene:

De viser til tidligere studier som viser at menn blir vurdert som bedre ledere enn kvinner.

- I militære sammenhenger er det visstnok større sannsynlighet for at menn blir sett på som bedre ledere og derfor får flere positive tilbakemeldinger fra kolleger.

De viser til at menn i større grad enn kvinner vurderer sin egen innsats positivt

- En rekke tidligere studier har vist at menn har en tendens til å overvurdere sine prestasjoner, mens kvinner har en tendens til å undervurdere sine prestasjoner.

De viser til at kvinnene hadde mindre utbytte av kurset fordi det tilbød kompetanse de allerede hadde

- Det å være relasjonsorientert er en typisk feminin egenskap, ifølge forfatterne. Det er derfor mulig å anta at kvinnene allerede følte at de var trygge på relasjonsoppgaver slik at kurset i slik forstand ikke ga særlig utbytte.

---

<sup>4</sup> De som var mest fornøyde var deltakere i LUPRO og UFO programmene, mens de som var minst fornøyde var deltakerne i Q-grupper. Evalueringa påpeker samtidig at Q-grupper var et pilotprosjekt som ikke var like godt etablert som de andre lederutviklingsprogrammene og at det var flere kvinner som ønsket å delta i KvinnTopp, men som ble plassert på Q-grupper i stedet. Dette kan ha senket disse kvinnenes motivasjon for å delta.

### 3.2.4 Sammenfatning

Studiene om kjønn og ledelse forteller oss at kvinner i ulike typer lederposisjoner er like karriereorientert som menn og at de har de samme forutsetningene for å oppnå lederstillinger. Det indikeres i alle studiene at forskjellene kan relateres til jobbsøkestrategier og kvinner har andre behov for oppmuntring og oppfølging når det gjelder å søke lederstillinger. En annen forklaring som luftes er også at det er et etterslep av prosesser tilbake i tid. Det tar tid å få kvinner inn i lederstillinger.

Relatert til Forsvaret er denne kunnskapen viktig som innsikt i hvordan jenter og kvinner tenker om sin yrkesmessige framtid og hvilke strategier eller metoder som kan benyttes for å motivere kvinner til å bli i Forsvaret utover førstegangstjenesten og å få de til å tenke seg en fremtid og karriere i Forsvaret.

## 3.3 Kvinner i mannsdominerte organisasjoner

### 3.3.1 Kvande E. og Rasmussen B. (1993): Døtrenes inntog og sønnenes opprør i fedrenes hus. Om kvinner - og menn – i mannsdominerte organisasjoner. Oslo: Kilden.

Dette er en artikkel som synliggjør kvinnelige sivilingeniørers erfaringer med mannsdominerte yrker og høyere stillinger i norske bedrifter. Den empiriske delen er basert på en spørreundersøkelse gjennomført i 1991, med deltakelse fra 479 kvinnelige sivilingeniører registrert hos Norske Sivilingeniørers Forening. Svarprosenten var på 57 prosent. Deretter ble det foretatt dybdeintervju med en kvinnelig og en mannlig sivilingeniører og deres leder ved seks ulike foretak. Bedriftene ble valgt på grunnlag av følgende kriterier; den måtte ha minst 10 kvinnelige ansatte, minst 25 sivilingeniører ansatt og de seks bedriftene måtte dekke ulike fagområder.

Studien viser at kvinners muligheter avhenger av typen bedrift de er ansatt i. Forfatterne skiller mellom to typer bedrifter; a) det lille mindretallet av bedrifter der det var "likestilling" eller ingen systematisk forskjell i mulighetene for kvinnelige og mannlige ansatte, og b) det store flertallet av bedrifter der menn gjennomgående hadde bedre muligheter enn kvinner. Videre kan funnene for hver av de to typene bedrifter oppsummeres slik:

- I bedrifter hvor menn hadde bedre muligheter enn kvinner var det en hierarkisk struktur med en streng arbeidsinndeling (statisk hierarki)
- Bedriftene med "likestilling" hadde en flatere nettverksstruktur med teamarbeid (dynamiske nettverk)

Det at kvinner har bedre muligheter i dynamiske nettverk kan forstås som et resultat av en større åpenhet og vilje fra disse bedriftene side til å prøve ut nye ting og endre seg i takt med omverdenen. En bedriftskultur som er åpen for "det nye" synes også å gi større rom for å plassere kvinner i ansvarsfulle stillinger. I dynamiske nettverk fører det også fordeler med seg med tanke



på at teamarbeid fremmer synlighet av alle bedriftens ansatte. Mannlige kolleger får mulighet til å se hva deres kvinnelige kolleger kan. I de statiske hierarkiene er det derimot omvendt. Her rapporteres resultater bare til lederen og det er lederen alene som fordeler stillinger og oppgaver. Det viser seg også at svært ofte blir ny leder valgt for å følge i fotsporene til den forrige. På denne måten blir det hierarkiske systemet opprettholdt og kvinnene stenges ute fra maktposisjoner.

Andre funn fra studien kan oppsummeres slik:

- Det er spesielt kvinner som har valgt både karriere og familie som gjør karriere og blir ledere i dynamiske organisasjoner.
- Disse kvinnene utformer sivilingeniørrollen på sine egne premisser.
- Kvinnelige sivilingeniører har ofte hatt fedre som har motivert dem til å velge tekniske fag og en utradisjonell karriere for kvinner.
- De kvinnelige sivilingeniørene som gjør karriere er ofte de som har fedre som selv har vært sivilingeniør, derav begrepet "fars datter."
- De dynamiske nettverkene består ofte av utålmodig unge menn som gjør opprør mot de tradisjonelle hierarkiske strukturene, derav de "de opprørske sønnene."
- Det synes å formes allianser mellom "fars døtre" og "opprørske sønner" i de dynamiske nettverkene fordi disse ikke godtar de tradisjonelt hierarkiske bedriftene.
- I de hierarkiske bedriftene "regjerer fedrene", dvs. gamle menn, over de lydige "sønnene" og "døtrene" som aksepterer å vente på sine muligheter og belønninger.

### **3.3.2 Petterson L., Persson A. og Berggren A.W. (2008): "Changing Gender Relations: Officers' Experience in the Swedish Armed Forces." *Economic and Industrial Democracy*, 29: 192-216.**

Denne studien er basert på dybdeintervju med 8 kvinnelige offiserer i det svenske Forsvaret fra 2003- 2004. Kvinnene har jobbet i 15-20 år i Forsvaret og er blant de første kvinnene med karriere innen det svenske Forsvaret, som per 2006 bestod av 95 prosent menn. Artikkelen setter søkelys på muligheter og hindringer knyttet til å forandre kjønnsrelasjoner i en mannsdominert arbeidsplass som det svenske Forsvaret.<sup>5</sup> Vi oppsummer hovedfunnene slik:

---

<sup>5</sup> Det overordnede målet er å se på hvordan kvinnes inntog i militæret har forandret kjønnsrelasjonene. Underspørsmål som er forsøkt forklart er hvor og når forandring er blitt forhandlet om, hvordan forandring har møtt motstand og hva som synes å være målet for forandring innad i organisasjonen.

#### Individualistisk versus strukturelt perspektiv

- De kvinnelige offiserene gir tydelig uttrykk for to ulike perspektiver på kjønnsrelasjoner som er sentrale for å forstå deres syn på når forandring finner sted, møter motstand og hva som er målet med forandringen. De to perspektivene som brukes av deltakerne er et *individualistisk* perspektiv og et *strukturelt* perspektiv.

#### Individualistisk perspektiv

- Når et individualistisk perspektiv tas i bruk er målet å bli akseptert som et medlem av den militære profesjonen. En typisk arena for å oppnå individualistisk aksept er gjennom fysiske styrkeprøver og ute i felten, m.a.o. det ser ut til at det å vise styrke er en effektiv og anerkjent måte å oppnå aksept og inkludering på i militæret.

#### Strukturelle perspektiv

- Når det strukturelle perspektivet anvendes synes målet for forandring i kjønnsrelasjoner å gå imot organisasjonen som helhet. Fundamentale holdninger og praksiser rundt akseptering og inkludering blir dermed utfordret sammen med mandsdominansen militæret er stemplet med.

#### Individualistisk versus strukturelt perspektiv – Hva er godtatt?

- Det synes å være lettere å oppnå aksept i organisasjonen gjennom å anvende et individualistisk perspektiv, dvs å streve etter aksept på ens egne vegne.
- En kvinne må altså hevde sin rett på en typisk maskulin arena.

#### Individualistisk versus strukturelt perspektiv - Karriereløpet

- Det synes som om kvinnene i sine tidlige karriereløp enten sto prøvelsene av eller utfordret de etablerte kjønnsrollemønstrene på individuell basis.
- Når kvinnene ble eldre brukte de fleste av dem et strukturelt perspektiv for å utfordre og forandre kjønnsrollemønstrene i organisasjonen.

### 3.3.3 Sammenfatning

Studiene ovenfor viser at organisasjonsstrukturen har betydning for kvinners muligheter i mandsdominerte organisasjoner. En hierarkisk organisasjon er mindre likestillingsfremmende enn en organisasjon med flatere struktur. I organisasjoner med flatere struktur (dynamiske organisasjoner) synes det som om kvinner som ønsker å kombinere jobb og familie gjør karriere og sitter i lederposisjoner. Det at de får rom til å utforme sin egen rolle, er nevnt som mulig årsak til dette.

Dette er relevante funn sett i forhold til Forsvaret som er en hierarkisk organisasjon. Studien om kvinnelige offiserer peker også på dette perspektivet som relevant for forandringer i kjønnsrelasjonene i organisasjonen. Det strukturelle perspektivet peker på endringer i holdninger og praksiser overfor kvinner i Forsvaret og dette fremstår som et viktig perspektiv for kvinnene

over tid. I begynnelsen er et individualistisk perspektiv og det å bli akseptert som enkeltperson viktigere enn å bli akseptert og integrert på strukturnivå. Disse to perspektivene, motsetningene mellom dem og den glidende overgangen jo lenger kvinnene er en del av organisasjonen, er særlig relevant å benytte i forhold til jenter i førstegangstjenesten og kvinner ellers i Forsvaret.

## 4 Mangfold i organisasjoner

Mangfold (diversity) har blitt et populært begrep, men hvordan mangfold skal forstås og praktiseres er omdiskutert. I dette avsnittet skriver vi om fenomenet mangfold i organisasjoner generelt: Hva menes egentlig med mangfold? Hva slags effekter har økt mangfold i organisasjoner? Hvordan oppstår disse effektene og hva innebærer det "å fremme mangfold" i praksis? Og hva er de sentrale perspektivene, diskusjonene og konklusjonene innenfor dette feltet? Vi har funnet få, nyere norske/skandinaviske studier av mangfold i organisasjoner, men det finnes mange ikke-skandinaviske. Vi har gjort et utvalg av studier for å få fram tema og diskusjoner vi mener er spesielt relevante.

Helt generelt kan vi si at alle organisasjoner har en viss grad av mangfold fordi ingen enkeltindivider er helt like. Det er hvor stor variasjonen i de enkelte individers kunnskaper, ferdigheter og evner er, som avgjør hvor mangfoldig en organisasjon er (Kvålshaugen, 2003). I tillegg kommer organisasjonens evne til å nyttiggjøre seg av sitt eventuelle mangfold.

Hvis vi ser på de vanlige argumentene for mangfold i organisasjons - og ledelseslitteraturen kan disse grovt grupperes slik:

- 1) Det er viktig å rekruttere de beste - uansett hvem de er. Når en kan velge "blant alle" øker mulighetene for å finne de beste kandidatene. I tillegg vil det å rekruttere og legge til rette for forskjellighet gjøre organisasjonen attraktiv og dette i seg selv gjør det lettere å rekruttere og beholde gode kandidater i neste omgang.
- 2) I et globalt marked blir kundene stadig mer forskjellige og ved å ha ansatte som også er det øker en sjansene for å forstå og "treffe" sine kunders behov og ønsker.
- 3) En mangfoldig stab har større kunnskapsressurser og større potensial for å være mer dynamisk, mer kreativ og å løse problemer bedre.
- 4) Mangfold gjør organisasjonen mer legitim i samfunnet: Det viser at den er moderne, oppdatert og representere de rette verdier.

### 4.1 Innovasjon og mangfold

Den danske Forsknings- og innovationsstyrelsen, Nordisk Ministerråd, Nordisk Innovations- Center, Nordisk Institut for Kvinde- og Kønnsforskning og Rådet for Teknologi og

**Innovation (2007): *Innovation og mangfoldighet. Ny viden og erfaringer med medarbej-  
derdreven innovation.* København: Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling.**

Denne publikasjonens formål er å se på sammenhengen mellom innovasjon og mangfold, samt å undersøke hvilke forhold som gjør at mangfoldet virker positivt inn på fornyingen av organisasjonen. Resultatene fra rapporten var ment å brukes i den nordiske konferansen om innovasjon og mangfoldighet. Den fokuserer på fire områder<sup>6</sup>:

- Mangfold i utdanning og kompetanser
- Mangfold i nasjonalitet og etnisitet
- Mangfold i kjønn
- Mangfold i alder og erfaringsbakgrunn

Noe av datagrunnlaget i rapporten er hentet fra andres studier og det er derfor vanskelig for oss å vurdere kvaliteten på disse. Ut fra en gjennomgang av 35 forskningsarbeider kommenteres noen generelle positive sider ved mangfold:

- Mangfoldighet sees som en viktig kilde til innovasjon
- Mangfold gir et bredt utgangspunkt av kompetanser å spille på i organisasjonen når det gjelder nytenkning
- Mangfold gir flere muligheter for kreative kombinasjoner av organisasjonens medarbeidere
- Mangfold gir større grunnlag for å være nytenkende i åpne prosesser og å skape nye eksterne samarbeidspartnere
- Mangfold kan også være med å gi organisasjonen et bilde utad som trekker ny mangfoldig kompetanse til organisasjonen

Forskerne bak rapporten har også gjennomført en egen spørreundersøkelse. Data som er brukt tar utgangspunkt i en spørreskjemaundersøkelse kalt DISKO4 (utført av Aalborgs universitet), kombinert med data fra Danmarks Statistiske IDA-database. Beregningene av dataen er gjort av DAMVAD i samarbeid med Aalborg universitet. Spørreskjemaet henter data fra perioden 2003-2005 og ble sendt ut til 4136 virksomheter. I alt svarte 1775 personer på skjemaet, noe som ga en svarprosent på 43. Ut fra respondentenes svar forsøker forskerne å beregne effekter av "mangfold" statistisk gjennom logistisk regresjon:

- Hvis en virksomhet øker sitt mangfold med hensyn til kjønn, vil sjansen for at virksomheten er innovativ øke med en faktor 2,1 dvs. 110 %.
- Hvis en virksomhet øker sitt mangfold med hensyn til medarbeidernes utdanningsbakgrunn, øker sjansen for at virksomheten er innovativ med en faktor 1,5 dvs. 50 %.
- Hvis en virksomhet øker sitt mangfold med hensyn til medarbeidernes etnisitet, vil sjansen for at virksomheten er innovativ øke med en faktor 1,3 dvs. 30 %.

---

<sup>6</sup> Det påpekes at rapporten ikke tar for seg alle områdene som dekkes av begrepet mangfold. Dette inkluderer mangfold med hensyn på fysisk handikap, tro og religion samt seksuell orientering.

Med utgangspunkt i den typen effekter av mangfold som bl.a. studien ovenfor viser til, blir oppgaven for organisasjonen å sørge for å skaffe seg, verdsette og forvalte en mangfoldig stab. Helt enkelt kan en si at denne typen argumentasjon sier noe slikt som at mangfold handler om å legge til rette for og bruke positivt det at folk er ulike, ved å gi alle like muligheter til å bruke sin forskjellighet produktivt.

En slik forståelse kan kritiseres for å være grunnet i et likhetsideal hvor kjønne, kulturelle, religiøse og andre sosialt skapte forskjeller privatiseres. F.eks. sees kjønn som noe essensielt ved det enkelte individ som det bare "er" eller "har" og som altså kan utnyttes som en ressurs i forhold til å nå organisasjoners målsettinger. Slik får man en tilsynelatende vinn-vinn situasjon: Individet kan være og utfolde seg selv "som det er" og organisasjonen er tjent med det.

Alternativet er å se på klasse, rase og kjønn som forskjeller som ikke bare "er", men som distinksjoner som etableres og opprettholdes i våre daglige praksiser og måter å organisere oss på - og som reflekterer maktforskjeller. I stedet for å forstå mangfold som mange private forskjeller som vi kan kombinere (organisere) etter ønsker og behov, forstår en i et slikt perspektiv mangfold som endringer i styrkeforholdet mellom sosialt konstruerte forskjeller (personer, grupper, interesser). Dette innebærer at det å få mangfold til å fungere i praksis kan være utfordrende. Den neste studien har vi tatt med fordi den ser nærmere på hvordan mangfold spiller - eller kan spille - seg ut i organisatorisk praksis.

## 4.2 Betydningen av kvinnerepresentasjon i styrerommet

**Morten Huse & Anne Grethe Solberg (2006) *Gender-related board-room dynamics: How Scandinavian Women make and can make contributions on corporate boards.***

**Woman in management review. Vol. 21, issue 2.**

Denne artikkelens formål er å undersøke og beskrive hvordan dynamikken i styremøter er kjønnsrelatert og hvordan den påvirker hvordan kvinner bidrar og kan bidra i styrearbeid. Forfatterne tar utgangspunkt i at tidligere forskning på styrer og styrearbeid er dominert av en tradisjon hvor styresammensetning korreleres med bedrifters resultater, men hvor en i liten grad ser på innhold og prosess i faktisk styrepraksis. For eksempel argumenteres det i andre studier for at økt kvinneheltakelse i styrer har effekt på bedriftens resultater ved at kvinner har andre perspektiver, erfaringer og måter å jobbe på enn menn. Hvordan denne effekten spiller seg ut i praksis forblir imidlertid i stor grad ukjent.

Metode: intervjuer med 20 kvinner med styreefaring og oppfølgende dybdeintervjuer med 8 av disse, med spesielt lang og bred erfaring fra styrearbeid. Huse & Solberg har brukt en narrativ tilnærming: Gjennom å fortelle sine historier kommer kvinnenens opplevelser, erfaringer og vurderinger til uttrykk. Forfatterne har så analysert og sammenstilt dette materialet.

Funnene i studien presenteres gjennom en diskusjon av følgende overordnede tema: 1) Styrearbeid og maktspill, 2) Beslutningsprosessenes dynamikk, 3) De kvinnelige styremedlemmenes posisjoner og roller, 4) Interaksjonen mellom kvinner og menn og 5) Hvordan kvinner kan bidra.

Forfatterne sammenfatter diskusjonene med å si at kvinnene i mange tilfeller opplever det som spennende å undersøke og forsøke å forstå maktspillet i styrer og at de har opplevd sine styreverv som svært lærerike. Kvinnene rapporter at de etter hvert tydeligere har sett hvordan ulike makt- og manipulerings teknikker benyttes for å få gjennomslag for beslutninger. Alliansebygging er svært sentralt, særlig gjelder det å bygge allianser med de styremedlemmene en klarer å identifisere som mest innflytelsesrike (noe som kan ta litt tid). I tillegg til forberedelse gjennom å sette seg inn i sakspapirer (hvor ofte kvinner er flinkere enn menn) forberedes ofte beslutningene utenfor styremøtene; både på formelle, men ofte også uformelle arenaer. Det å kjenne til - eller helst ha adgang til disse - blir dermed viktig. Det er også viktig å være synlig – både for å få innpass i første omgang og for å få innflytelse når en først er inne. Hvilket kjønn en har er av betydning for hvordan en kan forholde seg til og håndtere denne typen strategier og dynamikk. Kvinnene rapporterer at de opplever at de bidrar gjennom å være godt forberedt, gjennom å stille spørsmål og slik bidra til bedre prosesser i styrearbeidet. Videre sier flere at de opplever å bidra til et bedre sosialt miljø.

I studien referert over sier Huse og Solberg at de har søkt å vise betydningen av å ta i betraktning strategier og praksiser på mikronivå for å forstå den sosiale dynamikken i styrer og hvilket rom kvinner har for å delta og bidra. Neste studie tematiserer mangfold ut fra et lignende, men kanskje ytterligere kritisk perspektiv.

### **4.3 Identitet og makt i organisasjoner**

*Foldy, Erica Gabrielle (2002): "Being all that you can be: Identity and power in organizations". Dissertation. The Carrol Graduate School of Management. Boston College.*

Vi refererer bare det teoretiske perspektivet fra denne avhandlingen fordi vi mener det er mer relevant i vår sammenheng enn de empiriske funnene.

I stedet for å se på hvordan en kan legge til rette for og utnytte ulikhet i organisasjoner ser Foldy i denne avhandlingen på hvordan organisasjoner (re-)produserer individer og forskjeller mellom dem. Hun tar utgangspunkt i at vår identitet alltid skapes i interaksjon, som igjen er nedfelt i sosiale strukturer. Så ser hun på hvordan organisasjoner bidrar til å konstruere sine medlemmers forståelse av rase, kjønn og klasse - både når det gjelder en selv og andre. Hun problematiserer blant annet US Army sitt slagord: "Be all that you can be" som hun mener sier noe sånt som at US Army tilbyr en arena hvor rekruttene kan uttrykke sin identitet og utvikle sitt individuelle potensial. Men, sier hun, organisasjoner er aldri nøytrale arenaer hvor individer fritt kan utfolde og realisere seg, "som seg selv". Organisasjoner spiller i stedet en stor rolle i å forme identiteter

- også rase-, klasse- og kjønnsmessig identitet - gjennom å gi individet bestemte muligheter og hindre for å uttrykke seg.

En implikasjon en kan trekke av dette er at det ikke nødvendigvis vil "gå av seg selv" å få en mer mangfoldig organisasjon bare en får inn nok "annerledes individer". Eller sagt på en annen måte: Å ta mangfold på alvor og behandle folk likt handler ikke bare om å søke likhet gjennom å gi individer (tilsynelatende) like muligheter innenfor eksisterende systemer og strukturer, men om å være villig til å gjøre endringer i disse systemene og strukturene. Utfordringen er å bli bevisst om og forstå hvordan det eksisterende systemet og dets strukturer og praksiser virker i forhold til å produsere og reprodusere individer av en bestemt type (og holde utenfor eller støte andre vekk). Dernest må en utfordre eksisterende strukturer og dermed eksisterende maktforskjeller. Dette kan være en tung prosess, noe neste studie gir et eksempel på.

#### 4.4 Kjønnen organisasjonskultur og identitet

*Helms Mills, Jean & Albert Mills (2000): Sensemaking and the gendering of organizational culture. Conference paper, ASAC-IFSAM Conference, Quebec, Canada*

Helms Mills og Mills skriver om en intendert kulturendringsprosess i et stort amerikansk ingeniørfirma. Endringsprosessen hadde som mål å gjøre organisasjonen mer "menneskelig og ansvarlig" og å ta et oppgjør med en kultur som ble opplevd som "paternalistisk, tøff og utilnærmelig". Helms Mills & Mills sier imidlertid at måten ledelsen forsto organisasjonen på var så bundet opp i en maskulin identitet og et maskulint verdsett at de ikke lyktes i å endre de praksisene som opprettholdt de elementene av kulturen de sa de ønsket å endre.

Et hovedproblem var i følge forfatterne at den nye kulturen startet som et top-down initiativ som aldri egentlig utfordret den eksisterende, kjønnede sub-kulturen (Acker 1992). For det første ser det ut som om en på ledelsesnivå var mer opptatt av å følge opp moderne ledelsesteori knyttet til kulturendring, enn å virkelig ønske å gjøre noe med organisasjonen. Ledelsen besto sto sett av menn som egentlige ikke opplevde seg personlig utilpass med den bestående organisasjonskulturen, fordi det var en kultur tilpasset deres identitet. Å virkelig endre kulturen derimot ville utfordre disse mennenes yrkes- og kjønnsidentitet, samt maktrelasjoner i organisasjonen. Det samme var tilfelle på mellomledernivået hvor ansvaret for å sette endringsprogrammet ut i praksis lå. Dette nivået besto også stort sett av menn som handlet med basis i en identitet grunnlagt i en maskulær ingeniørkultur. Mellomlederne forsto dermed de nye kulturelle reglene som forventninger og oppskrifter ovenfra på hvordan de skulle lede et (mannlig) ingeniørfirma, mens de kjønnede praksisene som var opphavet til mye av den uønskede kulturen, forble usynlige (og uviktige) for dem.

Ingenting ble for eksempel gjort med et konsekvent kjønnen språk. Dette kom til uttrykk i stillingsinstruksjoner, eller i den allmenne oppfatningen av hvilke jobber som var sentrale og viktige



(mannsjobber) eller ”støtte – og service oppgaver”(kvinnejobber). Det ble heller ikke sett på som en sentral utfordring at det nesten ikke fantes kvinnelige ledere. Dette førte til at hele kulturendringsprosessen ble innført og satt ut i live på en måte som i større grad bygget på enn utfordret eksisterende kjønnede praksiser. For å kunne lykkes med denne endringsprosessen i praksis måtte en i langt større grad ha gått inn for å *forstyrre* etablerte forståelser og praksiser; som er langt tyngre enn det å fortolke det nye inn i gamle forståelser og praksiser. Det ville blant annet krevd en større bevissthet om problematikken og/eller større vilje til å få til reelle endringer.

En noe annen innfallsvinkel til temaet mangfold er å se på hvordan en argumentere for mangfold og hvordan dette er knyttet til ulike interesser.

## 4.5 Argumenter for mangfold

*Squires, Judith (2005): Diversity: A politics of difference or a management strategy? Unpublished article. University of Bristol. UK.*

Metodisk tar Squires for seg ulike type tekster for å undersøke hvilke tilgrunnliggende forutsetninger argumenter for økt mangfold baserer seg på. Hun angir ikke alltid eksplisitt hvilke tekster hun bygger på, men referer mer generelt både til ulike typer policy-dokumenter, tekster fra ”business” verdenen, tekster fra sosiale reformbevegelser, samt fra ledelses- og organisasjonslitteraturen og annen forskningsbasert litteratur.

Hvorfor har mangfold kommet så sterkt på den politiske agendaen og hvilke interesser eller hensyn henholdsvis hemmes eller fremmes gjennom ulike måter å definere begrepet på? Squires setter opp to ytterpunkter i hvordan mangfold forstås: 1) Det har oppstått som et krav fra marginaliserte grupper og/eller sosiale reformbevegelser i samfunnet og brukes for å fremme sosial rettferdighet eller 2) Det springer ut fra ledelses- og styringsinteresser og er først og fremst et virkemiddel for å oppnå økt økonomisk effektivitet og produktivitet.

Disse ulike forståelsene gir begrepet mangfold ulikt betydningsinnhold, forskjellige måter å forstå mangfoldsutfordringene på og ulike strategier i forhold til hva en skal gjøre for å fremme mangfold. Squires hovedargument er at mangfoldsbegrepet i stor grad har fått sitt meningsinnhold innenfor en neo-liberalistisk diskurs. Dette innebærer at det er vanskeligere å forsøke å fremme mangfold ut fra argumenter for sosial rettferdighet enn det er å argumentere for det ut fra økonomisk produktivitet (nytte). I praksis betyr dette at de som er ansvarlige for å sørge for mangfold i organisasjoner må vise hvordan mangfold er viktig for modernisering, effektivitet og produktivitet.

Selv om Squires mener den neo-liberalistiske diskursen og dens argumenter står sterkest sier hun at en vet lite om hvordan dette over tid vil virke i praksis. Hun peker på to hovedtendenser

og viser til eksempler på begge: Den neo-liberalistiske diskursens overtak i forhold til mangfoldsbegrepet kan på den ene siden føre til at mer radikale prosjekter knyttet til større sosial rettferdighet og økt likestilling undermineres. På den andre *kan* dette være en effektiv måte å bane vei for disse hensynene på i våre samfunn og organisasjoner.

## 4.6 Sammenfatning

St.meld. 36 (2006) angir følgende hovedargumenter for å øke kvinneandelen i Forsvaret: En ønsker generelt å fremme et mer kjønnsbalansert arbeidsmarked (rettighetsargumentet), Forsvaret bør i større grad reflektere det samfunnet det er en del av når det gjelder representasjon av begge kjønn (legitimitetsargumentet) og at Forsvaret som organisasjon trenger "... et bredt spekter av mennesker med ulik bakgrunn og kompetanse for å kunne fylle sin rolle og funksjon på en god måte" (nytteargumentet). Når det gjelder Forsvaret så finner vi altså begge typer argumenter når det gjelder økt mangfold - og flere kvinner - i organisasjonen. En argumenterer både ut fra et rettighets - og legitimitetsperspektiv og et nytteperspektiv og ideelt sett burde disse argumentene bygge opp under å støtte hverandre.

Det har vist seg vanskelig å oppnå den kvinneandelen en ønsker i Forsvaret. Diskusjonene av utfordringer knyttet til å få mangfold til i praksis antyder noen mulige årsaker til dette.



## Referanser

Abrahamsen, B. (2002): "Heltid eller deltid? Kvinners arbeidstid i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker". *ISF-rapport 6*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Acker, J. (1992). Gendering Organizational Theory. Mills & Tancred (Eds.) Gendering Organizational Analysis. Sage.

Allgood, E. og Kvalsund, R. (2000): Career Counseling Experiences in Norway: A *Q Methodological Study*. *Operant Subjectivity*, 23 (2), 74 – 91.

Bergheim, K., Westli, H. K. og Eid, J. (2007): *Lederutvikling i forsvaret – en evaluering av lederutviklingsprogrammer: KvinnTopp, Q-grupper, LUPRO og UFO*. Bergen: Universitetet i Bergen.

Tilgjengelig på: [https://bora.uib.no/bitstream/1956/2425/1/Rapport\\_Lederutvikling%20i%20forsvaret.pdf](https://bora.uib.no/bitstream/1956/2425/1/Rapport_Lederutvikling%20i%20forsvaret.pdf)

Bæck, U.-D. (2006): "Kjønnforskjeller og yrkespreferanser - Opprettholdelse av kvinners kulturelle mandat." *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 6 (1): 47-66.

Den danske Forsknings- og innovationsstyrelsen, Nordisk Ministerråd, Nordisk Innovationscenter, Nordisk Institut for Kvinde- og Kønsforskning og Rådet for Teknologi og Innovation (2007): *Innovation og mangfoldighed. Ny viden og erfaringer med medarbejderdrevne innovation*. København: Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling.

Tilgjengelig på: [http://fi.dk/site/forside/publikationer/2007/innovation-og-mangfoldighed-ny-viden-og-erfaringer-med/Rapport\\_mangfoldighed\\_endelig\\_oktober\\_2.pdf](http://fi.dk/site/forside/publikationer/2007/innovation-og-mangfoldighed-ny-viden-og-erfaringer-med/Rapport_mangfoldighed_endelig_oktober_2.pdf)

Chen, C.P. (2003): Integrating perspectives in career development theory and practice. *The Career Development Quarterly*, 51 (3) 203-16.

Daly, M. (1978): *Gyn/Ecology: the Metaethics of Radical Feminism*. Boston: Beacon Press

Drake, I. (2002): *Sjef og kvinne. Myter og fakta om kvinner i ledelse*. Oslo: Likestillingscenteret.

Tilgjengelig på: [http://www.kvinnebasen.no/nyheter/Sjef\\_og\\_kvinn.pdf](http://www.kvinnebasen.no/nyheter/Sjef_og_kvinn.pdf)

Ellingsæter, A. L. & J. Solheim (2002): Makt - kjønn - arbeidsliv: teoretiske landskap, i Ellingsæter, A. L. & J. Solheim (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Firestone, S. (1974): *The Dialectic of Sex: The case for feminist revolution*. New York: Morrow

- Foldy, E. G. (2002): "Being all that you can be: Identity and power in organizations". Dissertation. The Carrol Graduate School of Management. Boston College.
- Hartmann, H. (1981): *The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a More Progressive Union*, i Sargent, L. (red.): *Women and Revolution*. London: Pluto Press
- Heen, H. og Halrynjo, S. (2006): "Samliv i forsvaret – en kvantitativ studie av forholdet mellom familie og arbeid i befalsfamilier." *AFI-rapport 5*. Oslo: AFI.
- Hegna, K. (2005): "Likestillingsprosjektets barn." *Rapport 21/05*. Oslo: NOVA.
- Helms Mills, J. & A. Mills (2000): Sensemaking and the gendering of organizational culture. Conference paper, ASAC-IFSAM Conference, Quebec, Canada
- Hernes, H. (2008): De nye krigene i et kjønnsperspektiv i Hege Skjeie, Inger Skjelsbæk & Torunn L. Tryggestad (red.): *Kjønn, krig og konflikt*. Pax. Oslo
- Hirdman, Y. (1988): Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig Tidsskrift 3*.
- Komité for integreringstiltak (2004 -2006). *Kjønnsbalanse i akademia - gylne muligheter*. Oslo: Utdannings- og forskningsdepartementet  
Tilgjengelig på: <http://kvinneriforskning.no/binfil/download.php?did=3767>
- Kvande E. og Rasmussen B. (1993): *Døtrenes inntog og sønnenes opprør i fedrenes hus. Om kvinner - og menn – i mannsdominerte organisasjoner*. Oslo: Kilden.
- Kvålshaugen, R. 2003: "Likevekt, motvekt og mangfold". ISCO Group Communication 2/03  
Oslo kommune: *Sluttrapport -KITY- Kvinner i Tekniske Yrkesområder (1992-94)*.
- Petterson L., Persson A. og Berggren A.W. (2008): "Changing Gender Relations: Officers' Experience in the Swedish Armed Forces." *Economic and Industrial Democracy*, 29: 192-216.
- Schreiner C. (2008). "Noen realist som passer for meg? Ungdoms valg av utdanning og yrke". *Kimen 1*. Oslo: Naturfagsenteret  
Tilgjengelig på: [http://www.naturfagsenteret.no/tidsskrift/kimen\\_108.pdf](http://www.naturfagsenteret.no/tidsskrift/kimen_108.pdf)
- Storvik, A. (2005): "Kjønn, ledelse og rekruttering i staten." *ISF Paper 7*. Oslo: Institutt for Samfunns-forskning
- Støren L. A. og Arnesen C. Å. (2003): "Et kjønnsdelt utdanningssystem". *Utdanning*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.  
Tilgjengelig på: [http://www.ssb.no/emner/04/sa\\_utdanning/arkiv/sa60/kap-7.pdf](http://www.ssb.no/emner/04/sa_utdanning/arkiv/sa60/kap-7.pdf)
- Super, D. E. (1990): *A Life-Span, Life – Space Approach to Career Development*. I Brown, D., Brooks, L. & Associates *Career choice and development*. (2.utg.). CA: Jossey-Bass
- Squires, Judith (2005): Diversity: A politics of difference or a management strategy? Unpublished article. University of Bristol. UK.

Teigen M. (2006): "Det kjønnsdelte arbeidsliv." *ISF-rapport 2*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Tilgjengelig på: [http://www.samfunnsforskning.no/files/R\\_2006\\_2.pdf](http://www.samfunnsforskning.no/files/R_2006_2.pdf)

West, C. & D.H Zimmermann (1987): Doing Gender. *Gender & Society* 2: 125-151



**Kvinner i forsvaret. Litteraturstudie med fokus på tre områder - ungdoms valg av utdanning og yrke, det kjønnsdelte arbeidsliv og mangfold i organisasjoner**

Dette notatet - Kvinner i forsvaret - er et kunnskapsunderlag utført som del av prosjektet Forskning på årskull. Prosjektet Forskning på årskull omfatter innsamling, vedlikehold og analyse av kvantitative og kvalitative data som skal være til støtte for Forsvarets og Forsvarsdepartementets personellpolitikk og styring.

Notatet gir en oversikt over noen utvalgte studier som er av relevans for tematikken "kvinner i forsvaret". Gjennomgangen dekker 19 studier.

**Notat nr.: 05/2008**

**ISSN nr:**