

KVINNOR I FÖRSVARSMAKTEN

En kvalitativ studie om hur kvinnor påverkas inom ett mansdominerat yrke

WOMEN IN THE SWEDISH ARMED FORCES

A qualitative study on how women are affected in a male-dominated profession

Examensarbete inom huvudområdet Socialpsykologi
Grundnivå 15 Högskolepoäng
Vårtermin År 2018

Emma Tolonen
Josephine Karlsson

Handledare: Lika Rodin
Examinator: Susanna Nordström

Abstrakt

Denna studie syftar till att ge en djupare förståelse för hur kvinnor påverkas och svarar upp på förväntningar som förekommer vid en mansdominerad arbetsplats. Trots den svenska framgången inom jämställdhet finns det än idag arbetsplatser som fortfarande är mansdominerade där kvinnorna kan ha svårt att finna sin roll vilket bidrar till fortsatt ojämställd arbetsmarknad. Forskarna har valt en kvalitativ ansats med symbolisk interaktionism och rollidentitet som utgångspunkt. Studien genomfördes med semistrukturerade intervjuer med kvinnor som arbetar inom den svenska Försvarsmakten. Resultatet av studien visade att kvinnorna upplever förväntningar från andra både på fysisk prestation och kunskap vilket leder till höga förväntningar på sig själv. Kvinnorna svarade upp på dessa förväntningar genom att anpassa sig till den mansdominerade kulturen genom att skala av feminint beteende i sin yrkesidentitet. Detta påverkade i sin tur kvinnornas välbefinnande då de upplevde stress, ångest och besvikelse när de inte nådde upp till de förväntningarna.

Nyckelord: *kvinnor, förväntningar, roll, mansdominerad, Försvarsmakten*

Abstract

This study aims to give a deeper understanding of how women are influenced and respond to expectations that occur in a male-dominated workplace. Despite Swedish success within gender equality there are still male-dominated workplaces today where women may have difficulties to find their role which contributes to the continued uneven labour market. The researchers have chosen a qualitative approach with symbolic interactionism and role identity as a starting point. The study was conducted with semi-structured interviews with women working in the Swedish Armed Forces. The result of the study showed that women experience expectations of physical performance and knowledge from others which leads to high expectations of themselves. The women responded to these expectations by adapting to the male-dominated culture by transforming gendered performance and reduce feminine behavior in their professional identity. This in turn affected women's well-being when they experienced stress, anxiety and disappointment when they didn't reach the expectations.

Keywords: women, expectations, role, male-dominated, Swedish Armed Forces

Förord

Vi vill börja med att tacka våra informanter som deltagit i denna studie, utan er hade studien inte gett något resultat.

Vi vill även tacka vår handledare Lika Rodin, vid Högskolan i Skövde, som stöttat oss i vårt arbete genom att snabbt svara på uppkomna frågor och ständigt gett oss relevant och lättförståelig feedback.

Emma Tolonen & Josephine Karlsson

2018-05-07

Innehållsförteckning

1. Introduktion	3
1.1 Inledning	3
1.2 Syfte och forskningsfrågor	3
1.3 Disposition	4
2. Teoretiska utgångspunkter	5
2.1 Strukturell symbolisk interaktionism	5
2.2 Rollidentitet	6
2.3 Identitet och rollframträdande	7
2.4 Könsstereotyper	8
3. Tidigare forskning	8
3.1 Den militära kulturen	9
3.2 Kvinnlig könsroll	11
4. Avgränsning	15
5. Metod	15
5.1 Metodval	15
5.2 Empiriskt instrument	16
5.3 Urval	17
5.4 Etik	17
5.5 Objektivitet	18
5.6 Tillvägagångssätt	19
5.7 Transkriberingsprocessen	20
5.8 Tematisk analys	21
6. Resultat och analys	22
6.1 Att arbeta i Försvarsmakten	23
6.2 Förväntningar	24
6.2.1 Inre förväntningar	24
6.2.2 Yttre förväntningar	27
6.3 Anpassning	30
6.3.1 Skala av feminina attribut	31
6.3.2 Feedback	33
6.4 Välbefinnande	34

6.4.1 <i>Självkritisk</i>	34
6.4.2 <i>Självkänsla</i>	36
6.4.3 <i>Motivation</i>	37
7. Diskussion	38
7.1 Diskussion kring tidigare forskning.....	38
7.2 Objektivitet och etiska riktlinjer	42
8. Slutsats	43
8.1 Förslag på vidare forskning.....	45
9. Referenser	46
Bilaga 1	
Bilaga 2	
Bilaga 3	

1. Introduktion

1.1 Inledning

Försvarmakten är en organisation som traditionellt sett är mansdominerad. Historiskt sett har mannen haft en beskyddande roll och varit den som gått ut i strid. Den svenska värnplikten anskaffades år 1901, då var det enbart män mellan 21–40 år som kallades in (Försvarmakten 2017). Först år 1989 öppnades alla yrken upp för kvinnor i Sverige, så även Försvarmakten. Organisationen krävde då att kvinnorna ämnade söka officersutbildningen för att få tillträde till värnplikten ända fram till 1994. Värnplikten var obligatorisk för män medan kvinnorna fick söka in frivilligt på egen hand, och så såg det ut fram till år 2010 då värnplikten avskaffades. Sedan dess har Sverige istället haft ett frivilligt insatsförsvaret för både män och kvinnor. Trots detta verkar mansdominansen inom yrket leva kvar, då ca 84 procent är män och bara 16 procent är kvinnor. De flesta av kvinnorna arbetar inom civila befattningar (Försvarmakten 2017). Att arbeta inom Försvarmakten innebär ett stabilt arbete med goda karriärmöjligheter, ändå har organisationen inte lyckats rekrytera och behålla fler kvinnor som officerare och kontinuerligt tjänstgörande soldater. Denna studie kan bidra till en djupare förståelse för kvinnors situation i Försvarmakten som är en mansdominerad organisation. De individer som var intressanta för studien var kvinnor som är anställda inom Försvarmakten, främst de som arbetar heltid som officer eller kontinuerligt anställd soldat. Studien är relevant för socialpsykologin då den fokuserar på interaktioner på arbetsplatsen där det finns och skapas förväntningar på kvinnliga soldater. Rollen som soldat är traditionellt sett byggd på maskulina attribut, och därmed kan det vara svårt för kvinnor att leva upp till de förväntningar som finns på en mansdominerad arbetsplats där den manliga rollen utgör normen. Därmed är det viktigt att studera hur dessa förväntningar påverkar kvinnorna för att få en förståelse för vilka förändringar som behöver ske för att kvinnor ska attraheras och stanna kvar i Försvarmakten.

1.2 Syfte och forskningsfrågor

Syftet med denna studie är att få en djupare förståelse för vilka förväntningar som finns på kvinnor inom Försvarmakten samt hur kvinnorna svarar upp på och påverkas av dessa förväntningar. Förväntningar definieras som ett fenomen som är kopplat till den roll

individens roll i samhället, denna roll medför en specifik förväntning på individens beteende.

Forskningsfrågor

F1: Vilka förväntningar upplever kvinnorna att de har på sig inom Försvarmakten?

F2: Hur anpassar sig /eller anpassar sig inte kvinnor till dessa förväntningar?

F3: Hur upplever kvinnorna att dessa förväntningar påverkar deras välbefinnande?

1.3 Disposition

Denna studie utgår från tre teoretiska ramverk som anses vara relevanta för studiens syfte och som därmed kan hjälpa till att svara på studiens forskningsfrågor. De teoretiska ramverken redovisas i andra kapitlet och innehåller en övergripande förklaring av strukturell symbolisk interaktionism som kan ses som själva kärnan av det teoretiska ramverket, för att sedan, med hjälp av underrubriker, beskriva rollidentitet, identitet och rollframträdande. Därefter beskrivs könsstereotyper utifrån ett militärt perspektiv. I det tredje kapitlet återfinns tidigare forskning, där tio vetenskapliga artiklar presenteras under två rubriker. Samtliga tio artiklar anses vara relevanta för studien och syftar till att få en bredare förståelse för det fenomen som undersöks. Det fjärde kapitlet innehåller en diskussion kring den avgränsning som gjorts i studien utifrån tidigare forskning. Här redovisas de områden som hade kunnat ingå i studien men som uteslöts på grund av urvalet, studiens syfte, valda teorier samt forskningsdesignen. Därefter följer kapitel fem som är ett metodkapitel med åtta tillhörande underkapitel. Det första och andra underkapitlet beskriver vilken metod som använts, vilket är semistrukturerade intervjuer, samt hur det empiriska instrumentet såg ut och som forskarna har använt sig av vilket i detta fall är en intervjuguide. Därefter följer en noggrann beskrivning av hur urvalsprocessen som gjorts i studien såg ut och som också innehåller information om de informanter som deltog. Det fjärde underkapitlet innehåller en diskussion kring etiken i studien och därmed hur forskarna har förhållit sig till den. Därefter följer en diskussion om objektivitet i kvalitativa studier vilket innefattar hur validiteten och reliabiliteten har säkrats i studien. I det sjätte underkapitlet följer en detaljerad redovisning av det tillvägagångssätt som forskarna har använt sig av i studien. Här återfinns även en beskrivning av hur deltagarna undersöktes, diskussion kring vilka faktorer som kunnat

påverka undersökningen samt en utförlig beskrivning av kodningsprocessen. Därefter följer en beskrivning av transkriberingsprocessen som återfinns i det sjunde underkapitlet. Här beskriver forskarna hur transkriberingen gick till samt en diskussion kring fördelar och nackdelar med transkriberingen samt hur etiken har upprätthållits under processen. Det åttonde och sista kapitlet i metoddelen innehåller en beskrivning av vilken analysmetod som forskarna har använt sig av, vilket i detta fall var en tematisk analys. Därefter följer resultat och analys av studien. Detta återfinns i kapitel sex och innehåller fyra underrubriker. Den första underrubriken i kapitlet börjar med en kort beskrivning av hur kvinnorna generellt upplevde att det var att arbeta inom Försvarmakten. De tre andra underkapitlen behandlar tre olika teman som ger svar på forskningsfrågorna vilka är; förväntningar, anpassning samt välbefinnande. Här presenteras resultatet tillsammans med analysen utifrån valda teoretiska ramverk. I det sjunde kapitlet återfinns diskussion som även innefattar en koppling till tidigare forskning. Det innehåller även en diskussion kring objektivitet och etiska riktlinjer. Det åttonde och sista kapitlet innehåller studiens slutsats samt förslag på vidare forskning.

2. Teoretiska utgångspunkter

För att få en djupare förståelse för vilka förväntningar som finns på kvinnor inom ett mansdominerat yrke har forskarna valt symbolisk interaktionism som utgångspunkt. Detta synsätt kan ge en förklaring till hur den sociala omgivningen påverkar individen samt hur individen påverkar den sociala omgivningen. Forskarna har använt sig av Strykers teori om *roll-identitet* (Stryker, 1980, s. 57) samt Burkes teori om *identitet* och *rollframträdande* (role performance) (ibid. s. 129) som innebär hur individen agerar i sin roll. Forskarna har också valt att fokusera på könsstereotyper utifrån ett militärt perspektiv.

2.1 Strukturell symbolisk interaktionism

Den teori som forskarna har valt att utgå ifrån är symbolisk interaktionism och då främst Strykers rollteori. Klassisk symbolisk interaktionism som presenteras av Mead, Cooley & Simmel menar att den sociala strukturen skapar den sociala personen och att den sociala personen både återskapar och skapar den sociala strukturen (Stryker, 1980 s. 53). Stryker menar att det finns ett tomrum mellan den sociala personen och den sociala strukturen

(ibid. s.53). som behöver fyllas med ett användbart teoretiskt ramverk, ett ramverk som gör det möjligt att röra sig från makronivå (sociala strukturen) ner till mikronivå (den sociala personen) och upp igen. Detta försöker han uppnå med sin rollteori.

2.2 Rollidentitet

Enligt Stryker (1980, ss. 57–58) har en individ flera identiteter som uppkommer i olika situationer. Han menar att i dessa situationer antar individen olika roller, som i sin tur är kopplade till positioner där aktörerna kategoriseras, såsom exempelvis student, läkare eller kvinna. En individ har alltså flera olika roller och beroende på vilken situation individen befinner sig i så antas den roll som är anpassad till den specifika situationen. Positionen bidrar till förväntningar från omgivningen om att ett visst beteende som är kopplat till positionen ska efterföljas. Roll är därmed ett uttryck för dessa förväntningar från omgivningen och genom att anta en viss roll som är kopplad till en position i en specifik situation kan individen uppnå dessa förväntningar (ibid. s. 57). Förväntningarna kan variera och uttryckas i normer, sociala regler och önsksningar. De kan också vara generella eller specifika beroende på om situationen är informell eller en formellt organiserad. Det finns till exempel mer specifika förväntningar på en läkares beteende i sin yrkesroll kontra förväntningarna mellan två vänner som ses. Skulle förväntningarna inte uppfyllas och individen istället bryter mot dessa normer finns risk för sanktioner såsom exempelvis utestängning eller ifrågasättande (ibid s. 58). Genom att ta sig an olika roller besvarar alltså individen omgivningens respons på det beteende som rollen är kopplad till. Beroende på hur responsen från omgivningen ser ut kan individen antingen anta eller förkasta sin roll. Individen strävar alltså efter att nå ett önskvärt beteende utifrån de normer som finns i den specifika situationen eftersom det leder till att rollen och därmed identiteten blir bekräftad. Vidare menar Stryker att individer vill uppnå en hög självkänsla och genom att få bekräftelse för sitt beteende och därmed sin identitet bidrar det till en ökad självkänsla (ibid. s. 64). En individ kan även i vissa fall inneha två roller där värderingar och normer motsäger varandra. En roll kan också kräva både tid och energi vilket kan göra det svårt för individen att leva upp till de förväntningar som finns på rollerna, detta kallas Stryker för rollkonflikt (ibid. s. 73).

2.3 Identitet och rollframträdande

Enligt Burke (Stryker, 1980, s. 130) är roll och identitet underkategorier till ett mångfacetterat själv. Dessa fungerar som en länk mellan komponenter i självet och den sociala strukturen i samhället. Länken innehåller en uppfattning om att identiteten bygger på att individen objektifierar sig själv genom att skapa mening och betydelse i en social situation eller roll. Burke menar vidare att identiteten är relationell på så vis att den är relaterad till både roller och andra identiteter som individen har. Identiteten är även en källa till motivation för att försöka uppnå ett accepterat beteende kopplat till kontexten (ibid. s. 130). Identiteten är också reflexiv genom sitt rollframträdande. Under en interaktion svarar andra upp på de framföranden som görs och denna respons kan ses som ledtrådar till ett lämpligt beteende som passar in i den specifika situationen. Enligt Burke influeras rollframträdandet av individens idealsjälvt som speglar den perfekta versionen av individen i alla situationer, men det är självbilden som guidar individens rollframträdande genom alla interaktioner (Turner, 2012, s. 341). Självbilden kan därmed ses som en "working copy", en buffer mellan identiteten och de responser individen får genom interaktion med andra. Denna bild av självet är den som främst förändras och identiteten är då relativt fast. Burke liknar identiteten med ett cybernetiskt kontrollsystem vilket innebär att individen korrigerar identiteten utefter den feedback som tas emot via responser från andra i alla interaktioner. Individen reglerar sitt beteende så att den feedback som tas emot speglar den identitet individen presenterar. Individen vill alltså få sin identitet verifierad (ibid s. 342). Likt Stryker anser även Burke att individen behöver ha en klar mental bild av situationen för att veta hur denne ska kunna agera så korrekt som möjligt. Individens framträdande har även en påverkan på andra deltagares självbild, som i sin tur påverkar deras framträdanden och slutligen även individens självbild. Identiteten utgör därmed grunden för de roller en individ har och får i olika situationer. När en individ inte lyckas korrigerar sitt framträdande så att andra verifierar deras självbild kan det leda till negativa emotioner så som stress, ångest och en låg självkänsla (ibid. s. 345). Burke menar att identiteten är relativt fast, dock menar han inte att den är oföränderlig, det tar tid.

2.4 Könsstereotyper

Könsstereotyper kan beskrivas som att män och kvinnor skiljer sig åt och därmed har specifika egenskaper som är kopplade till kön. Mannen har historiskt sett varit den som haft rollen som försörjande samt den som strider under krig medan kvinnan har varit den som tagit hand om barn och hushåll. Därmed är det logiskt att en typisk soldat är uppbyggd på manliga attribut. Enligt Boldry, Wood och Kashy (2001, s. 690) antas män exempelvis ha lättare att fatta beslut, vara självständiga, ha högre självförtroende, bättre ledaregenskaper samt vara mer tävlingsinriktade än kvinnor. Dessa egenskaper antas också vara typiska för en bra militär och därmed ses det manliga könet som mer passande för det militära yrket. Kvinnor ses däremot som mer hjälpsamma, snälla, lugna och har lättare för att visa känslor och uttrycka sig emotionellt. Därmed antas kvinnor inte nå upp till de förväntningar som finns på vad som klassas som en bra militär, eftersom dessa könsstereotyper hämmar dem och leder till förutfattade meningar och en negativ bild av att kvinnor inte lämpar sig för det militära yrket (Boldry, Wood & Kashy, 2001, s. 690).

3. Tidigare forskning

Den tidigare forskningen som är relevant för denna studie innehåller en redogörelse för kvinnors upplevelse av att arbeta inom ett mansdominerat yrke, både civilt och militärt. Den innehåller även en beskrivning av hur den militära identiteten skapas, förändras och påverkas av yrket. Forskningen behandlar även männens syn på kvinnan i det militära och därmed vad som krävs för att hon ska anses som accepterad inom yrket. Den tidigare forskningen är relevant i förhållande till denna studies syfte eftersom den belyser hur kvinnor tvingas passa in på arbetsplatser som är dominerade av män samt hur den militära identiteten skapas. Detta möjliggör en förståelse för hur kvinnorna inom Försvarmakten upplever att det är att arbeta inom Försvarmakten och vilka förväntningar de kan tänkas ha på sig. Den tidigare forskningen visar också på hur den kvinnliga könsrollen innehåller förväntningar och därmed hur dessa förväntningar efterlevs. Därmed kan forskarna med hjälp av den tidigare forskningen ta ett steg längre och undersöka hur dessa förväntningar på kvinnor faktiskt påverkar dem.

3.1 Den militära kulturen

Artikeln *The role of practice in the development of military masculinities*, skriven av Hannah C. Hale (2012) syftar till att undersöka i vilken utsträckning som militären är av maskulin karaktär, det vill säga att den fokuserar på hur de maskulina dimensionerna inom det militära påverkar de som arbetar. Urvalet i studien bestod av 53 män och 18 kvinnor där samtliga arbetade inom olika instanser, hade olika grader och därmed olika tjänster. Studien utfördes i Storbritannien där samtliga deltagare var engelsmän, förutom en som var från Australien. Metoden bestod av semistrukturerade intervjuer. Resultatet visade att det är viktigt för de som arbetar inom det militära i Storbritannien att känna tillhörighet med varandra och därmed har det utvecklats en maskulin kultur. Deltagarna såg det militära livet som sitt hem vilket i sin tur hade stor inverkan på deras identitet. Strukturen i organisationen gjorde att alla kände sig delaktiga och att de därmed fick en stark vi-känsla. Dock var det många av de manliga deltagarna som ansåg att för att en kvinna ska passa in i kulturen måste hon leva upp till samma krav som männen hade, eftersom det i slutändan handlar om att kunna försvara den egna nationen.

Military identities in the Situated Accounts of British Military Personnel som är skriven av Rachel Woodward och K. Neil Jenkins (2011) syftar till att undersöka hur militär identitet konstrueras, formuleras, förhandlas fram och uttrycks. Studien är genomförd i nordöstra England med informanter som arbetat i British Army och Royal Marines. 16 djupintervjuer gjordes där 14 informanter var män och 2 informanter var kvinnor. Informanterna var allt från menig till kapten och de hade arbetat både regelbundet och som reserver. Studiens resultat visade att identiteten inom det militära yrket hör samman med hur skicklig och kompetent individen är i sitt arbete samt huruvida individen deltar i militära event. Identiteten påverkas alltså av individens uppträdande i olika aktiviteter. Woodward & Jenkins menar att den militära identiteten handlar om tillämpningar istället för egenskaper – att göra är viktigare än att vara. Forskarna ser identiteten som ett meningsskapande för individen men ett meningsskapande som skiftar beroende på kontext. Individens uppträdande öppnar upp för dennes identitet utan att föreskriva vilka egenskaper som bör förverkligas.

Artikeln *Gender and the Limits to Diversity in the Contemporary British Army* skriven av Rachel Woodward och Patricia Winter (2006) beskriver att den brittiska arméns

synsätt har förändrats, från att gå till lika möjligheter till att istället fokusera på mångfald. Konsekvenserna av denna förändring utforskas, med fokus på konstruktionen av genus och kvinnliga skillnader inom en maskulin organisation. Syftet med studien var därmed att få en förståelse för hur genus konstrueras på en diskursiv nivå. Metoden bestod av insamling av policydokument samt 13 stycken semi-strukturerade intervjuer med officerare inom den brittiska armén, varav tio stycken var män och tre stycken var kvinnor. Resultatet visade att en utveckling av nya strategier med fokus på mångfald inom militären tillåter nya militära roller för kvinnor. Dessa nya strategier innebär dock inte att kvinnorna får tillgång till samtliga befattningar inom yrket med motiveringen att det riskerar att äventyra sammanhållningen i gruppen. Eftersom den militära organisationen har rätt att använda kontrollerat legitimerat våld så skiljer den sig åt från övriga organisationer i samhället, vilket leder till att den också har andra krav på sig. Det används då som argument till varför det skiljer sig kraftigt mellan kvinnor och män inom organisationen. Resultatet pekar på att kvinnor inte är betrodda inom organisationen och det verkar även finnas en motvilja till deras närvaro då de helt utesluts från vissa delar inom den brittiska armén.

Understanding Men's Attitudes Toward Women in the Swedish Armed Forces är en artikel skriven av Sophia Ivarsson, Armando Estrada och Anders Berggren (2005). Studiens syfte var att undersöka mäns attityder gentemot kvinnor inom den svenska Försvarsmakten. Metoden var av kvantitativ karaktär där 1320 enkäter användes i studien. Urvalet bestod av manliga officerare inom den svenska armén, där åldern var mellan 22–62 år. I resultatet fann forskarna att män har en positiv attityd gentemot kvinnor inom Försvarsmakten. Dock förvånades forskarna över att männen inte hade en mer positiv attityd gentemot kvinnorna, eftersom det svenska samhället i allmänhet ses som jämställt och med en större respekt för kvinnors arbetsroller än vad andra länder har. En hypotes de tar fram ur detta är att militära organisationer delar universella värderingar och traditioner som föredrar män framför kvinnor. Författarna till artikeln fann även att högre grad, högre utbildning och antal år i Försvarsmakten samt direktkontakt med kvinnor ökade individernas positiva attityd gentemot kvinnor i Försvarsmakten.

Karin Schröder och Totalförsvarets forskningsinstitut har utfört en studie och skrivit en rapport, *Karriärhinder för unga militära kvinnor* (2018) som visar att det finns ett antal

barriärer för kvinnor i Försvarsmakten som påverkar deras karriärväg. Barriärerna är till största del anslutna till befattningskrav, karriärvägar, rekrytering, relationer med chefer samt allmänna attityder gentemot kvinnor inom det militära yrket. Studien syftade till att öka förståelsen för hur Försvarsmaktens könsstruktur inverkar på kvinnornas möjlighet och motivation till att stanna och utvecklas i organisationen och därmed också finna åtgärder som kan lösa dessa problem. Studien utfördes med semistrukturerade intervjuer och kompletterades med litteratur och enkäter. Urvalet i studien bestod av 50 informanter, både GSS (Gruppbefäl, soldater, sjömän) samt officerare varav det totalt var 32 kvinnor och 18 män. Resultaten i rapporten var många och omfattande men det som var relevant för denna studie utgick från intervjuerna med de olika deltagarna. Positiv särbehandling var något som de flesta kvinnor var emot med motiveringen att de ville förtjäna sin plats på egna meriter och de ville heller inte att omgivningen skulle betrakta dem som anställda på grund av sitt kön och därmed behöva bevisa sin kompetens för att betraktas som värdig befattningen. Resultatet visade också på att kvinnorna upplevde att graviditet och föräldraskap kunde påverka karriären på ett negativt sätt. Många GSS var osäkra på om de kunde komma tillbaka till arbetet efter en graviditet eftersom deras fysiska hade försämrats. Alternativet var att arbeta inom stab vilket inte ansågs som meningsfullt för de som valt yrket på grund av den fysiska aktiviteten. Slutligen visade resultatet i rapporten att kvinnorna hade en uppfattning om att den fysiska prestationen värderades högt men att det ändå fanns en acceptans om de inte var bäst. Dock ville de heller inte vara sämst och därmed sticka ut från mängden. Att ha bra ledaregenskaper, vara bra på att fatta beslut och samarbeta ansågs som viktigare än den fysiska prestationen. Det som framkom var även att kvinnorna inte strävade efter att nå ett manligt krigarideal utan att de istället ville bli sedda som kvinnor och individer och poängterade att det var viktigt att kvinnor skulle få vara kvinnor i Försvarsmakten och därmed inte behöva anpassa sig till de manliga villkoren.

3.2 Kvinnlig könsroll

I artikeln *How Women Engineers Do and Undo Gender: Consequences for Gender Equality* skriven av Abigail Powell, Barbara Bagihole och Andrew Dainty (2008) syftar studien till att utforska kvinnliga ingenjörstudenters erfarenheter från arbetsplatser.

Artikeln behandlar hur gender performance förklarar deras beteende och attityder på en mansdominerad arbetsplats. Metoden som användes var semistrukturerade intervjuer och totalt var det 26 studenter som deltog. Resultatet av studien visade att kvinnorna använde sig utav gender performance för att få manlig acceptans. För att uppnå detta använde sig kvinnorna utav vissa coping-strategier; agera som en av grabbarna, acceptera könsdiskriminering, uppnå ett gott rykte som ingenjör och se mer fördelar än nackdelar med att adaptera en ”anti-kvinnor”-attityd. Slutsatsen i studien visade att kvinnorna främst var ingenjörer istället för just kvinnor och att de därmed skalat av feminina attribut, misslyckats med att utmana könskulturen inom yrket och därmed upprätthållit en miljö som var fientlig för kvinnor.

I artikeln *Changing gender relations: women officers' experiences in the Swedish armed forces* skriver författarna Lena Petterson, Alma Person och Anders W. Berggren (2008) om kvinnors upplevelse av att arbeta i Försvarsmakten i Sverige. Studien handlar främst om kvinnornas upplevelse av att bli inkluderade respektive exkluderade i arbetet främst på grund av sitt kön. Respondenterna i studien var åtta officerare i den svenska armén där samtliga var kvinnor. Metoden som användes var djupgående intervjuer. Det huvudsakliga syftet med studien var att se hur relationen till kön har förändrats i samband med kvinnors inträde till den svenska Försvarsmakten. Det var är därmed av intresse för forskarna att se vart och när denna förändring förmedlades, hur motstånd möttes samt vad själva förändringen faktiskt innebar. Resultatet på studien visade att kvinnor generellt behövde bevisa att de dög och var tillräckligt bra för att kunna platsa på den maskulina arenan som Försvarsmakten faktiskt är. En bra fysisk prestation och att klara kraven var en förutsättning för att bli inkluderad och accepterad som kvinna.

Performing gender in the workplace som är skriven av Jamie Lester (2008) är en artikel som utgår från att kön är socialt konstruerat och att det därmed var av intresse att se hur detta påverkade män och kvinnor på en arbetsplats. Syftet med studien var att öka förståelsen för hur kvinnliga medlemmar i olika fakulteter påverkar sin identitet beroende på hur kön görs och uppfattas på arbetsplatsen. Studien är gjord på ett college i North Carolina där urvalet var sex kvinnor som varit heltidsanställda under minst två år i något av fakulteten på skolan. Metoden bestod av både intervjuer och observationer. Ur studiens resultat uppkom tre olika teman; deltagarna blev i första hand konstruerade i sin könsroll

och därefter som medlem i fakulteten, att den kulturella socialisationen på skolan påverkar synen på kön samt det tredje temat som utgår från att deltagarna ändrar sin identitet till förmån för de förväntningar på kön som uppstår i olika kontexter. Därmed visar resultatet på att deltagarna påverkades och behandlades olika på grund av att de var kvinnor. Ett annat resultat visar också att organisationen socialiserar in sina medlemmar när det gäller frågor om kön.

Studien *Managing visibility and differentiating in recruitment of women as leaders in the armed forces* som är gjord av Aida Alvinus, Clary Krekula och Gerry Larsson (2016) syftade till att få en djupare förståelse för hur kvinnliga officerare uppfattar hinder och fördelar i sin karriärväg. Resultatet visade att kvinnor i den svenska militären har svårare att klättra i sin karriär eftersom de blir behandlade annorlunda i jämförelse med männen. Studien utfördes genom tio kvalitativa intervjuer med kvinnliga officerare som arbetade inom den svenska Försvarsmakten. Resultatet i studien utgjordes av två teman som illustrerade vilka faktorer som inverkade på kvinnors karriärsutveckling. Det första temat handlade om att stödja kvinnorna som ledare och det andra temat handlade om differentiering av kvinnor som ledare. I det första temat gick det att utläsa att stödjandet av kvinnliga ledare påverkades både av individuella och organisatoriska faktorer. De individuella faktorerna handlade om att kvinnorna själva behövde ha en hög initiativförmåga till att ta ansvar, vara aktiva i olika nätverk och också tillåta sig själv att sticka ut och vara bäst. På organisationsnivån var det viktigt med formellt och informellt stöd från chefer, kollegor och underordnade. Resultatet visade också att förebilder, både manliga och kvinnliga, var viktiga för att kvinnor skulle känna att de hade stöd i sin karriärutveckling. I det andra temat, differentiering av kvinnor som ledare, framkom det att kvinnorna behandlades annorlunda och mer avvikande än männen vilket minskade deras chanser att faktiskt få möjlighet att klättra i karriären. Kvinnorna upplevdes vara självkritiska, ha lågt självförtroende samt exkluderade från olika aktiviteter vilket påverkade bemötandet de fick. Detta antogs uppkomma från den manliga kulturen i organisationen där kvinnor som stod upp för sig själva och hade mod att uttrycka sin åsikt sågs på ett negativt sätt. Kvinnan satt då hellre tyst istället för att riskera att bli exkluderad. Kvinnorna upplevdes också ha mindre toleransnivå när de gjorde ett misstag vilket också

hämmande deras karriär. Differentiering av kvinnorna innebar därmed att de synliggjordes i ett negativt ljus men var osynliga i samband med rekrytering av ledare.

Artikeln *Gender stereotypes and the evaluation of Men and Women in Military Training* skriven av Jennifer Boldry, Wendy Wood, Deborah A. Kashy (2001) syftade till att undersöka vilken effekt könsstereotyper hade på värderingen av kvinnor inom en mansdominerad miljö så som vid en militär träningsinstitution. Studien är genomförd i Texas, USA på en militär utbildningsinstitution med kadetter. Denna studie ger en insikt i den långsamma integreringen av kvinnor inom försvaret och hur könsstereotyper är en av orsakerna. 353 män och 27 kvinnor deltog i studien, totalt 37% av de inskrivna kadetterna. Studien genomfördes med enkäter som delades ut i totalt 13 kadettklasser. Det gjordes i första hand en förstudie med 25 av kadetterna för att ta fram specifika egenskaper kopplat till den typiska manliga kadetten, den typiska kvinnliga kadetten, den ideala manliga kadetten samt den ideala kvinnliga kadetten. Forskarna samlade även in data om kadetterna såsom fysiska träningsresultat, resultat från military science class och grad. Datan användes för att bedöma fysisk nivå, ledaregenskaper och hur framgångsrika de var inom kåren. Resultatet visade att manliga kadetter bedömdes i högre grad besitta egenskaper som motivation, dedikation, fysisk kapacitet och uthållighet. De manliga kadetterna bedömdes även besitta fler ledaregenskaper och mer självförtroende än de kvinnliga kadetterna. När det kom till karaktär och egenskaper som respekt för auktoriteter, avsaknad av arrogans, högre grad av integritet och var mindre själviska så visade resultatet att dessa egenskaper var mer typiska för kvinnor än män. Studien argumenterar för att könsstereotyper influerar kadetter negativt när det kommer till att värdera sina kvinnliga kollegor. Dessa stereotyper kan också ses som en orsak till kvinnornas egna negativa bedömning av deras fysiska förmåga när det kom till den militära träningen. De största anledningarna till varför stereotyper fortfarande har en sådan stor påverkan kan bero på det låga antalet kvinnor inom militären samt att yrket historiskt sett även varit totalt mansdominerat. Kvinnor är idag även begränsade och får inte ha stridande befattningar vilket också kan vara en bidragande faktor.

4. Avgränsning

Tidigare forskning har till största del varit inriktad på hur kvinnor upplever att det är att arbeta i ett mansdominerat yrke, både inom militären men också i andra civila yrken. Den har också undersökt hur den militära identiteten skapas, förändras och påverkas av yrket i sig och också hur den maskulina kulturen ser ut inom det militära. Tidigare forskning har även fokuserat på huruvida kvinnor upplever karriärhinder på grund av sitt kön och hur dessa hinder ser ut. Den innehåller även redogörelser från männens perspektiv, då främst hur de uppfattar och bemöter kvinnor i det militära och också hur de manliga och kvinnliga könsstereotyperna ser ut samt hur dessa könsstereotyper inverkar på hur kvinnor kontra män uppfattas inom det militära yrket.

Denna studie utgår från kvinnors upplevelse av hur det är att arbeta i Försvarsmakten i Västra Götalands län i Sverige. De avgränsningar och uteslutningar som gjorts är därmed kvinnor som arbetar i civila mansdominerade organisationer, i både andra delar av Sverige men också andra delar av världen. Andra avgränsningar som gjorts utgår från männens syn på hur kvinnorna i Försvarsmakten svarade upp på förväntningarna, samt även hur männens syn på kvinnor i Försvarsmakten såg ut. Tidigare forskning är även inriktad på hur och om kvinnorna i Försvarsmakten upplever sig ha karriärhinder på grund av sitt kön, vilket denna studie inte tar upp och undersöker på ett djupare plan. Denna studie är också inriktad på kvinnor som är nuvarande anställda i Försvarsmakten, vilket innebär att den avgränsar sig mot de kvinnor som har slutat i Försvarsmakten och kanske arbetar i andra organisationer och därmed har andra yrkesinriktningar. Andra avgränsningar som gjorts utifrån tidigare forskning är hur kön konstrueras på arbetsplatsen samt hur positiv särbehandling upplevs. Fokus har istället legat på hur kvinnor lever upp till de förväntningar som finns och hur dessa förväntningar påverkar dem.

5. Metod

5.1 Metodval

Det metodval som gjordes i studien var av kvalitativ karaktär där ett tolkande synsätt var centralt. Fördelen med denna metod är att informanterna kan uppfatta och tolka sin sociala verklighet som forskarna därmed får ta del av. Studien har en fenomenologisk ansats som

innebär att forskarna söker en gemensam essens hos fenomenet. Essensen av ett fenomen utgörs av informanternas gemensamma upplevelse (Creswell, 2007, s. 62). Ansatsen som är vald är en transcendental fenomenologi som främst är inriktad på att beskriva informanternas egna upplevelser, där forskarna åsidosätter sina egna förutfattade meningar och tolkningar (ibid. s. 60). Den datainsamlingsmetod som användes i studien var semistrukturerade intervjuer med kvinnor i Försvarsmakten. Fördelen med att använda semistrukturerade intervjuer var att forskarna hade en guide att förhålla sig till vilket innebar att samma frågor ställdes till samtliga intervjupersoner. Detta underlättade analysen samt tolkningen av de olika svaren som deltagarna gav. Metoden medförde även en flexibilitet för forskarna då det gav möjlighet att ställa både följdfrågor och andra frågor som kunde förtydliga intervjupersonernas svar (Bryman, 2008, s. 415). Genom att använda kvalitativ intervjumetod blev det lättare att få svar på de frågor som forskarna ställde, eftersom forskarna både kunde ställa uppföljningsfrågor samt återberätta det som intervjupersonen sagt för att minska tolkningsfel eller otydliga svar (ibid. s. 413).

5.2 Empiriskt instrument

Det empiriska instrumentet i denna studie bestod av en intervjuguide (bilaga 2). Den första delen av intervjuguiden innehöll bakgrundsfrågor som beskrev informanterna och deras yrkesroll i Försvarsmakten. Intervjuguiden var därefter uppbyggd på tre olika teman. Det första temat (fråga 1–11) var kopplat till den första forskningsfrågan, där syftet var att undersöka vilka förväntningar kvinnorna upplevde att de hade på sig inom Försvarsmakten. För att få svar på detta så bröts intervjufrågorna ner för att på olika sätt få svar på hur kvinnorna upplevde att det var att arbeta inom Försvarsmakten samt hur de upplevde att det specifikt var att vara kvinna på arbetsplatsen. Det andra temat (fråga 12–19) var kopplat till den andra forskningsfrågan, som syftade till att undersöka hur kvinnorna anpassade eller inte anpassade sig till de upplevda förväntningarna. Här ingick även frågor om role-performance samt frågor om feedback. Det tredje temat (fråga 20–22) handlade om hur kvinnornas upplevelse av dessa förväntningar påverkade deras välbefinnande. Svaren på dessa intervjufrågor gav en tydlig bild av vilka förväntningar som fanns på kvinnorna samt hur kvinnorna svarade upp på dessa förväntningar och hur det i sin tur påverkade deras välbefinnande.

5.3 Urval

Forskarna har använt sig av ett bekvämlighetsurval i studien som innebär att informanterna som deltog i undersökningen var de som fanns tillgängliga för forskarna (Bryman, 2008, s. 194). De undersökningsenheter som var av intresse för studien var kvinnor som är anställda i Försvarmakten och som arbetat i minst ett år. Ett bekvämlighetsurval gjordes eftersom det finns få kvinnor i Försvarmakten och då det är en stor och relativt sluten organisation är det också svårt att nå ut till samtliga kvinnor inom organisationen. I första hand sökte forskarna efter informanter i en sluten Facebookgrupp med kvinnor som arbetar inom Försvarmakten och som forskarna fick tillgång till via en vän. I inlägget som delades bifogades informationsbrevet (bilaga 1) samt mailadresser till forskarna. Det var endast tre personer som visade intresse varav endast en uppfyllde kriterierna för att delta i studien. Därefter valde forskarna att maila en person som arbetade med NOAK (Nätverk, Officer, Anställd, Kvinna) på ett regemente, dock besvarades aldrig den förfrågan. Slutligen valde forskarna att kontakta så många individer som möjligt via Facebook som de visste arbetade inom Försvarmakten, totalt 11 individer fick en förfrågan om att delta samt informationsbrevet (bilaga 1) bifogat. Utav dessa 11 var det 8 som svarade att de kunde delta, två svarade inte alls och en tredje svarade när studien redan var genomförd. I samband med en av intervjuerna fick forskarna även tips om ytterligare en lämplig individ som kontaktades på liknande sätt som övriga informanter via Facebook. Den sista informanten kontaktades därmed med hjälp av ett snöbollsurval (Bryman, 2008, s. 196). Totalt deltog 10 informanter i studien. Sex av informanterna var officerare mellan 25-35 år, från förste sergeant upp till kapten. Resterande fyra informanter var soldater mellan 20-30 år, från menig upp till vice korpral. Sex av kvinnorna hade en bakgrund från värnplikt och fyra av kvinnorna hade en bakgrund från grundläggande militärutbildning (GMU). Samtliga informanter arbetade inom eller tillhörande Västra Götaland.

5.4 Etik

Inom kvalitativ forskning finns fyra forskningsetiska principer att följa (Bryman, 2008, ss. 131–132). Nedan följer en beskrivning om hur forskarna tillämpat dessa i studien. *Informationskravet* innebär att informanterna är medvetna om studiens syfte, att det är helt frivilligt att delta samt att de har rätt att avbryta när som helst under studiens gång.

Denna information skickades ut i direktmeddelanden via Facebook till varje informant och lästes även upp vid varje intervjutillfälle. Informationsbrevet (bilaga 1) med samtycke skrevs under av samtliga deltagare och de gav därmed sitt medgivande till att medverka i studien. Därmed uppfylldes den andra principen som är *samtyckeskravet* vilket innebär att informanterna själva har rätt att bestämma över det egna deltagandet. Samtliga informanter var också över 18 år då det är ett krav för att få anställning inom Försvarmakten. Den tredje forskningsetiska principen är *konfidentialitetskravet* vilket innebär att all information om informanterna skyddas, samtliga informanter är anonyma och ingen information om dem kommer att avslöjas. Informanterna i studien benämns endast som Informant 1-10 för att säkerställa deras anonymitet och därmed går det inte att ta reda på vilka som deltagit i studien eller vilken informant som sagt vad. Den information forskarna har om informanterna behandlades med säkerhet då ingen annan utanför forskningsgruppen hade tillgång till det inspelade materialet. När samtliga transkriberingar var klara raderades det inspelade materialet. Den fjärde och sista principen är *nyttjandekravet* som innebär att den information som samlas in endast används för denna studie (ibid. ss. 131-132).

5.5 Objektivitet

Enligt Creswell (2007, ss. 207–209) finns det olika strategier att följa för att säkerställa validiteten i en studie. Validitet innebär att studien genomförts på ett trovärdigt sätt som undersöker det studien syftar att undersöka. Denna studie innehåller två valideringsstrategier; *peer reviewed* samt *rich thick descriptions*. *Peer reviewed* innebär att en utomstående person som inte ingår i forskarlaget har kontrollerat forskningsprocessen genom att ställa frågor om metoden, meningarna och tolkningar. Under studiens gång har forskarna haft tillgång till en handledare som granskat arbetet, vilket har bidragit till en objektiv syn på forskningen och dess resultat. En *rik och detaljerad beskrivning* (rich thick descriptions) är ytterligare en strategi som använts för att säkerställa validiteten. Detta har forskarna uppnått genom att ge en tydlig beskrivning av forskningsprocessen. Det innebär att läsaren kan avgöra om denne finner resultatet trovärdigt, genom att ta del av forskningsprocessen och den information som framkommit ur den. Därmed kan resultatet appliceras på miljöer med liknande karaktäristik (ibid, ss.

207–209). Forskarna till denna studie har försökt beskriva forskningsprocessen så noggrant som möjligt för att höja studiens validitet.

Reliabilitet handlar om studiens resultat blir desamma om undersökningen görs på nytt, eller om det har påverkats av slumpmässiga brister eller andra tolkningar (Bryman, 2008, s. 49). En faktor som höjer reliabiliteten i kvalitativa studier är att forskaren får spela in intervjun, att det är god kvalitet på det inspelade materialet och att transkriberingen sker direkt efter intervjuerna när informationen fortfarande är relativt ny och därmed lättillgänglig för forskaren. Detta görs för att minska risken för att forskaren gör feltolkningar (Creswell, 2007, ss. 209–210). Samtliga av dessa punkter är uppnådda i studien och därmed har forskarna minimerat riskerna med att feltolka det inhämtade materialet. Enligt Bryman (2008, s. 325) syftar extern reliabilitet till att studien kan replikeras, vilket kan vara en svårighet inom kvalitativ forskning. De upptäckter som görs är beroende av sin sociala miljö och den tid den görs i eftersom den är föränderlig vilket försvårar replikerbarheten för kvalitativa studier. Även forskarens egen roll kan påverka studien när det exempelvis gäller dennes värderingar och fördomar men genom att andra forskare försöker anta liknande roll som tidigare forskare haft kan samma studie utföras. Det som kan göras för att höja den externa reliabiliteten i en kvalitativ forskning är att beskriva miljön, forskningsprocessen samt informanterna så detaljerat som möjligt. Dock har en detaljerad beskrivning av informanterna inte gjorts i denna studie eftersom deras anonymitet var prioriterad och därmed beskrivs de inte mer än till ålder och befattning. Intern reliabilitet innebär att forskarna tolkar det insamlade materialet på liknande sätt. (ibid, s. 352). Detta görs till största del under kodningsprocessen, för att tolkningen ska vara enstämig. Detta uppnåddes genom att forskarna initialt gjorde varsin öppen kodning enskilt och som sedan jämfördes. Koderna överensstämde till allra största del och därmed har den interna reliabiliteten i studien uppnåtts.

5.6 Tillvägagångssätt

Nedan följer en beskrivning av tillvägagångssättet och hur materialet till studien har samlats in steg för steg. Forskarna började med att formulera ett syfte med studien och utformade därefter en intervjuguide som byggde på forskningsfrågorna. Den förfrågan

som skickades ut till informanterna via Facebook innehöll en kort presentation av studiens syfte med forskarnas och handledarens namn, kontaktuppgifter samt informationsbrevet (bilaga 1). Innan studierna utfördes testades frågorna med två utomstående personer med koppling till Försvarsmakten, för att säkerställa att intervjufrågorna var tydligt formulerade och lätta att förstå. Forskarna genomförde fem intervjuer var och därmed var det endast informanten och en av forskarna som var närvarande vid intervjuerna. Informanterna fick själva bestämma vart och när intervjuerna skulle utföras för att det skulle passa dem bäst. Intervjuerna ägde rum på högskolan, i hemmiljö hos informanterna, på deras arbetsplats eller på lugna caféer. Intervjuerna skedde under februari månad 2018 och tog mellan 45–90 minuter att genomföra. Informanterna fick innan intervjuens början än en gång ta del av informationsbrevet för att säkerställa att de etiska riktlinjerna för kvalitativa studier var uppfyllda därefter skrevs ett samtycke under av informanten. Samtliga informanter godkände att intervjun spelades in och de blev informerade om att det ljudinspelade materialet endast används till denna studie och att endast forskarna får ta del av det. Informanterna fick ingen ersättning för deltagandet i studien. Transkribering av materialet skedde direkt efter intervjuerna, och forskarna transkriberade sina egna intervjuer. När arbetet var klart började kodningsprocessen. Forskarna hade tillgång till samtliga tio intervjuer via det transkriberade materialet och kodade enskilt varje intervju för sig. Därefter jämfördes koderna med varandra för att upprätthålla en så hög objektivitet till materialet som möjligt. Koderna skrevs sedan ner för att hitta samband, teman och upprepningar i materialet. Koderna användes därefter till en tematisk analys som forskarna tog hjälp av för att presentera sitt resultat.

5.7 Transkriberingsprocessen

Att transkribera det insamlade materialet är en viktig del av analysprocessen och innebär att överföra muntligt språk till skriftligt språk (Bryman, 2008, s. 430). I och med att intervjuerna spelades in skedde därmed transkriberingen i form av avlyssning och nedskrivning av intervjuerna. Transkriberingarna skedde i direkt anslutning till de utförda intervjuerna och forskarna transkriberade sina egna intervjuer för att så långt som möjligt säkerställa att transkriberingarna höll en god kvalitet. Fördelen med att transkribera sina egna intervjuer är att forskarna kan få med de sociala och emotionella aspekterna av intervjun och har därmed lättare att tolka det som sägs (Brinkmann & Kvale, 2009, s.

196). Samtliga inspelningar hade god ljudkvalité vilket underlättade transkriberingen, och det minskade även risken för feltolkningar av forskarna. Svårigheter med att transkribera och som kan påverka resultatet är att förstå när en mening slutar, vad en paus egentligen betyder, hur skratt och andra känslor ska tolkas och skrivas ut samt hur speciella tonlägen ska beskrivas. Även när punkt och kommatecken ska användas kan påverka resultatet av transkriberingen (Brinkmann & Kvale, 2009 s, 201). Förvrängda röster som återspeglade en annan person eller när informanten använde sig av ironi tydliggjordes genom citationstecken eller parantes med en förklaring för att lättare kunna förstå och tolka texterna. När skratt, pauser eller avbrott skedde under intervjun skrevs dessa med i transkriberingarna inom parantes eller genom radbrytning. Att transkribera intervjuerna handlar även om att förhålla sig till etiska riktlinjer såsom att skydda känslig information eller informanternas identitet (Brinkmann & Kvale, 2009, s. 204). Detta var viktigt för forskarna och när det förekom namn eller efternamn i intervjun så benämndes de som ”förnamn” eller ”efternamn” i transkriberingarna.

5.8 Tematisk analys

Den analysmetod som användes var en tematisk analys som innebär att identifiera olika återkommande teman och subteman i det transkriberade materialet (Bryman, 2008, s. 528). Detta gjordes genom att koda materialet utifrån forskningsfrågorna för att därefter jämföra koderna och hitta repetitioner, samband, likheter och skillnader mellan de olika svaren som informanterna gav. Då forskarna har valt en fenomenologisk ansats utgjordes kodningen till största del av uttalanden, meningar samt citat från informanterna för att få en bättre och tydligare förståelse för fenomenet som undersöktes. Därmed åsidosatte forskarna sina egna värderingar och tolkningar (Creswell, 2007, s. 61). Koderna organiseras därefter till olika teman och de teman som uppkom var *förväntningar*, *anpassning* samt *välbefinnande* där samtliga innehöll subteman (bilaga 3). Fördelen med att använda en tematisk analys är att metoden kan innefatta erfarenheter, känslor, betydelser som informanterna beskriver (Braun & Clarke, 2006, s. 9). Detta passade studiens syfte då det var viktigt för att få svar på forskningsfrågorna samt att få möjlighet till flexibilitet i de olika teman som användes för att därmed kunna beskriva informanternas svar så tydligt och korrekt som möjligt.

Eftersom studien utfördes deduktivt så utgick den tematiska analysen utifrån valda teoretiska ramverk. Denna form av tematisk analys medför en större och detaljerad aspekt av det material som kan härledas till teorierna och därmed en mindre övergripande analys av allt insamlat material (Braun & Clarke, 2006, s. 12). Därför var det viktigt att ha forskningsfrågorna i åtanke när kodningen av material gjordes, för att säkerställa att inget relevant missades eller glömdes bort. För att underlätta analysen gjordes understrykningar av de koder som ansågs som relevanta och viktiga att ha med. Varje tema fick en egen färg vilket gjorde det lätt att sammanställa materialet och hitta likheter och skillnader mellan de olika koderna.

6. Resultat och analys

Nedan följer en presentation av resultat och analys. Forskarna har under studiens gång utgått från de uppsatta forskningsfrågorna vilket har lett till att tre huvudteman framkommit ur det insamlade materialet. Dessa huvudteman är *förväntningar*, *anpassning* samt *välbefinnande*. Varje huvudtema innehåller i sin tur ett antal subteman som presenteras nedan. Inom varje tema har forskarna tagit fram den gemensamma essensen som informanterna upplevde och som därmed kan tydliggöra deras upplevelse av hur det är att arbeta som kvinna i Försvarsmakten. Dock har samtliga informanter inte besvarat frågorna på samma sätt, utan här har forskarna utgått från hur majoriteten har svarat. Essensen i huvudtemat *förväntningar* utgick från att informanternas upplevda *förväntningar* kom inifrån dem själva och kvinnorna upplevde därmed inga direkta *förväntningar* från andra runt omkring dem. Genom att applicera dessa upplevda inre *förväntningar* på valda teoretiska utgångspunkter som används i studien såsom *rollidentitet* samt *identitet och rollframträdande* går det dock att utläsa att de inre *förväntningarna* i själva verket till viss del kommer från yttre *förväntningar*. För att särskilja de båda olika *förväntningar* åt har *inre* och *yttre förväntningar* framkommit som subteman. De yttre *förväntningarna* har även delats upp i *förväntningar från andra* och *kvinnors förväntningar på andra kvinnor*. Det andra huvudtemat *anpassning* behandlar hur kvinnorna anpassar sig till de *förväntningar* som de upplever. Essensen i detta tema utgick från att informanterna upplevde att de inte hade anpassat sig utan att det istället ansågs som viktigare att göra bra ifrån sig på arbetet där befattning var viktigare än kön

samt att få känna tillhörighet i gruppen. Dock framkom det även att kvinnorna avskalade feminint beteende i syfte att passa in. Ur detta tema har två subteman framkommit vilka benämns *skalar av feminina attribut* och *feedback*. Det tredje huvudtemat, välbefinnande, handlar om hur kvinnornas välbefinnande påverkades både positivt och negativt av det upplevda förväntningarna. Under detta tema framkom tre subteman som tydliggör detta, vilka är *självkritisk*, *självkänsla* samt *motivation*. Essensen som framgick ur detta tema var främst att kvinnorna var självkritiska och att dem därmed tvivlade på sin egen prestation och förmåga. Detta kapitel inleds med en kort beskrivning av hur kvinnorna upplevde att det är att arbeta inom Försvarmakten.

Majoriteten av informanterna gav väldigt liknande svar i studien vilket gjorde det enkelt att hitta tydliga och passande teman för att få svar på forskningsfrågorna. De flesta av informanterna var självkritiska och ville prestera så bra som möjligt, både när det gällde fysisk prestation men också kunskapsmässigt. Det fanns inga större sociala förväntningar bland kvinnorna, de upplevde att de kunde vara sig själva och det fanns därmed inget specifikt beteende som ansågs som mer accepterat än något annat. Viktigast var att arbetet utfördes på ett bra sätt, att arbetsgruppen kom i första hand och därmed spelade kön mindre roll. De svar från intervjufrågorna som kunde ses som avvikande hade troligtvis att göra med ålder och befattning och hur länge kvinnorna faktiskt hade arbetat inom Försvarmakten. De frågor som kvinnorna svarade avvikande på handlade om hur motiverade de var på att fortsätta arbeta i Försvarmakten och vad detta därmed berodde på. Samtliga informanter trivdes bra men några uttryckte att de hade andra prioriteringar och kunde därmed tänka sig att arbeta med något annat. Andra informanter var väldigt motiverade till att utvecklas och klättra i karriären inom Försvarmakten.

6.1 Att arbeta i Försvarmakten

Majoriteten av kvinnorna som intervjuades i studien hade en positiv inställning till Försvarmakten och trivdes väldigt bra eftersom de ständigt fick en möjlighet att utvecklas och kände en utmaning i sitt arbete. Det som också sågs som positivt var att de upplevde en god sammanhållning och att de kom sina kollegor väldigt nära. De blev därmed som en stor familj där gruppen var viktigare än den enskilda individen. Vidare tyckte kvinnorna att det var positivt med breda, varierande och annorlunda

arbetsuppgifter och som därmed skiljer sig åt från den civila arbetsmarknaden. Negativa faktorer som nämndes i samband med yrket var den dåliga lönen, att arbetsbelastningen under vissa perioder var väldigt hög och att resurserna inom organisationen sågs som knappa. Det som också togs upp var att kvinnorna ibland var borta mycket från sin familj under övningar och arbete på annan ort. Yrket upplevdes som väldigt slitsamt för kroppen rent fysiskt vilket påverkade individens hälsa och riskerna för fysiska skador var ibland hög. Något som nästan alla kvinnorna i studien nämnde var även att utrustningen inte var anpassad för den kvinnliga kroppen. Dock var majoriteten av kvinnorna överens om att de positiva delarna med yrket övervägde de negativa.

6.2 Förväntningar

Kvinnorna uttryckte att de förväntningar som fanns på dem i sin yrkesroll främst hade att göra med fysisk prestation samt kunskap. Kvinnorna berättade att Försvarsmakten har fysiska krav som samtliga anställda måste klara såsom exempelvis springa på en viss tid med stridsutrustning. Det höga kunskapskravet var främst kopplat till befattning där professionalitet i sin arbetsroll värdesattes högt. Det fanns också en förväntning på att den kunskap som tidigare förvärvats genom exempelvis utbildningar också skulle bibehållas oavsett hur länge sedan utbildningen genomfördes. Enligt Stryker (1980, s. 57) antas den roll som är anpassad för den specifika situationen och informanterna anpassar sig därmed till Försvarsmaktens allmänna förväntning på hur en bra soldat eller officer är genom att efterleva de krav som finns. Enligt Stryker (1980, s. 64) vill individer även uppnå en hög självkänsla vilket kan möjliggöras genom att de får bekräftelse från andra på sin roll och identitet. Genom att kvinnorna uppnår de fysiska kraven och de kraven på kunskap som finns inom Försvarsmakten och därmed uppfattas som professionella blir de bekräftade och uppmuntrade av omgivningen, något som i sin tur stärker deras självkänsla.

6.2.1 Inre förväntningar

Samtliga informanter hade väldigt höga krav på sig själva när det gällde att klara av sina arbetsuppgifter samt att klara av de fysiska kraven som hörde till arbetet. Kvinnorna förklarade att detta berodde på egna inre förväntningar. De berättade att de aldrig var riktigt nöjda med sin prestation och att de ansåg att de alltid kunde bli bättre, trots att de

faktiskt klarade av de fysiska kraven och även fick bra feedback från chefer och kollegor i det dagliga arbetet. Essensen i detta kapitel utgörs av att de flesta kvinnorna upplevde sig ha höga krav och förväntningar på sig själva, något som en informant beskrev som följande:

“Men det är väl en sån allmän grej i Försvarsmakten, kanske också så att.. jag har hört andra säga det också.. framförallt tjejer har väldigt höga krav på sig kanske.. och oftast högre krav än vad omgivningen, alltså chefer och de runt omkring en har.” (Transkribering Informant 1, s 19)

Kvinnornas inre förväntningar byggde dock på yttre förväntningar som visade sig genom fysiska och kunskapsmässiga krav från organisationen i sig. Kvinnorna tog till sig de yttre förväntningarna och ville bli bekräftade som soldat eller officer (Stryker, 1980, s. 64). Informanterna beskrev även att de upplevde en besvikelse när de inte lyckades uppnå de inre förväntningarna de hade på sig själva vilket kunde leda till negativa emotioner som uppstår i samband med att individen inte upplever sig leva upp till de förväntningarna som finns kopplat till självbilden (Turner, 2012, s. 345). En av anledningarna till att kvinnorna ställde höga krav på sig själva skulle kunna vara att deras egen bild av hur rollen som en skicklig soldat eller officer såg ut. Därmed uppkom också förväntningar från omgivningen hur denna roll skulle framföras som enligt Stryker (1980, s. 58) kan uttryckas i normer, sociala regler och önsknings och som kvinnorna sökte bekräftelse för. Enligt Burke har individen ett idealsjälvs som speglar den perfekta versionen av individen. Detta idealsjälvs influerar och guidar individens rollframträdande i alla situationer (Turner, 2012, s. 341). Kvinnornas idealsjälvs inom yrket tycks vara uppbyggd på en militär roll som består av manliga attribut, vilket kvinnorna kan uppleva som svårt att uppnå (Boldry, Wood & Kashy, 2001, s. 690). Detta leder till att de känner att de behöver prestera bättre och bevisa att de duger genom att exempelvis klara de fysiska kraven och besitta hög grad av kunskap kopplad till sin befattning för att själv få en känsla av att de uppnår de förväntningar som är kopplade till den maskulina militära rollen. Det verkade dock som att de höga kraven som kvinnorna hade på sig själva minskade i samband med att de blev äldre och mer erfarna i yrket men även då de fick andra

prioriteringar i livet såsom familj och barn. En informant beskrev detta som att hon fick acceptera att hon inte alltid kunde prestera sitt bästa:

“Jag kommer aldrig vara snabbast på milen, jag kommer aldrig skjuta bäst heller utan man får hitta någon medelväg och acceptera att jag är lika bra som alla andra, jag är inte sämst och jag är inte bäst och finna sig i det liksom. Och sen inse att vi har olika kvalitéer.” (Transkribering Informant 4, s. 8)

I och med att kvinnorna får andra prioriteringar i livet såsom exempelvis barn och familj förändras även deras rollidentitet. Stryker (1980, ss. 57-58) menar att individen har flera olika identiteter, men att vissa identiteter är viktigare än andra. För vissa kvinnor är yrkesidentiteten den viktigaste, då de främst ser sig själva som soldat eller officer, medan andra kvinnor har sin identitet som mamma som den mest viktiga. Kraven på att efterleva de förväntningar som finns i yrket sänks till en mer rimlig nivå och därmed upplever kvinnorna det inte som lika allvarligt om de skulle misslyckas i sin yrkesidentitet. Dock tas inte kraven bort helt, det är fortfarande viktigt för dem att de får sin yrkesidentitet bekräftad (ibid. ss. 57-58). Anseendet är också viktigt i Försvarsmakten och kvinnorna vill bli uppfattade som professionella och därmed få en positiv bekräftelse på sin identitet som soldat eller officer (Stryker, 1980, s. 64). En av kvinnorna uttryckte det även som att det fanns en inbillad bild av hur en kvinna ska vara i Försvarsmakten vilket innebär att kvinnor ständigt måste hävda och bevisa sig:

“Jag tror att det är en inbillad bild som vi kvinnor har att vi måste vara bättre än alla andra hela tiden. Att vi måste leverera, att vi måste vara kunnigare, vi måste.. för att kunna tas på allvar måste vi vara bättre.. .. ska man uppfattas som professionell och bli tagen på allvar så behöver man kunna leverera fakta och sådär liksom vara lite bättre hela tiden”
(Transkribering Informant 4, s. 8)

Att klättra i karriären var också något som verkade vara viktigt för kvinnorna och det tycktes även finnas en förväntning på att kvinnorna faktiskt skulle göra detta. Samtidigt beskrev flertalet av informanterna att de kunde bli tilldelade ansvar och arbetsuppgifter

för tidigt i karriären och som de därmed inte kände sig redo att hantera. En informant beskrev att hon ofta hamnade i sådana situationer:

“.. jag har ju markstrid i bakgrunden och där är man ju...det är ju logistik som är huvuduppgiften och då var det ganska ofta som jag hamnade i situationer där jag inte kunde förstå helheten för jag hade inte den kunskapen och så ville man ändå att jag skulle ha chefsbefattningar” (Transkribering Informant 3, s. 3)

Det skulle kunna tolkas som att kvinnorna vill undvika att få en roll med förväntningar de inte tror sig kunna leva upp till, vilket Burke menar kan leda till negativa emotioner (Turner, 2012, s. 345). Kvinnorna vill i det läget undvika att misslyckas i sin nya roll och de negativa emotionerna som kopplas till misslyckandet.

6.2.2 Yttre förväntningar

Förväntningar från andra

Majoriteten av kvinnorna upplevde att samtliga anställda hade samma förväntningar på sig oavsett kön, ålder eller kroppsbyggnad både när det gällde den fysiska prestationen men också befattningen i sig. Att alla hade samma förväntningar på sig uttrycktes exempelvis genom att alla skulle klara av de fysiska testerna på en viss tid eller ett visst antal repetitioner. Det visade sig även genom att alla, oavsett kön, fick samma tid på sig att uträtta sina toalettbehov under övningar. För kvinnorna kunde detta ibland vara problematiskt då de behövde mer tid på sig än vad de fick. Kvinnorna som deltog i studien berättade också om att de ibland hörde kollegor som talade negativt om andra kvinnor bakom ryggen på dem. Det kunde handla om att de inte levde upp till de fysiska kraven som var satta eller allmän ryktesspridning om kvinnor som gjort eller antas ha gjort något olämpligt. Detta ligger i linje med Strykers teori om att sanktioner kan uppkomma om individen inte uppfyller de förväntningar som är kopplade till den specifika rollen (Stryker, 1980, s. 58). Informanterna uttryckte även att det märktes på stämningen på arbetsplatsen när en kvinna misslyckades med något. Detta kunde visa sig genom tystnad när denne var i närheten eller allmänt missnöje i arbetsgruppen. Förväntningarna i sig är inte alltid något uttalat utan något som individer tolkar (Stryker, 1980, s. 58). Vissa

förväntningar som kvinnorna upplevde hade ingen egentlig grund, utan de tolkade många gånger de förväntningar som fanns på dem. Detta beskrev en av informanterna när hon talade om att det fanns en förväntning på att kvinnor behövde bevisa sig i större utsträckning än männen:

“Jag har fått en uppfattning av att.. jag vet inte varför och jag har ingen direkt bra grund till det heller.. men uppfattning av att man förväntar sig att man behöver vara snäppet vassare som tjej för att liksom hänga med generellt än som man i Försvarsmakten.” (Transkribering Informant 3, s. 6)

Eftersom kvinnor är en minoritet i Försvarsmakten så uttryckte informanterna att de upplevde att de syntes oftare och tydligare än vad männen gjorde. Detta oavsett om de gjort något bra eller dåligt. Detta bidrog till att de upplevde att förväntningarna på dem ökade, både från kollegor och sig själva eftersom deras prestation uppmärksammades mer. I samband med detta upplevde informanterna även att de själva riskerade att utsättas för ryktesspridningar. Om en kvinna misslyckades i något moment så upplevdes det uppstå en outtalad förväntning om att andra kvinnor också skulle misslyckas vilket kunde leda till att kvinnorollen fick en negativ bild. Detta kan härledas till könsstereotyper där samtliga kvinnor riskerar att bli föremål för förutfattade meningar och att de därmed inte passar för det militära yrket (Boldry, Wood & Kashy, 2001, s. 690). Informanterna berättade att de ibland behövde bevisa sig för att faktiskt anses som accepterade på arbetsplatsen och när de väl gjorde det så kunde de manliga kollegorna ibland uttrycka en förvåning när de exempelvis klarade av de fysiska kraven. Därmed upplevde även vissa av kvinnorna att de hade lägre förväntningar på sig just på grund av sitt kön eftersom de fick extra uppmärksamhet och uppskattning när de lyckades.

Kvinnors förväntningar på andra kvinnor

De höga förväntningar som kvinnorna hade på sig själva verkade även påverka deras syn på andra runt omkring dem. De upplevde sig ha höga krav på andra och då inte minst specifikt andra kvinnor. Många av dem sa själva att de hade högre förväntningar på kvinnor inom Försvarsmakten än vad de har på männen. En informant berättade om hur hennes förväntningar på andra kvinnor såg ut:

“Jag tycker ju själv att även jag som kvinna sätter större krav på andra kvinnor. I och med att jag är av den inställningen att alla ska ju klara kraven liksom...jag blir irriterad på när jag märker att kvinnor inte ger allt. Många gånger tror jag att jag har större krav på kvinnliga kollegor än manliga”
(Transkribering Informant 8, s. 12)

Eftersom kvinnorna upplevde att det fanns specifika förväntningar på den egna rollen som kvinnlig soldat eller officer så bidrog det till att de hade samma förväntningar på andra kvinnor som har samma roll (Stryker, 1980, s. 58). Då kvinnorna också är en minoritet på arbetsplatsen och kände sig extra synliga kunde det också bidra till att de ställde högre krav på både sig själva och andra för att undvika negativa förutfattade meningar om kvinnor allmänt i yrket. Kvinnorna bidrog därmed själva till upprätthållandet av de höga förväntningar som fanns eftersom de ställde högre krav på andra kvinnor, något som en av informanterna berättade om:

“Eftersom det är mindre kvinnor till antalet så då...ja vi sticker ju ut mer och alla vet vilka vi är, alla ser oss liksom vad vi än gör, oavsett om det är bra eller dåligt så kommer vi ju synas” (Transkribering informant 8, s. 12)

Något som många av informanterna saknade inom organisationen var kvinnliga förebilder. En förebild hade kunnat hjälpa kvinnorna att guidas rätt bland alla förväntningar som fanns för att veta vilken roll och beteende som upplevs som accepterat. En kombination av rollen som kvinna och rollen som militär kan ibland vara svår att lyckas med eftersom rollen som militär är grundad på manliga egenskaper från allra första början.

Eftersom kvinnorna i studien uttryckte att de ställde högre krav på andra kvinnor innebar det också att det ställdes ännu högre krav på att se en annan kvinna som en förebild. Även om det fanns kvinnliga officerare som tagit sig långt i karriären var det sällan att de sågs som förebilder eftersom de på ett eller annat sätt inte levde upp till de högt uppsatta förväntningarna. Många kvinnor uttryckte att de förebilder som fanns var manliga och

därmed också svårare att leva upp till. Burke menar också att individen har ett idealsjäl som de försöker uppnå i sina interaktioner (Turner, 2012, s. 341). I kvinnornas fall är det möjligt att deras idealsjäl som militär är uppbyggt på manliga attribut eftersom de till största del har manliga förebilder. Kvinnorna testade ofta att anamma en fasad de sett många män ha i sitt ledarskap men som de ganska snabbt insåg inte fungerade. Enligt Burke är identiteten reflexiv och individen kommer att testa sig fram i interaktion med andra för att försöka hitta rätt beteende. Beroende på hur andra svarar upp på individens beteende kommer identiteten bekräftas eller förkastas (ibid. s. 341).

6.3 Anpassning

Den andra forskningsfrågan berörde kvinnornas upplevelse av om det hade anpassat sig till de förväntningar som fanns inom Försvarsmakten. Majoriteten uttryckte då att de inte upplevde att de hade anpassat sig till organisationen. Dock framkom det med hjälp av andra frågor att kvinnorna ändå upplevde att de hade blivit formade av Försvarsmakten. Detta visade sig genom att de uttryckte sig blivit mer fyrkantiga, hårdare, tuffare samt att de hävdade sig på ett annat sätt än vad de skulle gjort om de inte arbetade i Försvarsmakten. Essensen i detta tema utgörs därmed av att kvinnorna inte upplevde sig ha anpassat sig till organisationen, men att det istället fanns andra faktorer som påverkade hur de svarade upp på de förväntningar som de upplevde fanns på dem. Att vara duktig på sitt arbete var det mest betydelsefulla och därmed ansåg kvinnorna att befattning och professionalitet var viktigare och mer framträdande än kön. En av informanterna beskrev detta som att rätt person på rätt plats var det viktigaste, istället för att försöka lyfta den kvinnliga rollen:

” vad är det i kvinnliga egenskaper om man nu kopplar det till kön som gör att man gör de bästa manövrerna som gör att vi sparar människoliv samtidigt som vi slår ihjäl motståndaren. Det kanske inte är...det behöver inte vara så svartvitt liksom utan bara rätt person på rätt plats ” (Transkribering Informant 4, s. 15)

Ett flertal av kvinnorna la mycket tid på träning och fysisk aktivitet under sin fritid eftersom de ansåg att det var viktigt att klara de fysiska kraven som fanns. De la också

ner tid på att se till att vara pålästa om både vapen och nyheter som kunde vara kopplat till yrket. Dessa kvinnor ansåg att det var viktigt att vara uppdaterade och kunniga för att uppfattas som professionella och svarade därmed upp till de förväntningar som fanns kopplade till sin befattning. Även detta stämmer överens med Strykers rollidentitetsteori (Stryker, 1980, s. 57) eftersom individen behöver anpassa sig efter de förväntningar som finns på rollen för att undvika sanktioner från omgivningen.

6.3.1 Skala av feminina attribut

Resultatet av studien visade även att kvinnor förkastade sin roll som kvinna genom att skala av feminina egenskaper i syfte att framhäva sig som individ och inte som sitt kön. Att vara professionell i sitt yrke och vara duktig i sin befattning ansågs som viktigare. Kvinnorna uttryckte dock att det ibland kunde vara svårt att finna sin roll i den mansdominerade organisationen eftersom den militära rollen är uppbyggd på manliga attribut. En kvinna med alltför manliga egenskaper och beteenden accepterades inte alltid och kvinnorna behövde därmed testa och prova sig fram i stor utsträckning för att hitta den roll som omgivningen accepterade. En informant beskrev hur hon upplevde att kvinnorna behövde anpassa sig på arbetsplats:

“likställer killar och tjejer och ni [tjejer] förväntas klara av precis samma sak som killarna gör.. vi gör inte skillnad mellan könen men det är inte killarna som ska vara på tjejernas nivå eller tänka som tjejer utan det är vi som ska gå över och vara på killarnas nivå.” (Transkribering Informant 5, s. 8)

Enligt Burke (Turner, 2012, s. 341) är identiteten reflexiv i sitt rollframträdande där individen försöker finna ett accepterat beteende för att därmed också få identiteten bekräftad av omgivningen. Eftersom Försvarsmakten är en mansdominerad organisation blir männens sätt att vara och tänka per automatik normen. Enligt Stryker uttrycks förväntningarna i form av normer och sociala regler (Stryker, 1980, s. 58) vilket medför att kvinnorna får anpassa sig till den manliga normen. Kvinnorna anpassar sig till männens tankesätt och när de väl tänker annorlunda så uttryckte de att de ibland kände sig dumma, vilket därmed ledde till att de ibland begränsade sina åsikter och vad de sa öppet vilket en informant berättade om:

“Det har väl begränsat mig.. i och med att jag ser på hur killarna är, så begränsade jag kanske lite grann hur jag själv hade velat agera vissa gånger. Jag har kanske gjort på ett annat sätt eller tänkt till två ggr till eller vänt på stenen och kollat hur det ser ut under. Och ibland blir man bara tyst eller så gör man på det sättet som det förväntas att man gör någonting. Det är väl så det har påverkat mig tror jag.” (Transkribering Informant 6, s. 21)

Det som även framkom ur studien var att kvinnor ofta tyst knyter näven i fickan och inte anmäler incidenter kopplat till övertramp hos män i sin yrkesutövning. Kvinnorna valde att inte anmäla eftersom de antog att det inte skulle spela någon roll. Detta skulle kunna tolkas som att kvinnorna inte vill särskilja sig från männen och eventuellt dra negativ uppmärksamhet till sig genom att anmäla incidenter. Kvinnornas fokus ligger på att bekräfta sin identitet som soldat eller officer eftersom den blir viktigast för dem i situationen vilket stämmer överens med Strykers rollidentitetsteori (Stryker, 1980, s. 57) som menar att individen antar den roll som är anpassad till den specifika situationen. Identiteten som kvinna är inte lika högt prioriterad i arbetssituationen då den bidrar till att särskilja kvinnan från den stora massan män. I situationen på arbetsplatsen är det viktigare för kvinnan att få känna tillhörighet och accepteras av gruppen.

Ett flertal av informanterna uttryckte att de blev mer säkra i sin yrkesroll med tiden. Detta kan då leda till att allteftersom kvinnan testat olika roller och hittar en roll som hon känner sig accepterad och bekväm med så blir hon också mer säker i sin roll som militär. Därmed upplever kvinnorna att de lättare kan särskilja sig från männen och att faktiskt våga vara kvinna på en mansdominerad arbetsplats, utan att riskera att råka ut för sanktioner. En av informanterna uttryckte att hon numera faktiskt vågade vara kvinna:

“.. det måste ju börja med att vi kvinnor accepterar vad vi är. Och det är ju en lärdom jag har tagit med åren också.. att våga vara kvinna och om inte jag vågar vara kvinna eller vågar liksom stå på mig för vad jag är då gör jag inget syfte, då kan jag inte heller claima min rätt att vara det heller..” (Transkribering Informant 6, s.12)

6.3.2 Feedback

Informanterna beskrev att Försvarsmaktens anställda är bra på att ge varandra feedback, både formellt via möten och informellt i det dagliga arbetet. Kvinnorna upplevde att män och kvinnor fick samma typ av feedback, dock verkade kvinnorna tycka att den feedback som gavs till dem kommuniceras mjukare än vad den gjordes till männen där den istället upplevdes vara mer rak och direkt. Enligt teorin om könsstereotyper skiljer sig egenskaperna hos män och kvinnor där kvinnor beskrivs inneha mjukare egenskaper (Boldry, Wood & Kashy, 2001, s. 690). Detta skulle kunna vara anledningen till att feedback förmedlas olika, då individen i fråga utgår ifrån könsstereotyper och inte ser till individen i sig.

Majoriteten av informanterna uttryckte att de hade svårt att ta till sig den positiva feedbacken. Istället gjorde de egna tolkningar utifrån exempelvis stämningen på arbetsplatsen och ryktesspridning om andra kvinnor och utgick därmed från dessa faktorer när de värderade sig själva och sin egen prestation. Enligt Stryker är det via sociala regler och normer individen tolkar förväntningarna som finns kopplat till rollen (Stryker, 1980, s. 58), och i detta fall använder kvinnorna sig av könsstereotyper för att värdera sig själva. Kvinnorna ser inte sig själva som att de levt upp till den manliga militära rollen och därmed blir det svårt för dem att faktiskt ta till sig den positiva feedbacken som ges. Könsstereotyperna hämmar dem och påverkar deras bild av sig själva (Boldry, Wood & Kashy, 2001, s. 690). När kvinnorna inte tar till sig den positiva feedbacken som ges finns risk att de korrigerar sitt beteende efter deras egen tolkning på hur omgivningens förväntningar ser ut. Burke menar på att individen korrigerar identiteten utefter den feedback som ges (Turner, 2012, s. 342) och om kvinnorna har svårt att ta till sig den positiva feedbacken finns en risk för att de ständigt försöker hitta accepterade beteenden och därmed aldrig känner sig helt nöjda med sig själva eller sin prestation.

Vissa av kvinnorna i studien ansåg att det fanns en viss utseendefixering bland kvinnor i Försvarsmakten, vilket de ogillade och många gånger ifrågasatte. Dessa kvinnor ansågs inte som seriösa och att denna utseendefixering inte hörde hemma i Försvarsmakten. En

av informanterna ifrågasatte denna utseendefixering då hon inte ansåg att smink hörde till arbetet:

“Min bild av soldaten ska inte gå runt sminkad på jobbet och inte ha örhängen på jobbet och inte... försöka se snygg ut. Det är liksom inte ens jobb... och det kan jag uppfatta att de flesta kvinnor gör. Att de vill se snygga ut i uniform och det känns som att det är det enda det går ut på. Medan för mig innebär mitt jobb att jag ska ligga ute och sova ute under gran och försvara mitt land. Och då behöver inte jag ha ett par tigha uniformsbyxor.” (Informant 2, s. 11)

Att som kvinna bära smink är inget konstigt i sig och få kvinnor skulle troligtvis upplevas som utseendefixerade utanför Försvarmaktens grindar med smink. Inom Försvarmaktens grindar är det dock fortfarande männens attribut som är normen, sminket upplevs som onödigt och som därmed inte heller fyller någon funktion. Sminket i sig ingår inte i de specifika förväntningarna som är kopplade till rollen som soldat eller officer vilket gör att det tolkas som något avvikande (Stryker, 1980, s. 58). För vissa ingår inte sminket i de specifika förväntningar som är kopplade till rollen som soldat eller officer. Kvinnor som sminkar sig kan därmed riskera sanktioner såsom exempelvis ifrågasättande eller att de inte tas på allvar i sin militära identitet.

6.4 Välbefinnande

6.4.1 Självkritisk

Den tredje forskningsfrågan berörde hur kvinnornas välbefinnande påverkades av de förväntningar som de upplevde ha på sig inom Försvarmakten. Essensen i detta tema var främst att kvinnorna var självkritiska och sällan var nöjda med sin prestation eller förmåga. En informant förklarar hur det tagits i uttryck för henne:

“Ja så många gånger som jag har gråtit.. för att jag inte har.. alltså i ren frustration för att jag inte har lyckats prestera det jag själv vill. Inte för att tycka synd om mig utan för att.. för att jag är arg över att jag inte har lyckats. Vilket är jättefånigt.” (Transkribering Informant 5, s. 7)

Denna syn som kvinnorna hade på sig själva genomsyrade troligtvis hur de tolkade och svarade upp på de förväntningar som fanns på dem. Därmed kan denna bild av hur kvinnorna uppfattade sig själva påverka hur de anpassade sig till organisationen och hur de tolkade omgivningens respons på deras rollframträdande. Samtliga informanter berättade att både chefer och kollegor var nöjda med deras prestation på arbetet, men detta var svårt för kvinnorna att ta till sig. Kvinnorna ställde höga krav på sig själva eftersom de ville uppnå en idealbild av sin identitet. Burke (Turner, 2012, s. 341) menar att individens idealsjälv påverkas av rollframträdandet och kvinnorna upplever troligtvis inte att de uppnått sin ideala bild av sig själv, vilket gör att de har svårt att ta till sig beröm och positiv feedback då de själva anser att de inte lever upp till förväntningarna. Burke menar vidare att negativa emotioner kan uppkomma om individen inte når upp till de förväntningar som finns. Kvinnornas egna förväntningar på sig själva är både höga och svåruppnåeliga vilket kan göra att de upplever både stress, ångest och känslor av besvikelse och ledsamhet (Turner, 2012, s. 345).

Graviditet och föräldraledighet var också något som informanterna diskuterade och som många gånger påverkade dem negativt i yrket. Känslan av att stå still i sin utveckling medan övriga kollegor och då även yngre kollegor gick vidare i sin karriär verkade vara det som främst påverkade kvinnorna negativt. Kopplat till detta upplevde kvinnorna även att det fanns en förväntning på att de snabbt skulle kunna nyttjas till fullo i verksamheten och av den anledningen kände de en förväntning på att deras kunskap skulle vara färsk oavsett hur länge de varit borta från arbetet. Dessa förväntningar gjorde att kvinnorna kände både press och stress och kunde även tas uttryck i att de kände sig otillräckliga i sin yrkesroll om de själva ansåg att de inte kunde prestera som förväntat.

Informant om hur graviditet och föräldraledighet har påverkat henne i yrkesrollen:

“Jaa just nu är jag nog avsett i dåligt läge just nu för jag har sagt att jag.. jag har nog ganska lågt förtroende för mig själv just nu.” (Transkribering Informant 1, s. 24)

Det ledde oftast till en frustration gentemot självet samt en besvikelse att inte kunna leva upp till de högt satta förväntningar de upplevde (Turner, 2012, s. 345). Samtidigt upplevde kvinnorna att de förväntningar som var kopplade till yrkesrollen, blev svårare att leva upp till. I och med sin nya roll som mamma fanns inte tillräckligt med tid att träna upp sin fysik eller möjlighet att åka på viktiga utbildningar, vilket gjorde att kvinnorna hamnade i en rollkonflikt som påverkade dem negativt (Stryker, 1980, s. 73). Kvinnorna hade ingen möjlighet att alltid ge hundra procent i arbetet, vilket gjorde att de ibland upplevde att de inte levde upp till de förväntningar som fanns.

6.4.2 Självkänsla

Då kvinnorna tillhör en minoritet på arbetsplatsen och de därmed syns tydligare än männen kan deras rykte förekomma dem i vissa situationer. De upplevde då att det var tvungna att leva upp till förutfattade meningar om dem, vilket skapade hög press och i vissa fall prestationsångest. Kvinnorna var även duktiga på att jämföra sig med andra, specifikt män eftersom det är en mansdominerad arbetsplats trots deras olika fysiska förutsättningar. De flesta kvinnor upplevde att deras självkänsla hade blivit bättre under åren i Försvarsmakten. Dock uttryckte de själva att det var väldigt oklart om det berodde på yrket i sig eller om det bara hade med ålder och mognad att göra. En av dem sa dock att hon upplevde att en anställning inom Försvarsmakten medför att individen mognar fortare än vad man kanske hade gjort utanför grindarna på den civila arbetsmarknaden. Att känna sig behövd var viktigt för några kvinnor, något som fick dem att känna sig mer värdefulla på arbetsplatsen och därmed var det en faktor som ökade deras självkänsla. Kvinnornas självkänsla ökade även när de upplevde att de fick uppskattning för sitt arbete och sin prestation. Uppskattningen kunde uttryckas genom att chefer och kollegor faktiskt gav dem beröm när de gjort något bra eller något som översteg förväntningarna men det kunde också ta sig uttryck i att de fick svårare uppgifter och mer ansvar i sitt arbete. Uppskattningen blir en form av feedback till individen som bekräftar att hon agerat rätt i den aktuella situationen på arbetsplatsen (Turner, 2012, s. 342). Dock ledde detta till att kvinnorna upplevde en stor press på att fortsätta att leverera på samma nivå, vilket kunde uttryckas i att de ständigt strävade efter att bli bättre eller att faktiskt vara bäst. Denna strävan upplevdes omöjlig att nå och därmed riskerar kvinnorna att uppleva ytterligare besvikelser och prestationsångest. Kvinnornas upplevelse av de förväntningarna blev i

det läget så pass höga att de upplevdes som svåra att nå vilket gör att de upplever sig riskera att misslyckas i sin roll och därmed ifrågasättas av omgivningen (Stryker, 1980, s. 58).

6.4.3 Motivation

Majoriteten av kvinnorna var motiverade till att fortsätta arbeta i Försvarsmakten, främst på grund av att de upplevde en god sammanhållning och hade bra kollegor. Många uttryckte dock att de lätt upplevde en rastlöshet om de var kvar på samma ställe för länge och det var viktigt för dem att hela tiden utvecklas inom organisationen samt att även organisationen i sig utvecklades.

Icke motiverande faktorer kopplade till yrket var att yrket är svårt att kombinera med familjelivet på grund av arbetstiderna, övningar och arbete på annan ort då svårigheten att kombinera yrket med familjelivet kan leda till en rollkonflikt för individen (Stryker, 1980, s. 73.) Yrket upplevdes även som fysiskt krävande och tärde på kroppen vilket också uppfattades som negativt i längden. Som tidigare nämnts var majoriteten även väldigt negativt inställda till den dåliga lönen vilken kvinnorna ändå ansågs väga upp av de positiva delarna med arbetet i sig. Motivationen till att fortsätta arbeta skulle därmed kunna ses som ett kvitto på att kvinnorna trivdes inom Försvarsmakten och att den därmed hade en positiv inverkan på deras välbefinnande. Eftersom de allra flesta av informanterna ville stanna kvar i yrket då de trivdes väldigt bra ledde detta samtidigt till att kvinnorna kände motivation till att faktiskt prestera bra på arbetet, både fysiskt och kunskapsmässigt. Därmed blev det viktigt att faktiskt leva upp till de förväntningar som fanns, både inre och yttre, eftersom det ledde till att kvinnorna upplevde ett gott välbefinnande som i sin tur ökade motivationen till arbetet. Då det finns en strävan hos individen att nå en bekräftelse i sin identitet ökar det motivationen att nå upp till de förväntningar som upplevs (Stryker, 1980, s. 58). När individen upplever sin identitet bekräftad leder det också till ett ökat välbefinnande.

7. Diskussion

7.1 Diskussion kring tidigare forskning

Nedan följer en diskussion kring hur denna studies resultat överensstämmer med tidigare forskning utifrån de tre teman som framkommit ur studien. Detta avsnitt visar även hur den tidigare forskningens resultat skiljer sig åt från resultatet av denna studie. I avsnittet diskuteras och analyseras även vilka orsaker och faktorer skillnaderna kan bero på.

Förväntningar

I flertalet av tidigare utförda studier framkom det att kvinnliga militärer hade höga krav på sin fysiska prestation. Det framkom specifikt i Schröders (2018) rapport samt i studier utförda av Hales (2012) och även Pettersson, Persson och Berggren (2008) där det också upplevdes att den fysiska prestationen var viktig för att kvinnorna skulle bli inkluderade och accepterade inom den mansdominerande organisationen. Kvinnorna i denna studie upplevde i likhet med tidigare forskning, ha samma höga fysiska förväntningar på sig som andra kvinnor hade i andra sammanhang. Den fysiska prestationen var viktigt eftersom kvinnorna ansåg att det tillhörde yrket att faktiskt klara av uppsatta mål och krav, men det handlade även om att de inte ville sticka ut ur mängden om de misslyckades.

Woodward och Jenkins (2011) tog upp i sin studie att det viktigaste för individen är vad denne gör och inte vad denne faktiskt är. Detta kan alltså appliceras på kvinnorna i denna studie eftersom de upplevde att prestation, både fysisk och kunskapsmässig, var viktigare än att vara man eller kvinna. Det fanns alltså en förväntning på att arbetet skulle skötas på ett bra sätt, vilket inte hade med kön att göra. Individen förväntades prestera oavsett vad denne hade för förutsättningar. Mycket av den tidigare forskningen tar också upp könsstereotyper och i detta finns också förväntningar och ibland även fördomar om hur individen ska vara beroende på om denne är man eller kvinna.

I Boldrys, Woods och Kashys (2001) studie lyfts det fram hur könsstereotyper påverkar hur kvinnor och män värderas på en mansdominerad arbetsplats och hur denna skillnad i värdering ser ut mellan de två könen. Resultatet visade att männen besitter egenskaper som passar den militära rollen i högre grad än kvinnorna. Kvinnorna i denna studie

upplevde ibland att det fanns en outtalad fördom om att de förväntades vara fysiskt svagare än män samt att de skulle misslyckas och inte leva upp till de fysiska kraven. Dock framkom det i denna studie att det fanns ett flertal positiva egenskaper som tillskrevs det kvinnliga könet så som exempelvis högre mognadsgrad, mer ansvarstagande och tillmötesgående. Enligt Boldry, Wood och Kashy (2001) influeras dessa könsstereotyper till att värdera kvinnor i negativ bemärkelse och denna värdering kommer både från män och kvinnor. Detta kan även ses i denna studie då ett flertal av informanterna beskrev att de ställde högre krav på andra kvinnor och att de därmed var tvungna att motbevisa sig för att värderas högt och inte tillskrivas den typiska kvinnliga stereotypen i negativ bemärkelse. Detta trots att det i studien framkom ett flertal positiva egenskaper med att vara just kvinna.

I Woodward och Winters (2006) studie framhävs det att det fanns en motvilja till kvinnors närvaro i den brittiska armén. Detta tros bero på att kvinnorna inte var betrodda till samtliga befattningar då det fanns en risk för att de skulle äventyra sammanhållningen i gruppen. Vidare argumenteras det för att organisationen skiljer sig från övriga organisationer i samhället då organisationen får utöva kontrollerat legitimerat våld vilket medför att den också har rätt att ställa andra krav. I Sverige är kvinnor mer accepterade vilket syns i resultatet av denna studie där ingen av informanterna verkar känna sig så begränsad som de upplevs vara i den brittiska armén. Däremot kan argumentet om varför organisationen kan ställa andra krav på grund av utövningen av våld eventuellt återses i det svenska försvaret. Samtliga kvinnor i denna studie berättade hur det ställdes samma krav på samtliga anställda, oavsett kön och förutsättningar och ingen av dem argumenterar för att det egentligen skulle vara dåligt trots det bidrar till höga förväntningar och hög press på dem själva. En anledning till detta är för att organisationen skiljer sig så pass mot övriga organisationer och därför accepteras också dessa krav på ett annat sätt.

Anpassning

I likhet med Hales (2012) studie upplevde även informanterna i denna studie att tillhörigheten i gruppen var det viktigaste på arbetsplatsen vilket yttrade sig genom att kvinnorna anpassar sig till den manliga kulturen, även fast informanterna själva uttalade

att de inte hade anpassat sig. I Ivarsons, Estradas och Berggrens (2005) studie framkom det att mannens attribut är norm på den mansdominerade arbetsplatsen. Samtidigt behöver kvinnorna anpassa sig och nå upp till de manliga idealen, något som också uttrycktes och ifrågasattes i denna studie. En av informanterna menade att kvinnorna skulle nå upp till männens nivå, vilket ibland kunde vara en svårighet. Det som den tidigare forskning också tagit upp handlar om hur kvinnor på mansdominerade arbetsplatser gör sitt kön, det vill säga skalar bort feminint beteende i syfte att ses som en person istället för som kvinna.

I Powells, Bagiholes och Daintys (2008) studie använder sig kvinnorna av copingstrategier för att göra sitt kön för att uppnå en manlig acceptans bland ingenjörer som också är ett mansdominerat fält. Kvinnorna i denna studie använde sig också av strategier för att göra kön i form av att skala bort feminint beteende i syfte att inte bli sedd som sitt kön, detta för att få känna tillhörighet på arbetsplatsen. Dock tar Lester (2008) upp i sin studie att kvinnorna behandlades annorlunda på grund av att de var kvinnor och att de därför ändrade sin identitet till förmån för de förväntningar på kön som uppstår. Kvinnorna anpassade sig därmed till de förväntningarna som fanns kopplade till kön, vilket skiljer sig från kvinnorna i denna studie eftersom de aktivt skalar av feminina attribut och hellre vill bli sedda som soldat eller officer. I Alvinus, Krekulas och Larssons (2016) studie framkom det även att kvinnor som stod upp för sig själva inom den mansdominerade organisationen såg som något negativt, detta ledde till att kvinnorna var tysta och inte uttryckte sin åsikt för att inte riskera att bli exkluderade. I denna studie förekom det också fall där kvinnorna ofta valde att vara tysta där de upplevde att deras tankegångar skiljde sig åt från hur deras manliga kollegor tänkte.

Woodward och Jenkins (2011) menar att identiteten är meningsskapande för individen och skiftar beroende på kontext. Sett utifrån denna studie går kvinnorna från att ha en militär identitet till att även få en identitet som förälder, detta har visat sig förändra kvinnornas prioriteringar och medför att de också sänker kraven på sig själva. Att bli förälder kan alltså påverka kvinnans karriär negativt men underlättar för individen i sig då hon får ytterligare en meningsskapande identitet som är viktigare än den militära identiteten. I resultatet av denna studie upplevs en positiv kvinnosyn allmänt, dock

beskriver kvinnorna att det i vissa fall fortfarande finns en ovana och osäkerhet i hur männen ska bemöta kvinnor som kommer till gruppen. Även de höga förväntningarna kvinnorna upplever sig ha talar för att det fortfarande inte helt är jämställt i organisationen, dock har männens perspektiv inte utforskats i denna studie. Kvinnor ögöer dock inte kön över tid enligt resultatet i denna studie där det visar sig att kvinnorna i samband med mognad samt en ökad känsla av säkerhet i sin yrkesroll medför att kvinnorna dels sänker kraven på sig själva från orimligt höga till den gräns som faktiskt är satt av organisationen.

Välbefinnande

I Alvinus, Krekulas och Larssons (2016) studie hade kvinnorna i Försvarsmakten lågt självförtroende och var självkritiska vilket även kan ses hos kvinnorna i denna studie där de uttryckte att de upplevde att de inte nådde upp till de olika kraven och därför blev missnöjda och självkritiska. I likhet med denna studie visade även resultatet i Schröders (2018) rapport att en graviditet och föräldraledighet hade en negativ påverkan på individens karriär där den förändrades eller fördröjdes. I denna studie upplevde kvinnorna att de stod stilla i sin utveckling och tappade i fysik medan övriga kollegor fortsatte att utvecklas och utbildas. Att se sina manliga kollegor, som utgör den större delen av organisationen, utvecklas och gå framåt i sin karriär medan de själva står stilla i en organisation där anseende är viktigt och karriärsklättring tycks vara en norm kan detta påverka kvinnors välbefinnande negativt. Det kan bli en upplevelse av att själv stå kvar medan alla andra går vidare.

I Ivarsons, Estradas och Berggrens (2005) studie framkom det att det finns universella värderingar och traditioner där män föredras framför kvinnor inom sådana organisationer. Som orsak av detta finns det inte en fullt utvecklad positiv syn på kvinnor i den svenska Försvarsmakten även om den rankas högre än i andra länder. Detta är något som också kan påverka välbefinnandet hos kvinnorna i Försvarsmakten då de upplever att de inte finns en positiv syn på dem och att de i vissa situationer möts av tvivel och ibland även kränkningar. Dock är detta ovanligt och det är viktigt att poängtera att samtliga informanter upplevde att synen på kvinnor rent allmänt var bra i Försvarsmakten, men att det alltid finns ett fåtal personer som tvivlar på deras kompetens och förmågor. Detta kan

dock inte härledas till Försvarsmakten i sig, utan förekommer troligtvis mer eller mindre i hela samhället i sig.

7.2 Objektivitet och etiska riktlinjer

Forskarna i denna studie har säkerställt objektiviteten genom att beskriva processen noggrant samt få en förhandsgranskning av materialet. En av forskarna i denna studie har själv arbetat i Försvarsmakten vilket kan ha påverkat resultatet. En fördel med en god insikt i organisationen har medfört en lättare förståelse av informanternas utsagor samt underlättat vid analysen. Då forskarna har valt att använda sig av en transcendental fenomenologi har det arbetats aktivt med att hela tiden säkerställa att åsidosätta egna värderingar och åsikter i syfte att höja reliabiliteten. Vissa av informanterna till denna studie har även varit bekanta till forskarna vilket kan ha påverkat både positivt och negativt. Dels har det underlättat kontakten och sökandet efter informanter men det har också bidragit till en avslappnad stämning vid själva intervjun. En nackdel med detta skulle kunna vara att följdfrågor inte ställs i samma utsträckning då forskarna var insatta i fältet. Dock har forskarna varit noggranna med att ställa alla följdfrågor oavsett om de kunnat ana svaret då fokus har legat på att all information skall komma från informanten.

Val av intervjuplats kan även påverka informanternas svar, i detta fall fick kvinnorna själva välja plats för intervjun vilket kan ha lett till att de kände sig mer avslappnade. Då forskarna såg ett tydligt mönster med teman i informanternas svar kan slutsatsen dras att intervjufrågorna var välformulerade och därmed minskade risken för egna tolkningar. Ljudinspelningarna av intervjuerna underlättade arbetet med transkribering och analysen av materialet, vilket därmed minskade risken för missuppfattningar eller forskarnas egna tolkningar av informanternas svar. Under intervjuerna skedde inga oförutsedda faktorer som ansågs påverka resultatet.

Forskarna har förhållit sig till de etiska riktlinjerna på flera sätt under studiens gång. Viktigast för forskarna har varit att informanterna fått vara anonyma eftersom det finns ett fåtal kvinnor i Försvarsmakten i Västra Götaland och att det därför kan vara lätt urskilja deras identitet om uppgifter såsom exempelvis ålder eller befattning lämnats ut. Det har också varit viktigt att informanterna har haft god kännedom om de etiska

riktlinjerna och att de därmed kunnat avbryta sin medverkan när som helst, utan någon motivering.

Denna studie innehåller både styrkor och svagheter. Studiens styrka och bidrag till forskningen är att ingen annan studie har fokuserat på förväntningar och använt sig av symbolisk interaktionism som utgångspunkt. Detta kan hjälpa att ge svar på hur och varför kvinnor upplever det de upplever på en mansdominerad arbetsplats. Vetskapen om hur det påverkar individer samt vart det kommer ifrån kan underlätta en insättning av rätt åtgärder för förändring. En nackdel är att studien utgörs av ett litet urval samt att den enbart fokuserat på kvinnors perspektiv. Ytterligare en nackdel med studien är att den inte bidrar med några faktiska åtgärder för att förbättra kvinnors situation på en mansdominerad arbetsplats.

8. Slutsats

Syftet med denna studie var att få en djupare förståelse för vilka förväntningar som finns på kvinnor i Försvarsmakten och därmed se hur kvinnorna svarar upp på dessa förväntningar. Den första forskningsfrågan behandlade vilka förväntningar som kvinnorna upplevde sig ha inom Försvarsmakten. Kvinnorna upplevde att de hade höga förväntningar på sig rent generellt inom yrket. Majoriteten tog upp att det specifikt fanns höga förväntningar på den fysiska prestationen. Det som också framkom var att kvinnorna hade förväntningar på sin kunskapsnivå samt en förväntning på att behålla den kunskap de förvärvat. Dock var dessa förväntningar inte kopplade till kön, utan alla hade samma förväntningar på sig eftersom det var något som tillhörde yrket och arbetsrollen. Andra faktorer som var viktiga och som förväntades av kvinnorna var att de skulle vara professionella i sin yrkesroll, klättra i karriären samt att bidra i gruppen. Det fanns även en förväntning från andra kvinnor att stå upp för kvinnors rättigheter i organisationen och engagera sig i NOAK. Kvinnorna upplevde inga sociala förväntningar i form av hur de skulle uppträda i gruppen varken i yrket eller privat.

Den andra forskningsfrågan behandlade huruvida kvinnorna anpassade sig till de upplevda förväntningarna. Kvinnorna ansåg inte själva att de hade anpassat sig på arbetsplatsen, dock framkom det utifrån svar på andra frågor i intervjun att de ändå hade

formats av att arbeta i Försvarsmakten. Kvinnorna uttryckte att de blivit hårdare, tuffare, mer naturliga ledare och effektiva problemlösare. Resultatet visade även att kvinnorna avskrev sig kvinnorollen för att inte sticka ut ur mängden i den mansdominerade organisationen, då det sågs som viktigare att vara sin befattning istället för sitt kön.

Den tredje forskningsfrågan behandlade hur kvinnorna upplevde att dessa förväntningar påverkade deras välbefinnande. I studien framkom det att kvinnorna var väldigt självkritiska och ofta missnöjda med sin prestation, troligtvis ett resultat av deras egna höga förväntningar på sig själva. Något som också togs upp var att graviditet och föräldradaghet upplevdes påverka deras karriär negativt när de stod stilla i sin egen utveckling och såg övriga kollegor ta sig vidare i karriären. Majoriteten upplevde att deras självkänsla förbättrats under deras tid i Försvarsmakten men att det var oklart vilka faktorer som påverkat den.

Kvinnornas höga förväntningar på sig själva och den idealbild de har av hur en soldat eller officer skall vara kan vara bidragande faktorer till att rollen i vissa fall förkastas och att kvinnan därmed slutar inom yrket. De egna satta kraven i kombination med en svåruppnåelig idealbild kan leda till att kvinnan upplever press, stress och ångest inför att alltid försöka uppnå inre och yttre förväntningar. Samtidigt upplever kvinnorna att yrkesrollen inte alltid är värd att kämpa för då negativa faktorer som dålig lön, att det är slitsamt för kroppen samt att de är borta mycket hemifrån bidrar till en sämre motivation. Att kunna kombinera yrkeslivet och familjelivet kan också ses som en negativ påverkan på välbefinnandet då kvinnorna upplever att de inte har möjlighet att ge lika mycket på alla plan. Samtliga av kvinnorna i studien upplevdes vara prestationsmänniskor som alltid ville göra sitt bästa i alla situationer, oavsett om det gällde arbete, träning eller familjelivet. Eftersom kvinnorna uttrycker att de har höga förväntningar på sig själva på alla plan kan det därmed leda till en rollkonflikt som kan vara svår att hantera. Kvinnorna upplevde att de inte kunde ge hundra procent på alla plan, och att det därmed gick ut över yrkesrollen som antingen förminskades eller förkastades. Svårigheten med att kombinera ett arbete i Försvarsmakten samtidigt som att ha tid till annat kan därmed utgöra en bidragande faktor till att kvinnorna inte stannar så länge inom organisationen eller ens söker sig till den.

Försvarsmakten som organisation skiljer sig också kraftigt mot övriga organisationer i det svenska samhället. Detta bidrar dels till att det är en specifik typ av person som söker sig till organisationen men också att de krav, till exempel de fysiska kraven, som ställs på individerna samt de höga förväntningarna kvinnorna upplevde accepteras på ett annat sätt. Rollen som soldat är uppbyggd på manliga attribut vilket medför att kraven och förväntningarna speglar den manliga soldatrollen istället för att rollen anpassas till både män och kvinnors attribut. I resultatet av denna studie framgick det att det fanns positiva egenskaper hos kvinnor men att de inte verkade värderas lika högt som männens egenskaper, anledningen till detta kan vara det låga antalet kvinnor men också att rollen för soldaten är skapad på attribut från män.

8.1 Förslag på vidare forskning

Genom att tillämpa ytterligare forskning inom området kan det ge en större och mer tydlig bild av hur kvinnor i Försvarsmakten upplever och svarar upp på de förväntningar som finns. Förslag på vidare forskning kan vara att använda sig av större urval med kvinnor som exempelvis har arbetat längre inom organisationen och på andra orter runt om i Sverige. Det är också av intresse att se hur de förväntningarna upplevs utifrån männens perspektiv eftersom rollen som soldat är uppbyggd på attribut i en tid som skiljer sig mot hur samhället ser ut idag. Förslag på vidare forskning kan även vara att intervjua kvinnor som har arbetat inom Försvarsmakten, men som slutat och numera har ett annat yrke. Kanske kan resultaten se annorlunda ut om kvinnorna fått en distans till yrket och därmed ha en annan syn på förväntningarna och hur de anpassade sig och svarade upp på dessa. Samtidigt är denna studie inriktad på hur kvinnor svarar upp på de förväntningar som finns utifrån ett socialpsykologiskt perspektiv med inriktning på symbolisk interaktionism. Det finns flera teorier och socialpsykologiska inriktningar som kan bidra, förtydliga och ge andra svar på de forskningsfrågor som satts upp för denna studie och som därmed också kan ge en mer omfattande förståelse för hur kvinnorna upplever att det är att arbeta på en mansdominerad arbetsplats.

9. Referenser

- Alvinus, A. Krekula, C. & Larsson, G. (2016). Managing visibility and differentiating in recruitment of women as leaders in the armed forces. *Journal of gender studies*, ss. 1-13. Tillgänglig: Scopus doi.org/10.1080/09589236.2016.1243048
- Boldry, J. , Wood, W. and Kashy, D. A. (2001), Gender Stereotypes and the Evaluation of Men and Women in Military Training. *Journal of Social Issues*, 57: 689-705. doi:[10.1111/0022-4537.00236](https://doi.org/10.1111/0022-4537.00236)
- Braun, V. and Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2). ss. 77-101
- Brinkmann, S. & Kvale, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB
- Bryman, A. (2008). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber AB
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative Inquiry & Research Design. Choosing Among Five Approaches*. London: Sage Publication Ltd.
- Försvarsmakten (2017). *Historik*. <http://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vara-varderingar/jamstallldhet-och-jamlikhet/historik/> [2017-10-19]
- Försvarsmakten (2017) *Kvinnan och försvaret*. <http://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/var-historia/artiklar/kvinnan-i-forsvaret/> [2017-10-19]
- Försvarsmakten (2017). *Personalsiffror*. <http://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/forsvarsmakten-i-siffror/> [2017-10-19]
- Försvarsmakten (2017). *Värnplikten genom åren*. <http://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/var-historia/artiklar/varnplikt-under-109-ar/> [2017-10-19]
- Hale, H. (2012). The role of practice in the development of military masculinities. *Gender, Work and Organization*, 19 (6), ss. 287-309.
- Ivarson, S, Estrada, A. Berggren, A. (2005). Understanding men's attitudes toward women in the Swedish armed forces. *Military psychology*. 17(4), ss. 269–282.
- Lester, J. (2008). Performing gender in the workplace – gender socialization, power, and identity among women faculty members. *Community college review*, 35(4), ss. 277–305.
- Powell, A. Bagihole, B. Dainty, A. (2008). How women engineers do and undo gender: consequences for gender equality. *Gender, Work and Organization*, 16(4), ss. 411–428.
- Pettersson, L. Persson, A. & Berggren, A. (2008). Changing gender relations: women officers' experience in the Swedish armed forces. *Economic and Industrial Democracy*, 29(2), ss. 192–216.
- Schröder, K. (2018). *Karriärhinder för unga militära kvinnor*. (Rapport FOI-R--4541--SE). Stockholm: Försvarsmaktens forskningsinstitut. <https://www.foi.se/rapportsammanfattning?reportNo=FOI-R--4541--SE> [2018-04-03]
- Statistiska centralbyrån (2016), *På tal om kvinnor och män 2016*. http://www.scb.se/Statistik/ Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR_1601.pdf [2017-10-19]

- Stryker, S (1980). *Symbolic Interactionism: A social structural version*. New Jersey: The Blackburn Press
- Turner, J. (2012). *Contemporary Sociological Theory*. London: Sage Publications
- Woodward, R. & Jenkins, N. (2011). Military identities in the situated accounts of British military personnel. *Sociology*, 45(2), ss. 252–258.
- Woodward, R. & Winter, P. (2006) Gender and the limits to diversity in the contemporary British army. *Gender, Work and Organization*. 13(1), ss. 45–67.

Bilaga 1

Information och samtycke

Denna studie är ett examensarbete på grundnivå inom Socialpsykologi vid Högskolan i Skövde. Studien syftar till att få djupare förståelse för samt beskriva kvinnors upplevelse av hur det är att arbeta inom ett mansdominerat yrke, i detta fall Försvarsmakten.

Intervjun kommer att beröra din upplevelse av att arbeta på en mansdominerad arbetsplats, i detta fall Försvarsmakten. Försök gärna att svara så utförligt du kan. Ditt deltagande är helt frivilligt och du kan när som helst avbryta ditt deltagande utan närmare motivering.

Intervjun beräknas ta cirka en timme. Intervjun kommer att spelas in och skrivs ut i text, delar ur texten kommer att presenteras som exempel i studiens resultatdel. Den information som du lämnar kommer att behandlas säkert och inlåst så att ingen obehörig kan ta del av den. Du kommer att vara helt anonym i studien då resultatet kommer presenteras med fiktiva namn och specifikt regemente kommer inte att nämnas. Resultatet presenteras muntligt under en opponering samt skriftligt i form av ett examensarbete. När examensarbetet är godkänt kommer inspelningen och materialet förstöras. Du kommer ha möjlighet att ta del av arbetet genom att få en kopia om du vill.

Vill du delta i denna studie?

Ja Nej

Godkänner du att intervjun spelas in?

Ja Nej

Namn*:

Signatur & datum*:

Telefonnummer:

Mailadress:

Vi som genomför och är ansvariga för studien heter Emma Tolonen och Josephine Karlsson, samt vår handledare Lika Rodin.

Har du frågor om studien är du välkommen att höra av dig till någon av oss

Emma Tolonen	a15emmt0@student.his
Josephine Karlsson	d14joska@student.his.se
Handledare Lika Rodin	lika.rodin@his.se

Bilaga 2

Intervjuguide

Bakgrundsfrågor:

Ålder?

Vad har du för utbildning? (*gymnasium, högskola etc.*)

Har du haft något tidigare arbete innan din anställning i Försvarsmakten?

a) Vilket typ av arbete var det?

b) Upplevde du det som en mansdominerad arbetsplats?

Hur ser din familjesituation ut? (*Sambo, barn, familj och vart de bor?*)

Hur många år har du arbetet i Försvarsmakten (*inkl. värnplikt/ GMU*)?

Vilken befattning och grad har du?

Vilka arbetsuppgifter ingår huvudsakligen i ditt arbete?

Hur många andra kvinnor arbetar du med? (*Som du arbetar med till vardags/ för soldat - kompani/ pluton*)

Forskningsfråga 1: Vilka förväntningar upplever kvinnorna att de har på sig inom Försvarsmakten?

1. Hur upplever du att det är att arbeta inom FM?

2. Hur upplever du att det är att arbeta som kvinna i FM?

3. Upplever du att du har några specifika förväntningar på dig?

- fysiskt?

- kunskapsmässigt? (*både befattning + allmänt*)

- socialt?

4. Upplever du att förväntningarna på dig som kvinna skiljer sig från de förväntningar som finns på männen? Kan du ge några exempel?

5. Hur upplever du att jargongen är på arbetsplatsen? Exempel

6. Hur upplever du att jargongen påverkar dig?

7. Hur upplever du att synen är på kvinnor allmänt i försvarsmakten, har du märkt av något specifikt? Berätta ...

8. Upplever du att du har påverkats av det? I så fall - berätta hur ...

9. Känner du att du behöver bidra till att upprätthålla en viss bild av att vara kvinna på arbetsplatsen? Berätta hur..

10. Hur upplever du att du blir bemött som kvinna i Försvarmakten?

- Av chefer

- Kollegor

- Upplever du någon skillnad mellan manliga och kvinnliga chefer?

- Upplever du någon skillnad mellan manliga och kvinnliga kollegor?

11. Finns det situationer där du har upplevt dig orättvist behandlad för att du är kvinna?

Berätta...

Forskningsfråga 2: Hur anpassar sig /eller anpassar sig inte kvinnor till dessa förväntningar.

12. Har du känt att du har behövt anpassa dig på något vis för att passa in på arbetsplatsen?

Berätta hur ...

Frågor om role performance:

13. Känner du dig uppskattad av dina kollegor och chefer i ditt arbete? Berätta hur du märker av detta...

14. Känner du dig nöjd med det du presterar på din arbetsplats?

Berätta varför du känner som du gör ...

Frågor om feedback:

15. Hur får du feedback på ditt arbete?

16. Får du feedback någon gång utöver formella möten som handlar om just det?

17. Upplever du att den feedback du får är relevant? *Berätta hur, kan du ge tre exempel?*

18. Tycker du att det är ett bra sätt att ge feedback på? *Berätta varför.*

19. Upplever du att feedback som ges verkar skilja sig åt mellan män och kvinnor? I så fall berätta hur, ge exempel. *(informellt och formellt)*

Forskningsfråga 3: Hur upplever kvinnorna att dessa förväntningar påverkar deras välbefinnande

20. Hur upplever du att din självkänsla har påverkats sedan du började i Försvarmakten?

Berätta ...

21. Hur anser du att du har förändrats sedan du tog anställning i Försvarmakten?

22. Känner du dig motiverad till att fortsätta arbeta i Försvarmakten - Berätta varför?

Bilaga 3

Tematiseringsschema

Förväntningar	Anpassning	Välbefinnande
Inre Förväntningar	Skala av feminina attribut	Självkritisk
Yttre förväntningar: <ul style="list-style-type: none">• Förväntningar från andra• Kvinnors förväntningar på andra kvinnor	Feedback	Självkänsla
		Motivation