



**Linnéuniversitetet**

Kalmar Växjö

Kandidatuppsats i sociologi

15 hp, 2017

# Att (för)hålla sig till oskrivna regler

*Kvinnliga militärers erfarenheter kring en  
mansdominerad organisation*



*Författare: Frida Linehagen  
Handledare: Magnus Persson  
Bihandledare: Aida Alvinus  
Termin: VT 17*

# Innehåll

<b>1 Inledning</b> .....	<b>5</b>
1.1 Bakgrund .....	5
1.2 Problemformulering .....	5
1.3 Syfte.....	5
<b>2 Forskningsöversikt</b> .....	<b>6</b>
2.1 Kvinnor som avvikare .....	6
2.2 Om maskulinitet .....	7
2.3 Ogyynnsamma aspekter .....	8
2.4 Familjära aspekter .....	9
2.5 Strategier för framgång .....	9
2.6 Profession .....	10
<b>3 Teori</b> .....	<b>11</b>
<b>4 Metod</b> .....	<b>13</b>
4.1 Design.....	13
4.2 Datainsamling.....	14
4.3 Urval.....	14
4.4 Deltagare .....	15
4.5 Dataanalys .....	15
4.6 Metodologiska överväganden.....	17
4.7 Förförståelse och vetenskaplig transparens.....	17
4.8 Etiska överväganden.....	18
<b>5 Resultat</b> .....	<b>18</b>
5.1 Anpassning till professionens villkor .....	19
5.2 Skapandet av yrkesidentitet.....	21
5.3 Att (för)hålla sig till spelets regler .....	24
5.4 Strävan efter att vara en legitim kvinna.....	28
<b>6 Analys</b> .....	<b>31</b>
6.1 Anpassning till professionens villkor .....	31
6.2 Skapande av yrkesidentitet.....	33
6.3 Att (för)hålla sig till spelets regler .....	35
6.4 Strävan efter att vara en legitim kvinna.....	38
<b>7 Slutsatser</b> .....	<b>41</b>
7.1 Förslag till fortsatt forskning.....	42
<b>Referenser</b> .....	<b>43</b>
<b>Bilagor</b> .....	<b>47</b>

## Abstract

Title: To keep yourself to unwritten rules: *Military womens experiences in an organization of male domination*

Author: Frida Linehagen

The Swedish Armed Forces have traditionally been exclusively male, and risking life defending the country against the military attack by a foreign power has always been a privilege of a man. Over the last thirty-seven years the defence of our nation has become a shared responsibility between men and women. The Swedish Armed Forces has failed to fully integrate women into the organization. This is the reason why it is interesting to look into the issue taking into consideration the fact that there is still a significant gender imbalance today and plenty of room for progress remains.

The purpose of the study is first and foremost to create the understanding of the experience the female military personnel bring to the organisation, their abilities and how they perform in the realm dominated by men. Interviews have been chosen as a method for the study. Nine women of the Swedish Armed Forces were interviewed. The data was analyzed in light of Pierre Bourdieus theoretical concepts Cultural capital, Field, Habitus, Masculine domination and the related Symbolic violence.

The result of the study shows that the society puts demands to increase the equality between men and women in organizations where men dominate. At the same time the Armed Forces show inability and reluctance to address to the issue and create opportunities in order to bridge the gender gap. Women develop strategies not only to be able to contribute to the organisation they work for but also to advance in their military profession, to fit and rise to the top. For women in service it is a delicate balancing act between remaining a female and being fully accepted as a professional partner in the manly military culture.

## Keywords

Swedish Armed Forces, Minority, Symbolic violence, Cultural capital, Military

## Tack!

Det har varit en oerhört intressant och engagerande process att skriva den här uppsatsen. Sällan har jag känt mig så skicklig och så totalt vilsen på samma gång. Jag är tacksam för den erfarenheten som format mig både mot en mer erfaren skribent, akademiker, militär och kvinna.

Ett stort tack riktar jag till mina förträffliga handledare Magnus Persson och Aida Alvinus! Mer er erfarenhet och högt aktningvärda kompetens har mitt skrivande utvecklats mycket och uppsatsen hade inte varit vad den är utan er. Magnus, med din förmåga att alltid svara med en fråga har du utmanat både mitt tålamod och mitt intellekt, men alltid fått mig att förstå min potential. Aida, med ditt aldrig sinande engagemang och driv tillsammans med enorma kunskap inom området har du hjälpt mig att förstå vad jag alldeles nyss glömde bort. En situation gör sig särskilt påmind: När jag för en stund tappat tron på min förmåga och skrev till dig att jag nog egentligen behövde besöka en psykolog. Efter en kort texthandledning fick jag snabbt till svar att det var en *sociolog* jag behövde!

*Frida Linehagen, Karlskrona 2017*

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Försvarsmakten är en av Sveriges största myndigheter och samtidigt en av Sveriges mest könssegregerade och mansdominerade arbetsplatser (Sundevall 2011). Soldaterna och sjömännen har i alla tider varit män, liksom deras förmän och chefer. Kvinnornas intåg startade i frivilligorganisationerna i början av 1900-talet och först 1980 kunde kvinnor söka till vissa militära befattningar. Från 1989 finns inga formella begränsningar för kvinnor att söka till samtliga tjänster (Sundevall 2011).

Idag, 37 år efter att de första kvinnorna gjorde värnplikt, uppgår antalet militärt anställda kvinnor till 8,4 % av Försvarsmaktens kontinuerligt tjänstgörande militära personal (Försvarsmakten 2015). Siffran har legat stadigt under en längre period och Försvarsmakten har som mål att öka antalet kvinnor i organisationen och medger samtidigt en svårighet i att både rekrytera och behålla kvinnor. Försvarsmakten som en svensk myndighet som följer lagstiftningen och därmed har som krav att behandla alla på lika villkor bedriver ett aktivt och hållbart utvecklingsarbete där alla respekteras för sin kompetens och kunskap (Försvarsmakten 2015:2). Organisationens har en säregen kultur, kåranda och förbandsanda för att generera sammanhållning och skapa tillit mellan de människor, kvinnor som män, som arbetar där och som i sin yttersta mening är beredda att offra sitt eget liv om det så krävs (Ydén 2008, Coser 1974).

## 1.2 Problemformulering

Att med sitt eget liv som insats försvara landet mot väpnat angrepp har i alla tider varit männens arena och först de senaste decennierna har kvinnor varit en del i arbetet. Utvecklingsarbete och policyskapande till trots har Försvarsmakten inte lyckats integrera kvinnor i organisationen i särskilt stor utsträckning (Linehagen 2016) vilket gör det intressant att undersöka vad det innebär att vara kvinna och militär i dagens Försvarsmakt.

## 1.3 Syfte

Syftet med studien är att skapa förståelse för kvinnliga militärers erfarenheter av en maskulin organisation med manlig tradition och dominans. Syftet har mynnat ut i två frågor:

- Hur erfar de kvinnliga militärerna sitt yrke?
- Vilka aspekter påverkar deras erfarenheter?

## 2 Forskningsöversikt

Det finns rikligt med forskning om kvinnor i militär kontext, både i andra länder och i Sverige. Flera har en statsvetenskaplig kärna, andra inriktar sig mot genusforskning eller ledarskap. De flesta studier fokuserar på en specifik personalkategori, som den militära eliten eller kadetter. I den här studien ligger fokus på det militära yrket ur ett sociologiskt perspektiv. Anledningen till den här begränsningen är att kvinnor i Försvarsmakten är i minoritet. Studien tar avstamp i det militära yrkets historiskt mansdominerade formering där organisationen förstärker maskulina normer (Alvinus et al 2015, Boldry et al 2001, Sasson-Levey 2003) vilket påverkar kvinnliga militärens förutsättningar att personifiera sig som yrkesmilitärer.

### 2.1 Kvinnor som avvikare

Alvinus et al (2016) studerar gynnsamma och ogynnsamma aspekter i rekrytering av kvinnor till chefspositioner i Försvarsmakten och har kommit fram till att kvinnorna skildras som olika männen och som avvikare från den manliga standarden på ett sätt som påverkar deras karriärväg negativt. Både individuella och organisatoriska aspekter tycks påverka kvinnors osynliggörande i karriären och synliggörande när man till exempel lyfter fram begångna tjänstefel. Även Linehagen (2016) studerar kvinnor inom militären och visar med sin studie att kvinnorna upplever att de inte riktigt får vara med i gemenskapen, trots olika strategier för att ta plats bland männen. Lindgren (1996) studerar arbetsdelningen mellan könen och visar att manlig homosocialitet är vanlig och innebär att det finns ett förbund mellan männen, en slags kvinnouteslutande gemenskap. Lindgren fann även olika former av heterosocialitet som uppstår när kvinnor främst relaterar, bekräftar och söker bekräftelse från män. Denissen (2010) har fokuserat på kvinnor i en civil kontext som också är mansdominerad, nämligen inom byggbranschen och lyfter i sin studie känslan av otillräcklighet och att inte riktigt passa in. Kvinnorna beskriver tvetydigheten i att förväntas vara kvinna och att samtidigt arbeta mer som en man. Även äldre studier, som Lindgren (1985), visar att vara kvinna är någonting annat än att vara en kollega bland de andra medarbetarna. Hon är, enligt Lindgren (1985), varken en kollega eller en kamrat utan en kvinna som tillhör det socialt underordnade könet och som måste devalificera sig själv genom att underordna sig männen för att bli bekräftad på arbetet.

Trots studier i olika kontexter och trettio års spann mellan tyder forskningsresultaten på samma resultat, att kvinnor ses som avvikare och att männen är normen i ett flertal

organisatoriska sammanhang, vilket inverkar på möjligheterna att göra karriär (Alvinus et al. 2016). Samtliga studier är genomförda i Sverige som rankas som ett av världens tio mest jämställda länder. Trots detta faktum dras slutsatsen att kvinnors erfarenhet i arbetslivet liknar andra kvinnors erfarenheter i västvärlden (Alvinus et al 2014).

## 2.2 Om maskulinitet

Sasson-Levey (2003) visar i sin studie om kvinnliga israeliska soldater och deras identitetsskapande i den manliga miljön hur kvinnorna formar sina könsroller mot den rådande maskulina normen. Även i Texas visar Boldry et al (2001) i en studie bland kadetter att både manliga och kvinnliga kadetter värderar kvinnors militära lämplighet lägre än mäns, vilket författarna hävdar är en följd av den allmänna bilden av könsstereotyper. Till det hör strukturella förklaringar, menar författarna, som att bilden av könsstereotyper upprätthålls av systemet då kvinnor är i minoritet både på de militära utbildningarna och i organisationen som helhet samt att kvinnor utesluts från aktiv strid, den högst värderade uppgiften inom militären. Alvinus et al (2015) studerar manliga elitsoldater inom den svenska Försvarsmakten och visar att en särskild typ av maskulinitet gör sig funktionell i den studerade kontexten. Maskulinitetsnormen bland elitsoldaterna styr vad männen får känna och inte får känna och skapar gemenskap, fokus och en egen kultur. Att vara elitsoldat och den manlighet som det innebär upplevs som att vara överlägsen alla andra inom organisationen.

Ivarsson (2001) kommer i sin studie om kvinnors karriärväg mot chefskap fram till att den främsta prediktorn för avancemang i organisationer är en instrumentell ”maskulin” personlighetsprofil, oavsett kön. Även Cettner (2008) visar att den manliga normen förknippas med handlingskraft, beslutsamhet och framgång när hon studerar kvinnliga civilingenjörer i byggbranschen. Kvinnor blir fienden inom sin egen organisation, menar Kovitz (2001), och pekar på de organisatoriska förändringar som gjorts för att kvinnor ska vara en accepterad del och ger flertalet exempel från den kanadensiska försvarsmakten. Det som gör kvinnors inträde inom militären så hotande är att det är order att integrera kvinnor på lika villkor även i stridande befattningar, vilket författaren menar utmanar och stör både män och militärens mål och metoder. För att komma tillrätta med det anser Kovitz (2001) att frågan om militärens maskulinitet måste diskuteras och därigenom förstå vad kvinnor utgör i sammanhanget.

Studierna åskådliggör hur kvinnor inom olika organisationer ständigt strävar efter att upprätthålla maskulina normer i sin yrkesutövning, som för att uppnå något bättre (Sasson-

Levey 2003, Boldry et al 2001). Forskning visar att organisationens struktur och dess medlemmar samspelar och påverkar både kvinnor och män i en viss riktning för att nå sina karriärmål. En riktning som tenderar att beskrivas som maskulin. (Cettner 2008, Kovitz 2001).

### 2.3 Ogyynnsamma aspekter

Forskning från sjuttioalet visar minoritetens del i grupper där Kanter (1977) går i täten med sin studie om *tokens* (symboliska representanter). Studien visar hur grupperns interaktion formas av dess majoritets- och minoritetsproportioner och visar hur en extrem minoritet, under 15 %, endast utgör symboliska representanter, för sin kategori, som t.ex. kvinnor. Författaren menar att symboliska representanter kan komma till uttryck på tre olika sätt: Synlighet, eftersom personerna skiljer sig från mängden och det finns en större medvetenhet kring deras handlingar, Kontrast, då det som skiljer tokens från övriga gruppen blir tydligt och ofta överdrivs samt Assimilation, som innebär att tokens i högre grad än andra kan utsättas för stereotypa föreställningar. Som liten minoritet tenderar de personer som utgör tokens även att acceptera stereotypa identiteter samt nedvärdera sig själva som representant för sin kategori och på så sätt blir det ett uttryck för majoritetskulturens dominans. Sasson-Levey (2003) menar att kvinnornas agerande står för ett mönster av begränsad integration som hindrar dem från att kunna utmana könsstrukturer i organisationen och den statliga institutionen.

Tidig forskning om kvinnor inom U.S Military, Shields (1985), visar även att typiska fallgropar för kvinnor är traditioner inom militären där män länge stått i fokus formar ett motstånd mot kvinnligt ledarskap. Forskningen går hand i hand med Cettner (2008) som med sin studie menar att det ställs annorlunda krav på män och kvinnor och att kvinnorna upplever att de fått arbeta hårt för att få acceptans. Linehagen (2016) förklarar det med att kvinnorna mäts med männens måttstock som har en annan gradering och därmed blir omöjlig att leva upp till. Bergman (2009), som undersöker de första kvinnliga arbetarna inom stålindustrin under sjuttioalet, menar att det även fanns de kvinnor som aldrig blev en del i gemenskapen och förklarar det med felaktiga strategier som att vara för fin eller för kaxig. Både Löfgren Lundqvist (2014) och Ivarsson (2001) visar att de organisatoriska aspekterna är mest betydande för att kvinnor inte lyckas ta sig vidare i karriären. De båda författarna studerar olika organisationer men drar liknande slutsatser. Ivarsson pekar på att kvinnorna ofta mötte en mindre stödjande omgivning än sina manliga kollegor och bedömdes utifrån en högre standard än männen vid beföringssituationer.



Studierna belyser flera organisatoriska perspektiv med att vara kvinna på en mansdominerad arbetsplats där de ogynnsamma aspekterna framstår som utbredda (Löfgren Lundqvist 2014, Ivarsson 2001). Kvinnor i extrem minoritet möts ofta av påtaglig stereotypisering vilket hindrar dem från att kunna utmana könsstrukturer i organisationen (Kanter 1977, Sasson-Levey 2003).

## 2.4 Familjära aspekter

Shields (1985) visar med sin studie ytterligare en ogynnsam aspekt med att som kvinna vara i minoritet. Aspekten handlar om att de skyldigheter som hör ihop med andra livsroller än själva yrkets, som fru och mamma, försvårar för kvinnorna. När de organisatoriska motgångarna blir för påtagliga visar studier från flera länder och organisationer (Iskra 2007, Ivarsson 2001, Löfgren Lundqvist 2014) att det är särskilt viktigt för kvinnorna med informellt stöd av sin partner. Ivarsson förklarar företeelsen med att förändringen i familjelivet ofta blir speciellt stor när det är kvinnan som avancerar på arbetet.

Studierna visar att partnern och familjen både komplicerar och underlättar för kvinnor som avancerar inom mansdominerade arbetsplatser (Shields 1985, Iskra 2007, Löfgren Lundqvist 2014).

## 2.5 Strategier för framgång

Kvinnorna har dock valt att arbeta i organisationer där de är i minoritet och flera studier visar att de trivs med sina arbeten och i organisationen. Iskra (2007) som studerar kvinnor inom den militära eliten i U.S Military och strategier för att nå framgång kommer fram till att kvinnorna inte tillåter sig att tvivla på sin förmåga utifrån att de är kvinnor och att de har utnyttjat uppkomna möjligheter att ta sig vidare i karriären. Dessutom kände de lojalitet och hängivenhet till sin arbetsplats. Studien visar även att ett stödsystem var av avgörande karaktär för att lyckas i karriären, där mentorer fanns tillgängliga för yrkesvägledning och personlig stöttning vid efterfrågan. Inom samma område har även Alvinus et al (2016) och Löfgren Lundqvist (2014) studerat kvinnor i den svenska Försvarsmakten och menar att stöd från chefer och en strukturerad karriärplanering gynnar kvinnor i karriären. Bland studier som inriktar sig mot kvinnornas förhållningssätt till den manliga normen återfinns Lindgren (1985) som menar att en del kvinnorna identifierar sig som män och ser inga problem med att vara i minoritet på arbetsplatsen. Strategin går ut på att kvinnorna tar avstånd från andra kvinnor och att de istället vill ses som en av männen. En annan strategi som Lindgren pekar ut är där kvinnorna agerar som kvinnor förväntas och på så vis uppfattas de inte som ett hot mot sin

omgivning. Genom att agera som mamma eller spela på sin kvinnlighet blir hon accepterad att vara annorlunda då hon inte hotar maskuliniteten. Även Sasson-Levey (2003) beskriver i sin studie hur kvinnliga soldater formar sina könsroller mot den rådande maskulina normen genom imitation av stridande soldater, distansering från traditionell kvinnlighet samt förlöjligande av sexuella trakasserier. Bergman (2009) i sin tur visar att det finns kvinnor som snabbt blir en självklar del i gemenskapen, de som är osynliga i form av att vara ”pojkkvinnor”. Avslutningsvis kommer Linehagen (2016) fram till i sin studie om kvinnliga officerare att betydelsen av att varje kvinnlig officer finner en roll som hon känner sig tillfreds med är viktig. Linehagen menar att den rollen inte är outsiderrollen, utan en form av accepterad etablerad outsider. Med den rollen kan kvinnorna dra fördelar och inta en tydlig plats bland de etablerade, männen, i organisationen.

Att som minoritet få stöttning i karriären med hjälp av mentorer och karriärplanering är en bevisad strategi för att kvinnor ska kunna avancera på mansdominerade arbetsplatser. (Alvinus et al 2016, Iskra 2007). Studierna åskådliggör strategier som kvinnorna utarbetar för att ta plats i organisationen och återfinns på individuell nivå hos varje kvinna (Löfgren Lundqvist 2014). Strategierna handlar t.ex. om att ta avstånd från kvinnlighet och att imitera manlighet. (Lindgren 1985, Sasson-Levey 2003).

## 2.6 Profession

Vad som kännetecknar en klassisk profession är dess långa utbildning, starka kunskapsmonopol samt legitimitet. Inte sällan har även inkomst, hög status och prestige tilldelats de klassiska professionerna (Brante 2015). Den militära professionen skiljer sig från andra i avseendet att den utövas i kollektiv. En stor del av både skolning och yrkesutövande präglas av gruppen som minsta enhet, vilket medför att det individuella får uttryck i det kollektiva (Brehmer 2011). Ydén (2010) skriver att professionsforskarna inom den militära professionen, Huntington, Janowitz och Abrahamsson, är eniga om att de centrala komponenterna inom militär profession är expertis, etik och sammanhållning/kåranda. Den svenska Försvarsmakten menar att den militära professionen är unik i sin jurisdiktion som ytterst består i väpnad strid. Ringarp (2011) skiljer mellan yttre och inre profession där de yttre kriterierna bland annat handlar om abstrakt kunskap och egenkontroll. De inre kriterierna handlar om normer och värdegrundsfrågor som t.ex. yrkesidentitet. Den här studien rör sig i den inre professionen och fokuserar på en minoritetsgrupp inom organisationen och deras erfarenheter kring det militära yrkets innebörd, där den militära

professionens särart med kollektivt uppgiftslösande tydligt framkommer i intervjupersonernas berättelser.

### 3 Teori

Bourdieu's teoretiska analysverktyg om fält, habitus, kapital samt symboliskt våld kan vara behjälplig för att förstå de kvinnliga militärernas erfarenheter av det militära yrkets innebörd. Syftet med Bourdieus sociologiska termer var att studera klasstrukturer i samhället och huruvida de kan förändras (Broady 1991). Inom professionsforskningen har bl.a. Carlhed (2011) beskrivit hur Bourdieus begrepp: fält, habitus och kapital kan användas för att studera makt, legitimitet och ojämlikhet inom och mellan olika professioner. Bourdieus texter kan läsas från olika perspektiv och passar sig särskilt lämplig som analysverktyg i föreliggande studie med sin syn för både klass och kön.

En del av studien behandlar strävan efter att vara en legitim kvinna till vilken Bourdieus begrepp kulturellt och socialt kapital tillåts stå i centrum för att tolka empirin. Bourdieu (1996) lyfter fram olika former av kapital i sin forskning där det symboliska kapitalet är ett fundamentalt begrepp inom Bourdieus sociologi. Utifrån Broady (1991) kan vi förstå att det symboliska kapitalet i studien om en mansdominerad arbetsplats belyser att män och den manliga normen identifieras och erkänns som aktningvärda utifrån både andra mäns och kvinnors trosföreställningar. Olika aspekter av symboliskt kapital, som inom den studerade organisationen kan vara specifik kompetens och militär grad, placerar militärerna på olika positioner på fältet. (Broady 1991). För studien är det även intressant att lyfta fram det sociala kapitalet, som består av olika typer av värden eller tillgångar som medlemmar i fältet har tillgång till (Bourdieu 1996). Det handlar om oupplösliga band och förbindelser till kurskamrater och andra vänskapsförhållanden som kan vara gruppens alla medlemmar till nytta (Broady 1991). Till det sociala kapitalet kan även könstillhörighet höra, då det styr maktrelationerna på det militära professionsfältet. Kapitalbegreppet används för att förstå hur de kvinnliga militärerna söker tillskansa sig makt och ta sig fram i organisationen. Det ger även möjligheten att undersöka huruvida de kvinnliga militärerna kan använda sig av ett specifikt kvinnligt kapital och vad det kan ge för effekter.

En del av studien handlar om anpassning till professionens villkor där främst Bourdieus begrepp socialt fält och doxa utgör en viktig del för att förstå vad som sker. Bourdieu är

övertygad om att man måste fördjupa sig i den empiriska verklighetens tidsbestämda prägel för att förstå den sociala världen eftersom först då är den jämförbar med något annat (Bourdieu 1999:2). Det sociala fältet finns där det finns en begränsad grupp människor eller institutioner som strider om något gemensamt, vilket gör att den militära professionen och dess verksamhet utgör ett fält. Det krävs ett särskilt symboliskt kapital, som t.ex. en viss militär grad med specifika investeringar, ställningstaganden och vinster inom det militära professionsfältet (Broady 1991).

Inom det militära professionsfältet existerar en rådande ordning, ordningen på det sociala fältet benämner Bourdieu för Doxa. Doxan är en tro på den ordning som uppfattas som den naturliga, som att den manliga normen styr och ju längre historia ett socialt fält har desto större svårighet att ifrågasätta den (Bourdieu 1977). Det är mängden kapital som avgör gruppens och de enskilda militärernas relativa position i fältet (Broady 1998). Det råder en slags konkurrens och maktkamp mellan militärerna i organisationen, som blir särskilt tydligt genom kvinnornas intåg och de reflektioner om görs kopplat till jämställdhet, jämlikhet och möjlighet till karriärutveckling, för att likställa relationer mellan människor i fältet. Inom det militära professionsfältet existerar även olika krafter för att bevara systemet och det traditionella samtidigt som det existerar krafter att förändra efter omgivningens krav (Bourdieu 1998). Bourdieus fältbegrepp kan användas för att förstå den militära professionen som ett socialt fält där militärer verkar utifrån den rådande doxan. Begreppen kan vara behjälpliga för att skapa förståelse för var på fältet de kvinnliga militärerna befinner sig och hur de påverkas av doxan och tillskansar sig makt.

En annan del av studien hanterar skapandet av en yrkesidentitet där Bourdieus forskningsresultat kring habitus bidrar till förståelsen av empirin. Habitus kan beskrivas som ett system av varaktiga sociala dispositioner eller vanor som bestämmer skillnaden mellan gott och ont, bra och dåligt (Bourdieu 1999:2). Det är ett system av handlingar och tankar som utgör ramverk för hur den kvinnliga militären tänker, agerar och uppfattar sin omgivning. Habitus kan liknas vid en slags socialiseringsprocess som sker i ett socialt sammanhang med andra samt under barns uppväxt. Habitus formar individens handlingar och på sikt hela organisationen eller institutionen, vilken reproduceras efter tid (Bourdieu 1990). Detta torde gälla även inom militären, Broady (1998) förklarar det som att varje individ har ett eget habitus som byggs upp genom de vanor hon fått med sig från sin uppväxt genom sin familj och sin skolgång. Habitus liksom ristas in i kroppen och blir till en förkroppsligad social lag (Bourdieu 1999). Bourdieus begrepp habitus är behjälplig för att förstå hur de kvinnliga

militärerna handlar, reagerar och utvecklar strategier för sin plats i det militära yrket.

En del av studien handlar om att förhålla sig till spelets regler till vilken Bourdieus begrepp om den manliga dominansens symboliska våld är behjälplig. Bourdieu (1999) skriver att han förundras över att den världsliga ordningen respekteras och upprätthålls som den gör, med sina ojämlika villkor. Han menar att den manliga dominansen är den mest uthålliga och oföränderliga formen av dominans. Den manliga dominansen är erkänd av båda könen och har därför inte möjlighet att utövas utan bidrag från dem som utsätts för den. Bourdieu skriver om det symboliska våldet som förkroppsligar den manliga dominansen, som ett mildt osynligt våld som de kvinnliga militärerna inte ser och som utövas på symbolisk väg i form av bekräftelse och undervärderande. Eftersom de manliga militärernas tankestruktur råder är kvinnliga militärerna omedvetet hänvisade att följa den, vilket medför att den manliga ordningen inte behöver legitimeras och att manlig dominans kan utövas oinskränkt (Bourdieu 1999).

Även de manliga militärerna är fast i det dolda och byten för den dominerande föreställningen. Det förväntas av en man att vara viril och virilitet är en relationell egenskap som utformas parallellt både inför och för andra män och gentemot det kvinnliga, i sin starkaste form som en rädsla för det kvinnliga, främst hos sig själv (Bourdieu 1999). Det symboliska våldet används i föreliggande studie för att förstå organisatorisk tröghet och hur för givet tagna sociala och kulturella dominansrelationer påverkar kvinnor inom det militära professionsfältet.

## 4 Metod

### 4.1 Design

Studien syftar till att erhålla personliga erfarenheter och därav visar sig personliga intervjuer som mest lämpliga metod (Ritzer & Stepnisky 2015). Creswell (2014) menar att kvalitativa studier är särskilt användbara för att få en detaljrik förståelse för ämnet och utifrån insamlad empiri kunna finna mönster. Fokus i studien har lagts på att beskriva och tolka svar från de intervjuer som genomförts med nio kvinnliga militärer på olika nivåer inom Försvarsmakten. Ahrne och Svensson (2011) menar att kvalitativ metod används för att ta reda på människors erfarenheter av något eller belysa deras verklighetssyn, vilket passar väl in för att svara på studiens syfte. För att studera erfarenheter som minoritet i en mansdominerad organisation har följande teman behandlats: Erfarenheter kring den militära professionen, erfarenheter kring

status, erfarenheter kring genus samt erfarenheter kring bekräftelse. För fullständig intervjuguide se bilaga A. Malterud (2014) menar att kvalitativa studier utgår från att människor uppfattar verkligheten olika och att det därför inte finns någon absolut och objektiv sanning, vilket är viktigt att ha i åtanke då det kan ge ett något subjektivt resultat.

## 4.2 Datainsamling

Creswell (2014) menar att kvalitativ forskning tar hänsyn till de människor som studeras och att det därför är viktigt att samla in data i de studerades naturliga miljö varför intervjuerna genomfördes på militärernas tjänsterum alternativt i ett samtalsrum på arbetsplatsen. Deltagaren fick själv välja den plats som passade henne bäst och där hon kände sig mest bekväm. För att öppna upp för dialog inleddes samtalet med en informell konversation så deltagaren skulle känns sig mer bekväm att våga prata fritt. Men stöd av intervjuguiden (Bilaga A) genomfördes semistrukturerade intervjuer. Deltagarna fick berätta om sina erfarenheter och tankar kring deras arbete inom Försvarsmakten och avbröts inte om de kom in på andra frågor som fanns med i intervjuguiden. Bryman (2001) menar att det även är fritt att ställa andra frågor än de som är med i en semistrukturerad intervjuguide. Under intervjuerna ställdes flera frågor av den arten som skapades efterhand och kom fram ur intervjupersonens berättelser om sina erfarenheter. Följdfrågor nyttjades för att spegla och för att få en djupare reflektion av deltagarnas erfarenheter. Vanliga följdfrågor under intervjuerna var ” Vad mer kan du berätta, hur menar du, vill du förklara samt har jag förstått dig rätt?”.

Intervjuerna varade mellan 35 och 59 minuter, i genomsnitt 50 minuter och spelades in i ljudupptagning efter godkännande av deltagaren. Intervjuerna transkriberades därefter ordagrant och skrevs ut. Delar av materialet lyssnades igenom flera gånger efter transkriberingen för att ge författaren förståelse för innehållet.

## 4.3 Urval

Studien koncentrerades till kvinnliga militärer i Försvarsmakten från soldat till general, d.v.s. från lägsta till högsta militära graden. Ett strategiskt urval genomfördes då det var av vikt att bredden på intervjupersonernas bakgrund fanns med bland urvalet. Trost (1997) menar att strategiskt urval är att föredra när man väljer ut ett antal kriterier som är av teoretisk betydelse för studien. Det huvudsakliga inklusionskriteriet var att intervjupersonen var en militärt anställd kvinna då det var studiens utgångspunkt och studieområde. Det eftersträvades även en blandning av militära grader bland de kvinnliga militärerna som motsvarade

organisationens fördelning, varför det är fler kvinnor med lägre militär grad än högre. Ålder var ingen specifik faktor som spelade roll för studien, men blev av naturliga skäl en bred skala då grad och ålder i viss mån hör ihop. Medvetet valdes intervjupersoner som arbetat kortare respektive längre tid i viss militär grad i de fall där två intervjupersoner av samma grad intervjuades.

Fjorton intervjupersoner med de uppsatta kriterierna tillfrågades varav nio tackade ja att delta i studien. Av de fem personer som tackade nej till medverkan var fyra av en högre militär grad, (min indelning: från kapten och uppåt). För att få en så stor spridning som möjligt representerade intervjupersonerna olika arbetsplatser och hade tillsammans bakgrund i samtliga vapengrenar.

#### 4.4 Deltagare

Deltagarna i studien hade erfarenhet från Försvarsmakten mellan 3 till 30 år, med ett genomsnitt på 15 år, och intervjupersonerna representerar de militära graderna från soldat/sjöman till general/amiral. Eftersom kvinnorna är få inom sina respektive område valdes att inte precisera exakt grad kopplat till uttalande i studien. Av samma anledning är inte exakt grad angivet i studien, utan istället ett spann mellan den lägsta och högsta militära graden. I de tillfällen då det står högre och lägre militär grad i studien avses här de högre militära graderna intervjupersoner med de tre högsta militära graderna som ingår studien.

Av deltagarna i studien har fyra stycken universitetsutbildning mellan två till sex år, varav en i Försvarshögskolans regi. De två kvinnorna med högst grad har studerat tre till fyra år i tjänsten, där de delvis fått högskolepoäng för studierna. Den ena har en femårig akademisk examen med sig in i yrket.

#### 4.5 Dataanalys

Dataanalysen har utgått ifrån en kvalitativ manifest innehållsanalys, ursprungligen enligt Graneheim och Lundman (2004) och har modifierats något för att passa studiens syfte. Kvalitativ innehållsanalys används för att beskriva likheter och olikheter i texten dvs. att hitta variationer som sedan bildar kategorier (Graneheim och Lundman (2004)). För att uppnå det behöver texten läsas flera gånger, både översiktligt och mer djuplodat (Esaiasson 2012). För att skapa möjlighet att tolka texten krävs vetskap om studiens kontext, såsom den kvinnliga militärens arbetsplats och arbetsmiljö. Enligt Graneheim och Lundman (2004)

innebär en manifest innehållsanalys att det synliga och uppenbara i texten analyseras.

Efter att intervjuerna transkriberats lästes texterna igenom upprepade gånger för att få en helhetsbild av innehållet. Tre inriktningar skapades sedan, en för syftet och en för var ställd fråga. Texten lästes återigen och meningsbärande enheter, textstycken från det transkriberade materialet togs ut och placerades i två högar, en för syftet och en för frågorna. På så sätt säkerställdes att adekvata delar kom med i den fortsatta materialanalysen. Med meningsbärande enheter menas textstycken och meningar som är relaterade till varandra (Graneheim och Lundman 2004). Därefter fördes de meningsbärande enheterna in i en tabell för att underlätta fortsatt hantering. Nästa steg i processen blev att läsa igenom och sortera samtliga meningsbärande enheter i olika områden, vilka bildade underkategorier som slutligen sammanställdes i fyra kategorier (tabell 1). Kategorierna sammanfattar kärnan i de meningsbärande enheterna. Eftersom texten handlar om mänskliga erfarenheter finns det en risk för att den analyserade texten ter sig passa in i flera kategorier, men så långt som möjligt har det undvikits (Bryman 2001).

**Tabell 1.** Del av studiens dataanalys

<b>Meningsbärande enhet</b>	<b>Underkategori</b>	<b>Kategori</b>
Jag sätter värde i att vara lika trevlig mot alla, oavsett om det är en soldat eller major som jag pratar med. Jag tycker att man ska det. Men samtidigt märker jag att det inte är så vanligt, tyvärr.	Personlig (ledar)stil	Anpassning till professionens villkor
Visst är det viktigt för mig att vara kvinna. Men för den sakens skull inte att vara kvinnlig!	Att distansera sig från stämpeln "kvinnlig militär"	Skapandet av yrkesidentitet
Det är så trist att man inte är inbjuden på samma sätt på fritiden. På jobbet är vi jättenära vänner, men på fritiden är jag inte en av det gänget längre.	Mäns förhållande till kvinnor	Att förhålla sig till spelets regler
Det har tagit mig många år att inse värdet i att våga vara kvinna och det är ju många kvinnor som absolut inte är där ännu, men det kommer väl med åldern kanske.	Kvinnors förhållande till kvinnor	Strävan efter att vara en legitim kvinna



#### 4.6 Metodologiska överväganden

För att skapa förståelse för kvinnliga militärers erfarenheter av en maskulin organisation med manlig tradition och dominans behövdes en kvalitativ metod. Genom att prata med kvinnliga militärer gjordes det möjligt att besvara studiens frågor, varför personliga intervjuer passade bäst även om andra metoder, som fokusgruppintervjuer också hade kunnat vara användbart. I den personliga intervjun undviks påverkansfaktorn som det föreligger risk för vid fokusgruppsintervjuer (Bryman 2001). De tidigare studier inom samma område som ligger till grund för den här studien har varierande metoder, men företrädesvis kvalitativ forskning och personliga intervjuer. Det förekommer även observationer, enkätundersökningar samt fokusgruppintervjuer. För att ta del av detaljer och samtidigt kunna analysera helheten visade sig personliga intervjuer vara bäst lämpat för att svara på den här studiens syfte.

#### 4.7 Förförståelse och vetenskaplig transparens

Det finns anledning att reflektera kring min påverkan på resultatet då jag, som kvinnlig militär, är nära fältet jag studerar. Min förförståelse kan ha påverkat mig vid både sortering, bearbetning och materialinsamling på så sätt att jag gått miste om viktiga aspekter inför analysen. Jag hävdar att min förförståelse om forskningsfältet har hjälpt studiens upplägg och utveckling. Utan den hade jag vare sig fått tillträde till det strategiska urvalet av intervjupersoner som bidragit till det rika innehåll av resultat och inte heller hade jag som helt utomstående varit kapabel att ställa de frågor som studien bygger på. De följdfrågor jag ställde, som många gånger visade sig ge svar med för studien mycket innehållsrik karaktär, hade jag inte varit skicklig nog att ställa utan min fältnära ställning. För att undvika vad Persson (2016) benämner spontansociologi, har jag varit noga med att lämna mina egna erfarenheter utanför både intervjusituation och analys och ägnat mig åt vetenskap. För att undvika de spontansociologiska tolkningarna av resultatet har jag regelbundet ventilerat resultat och tolkningar och låtit det vila en stund för att vid ett senare tillfälle återkomma till min text. Med min förförståelse och fältnärhet som både militär och kvinna menar jag att jag både skapat förutsättningar för intervjupersonerna att känna förtroende och kunna berätta om situationer på en nivå där en utomstående forskare inte utan långt mer studier hade kunnat nå. Det här visade sig bland annat att det efter att inspelningsutrustningen stängts av framkom berättelser

av mer avslappnad, men ack så betydelsefull karaktär, som jag fått tillåtelse att använda mig av i studien.

#### 4.8 Etiska överväganden

Vetenskapsrådet (2002) har tagit fram information om forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning.

Studiens deltagare har medverkat på frivillig basis och har informerats om uppgiften och dess syfte. Deltagarna har även informerats om sin uppgift och medverkan i undersökningen och det har funnits möjlighet att avbryta sin medverkan när som helst under hela processen. För att skydda studiens deltagare har flera åtgärder vidtagits, som att använda flera intervjupersoner inom samma verksamhetsområde och att inte skriva ut vare sig militär grad eller tillhörighet i organisationen. På så sätt har studien inte medfört några risker för de som deltagit och uppgifter om de medverkande har hanterats och kommer att hanteras konfidentiellt.

Inhämtade uppgifter om de medverkande har och kommer inte att nyttjas i andra syften än för studien och framkommit intervjumaterial får endast användas för forskningsändamål. Då uppsatsen har studerat en profession är den studerade organisationen Försvarmakten som helhet inte anonym, däremot individerna från Försvarmakten som deltagit i studien.

Intervjupersonerna, Försvarmakten samt Försvarshögskolan har beretts möjlighet att ta del av studien när den är klar.

## 5 Resultat

*I följande avsnitt presenteras det insamlade empiriska materialet. All information är insamlad genom intervjuer med deltagare inom Försvarmakten. Resultatdelen presenteras i fyra kategorier som ger uttryck för olika strategier som framkommer i studien: Anpassning till professionens villkor, Skapandet av yrkesidentitet, Att (för)hålla sig till spelets regler samt Strävan efter att vara en legitim kvinna. Kategorier med underkategorier visas i tabell 2 och återfinns i Bilaga B. Resultatet förstärks med citat som är numrerade med nummer 1 till 9, vilket representerar intervjupersonerna utan inbördes ordning.*

## 5.1 Anpassning till professionens villkor

### 5.1.1 Yrkets krav

Huvuddelen av kvinnorna menar att det är mycket viktigt att ha en hög social kompetens för att kunna arbeta som militär. Att vara en god ledare och att trivas i utbildarrollen är andra färdigheter som är av stor betydelse. Det ingår i jobbet som yrkesmilitär att kunna fatta snabba och ibland obekväma beslut, att våga ta ansvar och ha en hög dos av civilkurage. Det är viktigt att en god fysik men också att ett analytiskt förhållningssätt och att vara teoretiskt lagd.

*”Jag har förmågan att komma in i ett nytt sammanhang och kunna fånga rollen. Alltså ”okej, jag ser att ni gör det här”, men kan även behålla mina egna glasögon ett tag för att identifiera ”här behöver vi förändra och göra lite mer så här och så här”.” (3)*

Det fordras även av en militär att ha en stark vilja och kunna jobba hårt, att snabbt kunna tempoväxla och ha förmågan att se varje individ. En typisk militär inger både förtroende och respekt, är ansvarstagande, har hög moral och är bra på att samarbeta. Kvinnorna i studien tillskriver sig själva ovan nämnda kriterier med fokus på att de har hög social kompetens, vågar fatta beslut, är strukturerade och vana att leverera.

*”Jag är öppen och inlyssnande, jag lägger ansvaret på individen. Jag frågar ofta hur folk mår, tar mig tid att lyssna och frågar hur det känns.” (8)*

### 5.1.2 Personlig (ledar)stil

För studiens samtliga kvinnor är det viktigt att inte ikläda en roll på arbetet utan att vara samma person som privat. Privat kan kvinnorna vara tidsoptimister men yrket kräver punktlighet och att rutiner följs varför de ser en viss skillnad på privatliv och yrkesliv. I berättelser framkommer att kvinnorna i studien är sociala och inbjudande på arbetet och har lätt för att släppa in andra i sin personliga sfär. Det är viktigt att ha det beteendet för dem som arbetar mycket med samtal och där andra ska våga känna sig bekväma. De kvinnor som har en arbetsledande funktion är medvetet inlyssnande och människointresserade.

*”Interaktionen är A och O, absolut, det är jätteviktigt! För mig är det också viktigt att ta del av personalens vardag för att jag är ju deras talesperson. (...) Det räcker med att jag ställer mig vid fikat där det rör sig mycket folk, så kommer det alltid fram människor som vill fråga eller undra.” (1)*

Några poängterar vikten av att vara lika trevlig och professionell mot alla, oavsett nivå, men upplever inte att alla i organisationen har samma intention. Ur berättelser framkommer även att kvinnorna känner en viss förväntan från organisationen och yrkesrollen att de bör vara mer strama och inte lämna ut så mycket av sig själva. De yngre känner sig osäkra och försöker förhålla sig till förväntningarna medan de äldre medvetet valt framtoning i sin ledarstil och känner sig trygga med det.

*”De flestas uppfattning är väl att man ska kunna skilja på yrkesperson och privatperson. Det är liksom viktigt att inte lämna ut så mycket av sig själv på något sätt. För mig är det så svårt, för jag älskar verkligen människor och vill att alla ska känna sig som hemma! Men jag antar att det är dåligt, speciellt om man är i chefsbefattning.” (9)*

### **5.1.3 ”Min” plats i organisationen**

I berättelser framkommer tydligt att befattningar som kompanichef, fartygschef eller pilot är de mest åtråvärda befattningarna inom respektive delar av organisationen. En del har ingen aning, men antar att det är någon slags chef. Tre av kvinnorna är öppna med att de vill avancera i organisationen, varav en följer den av organisationen utstakade karriärvägen, en hittar något egna vägar men håller sig i mallens utkant och en annan kvinna hoppas kunna arbeta sig upp med stöd av sin civila akademiska examen. De kvinnorna med de högsta graderna ser nu en rak karriärväg utan stora hinder. Resterande kvinnor ser större svårigheter med att göra karriär i Försvarsmakten, mest för att det inte följer organisationens mall och idag har befattningar som är smala i sitt skrå.

*”Om jag vill få högre lön får jag kanske söka mig till något annat förband (...) men annars så är befordringsmöjligheten i stort sett, ja, den är obefintlig.” (8)*

Känslan av att göra ett viktigt jobb och att vara behövd i organisationen gör sig högst påmind. Det är ofta viktigare än att stiga i graderna. Själva graden i sig inte är åtråvärd, men den öppnar upp för fler intressanta arbeten i världen. Det framkommer i beskrivningar att kvinnorna vill vidare i organisationen men att de inte förmodar få någon stöttning av sina chefer, då de behövs där de arbetar i dagsläget. Det är tydligt att vissa befattningar och arbetsplatser har lägre status än andra. Att arbeta på staben är inte lika ansenligt som att arbeta i linjeorganisationen. För flera av kvinnorna i studien spelar det ingen roll.

*”Visst, jag kan kanske tänka mig att läsa för att få en högre grad, men jag har ingen längtan efter att studera direkt. Det är inget jag strävar efter nu för jag gillar att jobba och trivs där jag är nu.” (6)*

## 5.2 Skapandet av yrkesidentitet

### 5.2.1 Distansera sig från stämpeln ”kvinnlig militär”

Alla kvinnliga militärer i studien är i minoritet på sin arbetsplats och beskriver att det är viktigt för dem att vara kvinnor, men för den sakens skull inte att vara kvinnliga. Det är även av betydelse att inte förfördela andra kvinnor, som att prata överdrivet mycket med någon för att det också är en kvinna. Kvinnorna påtalar att det inte är säkert att kvinnor blir vänner bara för att de har samma kön, utan att det är helt andra kriterier som avgör något sådant. För majoriteten av kvinnorna är det angeläget att inte ses som en kvinnlig militär, utan som vilken militär som helst.

*”... ja, det bästa är ju när de ens glömmer bort att man är kvinna.” (7)*

Kvinnorna beskriver det som att de trivs mycket bra på sina jobb där de alltid har fått vara en del i gemenskapen och inte setts som en kvinna bland män utan som en person bland personer. Endast ett fåtal situationer lyfts upp, där det blir särskilt tydligt att kvinnorna är kvinnor, som vid toalettbesök i skogen eller till havs i en liten båt. I berättelser betonas att det är skillnad på kvinnor och män inom militären och exempel ges på att män kan vara mer uppgiftsinriktade medan kvinnor är mer relationsinriktade. Det framkommer även att kvinnorna mår bra av ordning och reda på arbetsplatsen, men påtalas samtidigt att det inte alls behöver ha med genus att göra, utan kan lika väl vara kopplat till personlighet. Många är noga med att inte generalisera kring manligt och kvinnligt.

*”Jag är nog ganska relationsinriktad, om det nu är en kvinnlig egenskap?. Men jag heller har inga som helst problem med att svettas och bli smutsig.” (2)*

### **5.2.2 Kvinnors förhållande till män**

Hälften av kvinnorna uppger att de aktivt blivit yrkesmilitärer just för att det är mansdominerat. Några har arbetat inom kvinnodominerade yrken förut och ville ha en vändning medan andra såg det som en intressant utmaning, alternativt att det är mer okomplicerat, att arbeta med mestadels män. I berättelser framkommer att kvinnorna i studien upplever att kvinnliga militärer behöver kämpa mer och inte sällan överprestera för att bli accepterade.

*”Som kvinna är man alltid i minoritet och blir mer synad i sömmarna och behöver prestera lite bättre för att bli accepterad eller vald. Och man kanske ändå inte blir jämförd på samma skala.” (4)*

Den manliga jargongen som finns på arbetsplatsen har kvinnorna lärt sig att vara en del av och menar att det är viktigt att man inte är en känslig person. Det är av betydelse att våga säga ifrån, trots hierarkierna. Intervjupersonerna inte har några problem med det för egen del, och berättar att det har vuxit fram med tiden. En kvinna säger att hon intagit något av en mammaroll i sin arbetsgrupp, där hon är ensam kvinna bland trettio män, något som accepteras och som hon trivs med.

*”... som jag som är ensam tjej bland trettio killar. De tänker ju inte på att jag sitter där, vilket jag tycker är skitkul för jag får höra allt. Men det är inte så att jag tar åt mig, jag sitter mest och skrattar, ibland åt dem, ibland med dem också, det blir ju så.” (5)*

I berättelser framkommer olikheter i att lösa arbetsuppgifter som fått kvinnorna i studien att reagera och som på ett eller annat sätt satt spår. Det kan till exempel vara av vikt att få bekräftat att man har männen med sig, innan man som kvinna lägger fram en idé. Någon annan tvivlar på sin förmåga då hon av män avdömts inte vara tillräckligt tekniskt överintresserad för sin befattning.

### 5.2.3 Drivkrafter och karriär

Kvinnorna skildrar att det inte varit en rak väg genom karriären, oavsett vilken nivå de befinner sig på. Några av dem upplever att de fått kämpa extra hårt för att få en specifik befattning, alltifrån krångel med platser till oklara direktiv rent allmänt. Det är av stor vikt att man pratar med rätt personer och att man som enskild individ driver ärendet hårt.

*”Det var ingen lätt väg hit, om jag säger så. Dels var det en väldigt fysiskt tuff utbildning men sen också ganska mycket om och men när jag väl var klar med själva utbildningen. Det fanns en ledig befattning, som jag sökte, men fick den inte. Jag hade inte allt som krävdes för den, men nästan. De valde att hellre inte anställa någon där och det känns ju inte så bra. Tillslut såg en hög chef mig och beslutade, utanför ramarna, att jag skulle börja jobba på den arbetsplatsen.” (4)*

En kvinna har till och med hotat med att säga upp sig för att hamna på rätt ställe, något som hon inte känner sig nöjd med men som var nödvändigt i sammanhanget. Kvinnorna i studien upplever oklarheter i hur de ska kunna ta sig vidare i karriären, några har en speciell befattning som inte följer gängse mall, andra har ingen aning om hur de ska kunna ta sig vidare. En del kvinnor är oroliga för att fastna och tvingas byta yrkesbana helt medan andra inte påverkas av det utan föreställer sig att det finns en lösning när det blir aktuellt. Främst kvinnorna med högre grad och de med akademisk examen känner stöd i sina chefer eller i organisationen medan de andra har precis motsatt känsla. Företrädevis de kvinnor med högre grader har endast stannat i varje befattning i några år och trots att de trivts har de drivits vidare i karriären, vilket de i sig varit tillfreds med.

Kvinnorna i studien värdesätter att prestera på jobbet och mår bäst av att ha det så. De kvinnor med akademisk bakgrund, som de skaffat inom eller utanför Försvarmakten upplever att deras utpräglade akademiska förhållningssätt hjälper dem att göra ett bra jobb.

*”Jag fick möjlighet att åka med på en övning där vår stridsförmåga skulle sättas på prov och blev inkastad med typ fem dagars varsel. Det var en utmaning att komma till England med en helt ny grupp för att direkt testas ut i fingerspetsarna hur duktiga vi var. Men det var också sjukt givande och sjukt utvecklande även om man satt och nästan grät av prestationsångest första veckan!” (6)*

Några av kvinnorna lyfter att de är stolta över att vara en förebild som kvinna i Försvarsmakten medan andra är stolta över att ha nått en viss nivå eller befattning, som de kämpat hårt för att nå. Några av kvinnorna menar att det viktiga för dem är att ha ett intressant arbete och har inga ambitioner på att göra karriär, trots att en av dem idag innehar en av de högsta graderna i Försvarsmakten.

### 5.3 Att (för)hålla sig till spelets regler

#### 5.3.1 Mannen som norm

Hälften av kvinnorna i studien menar att de tänker på en man när de beskriver en militär. Vidare beskriver de en kortklippt, vältränad person som är tuff, hård och stel. En kvinna menar att hon inledningsvis tänker att en militär är en man, men att vid närmare eftertanke även kan se en kvinna framför sig, eftersom hon själv är kvinna. En annan kvinna beskriver att hennes förebilder alltid varit män. Andra kvinnor menar att de inte ser något specifikt kön när de tänker på en militär, utan en person som är på rätt plats. Dessa kvinnor ser mer egenskaper framför sig, som att de är organiserade.

*”När jag tänker på en militär tänker jag på en man. Han är hård och stel och visar inga känslor, gnäller liksom inte. Han ställer sig i ledet och gör som han blir tillsagd. Det ska vara hårt och tufft.” (5)*

En kvinna beskriver militärer som trevliga, vilket hon själv är förvånad över att tycka och menar att det vuxit fram genom åren. En annan kvinna lyfter att hon idag märker att det finns män som är positivt inställda till fler kvinnor i Försvarsmakten, vilket hon bara för några år sedan inte trodde fanns. Kvinnorna i studien lyfter orättvisor som de ser i Försvarsmakten, som lägre löner för kvinnor än män för samma yrke och att kvinnorna halkar efter i nivåhöjande utbildningar för att de oftast är föräldralediga längre period än männen.

*”Alltså jag har inte själv valt att det är jag som har en livmoder! Det är jätteunderligt att bara för att jag är den som kommer att ha ett barn i magen och då kanske måste ha en annan tjänst på grund av säkerhetsskäl i en period, så ska jag på något sätt inte kunna premieras.” (2)*



Det framkommer ur berättelser att kvinnorna emellanåt plötsligt blir påmind om att de är i minoritet, som när det under en utbildning döms av att urinerings under vissa förutsättningar ska ske i flaska, vilket är helt omöjligt för en kvinna. Inga andra alternativ lyfts upp. En kvinna som varit med i Försvarsmakten under en längre tid lyfter problematik kring befordringar efter utbildning som krävde minst två sammanhängande år i befattning direkt efter utbildningen. Några kvinnor födde barn under den perioden och blev därför aldrig befordrade, vilket fick kvinnan i studien att välja en annan karriärväg i Försvarsmakten. En kvinna i studien menar att det krävs extra mycket mod att som kvinna ta sig fram i Försvarsmakten och berättar om en situation där hon sökte en nivåhöjande utbildning:

*”Jag stod där framför honom rakryggad och talade om att när jag fick den högre graden var mitt mål att bli chef för en av de största enheterna. Det krävdes väldigt mycket mod av mig att uttrycka mig så, något som jag tror att män har lättare för. (3)*

### 5.3.2 Mannen som tillgång

Fler än hälften av kvinnorna i studien berättar att de befinner sig där de är i Försvarsmakten idag på grund av att män på högre nivåer sett deras potential och pushat dem vidare i systemet.

*”Jag har inte behövt bevisa massa saker, inte behövt skriva en uppsats, utan man har bara sett potential helt enkelt och det tycker jag är fantastiskt! Så jag har väl blivit boostad av de chefer jag haft över tiden och det har jag varit supernöjd med. Det är dem som fått mig att fortsätta och hålla på med det jag gör.” (9)*

Någon har fått hjälp med validering av vissa delar för att ta sig framåt i systemet medan andra har blivit uppmanade av män att söka specifika befattningar, ibland befattningar som de själva aldrig skulle vågat söka sig till självmant. En kvinna berättar att efter tider av motgång fick hon plötsligt en åtråvärd befattning som chef, under tiden hon var föräldraledig, vilket kändes som en stor vändpunkt.

*”Så plötsligt en dag under min föräldraledighet blev jag uppringd av personalchefen som erbjöd mig en befattning som chef på en enhet. Och jag bara*

*kände att "Wow, äntligen! Det är såhär det ska fungera!" Så jag skolade in minstingen på förskolan tidigare och gick tillbaka till jobbet." (3)*

### 5.3.3 Mannen som hot

Kvinnorna i studien berättar om män som utmärker sig negativt mot dem som kvinnor. Man måste vara på sin vakt för det alltid finns dem som har något emot en, som när man får ett åtråvärt jobb, trots att man är kvinna.

*"Ja du... man får ju hålla koll på var knivarna sticker ut så att man kan saxa mellan dem, så att säga." (8)*

För att hantera situationer som dessa har kvinnorna hittat strategier, som att klappa männen med hårs och sedan gå runt dem och istället fokusera på dem som är vänliga.

*"Man får ju såna stämplor hos vissa människor (...) som då också har uttalat sig på ett sätt, men då får man bara parkera de människorna där "Så, jag vet vem du är" och så får man navigera mellan dem sen. (3)*

### 5.3.4 Mäns förhållande till kvinnor

I berättelser framkommer att män bedömer kvinnorna i studien utifrån hur kvinnliga eller inte de är. En kvinna har fått höra att hon uppfattas som manlig när hon i själva verket följer den konstruktion som militärer är menade att göra, som att peka med hela handen och följa reglementen. En annan fick nyligen återkoppling på att hon borde skrika och tala mer militäristiskt och peka mer med hela handen, även inför en liten grupp människor. Ibland får kvinnan kommentarer på sitt utseende, som att hennes ben är vita, när hon bär kjol.

*"Som när det för ett tag sedan kom en kvinna utifrån och höll ett föredrag för oss, pratade några män efteråt... "Ja, hon var ju inte särskilt kvinnlig". Och då kände jag att "nej, hon var väldigt, hon var en militär". (7)*

En annan kvinna berättar att hon är ambitiös och gärna vill hjälpa andra människor men att männen på arbetsplatsen då upplever henne som stressad. Kvinnorna berättar om att de ofta blir tillfrågade för att ge en kvinnlig syn på saken, men menar att de inte kan ge det alla

gångar då de inte vet exakt vad som är en kvinnlig syn. Ibland känner sig några av kvinnorna utanför, då de inte blir tillfrågade om att delta på bastukvällen eller en planerad after work, för att de helt enkelt blivit bortglömda. Det upplevs tråkigt att man kan vara så nära varandra på jobbet men att man efter tjänstetid inte är inbjuden att delta på samma sätt eftersom det verkar konstigt för mannen att umgås med en kvinna, eftersom han är gift. Kvinnor ifrågasätts i chefsrollen oftare än män, menar kvinnorna i studien. De kan höra män prata nedvärderande om att en viss kvinna fick en chefstjänst som exempel.

*”Mycket som bara hörs så här i periferin är ”ja, fast snart ska hon väl gå hem och vara mammaledig. Snart ska väl hon, hon har väl barn hemma, hon får väl snart gå tillbaks för att hennes man har väl också ett jobb”.” (2)*

Kvinnorna skildrar att vissa män har ett gammalmodigt sätt att se på kvinnor i Försvarmakten och kopplar det mest till äldre män. Äldre män har även en tendens att inta en papparoll och liksom ta sig an yngre kvinnor på arbetsplatsen, något som upplevs olustigt. Det finns även en problematik kring att män tänker åt kvinnan, som att det antas att kvinnan inte vill läsa nivåhöjande utbildning eftersom hon har små barn hemma eller att man som ung kvinna inte vill arbeta med äldre män på en stab.

*”Ja, men som den skrivelsen som nyligen kom ut där det stod att mer distansundervisning skulle ske på grund av att det skulle gynna fler kvinnor i föräldraskap. Jag blir tokig på sånt! Det gynnar inte kvinnor i föräldraskap, det gynnar föräldraskap, punkt!” (1)*

En kvinna menar att hon tror att en del män är rädda för kvinnliga chefer då de inte vet vad man kan förvänta sig, eftersom det finns väldigt få kvinnliga chefer i organisationen. Några lyfter att de skarpt ogillar när män pratar om kvinnor som att kvinnorna tycker att det är ett problem att vara i minoritet och menar samtidigt att det är bra att satsningar kring kvinnor kommer från högsta instans, för då kan man härleda tillbaka till chefen när diskussion uppstår. Det skildras i berättelser att avsaknaden av återkoppling på jobbet är uppenbar, då kvinnorna inte är med i själva ryggdunkar-kulturen. Det har lett till att kvinnorna på arbetsplatsen peppar varandra mer men även att de numera fått ändra sin inställning till att om ingen säger att något är alldeles fel, så är det väl mer rätt än fel i alla fall.

## 5.4 Strävan efter att vara en legitim kvinna

### 5.4.1 Militären och samhället

En del av intervjupersonernas vänner har svårt att förstå vad kvinnorna i studien gör på sina arbeten och även om de flesta blivit mer välvilligt inställda till Försvarmakten sedan deras vän börjat arbeta där, är det fortfarande ett stort fragment av kunskap och förståelse som fattas.

*”En del av mina civila vänner tror typ att jag gör lumpen fortfarande. Trots att det var nio år sedan!” (6)*

Försvarmakten saknar folkförankring i Sverige menar kvinnorna i studien och anser att Försvarmakten själva kan bli klart mycket bättre på att berätta vad budgeten används till. Samtidigt menar sex av studiens nio deltagare att de väljer att helst inte prata om jobbet med sina vänner som inte arbetar i Försvarmakten. Några menar att de vill släppa arbetet när de kan då flera lever tillsammans med en annan militär, andra att deras vänner av olika anledningar inte är intresserade. Någon kvinna menar att Försvarmakten för henne är ett jobb och inte ett liv. Någon annan lyfter att om de pratar om Försvarmakten är det viktigt att framhålla en positiv bild, utan att för den sakens skull ljuga, för att undvika att spä på fördomar om Försvarmakten. Många berättar att allmänhetens bild av en militär är en kortklippt bestämd man med mycket muskler och att de ofta möts med förvåning och förundran från andra då det kommer fram att de arbetar som yrkesmilitärer, vilket kvinnorna i studien gärna inte berättar i ett inledningsskede.

*” ”Jag arbetar som yrkesofficer inom Försvarmakten”  
- ”Men, va?! Du är ju jättetrevlig! Och kvinna!” ” (2)*

Det framkommer i berättelser att kvinnorna är stolta över att arbeta i Försvarmakten, att göra något som är viktigt för andra, att bidra till omvärldsläget och att vara med och skydda landet. Försvarmakten förtjänar en högre status i samhället, menar kvinnorna och en möjlig väg vore att akademisera ännu större delar av utbildningen.

### 5.4.2 Kvinnors förhållande till kvinnor

I berättelser framkommer att det är viktigt för Försvarmakten att rekrytera fler kvinnor till yrket för att få upp antalet kvinnor och på så sätt få en mer jämställd arbetsplats som fungerar

bättre på många sätt. Positiv särbehandling lyfts som en framkomlig väg, men det är noga att poängtera att kvotering är helt fel väg att gå. Majoriteten av studiens kvinnor menar dock att det är först på senare år som de börjat tänka på positiv särbehandling som framkomlig väg. Kvinnorna i studien menar att de med åren funnit en acceptans i sig själva att framhäva kvinnor och kvinnlighet mer än tidigare. Någon benämner det som en tid att betala tillbaka, men att det tagit många år att landa i det.

*"(...) att de satsar på kvinnor, jag tycker att det är skitbra! Innan hade jag nog ifrågasatt det bara för att man inte ville, liksom, antas vara emot männen då och vara olik. Nu är det mer "Ja, vad bra!" " (6)*

Samtidigt är de väl medvetna om att många kvinnor inom organisationen inte kommit lika långt i sitt tänk kring att framhäva kvinnor. Därför är det extra viktigt att styrningar och satsningar kommer från högsta instans och att det finns en högt uppsatt chef att hänvisa tillbaka till när det uppstår nedlåtande diskussioner främst bland kvinnor i organisationen. För någon har arbetet i Försvarmakten gjort att kvinnligheten trätt fram mer eftersom upplevelsen att göra sig fin med till exempel smink och nagellack blir större efter en vecka i en manlig uniform.

*"Nu kan jag liksom längta efter att få fixa till mig! Bära klänning och ha rött nagellack och maskara. Det gjorde jag aldrig förut, för när jag var civil hade jag ju den möjligheten varje dag, det har jag inte nu." (7)*

Kvinnorna i studien upplever att de har en närmare kontakt med andra kvinnor på arbetsplatsen än med männen. Kvinnorna håller idag ihop och är måna om varandra inom Försvarmakten, för att antalet är så pass lågt. Kvinnorna äter ibland lunch tillsammans, har egna träffar både på arbetstid och utanför samt försöker stötta och lyfta varandra. I studien framkommer att kvinnor i allmänhet kan behöva lite mer personlig knuff i rätt riktning för att våga söka sig vidare i systemet. En del kvinnor tillägger att det säkert finns män som också behöver det, men kvinnor upplevs tänka lite längre innan de tar steget. I berättelser framkommer att det handlar om att hitta sig själv, vilket de flesta gör först efter några år i organisationen. Kvinnorna berättar om andra kvinnor i organisationen och att de inte står för deras sätt att vara utan anser att de kvinnorna spelar för mycket på sin kvinnlighet eller gör rent duma saker, vilket gör att de gärna tar avstånd från de kvinnorna.

### 5.4.3 Bristen på kvinnliga chefer

Ingen av studiens kvinnor har en kvinnlig chef och endast någon enstaka kvinnlig chef finns i deras närhet. Överlag har kvinnorna i studien svårt att samtala kring kvinnor som chefer då de inte har någon alls att relatera till.

*”Nej men det finns ju typ inga kvinnliga förebilder på högre nivåer. Det är ju helt sjukt egentligen! Jag har haft en kvinna i min närhet en gång, som var chef. Hon var så jäkla grym! Men så undrar man ju, varför jobbar inte hon med ÖB (Överbefälhavaren), typ? För så bra var hon. Men tjejerna syns inte. Jag vet inte varför. (5)*

I berättelser framkommer att det krävs något annat än vad som sker nu, för att rekrytera fler kvinnor på ledande befattningar och några tvivlar på att organisationen ens har viljan. Det handlar om att få fler kvinnor att våga söka högre chefstjänster och kvinnorna föreslår mentorsprogram och informell coaching som framkomliga vägar.

*”I mina mörkaste stunder undrar jag om Försvarsmakten alls vill ha upp fler kvinnor på ledande befattningar. Det tar ju sån himla tid. Hallå?! (...) Man säger att man vill ha fler kvinnliga chefer, men jag tycker inte att man skapar verktyg för att ta fram fler kvinnliga chefer”. (1)*

Studiens kvinnor lyfter problematik kring egna reflektioner efter att till exempel ha fått eller inte fått en viss befattning. Är det för att jag är kvinna, eller för att jag är blond, eller för att jag inte gått raka spåret, som jag fick eller inte fick befattningen? De menar att det tar energi att hela tiden vara på sin vakt i sammanhang som dessa. En kvinna ger exempel på när en specifik kvinna fått en chefstjänst genom systemets försök att lyfta upp kvinnor, men ställer sig frågande till om det var rätt kvinna och vilka konsekvenser det nu kan få för andra kvinnor.

### 5.4.4 Jämställhet på hemmaplan

Majoriteten av kvinnorna i studien lever tillsammans med en man som också är yrkesmilitär och vare sig paret har barn eller inte så anser flera att det inte är ett enkelt pussel att få ihop två militära karriärer. Eftersom båda är bortresta mycket i arbetet och arbetar oregelbundet kan det gå långa tider innan de har lediga dagar tillsammans. Det är viktigt att ha en

gemensam ambition av att det ska fungera, redan innan man skaffar barn och kvinnorna i studien ser upp till de kvinnor som tagit sig högre upp i hierarkin än de själva.

*”Det krävs så mycket mer av en kvinna än av en man att ta sig upp i graderna här. För de flesta kvinnorna drar ofta det tyngsta lasset i hemmet och hela samhället förväntar sig att kvinnan ska göra det”. (9)*

De kvinnor som har barn menar att de får stöttning av mor- och farföräldrar emellanåt. Några kvinnor har delat upp föräldraledigheten i flera delar för att få ihop pusslet medan andra har valt att vara föräldraledig länge. I berättelser framkommer att en jämställd parrelation på hemmaplan är en förutsättning för att få ihop två militära karriärer.

*”Det går att få ihop två militära karriärer, om man är ett jämställt par, skulle jag vilja säga. (...) Vi har fått det att fungera så men jag förstår ju på andra att vi inte är helt kontroversiella då, vilket är jättekonstigt!”. (3)*

En kvinna tycker att Försvarsmakten är en bra arbetsgivare som vågar sätta småbarnsföräldrar som chefer, en annan menar att Försvarsmakten kunde göra mer för att ge en militärfamilj bättre förutsättningar för att vara både föräldrar och yrkesmilitärer. Någon kvinna menar att hon fått vara tydlig mot sin partner att hon med tänker avancera i systemet, en annan menar att hon viker sig för hans ambitioner då han lever sin dröm i sitt jobb medan hon inte gör det.

## 6 Analys

*Resultatet visar att kvinnorna utvecklar strategier för att ta del av och avancera i organisationen. Utifrån intervjuerna förklaras strategierna med fyra teman: Anpassning till professionens villkor, Skapande av yrkesidentitet, Att (för)hålla sig till spelets regler samt Strävan efter att vara en legitim kvinna, vilka fungerar som upplägg i analysdelen.*

### 6.1 Anpassning till professionens villkor

*I studien framkommer att kvinnorna behöver anpassa sig till professionens villkor för att ta plats i organisationen, vilket kvinnorna har olika strategier för.*

I studien framkommer den militära professionens bredd och komplexitet i beskrivningar om vad yrket kräver, vilket är allt från både fysisk och analytisk förmåga till gott ledar- och lärarskap samt högt ansvarskännande. Beskrivningarna går i linje med vad Försvarsmakten menar ramar in den militära professionen: expertis, ansvar och värdegrund där jurisdiktionen består av väpnad strid (Försvarsmakten 2015:3). Empirin visar att kvinnorna i studien tillskriver sig själva flera av de kriterier som yrket kräver där ledarskapsförmågan blir särskilt viktig. Oavsett om kvinnan är chef eller inte framträder en personlig stil i beteende på arbetet och det är viktigt att vara samma person på arbetet som privat. Samtidigt upplevs en viss förväntan att kvinnorna bör vara mer strama och inte lämna ut så mycket av sig själva, vilket Shields (1985) förklarar som organisatoriskt manliga traditioner vilka skapar fallgropar och motstånd mot kvinnligt ledarskap. Den militära professionens doxa kan man med hjälp av Bourdieu (1977) förstå som en tro på den ordning som uppfattas som naturlig och särskilt svår att ifrågasätta då det militära professionsfältet har en lång historia och tradition. För att förhålla sig till normen är en strategi som kvinnorna utvecklat att tygla sitt beteende och agera mer som de tror förväntas av dem. Att stävja sitt beteende behöver inte nödvändigtvis vara yrkets krav, utan snarare något som kvinnan *tror* är yrkets krav, men som i själva verket är det militära professionsfältets doxa.

Trots den militära professionens beskrivning och innehåll där det beteendet som kvinnorna besitter är efterfrågat, är de villiga att tvätta bort det. Det visar att det är viktigare för kvinnan att vara en i gänget än att vara en god militär. Det kan förklaras med den militära professionens särart där kollektivet är en stor del av både skolning och yrkesutövande och där det individuella först tillåts komma till uttryck i det kollektiva (Brehmer 2011). Andra studier inom mansdominerade organisationer bekräftar att ett ”maskulint” förhållningssätt är av yttersta vikt för att ta sig fram i organisationen (Cettner 2008; Ivarsson 2001). Företrädevis de äldre kvinnorna i studien har numera gjort ett aktivt val att vara personliga i sin ledarstil och känner sig tillfreds med det. Det kan förklaras med att de äldre kvinnorna har ett högre kapital, både avseende ålder, i viss mån mognad samt militär grad, som erkänns i organisationen. Det i sin tur utgör en förutsättning för kvinnorna att kunna göra valet att unna sig den personliga stilen trots medvetenheten om dess risker. Samma kvinnor ser en rak karriärväg framför sig utan stora hinder, vilket kan förklaras med den historia av framgång de har bakom sig där de lyckats förhålla sig till fältets doxa och på så sätt samlat kapital som tagit dem dit de är idag.



Empirin visar att det inte är viktigt för kvinnorna att avancera i organisationen utan största fokus är känslan av att vara behövd på sitt arbete och att kunna göra ett bra jobb. Det visar återigen att det kollektiva väger tyngre än det individuella i den militära professionen (Försvarsmakten 2015:3). Samtidigt känner sig några kvinnor fångna på sin nuvarande arbetsplats och tror sig inte få någon stöttning av organisationen och dess chefer för att avancera vidare i systemet. För stunden är de nöjda då de upplever sig behövda på sin arbetsplats, men på sikt upplevs det inte som tillfredsställande.

## 6.2 Skapande av yrkesidentitet

*En stor del av den militära professionen går ut på att skapa sig en yrkesidentitet som passar väl in med både organisation och individ.*

För att ta plats i det militära professionsfältet är det viktigt för kvinnan att distansera sig från sin kvinnlighet i att vara kvinna och militär. Bourdieu (1999) menar att det sällan är ett högt kapital att vara kvinna i en mansdominerad miljö och det ger en förklaring till varför kvinnliga militärer trivs bäst när det glöms bort att de är kvinnor. I arbetet med att avdefeminisera sig är det angeläget att inte klustras ihop med andra kvinnor, vare sig det rör sig om vänskapsrelationer eller rent professionella samarbeten. Liknande resultat visar Sasson – Levey (2003) där även israeliska soldater strävar efter den maskulina normen. Flera studier visar liknande resultat där avståndstagandet från traditionell kvinnlighet är en utvecklad strategi för att ta del i organisationen (Löfgren Lundqvist 2014; Lindgren 1985).

Kvinnorna i studien vill inte generalisera kring kvinnlighet och manlighet och varje gång det ändå kommer på tal, är de noga med att klarlägga att det förmodligen har en annan förklaring än genus. Bourdieu (1990) menar att habitus utgör ett ramverk för hur individer tänker och uppfattar sin omgivning och däri kan förklaringen finnas kring att kvinnorna i studien trots ansträngning upprepade gånger faller tillbaka till att något eller någon beskrivs som kvinnligt eller manligt. I det militära professionsfältet blir kvinnlighet och manlighet särskilt påtagligt på grund av dess manligt kodade doxa. Samtidigt som kvinnorna i studien inte vill fokusera kring skillnader mellan kvinnor och män medger dem att det finns skillnader och Lindgren (1985) visar med sin studie att det innebär någonting annat att vara kvinna än att vara en kollega bland de andra. Lindgren menar att kvinnan vare sig är en kollega eller kamrat utan en kvinna, som tillhör det underordnade könet och som måste dequalificera sig själv genom att

underordna sig männen för att bli bekräftad på arbetet. Bourdieu (1999) menar att det handlar om symboliskt våld som männen utövar över kvinnorna vilket också kan förklara varför kvinnan helst undviker att vara kvinnlig som ett försök att undkomma den manliga dominansen.

Empirin visar att kvinnorna har en känsla av att ständigt vara synad vilket gör att hon är noga med att alltid prestera mer än vad som krävs för att på så sätt vinna kapital och acceptans. Dock erfar kvinnorna att det inte är tillräckligt, att det krävs någonting annat, som de inte har och känner sig istället missuppfattade i sina försök att tillskansa sig kapital. Liknande resultat visar Denissen (2010). En annan strategi går ut på att kvinnan tillser att få männens bekräftelse innan hon lägger fram ett förslag. På så sätt säkrar hon en kapitalvinst och löper inte lika stor risk att förlora ytterligare i kapital på fältet. Det som annars kan ske är att männen dömer kvinnan efter doxan där de själva är normsättande, som att hon inte är tillräckligt tekniskt överintresserad för sin befattning, och med sitt höga kapital utövar männen symboliskt våld över kvinnan med lägre kapital, som i förlängningen gör det omöjligt för henne att förhålla sig framgångsrikt till doxan.

De kvinnor med högre grad och de med akademisk examen känner överlag en större tilltro till både organisationssystemet och till sina chefer, vilket kan förklaras med att deras symboliska kapital är högre än gemene kvinna. En annan förklaring kan vara att det akademiska förhållningssättet ger kvinnan viss överlägsenhet då de flesta andra i organisationen inte har den bakgrunden men i och med akademiseringen av officersutbildningen efterfrågas förhållningssättet alltmer. Det sociala kapitalet visar sig vara extra viktigt i en organisation där kollektivet är viktigare än individen då det är av stor vikt att man har breda sociala nätverk och pratar med rätt personer för att ta plats och avancera i organisationen. Empirin visar att kvinnorna lägger stor vikt vid att prestera på arbetet och har en intention av att känna sig behövda och på så sätt bli en del i det gemensamma resultatet, som enligt (Brehmer 2011) är en stor del av den militära professionens särart.

Lindgren (1985) visar med sin studie att kvinnorna inte utgör ett hot om de agerar så som kvinnor förväntas göra. I den här studien framkommer att mammarollen används och på så sätt legitimeras kvinnans plats på fältet där hon spelar spelet, men i regelbokens utkant, vilket inte gör något då hon inte utgör ett hot. Empirin visar att kvinnan får höra allt möjligt för att männen inte tänker på att hon ens är där, vilket kan förklaras med att kvinnan har intagit en

vad Linehagen (2016) menar är en etablerad outsiderroll som ger henne fördelar på fältet. Kvinnan får snabbt lära sig mer eller mindre tydliga regler, som att känslighet inte accepteras och att våga höja sin röst när det förväntas. Alvinus et al (2015) studie om elitsoldater visar en förklaring om mäns förhållande till den doxa som råder i det sammanhanget och är viktig för att förstå kvinnors förhållande till den militära professionens doxa. Att förhålla sig framgångsrikt till fältets doxa är också något som kvinnorna lär sig med tiden, framkommer ur empirin.

### 6.3 Att (för)hålla sig till spelets regler

*Det krävs av varje individ att hen förhåller sig till spelets regler, för att kunna inta en plats i organisationen. Spelets regler är många gånger oklara och det tar lång tid för kvinnorna i studien att förstå hur de ska förhålla sig till dem.*

Studien visar att doxan inom det militära professionsfältet är extremt manligt kodad och det torde därför vara svårare för kvinnor att förhålla sig till den. I studien framkommer tankar kring den biologiska skillnaden mellan könen, att man som kvinna är dömd att bära ett barn, vilket får konsekvenser för hennes karriär. Den biologiska skillnad som lyfts i studien återfinns i ett generellt kvinnligt habitus men blir särskilt uppenbar för henne i det manligt kodade militära professionsfältet. Även Shields (1985) menar att de skyldigheter som hör ihop med andra livsroller än själva yrkets försvårar för kvinnorna i en manlig organisation. Eftersom Försvarsmakten inte hittills haft förmågan att skapa förutsättningar för kvinnor att arbeta på lika villkor, som att se till att den tiden kvinnan måste ha en annan befattning på grund av säkerhetsskäl, under hela eller delar av graviditeten, halkar kvinnan efter. Hon placeras på en befattning som inte gynnar henne i karriären, och som inte heller ger ett högre kapital, utan förvaras istället någonstans i organisationen, i väntan på att hon kommer tillbaka och åter kan leverera det som yrket kräver. Bourdieus begrepp symboliskt våld hjälper oss att förstå tillståndet som blir särskilt tydligt i det militära professionsfältet där en manlig tankestruktur härskar och utövas oinskränkt (Bourdieu 1999).

Fler exempel på symboliskt våld i studien är när kvinnorna blir påmind om att de är i minoritet genom att det tydligt klarläggs att mannen är enväldig norm, vare sig det rör sig om praktiska lösningar i vardagen eller avancemang i systemet. Det framkommer i berättelser kring urinerings som ska ske i flaskor och i bestämmelser om längre sammanhängande arbetstid

efter utbildning. De båda fallen är fullständigt olösbara för kvinnor, i ena fallet om hon blir gravid, och det krävs att kvinnan förhåller sig till det faktum att hon här är olik mannen. Den manliga dominansen kan dock inte utövas om den inte erkänns av både kvinnor och män (Bourdieu 1999). Empirin visar att kvinnorna i studien i det ena fallet valde att söka en annan utbildningsväg och i det andra fallet att förbli tyst och sätta sitt hopp till att inte behöva urinera alls. På det sättet möjliggjorde kvinnorna den manliga dominansen att fortskrida. Kanter (1977) förklarar det med att kvinnor i extrem minoritet endast utgör symboliska representanter för sin kategori vilket medför att de nedvärderar sig själva och det blir således ett uttryck för majoritetskulturens dominans. Sasson-Levey (2003) tolkar kvinnornas agerande som ett mönster av begränsad integration vilket hindrar dem att kunna utmana rådande könsstrukturer.

I studien framkommer att kvinnorna blir bedömda utifrån hur kvinnliga eller inte de är. Är hon kvinnlig får hon snabbt veta att det inte anstår en militär och när kvinnan anpassar sig till den konstruktion, som Bourdieu (1999) benämner doxa, som militärer är menade att göra, inser hon med hjälp av andra på fältet att det för henne är opassande manligt. Liknande resultat återfinns hos Bergman (2009) som studerade kvinnliga arbetare inom stålindustrin på sjuttioalet. Det symboliska våldet framträder tydligt för oavsett hur hon än gör visar hon sig oriktig. Liknande resultat återfinns hos Denissen (2010) där kvinnorna beskriver tvetydigheten i att förväntas vara kvinna och att samtidigt arbeta som en man. Det symboliska våldet kan även förklara varför kvinnorna i studien väljer att ta avstånd från det som anses kvinnligt, som att inte vilja ge en kvinnlig syn på något med förklaringen att hon inte vet vad det är för syn. Det kan förstås som en strategi som kvinnorna utvecklat och använder för att kväva sin kvinnlighet. Samtidigt visar empirin att det inte går. Bourdieu (1990) menar att ingen kan bli av med sitt inkorporerade habitus, vilket är ett ständigt återkommande dilemma för studiens kvinnor. Liknande resultat återfinns hos Löfgren Lundqvist (2014), Lindgren (1985), Sasson-Levey (2003).

Studien visar även att männen i organisationen kan ses som en tillgång. Flera exempel på när män lyft kvinnor i systemet ges, även, eller möjligen just på grund av, där kvinnorna själva tvekat. Tidigare studier från samma organisation bekräftar att stöd från chefer och en strukturerad karriärplanering gynnar kvinnor i karriären (Alvinus et al, 2016; Löfgren Lundqvist, 2014). Den tacksamhet som kvinnan ger uttryck för i studien kan tolkas som en erkänsla av att lyckats förhålla sig till doxan och exemplen blir till små genombrott i fältet

som blir särskilt tydliga för kvinnan i en organisation med manlig tradition och dominans. Samtidigt kan männen utgöra ett hot och i studien framkommer strategier som kvinnorna utvecklat för att kringgå hoten. Strategier som enligt Bourdieu (1999) skapats för att undkomma det symboliska våldet.

Kvinnor i studien menar att de faller offer för att män i organisationen ibland tänker åt dem, att kvinnor antas ha en viss vilja och intention med både sin plats i organisationen, avancemang i systemet och i privatlivet. Bourdieu (1999) menar att det här legitimeras då alla omedvetet är hänvisade till att följa männens symboliska våld. Strukturerna i samhället speglar sig i Försvarsmakten och ger sig uttryck i undervärderande som att kritisera kvinnors intentioner och fördelning av föräldradighet eller val av befattning.

Empirin visar att kvinnor i chefsrollen ifrågasätts mer än män i samma position och tankar kring att män är rädda för kvinnliga chefer framkommer i studien. Eftersom de allra flesta både medarbetare och chefer i organisationen är och alltid varit män vet de flesta vad som kan förväntas av en manlig chef, en som följer den militära professionens doxa. I de få fall chefen är en kvinna skapas osäkerhet i både utförande och förväntningar vilket kan ge sig uttryck i tvivel och nedvärderande kommentarer. Alvinus et al (2016) förklarar att kvinnorna skildras olika männen och som avvikare av den manliga standarden vilket påverkar deras karriärväg negativt. Trots att kvinnan lyckats tillskansa sig kapital nog att bli chef framträder den manliga dominansen ännu starkare på chefsnivån. Kovitz (2001) menar att kvinnorna på så sätt blir fienden i sin egen organisation och att kvinnan på den positionen utgör ett hot för den manliga strukturen.

I studien framkommer att det ibland blir särskilt uppenbart för kvinnan att hon är i minoritet. Det visar sig i hur en del män försöker inta en fadersgestalt för framförallt yngre kvinnor eller när män pratar öppet om att det är ett problem att som kvinna vara i minoritet i den mansdominerade organisationen. Ett synsätt här är att männen i all välmening försöker stötta kvinnorna på arbetsplatsen, men eftersom kvinnorna inte själva vill ses som en kvinna bland män blir det dubbelt fel och deras kapital riskerar att falla ytterligare. Likaså sker när försök att integrera kvinnor från organisatoriskt håll kommer, som att mer distansundervisning bör ske vid nivåhöjande utbildningar för att gynna kvinnor i föräldraskap. Ett försök på den nivån gynnar inte kvinnor utan undergräver dem istället, på grund av att de blir synliga som

avvikare från normen, vilket sänker deras kapital på fältet. Liknande förklaringar återfinns hos Kanter (1977).

Empirin visar att kvinnorna inte är del av den s.k ”ryggdunkar-kultur”, som Lindgren (1990) menar är homosocialitet, som finns bland organisationens män och som kan tänkas återfinnas i ett generellt manligt habitus. Det blir påtagligt för kvinnan då hon saknar återkoppling i arbetet och en strategi som hon utvecklat innebär att sluta sig till andra kvinnor för att få ut något liknande. Det är långt ifrån alla kvinnor i studien som använder sig av den strategin och de som gör det är noga med att poängtera att det inte beror på att de är kvinnor, utan för att just deras situation kräver det. Det är fullt möjligt att ryggdunkar-kulturen inte utestänger kvinnor, utan att det är kvinnornas erfarenhet av det och återigen förkroppsligas den manliga dominansen i symboliskt våld som både organisationens kvinnor och män blir fångslade i.

#### **6.4 Strävan efter att vara en legitim kvinna**

*Som kvinna och militär visar det sig inte vara tillräckligt att förhålla sig till spelets regler utan det finns andra regler som gäller just kvinnor varför det blir särskilt angeläget att vara en legitim kvinna.*

I studien framkommer att Försvarsmakten tycks sakna folkförankring och att kvinnorna utgör en länk mellan organisationen och samhället genom att deras vänner blivit mer välvilligt inställda till Försvarsmakten sedan kvinnornas val att bli yrkesmilitärer. De flesta kvinnor i studien gör ett aktivt val att inte prata så mycket om sitt arbete på sin fritid. För några handlar det om att de lever tillsammans med en annan militär, för andra är det viktigt att skilja på arbete och fritid. En förklaring kan vara att kvinnorna på sitt arbete hela tiden måste förhålla sig till det militära professionsfältets doxa och den urskiljer sig så pass mycket från deras fritid att kvinnan omedvetet strävar bort från arbetet när hon är ledig. I studien framkommer att det är viktigt för kvinnan att vara kvinnlig när hon är ledig, vilket styrker föregående analys, då kvinnligheten medvetet kvävs på arbetet för att kunna tillskansa sig värdefullt kapital på fältet.

Empirin visar att satsningen på kvinnor i organisationen möts av en alltmer välvilja hos andra kvinnor i organisationen och flera av kvinnorna i studien menar att de slutligen funnit en acceptans i sig själva där det upplevs okej att stötta andra kvinnor. Kvinnorna i studien menar

att de idag törs framhäva både kvinnor och kvinnlighet tydligare än för några år sedan. Empirin visar att hela hierarkin av kvinnor i studien ger uttryck för samma sak, från soldat till general, vilket är ett tecken på att någonting håller på att ändras. Lindgren (1985) visar att en del av kvinnorna identifierar sig som män och aktivt tar avstånd från andra kvinnor. Trettio år senare visar denna studie vid första anblicken motsatsen. Kvinnorna i studien lyfter en särskild gemenskap som kvinnorna har sinsemellan, där de stöttar varandra, äter luncher tillsammans och gläds åt beslut från högre instans där särskilda kvinnoåtgärder görs.

Samtidigt visar empirin motsatsen. Vid flera tillfällen framkommer det att kvinnornas förebilder alltid är män, att mycket energi går åt till att försöka få vara med i gemenskapen bland männen och att de försöker distansera sig från sin kvinnlighet. Detta bekräftas av Lindgren (1990) och heterosocialitetsteorin. I ett generellt kvinnligt habitus finns inristat att vara kvinna, precis som att det i ett generellt manligt habitus finns inristat att vara man. Utan att förklara exakt vad som hör till det kvinnliga och det manliga, kan vi förstå att det är något som skiljer. Det militära professionsfältets doxa är starkt manligt kodad vilket gör det svårare för kvinnorna att förhålla sig till den och för enkelhetens skull försöker kvinnorna att avfeminisera sig för att lättare inta en självklar plats i det militära yrket. Empirin visar att kvinnorna ställer sig frågande till om organisationen verkligen menar allvar med att få upp fler kvinnor på chefsnivå eftersom det inte görs så stora ansträngningar. Några fall lyfts där organisationen gjort en ansträngning och tillsatt en kvinnlig chef, men i nästa andetag ställer sig kvinnan skeptisk till om det verkligen var rätt kvinna till den platsen. Andra exempel är när man å ena sidan säger att kvinnor utvecklar något slags systerskap där man tar väl hand om varandra eftersom kvinnorna är i extrem minoritet, samtidigt som man pekar ut enskilda kvinnor som syndabockar för att de inte uppför sig på det sätt man själv tycker är acceptabelt. Det förefaller sig vara en extrem paradox att vara en legitim kvinna i den manliga världen där det förutom att förhålla sig till den manligt kodade doxan på det militära professionsfältet även krävs ett förhållningssätt till den kvinnliga doxan som kvinnorna själva skapat och som går ut på att vara en legitim kvinna. Den kvinnliga doxan blir till en slags meta-doxa, alltså ytterligare en nivå av oskrivna regler som minoritetskvinnan måste hantera för att kunna vara både kvinna och militär.

I studien framkommer att det inte är allmänt vedertaget inom organisationen, ens på en yttlig nivå, att vara välvilligt inställd till andra kvinnor vilket visar sig i nedlåtande kommentarer och diskussioner främst bland kvinnor i organisationen. Bourdieu (1995) hjälper oss att förstå

att det handlar om det både symboliska och sociala kapital kvinnorna har lyckats skrapa ihop, och hur rädslan för värdeminskning av det är så påtaglig att kvinnan hellre trycker bort andra kvinnor än lyfter dem. Samtidigt visar empirin att kvinnorna trots allt är i behov av kvinnlighet och det kan förstås genom deras inkorporerade habitus som i grund och botten är kvinnligt. De nedlåtande kommentarerna och flykt från andra kvinnor i organisationen kan också ses som ett slags symboliskt våld som kvinnorna själva utövar över varandra, vilket i sig får oss att förstå komplexiteten av att vara kvinna i en starkt maskulin organisation med manlig tradition och dominans. Bourdieu (1999) menar att det symboliska våldet utgår från mannens dominans i samhället. Studien visar att även kvinnor, sitt låga kapital till trots i den manliga miljön, finner möjlighet att utöva symboliskt våld över andra kvinnor vilket i sig kan vara kapitalalstrande i en maskulint präglad organisation.

Bristen på kvinnliga chefer inom organisationen kan i sig vara en bidragande orsak till den orimliga kravbild kvinnorna ställer på sig själva och varandra. Det för en del kvinnor mer accepterat än andra att förknippas med andra kvinnor, men det är då av största vikt att den kvinnan man förknippas med är rätt sorts kvinna, en legitim kvinna. Den legitima kvinnan har högre kapital än genomsnittet och kan hantera det militära professionsfältets doxa på ett föredömligt sätt.

I sina mörkaste stunder ifrågasätter kvinnorna organisationens vilja till jämställdhet, som när det inte ges några verktyg för att ta fram fler kvinnliga chefer, trots det tydliga kravet från högre instans. Samtidigt gör den manligt kodade doxan i organisationen det svårt att som kvinna veta om hon fått eller inte fått en befattning just på grund av att hon är kvinna, för att hon är blond eller på grund av kompetensinriktning. Här spelar den utvecklade kvinnliga doxan in och orsakar en turbulens där det å ena sidan är viktigt att vara som en man för att man tror att det ska ge en fördelar på fältet, å andra sidan att vara en tillräckligt legitim kvinna för att undslippa andra kvinnors dömmande.

Det symboliska våldet i samhället speglar sig av naturliga skäl även i Försvarsmakten och det uppmärksammas av en del kvinnor i studien som menar att det krävs mer av en kvinna att göra karriär i organisationen då hon oftast drar det tyngsta lasset i hemmet. Det här bekräftas av Ivarsson (2001) som menar att förändringen i familjelivet blir särskilt stor när det är kvinnan som avancerar på arbetet. Empirin visar att de kvinnor som tagit sig vidare i systemet har fått vara tydlig mot sin partner att även hon har för avsikt att avancera i systemet. Empirin



visar även att de yngre kvinnorna ser upp till de kvinnor som lyckats avancera organisationen, trots att de lever med en annan militär och har barn. På ett sätt blir de förebilder att se upp till, på ett annat sätt blir de föregångskvinnor som slog sig fram på det militära professionsfältet vilket borde göra det mer okomplicerat för de kvinnor som kommer efter.

## 7 Slutsatser

*Studiens övergripande problemformulering handlar om vad det innebär att vara kvinna och militär i dagens Försvarsmakt. Syftet med föreliggande studie var att skapa förståelse för kvinnliga militärers erfarenheter av en maskulin organisation med manlig tradition och dominans. Studien avsåg även få veta hur de kvinnliga militärerna erfar sitt yrke samt vilka aspekter som påverkar deras erfarenheter.*

Analysen av intervjuerna visar att de kvinnliga militärernas erfarenheter kan beskrivas som en villkorad profession där individuella och organisatoriska paradoxer möts. Samhället ställer krav på en ökad jämställdhet inom könssegregerade yrken parallellt med att den studerade organisationens ovilja och oförmåga minskar möjligheterna till att jämställdhet nås. För att ta del av och avancera i organisationen utvecklar kvinnorna strategier. Strategier som är nödvändiga för att navigera på en av Sveriges mest könssegregerade och mansdominerade arbetsplatser. Utifrån intervjuerna förklaras strategierna med fyra teman: *Anpassning till professionens villkor, Skapande av yrkesidentitet, Att (för)hålla sig till spelets regler samt Strävan efter att vara en legitim kvinna.*

Att som kvinna navigera i en mansdominerad organisation kräver en gedigen verktygslåda med anpassningsredskap att använda till de krav som organisationen ställer men också till de krav som kvinnorna själva kräver, av sig själva och av andra kvinnor. På så sätt skapas förståelsen för kvinnliga militärers erfarenheter av en maskulin organisation med manlig tradition och dominans. Kvinnorna erfar sitt yrke utifrån ett minoritetsperspektiv som ett komplext förhållningssätt till den manliga normen noggrant balanserat med en lagom mängd kvinnlighet och en svårighet att avancera i ett system där det kollektiva är en förutsättning, men ingen självklarhet, att vara del av. Att organisationen är starkt manligt kodad, vilket medför ett lägre symboliskt och socialt kapital för kvinnor och att de därmed är fångslade i den manliga dominansens symboliska våld är aspekter som påverkar deras erfarenheter.

Studien visar att trots snart fyrtio år av kvinnor inom militära yrken, ett rikt beforskat område och ett samhälle som ställer krav på ökad jämställdhet inom organisationen, så visar forskningen fortfarande ungefär samma resultat. Det som skiljer den här studiens resultat från de flesta andra är att kvinnorna på lägre nivåer inom organisationen snabbare identifierar sig som kvinnor och i alla fall vid första anblicken stöttar andra kvinnor. De kvinnorna på högre nivåer är de första i sitt slag och det har tagit lång tid för dem att försonas med att vara kvinna, vilket möjligen får effekt bland de yngre kvinnorna i den militära professionen att nå dit i en snabbare takt.

### 7.1 Förslag till fortsatt forskning

Det finns anledning att lyfta att de resultat som studien visar om kvinnliga militärers erfarenheter av en maskulin organisation med manlig tradition och dominans behöver nödvändigtvis inte betyda att detsamma inte även kan gälla män. Kanske är det inte en kvinnlig syn på den militära professionen utan ett genusoberoende arbetstagarperspektiv som studien visar? En intervjustudie med män på olika nivåer i organisationen skulle kunna ge svar på den frågan. En komparativ studie med mäns erfarenheter av en kvinnodominerad arbetsplats hade även gjort sig intressant. Likaså en komparation med en mer jämställd organisation. Det hade även varit intressant att intervjua män kring kvinnliga militärers plats i organisationen, då det framkommit intressanta analyser kring huruvida kvinnorna själva skapar vissa krav att leva upp till eller om det är organisationen eller organisationens män som gör det. Det vore intressant att få ta del av manliga militärers erfarenheter och på så sätt skapa ytterligare ett synsätt på kvinnlighet och manlighet i den militära professionen. Är män lika ovilliga att generalisera kring kvinnligt och manligt på sin arbetsplats eller har de ett annat förhållningssätt till det och i så fall vilket och varför? Resultatet visar att de kvinnliga militärerna har kommit olika långt i sin personliga resa och mycket kan härledas till skillnader i ålder och erfarenhet. Resultatet visar dock att de kvinnliga militärerna på högre nivåer och de med akademisk examen känner en större tilltro till avancemang i systemet varför det blir intressant att titta närmare på fler kvinnor med högre militär grad och akademisk bakgrund i Sveriges Försvarsmakt. Vad har de gemensamt som tagit dem dit de är idag? Studien visar samtidigt att kvinnorna på lägre nivåer snabbare verkar våga identifiera sig som kvinnor än de äldre militärerna med högre grad gjort. Beror det på att det finns fler kvinnor på lägre nivåer och vad kan de äldre kvinnorna med höga grader lära av dem på lägre nivåer för att skapa förutsättning för fler kvinnor att avancera i en maskulin organisation med manlig tradition och dominans?

## Referenser

- Ahrne, G. & Svensson, P. (2011). *Handbok i kvalitativa metoder*. 1. uppl. Malmö: Liber
- Alvinus, A., Krekula, C. & Larsson, G. (2016): Managing visibility and differentiating in recruitment of women as leaders in the armed forces, *Journal of Gender Studies*, DOI: 10.1080/09589236.2016.1243048
- Alvinus, A., Kylin, C., Starrin, B. & Larsson, G. (2014). Emotional smoothness and confidence building: Boundary spanners in a civil-military collaboration context. *Journal of Work, Emotion and Organisation*. 6(3): 223-239
- Alvinus, A., Starrin, B., & Larsson, G. (2015). Becoming a Swedish military ranger: A grounded theory study. *NORMA: International Journal for Masculinity Studies*, 11, 34–51.
- Bergman, P. (2009). *Kvinna bland stålmän*. Lund: Arkiv
- Boldry, J., W., W., & Kashy, D. A. (2001). Gender stereotypes and the evaluation of men and women in military training. *Journal of Social Issues*, 57, 689–705.
- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a theory of practice*. Cambridge: Cambridge Univ. Press
- Bourdieu, P. (1990). *The logic of practice*. Cambridge: Polity Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2., [rev.] uppl. Malmö: Liber
- Bourdieu, P. (1996). *Homo academicus*. Eslöv: B. Östlings bokförl. Symposion
- Bourdieu, P. (1998). *Acts of resistance: against the new myths of our time*. Cambridge: Polity Press in association with Blackwell
- Bourdieu, P. (1999). *Den manliga dominansen*. Göteborg: Daidalos
- Bourdieu, Pierre (1999:2). *Praktiskt förnuft: bidrag till en handlingsteori*. Göteborg: Daidalos
- Brante, T. (2015). *Professionerna i kunskapssamhället: en jämförande studie av svenska professioner*. 1. uppl. Stockholm: Liber
- Broady, D. (1991). *Sociologi och epistemologi: om Pierre Bourdieus författarskap och den historiska epistemologin*. 2., korr. uppl. Stockholm: HLS (Högsk. för lärarutbildning)

Broadly, D. (1998). Kapitalbegreppet som utbildningssociologiskt verktyg. 2., korr. utg. Uppsala: Forskningsgruppen för utbildnings- och kultursociologi, ILU, Univ. Hämtad: 2017-04-17. <http://www.skeptron.uu.se/broadly/sec/ske-15.pdf>

Bryman, A. (1997). Kvantitet och kvalitet i samhällsvetenskaplig forskning. Lund: Studentlitteratur

Carlhed, C. (2011). Fält, habitus och kapital som kompletterande redskap i professionsforskning. [Field, habitus and capital as supplementary tools in research on professions]. *Socialvetenskaplig tidskrift*. nr 4:2011, 283-300.

Cettner, A. (2008). Kvinna i byggbranschen: civilingenjörers erfarenheter ur genusperspektiv. Lic.-avh. Luleå : Luleå tekniska univ., 2008. Hämtad: 2017-01-04  
[http://pure.ltu.se/portal/sv/publications/kvinna-i-byggbranschen\(9188a810-e532-11dc-bcb4-000ea68e967](http://pure.ltu.se/portal/sv/publications/kvinna-i-byggbranschen(9188a810-e532-11dc-bcb4-000ea68e967)

Coser, L. A. (1974). Greedy institutions: patterns of undivided commitment. New York: Free Press

Creswell, J. W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Fourth edition, international student edition. Los Angeles, Calif.: SAGE

Denissen, A. M. The right tools for the job: Constructing gender meanings and identities in the male-dominated building trades. *Human Relations*, 2010 Hämtad: 2017-01-04  
<http://dx.doi.org/10.1177/0018726709349922>

Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H. & Wängnerud, L. (red.) (2012). Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad. 4., [rev.] uppl. Stockholm: Norstedts juridik

Försvarsmakten, Försvarsmakten i siffror, (2015) 2015-12-31 Hämtad: 2017-01-04  
<http://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/forsvarsmakten-i-siffror/>

Försvarsmakten, Jämställdhet och jämlikhet, (2015) Hämtad: 2017-01-04  
<http://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vara-varderingar/jamstallldhet-och-jamlikhet/>

Försvarsmakten, Vårt uppdrag, 2015:2 Hämtad: 2017-01-04

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vart-uppdrag/>

Försvarsmakten (2015:3) Vår militära profession – Agerar när det krävs. FM2015-1597:7, Försvarsmakten, Högkvarteret.

Graneheim, U.H., & Lundman, B. (2004) Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness, *Nurse Education Today*, 24 (2),

Iskra, D. M. (2007). Breaking through the "brass" ceiling: elite military women's strategies for success. University of Maryland .

Ivarsson, S. (2001). Kvinnors karriärväg mot chefskap: om könsrelaterade mönster i karriärutvecklingsprocessen. Stockholm: Arbetslivsinstitutet Hämtad: 2017-03-10  
[http://nile.lub.lu.se/arbarch/aio/2001/aio2001\\_07.pdf](http://nile.lub.lu.se/arbarch/aio/2001/aio2001_07.pdf)

Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82, 965–990.

Kovitz, M. (2001). Women Soldiers: The Enemy Within. From Kümmel, Gerhard (Ed.) *The Challenging Continuity of Change and the Military: Female Soldiers – Conflict Resolution – South America*. Strausberg. Institut der Bundeswehr.

Lindgren, G. (1985). Kamrater, kollegor och kvinnor: en studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer. Diss. Umeå : Umeå universitet, 1985

Lindgren, G. (1996). Broderskapets logik. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. 17(1996):1, s. 4-14

Linehagen, F. (2016). Om att (inte) passa in. Kvinnliga officerares erfarenheter kring att välja ett mansdominerat yrke. Växjö. Linnéuniversitetet.

Löfgren Lundqvist, A. (2014). Gynnsamma och ogynnsamma aspekter i rekrytering av kvinnor inom Försvarsmakten. Stockholm. Försvarshögskolan.

Malterud, K. (2014). *Kvalitativa metoder i medicinsk forskning: en introduktion*. 3., [uppdaterade] uppl. Lund: Studentlitteratur

Persson, M. (2016). Utbildningskontraktets villkor: utbildningsförlopp på en förändrad gymnasieläraryrkesutbildning. Diss. Växjö : Linnéuniversitetet, 2016

Ringarp, J. (2011). Professionens problematik: lärarkårens kommunalisering och välfärdsstatens förvandling. Diss. Lund : Lunds universitet, 2011

Ritzer, G. & Stepnisky, J. (2015). Sociologisk teori. 2., [uppdaterade] uppl. Malmö: Liber

Sasson-Levey (2003). Feminism and Military Gender Practices: Israeli Women Soldiers in "Masculine" Roles. *Sociological Inquiry*, Vol 73, No. 3, August 2003, 440-65

Shields, P. M. (1985). *Women as military leaders. Promises and pitfalls*. San Marcos, TX: Southwest Texas State University, Department of political science

Sundevall, F. (2011). Det sista manliga yrkesmonopolet: genus och militärt arbete i Sverige 1865-1989. Diss. Stockholm : Stockholms universitet, 2011

Trost, J. (1997). Kvalitativa intervjuer. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur

Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. (2002).

Stockholm: Vetenskapsrådet Hämtad: 2017-05-20

[http://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494\\_forskningsetiska\\_principer\\_2002.pdf](http://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf)

Ydén, K. (2008). "Kriget" och karriärsystemet: försvarsmaktens organiserande i fred. Diss. Göteborg : Göteborgs universitet, 2008

Ydén, K. & Hasselblad, H. (2010). En kår på rätt kurs?: en ESO-rapport om försvarets framtida kompetensförsörjning. Stockholm: Finansdepartementet, Regeringskansliet. Hämtad: 2017-04-20 <http://eso.expertgrupp.se/rapporter/20101-en-kar-pa-ratt-kurs-en-eso-rapport-om-forsvarets-framtida-kompetensforsorjning/>

# Bilagor

## Bilaga A: Intervjuguide

### **Snabba fakta:**

1. Ålder
2. Militär grad
3. Antal år i yrket

### **Profession:**

4. Vad förde dig in på en karriär som officer?
5. Vad har dina föräldrar för yrke och utbildning?
6. Hur är en typisk militär i dina ögon? Beskriv!
7. Vilken uppfattning tror du andra har om den typiska militären?
8. Berätta om din karriärväg i Försvarsmakten till idag.
9. Vilka andra yrken och utbildningar har du övervägt?
10. Beskriv en dag på ditt arbete.
11. Finns det några skillnader mellan dig som privatperson och yrkesperson?  
Berätta!
12. Vad i ditt yrke pratar du inte gärna med andra om? (professionellt och privat)

### **Status:**

13. Vad krävs för en person med ditt typ av yrke?
14. Hur ser befordringsmöjligheterna ut i ditt arbete?
15. Vilka befattningar är mest åtråvärda på ditt jobb?
16. Vilka kvaliteter tillskriver du dig själv som är av vikt i ditt yrke?
17. Vad i din yrkesroll är du stolt över?
18. Vad anser du det militära yrket står i allmänhetens ögon?

### **Kön:**

19. Berätta om hur det är att kombinera en officerskarriär med familjeliv.
20. Vilka skillnader ser du mellan män och kvinnor inom den militära yrkesutövningen?
21. I vilka situationer blir det extra tydligt för dig att du är kvinna?
22. Hur stöttar du kollegor i deras karriär? Vilken roll spelar kön här?
23. Beskriv synen på kvinnor som chefer/ledare i Försvarsmakten.

### **Bekräftelse:**

24. Hur viktigt är uppskattning i arbetet för dig?
25. Hur vet du att du har gjort ett bra arbete?

### **Övrigt:**

26. Tillägg?

## Bilaga B: Tabell 2

**Tabell 2.** Kategorier och underkategorier som beskriver kvinnliga militärers erfarenheter av en maskulin organisation med manlig tradition och dominans.

<b>Kategorier</b>	<b>Underkategorier</b>
Anpassning till professionens villkor	Yrkets krav Personlig (ledar-)stil ”Min” plats i organisationen
Skapandet av yrkesidentitet	Distansera sig från stämpeln ”kvinnlig militär” Kvinnors förhållande till män Drivkrafter och karriär
Att förhålla sig till spelets regler	Mannen som norm Mannen som tillgång Mannen som hot Mäns förhållande till kvinnor
Strävan efter att vara en legitim kvinna	Militären och samhället Kvinnors förhållande till kvinnor Bristen på kvinnliga chefer Jämställdhet på hemmaplan