



“Jag är inte en kvinnlig kadett. Jag är en kadett på Karlberg.”

En kvalitativ studie om kvinnliga kadeters upplevelse av sin situation på Militärhögskolan Karlberg under studierna vid Officersprogrammet och i Försvarsmakten.

“I am not a female cadet. I am a cadet at Karlberg.”

A qualitative study focusing on the experiences of female cadets at Karlberg Military Academy whilst studying at the Officers' programme and within the Swedish Armed Forces.

Stéphanie Björklund och Irja Malmio

Termin: Höstterminen 2017

Namn på kurs: Ledarskap under påfrestande
förhållanden, Påbyggnadskurs

Handledare: Johan Österberg och Sofia Svensén

Examinerande lärare: Jennifer Hobbins

Examinatorns namn: Aida Alvinus

Sammanfattning

Enligt Försvarmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering från år 2015 finns målsättningar om att öka antalet kvinnor i organisationen samt på högre befattningar (Försvarmakten, 2015). Ett sätt att nå målen är bland annat att rekrytera fler kvinnor till Officersprogrammet men även arbeta för att de kvinnor som söker sig till officersyrket stannar kvar (Österberg, Jonsson, Brandow, Klockare & Eriksson, 2017). För att ta reda på hur kvinnliga kadetter upplever sin studiesituation och sin situation i Försvarmakten genomfördes därför en kvalitativ undersökning där sex kvinnliga kadetter intervjuades. Resultatet analyserades enligt tematisk analys där tre faktorer framträdde; ambition, kultur och synlighet. Ambition avser förväntningarna på och under utbildningen, personligt driv, upplevda krav och familjebildning. Kultur inbegriper traditioner, bemötande och jargong, det maskulina idealet samt anpassningsstrategier. Den sista faktorn, synlighet, rör hur kvinnor synliggörs utifrån en minoritetssituation där bland annat identiteten av att vara kvinna förstärks genom Försvarmaktens rekryterings- och marknadsföringskampanjer som ofta framhåller kvinnor. Kvinnor synliggörs för att de är kvinnor medan deras prestationer osynliggörs. Förslag på förbättringar utifrån studiens resultat är bland annat att Försvarmakten bör se över det fokus kvinnor har i sin externa och interna kommunikation samt marknadsföring, involvera anställda på lägre hierarkinivåer i organisationen i arbetet med värdegrunden, se till att värdegrunden praktiskt tillämpas under utbildningen på Officersprogrammet samt införa ett mentorskap för kvinnliga kadetter.

Nyckelord; Försvarmakten, Jämställdhetsintegrering, Värdegrund, Rekrytering av underrepresenterade grupper, Motivation

Abstract

Drawing on the content from the Swedish Armed Forces plan from 2015 for implementing gender mainstreaming, there are aspirations to increase the number of women in the organisation and in higher ranks (Försvarsmakten, 2015). One solution is to recruit more women to the Officers' programme, but also ensuring that women who have already enrolled as officers will remain in their occupation (Österberg, Jonsson, Brandow, Klockare & Eriksson, 2017). In order to elucidate how female cadets experience their situation during their training and their situation within the Swedish Armed Forces a qualitative study was performed where six female cadets were interviewed. A thematic analysis was used to analyze the results and three factors emerged; ambition, culture and visibility. Ambition relates to expectations before and during the education, personal grit, perceived demands and family planning. Culture embodies traditions, personal treatment and jargon, idealizing of masculinity, as well as strategies for adaption. The last factor, visibility, derives from the way women are made visible from belonging to a minority where the identity of being a woman is further enhanced through the recruitment and marketing campaigns of the Swedish Armed Forces, who often focus on women. Women are made visible because of their sex, not for their achievements. Suggestions for improvement according to this study is that the Swedish Armed Forces should reconsider their focus on women in their internal and external communication. Further suggestions include involving employees at lower levels of the organisation in the work related to implementing the value system, where practical accomplishment of the value system is an integrated part of the education at the Officers' programme and to introduce mentors for the female cadets.

Keywords; Swedish Armed Forces, Gender Mainstreaming, Values, Recruitment of groups in minority situation, Motivation

Förord

Först och främst vill vi framföra ett varmt tack till våra informanter som så generöst delade med sig av sina upplevelser och erfarenheter.

Vi vill även tacka varandra för ett gott samarbete och våra handledare för deras utmärkta vägledning och feedback.

Stéphanie Björklund och Irja Malmio

11 december 2017

Innehållsförteckning

Inledning.....	1
Syfte och frågeställningar.....	3
Syfte	3
Frågeställningar	3
Litteraturgenomgång och forskningsläge	4
Kvinnor i Försvarsmakten	4
Motivation och prestation.....	5
Kultur och social identifiering.....	7
Genus och organisation	8
Maskulinitet och homosocialitet.....	9
Metod	10
Deltagare	10
Genomförande.....	10
Datainsamlingsmetod	11
Intervjuguide	11
Databearbetning.....	11
Etiska överväganden.....	12
Metodologiska överväganden.....	12
Resultat.....	14
1. Ambition.....	14
2. Kultur	17
3. Synlighet.....	21
Diskussion	23
Resultatdiskussion	23
Metoddiskussion.....	27
Praktiska implikationer.....	29
Framtida forskning	31
Litteraturförteckning	32
Bilaga 1 Intervjuguide	35
Bilaga 2 Brev till informanter.....	38

Inledning

År 1980 blev det möjligt för kvinnor att söka sig till Försvarsmakten. Syftet var framförallt att bredda rekryteringsbasen men även att avspegla samhällets utveckling där betoningen av mångfald ökat i takt med de säkerhetspolitiska förändringar som pågått sedan det kalla krigets slut (Carreiras, 2006; Österberg, Jonsson, Brandow, Klockare & Eriksson, 2017). Trettio år senare är antalet kvinnor som arbetar i stridande befattningar fortfarande lågt och ett mönster är att kvinnorna befinner sig i de lägre graderna samt är underrepresenterade högre upp i hierarkin (Försvarsmakten, 2015). Att Sverige anses vara ett av världens mest jämställda länder återspeglas således inte i kvinnors representation i Försvarsmakten (Alvinus, Krekula & Larsson, 2016; Österberg et al, 2017). Alltsedan kvinnor anställdes i Försvarsmakten har det funnits en medvetenhet om problemet med underrepresentation och det har gjorts flertalet försök att få fler kvinnor att söka sig till organisationen. På senare år har Försvarsmakten genomfört ett omfattande förändringsarbete som till stor del initierades genom FN:s resolution 1325, vilken antogs år 2000. Förändringsarbetet svarar mot behovet av att anpassa sig till en likaledes föränderlig värld. Ny teknologi skapar nya förutsättningar inom många områden samtidigt som fokus för den militära verksamheten ändrats från operativ stridsförmåga till att omfatta mer fredsbevarande operationer (Egnell, Hojem & Berts, 2014). Ett steg i att möta de nya förutsättningarna och en omvärld i förändring är bland annat att rekrytera fler kvinnor samt att öka antalet kvinnliga ledare. Trots en stark politisk förankring och en uttalad vilja på högsta nivå inom Försvarsmakten att fokusera på frågorna har arbetet emellertid inte nått särskilt långt (Försvarsmakten, 2015). År 2015 utgjordes andelen kvinnor i Försvarsmakten av cirka fem procent officerare, tio till tolv procent inom andra militära befattningar och cirka 40 procent av de civilanställda (Försvarsmakten, 2015; Österberg et al., 2017). I Försvarsmaktens årsredovisning från år 2016 konstateras att färre individer än vad som behövs för en säkrad personalförsörjning framöver har sökt sig till officersutbildningen samtidigt som en stor andel av officerskåren väntas gå i pension de närmaste femton åren (Försvarsmaktens årsredovisning, 2016).

Sedan år 2008 genomförs det treåriga Officersprogrammet som en högskoleutbildning av Försvarshögskolan som leder till en officersexamen om 180 högskolepoäng. Utbildningen sker till största del på Militärhögskolan Karlberg. För att bli antagen till programmet måste militär grundutbildning ha genomförts, det vill säga värnplikt eller annan grundläggande militär utbildning (Försvarshögskolan, 2017). Antalet utbildningsplatser har varierat mellan 100 och 150 de senaste åren och en utmaning har varit att fylla utbildningsplatserna med personer som har rätt kvalifikationer och förutsättningar (Österberg, Berglund, & Jonsson, 2016; Försvarsmakten, 2016).

Försvarshögskolan genomförde år 2014 en longitudinell studie med syfte att följa kadetter på Officersprogrammet vid Militärhögskolan Karlberg under utbildningen för att studera deras motivation, hur beredda kadetterna var för att påbörja officersyrket samt hur intresserade de var av en anställning i Försvarsmakten efter examen. Enligt studien sjunker de kvinnliga kadetternas motivation signifikant i jämförelse med de manliga kadetterna under år två på utbildningen (Österberg et al., 2016; Österberg et al., 2017).

Utifrån Försvarets ambition att öka antalet kvinnliga officerare och med de kvinnliga kadetternas motivation till utbildningen i beaktande är det av intresse att undersöka de kvinnliga kadetternas upplevelser av sin tid på Officersprogrammet och sin situation inom Försvaretsmakten, då det kan ge en indikation på vilka faktorer som påverkar deras motivation och vilja till en framtida karriär inom organisationen.

Syfte och frågeställningar

Syfte

Studiens syfte är att undersöka kvinnliga kadetters upplevelse av sin situation på Militärhögskolan Karlberg under studierna vid Officersprogrammet och i Försvarmakten.

Frågeställningar

- Hur upplever de kvinnliga kadetterna utbildningen på Officersprogrammet?
- Hur upplever de kvinnliga kadetterna sin motivation till utbildningen?
- Hur upplever de kvinnliga kadetterna sin framtida karriär inom Försvarmakten?
- Påverkar miljön på skolan och/eller Försvarmakten deras motivation till utbildningen och framtida karriär?

Litteraturgenomgång och forskningsläge

Kapitlet inleds med en bakgrund till hur kvinnors representation bland anställda inom Försvarmakten ser ut, historiskt fram till idag, från soldat till högre chefsbefattningar. Därefter lyfts teorier kring motivation till prestation och lärande ur ett genusperspektiv fram. De teorierna används senare för att analysera och diskutera vilka faktorer som påverkar de kvinnliga kadetternas motivation till studierna på Officersprogrammet och en framtida karriär inom Försvarmakten. Utifrån ett kulturellt perspektiv är socialiseringsprocesser en betydande faktor som belyser kvinnors underrepresentation inom Försvarmakten och samtidigt bidrar till en miljö där den maskulina normen upprätthålls. Vidare belyses teorier kring organisation och kön för att förklara kvinnor i Försvarmaktens situation av att vara i minoritet samt hur könsnormer skapas, upprätthålls och hindrar kvinnors avancemang i organisationer. Det militära yrket bär en tung maskulin konnotation vilket berörs i teorier kring maskulinitet och homosocialitet som skapar ett manligt ideal både män och kvinnor inom Försvarmakten har att förhålla sig till.

Kvinnor i Försvarmakten

Utifrån sin institutionella uppbyggnad ser sig militären som en traditionsbunden och hierarkisk organisation med tydlig avgränsning i olika beslutsfattande nivåer och klar rollfördelning som beskriver hur ledare och underlydande förväntas uppträda (Wong, Bliese & McGurk, 2003). Militära organisationer kan även sägas exemplifiera könsnormerade organisationer som i sin uppbyggnad karaktäriseras av en könsstyrd arbetsfördelning med tung maskulin konnotation (Carreiras, 2006). Historiskt har militär verksamhet i stor utsträckning bedrivits av män, och kvinnor har haft begränsad tillgång till den makt och inflytande som det militära arbetet innebär (Försvarmakten, 2015; Goldstein, 2001). Därtill är män i militära organisationer i ett klart numeriskt överläge, en dominans som blir mer accentuerad högre upp i hierarkin (Alvinus, Krekula & Larsson, 2016; Berggren, 2002). Trots snedfördelningen tog det lång tid för genusforskningen att intressera sig för militären. Till viss del beror det på att feministisk teori från början var tätt sammanflätad med fredsrörelsen vilken såg armén som en överflödigt manlig konstruktion där män utmålades som aggressiva förövare och kvinnor som fredliga offer (Berggren, 2002; Carreiras, 2006; Goldstein, 2001).

Kvinnor har sedan förra sekelskiftet engagerat sig i militära frågor på olika sätt. Ursprungligen verkade kvinnor som stöd till de militära förbanden i olika frivilligorganisationer, som Lottakåren och Blå stjärnan, där deras syfte var att frigöra männen från mindre betungande uppgifter så att männen istället kunde koncentrera sig på strid. På 1960-talet öppnades debatten upp för kvinnors möjlighet att få delta i armén som då hade stor arbetskraftsbrist och därför ett stort behov av att utöka rekryteringsunderlaget. Diskussionerna fortsatte under 1970-talet i riksdagen vilket år 1980 ledde fram till att kvinnor fick söka till en begränsad del av platserna. År 1989 öppnades samtliga platser upp för kvinnor och år 1994 slopades även kravet på att kvinnor som gjorde allmän värnplikt måste söka sig till officersutbildningen (Berggren, 2002; Sundevall, 2011; Österberg, Jonsson, Brandow, Klockare, & Eriksson, 2017). Frivillig och könsneutral värnplikt infördes år 2011 men först år 2017 trädde en allmän värnplikt i kraft som gäller för både män och kvinnor (SOU 2016:63; Försvarmakten, 2015).

I Försvarsmakten befinner sig flertalet kvinnor i de lägre graderna och är underrepresenterade högre upp i hierarkin. Ett annat särdrag är att de flesta befinner sig i flygvapnet där de intar mer stödjande funktioner (Berggren, 2002; Sundevall, 2011). Berggren (2002) anser att rekryteringsprocessen i sig är problematisk. Förutom ett ”glastak” för kvinnor som vill avancera finns det en ”glaskorridor” där kvinnor via rekryteringsprocessen slussas in i arbeten av mindre betydelsefull karaktär med bara en väg att gå (Berggren, 2002). En annan orsak till underrepresentationen är att militären kan ses som en girig organisation som kräver allt av sina medlemmar, vilket gör det svårt för kvinnor som känner eller har stort socialt ansvar utanför jobbet att passa in (Alvinus et al., 2016; Carreiras, 2006; Wong et al., 2003).

Enligt Försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering som antogs år 2015 sker jämställdhetsarbete i organisationen genom två spår. Genus och FNs resolution 1325 avseende militära operationer är det ena och jämställdhetsarbete i ett nationellt personalförsörjnings- och likabehandlingsperspektiv det andra. Enligt handlingsplanen konstateras även att frågan om jämställdhet hos en del anställda inte upplevs som en del av det militära uppdraget och därför bortprioriteras trots en stark politisk och juridisk förankring (Försvarsmakten, 2015).

Motivation och prestation

Motivation leder till prestation och kan kopplas till förväntningar och mål, där förväntningar på ett önskat slutresultat är det som driver ett målorienterat beteende. Motivationen är högre när individen tillåts sträva efter att nå ett specifikt mål där upplevelsen, trots eventuellt höga krav, är att det är nåbart och att individen i slutändan får positiv feedback eller vinner fördelar (Armstrong, 2009). Motivation kan definieras som en styrka och riktning i ett beteende som påverkar individer att agera på olika sätt för att nå sin valda målsättning. Antingen sätter individen den riktningen själv och ser till att nå sin målsättning eller så sätts målet av någon annan, vilket dock ofta kräver en annan typ av motivationsfaktorer för att individen ska vilja sträva efter det. Individer som själva sätter riktningen drivs i högre grad av inre motivatorer, såsom ett behov av att utvecklas kompetensmässigt, känna autonomi, uppleva meningsfullhet, förverkliga sig själv eller känna personlig tillfredsställelse. Exempel på yttre motivatorer är finansiella värden som lön eller bonus alternativt faktorer som makt och status, men omfattar även faktorer som rädsla för att bli bestraffad (Ahl, 2004; Armstrong, 2009; Bratton, 2010). De individer vars motivation härstammar från inre faktorer uppvisar i högre grad intresse, glädje och engagemang än de vars motivation är avhängig yttre faktorer. Individer som motiveras av inre faktorer presterar även på en högre nivå och är mer uthålliga, kreativa, har högre självförtroende och mår generellt bättre (Ryan & Deci, 2000).

Vidare finns en social dimension av motivation, något som Alvesson (2015a) benämner som interaktiv motivation vilket berör individen i förhållande till sociala grupper, normer och kultur. Människor har en önskan om att känna tillhörighet och bli accepterade. Upplevda fördelar kan också driva personen till motprestation, likaså kan avsaknad av upplevda fördelar leda till förminskad motivation och bristande prestation. Individen formas av sin omgivning och kan därför motiveras av att följa förväntningar uppsatta av exempelvis en chef eller en kollega, vilket i vissa fall kan leda till att arbetsplatsen präglas av konformitet. En del individer drivs

dock inte av att passa in och strävar heller inte efter att nå konsensus med sina kollegor men kan ändå känna sig manade till att prestera på topp om de upplever att de är väl kompenserade, har ett meningsfullt eller hög-status jobb samt upplever sig ha autonomi (Alvesson, 2015a).

Motivation och kvinnors värld är, enligt Simanjuntak (2010), komplexa företeelser att forska kring då kvinnors värld består av flertalet roller som exempelvis moderskap och karriär vilka involverar olika motivationsfaktorer. Tidiga studier kring motivation och prestation visade att kvinnors motivation till att prestera ligger i en önskan om att bli omtyckt, att tillhöra en grupp. Vidare var det vanligt förekommande att kvinnor ursäktade sina framgångar med att exempelvis skylla på tur. Företeelsen förekom oftast bland kvinnor i traditionellt mansdominerade yrken som till exempel läkare baserat på att det där förekom högre förväntningar på kvinnan att prestera vilket inte låg i linje med den då rådande kvinnliga stereotypen. Mäns drivkraft å andra sidan var att prestera på topp. Tidigare studier visar även att kvinnor med ett familjeorienterat förhållningssätt, det vill säga de som upplevde att äktenskap och familjebildning var deras viktigaste livsuppgift, inte tillskrev sin karriär något högre värde medan kvinnor som inte såg sig som familjeorienterade värderade karriär högre (Alper, 1974). Mer samtida forskning kring motivation påvisar en diametralt annorlunda bild. Här ligger fokus snarare på den kontext eller situation i vilken prestationen utförs samt individens förväntningar på en lyckad prestation och på individens egen eller andra individers värdering av prestationen. Förväntningar på lyckad prestation kopplas till individens självförtroende och forskning visar att kvinnor ofta underskattar sin förmåga medan män tenderar att överskatta sin förmåga, vilket kan kopplas till könsocialiseringsprocesser och traditionella könsroller. Kvinnor förväntas inte att alltid prestera på topp medan män uppmuntras att ständigt satsa på att ligga på topp i allt de tar sig för. Andra faktorer som påverkar kvinnors motivation till prestation rör miljö eller kontext, där allt från sexuella trakasserier till mer subtila former av diskriminering har en negativ inverkan (Hyde & Kling, 2001).

Termen ”kyligt klassrum” (Hyde & Kling, 2001) refererar till könsbias vid undervisning. Exempel på situationer eller företeelser som skapar ett kyligt klassrum är när manliga studenter ofta avbryter kvinnliga lärare eller sina kvinnliga medstudenter alternativt när en manlig lärare ger mer pedagogisk och hjälpsam feedback till de manliga studenterna eller upprätthåller könsstereotyper i exempel eller bilder. Konsekvensen av faktorer som skapar ett kyligt klassrum kan resultera i att kvinnliga studenter börjar ifrågasätta sin förmåga och sitt deltagande i lärandesituationen, vilket då leder till bristande motivation till undervisningen och sämre prestation som i sin tur leder till sämre resultat (Hyde & Kling, 2001). Stereotypa förväntningar på kvinnor om att de ska vara empatiska och känslomässiga, vilket Rose och Perski (2008) kallar traditionellt kvinnliga drag, överensstämmer inte med att vara ambitiös, vilja ta plats eller göra karriär. De traditionellt kvinnligt förknippade dragen är lågt värderade i arbetslivet och används också mot kvinnor som uppvisar höga ambitioner och som öppet ifrågasätter stereotypa könsföreställningar. En kvinna måste således ofta bevisa att hon är kompetent och duktig, men uppmärksammas sällan för framstående prestationer (Rose & Perski, 2008). Rose och Perski (2008) konstaterar att en kvinna behöver jobba dubbelt så hårt, vilket på sikt kan orsaka utmattning som i sin tur kan leda till en inbromsning i karriären.

Motivation har även kopplingar till ledarskap. Under sin tid på Officersprogrammet vid Militärhögskolan Karlberg fostras kadetterna till ledare och förebilder för att bland annat truppfostra och utbilda soldater. En vanligt förekommande stereotyp om kvinnliga ledare är att de är mer fokuserade på relationen till sina följare medan manliga ledare i högre utsträckning fokuserar på målet med verksamheten (Simanjuntak, 2010). Det här kan kopplas till tidigare nämnd forskning där kvinnor motiveras av relationsorienterade faktorer såsom en önskan om att bli omtyckta medan män motiveras av att prestera och nå resultat (Alper, 1974). Simanjuntak (2010) pekar på två paradigmer av ledarskapet; det feminina och det maskulina. Det feminina karakteriseras av personlighetsdrag som att vara omtänksam, kreativ, tolerant, informell samt en ovilja att tävla. Det manliga å andra sidan karakteriseras av motsatserna, det vill säga reglerade känslouttryck, disciplin, att vara formell, tävlingsinriktad och normativ. Värt att poängtera är dock att paradigmen inte är exklusiva för någon könstillhörighet utan både män och kvinnor kan uppvisa de olika dragen i varierande utsträckning. Manliga underställda har dock stereotypa förväntningar på kvinnliga ledare, att de ska vara omtänksamma och känslomässigt uttrycksfulla. I kontrast till de manliga underställdas förväntningar faller kvinnliga ledare oftast utanför den stereotypa normen, och deras agerande karaktäriseras snarare av situationen i vilken de utövar sitt ledarskap än de kvaliteter som omgivningen förväntar sig att de besitter (Simanjuntak, 2010). Ett annat dilemma kvinnor ställs inför, framför allt i ledande positioner, är balansgången mellan det feminina och maskulina. Uppvisar en kvinnlig ledare till största del feminina karaktärsdrag uppfattas hon som för snäll medan om hon uppvisar mer maskulina karaktärsdrag istället ses som för tuff (Rose & Perski, 2008).

Kultur och social identifiering

Kultur definieras av Wahl & Linghag (2013) som synliga och osynliga normer samt värderingar som påverkar människors handlingar och beteenden. En dominerande kultur kan verka inkluderande för vissa grupper och exkluderande för andra (Wahl & Linghag, 2013; Wahl, Holgersson, Höök & Linghag, 2011). Alvesson (2015b) gör en åtskillnad mellan kultur och social struktur, där kultur innebär ett system av betydelser och symboler medan social struktur ses som det handlingsmönster som uppstår i det sociala samspelet. Kultur innebär att individer i en grupp tolkar något på ett likartat sätt i kontrast till andra gruppers tolkningar och utgör en betydelseskapande process där den sociala strukturen är den form som handlingarna får (Alvesson & Sveningsson, 2008). Berggren (2002) ser kultur som ett kaotiskt koncept vilket uttrycks i gemensamt delade symboler och innebörder som uppstår i samklang med andra organisationsbundna processer. Genom att studera var i organisationen män och kvinnor återfinns kan förståelsen fördjupas för hur organisationen är uppbyggd samt vilka värderingar och normer den vilar på (Berggren, 2002). Könsdiskriminering är i många fall inbakad i de kulturella värderingar som genomsyrar såväl organisationen i sig som själva idén om vad en organisation är (Alvesson, 2015b). Med andra ord kan det sägas att kulturen syftar på det som finns bakom och styr beteendet snarare än på beteendet som sådant (Alvesson & Sveningsson, 2008).

För att en organisationskultur ska kunna utvecklas måste medlemmarna i en organisation identifiera sig med den. En tydlig företagsidentitet kan färga av sig på självbilden och identitet kan vara en aspekt av makt och kontroll i en organisation (Alvesson, 2015b). Social

Identification Theory utgår från en teoretisk modell som beskriver hur individen uppfattar sig som en del av en grupp. Social identifikation uppstår från kategoriseringen av individer, gruppens distinkthet samt prestige och är beroende av hur framträdande andra grupper uppfattas samt hur olika faktorer som traditionellt associeras med gruppskapande ter sig. Identifikationsprocessen sker i samklang med aktiviteter som återspeglar den sociala identiteten, vilket uttrycks i stereotypa uppfattningar om individen själv och i förhållande till andra samtidigt som den förstärker föregående identifikationer (Ashforth & Mael, 1989). Ju mer välkänd en organisation är och ju tydligare den avskiljer sig från omgivningen desto mer tenderar den att tillhandahålla en specifik social identitet för sina medlemmar (Alvesson, 2015b).

Genus och organisation

Genus som vetenskaplig teori intresserade sig från början inte särskilt mycket för hur kön skapas i och genom arbetsmiljön utan fokuserade mer på hemmet och andra sociala institutioners könsnormerande funktioner. Organisationen tillsammans med dess positioner sågs länge som könsneutrala och arbetskraften definierades som en abstrakt massa vilka antogs bli rekryterade och belönade på basis av objektiva förmågor och kompetenser. Perspektivet har varit så dominerande att det har beskrivits som en av de största ”blinda fläckar” i moderna teorier om organisation och ledarskap (Carreiras, 2006; Wahl, Holgersson, Höök & Linghag, 2011; Regnö, 2013). Idag är många forskare ense om att organisationerna med dess hierarki och funktioner utgör en viktig byggsten i hur kön skapas och upprätthålls (Alvesson, 2015b).

Rosabeth Moss Kantner (1977) tog fram en primär teori för hur strukturen skapas i könsstyrda organisationer och beskrivs ofta som pionjär inom organisationsinriktad genusforskning. Kantner baserade sin forskning på en fallstudie av ett amerikanskt företag i mitten av 1970-talet där hon fann att den grundläggande förklaringen bakom människors reaktioner sker utifrån strukturella mönster som finns inom organisationen (Kantner, 1977). Ett av de viktigaste koncepten i Kantners teori handlar om antal där antalet distribution har stor betydelse. När kvinnor är i minoritet blir de symboler där de ses som både undantag och representanter för hela kvinnligheten, vilket benämns synlighetseffekten (Kantner, 1977; Carreiras, 2006; Wahl & Linghag, 2013). Minoritetssituationen innebär även att kontraster mellan män och kvinnor accentueras och leder till att majoritetsgruppen känner sig hotad och vill försvara sin position. För att hantera minoritetssituationen sker assimilering där kvinnor i minoritet anpassar sig till stereotyper skapade av omgivningens förväntningar på hur kvinnor ska vara (Kantner, 1977; Wahl & Linghag, 2013; Regnö, 2013). Även om Kantners teorier anses vägledande för genusforskning om organisationer har de mött en del kritik. Framförallt har hypotesen att antalet är det enda avgörande väckt motstånd eftersom jämställdhet utifrån ett sådant antagande borde vara lätt att ordna om antalet balanseras, men i själva verket har det visat sig att när omfånget för den diskriminerade gruppen ökar växer pressen eftersom majoritetsgruppen då känner sig hotad (Carreiras, 2006). Kantner bortser även från betydelsen av kön i sin analys, vilket många forskare hävdar är själva orsaken till obalansen i antal. De negativa konsekvenserna av att vara ett fåtal sker bara när den underrepresenterade gruppen tillhör en kategori som har lägre social status än majoritetsgruppen (Acker, 1990; Carreiras, 2006).

En annan pionjär i genusbaserad organisationsteori är Joan Acker som menade att det finns en dold könsmärkning inbyggd i arbetet i sig, vilket påverkas av ansvar, arbetets komplexitet och dess positionering i hierarkin. Inbyggda förväntningar är avgörande för vem som antas vara bäst lämpad för att inneha ämbetet (Acker, 1990; Carreiras, 2006). Både arbete och hierarki kan ses som opersonliga och könsneutrala men på grund av den binära avgränsningen mellan maskulint och feminint som appliceras på skilda yrkeskategorier värderas de olika. Bland annat uttrycks det i att arbeten med fokus på monetära värden värderas högre än arbeten som fokuserar på mänskliga värden (Acker, 1990). Kritiker mot Acker menar att det är en deterministisk och essentialistisk tolkning, medan andra menar att Acker illustrerar hur kön skapas varje dag genom att individer deltar i arbetsorganisationer (Persson, 2011).

Wahl och Linghag (2013) har teoretiserat kring vilka strategier som kvinnor tar till för att verka i en miljö som har en stark maskulin kultur. En konformistisk strategi är att framhålla sin likhet med majoriteten, vilket innebär att kvinnor i minoritetsituation tar avstånd från andra kvinnor och istället relaterar till män. En annan strategi benämns avvikarstrategi, där kvinnan antingen antar rollen som en kvinnlig stereotyp, blir en regelryttare som isolerar sig med arbetsuppgifterna eller helt enkelt lämnar organisationen. Kvinnor kan även ta till en positiv strategi där positiva fördelar med att tillhöra den underordnade minoriteten betonas. De positiva fördelarna är dock en produkt av ett negativt system som begränsar kvinnors möjligheter till makt och inflytande (Wahl & Linghag, 2013).

Maskulinitet och homosocialitet

Raewyn Connell tog på 1980-talet fram en teori benämnd hegemonisk maskulinitet som beskriver hur maskulinitet skapas. Konceptet innebär en idealiserad föreställning som män relaterar till samtidigt som det legitimerar att män som grupp är överordnade kvinnor (Connell & Messerschmidt, 2005). Hegemonin är beroende av andras samtycke för att ses som legitim och återskapar därför alliansbyggande med kvinnor och andra män som inte ingår i systemet. Systemet är en process vilken är beroende av sitt historiska sammanhang och reproduceras genom kultur, institutioner och social återverkan (Carreiras, 2006; Connell & Messerschmidt, 2005). Jeff Hearn (2011) har i sin forskning undersökt maskuliniteter och pekar särskilt ut associationen mellan män och det militära, där den uppenbara kopplingen gör att maskuliniteten neutraliseras och osynliggörs. På så sätt förkroppsligar militären själva definitionen av den hegemoniska maskuliniteten (Hearn, 2011). Ett närbesläktat koncept är homosocialitet vilket beskriver mäns sätt att relatera till andra män och uttrycks i olika ritualer vars syfte är att markera den specifika manliga gruppens överordning till kvinnor och andra män som står utanför. Heterosocialitet är kvinnors sätt att relatera till och bekräfta män, till exempel genom att vara avståndstagande mot jämställdhetsfrågor (Alvinus et al., 2016; Berggren, 2002; Persson, 2011; Regnö, 2013; Wahl & Linghag, 2013; Wahl et al., 2011).

Metod

Studien utgår från en socialkonstruktionistisk kunskapssyn med ett fenomenologiskt förhållningssätt där den gemensamma verkligheten ses som en pågående prestation mellan olika sociala aktörer. De kategorier som människan använder sig av för att förstå världen är kollektivt skapade produkter vilket innebär att exempelvis ”kön” ses som ett socialt konstruerat fenomen (Alvesson & Sköldberg, 2005). Det fenomenologiska förhållningssättet söker förståelse för sociala fenomen utifrån aktörernas perspektiv eftersom den verklighet som är av intresse är den verklighet som människor själva upplever. Fenomenologisk metod innebär en öppen beskrivning av det observerade fenomenet och syftar till att komma så nära det som observerats som möjligt (Kvale & Brinkmann, 2014). Kvalitativ forskning utgår även från en traditionellt hermeneutisk kunskapssyn som präglas av antagandet att det inte finns någon absolut sanning. Istället är det intressanta tolkningen av fenomen som skapats av människor i form av texter, handlingar och yttranden (Thurén, 2007). En viktig premis är att meningen av en del endast kan förstås om den sätts i samband med helheten samtidigt som det omvända förhållandet gäller då helheten är sammansatt av olika delar (Alvesson & Sköldberg, 2005).

Deltagare

Vi har intervjuat sex kvinnliga kadetter i åldern 21-29 som läser på Officersprogrammet vid Militärhögskolan Karlberg för att söka kartlägga hur de upplever sin studiemiljö och sin situation i Försvarsmakten. Kadetterna representerar de tre årskurserna som för närvarande läser vid skolan samt de tre stridskrafterna armén, flygvapnet och marinen. Vi har via en kontakt som arbetar på skolan fått tillgång till andra kontaktpersoner på skolan som sedan förmedlat oss vidare. En kvinnlig kadett som inte själv medverkar i studien har sedan spridit information om vår studie och samlat in intresserade kadetter som vi därefter kontaktat. Vi har även fått tillgång till listor över kvinnliga kadetter inskrivna på programmet. Urvalet kan beskrivas som ett så kallat bekvämlighetsurval (Bryman, 2011) då vi intervjuat de kvinnliga kadetter vilka för tillfället fanns tillgängliga vid studiens genomförande.

Genomförande

Kontakten med informanterna har tagits via mail. Två intervjuer genomfördes på Militärhögskolan Karlberg, två på Försvarshögskolan och två via Skype då de informanterna befann sig på annan ort i Sverige vid intervjutillfällena. Vi båda närvarade vid fyra av intervjuerna medan endast en av oss hade möjlighet att närvara vid den första och den fjärde intervjun. Under intervjuerna där vi båda närvarade var en av oss huvudansvarig för att ställa frågor samt följdfrågor medan den andra antecknade och även ställde följdfrågor. Intervjuerna inleddes med information om syftet med studien, att deltagandet var frivilligt och anonymt samt att informanterna hade möjlighet att avbryta sin medverkan om de så önskade. Informanterna kunde även välja att inte svara på någon eller några av frågorna. Vidare berättade vi att intervjumaterialet endast kommer att användas för den aktuella studien. Vi bad om lov att spela in samtalen, vilket vi gjorde med hjälp av en iPhone 6s. Intervjuerna utgick från vår förkonstruerade intervjuguide med uppställda teman och öppna frågor och tog ungefär en timme vardera att genomföra.

Datainsamlingsmetod

Studien tar sin utgångspunkt i kvalitativ forskningsansats med semistrukturerade intervjuer och öppna frågor som datainsamlingsmetod. Syftet och frågeställningarna har styrt urvalet av informanter som vi samlat in data ifrån. Därefter har materialet tolkats och satts i relation till tidigare teori och relevanta begrepp som sedan mynnat ut i resultatet vi dragit våra slutsatser från (Bryman, 2011). Att använda semistrukturerad intervju med öppna frågor som datainsamlingsmetod tillåter fokus på informantens åsikter, upplevelser och värderingar kring ämnet. Intervjuguiden bör utgöras av relativt specifika teman med öppna frågor som ger informanten möjlighet att svara utifrån sina egna erfarenheter (Denscombe, 2011). Intervjun och samtalet kan således anpassas efter svaren, frågorna kan ställas i oberoende ordning och det finns utrymme att ställa följdfrågor (Bryman, 2011). Intervjun kan beskrivas som en interaktiv process där intervjuaren och informanten tillsammans producerar kunskapen i ett samtalsförhållande utifrån vad som framkommer under intervjun (Kvale & Brinkmann, 2014).

Intervjuguide

Vår intervjuguide (se bilaga 1) konstruerades med öppna frågor utifrån teman vi upplevde låg i linje med studiens syfte och frågeställningar. Vi lade även in potentiella följdfrågor. Frågor ställdes kring tankar och förväntningar på utbildningen på Officersprogrammet vid Militärhögskolan Karlberg, motivation och miljön på skolan. Vi har även ställt frågor kring utbildningens upplägg och de traditioner som förekommer utanför skoltid, det vill säga studentaktiviteter som anordnas av Höga rådet, en motsvarighet till studentråd. För att få en så bra bild som möjligt av utbildningen på Officersprogrammet har vi även samtalat med ytterligare en kadett som inte förekommer i studien.

Databearbetning

Vi inledde bearbetningen av datamaterialet med att transkribera ljudupptagningarna från intervjutillfällena, det vill säga överförde inspelningarna till skriven text inför analysarbetet av datamaterialet (Bryman, 2011). Vi transkriberade intervjuerna i nära anslutning till respektive intervjutillfälle vilket gav oss möjlighet att anpassa oss till nästkommande intervju om det till exempel framkom ny information eller om en informant lyft en aspekt av intresse. Vidare ville vi få en sammanhållen text som kunde underlätta analysarbetet och valde därför att inte markera ut pauser, känslouttryck eller liknande. Arbetet med att analysera datamaterialet inleddes med att vi läste och jämförde de transkriberade intervjuerna för att finna likheter och skillnader i uttryck, ord och citat. Ett tillvägagångssätt där fokus läggs på vad informanterna säger kallas tematisk analys (Bryman, 2011; Kvale & Brinkmann, 2014). Det övergripande temat som framkom är de kvinnliga kadetternas upplevelse av sin situation på Militärhögskolan Karlberg under studierna vid Officersprogrammet och i Försvarsmakten. Faktorer som påverkar den upplevelsen är individens ambitioner, kulturen i organisationen och huruvida de upplever att de lyfts fram för sina prestationer eller för att de är av könet kvinna. För att exemplifiera, se nedan tabell 1, kategoriserade vi in de meningsbärande enheter, det vill säga citat, där våra informanter berör liknande ämnen i olika underkategorier som tillsammans bildade en mer övergripande kategori.

Tabell 1. Exemplifiering av studiens dataanalys

Meningsbärande enhet	Underkategori	Kategori
Min vetskap om att jag faktiskt vill det här. Jag gör inte det här för någon annans skull, utan för min egen och det är det som är viktigast. Det här är något jag vill göra och jag ger inte upp. Jag ska framåt och jag vill verkligen det här.	Målbild	Ambition
/.../ jag tror det är mycket den här manliga jargongen som finns, att som kvinna för att bli godkänd och en del av gruppen så måste man nästan bli som männen, omedvetet eller medvetet. /.../ de som behåller sin kvinnliga approach till saker blir mer ifrågasatta än de som försöker bli som killarna.	Bemötande	Kultur
Det är mycket fokus när man ser att Combat Camera gjort film från någon övning så är det väldigt liten del kvinnor på den här övningen men det är bara de som syns.	Kön framför prestation	Synlighet

I de citat som återfinns i resultatdelen kan symbolen /.../ förekomma, vilken innebär att en eller flera meningar har klippts ihop för att förmedla det som i sammanhanget är relevant. Det kan även förekomma hakparenteser med förklaringar till exempelvis förkortningar eller utbytta ord för att säkerställa en hög grad av konfidentialitet och anonymitet för våra informanter.

Etiska överväganden

I enlighet med de etiska principer Bryman (2011) benämner som informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet gav vi i kontakten med informanterna information om studiens författare, syftet med studien och på vems uppdrag den genomfördes. Informanterna gavs även information om att det är frivilligt att delta, att alla uppgifter som kan kopplas till informanten kommer att behandlas med konfidentialitet samt att den information som framkommer i intervjuerna endast kommer användas för den aktuella studien. Vid intervjuerna upprepade vi informationen och efterfrågade tillåtelse att få spela in samtalen. Vi informerade även om att informanten när som helst kunde välja att avbryta sitt deltagande eller välja att inte svara på någon fråga. För att säkerställa hög grad av anonymitet för våra informanter har vi valt att i studien benämna dem Informant A, Informant B, Informant C, Informant D, Informant E och Informant F samt att i så stor utsträckning som möjligt undvika att redogöra för vilken årskurs eller stridskraft de representerar.

Metodologiska överväganden

Studiens validitet och reliabilitet (Bryman, 2011) kan i viss utsträckning ifrågasättas sett till studiens omfattning. Det finns dock en viss tillförlitlighet i och med att fokus för studien har varit hur våra informanter upplever sin tid på Officersprogrammet vid Militärhögskolan Karlberg och i Försvarsmakten. Vi har vid intervjuerna använt oss av triangulering, en metod som innebär att forskaren under insamlingen av data söker bekräftelse från tre olika slags källor. Med egna ögon går det att betrakta en händelse, en direkt observation eller få den återgiven

muntligt via en verbal rapport, ta del av en skriftlig framställning eller ett dokument. På så sätt ökar tilltron till den framställda beskrivningen av händelsen (Yin, 2013). Det innebär således att vi under intervjuerna både spelade in samtalet samtidigt som vi antecknade och observerade våra informanter. Vi har även i så stor utsträckning som möjligt sökt att ingående beskriva studiens genomförande och kom tidigt överens om hur vi skulle tolka och analysera informanternas svar. Våra resultat är inte generaliserbara, men däremot tror vi att våra resultat kan bära mening, det vill säga att de är överförbara (Johannessen & Tufte, 2010), för framtida forskning och undersökningar.

Resultat

I analysen av datamaterialet framkom tre gemensamma faktorer för hur informanterna beskriver upplevelsen av sin situation på Militärhögskolan Karlberg under studierna vid Officersprogrammet och i Försvarsmakten. De tre faktorerna som vi identifierat och benämnt ambition, kultur och synlighet kom att bli våra analyskategorier med ett antal underkategorier. Kategorin ambition härrör till informanternas val av karriär och karriärmål och utgörs av underkategorier som förväntningar på utbildningen innan ansökan, inre och yttre krav, den egna målbilden samt tankar kring familjebildning. Kultur kretsar kring traditioner, kvotering, bemötande och jargong, maskulinitetsidealet som uttrycks i att armén lyfts fram som förebild samt olika anpassningsstrategier för att hantera minoritetssituationen. Synlighet innebär att kvinnor synliggörs inom Försvarsmakten på olika sätt som "kvinnor" medan deras prestationer osynliggörs.

1. Ambition

Försvarsmakten är, som beskrivet tidigare, en girig organisation som kräver mycket av sina medarbetare. För våra informanter har det till trots varit en självklar arbetsgivare då de delar de värderingar som Försvarsmakten står för samt organisationens syfte.

Man bidrar med någonting till samhället /.../ att det jag gör spelar faktiskt ganska stor roll /.../ Man är en del av någonting väldigt stort ändå och bidrar till min familjs trygghet men också Sveriges trygghet. (Informant F)

Att tillsammans arbeta mot ett gemensamt mål och ett yrke med variation är även anledningar som våra informanter lyft upp till varför de trivs i Försvarsmakten och varför de valt den yrkesbanan.

Jag gillar att jobba i grupp, att vara ett team och lösa uppgifter tillsammans. Jag har aldrig sett att jag skulle jobba själv någonstans liksom på ett kontor eller vad det nu kan vara. Så det är väl det som har lockat mig, just det här att samarbeta och ha kul på jobbet. (Informant C)

Försvarsmakten är en arbetsgivare med en väldans massa jobb så om man känner att 'nu har jag stannat av i min personliga utveckling eller nu utmanas jag inte längre' då söker man bara en annan del av Försvarsmakten. (Informant E)

1.1 Officersprogrammet

Anledningar att söka till Officersprogrammet har varierat mellan våra informanter, men den röda tråden har varit en önskan om fortsatt utveckling inom Försvarsmakten samt att de ser sin framtida karriär inom organisationen. Våra informanter har genomfört grundutbildningen, antingen i gamla systemet med värnplikten eller i det senare med grundläggande militär utbildning. Majoriteten av våra informanter har därefter tagit anställning inom Försvarsmakten som soldater eller sjömän och sedan sökt sig vidare till Officersprogrammet.

Information om utbildningen sökte de själva via Försvarshögskolans och Försvarsmaktens respektive hemsidor eller frågade kollegor som tidigare läst Officersprogrammet. De upplevde dock informationen som bristfällig och inte överensstämmande med vad som sedan väntade dem när de ryckte in på skolan. Vidare är informanterna missnöjda med Försvarshögskolan och Militärhögskolan Karlberg/Försvarsmakten utifrån att de upplever brist på samarbete och kommunikation myndigheterna emellan där kadetterna ofta är de som får lida av konsekvenserna.

Det jag hoppades och kanske förväntade mig mer av var väl att det skulle finnas en bättre samverkan mellan Försvarshögskolan och befälen på Karlberg. Jag tycker föreläsare eller kursansvarig och karlbergsbefäl pratar med varandra alldeles för lite och vi är oftast de som hamnar i kläm då när det tidsuttar och sådana saker. (Informant C)

1.2 Förväntningar

Informanterna uttrycker att de hade höga förväntningar på utbildningen. Förväntningarna kopplas till de akademiska studierna men också till befäl eller äldre kollegor som de ser upp till. De hade även förväntningar på att utbildningen skulle vara tydligare kopplad till deras framtida anställning som chef och ledare. Dessvärre upplever inte informanterna att deras förväntningar infriats.

Jag hade skyhöga förväntningar faktiskt. /.../ Mina chefer som jag ser upp till har ändå gått på Karlberg. Nu i efterhand har jag ändå förstått att alla kanske inte har gått på Karlberg utan de tillhör liksom den äldre generationen, men jag förväntade mig betydligt mycket mer av allt. /.../ Jag trodde att jag skulle få sätta tänderna i någonting, att det skulle vara skitsvårt, att det skulle vara jobbigt, att jag skulle bli student och plugga /.../. (Informant A)

/.../ skolan var inte som jag förväntade mig. /.../ Det är väldigt lite fokus på hur du ska vara som chef och ledare mer än att vi går några ledarskapskurser men jag hade gärna sett mer hur du praktiskt ska lösa vissa frågor. (Informant D)

I intervjuerna samtalande vi även kring vad våra informanter tror formade deras respektive förväntningar på utbildningen. De anledningar som tas upp är bland annat kollegor som informanterna uppskattat eller ansett duktiga och kollegornas erfarenheter från deras tid på Militärhögskolan Karlberg. Ytterligare anledning är hur informanterna upplevt informationen om utbildningen från Försvarshögskolan och Militärhögskolan Karlberg/Försvarsmakten.

Jag tror att det är för att jag ser upp till de som är bra och duktiga, och de har ju någonstans tagit sig igenom en officersutbildning. Jag tänker ju inte på att det är erfarenhet och massa andra utbildningar vid sidan om, utan man tänker att man blir en officer efter den här utbildningen. Alltså så där krasst liksom, så det är väl mycket det tror jag. /.../ Sedan så tror jag att jag förväntar mig det för att man säger att det är en av Sveriges bästa

ledarskapsutbildningar och de två första veckorna är man väldigt noga med att trycka på det. (Informant A)

1.3 Krav och prestationer

Något annat som informanterna upplever som problematiskt är Militärhögskolan Karlbergs fysiska krav, det vill säga krav kopplade till fysisk prestationsförmåga, och att hur väl du presterar fysiskt väger tungt på skolan.

Det är sällan vi jämför våra betyg med varandra utan det som syns det är ju våra tester, vem som simmar snabbast, vem som lyfter tyngst, vem som inte vet jag vad det kan vara alltså springer bäst på fälttestet och sådana saker. Jag skulle säga att de som har svårare med testerna automatiskt hamnar lite i bakgrunden. (Informant C)

Det är väldigt mycket fokus på Karlberg på hur ens fysiska prestationer är /.../ jag blev mer hyllad för att jag gjorde två chins än för att jag nailar [får högsta betyg på] en salstenta. (Informant F)

Informanterna upplever också att det saknas en förståelse för biologiska förutsättningar när det gäller fokuset på de fysiska prestationerna.

Det är skillnad för en kvinna som väger 50 kg att bära exakt samma utrustning som en jättelång man, han är snabbast på hela kompaniet och är liksom två meter lång och har hästben. Det är ju klart att procentuellt så blir det en jättestor belastning för kvinnan att springa två kilometer och upplever det nog betydligt jobbigare. (Informant D)

Vidare upplever informanterna att de behöver bevisa sig själva, försvara sin plats på skolan och i organisationen, inte bara kopplat till fysiska prestationer utan även sett till att de är av könet kvinna.

Jag tror att många kvinnliga kadetter är väldigt ambitiösa och jag tror att man måste bevisa lite att 'jo men vi kan också'. Många är väldigt duktiga. (Informant D)

/.../ jag måste bevisa att jag hör hemma där /.../ i vissa situationer så måste man stänga sig blodig för att bli respekterad. (Informant F)

Men ibland kan det också vara att 'nämen det där fick ju du göra för att du är tjej'. Och det hänger ju med en också att 'nämen det är inte för att jag är tjej, det är för att jag är duktig liksom'. (Informant D)

1.4 Målbild

Våra informanter har höga ambitioner vad gäller karriären inom Försvarsmakten. En av dem vill bli militärattaché och en annan ser sig själv minst i rollen som chef för en av stridskrafterna men ännu hellre överbefälhavare och en tredje refererar till Livgardets nyligen tillträdde

regementschef i vårt samtal kring karriärmål. De har en tydlig målbild, och det är vad som sporrar dem att fortsätta.

Min vetskap om att jag faktiskt vill det här. Jag gör inte det här för någon annans skull, utan för min egen och det är det som är viktigast. Det här är något jag vill göra och jag ger inte upp. Jag ska framåt och jag vill verkligen det här. (Informant F)

Ett orosmoln hos våra informanter vad gäller deras karriärmål ligger i funderingar på bildande av familj. En av informanterna upplevde att en framstående karriär inom Försvarsmakten är avhängig valet att bilda familj och att de kvinnor som vill ha barn blir åsidosatta vad gäller befordringar eller befattningar som anses krävande.

Vi upplever att våra informanter uttrycker en viss besvikelse över utbildningen utifrån information som inte överensstämmer med verkligheten, förväntningar som inte möts och att det som en av våra informanter menar på kallas för Sveriges bästa ledarskapsutbildning brister i fokus på ledarskap i kursutbudet samt i undervisningen. De vill känna att deras prestationer värderas och de vill uppleva att det finns möjligheter att kombinera familj med karriär.

2. Kultur

I intervjuerna framkommer det att det finns en gemensam social identitet på Militärhögskolan Karlberg som betecknas "Karlbergsandan", och som framförallt skapas genom olika traditionsbundna aktiviteter som genomförs på skolan, till exempel "Vikingablotet" som refereras till nedan.

Alla klär ut sig till vikingar, man ställer upp båda kurserna mot varandra och så slåss man egentligen med svärd och yxa tills någon går under, ah det var också fruktansvärt kul /.../ men det var ju adrenalin och testosteron till max liksom. (informant B)

De flesta av våra informanter uppskattar skolans traditioner som de upplever bidrar till att skapa grupptillhörighet och stärka sammanhållningen. En av våra informanter har dock en lite kritisk inställning till traditionerna då det finns vissa inslag som uppmuntrar till vad som skulle kunna beskrivas som mobbning.

En tradition är att man utser en Pihlqvist och han får en namnbricka där det står "Then Usle Pihlqvist" och i princip kan jag säga till honom 'gå och hämta kaffe till mig' och han kan inte säga nej. Jag kan lämna min matbricka till honom och han kan inte säga nej. Han städar mässen varje onsdag. Och sedan andra året så lyser han upp och blir gudomlig. Då har man ett dop för honom och då kan han ta igen sina tjänster och lämna sin matbricka till någon. /.../ Så ett år är det ju i princip mobbning mot den här individen för att man kan bete sig hur som helst men sedan andra året kan ju han i princip bete sig hur som helst. (Informant F)

2.1 Det maskulina idealet

Ett återkommande tema i intervjuerna har varit att på Militärhögskolan Karlberg framhålls armén som ett ideal, vilket innebär bland annat att undervisningen är så kallad marktung. Även

synen på kadetternas erfarenhet värderas utifrån om de tillhör eller har tillhört ett arméförband och andra yrkeserfarenheter väger inte lika tungt.

Jag upplever väl ändå att det naturligt har fallit sig vissa, alltså olika maktstrukturer eller vad man ska kalla det, skillnader beroende på vad man jobbat med innan. Jag känner inte jag har jättemycket att komma med som [befattning] innan när det finns de som har jobbat på pansarskytte /.../ Det är något jag tyvärr skulle säga, alltså mycket så här fördomar om vad jag kan och klarar och vad andra.. och hur tuffa yrken och bakgrunder vi har haft. (Informant C)

Vi har folk som kommer ifrån de lite hårdare macho-arméförbanden där det är mycket i princip bara män och som skapar någon form av kultur. (Informant B)

Den maskulina majoriteten i Försvarsmakten och på Officersprogrammet gör att våra informanter upplever att det finns ett maskulint ideal att förhålla sig till och att en kvinna för att bli accepterad som "en av grabbarna" måste agera på ett mer maskulint sätt.

Jag tror det är mycket den här manliga jargongen som finns att som kvinna för att bli godkänd och en del av gruppen så måste man nästan bli som männen, omedvetet eller medvetet. Det är vad jag har reflekterat om utifrån det hela i alla fall, att de som behåller sin kvinnliga approach till saker blir mer ifrågasatta än de som försöker bli som killarna. (Informant E)

/.../ jag har ju även kvinnliga kollegor här eller kadetter då som läser till piloter och jag upplever att bara för att de är kvinnor så är.. det får inte samma tyngd att de läser till piloter som när en kille läser till pilot. Förstår ni? Men alltså, mycket sådana saker jag har börjat reflektera över mer och mer kring nu då. (Informant C)

Det maskulina idealet är inte alltid uppenbart utan döljer sig i språkbruket som befäster soldaten som maskulin norm.

/.../ vi jobbar mycket med de här traditionerna, alltså förbrödring som vi kallar det /.../ (Informant B)

2.2 Kvotering

Våra informanter vill bli respekterade och sedda för att de är ambitiösa, duktiga, erfarna och har förmågan att ta sig an utmaningar i karriären. De vill inte att det ska finnas en uppfattning om att de är antagna till Officersprogrammet för att de är kvinnor, och de vill inte heller att det ska finnas en liknande uppfattning i deras senare karriär. Våra informanter beskriver i intervjuerna att de eller någon i deras närhet blivit bemötta med kommentarer om kvotering eller positiv särbehandling.

Jag vill inte kvoteras in för att jag är kvinna. Jag är inte en kvinnlig kadett, utan jag är en kadett på Karlberg och jag vill försöka få andra att förstå det också. Men jag vet att alla inte tänker så utan de ser mig som en kvinna och en kvinnlig kadett. (Informant B)

Jag kan mycket väl tänka mig att det finns folk som tänker så om tjejen som ska bli stridspilot nu. Det är ju inte jättevanligt med kvinnliga stridspiloter och där är det väl säkert många som tänker 'ofta att hon var bättre än de killar som sökte, där har de säkert bara släppt in henne för att hon är tjej'. (Informant C)

/.../ men sedan så finns det ju de som uttrycker sig att vissa tjejer på skolan är bara där för att det är positiv särbehandling. (Informant F)

2.3 Bemötande och jargong

Bemötandet på skolan och allmänt i Försvarsmakten har beskrivits av våra informanter som både positivt och negativt där det positiva bemötandet upplevs av informanterna i form av god sammanhållning och gemenskap. Det negativa bemötande å andra sidan kommer från både lärare och andra manliga militärer, befäl liksom kadettkollegor. Den initiala reflektionen hos våra informanter vid intervjuerna har varit att bemötandet generellt varit bra, men när vi ställt andra frågor har det framkommit flera fall av situationer då bemötandet upplevts negativt. Informant E uttryckte först en positiv syn av att vara kvinna i Försvarsmakten men reflekterade lite senare över sina upplevelser av dåligt bemötande och delade med sig av en specifik händelse;

Det är en lärare som fastnade, han var lärare i fysiskt stridsvärde och sedan så kollade han på mig och scannade att här är en kort tjej. Då sa han att 'om man inte orkar slänga upp sin stridsparskamrat på 80 kg med stridsutrustning över axeln och springa iväg då kanske man inte ska vara här' /.../ Först fattade jag inte riktigt att 'oj, sa han det till mig' men det var väl mer efteråt. Jag var mer i chock men skrattade bort det. (Informant E)

Även informant B sa först att hon aldrig hade haft några problem med dåligt bemötande men lite senare i intervjun framkom;

Jag har upplevt saker där jag har fått grabba tag i den här personen och säga 'nu får du fan lugna ned dig för att du kan förlora tjänsten om du gör det här mot fel person'.

Vi upplever det som att för att kunna anpassa sig till sin dagliga miljö bortser från negativa upplevelser eller så väljer man, medvetet eller omedvetet, att ignorera en viss typ av jargong.

Sedan så tror jag också att man blir väldigt blind av jargonger, eller jag har tänkt på det väldigt mycket nu med den här #metoo kampanjen vad man accepterar, och ibland tror jag att man accepterar mer än vad man hade gjort om man kommit in utifrån. (Informant A)

Under tiden för genomförandet av intervjuerna framkommer det i media hur en del kvinnor i Försvarsmakten utsätts för kränkande behandling, och ett me too-upprop kom ut i form av en debattartikel i Dagens Nyheter (dn.se, DN Debatt, 20170212). En del av vårt intervjumaterial kom därför att handla om upplevelsen av me too-uppropet och våra informanter berättade historier om sådant som de först inte uppfattat som trakasserier men som de i efterhand reflekterat över som ett icke acceptabelt bemötande. Några hade även hört historier från andra kvinnliga kadett kollegor som blivit utsatta för sexuella trakasserier, mobbning eller annan kränkande särbehandling.

När man medvetet utsätter individer för mobbning eller trakasserier för att man inte tycker samma sak eller vill ha den personen där /.../ Vet ju att det var en situation där det var en kille som uttryckte till en tjej att 'jag har medvetet mobbat dig under hela skoltiden för att jag vill inte ha dig här.' /.../ varför jag bytte från armén till flygvapnet var för att en kille i min pluton sa att 'jag ser inte dig som arméofficer' och så uttryckte han sig jättedåligt så att han vände min pluton mot mig och så avslutade han med att 'jag kommer aldrig be om ursäkt för mitt beteende mot dig.' /.../ När jag gick till min plutonchef för att förklara att så här är läget så var det ju snarare som att han sa att det var mitt eget fel. (Informant F)

Informanterna upplever ändå att Försvarsmakten tar kränkande bemötande på stort allvar och hanterar problemen på ett bra sätt, även om man inte alltid får hjälp av sin närmaste chef som "tyckte att det blir för mycket pappersarbete". (Informant F)

En kommentar kring Försvarsmaktens hantering av den här typen av frågor kom från Informant D som säger;

Ibland kan jag känna att det blir mycket ord och liksom det är väldigt fina ord men vad händer då? Hur hanteras det egentligen? Sedan kan jag känna att 'åh det är 2017 ska vi verkligen behöva stå här och diskutera det här?' Men tydligen behövs det ju, vilket är sjukt.

2.4 Anpassningsstrategier

Vi har kunnat identifiera ett antal anpassningsstrategier utifrån våra samtal med informanterna som ett sätt att hantera situationen av att vara i minoritet. Det vanligast förekommande var den positiva anpassningsstrategin och ett heterosocialt förhållningssätt. Våra informanter nämnde bland annat att det var skönt att slippa "tjejnabb", tjafs, intriger och drama och att rak kommunikation är något som uppskattas.

Jag har också jobbat på en väldigt kvinnodominerad arbetsplats, och jag längtade tillbaka till Försvarmakten för där kan man verkligen prata med varandra och ge direkt feedback. Det var bara senaste veckan så tog jag en diskussion med en kille. Hade det varit en tjej så hade vi säkert kunnat gå och vara sura över det här i flera dagar och snackat skit om varandra istället. (Informant D)

Under intervjuerna framkom även att våra informanter ibland kan finna sig i situationer där de accepterar en viss jargong, antingen för att de i egenskap av kvinna är ensamma eller för att de inte orkar konfrontera sina kollegor varje gång de upplever att jargongen är av kränkande natur.

/../ under [en övning] då var jag ju ensam tjej och då var det ganska tufft för grabbarna körde bara på med sin jargong och det inte så jäkla lätt att säga nej/.../ så är jag tacksam också för att nästa gång om det händer så vet jag att då säger man nej liksom. (Informant F)

3. Synlighet

Försvarmakten arbetar aktivt med jämställdhetsfrågor och våra informanter upplever att kvinnor i Försvarmakten synliggörs. Det kan innebära både för- och nackdelar, vilket flera av våra informanter berör i intervjuerna.

/.../ samtidigt så upplever jag att det kan vara positivt också. Jag har kvinnliga stridsfordonsförare som får, liksom de blir ju väldigt uppmärksammade om de är duktiga istället och då blir det så här för att det är så förvånande, att 'jaha, alltså shit hon är den bästa skytten vi har' /.../ (Informant C)

Ja, och dels för att man är en minoritet, för man blir extra tittad på. Det är mycket lättare att se en minoritet, hur det går för dem och man granskar lite extra. (Informant D)

Våra informanter reflekterar bland annat över Försvarmaktens sätt att marknadsföra kvinnor i sina rekryteringskampanjer, att de ofta är i fokus trots sin minoritetssituation inom organisationen. Det kan få följderna av att kvinnorna upplever att de synliggörs mer för att de är kvinnor än att de är militärer, vilket informanterna inte känner sig bekväma med.

Jag tror att... man blir ofta identifierad som att man är ett yrke, men att man är en person också, så jag tror att man kan bli ganska utsatt som, det är därför man ska visas mer än att.. (För att du är kvinna? [Studiens författare]) Ja, än att man visar yrket mer. Då blir det lite så 'aha, är det därför jag är här eller?' Nu vet man att det inte är därför. Men ja, det kan bli att det är lite tvådelat. (Informant D)

Jättebra att Försvarmakten försöker få in fler kvinnor för uppenbarligen så behövs det ju och det kan man ju se till utlandsinsatser, med FNs resolution 1325, hur viktigt det är. Men samtidigt så vet man ju att om det har varit en övning eller liknande att Försvarmakten kommer göra en kampanj så vet man att på första sidan så kommer det visas

en kvinna. Att det blir lite så här tydligt vilka man vill rikta, alltså, reklamen riktar sig till, och det är ju bra, absolut, men samtidigt så blir det ju lite såhär 'nu kommer det vara en kvinna igen' /.../ Det är mycket fokus när man ser att Combat Camera gjort film från någon övning och så är det väldigt liten del kvinnor på den här övningen men det är bara de som syns. (Informant F)

En konsekvens som upplevs av våra informanter är att deras prestationer då osynliggörs.

Jag vet en tjej i min kurs hon är ju [idrottare på hög nivå] och hon tävlar på jättehög nivå och har vunnit FM-mästerskap. Hon är jätteduktig och är topppresterande. Det sägs ingenting om henne när hon har varit iväg och tävlat och vunnit eller något men när till exempel en annan kille på skolan som har presterat bra i något FM-mästerskap så står alla uppställda och han får gå fram och så ger man honom en applåd. (Informant F)

Synlighet har även att göra med hur organisationen arbetar med att synliggöra normer och beteenden som den vill förändra.

Ja, det är det som är det svåra med de här frågorna. Det finns ju ett problem, eller det finns ju någonting som behöver förbättras och att arbeta med det aktivt gör hjälper ju med förbättring men det gör ju också att man trycker ju på problemet och lyfter upp problemet så att det blir väldigt synligt. (Informant B)

Våra informanter uttrycker, som vi upplever det, viss kritik gentemot hur Försvarmakten arbetar med jämställdhetsfrågor. Att det finns en känsla av att det sker osystematiskt och ad hoc. En informant refererar bland annat till en jämställdhetsdag som genomfördes på skolan där hon fick uppfattningen att den anordnats i sista sekund och att den allmänna uppfattningen bland kadetterna var att de egentligen var lediga den dagen enligt tidigare utgett schema. Våra informanter skulle uppskatta ett mer strukturerat jämställdhetsarbete där diskussioner sker i mindre grupper och på lektionstid som en del av kursplanen. Att få verktyg för hur värdegrunden och jämställdhetsfrågor praktiskt ska tillämpas i det dagliga arbetet efter utbildningen sågs av en av informanterna som en fördel utifrån ett ledarperspektiv.

Diskussion

Resultatdiskussion

Studiens syfte var att beskriva kvinnliga kadeters upplevelse av sin situation under utbildningen på Officersprogrammet vid Militärhögskolan Karlberg samt inom Försvarsmakten. Vi har identifierat tre kategorier utifrån intervjuerna som påverkar våra informanternas upplevelser; ambition, kultur och synlighet.

Ambition

Informanterna som intervjuats för studien har bland annat höga karriärmål, vilket tyder på att de är ambitiösa. De vill också att deras prestationer ska uppmärksammas i egenskap av prestationen, inte på grund av de är av könet kvinna. De fysiska kraven på skolan upplever vi vara ett sätt att upprätthålla en stereotyp bild av Försvarsmakten som maskulin, då de inte upplevs vara anpassade efter biologiska förutsättningar. Våra informanter har även tagit upp problematiken kring att skolan sätter egna fysiska krav. De olika förbanden inom de olika stridskrafterna ställer ofta andra fysiska krav på sina anställda där även testerna för att mäta och bedöma de anställdas fysiska prestationsförmåga skiljer sig från de som används på Officersprogrammet. Våra informanter, och även vi själva efter intervjuerna, har reflekterat över den diskrepansen utifrån att kadetterna läser mot olika stridskrafter vilket rimligen bör återspeglas i de fysiska kraven under utbildningen.

Ambition och siktet inställt på exempelvis överbefälhavare stämmer inte överens med de stereotypa föreställningarna om kvinnor som försynta, omhändertaganden eller empatiska. Det kan snarare beskrivas som mer maskulina karaktärsdrag. De stereotypa föreställningarna är närvarande på skolan och i Försvarsmakten som helhet både vad gäller prestationer och fysiska krav vilket innebär att en kvinnlig kadett kan uppleva att hon måste bevisa sig själv och försvara sin plats på utbildningen likväl som i organisationen. En företeelse som våra informanter själva upplevt men även i relation till andra kvinnliga kadettkollegor. Vidare finns oron kring bildandet av familj och den framtida karriären.

Armstrong (2009) menar att motivation är sammankopplad till förväntningar och målsättningar samt huruvida individen upplever hur nåbara målsättningarna är. Egna satta mål som upplevs som nåbara driver individen i högre utsträckning än mål och krav som sätts av någon annan (Armstrong, 2009). Motivationen avgör individens drivkraft att nå satta mål genom de prestationer som krävs (Bratton, 2009). Våra informanter upplever inte att utbildningen lever upp till deras initiala förväntningar som formats av information de själva i förväg sökt efter, eller från betedanden och agerande deras befäl eller kollegor uppvisat och utifrån vad officerskollegor berättat om sin tid på skolan för dem. Vi upplever att informanternas motivation till utbildningen har påverkats av att förväntansbilden inte mötts, likaså påverkas den av det bristande samarbetet med Försvarshögskolan och Militärhögskolan Karlberg/Försvarsmakten. Det vi upplever driver våra informanter att slutföra sin utbildning vid Officersprogrammet är deras motiv till att söka sig till Försvarsmakten som organisation med dess värderingar och tyngdpunkt på gemensamt lösande av uppgifter. Likaså upplever vi

att de till stor del drivs av sina respektive karriärmål. Samtliga drivkrafter karakteriseras av inre motivationsfaktorer, som enligt Ryan och Deci (2000) resulterar i hög prestationsnivå och uthållighet. Vidare önskar våra informanter att få tillhöra och att bli accepterade utifrån sin kompetens och ambitioner, vilket också är något som enligt Alvesson (2015a) påverkar graden av motivation. Kopplat till acceptans så brottas våra informanter med de konfliktande roller vad gäller tankar på att bilda familj, att bli mamma, och sina karriärmål som exempelvis militärattaché och överbefälhavare. Deras upplevelser och erfarenheter är att det är svåra roller att kombinera, vilket förmodligen beror på stereotypa könsroller som fortfarande upprätthålls inom Försvarmakten då våra informanter upplever att de kvinnor som bildar familj inte befordras eller inte övervägs för befattningar som anses krävande. Mer eller mindre subtil diskriminering, och diskriminering som sexuella trakasserier som tas upp senare i studiens resultatdel, har visat sig vara starka påverkansfaktorer på motivation (Hyde & Kling, 2001). De fysiska kraven upplevs av några informanter som irrelevanta och dels inte anpassade efter varierande biologiska förutsättningar, vilket påverkar motivationen negativt. Något som skulle kunna kopplas till våra informanters upplevelser av de fysiska kraven och deras bristande motivation till dem är andras förväntningar på deras prestation, där till exempel en av våra informanter blev tillsagd av en lärare på skolan att om man inte kan bära en kollega som väger dubbelt så mycket så har man inget där att göra.

Våra informanter upplever att de ofta behöver bevisa sig själva för att bli accepterade och få respekt från övriga kadettkollegor, lärare och andra inom Försvarmakten utifrån stereotypa föreställningar om kvinnor eller en underton av positiv särbehandling. Hyde och Kling (2001) har påvisat att förväntningar på underprestation och upprätthållande av könsstereotyper resulterar i bristande motivation och ett försämrat självförtroende. En konsekvens, enligt Rose och Perski (2008), med att ofta uppleva en känsla av att behöva bevisa sig själv är utmattning, framförallt om man inte får den uppmärksamhet eller positiva feedback man upplever att prestationerna förtjänar.

Stereotypa föreställningar om kvinnliga ledare präglas även av könsnormer och vilka beteenden som tillskrivs karaktärsdragen feminint eller maskulint. Under intervjuerna har vi endast kortfattat berört ämnet och då i relation till informanternas karriärmål. Utifrån forskning och teorier presenterade av Simanjuntak (2010) samt Rose och Perski (2008) kan antagandet göras att även våra informanter kan komma att möta de stereotypa föreställningarna om det kvinnliga ledarskapet i sin kommande anställning och framtida karriär i Försvarmakten efter examen.

Kultur

Kultur definieras utifrån en psykosocial och organisatorisk analysnivå, där kultur fungerar som ett sammanfogande kitt för olika beteenden som återskapar och samtidigt utmanar könsnormer. Kultur är ett mångskiftande begrepp som kan betyda många olika saker beroende på sitt sammanhang (Alvesson, 2015b). Utifrån resultatet från intervjuerna skapas en definition av kulturen på Militärhögskolan Karlberg som nedärvda traditioner vars syfte är att tillhandahålla kadetter med en social identitet genom att upprätthålla och förstärka "Karlbergsandan". Kulturen uttrycks i symbolisk form och skapar en inramning av militären som en annorlunda organisation med egna spelregler samtidigt som den bidrar till att skapa en gemensam social

identitet. Traditioner som "Vikingablotet" och andra förbandsspecifika traditioner sker i enlighet med Social Identification Theory (Ashforth & Mael, 1989) och fungerar som ett socialt kitt för de som ingår i gruppen och befäster bilden av "de andra" som står utanför. De som tillhör en avvikande kategori eller av olika anledningar inte vill delta i några av de sociala aktiviteterna riskerar således att hamna i utanförskap.

En annan analys är att aktiviteterna bidrar till att skapa en gemensam kulturell identitet vars syfte är att accentuera det maskulina idealet, en "mansglorifiering" som Regnö (2011) uttrycker det. Det maskulina idealet svarar väl mot bilden av krig och krigaren som starkt manligt präglad vilket ligger till utgångspunkt för föreställningar och attityder när det gäller kvinnor och män i det militära (Berggren, 2002; Carreiras, 2006; Hearn, 2011; Person, 2011). Idealet framhävs genom att de maskulint betonade arméförbanden ofta framhålls som en förebild för hur övningarna utformas samtidigt som försvarsanställda med armébakgrund anses ha högre status. Utifrån Ackers (1990) teori om arbetets inneboende uppdelning i maskulina och feminina kategorier kan en binär uppdelning av kärnverksamhet (armén) och stödjande verksamhet (flygvapnet och flottan) identifieras. Persson (2011) menar att synen på de stridande marktrupperna som den militära organisationens kärna ger dem tyngd och exklusivitet, och för en individ som vill hävda sin status inom det militära är det en stor fördel att associera sig själv med kärnan genom att trycka på sin tidigare arméerfarenhet. Här får även den rent fysiska kapaciteten större tyngd vilket verkar försvårande för kvinnor. Idealiseringen av det maskulina följer en nedvärdering av det feminina där våra informanter upplever att en kvinnlig soldat eller officer inte är lika mycket värd som en manlig. Den nedvärderande konstruktionen skapas genom mytbildning och ryktesspridning där kvinnliga militärer anses positivt särbehandlade och rent generellt anses ha en lättare karriärväg att gå än sina manliga kollegor. Med tanke på hur den kvinnliga representationen högre upp i hierarkin faktiskt ser ut kan sådan mytbildning och ryktesspridning upplevas som verklighetsfrämmande.

Resultatet identifierade även bemötande och jargonger som kulturellt betingade, där jargongen eller ett dåligt bemötande upplevs som normaliserat och som medvetet eller omedvetet ignoreras. Ignoreringen kan beskrivas som en typ av överlevnadsmekanism då den nedvärderande och förringande diskursen om kvinnor upplevs som alltför negativ för den egna självbilden (Regnö 2011). Olika anpassningsstrategier väljs där den mest förekommande i våra intervjuer var att lyfta fram det positiva med att befinna sig i en minoritetssituation (Wahl & Linghag, 2013). Vi fann även andra anpassningsstrategier i form av heterosociala uttryck där kvinnor tar avstånd från andra kvinnor och istället relaterar till män (Wahl & Linghag 2013), det vill säga att de uppskattar en rak och tydlig kommunikation som de upplever saknas kvinnor emellan och som de upplever mer accepterat i en mansdominerad miljö. Det skulle dock kunna vara så att en sådan preferens även kan härröras till individuell personlighet eller eventuellt en social anpassning till en kultur som framhåller rak kommunikation som ett ideal. Ytterligare en anpassningsstrategi är att inta ett accepterande förhållningssätt där kvinnor får finna sig i att det råder en viss jargong, vilket överensstämmer med forskning från andra mansdominerade miljöer (Persson, 2011; Wahl & Linghag, 2013).

Kultur kan även definiera gränser för vad som kan beskrivas som tillåtna samtalsämnen, där frågor som rör jämställdhet och sexuella trakasserier berörs med försiktighet. Vi upplevde vid intervjutillfällena en viss undvikande strategi från en del av våra informanter när vi berörde frågor med ett uttryckt genusperspektiv. Genus belystes till viss del även i andra frågor, om än inte lika tydligt. Vi upplever det som att våra informanter var måna om att framhålla Försvarsmakten i positiv dager, men det kan likväl implicera en rådande kultur av att inte prata om känsliga ämnen. Enligt Ashfort och Mael (1989) kan det bero på att social identifiering skapar starka band med oskrivna kontrakt på vad som får yppas till utomstående.

Synlighet

Synlighet kan analyseras på en individuell nivå men beskriver samtidigt empiriska mönster på samhällsnivå. Den individuella nivån belyser våra informanternas upplevelser av att kvinnor på Militärhögskolan Karlberg och i Försvarsmakten synliggörs för att de är av könet kvinna. En synlighet som exempelvis förstärks i utsattheten av att befinna sig i en minoritetssituation, i frågor om "hur det känns att vara kvinna i Försvarsmakten" samt i Försvarsmaktens marknadsföringskampanjer där fokus ofta ligger på kvinnliga anställda. Synligheten utgår från en allmänt vedertagen bild av soldaten som en manlig konstruktion vilket gör att kvinnor som innehar yrket ses som avvikande och "sticker ut". Det finns en allmänt accepterad bild av militären där en av dess huvudfunktioner, förutom att skydda nationen, historiskt sett har varit att "göra pojkar till män" (Carreiras, 2006; Hearn, 2011; Person 2011). Uppfattningen att militären är en manlig syssla sitter djupt. Soldatyrket i sig är en maskulin konstruktion där fusionen av den hegemoniska maskulina identiteten med soldaten gör att det är svårt att särskilja det ena från det andra och innebär ett osynliggörande (Carreiras, 2006; Hearn, 2011; Persson, 2011). Den avvikande gruppen, i det här fallet de kvinnliga kadetterna, synliggörs eftersom de inte tillhör den normerande gruppen, vilket innebär att den enskilda kvinnan ses som en representant för alla kvinnor (Kantner, 1977). Synligheten som uppstår i en minoritetssituation innebär att kvinnan relaterar till sig själv som en symbol snarare än som en egen person. Symbolfunktionen kan vara positiv då kvinnan även blir en symbol för förändring (Wahl et al., 2011). Det föreligger en risk i att Försvarsmakten förstärker de kvinnliga anställdas synliggörande för att de är kvinnor i och med det fokus de ges i marknadsföringen samt den interna och externa kommunikationen. Frågeställningar kring vad det är de kvinnliga anställda synliggörs för riskerar att orsaka fortsatt mytbildning och ryktesspridning kring kvotering och positiv särbehandling där deras prestationer och kompetens hamnar i skymundan. Det riskerar också att förstärka bilden av Försvarsmakten och dess verksamhet som ett arbete reserverat för män om fokus upplevs föreligga på att framhäva de kvinnliga anställda för att de är av könet kvinna. Synlighetseffekten lyfts fram i Försvarsmaktens handlingsplan från 2015 som en negativ aspekt av jämställdhetsintegrering (Försvarsmakten, 2015), men det framgår inte hur organisationen planerar att komma åt problematiken.

Ett sätt att tolka ambiguiteten som uttrycks i intervjuerna kring upplevelserna med Försvarsmaktens jämställdhetsarbete utifrån en global och samhällelig analysnivå innebär att synliggörandet av problem som önskas förändras samtidigt kan förstärka problemet. Förändringsarbete kan därför sägas vara placerat mitt i ett kraftfält av förändring och reproduktion med en inneboende funktion i sig som kan hjälpa till att cementera könsnormer

(Persson, 2011; Regnö, 2013). En känsla hos våra informanter är att synliggörandet befäster idén om att kvinnor innehar den avvikande positionen (Regnö, 2013; Wahl, Holgersson, Höök, & Linghag, 2011), en norm som sedan späs på av jämställdhetsarbetet. Samtidigt är det ett arbete som behövs. När kvinnor positioneras som den ”avvikande” gruppen betonas deras annorlunda sätt att lösa uppgifter och vara, vilket leder till högre krav på kompetens och mindre acceptans för misstag (Alvinus, Krekula, & Larsson, 2016) samtidigt som könsstereotypa kategoriseringar uppstår i en process vars slutmål är assimilering (Kantner, 1977). För att bli accepterad upplever våra informanter som tidigare beskrivits att de behöver bevisa sig själv, som även Rose och Perski (2008) pekar på innebär det att de kan komma att behöva jobba dubbelt så hårt.

Sammanfattningsvis är vår uppfattning att resultatet från intervjuerna visar att Försvarsmakten i sin strävan att öka antalet kvinnliga anställda och implementeringen av värdegrunden har stött på en del problem. Ett problem har att göra med den praktiska tillämpningen av värdegrunden där våra informanter upplever att det finns en diskrepans mellan ord på pappret och hur det faktiskt ser ut i organisationen. Istället för att ha blivit ett gemensamt mål som de anställda strävar efter att nå tillsammans har jämställdhetsarbetet blivit en symbol för avståndet mellan ledning och stab och den övriga organisationen där verksamheten är av mer operativ natur (Alvesson, 2015b). Utifrån intervjuerna ser vi att en del av problematiken uppstår i den praktiska tillämpningen av värdegrundsfrågor. Våra informanter upplever att kvinnor synliggörs i retorik, kommunikation och marknadsföringskampanjer på basis av att de är just kvinnor, vilket bidrar till konstruktionen av den tidigare beskrivna mytbildningen om kvotering och positiv särbehandling. Samtidigt är Försvarsmakten en produkt av sitt sociala och historiska sammanhang och präglas av samhällets konstruktioner av kön som utgår från ett narrativ av hegemonisk maskulinitet (Connell & Messerschmidt, 2005) vilket i Försvarsmakten kopplas till föreställningar om vad militäryrket i sig innebär. Det bidrar till uppbyggnaden av den egna självbilden och identiteten där Försvarsmakten framställs som en distinkt och annorlunda organisation med egna värderingar och spelregler, vilket gör förändringsarbete om inte svårt, så i vart fall svårare att genomföra än i en annan organisation. För våra informanter, som alla drivs och motiveras av att vara en del av Försvarsmaktens arbete, kan det innebära att de upplever att de behöver anpassa sig till den rådande kulturen då det inte finns alternativa försvarsorganisationer att söka sig till.

Metoddiskussion

Ett problem med kvalitativ forskning är att forskaren är bunden till sin egen politiska och teoretiska övertygelse. Olika värdesystem genomsyrar människans tankeprocesser och skillnaderna kan påverka den kvalitativa forskningens genomförande och redovisning. I och med att det är forskaren som bestämmer var, när och vad som är av intresse kan inte den deskriptiva processen täcka alla händelser som faktiskt sker och därför kan det hävdas att forskningen är selektiv (Yin, 2013). För genusforskningen innebär det här perspektivet att forskningen kan färgas av ”könsöverkänslighet”, det vill säga att allting blir en fråga om kön där könsmärkningen syns överallt (Alvesson & Due Billing, 2011). Något som vi har funderat kring är därför om våra tolkningar av resultatet är färgad av vår egen förförståelse, och vi har

reflekterat kring andra tolkningsmodeller där det varit möjligt. Genus är ett sätt att förklara en komplicerad social konstruktion som belyser en del av problemet, men inte allt.

Genus som teoretisk forskningsmodell innebär att forskaren även behöver fundera på hur man närmar sig "kön" som forskningsfråga, då det innebär ett förenklat sätt att närma sig ett komplicerat fenomen vars huvudsakliga implikation forskaren eventuellt vill bli av med. Dilemmat är hur man kan problematisera kring användandet av vissa laddade kategorier och samtidigt ta dem i anspråk (Persson 2011; Alvesson & Sköldberg, 2008). Exempelvis känns det som en motsägelse med forskningens målsättning att benämna en kadett som "kvinnlig" i motsats till en "normal" kadett som då antas vara manlig. Samtidigt måste problemet belysas för att nå sin lösning. Som nämnt ovan finns det en inneboende funktion i förändringsarbete i sig som kan hjälpa till att förstärka könsnormer (Person, 2011).

Under tiden för skrivandet av studien framkom flera rapporter om sexuella trakasserier inom Försvarmakten, dels gjorde Aftonbladet en artikelserie utifrån en medarbetarundersökning där det framkom att mer än tio procent av alla kvinnor i Försvarmakten varit utsatta för någon form av kränkande särbehandling (aftonbladet.se, 20171117), och dels skrev 1768 kvinnor på ett "me too"-upprop som publicerades på Dagens Nyheters hemsida (dn.se, 20171202). Vi har reflekterat kring problematiken att våra intervjuer med informanterna kan ha färgats av informationen som framkommit i samband med publiceringen av artiklarna och uppropet. Frågan är om datamaterialet och resultatet hade sett likadant ut vid en annan tidpunkt. Samtidigt kände vi att artiklarna öppnade upp för möjligheten att prata om ämnen som vi i intervjuerna upplevde som känsliga.

Praktiska implikationer

Vi upplever att våra informanter efterlyste mentorskap samt betonade vikten med att ha kvinnliga förebilder. Ett organiserat nätverk som NOAK (nätverk officer/anställd kvinna) uppfattas av några av våra informanter som starkt förknippat med problematiken med att vara kvinna i Försvarsmakten. Våra informanter tycker däremot att det är viktigt att känna stöd från andra kvinnor i organisationen, och söker därför andra kvinnliga kadetters sällskap på skolan eftersom de upplever en förståelse för situationen av att befinna sig i minoritet. Vidare upplever de att diskussionerna att komma tillrätta med sexuella trakasserier och kränkande jargong samt kring värdegrundsarbetet var mest tydligt högst upp i organisationen, det vill säga överbefälhavare och ledet direkt under. För att få fäste i organisationen behöver fler inkluderas i arbetet där vi tror att en framgångsfaktor skulle vara att lyfta in individer längre ner i hierarkin. Vi fick även intrycket av att den generella upplevelsen är att värdegrundsarbetet på skolan sker utanför utbildningstid där kadetterna ibland tvingas rycka in på sin lediga tid vilket medför att de upplever "jämsällhetsprat" som ett irritationsmoment. Våra informanter beskrev att ämnet ofta diskuteras i informella sammanhang utanför skoltid, till exempel under lunchen, på mässen etcetera. Våra informanter efterfrågar dock ett mer strukturerat arbete kring värdegrund, att lärare, befäl och kadetter gemensamt under första veckorna av utbildningen sitter ner och diskuterar vad värdegrunden innebär och vilka förväntningar alla har på varandra vad gäller bemötande med kontinuerlig uppföljning fram till examen.

Vidare tror vi att en ändring av retoriken gällande kvinnor i Försvarsmakten och att nyansera den mer, det vill säga att inte lägga betoningen på "kvinnor" i varje artikel, kampanj eller tal, kan innebära en reducering i kränkande kommentarer och bemötande. En tolkning skulle kunna vara att åsidosättandet av männen i intern och extern kommunikation från högre ort lett till vad som skulle kunna beskrivas som avundsjuka och som vi diskuterat i resultatdiskussionen kring mytbildning och ryktesspridning. Avundsjuka kan leda till bemötande som inte överensstämmer med värdegrunden och att ryktesspridning om positiv särbehandling fortgår. Kön som enskild parameter i frågan om jämställdhet kan ifrågasättas. Parametrar som personliga egenskaper, kompetens, erfarenhet och prestation är mer relevanta, vilket dock förutsätter ett könsneutralt förhållningssätt till alla individer.

Vi tror också att Militärhögskolan Karlberg behöver se över vilken tyngd de fysiska kraven ges, samt hur väl de överensstämmer med förbandens krav så att de klingar lika utifrån relevansen inför framtida anställning. Att lägga mer tonvikt på andra prestationer än de rent fysiska kraven kan också bidra till en förändrad syn på utbildningen och de kvinnliga kadetterna.

Våra informanter har en förståelse kring att utbildningen till stor del är arméfokuserad, att det har sina fördelar i planering och genomförande av övningar där hela årskursen ska delta kopplat till resurser samt att de förstår vikten av att de i grund och botten är soldater som i någon mån ska kunna hantera ett vapen och orientera sig i terräng. Dock upplever de att fokuset är för stort för att det ska kännas relevant kopplat till övriga stridskrafter. De informanter som tillhör marinen eller flygvapnet upplever inte att de har någon högre motivation till de arméfokuserade övningarna vilket kan påverka deras vilja till att delta och prestera. Vi förstår eventuell

problematik kring resurser, men tror att motivationen bland de kadetter som läser mot marinen eller flygvapnet skulle vara högre om de fick öva mer praktiskt under utbildningen utifrån deras kommande utmaningar som anställda. Vidare tror vi att motivationen skulle vara högre om utbildningen lägger fokus på samtidens krigföring som vi förstår inte är lika fysiskt betonad som tidigare.

En annan viktig aspekt för Försvarmakten att fundera kring är de anställdas möjligheter att kombinera familj och karriär. Våra informanter upplever att de för att kunna avancera måste välja bort familjebildning, och att kvinnliga officerare som bildat familj fått se sig åsidosatta vid befordringar. Om den upplevelsen inte motbevisas finns risken att kvinnliga anställda väljer att se sig om efter andra karriärmöjligheter utanför organisationen.

Framtida forskning

Under studiens genomförande har vi stött på flertalet intressanta ämnen som kan stå som förslag för framtida forskning. Ett som känns aktuellt i kölvattnet av "me too"-uppropet är att kartlägga hur sexuella trakasserier inom Försvarsmakten ser ut idag och hur frågorna hanteras. För att få en djupare förståelse för kvinnliga kadetters upplevelser av utbildningen på Officersprogrammet och deras motivation föreslår vi en jämförande undersökning mellan kvinnliga och manliga kadetter kopplat till socialiseringsprocesser och minoritetssituationen. Andra grupper som befinner sig i minoritetssituation som exempelvis HBTQ skulle vara intressant att studera utifrån en militär kontext eventuellt i en jämförande studie med andra nationer.

Militären har beskrivits som en girig organisation (Alvinius, Krekula, & Larsson, 2016; Carreiras, 2006), och graviditet beskrivs som den främsta orsaken till att kvinnor inte tar värning i armén i USA (Carreiras, 2006). Våra informanter uttrycker en oro kring familjebildning kopplat till möjligheterna för fortsatt karriär inom Försvarsmakten och upplever det som ett val av antingen eller. En studie utifrån en svensk kontext om hur familjebilden påverkar kvinnor och män i armén samt vad det får för konsekvenser i arbetslivet skulle därför vara av intresse.

Vi skulle gärna se en fördjupad studie kring hur rekryteringsstrategin att få in fler kvinnor i Försvarsmakten samt exponeringen av kvinnor i intern och extern kommunikation påverkar kvinnors arbetsmiljö. Det är även intressant att studera var i organisationen de hamnar då ett vanligt fenomen när kvinnor får tillgång till fler chefspositioner är att makten förflyttas (Regnö 2013; Wahl et al. 2011; Wahl & Linghag, 2013). De olika kulturerna inom förbanden återspeglar även var de kvinnliga anställda återfinns i Försvarsmakten, där ett mönster är att de flesta kvinnor arbetar på befattningar inom flygvapnet och att armén är den mest maskulint betonade stridskraften (Berggren, 2002; Sundevall, 2011).

Utifrån ett rekryteringsperspektiv fann vi det intressant att majoriteten av våra informanter hade en familjekoppling till Försvarsmakten, och att den familjekopplingen hade en betydande inverkan på varför de själva valt att söka sig till organisationen. Här tror vi att de kvinnor som inte har en familjekoppling skulle vara intressanta att tala med för att på så sätt kunna få en förståelse vad som drev dem att söka sig till Försvarsmakten och därmed inkorporera det som en del i rekryteringsstrategin.

Litteraturförteckning

Acker, J. (1990) "Hierarchy, jobs, bodies. A theory of gendered organizations" *Gender & Society*, 4:2, pp.139-158

Ahl, H. (2004) Motivation och vuxnas lärande: En kunskapsöversikt och problematisering. *Forskning i fokus*, nr 24. Stockholm: Liber

Aftonbladet (20171117) "Var tionde kvinna kränkt i Försvarsmakten"
<https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/nk5Rd/var-tionde-kvinna-krankt-i-forsvarsmakten>

Alper, T. G. (1974) "Achievement motivation in college women: A now-you-see-it-now-you-don't phenomenon." *American Psychologist*, 1974, Vol.29(3), pp.194-203

Alvesson, M. (2015a) *Organisation och ledning - ett något skeptiskt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur

Alvesson, M. (2015b) *Organisationskultur och ledning*. Stockholm: Liber

Alvesson, M. & Due Billing, Y. (2014) *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur

Alvesson, M. & Sköldberg, K., (2008) *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur

Alvesson, M. & Sveningsson, S., (2008) *Förändringsarbete i organisationer - om att utveckla företagskulturer*. Malmö: Liber

Alvinus, A., Krekula, C. & Larsson, G., (2016) "Managing visibility and differentiating in the recruitment of women as leaders in the armed forces" *Journal of Gender Studies*, pp.1-13

Armstrong, M., (2009) *Armstrong's handbook of human resource management practice*. (11th edition revised) UK: KoganPage

Ashforth B. & Mael F., (1989) "Social identity theory and the organisation" *The Academy of Management Review*, No 14, pp.20-35

Berggren A., (2002) *Undercover operations in no-womans land: The Swedish armed forces through a gender lens*. Avhandling, Lunds Universitet, Avd Psykologi

Bratton, J., (2010) *Work & Organizational behaviour*. (2nd edition) UK: Palgrave Macmillan

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Andra upplagan. (B. Nilsson, övers.) Malmö: Liber AB

Carreiras, H., (2006) *Women in the armed forces of western democracies*. New York: Routledge

Connell, R. & Messerschmidt, J., (2005) "Hegemonic Masculinity, rethinking the concept" *Gender & Society*. Vol 9(6), pp.829-859

Denscombe, M., (2011) *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. (P. Larson, övers.) Lund: Studentlitteratur

DN Debatt (20171202) "1 768 kvinnor i försvaret: "Alla anmälningar måste tas på allvar"
<https://www.dn.se/debatt/1768-kvinnor-i-forsvaret-alla-anmalningar-maste-tas-pa-allvar/>

Egnell, R., Hojem, P., & Berts, H. (2014) *Gender, Military Effectiveness, and Organizational Change-The Swedish Model*. London: Palgrave Macmillan

FM2015-15593:1 "Försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015-2018"

FM2016-17170:2 "Försvarsmaktens årsredovisning 2016"

Försvarshögskolans hemsida (20171201) "Officersprogrammet"
<http://www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/oversikt/>

Goldstein, S, J., (2001) *War and gender. How gender shapes the warsystem and vice versa*. New York: Cambridge University Press

Hearn, J., (2011) "Men/Masculinities: War/Militarism - Searching for the obvious connections" (s. 47- 64) del i *Making Gender, Making War: violence, military and peacekeeping practices*. Ed. Kronsell, A., Svedberg, E. utg. Lunds Universitet

Hyde, J. & Kling, K, C., (2001) "Women, Motivation, and Achievement". *Psychology of Women Quarterly*, Vol.25(4), pp.364-378

Johannessen, A., & Tufte, P A., (2010) *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. Malmö: Liber

Kantner, R., (1977) *Men and Women of the Corporation*. New York: BasicBooks

Kvale, S. & Brinkmann, S., (2014) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

Persson, A., (2011) *Changing Boundaries, defending boundaries, gender relations in the swedish armed forces*. Avhandling, Linköpings Universitet Avd. Tematiska studier

- Regnö, K., (2013) *Det osynliggjorda ledarskapet. Kvinnliga chefer i majoritet.* Avhandling, Kungliga Tekniska Högskolan Avd. Organisation och ledning
- Rose, J. & Perski, A., (2008) *Duktighetsfällan - en överlevnadshandbok för prestationsprinsessor.* Stockholm: Prisma
- Ryan, R M., & Deci, E L. (2000) "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being". *American Psychologist*, 55(1), pp.68-78.
- Simanjuntak, R., (2010) "Motivation in Times of Change: Women and Educational Professions." *Humaniora*, Vol.1(1), pp.107-114
- Sundevall, F., (2011) *Det sista manliga yrkesmonopolet – Genus och militärt arbete i Sverige 1865-1989.* Göteborg: Makadam
- SOU 2016:63 "En robust personalförsörjning av det militära försvaret" (s.227-231)
- Thurén, T., (2007) *Vetenskapsteori för nybörjare.* Malmö: Liber
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök., & Linghag, S., (2011) *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön.* Lund: Studentlitteratur
- Wahl, A., & Linghag, S., (2013) *Män har varit här längst. Jämställdhet och förnyelse i industriella organisationer.* Lund: Studentlitteratur
- Wong, L., Bliese, P. & McGurk, D., (2003) "Military Leadership: a Context Specific Review" *Us Army Research*, 16, pp.657-692
- Yin, K R., (2011) *Kvalitativ forskning från start till mål.* Lund: Studentlitteratur
- Österberg, J., Jonsson, E., Brandow, C., Klockare, E. & Eriksson, B., (2017) *Metodutveckling för effektivare rekrytering av särskilda målgrupper (MER).* Slutrapport. Serie I:104, Ledarskapscentrum, Försvarshögskolan.
- Österberg, J., Berglund, A, K., & Jonsson, E., (2016) "Utvärdering rekrytering till det treåriga Officersprogrammet - Delrapport" PM ISS/LC 2-2016
- Österberg, J., Nilsson, S & Jonsson, E., (2017) "Utvärdering rekrytering OP". Powerpoint presentation.

Bilaga 1 Intervjuguide

Bakgrund

- Årkurs?
- Ålder?
- Bostadsort? (Pendlingsavstånd – påverkar det?)
- Civilstånd? (Om partner – vad gör partnern?)
- Tidigare utbildning inom FM?
- Annan tidigare utbildning?

OP och antagningsförfarandet

- Varför OP? (Skickad av förband att läsa OP?)
- Tankar på annan utbildning?
- Hur var antagningsförfarandet till OP? (Hur gick det till? Hur upplevde du det?)
- Hur har du blivit bemött under antagningsförfarandet?
- Försvarsmakten gör ju vissa särskilda insatser för att rekrytera in kvinnor, och ni lyfts ofta fram i marknadsföringssammanhang. Vad är din upplevelse av det? Märkte du av det under antagningsprocessen?
- Vad fick du för information om utbildningen innan och under antagningsförfarandet? (FHS/ FM/yrkesvägledare/förbandet?) Till 224 och 223 qrzn; upplever du att den informationen stämmer överens med din bild av utbildningen hittills? Varför/varför inte? Vad tror du att det beror på?

Förväntningar på utbildningen

- Vilka förväntningar har/hade du på utbildningen?
- Till 224 och 223 qrzn: upplever du att dina förväntningar uppfyllts? Har förväntningarna ändrats? Varför/Hur?
- Utbildningen är upplagd på så sätt att ni har FM-tid och FHS-tid - hur upplever du den uppdelningen?
- Hur upplever du förväntningarna på er från FM respektive FHS? Föreligger det någon skillnad?
- Upplever du att det finns några särskilda krav på er kadetter/dig?
- Hur upplever du de kraven i sådana fall? Är de rimliga? Är det rimligt att ställa de kraven upplever du?
- Till 224 & 223 qrzn: Vet du vad ditt förband har för förväntningar på dig? (Om ja, vilka? Om nej, vad beror det på?)
- Till 225 qrzn: Om skickad av förbandet – ovanstående fråga. Om inte skickad: Vet du vilket förband du ska till efter examen? Om ja – ovanstående fråga.

Motivation och framtida karriär inom Försvarsmakten

- Vad motiveras du av? (Interna/externa faktorer)
- Vilket tycker du hittills har varit roligast/mest givande/mest motiverande - FM-tiden eller de akademiska studierna? (Varför? Utveckla!)
- Hur ser du på din karriär efter avslutad utbildning? Tror du att du är kvar inom FM under hela din karriär? (Varför/Varför inte? Om inte - vad skulle behöva förändras för att du ska vilja det?)
- Vad ser du mest fram emot efter avslutad utbildning? (Går ut som fänrik vilket innebär truppföring är det något som man ser fram emot eller är det den senare karriären inom exempelvis stab?)
- Är det något av de som får mer fokus än det andra i utbildningen – den mer snara framtida karriären som truppförande eller den senare karriären inom stab? Om ja, varför tror du att det är så? Hur upplever du det?
- Vad är din upplevelse kring din prestation och dina resultat under utbildningen? (Har du någon gång känt att du måste bevisa dig själv? Har du känt att du måste försvara din plats på utbildningen eller inom FM?)

Socialiseringsprocess

- Hur har bemötandet varit på Karlberg från lärare (FHS & FM)?
- Hur har bemötandet varit från din plutonchef?
- Hur har bemötandet varit från kompaniledning/kadettbataljonen?
- Hur har bemötandet varit från skolchefen?
- Hur har bemötandet varit från andra kadetter?
- Till 224 och 223 qrzn: Hur har bemötandet varit från ditt blivande förband? (exempelvis under Aurora)
- Vilket bemötande får du från utomstående när du berättar att du läser OP?
- Hur upplever du miljön på Karlberg? (Hur är gemenskapen? Kan man säga att det finns en viss "Karlberg-anda"? Och hur ser den ut i så fall?)
- Hur upplever du jargongen på skolan? (Finns det en jargong av att kvinnors framstående resultat förklaras eller ursäktas?)
- Hur upplever du traditionerna på Karlberg? (Thessning, livning, Höga rådet osv)
- Hur upplever du situationen att vara en av fåtal kvinnor i en miljö där majoriteten är män? Känner du dig inkluderad i gemenskapen? Finns det kvinnliga nätverk? Har du några kvinnliga förebilder inom FM?

Slutfrågor

- Hur tycker du att man ska arbeta för att bibehålla en hög motivation under utbildningen, från antagning till examen?
- Me too-upproppet kopplat till FM.
- Hur upplever du din egen motivation till utbildningen?

- En enkätundersökning ni gör varje år visar att kvinnliga kadetters motivation till studierna stadigt går ner från antagning till examen medan de manliga kadetternas motivation följer ”normalkurvan”. Varför tror du att resultaten i enkätundersökningen visar på att kvinnliga kadetters motivation till utbildningen sjunker markant under utbildningens gång?

Bilaga 2 Brev till informanter

Hej NN,

Vi är två studenter som läser på Försvarshögskolan och ska nu skriva vår C-uppsats inom ramen för kursen Ledarskap under påfrestande förhållanden. Vi har fått möjlighet att skriva om kvinnliga kadetter på Officersprogrammet och deras situation på Militärhögskolan Karlberg och i Försvarsmakten med Johan Österberg och Sofia Svensén som handledare.

Vi undrar därför om du skulle kunna tänka dig att samtala med oss om det här? Intervjun är konfidentiell och deltagarna är helt anonyma. Samtalet tar max en timme och ditt bidrag skulle vara enormt värdefullt för oss.

Med förhoppning om kontakt!

Vänliga Hälsningar,
Stéphanie Björklund och Irja Malmö