

LIKESTILLING



I FRELSESARMEEN ?

En kvalitativ undersøkelse av
kvinnelige offiserers arbeidssituasjon

av

Anna Rebecca Solevåg

*Hovedfagsoppgave i kristendomskunnskap
Det teologiske fakultet
Universitetet i Oslo
Veileder : Pål Repstad
Høsten 2000*

Forord

Siste punktum er satt, endelig er hovedfagsoppgaven ferdig. Det har vært et fantastisk år; lærerikt og spennende, men også litt tøft. Frelsesarmeen står mitt hjerte nært og det har ikke vært lett å fokusere på sider jeg finner lite attraktive. Mitt håp er at denne undersøkelsen kan bidra til en økt oppmerksomhet rundt de problemer kvinnelige offiserer har på grunn av sitt kjønn.

Mange har bidratt til at resultatet skulle bli best mulig, og jeg vil benytte anledningen til å takke dem. Min aller største takk går til **ti flotte damer** som sa ja til å bli intervjuet. Uten deres bidrag hadde det ikke blitt noen oppgave. Jeg opplevde en utrolig åpenhet og imøtekommenhet som jeg satte stor pris på. Dere har lært meg mye, jeg kommer aldri til å glemme de møtene vi hadde!

Veilederen min, Pål Repstad, fortjener også en stor takk. Han har øst av sin erfaring og sine faglige kunnskaper, og jeg synes jeg har lært mye. Han har vært imponerende tilgjengelig, og svarer på mail «raskere enn sin egen skygge».

Åse Røthing, stipendiat ved Det teologiske fakultet, og Tone Stangeland Kaufman, teologistudent ved Menighetsfakultetet, har vært to verdifulle bekjentskaper. Åse har vært helt fantastisk! Hun har tatt seg tid til å lese, kommentere, anbefale litteratur og oppmuntre. Du har en smittsom iver og glød! Tone har jobbet med en spesialavhandling om kvinner i Indremisjonen det siste året. Vi har utvekslet erfaringer og det har vært veldig morsomt å ha en å gå veien sammen med. Takk for litteraturtips og lærerike kollokvier!

Jeg har satt stor pris på all den velvilje jeg har møtt i Frelsesarmeen under arbeidet med denne oppgaven. Mange har vist interesse for prosjektet og jeg har fått all den informasjonen jeg har søkt etter. Særlig Knud David Welander ved Seksjon for informasjon og presse har vært til stor hjelp i dette arbeidet. Per Arne Krumsvik har vært min «medsoldat» ved fakultet. Det har vært fint å ha en å prate med underveis, en som kjenner forholdene og viser interesse for problemstillingen. Per Arne har villig lånt vekk halve sitt private FA-bibliotek, han har lest utkast og gitt konstruktiv kritikk.

Likestilling i Frelsesarmeen?

Jeg har hatt tre dyktige korrekturlesere: takk til Hilde og Christina! Thank you, Daddy, for proofreading the script and for supporting me throughout the process.

Vidar, Torbjørn og Silje er de tre viktigste personene i livet mitt. Dere har hjulpet meg å sette tingene i perspektiv når jeg har blitt for oppslukt av studiene. Vidar har også hjulpet meg med den tekniske biten - det er bra at du er en tålmodig sjel!

Denne oppgaven tilegnes alle kvinnelige offiserer som aldri fikk sitt navn i historiebøkene.

Oslo, 9. november 2000

Anna Rebecca Solevåg

Innhold

Forord 3

I. INNLEDENDE DEL - Med kvinner i fokus 9

1. Innledning 9

Problemstilling og forforståelse 10

Problemstilling 10

Forforståelse og arbeidshypoteser 10

Motivasjon 11

Forskningshistorie og oversiktsarbeider 11

Oppgavens oppbygning 12

2. Frelsesarmeen 14

Et kvinnehistorisk riss 14

Frelsesarmeens organisasjonsstruktur 18

En armé i endring 22

3. Kvinner i organisasjoner 26

Kjønnsforskning og feministisk perspektiv 26

Kjønn og makt i samfunnet 26

Kjønn og makt i arbeidslivet 27

Kjønn og makt i ekteskapet 28

Organisasjonsteori 28

Særtrekk ved religiøse organisasjoner 31

4. Metode og gjennomføring 33

Kvalitative metoder innenfor samfunnsvitenskapene 33

Forskningsetikk 35

Praktisk gjennomføring 36

Informantene og deres representativitet 39

II. HOVEDDEL - «My Best Men are Women» 41

Innledning 41

5. Arbeidsdeling og forventninger 42

Fifty-fifty 42

Å være mor og offiser 46

Både major og fru major 48

«Smiths venner»? 49

Oppsummering 50

6. Beordringssystemet 51

Kasteball og andreprioritet 51

En ordre som passer for meg? 54

Medarbeidersamtaler 55

Oppsummering 57

7. Opplevelser av diskriminering 58

Diskriminering 59

Paternalisering 59

Kjønnsobjektivering 60

Usynliggjøring 61

Uønsket seksuell oppmerksomhet 62

Oppsummering 67

8. Kvinner og karriere 68

Ulike muligheter for kvinner og menn 68

Søke på jobber? 72

Gutteklubben Grei 73

Kvinnerens kritiske potensial 75

Menns og kvinners nettverk 78

Oppsummering 79

9. Likestilling og kvinnesak 81

Paulus og Catherine 81

Likeverd, likestilling eller kvinnesak? 83

Oppsummering 88

10. Enslige kvinner 89

Kresne damer 89

Enslig = lesbisk? 91

En stadig kamerat i striden 92

En gruppe, to forskjellige kvinneideal 93

Oppsummering 95

III. AVSLUTTENDE DEL - En hær av kvinner, styrt av menn 96

11. Konklusjon 96

12. Veien videre 99

En utfordring til Frelsesarmeen 99

Videre forskning 102

Helt til slutt... 103

Sammendrag 104

Bibliografi 106

Vedlegg 109

1. Brev til Frelsesarmeens ledelse 109

2. Brev til informantene 110

3. Revidert intervjuguide 111

4. «Forfremmelsesbrevet» 113

Likestilling i Frelsesarmeen?



I. INNLEDENDE DEL - Med kvinner i fokus

1. Innledning

«Frelsesarmeen er en internasjonal, evangelisk bevegelse, en del av den universelle kristne kirke.

- Budskapet bygger på Bibelen
- Tjenesten er motivert av kjærlighet til Gud.
- Oppgaven er å forkynne Jesu Kristi evangelium og i hans navn møte menneskelige behov uten diskriminering.»¹

Denne erklæringen finnes i de fleste av Frelsesarmeens nyere publikasjoner, både nasjonalt og internasjonalt. Den må forstås som Frelsesarmeens egendefinisjon. Frelsesarmeen har helt fra begynnelsen i England i 1860-årene anerkjent kvinners rett til å forkynne og lede forsamlinger, og derfor også ordinert kvinner til offiserer. I tillegg har de altså et uttalt ønske om å møte mennesker uten diskriminering. I en slik organisasjon skulle en tro at kvinner har de beste vilkår. Likevel er det faktisk slik at det finnes langt flere menn enn kvinner i ledelsen. Finnes det også andre formelle eller uformelle hinder for enslige og gifte kvinners tjeneste?

Denne oppgaven tar sikte på å undersøke om det er situasjoner hvor kvinnelige offiserer i Frelsesarmeen kommer dårlig ut på grunn av sitt kjønn, og hvilke eksplisitte eller implisitte forestillinger om kjønn som finnes i organisasjonen. Metoden jeg har valgt å bruke er kvalitative dybdeintervjuer, ut i fra et ønske om å finne ut hvordan de kvinnelige offiserene selv ser på situasjonen. Gjennom å lytte til disse kvinnenenes fortellinger, og ved å belyse dem med relevant teori fra kjønnsforskning og organisasjonsteori, vil jeg forsøke å gi noen forklaringer på hvorfor kvinner diskrimineres i en organisasjon som ønsker å gi inntrykk av at den praktiserer full likestilling.

¹ «Prinsipper og retningslinjer for offiserer i Frelsesarmeen» (1999) s. 5.

Problemstilling og forforståelse

Problemstilling

Hovedspørsmålet er **om kvinnelige offiserer i Frelsesarmeen i Norge opplever seg likestilt med mennene i organisasjonen**. Med dette som utgangspunkt er jeg opptatt av en del forskjellige temaer:

- Hvilke **forventninger til kjønnsroller og arbeidsdeling** møtes kvinnelige offiserer med?
- Er **ordresystemet og organisasjonsstrukturen** til hinder for kvinner?
- Hvilke former for **diskriminering** har de opplevd, og fra hvem?
- Hvilke muligheter ser kvinnene for å gjøre **karriere**, forstått som å stige i gradene og inneha lederstillinger? Ønsker de dette?
- Hvordan oppleves **ledelsen og mennene** i organisasjonen?
- Hva er kvinnenes holdning til **likestilling og kvinnesak**?
- Finnes det forskjeller mellom **gifte og enslige** kvinner? Er dette to ulike grupper, med forskjellige opplevelser eller meninger?

Forforståelse og arbeidshypoteser

Mitt inntrykk er at *gifte kvinner* diskrimineres ved at:

- ved frue-ordrer (forklares i kap. 2) er kvinnens stilling formelt underordnet mannens.
- ved felles korpsordre har gifte kvinner ofte samme arbeidsoppgaver som en korpsassistent.
- dersom ektefellene har individuelle ordrer hender det ofte at han har en bedre eller høyere stilling enn hun, mens det omvendte sjelden forekommer.

Når det gjelder *enslige* kvinnelige offiserer er det vanskeligere å se direkte former for diskriminering. De har lederstillinger oftere enn gifte kvinner, men sjeldnere enn menn. Da er det nærliggende å spørre om de må velge mellom ekteskap og karriere? Ut fra disse observasjonene virker det som om det finnes et uformelt «hierarki» der gifte kvinner er nederst på rangstigen, enslige midt imellom og menn øverst.

Hvorfor kommer gifte kvinner så dårlig ut?

- Blir deres arbeidsinnsats usynlig som del av ektepar-teamet?
- Mister de arbeidserfaring ved å ha hovedomsorgen for hjem og barn og blir dermed mindre

attraktive arbeidstakere?

- Tar ledelsen hensyn til mannens selvfølelse eller overordning ved beordring, slik at det er en uskreven regel at en gift kvinne ikke kan ha en høyere stilling enn sin mann?

Jeg vil også nevne noen trekk ved Frelsesarmeen som kan være positive for kvinner:

- Lønningssystemet går på tjenestetid og kommer ikke an på stilling, alle lønnes individuelt.
- Kvinner er faktisk i flertall (ca. 70%) blant offiserer i Norge.
- Kvinnens rett til å forkynne har alltid vært en del av Frelsesarmeens teologiske grunnlag. Denne teologiske forståelsen har også gitt kvinner en prinsipiell adgang til alle typer stillinger.

Motivasjon

Jeg har vokst opp i Frelsesarmeen og er fremdeles med som aktiv soldat (= medlemskap med forpliktelser). Jeg er opptatt av likestilling og jeg er stolt av Frelsesarmeen som min organisasjon, blant annet fordi den historisk har gitt kvinner mange muligheter som ikke har vært åpne i andre kristne trossamfunn og organisasjoner. Per i dag synes jeg organisasjonen har funnet seg litt for godt til rette i et tradisjonelt kjønnsrollemønster. Liv og lære stemmer ikke helt overens.

Forskningshistorie og oversiktsarbeider

Det er ikke tidligere gjort noen liknende undersøkelse av kvinners situasjon i Frelsesarmeen i Norge. Det finnes en rekke historiske framstillinger av Frelsesarmeen, både nasjonalt og internasjonalt. De fleste av disse er skrevet av armeens egne folk, og virker til tider litt glorifiserende og lite vitenskapelige. Dette gjelder blant annet Charles Norum og Richard Collier.² Roy Hattersley, politiker og forfatter, har skrevet en biografi om Catherine og William Booth fra en mer kritisk synsvinkel.³ Dette oppfatter jeg som et viktig bidrag til en mer nyansert forståelse av Frelsesarmeens tilblivelse og første år. Det er ikke skrevet mange hovedfagsoppgaver om Frelsesarmeen. Hilde Corneliussens hovedfagsoppgave i historie, om Frelsesarmeens etablering og sosialarbeid i Norge i perioden 1888-1914, har et feministisk

² Norum, *Med kjærlighetens våpen* (1987)
Collier, *Generalen* (1987)

Likestilling i Frelsesarmeen?

perspektiv som gjør den interessant for meg.⁴ Jeg har også benyttet meg av en hovedfagsoppgave i kristendomskunnskap om Othilie Tønning.⁵

Det som skiller dette arbeidet fra det som er skrevet om Frelsesarmeen tidligere, er bruken av kvalitativ sosiologisk metode og et feministisk perspektiv. Det finnes noen kvalitative undersøkelser om kvinner i andre religiøse organisasjoner. Jeg vil her nevne noen arbeider som jeg har benyttet meg av, men som jeg ikke regner som del av det teoretiske rammeverket, og derfor ikke nevnes i kapittel 4. Dette gjelder Birgitta Meurlings studie av svenske prestefruer,⁶ Pål Repstads studie av kvinner i råd og utvalg i Den norske kirke⁷ og Tone Stangeland Kaufmans studie av kvinners muligheter og begrensninger som ledere i Indremisjonen.⁸

Oppgavens oppbygning

Det er viktig å ha en bakgrunn å forstå datamaterialet mot. Den innledende delen, med kapitlene 1, 2, 3 og 4, er ment som en slik bakgrunn. I *kapittel 2* sier jeg litt om Frelsesarmeen, historisk og organisatorisk. Jeg vil også si litt om den endringsprosessen Frelsesarmeen befinner seg i akkurat nå. I *kapittel 3* gjør jeg rede for de viktigste teoriene jeg ønsker å bruke. Disse har jeg først og fremst hentet fra organisasjonsteori og kjønnsforskning. I *kapittel 4* gjør jeg rede for min bruk av kvalitative metoder, og tar også opp en del forskningsetiske spørsmål som er knyttet til dette. Felles for de innledende kapitlene er fokuset på kvinner - kvinner i Frelsesarmeen, kvinner i organisasjonsteori og kjønnsforskning, og kvinner som informant og intervjuer.

Hoveddelen består av seks kapitler. Her gjør jeg rede for de funn jeg har gjort i forbindelse med intervjuene, og drøfter disse i lys av relevant teori. Inndelingen av kapitlene bygger på analysen av datamaterialet, slik jeg gjør rede for i kapittel 4. *Kapittel 5* handler om arbeidsdeling og forventninger, *kapittel 6* handler om beordringssystemet og *kapittel 7* tar opp

³ Hattersley, *Blood and Fire* (1999)

⁴ Corneliussen, *Fejekostens og Skurebøttens Evangelium* (1996)

⁵ Berg, *Othilie Tønning, en pioner innen sosialomsorgen i Norge* (1996)

⁶ Meurling, *Sarons lilje?* (1996)

⁷ Repstad, *Kirke, kjønn og komiteer* (1997)

⁸ Kaufman, «Uaktuelle til det mest aktuelle?» (2000)

informantenes forskjellige opplevelser av diskriminering. I *kapittel 8* drøftes kvinners holdninger til karriere, *kapittel 9* handler om likestilling og kvinnesak og i *kapittel 10* tar jeg opp enslige kvinners situasjon og forholdet mellom enslige og gifte kvinner. De forskjellige temaene beveger seg over i hverandre, og jeg kommer til å trekke tråder og sammenligne opplevelser på tvers av kapitlene. Til sist i hvert kapittel vil jeg foreta en kort oppsummering. Oppgavens avsluttende del består av en konklusjon (*kapittel 11*) på den foregående drøftingen og et utblikk (*kapittel 12*) med noen forslag til endringer som jeg mener ville være gunstige for kvinnelige offiserer.

2. Frelsesarmeen

Hensikten med dette kapitlet er å gi en kort innføring i Frelsesarmeens tilblivelse og utvikling. Frelsesarmeen er en egenartet organisasjon, med sin militære struktur og «sjargong». Det er derfor nødvendig å si litt om organisasjonsstrukturen og offisersyrket, men jeg tar kun med det som er nødvendig for forståelsen av mitt tema. Hovedfokus er hele tiden kvinnes plass i organisasjonen, historisk og i dag.

Et kvinnehistorisk riss

Frelsesarmeen ble startet i England av ekteparet Catherine og William Booth (begge født 1829). De var metodister, og William arbeidet som metodistprest i 1850-årene. På grunn av uenigheter omkring hans forkynnervirksomhet, begynte han i 1861 å reise som uavhengig predikant.⁹

Også Catherine var en etterspurt forkynner i sine senere år. I forlovelsestiden var paret uenige om synet på kvinnens stilling. Catherine var opptatt av kvinners rett til å forkynne og sa blant annet, «[a]t...kvinnen er mannen underlegen i noen henseende bortsett fra fysisk styrke og mot, kan jeg ikke se noen grunn til å tro, og jeg er overbevist om at ingen kan føre bevis for det ut fra Guds ord».¹⁰ William tok opp dette standpunktet og støttet Catherine i hennes videre kamp. I 1859 ga hun ut skriftet *Female Ministry* og i 1860 holdt hun sin første offentlige tale.



Catherine Booth

I 1865 flyttet paret til London og ganske snart fant de sin livsoppgave i slumkvarterene i Øst-

⁹ Hattersley *Blood and Fire* (1999), s. 126

¹⁰ Collier, *Generalen* (1987), s. 36

London.¹¹ Det begynte med en møtekampanje. Etter hvert som skaren av nyfrelste vokste, viste det seg at det var vanskelig å innlemme dem i eksisterende kirkesamfunn på grunn av deres lave sosiale status.¹² Virksomheten spredte seg etter hvert utover hele London og videre utover hele landet, under navnet The Christian Mission.

I 1878 fikk bevegelsen navnet The Salvation Army og William Booth fikk etterhvert tittelen General. Han fikk også råderett over all eiendom tilhørende organisasjonen og rett til å utpeke sin etterfølger.¹³ Hele organisasjonen fikk et militært preg, med en streng hierarkisk struktur og militære titler og uttrykk. Noe av det som kjennetegnet bevegelsen var fokuset på de fattige og slumområdene, nyfrelstes enkle forkynnelse og kvinner i frontlinjen.¹⁴ Jeg finner det interessant at kvinners posisjon som ledere og forkynnere kan ha vært medvirkende årsak til at Frelsesarmeen kom til å avstå fra å praktisere dåp og nattverd: «[m]ange av dem som hadde sluttet seg til bevegelsen, var nemlig ikke villige til å akseptere at sakramentene kunne forvaltes av kvinner.»¹⁵

Et annet viktig trekk ved Frelsesarmeen, er det sosiale arbeidet. I 1890 ga William Booth ut boken *In Darkest England and the Way Out*. Dette var en plan for hvordan Frelsesarmeen skulle utføre sitt sosiale arbeid. Helt fra begynnelsen i Øst-London ble det drevet sosialt arbeid, men det var av mer sporadisk karakter. Med Booths skrift kom det en storstilt satsning på dette området. Det sosiale arbeidet organiserte blant annet matutdeling, arbeid for arbeidsløse, ly for hjemløse og arbeid mot prostitusjon.¹⁶

I 1880-årene begynte Frelsesarmeen å spre seg til andre land, og i 1888 kom den til Norge. En tropp på åtte personer, hvorav fire var kvinner, skulle starte arbeidet. Lederen var også en kvinne, kommandør Hanna Ouchterlony.¹⁷ Frelsesarmeens arbeid i Norge ble startet på Grønland i Kristiania, men allerede samme år ble det «åpnet ild» (dvs. startet virksomhet) i flere andre norske byer. Det sosiale arbeidet i Norge startet i 1891. Første leder for dette arbeidet var Lorentze Sommer. Hun sluttet i stillingen da hun giftet seg, og Othilie Tønning

¹¹ Norum, *Med kjærlighetens våpen* (1987) s. 18

¹² Samme sted

¹³ Collier, *Generalen* (1987) s. 71

¹⁴ Hattersley, *Blood and Fire* (1999) s. 2 og ss. 213-214

¹⁵ Norum, *Med kjærlighetens våpen* (1987) s. 63

¹⁶ Hattersley, *Blood and Fire* (1999) s. 8



Lorentze Sommer og Hanna Ouchterlony

overtok i 1898.¹⁸ I 1904 ble sosialarbeidet delt i Kvinner og Menns sosialarbeid. Kvinner Sosialarbeid var den største delen, og Othilie Tonning fortsatte som leder for dette arbeidet i 22 år.¹⁹

Det er på sin plass å si litt om Othilie Tonning, hun er en framtreddende skikkelse i norsk Frelsesarméhistorie. Som ung regnet hun seg ikke som kristen, men som fritenker. Hun tok middelskoleeksamen, var aktivt med i kvinnebevegelsen, gikk med kortklippet hår og røkte sigar.²⁰ Tonning bodde i Stavanger, og da Frelsesarmeen «åpnet ild» der i april 1890, begynte hun å gå til møtene. Slik forteller hun selv om sitt nye møte med

kristendommen gjennom Frelsesarmeen: «[d]et religiøse spørsmålet som jeg nå nærmest anså meg ferdig med, fikk nå betydning for meg igjen, men under en annen synsvinkel. Her stod to unge kvinner og talte om personlig kristendom på en så enkel og liketil måte som man snakker mann og mann imellom. Selve den tanken at unge kvinner forlot hjem og stilling for å forkynne at de var frelste, grep meg med en dragende kraft».²¹ I løpet av året ble hun soldat, og i 1891 dro hun til Kristiania som bokholder ved Frelsesarmeens hovedkvarter. Etter en kort skolering fikk hun offisers rang, og i 1898 ble hun altså leder for Frelsesarmeens sosialarbeid.²²



Othilie Tonning

Samtidig som hun hadde sitt daglige virke som «slumsøstergeneral», var Tonning medlem av

¹⁷ Norum, *Med kjærlighetens våpen* (1987) s. 27

¹⁸ Norum, *Med kjærlighetens våpen* (1987) ss. 84-85

¹⁹ Corneliussen, *Fejekostens og Skurebøttens Evangelium* (1996) s. 61

²⁰ Berg, *Othilie Tonning, en pioner innen sosialomsorgen i Norge* (1996) s. 8

²¹ «Faklen» nr. 4 1916, sitert i Berg, *Othilie Tonning, en pioner innen sosialomsorgen i Norge* (1996) s. 11

²² Berg, *Othilie Tonning, en pioner innen sosialomsorgen i Norge* (1996) ss. 12-13

Kristiania bystyre i tre perioder fra 1908-1916. Hun satt også i formannskapet i en periode, som representant for Ædruelighetspartiet og for Venstre.²³ I 1910 mottok Tonning Kongens fortjenstmedalje i gull.²⁴ Gjennom hele sitt liv viste Tonning engasjement for kvinnesaken. 17. mai 1890 holdt hun tale på Stavanger torg for kvinners stemmerett og i 1907 holdt hun et foredrag i Studentersamfundet hvor hun oppfordret til å åpne for kvinner i politiet.²⁵

Frelsesarmeen har hatt to kvinnelige verdensledere (generaler), Evangeline Booth (1934-39) og Eva Burrows (1986-93). I Norge har det vært to kvinnelige landsledere, Hanna Ouchterlony (1894-1900) og Lucy Booth-Hellberg (1919-1928). Alle disse store kvinneskikkelsene var enslige. Det har vært vanlig i Frelsesarmeen at gifte kvinnelige offiserer bare har blitt tildelt mindre betydelige oppgaver og heller tatt ansvaret for hjemmet og familien. Denne tendensen gjenspeiles i boka *Med kjærlighetens våpen* av Charles Norum, som ble utgitt til 100-årsjubileet for Frelsesarmeen i Norge, i 1988. Enslige kvinner blir omtalt i et helt avsnitt, gifte kvinner nevnes ikke alltid en gang med sitt eget fornavn, men heter for eksempel «fru Julius Amundsen».²⁶

Hilde Corneliussen har en del interessante perspektiver på kjønn og sosialarbeid innenfor Frelsesarmeen. Hun påpeker at Kvinners sosialarbeid var kvinners hjelp til kvinner. Det rettet seg mot den private sfære, hvor det ikke bare var kvinners behov, men kvinners ansvarsområde som ble dekket. De mannlige offiserene konsentrerte seg utelukkende om



Slumsøstre ved en slumstasjon

menn som var hjemløse og arbeidsledige.²⁷ Arbeidsfordelingen bygde altså på tradisjonelle

²³ Berg, *Othilie Tonning, en pioner innen sosialomsorgen i Norge* (1996) s. 13

²⁴ Samme sted

²⁵ Samme verk ss. 24-26

²⁶ Norum, *Med kjærlighetens våpen* (1987) s. 49

²⁷ Corneliussen, *Fejekostens og Skurebøttens Evangelium* (1996) s. 116

kjønnsroller: «[v]eldedighetsarbeid, husbesøk hos fattige, stell av syke og omsorg for barn og eldre ble rundt århundreskiftet sett som en naturlig forlengelse av kvinners omsorgsansvar i den private sfæren, men først og fremst for kvinner som ikke selv hadde familie.»²⁸ Nesten alle «slumsøstrene», som de kvinnelige sosialoffiserene ble kalt, var enslige kvinner. Corneliussen framhever også forskjellene i menns og kvinners karrieremuligheter: «[k]vinnens ledermuligheter ble i praksis stort sett begrenset til å gjelde innen kvinners sosialarbeid. Kvinner ledet kvinner, mens menn ledet både kvinner og menn.»²⁹ Hun finner en forskjell mellom kvinners og menns karrieremønstre. Menns karrierebane gikk oppover i systemet, fra korps- til divisjons- til territorialleder, mens kvinners karriere var preget av å befestet sin stilling på ett trinn i hierarkiet: «Ouchterlonys karriere som territorialleder skilte seg ut, mens Tonning fulgte det typiske kvinnemønsteret ved å bli stående som leder for kvinners sosialarbeid gjennom hele sin karriere.»³⁰ En annen forskjell mellom kvinners og menns karrieremønstre er at menn ble forflyttet mellom felttjeneste (korpsvirksomhet/evangelisk arbeid) og sosialtjeneste, mens kvinner ble forflyttet mellom ulike stillinger innenfor sosialarbeidet.³¹

Frelsesarmeens organisasjonsstruktur

«The idea of a missionary movement with military pretensions was neither a sudden inspiration nor the result of a carefully planned strategy. It came about haphazardly and almost by chance.[...] The military jargon which became a feature of both the Army's rituals and publicity was the casual result of provincial zeal - local branches of the Christian Mission thinking that the promise to 'open fire on the devil' and 'bombard sin' would attract attention. [...] Added together - uniforms, bands, banners, and martial affectations - they made the Salvation Army irresistible to the more romantic Victorian poor.»³²

Frelsesarmeen har en militær oppbygning med en hierarkisk struktur og et beordringssystem. Historisk forklares dette med at William Booth og hans tilhengere oppfattet det militære systemet for organisering og disiplin som en effektiv ledelsesstruktur.³³ Navnet *Frelsesarmeen*

²⁸ Corneliussen, *Fejekostens og Skurebøttens Evangelium* (1996) s. 118

²⁹ Samme verk s. 119

³⁰ Samme sted

³¹ Samme verk s. 60, fotnote 316

³² Hattersley, *Blood and Fire* (1999) s. 7

³³ «Kalt til soldat» 1979, s. 10 og Knud David Welander ved seksjon for informasjon og presse, i samtale 25.10.00.

henspiller også på bildet av den kristne som en Guds kriger mot ondskapen, jmfør Ef. 6.11: «Ta på Guds fulle rustning, så dere kan holde stand mot djevelens lumske angrep.»³⁴ I følge politikeren og historikeren Roy Hattersley handlet det kanskje vel så mye om tilfeldigheter. Behovet for oppmerksomhet resulterte i uniformer, hornmusikk og militær språkbruk.

Frelsesarmeen har valgt å holde fast ved den militære strukturen også i vår tid, selv om verdier som demokrati og medbestemmelse står sterkere i dag enn de gjorde i viktariatiden. Dette henger sammen med at denne oppbygningen er et grunnleggende særtrekk for organisasjonen, og en viktig del av dens historie, arv og identitet. Frelsesarmeen mener denne styringsformen er formålstjenlig også i dag, særlig i et internasjonalt perspektiv.³⁵ Det har vært vanskelig å finne forklaringer eller begrunnelser for valget av det militære systemet i Frelsesarmeens egen litteratur. Det virker som om organisasjonsstrukturen hele veien tas for gitt, som en underliggende nødvendighet det ikke stilles spørsmålstegn ved.

Alle offiserer i Frelsesarmeen er underlagt beordringssystemet og tildeles stillinger av ledelsen slik denne finner det best. Offiserene tas likevel med på råd gjennom samtaler. Territoriallederen (TC) er øverste leder for Frelsesarmeen i Norge, sjefsekretæren (CS) er nestleder. Sammen med avdelingslederne, utgjør TC og CS Lederrådet. Lederrådet har bare rådgivende makt, TC står ansvarlig for alle beslutninger.³⁶ Territoriet er delt inn i sju divisjoner som ledes av en divisjonssjef (DC). Sentraladministrasjonen i Oslo kalles for Hovedkvarteret (HK), divisjonene styres ved divisjonshovedkvarterene (DHK), og menighetene kalles for korps.

For å bli offiser må en gå på Frelsesarmeens Offisersskole. Der gis undervisning blant annet i bibelkunnskap, tros lære, frelsesarmékunnskap, pastorale fag, møtevirksomhet, kirke og samfunn, evangelisering og kirkevekst.³⁷ Ved endt utdanning ordineres en til frelsoffiser og får løytnants rang. Siden kan en forfremmes til kaptein, major, oberstløytnant, oberst, kommandør og general.³⁸

³⁴ Knud David Welander ved Seksjon for informasjon og presse, i samtale 25.10.00

³⁵ Samme kilde

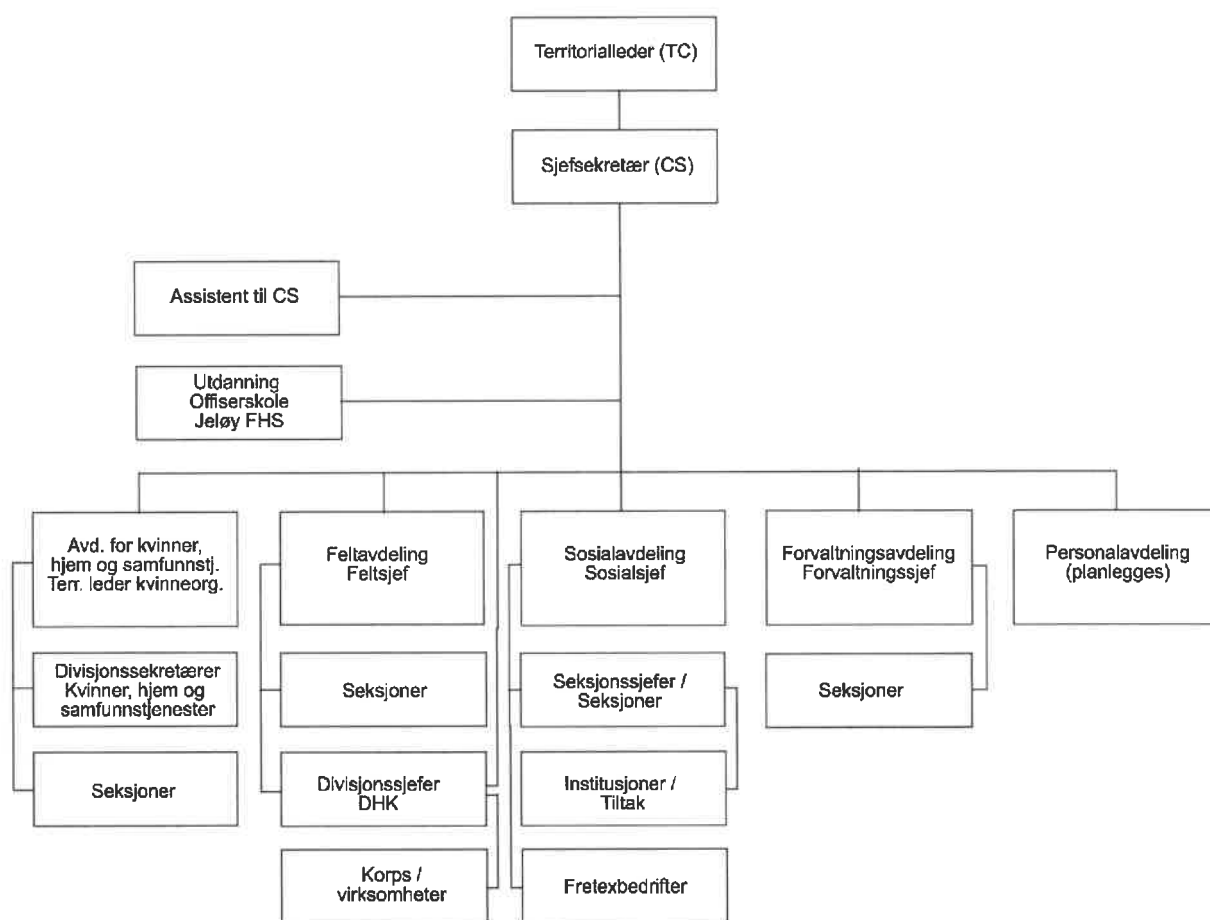
³⁶ Jan Peder Fosen, territoriallederens privatsekretær, i samtale 03.10.00

³⁷ «Prinsipper og retningslinjer for offiserer i Frelsesarmeen» (1999) s. 40

³⁸ Samme verk s. 41

Likestilling i Frelsesarmeen?

Det legges sterk vekt på at en har et personlig kall til denne tjenesten. Kallet til offiser har gjennom størsteparten av Frelsesarmeens historie blitt oppfattet som livslangt. Før het det at «enhver offiser erklærer ved sin inntredelse i offisersrekkene at han [sic!] tror Armeen er Guds middel til å frelse sjeler, og at han er kalt til å arbeide der resten av livet. [...] Han akter å leve og dø i Armeens rekker.»³⁹ Denne oppfatningen har blitt noe nedtonet i det siste. Generalen sier i sin uttalelse av august 2000: «[t]radisjonelt sett har det vært oppfatningen at offisersskap betyr innvielse for livet - men samtidig er det uformelt både forståelse og aksept for at det ikke fungerer slik for alle.»⁴⁰



Organisasjonskart over Frelsesarmeen i Norge⁴¹

³⁹ «Ordrer og regler for offiserer i Frelsesarmeen» s. 105, sitert i «Strategidokumentet» (2000) s. 5

⁴⁰ «Generalens svar og handlingsplan» (2000) s. 15

⁴¹ «Organisasjonsplan og delegeringsreglement» Oslo 2000

Som offiser må en undertegne visse forpliktelser. Disse omfatter blant annet å overholde Frelsesarmeens ordrer og regler, å bære reglementert uniform i tjenesten, å akseptere beordringssystemet og å rette seg etter bestemmelsene angående «Forlovelse og ekteskap».⁴² Den viktigste bestemmelsen angående ekteskap, er at en offiser må være gift med en annen offiser fordi de skal være «sammen om tjenesten».⁴³ Disse reglene er nå under endring. Dette vil jeg komme tilbake til nedenfor. Offiserer kan beordres til oppgaver innen korpsarbeid, sosialarbeid og administrasjon. Alle offiserer går i uniform når de jobber. For kvinner består uniformen av reglementert skjørt og jakke, strømper og sko i uniformsfarge (sort), hvit bluse med Frelsesarménål i halsen og hatt til utendørs bruk.⁴⁴

For flere av lederstillingene i Frelsesarmeen er det en tilhørende «frue-ordre». Dette er en stilling som automatisk tildeles fruen i kraft av hennes manns posisjon; kona til territoriallederen blir President (avdelingssjef) for kvinneorganisasjonene, kona til sjefsekretæren blir territorial sekretær for kvinneorganisasjonene og kona til divisjonssjefen, blir divisjonssekretær for kvinneorganisasjonene.

Felles for alle disse frue-ordrene er at de er tilknyttet Frelsesarmeens kvinneorganisasjoner og jeg vil derfor si litt om disse. Den største av kvinneorganisasjonene er Hjemforbundet, hvis mål og hensikt er å «gi praktiske råd i saker som angår hjemmet. Oppmuntre kvinner til aktivt å utvikle sine evner gjennom aktiviteter i hjemforbundet. Gi støtte og



Hjemforbundets logo

pågangsmot til å hjelpe andre ved samfunnsnyttig arbeid i nærmiljøet».⁴⁵ Både navnet **Hjemforbundet** og målsettingen sier noe om at kvinner har et spesielt ansvar for og interesse av hjemmet og familien. Hjemforbundets medlemmer er stort sett eldre kvinner, derfor har

⁴² «Prinsipper og retningslinjer for offiserer i Frelsesarmeen» (1999) ss. 5-6

⁴³ Samme verk s. 61

⁴⁴ «Forskrift fra Hovedkvarteret» (1999) nr. 3.03

⁴⁵ Brosjyren «Informasjon om Hjemforbundet»

Likestilling i Frelsesarmeen?

Frelsesarmeen startet et nytt tilbud for yngre kvinner som kalles Kvinneforum. Her legges ikke fokus bare på hjem og familie, men på et bredere spekter av temaer, som f.eks. «kvinner livssituasjon i u-land» og «vold i hjemmet/overgrep».⁴⁶

En oversikt over hvem som har innehatt forskjellige lederstillinger i Frelsesarmeen i Norge siden starten.⁴⁷ viser at det er langt færre kvinner enn menn. Det har vært to kvinnelige territorialledere mot 23 menn, en kvinnelig sjefssekretær mot 31 menn, én kvinnelig feltsjef (og en assisterende). Det har aldri vært en kvinnelig eiendoms- eller finanssjef, og siden Menns og Kvinners sosialarbeid ble slått sammen i 1976, har det heller ikke vært noen kvinne her. Det er disse stillingene som til sammen utgjør Lederrådet. Når det gjelder divisjonssjefer (DC) finner jeg samme tendensen: få, men allikevel noen kvinner. Det har vært flere kvinnelige ledere i de små divisjonene (Nordre: 5, Østre: 5, Island/Færøyene:5, Opplandske: 8, Nord-Norge: ingen) enn i de store (Sentralen: 2, Vestre: 3). Stillingen som offisersskolesjef skiller seg ut. Fram til 1950 hadde kvinner innehatt stillingen åtte ganger, mot sju menn!⁴⁸ Etter 1950 måtte det gå 47 år før stillingen igjen ble besatt av en kvinne: Liv Gundtvedt, som i dag er rektor på Offisersskolen. I dag sitter det to kvinner i Lederrådet (og fem menn): assisterende feltsjef Marit Berre og avdelingssjef/president for kvinneorganisasjonene Berit Ødegaard (gift med TC).⁴⁹

En armé i endring

I Norge i dag er det ca. 220 aktive offiserer, 70 av disse er menn, 150 er kvinner.⁵⁰ Frelsesarmeen har altså mer enn dobbelt så mange kvinnelige ordinerte ansatte som mannlige. På grunn av ektefellereregelen betyr dette overskuddet av kvinner at mange kvinnelige offiserer er enslige.

Jeg vil peke på to nylige endringer som har blitt oppfattet som en oppvurdering av gifte kvinners tjeneste. Alle gifte kvinner hadde tidligere betegnelsen «fru» foran rangen (f.eks fru

⁴⁶ «Idehefte for Kvinneforum og alternative grupper» (1999) nr. 1

⁴⁷ Norum, *Med kjærlighetens våpen* (1987) ss. 259-279 samt skriftlige opplysninger fra Knud David Welander ved Seksjon for informasjon og presse

⁴⁸ Bare fem forskjellige kvinner: Anette Anderson hadde stillingen i tre ganger

⁴⁹ Jan Peder Fosen, territoriallederens privatsekretær, i samtale 03.10.00

⁵⁰ Tall fra våren 2000. Kilde: Knud David Welander ved Seksjon for informasjon og presse, i samtale 23.10.00

kaptein NN). I 1995 falt denne betegnelsen bort. Alle gifte kvinnelige offiserer fikk brev om dette, og endringen ble betegnet som en *forfremmelse*.⁵¹ I 1999 ble lønssystemet endret for gifte offiserer. Tidligere fikk gifte par utbetalt 1 2/3 av en enslig offisers lønn. Nå ble det innført individuell lønn for alle offiserer. Den tidligere ordningen ble av noen gifte kvinner oppfattet som om deres tjeneste ble vurdert til 2/3 av menns og enslige kvinners tjeneste. Den ble offisielt begrunnet med at enslige har større utgifter enn par, fordi det er dyrere å bo alene.⁵² I brevet nevnes også at «[e]n konsekvens av individuell lønn er at prinsippet med hensyn til individuelle arbeidsoppgaver også for ektepar, blir stadig mer aktuelt.»⁵³

Både fra internasjonalt og nasjonalt hold har en vist interesse for å fornye Frelsesarmeen i tråd med samfunnsutviklingen. Det er en del trekk ved Frelsesarmeens oppbygning som dagens mennesker ikke så lett finner seg til rette med. En har blitt oppmerksom på mangelen på demokrati og på de mange krav som stilles til frelsoffiseren fra Frelsesarmeens side. Det har bl.a. blitt hevdet at Frelsesarmeens regler for ekteskap mellom offiserer strider mot menneskerettighetene.⁵⁴ I Norge og mange andre vestlige land har det også vært vanskelig å få nok offiserer til å fylle ledige stillinger, og det er et stort problem at mange offiserer slutter etter kort tid. Frelsesarmeen opplever derimot stor vekst i den tredje verden.

I Norge ble det i 1997 opprettet flere ulike strategigrupper som et ledd i en utviklingsplan for Frelsesarmeen, fram mot år 2000. En av disse gruppene fikk i oppdrag å se på offiserersituasjonen, og de kom med en rapport våren 2000. Her foreslår de blant annet å endre retningslinjene for ekteskap slik at en offiser kan være gift med en ikke-offiser, og de ønsker å åpne for at offiserer kan søke på stillinger i stedet for å beordres.⁵⁵ Rapporten berører ikke forhold som gjelder spesielt for kvinner, som f.eks frue-ordrer, mangelen på kvinner i lederstillinger eller enslige offiserers spesielle problemer. Som en oppfølging av strategigruppene oppnevnte territoriallederen i 1999 «Territorialt råd» for å «bistå Frelsesarmeens ledelse i videreføringen og oppfølgingen av Strategiutvalgets innstillinger».⁵⁶

⁵¹ Brev fra territoriallederen av 12.05.95. Se vedlegg 4.

⁵² Knud David Welander ved Seksjon for informasjon og presse, i samtale 01.11.00

⁵³ Brev fra forvaltningssjefen til alle aktive offiserer, av 05.10.99

⁵⁴ «Interrimrapporten om offiseresskap», sitert i «Strategidokumentet», s. 7: «We are concerned at the possibility of the Army being in violation of human rights in attempting to restrict choice of marriage partners.»

⁵⁵ «Strategidokumentet» (2000) s. 11.

⁵⁶ «Frelsesarmeens årsmelding 1999» (2000) s. 14

Likestilling i Frelsesarmeen?

Territorialt råd utnevnes av territoriallederen og består av både offiserer og lekfolk. En mer demokratisk struktur for dette rådet er under utarbeidelse.

Våren 2000 kom det også en rapport fra en *internasjonal* kommisjon om offisersskap. Denne rapporten inneholdt 28 anbefalinger som alle offiserer i verden fikk si sin mening om gjennom en spørreundersøkelse. I etterkant av dette kom Generalen i august 2000 med sitt «svar og handlingsplan». Generalen har akseptert en rekke av anbefalingene, og store endringer vil bli gjennomført i løpet tiden som kommer. Det mest interessante innenfor rammen av min problemstilling er bestemmelsene angående ekteskap, kvinners tjeneste og enslige offiserer.

Om ekteskap mellom offiserer sier Generalen: «[j]eg anser Frelsesarmeens system med at begge ektefellene skal være offiserer, som en stor styrke for Armeen. [...] Men jeg må også erkjenne at det ikke gis noen bibelsk begrunnelse for denne ordningen, at ingen andre trossamfunn stiller slike krav til sine pastorer, og at ikke å tillate unntak i visse deler av verden vil være et alvorlig hinder for Armeen i å utføre sitt oppdrag. [...] Jeg anser prinsippet om at offiserer skal være gift med offiserer som normen, og at offiserer kan være gift med ikke-offiserer som et unntak.»⁵⁷ Han åpner derfor for at enkelte territorier, etter eget ønske, kan tillate ekteskap mellom offiser og ikke-offiser «i unntakstilfeller og på bestemte forutsetninger».⁵⁸ Norge er et av de landene som har uttrykt stor interesse for en endring (bl.a. gjennom Strategidokumentet), og det blir spennende å se hvordan dette blir gjennomført her.

Generalen aksepterer begge anbefalingene om kvinners tjeneste. Disse anbefalingene sier at kvinner må få stillinger «som er i samsvar med deres evner og erfaring» og at territoriene bør tilstrebe balanse mellom kjønnene «i fora med myndighet til å vedta planer og ta beslutninger».⁵⁹ Generalen legger vekt på at dette må gjelde både for enslige og gifte kvinner, og at spørsmålet må prioriteres av territoriene. Han er mot at kvinner skal utnevnes til komiteer for syns skyld: «[g]runnlaget for balanse mellom kjønnene blant medlemmene i komiteer og råd legges ved å sørge for balansert kjønnsfordeling hos innehaverne av stillinger.»⁶⁰ Generalen pålegger territoriene å drøfte enslige offiserers (i realiteten stort sett

⁵⁷ «Generalens svar og handlingsplan» (2000) s. 12

⁵⁸ Samme sted

⁵⁹ Samme verk s. 14

⁶⁰ Samme sted

kvinner) spesielle behov og å sørge for at de gis lik mulighet til lederstillinger.⁶¹

La meg presisere at Generalens uttalelse, resultatene av spørreundersøkelsen og det norske Strategidokumentet ble offentliggjort etter at jeg hadde foretatt informantintervjuene.

⁶¹ Samme sted

3. Kvinner i organisasjoner

Som teoretisk rammeverk for denne oppgaven har jeg valgt å bruke kjønnsforskning og organisasjonsteori. Jeg vil også si litt om noen særtrekk ved religiøse organisasjoner.

Kjønnsforskning og feministisk perspektiv

Hele denne framstillingen bærer preg av et feministisk perspektiv. Linda Gordon definerer feminisme som en analyse av kvinners undertrykking som har til hensikt å finne ut hvordan endring er mulig.⁶² Dette feministiske perspektivet kommer til uttrykk blant annet gjennom valg av problemstilling og referanselitteratur, og gjennom metodiske avveininger under innsamlingen av datamaterialet (se kap. 4).

Det finnes ulike forestillinger om hva kjønn er. En essensialistisk oppfatning innebærer at det finnes en gitt «kvinnelig» og «mannlig» essens. Disse kjønnsbestemte essensene forstås som grunnleggende forskjellige, og de gjennomsyrer og determinerer oss. En slik forståelse av kjønn kan virke konserverende.⁶³ En konstruktivistisk oppfatning vektlegger derimot det sosialt konstruerte: «[k]jønn skapes i samspill med andre når vi bryter og reproducerer normer for kjønn.»⁶⁴ Denne oppgaven tar utgangspunkt i en konstruktivistisk oppfatning. I det følgende vil jeg ta for meg noen temaer fra kjønnsforskningen som er relevante for problemstillingen min. Det gjelder særlig forholdet mellom kjønn og makt - i samfunnet, i arbeidslivet og i parrelasjoner.

Kjønn og makt i samfunnet

I boken *Det kallas kärlek* spør sosialpsykologen Carin Holmberg om kvinners og menns ulike posisjoner i samfunnet skal karakteriseres som et likestillingsproblem, eller som et kjønnsmaktforhold. «Jämställdhetsdiskussionen vilar på et antagande om att kvinnor och män har ett gemensamt intresse av att förändra könsförhållandena i samhället. Könsmaktperspektivet pekar i stället på att det finns en konflikt mellan kvinnor och män och

⁶² Linda Gordon, sitert i Eriksson *The Meaning of Gender in Theology* (1995). Min egen oversettelse.

⁶³ Røthing, *NÅ* (2000) s. 12

⁶⁴ Samme sted

att könen har olika intressen när det gäller att förändra könsrelationerna.»⁶⁵

Kvinneforskeren Yvonne Hirdman ser også samfunnet som preget av et kjønnsmaktsystem, eller *genussystem*, som hun kaller det. Dette systemet skal forstås som «en dynamisk struktur (system); en beteckning på et «nätverk» av processer, fenomen, föreställningar och förväntningar, vilka genom sin interrelation ger upphov till ett slags mönstereffekter och regelbundetheter.»⁶⁶ Genussystemet har to bærebjelker, to logikker:

- dikotomien, som deler samfunnet i mannlige og kvinnelige områder
- hierarkiet, der mannen er det normale og allmenngyldige⁶⁷

Jeg finner teorien om kjønnsmaktsystem gunstig som forklaringsmodell for kvinners og menns ulike posisjoner i samfunnet. Samtidig ser jeg også noen svakheter. En slik forklaringsmodell på strukturnivå gir ikke særlig rom for endring, og den tar heller ikke i betraktning at vi er handlende subjekter på individnivå. Det har skjedd store forandringer i forholdet mellom kjønnene de siste hundre år. Kvinners inntog i arbeidsliv og politikk, og kontroll over egen fruktbarhet, er eksempler på dette. Kvinner (enkeltindivider), ikke menn, har vært drivkraften bak denne endringsprosessen. Jeg mener allikevel at vi fremdeles befinner oss innenfor rammen av et kjønnsmaktsystem, og ikke et likestillingssamfunn.

Kjønn og makt i arbeidslivet

Etter flere tiår med likestillingsarbeid, har forholdet mellom kvinner og menn utviklet seg fra klare og komplementære kjønnsroller til uklare roller, og forventninger om likestilling. Likevel er samfunnet og arbeidslivet preget av et kjønnsmaktsystem som ordner menn over kvinner. Disse kjønnsordnende prosessene er ikke lenger like åpne og legitime, men hovedsakelig skjulte og illegitime.⁶⁸ Kvande og Rasmussen beskriver fire former for kjønnsordnende prosesser i samhandlingene mellom menn og kvinner i arbeidslivet: *diskriminering, paternalisering, kjønnsobjektivering og usynliggjøring* (utdypes i kap. 7).⁶⁹ Jeg vil bruke Kvande og Rasmussens inndeling for å undersøke hvilke former for diskriminering kvinnelige offiserer i Frelsesarmeen opplever i sin arbeidshverdag.

⁶⁵ Holmberg, *Det kallas kärlek* (1993) s. 15

⁶⁶ Hirdman, «Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning» (1988) s. 51

⁶⁷ Samme sted

⁶⁸ Kvande og Rasmussen, *Nye kvinneliv* (1993) s. 123

⁶⁹ Samme verk ss. 124-131

Kjønn og makt i ekteskapet

På grunn av ektefellerregelen er alle gifte offiserer også kollega med ektefellen. Veldig mange par jobber også nært sammen, enten de er på korps, i sosialtjenesten eller i administrasjon. Det er derfor nødvendig å si noe om parforhold, fordi dette er en viktig dimensjon i gifte offiserers arbeidshverdag.

Menns overordning over kvinner i samfunnet, gjenspeiles også i ekteskapet. På samme vis som i samfunn og arbeidsliv, har menns overordning i parrelasjoner blitt mer skjult fordi samfunnet har blitt mer likestillingsorientert. I artikkelen «Makt og kjærlighet i ekteskapet» hevder kvinneforskeren Hanne Haavind at både han og hun «bidrar til å realisere kvinnelig underordning gjennom ekteskapet».⁷⁰ Det er kjærligheten mellom de to som legitimerer dette: «[...] kjønnskjærligheten [...] får den mannlige dominans og den kvinnelige underordning til å framstå som positivt og ettertraktelsesverdig for begge parter.»⁷¹ Haavind mener at ekteparet realiserer et felles prosjekt: «[å] få forskjellene i måten de innretter seg på overfor hverandre og utad overfor omverdenen, til å framstå ikke bare som rimelige og likeverdige, men som følge av den kjærlighet de har for hverandre.»⁷² Det vurderes ikke lenger som positivt feminint å være passiv, avhengig og mottagende. «Det som i dag har større sjanse for å bli vurdert som positivt feminint er en underordning som framstår som noe annet, nemlig valgt eller etterstrebet. Tilsvarende gjelder for maskulinitet, slik at maskulinitet og feminitet bekreftes gjensidig hos begge parter. Kvinner kan gjøre alt bare de gjør det relativt underordnet (sine) menn.»⁷³ Jeg vil bruke Haavinds teori om relativ underordning når jeg ser på ektepars arbeidsdeling og beordring av gifte kvinner.

Organisasjonsteori

Det feministiske perspektivet kommer tydelig fram i mitt valg av referanselitteratur innen organisasjonsteori. Inntil nylig har organisasjonsteorien blitt oppfattet som kjønnsnøytral. Fagbøker har ikke diskutert kjønn i framstillingen, og både organisasjonene og deltakerne har

⁷⁰ Haavind, «Makt og kjærlighet i ekteskapet» (1982) s. 140

⁷¹ Samme verk s. 148

⁷² Samme verk ss. 147-148

framstått som kjønnsløse. Selv om en del nyere fagbøker har blitt mer oppmerksomme på dette,⁷⁴ velger jeg å bruke to meget sentrale bøker om kvinner i arbeidsorganisasjoner, *Nye kvinneliv* av sosiologene Elin Kvande og Bente Rasmussen, og *Men and Women of the Corporation* av sosiologen og organisasjonsteoretikeren Rosabeth Moss Kanter. Jeg vil i det følgende gjøre rede for noen av synspunktene som framføres i disse bøkene. I analysen av mitt eget datamateriale (kap. 5) vil jeg i stor grad underbygge egne funn med teorier jeg finner i disse bøkene.

Nye kvinneliv tar for seg ulike arbeidsorganisasjoner som sysselsetter kvinnelige sivilingeniører, og ser på hvilke organisasjonsformer som gir kvinner best mulighet til å utvikle seg og gjøre karriere. De ser på hvilke muligheter kvinner har til å utvikle seg i et så mannsdominert yrke, og på hvordan de løser kombinasjonsproblemene mellom hjem og yrke.⁷⁵ Formålet med studien formuleres slik: «[e]n studie av kvinnelige sivilingeniørers utviklingsmuligheter kan gi bedre innsikt i både de individuelle valg og barrierer i arbeidsorganisasjoner, og samspillet mellom disse faktorene. Vi kan få innsikt i de prosessene som skaper, opprettholder og endrer kjønnsdifferensieringen i arbeidsorganisasjoner.»⁷⁶

Kvande og Rasmussen kritiserer oppfatningen av organisasjoner som kjønnsnøytrale: «[m]angelen på forståelse av hvordan kjønnsstruktureringen er et sentralt element i organisasjoners oppbygning og virkemåte, fører til at kvinneforskningen mangler innsikt i viktige prosesser som former kvinners liv. [...] I organisasjonene skapes og spres kulturelle bilder av hva kjønn betyr. [...] Vi anser denne boka for å være et bidrag til utviklingen av en organisasjonsteori som tar kjønnsdimensjonen i organisasjoner alvorlig.»⁷⁷

En viktig konklusjon i *Nye kvinneliv* er at kvinners utviklingsmuligheter er sterkt avhengig av organisasjonsstrukturen i foretaket de arbeider for. «Statiske organisasjoner [...] er kjennetegnet ved en sterk hierarkisk organisering og en tradisjonell kjønnsarbeidsdeling der menn står over kvinner i hierarkiet. I statiske hierarkier har kvinnene svært få muligheter til

⁷³ Samme verk s. 151

⁷⁴ Børre Nylehns har et fyldig kapittel om kvinner i organisasjoner i *Organisasjon og ledelse: en innføring* (1999)

⁷⁵ Kvande og Rasmussen, *Nye kvinneliv* (1993) s. 13

⁷⁶ Samme sted

⁷⁷ Samme verk s. 14

Likestilling i Frelsesarmeen?

faglig utvikling og karriere.»⁷⁸ Dynamiske nettverksstrukturer derimot, gjør at kvinner i mye mindre grad ordnes hierarkisk under mennene. Dette henger sammen med at det i nettverksorganisasjoner ikke er like stor konkurranse om begrensede muligheter og knappe goder. De ansatte er i større grad likeverdige og beslutningene blir mye mer desentralisert.⁷⁹

I *Men and Women of the Corporation* studerer Kanter et stort amerikansk konsern og viser hvordan organisasjonens struktur former de ansatte. Hun karakteriserer arbeidsorganisasjoner som «the quintessential contemporary people-producer».⁸⁰ Kanter mener det er tre strukturelle faktorer som har særlig betydning for kvinners og menns atferd i hierarkiske organisasjoner. Den første faktoren er mulighetsstruktur, det vil si om en persons posisjon gir gode eller dårlige muligheter til å utvikle seg og avansere. I hierarkiske organisasjoner forstås suksess som oftest som vertikal mobilitet.⁸¹ Den andre faktoren er makt, definert som evnen til å få utrettet ting.⁸² Den tredje faktoren er gruppers sosiale sammensetning. Det oppstår en spesiell dynamikk i en gruppe der det er en stor majoritet av en type mennesker (f.eks menn eller hvite) og et lite mindretall av en annen (f.eks kvinner eller fargede). Minoritetsgruppen blir sett på som «tokens», som representanter for deres kategori, i stedet for enkeltmennesker. Kanter nevner spesielt at kvinner som har posisjoner som tradisjonelt har vært forbeholdt menn blir oppfattet som tokens: «[t]hose women who were few in number among male peers and often had 'only woman' status became tokens: symbols of how-women-can-do, stand-ins for all women.»⁸³

Frelsesarmeen preges av en hierarkisk struktur. Jeg vil se på hvordan denne strukturen, og også det spesielle beordringssystemet, former kvinnene som arbeider der, og hvilke muligheter de har innenfor denne rammen. Både Kanter og Kvande & Rasmussen beskriver organisasjoner der menn er i sterkt flertall. I Frelsesarmeen derimot, er det bare på toppen menn er i flertall. Jeg vil se etter token-opplevelser hos de kvinner som har vært i settinger der menn er i sterkt flertall.

⁷⁸ Kvande og Rasmussen, *Nye kvinneliv* (1993) s. 213

⁷⁹ Samme verk s. 169

⁸⁰ Kanter, *Men and Women of the Corporation* (1977) s. 3

⁸¹ Samme verk s. 5

⁸² Samme verk s. 6

⁸³ Samme verk s. 207

Særtrekk ved religiøse organisasjoner

Frelsesarmeen er ikke bare en arbeidsorganisasjon, den er først og fremst en religiøs organisasjon. I motsetning til en vanlig arbeidsorganisasjon, der grunnlaget for deltakelse er medlemmenes (økonomiske) egeninteresse, bygger en normativ organisasjon (jf. Frelsesarmeen) på at medlemmene er enige i og engasjerte i organisasjonens formål.⁸⁴ For å motivere medlemmene til deltakelse må ledelsen appellere til et verdibasert engasjement. I Frelsesarmeen er «kallet», det å «forkynne Jesu Kristi evangelium», kjernen i det verdibaserte engasjementet.⁸⁵ I lys av en slik målsetting, kan interesser som ikke har dette primært for øye, framstå som uviktige og til og med fiendtlige. Her tenker jeg for eksempel på personalpolitikk eller likestilling. I Generalens svar på anbefalingene fra offiserskommisjonen kommer dette fokuset på «oppdraget» klart til uttrykk: «Gud reiste opp Frelsesarmeen med en bestemt hensikt. Han ga den et oppdrag. Når jeg har reflektert over hver anbefaling, har hovedspørsmålet vært: Vil det fremme eller hindre Frelsesarmeen i å oppfylle sitt Gud-gitte oppdrag - i verden som et hele, og i det enkelte område?»⁸⁶

Innen sosiologien pekes det på religionens rolle som et referansesystem som inneholder både visse verdier og visse virkelighetsoppfatninger. «Et generelt trekk ved religionen er at den ofte synes å forsterke normer og virkelighetsoppfatninger ved å *sakralisere* dem, erklære dem for hellige eller guddommelige.»⁸⁷ På grunn av denne sakraliseringen er religiøse organisasjoner ofte preget av en konservativ holdning, den bestående orden framstår som gudgitt, og endring blir dermed svært vanskelig. I forhold til Frelsesarmeen vil jeg se på hvordan dette kommer til uttrykk blant annet gjennom ordresystemet og ektefelleregelen.

Jeg vil også peke på noen trekk ved kvinners rolle i religiøse organisasjoner som er interessante i forhold til Frelsesarmeen. I boka *Religion. The Social Context* sier religionssociologen Meredith McGuire at kvinner i nye religiøse bevegelser, særlig blant lavere klasser, ofte blir gitt en mer sentral rolle: «[n]ew religious movements are often a vehicle for the assertion of alternative religious roles for women. Religious movements of nonprivileged classes have typically allotted equality to women, at least in their formative

⁸⁴ Amitai Etzioni, sitert i Repstad, *Religiøst liv i det moderne Norge* (2000) s. 81

⁸⁵ Jf. Frelsesarmeens erklæring. Se s. 9

⁸⁶ «Generalens svar og handlingsplan» (2000) s. 3

⁸⁷ Repstad, *Mellom himmel og jord* (1984) s. 158

Likestilling i Frelsesarmeen?

years.»⁸⁸ McGuire framhever sen viktoriatid som en periode med gryende feminisme, og nevner blant andre Frelsesarmeen som en religiøs bevegelse som gav kvinner alternative roller.⁸⁹

Denne friheten for kvinner henger sammen med at nye religiøse bevegelser ofte bygger på en karismatisk fundert autoritet, og dermed ikke er bundet av tradisjon. Dette endrer seg etterhvert som bevegelsen blir mer etablert, og det kan igjen føre til større restriksjoner for kvinner: «Weber (1963:104) points out that as the emphasis on charisma fades and the movement becomes more established, these movements tend to react against keeping women in roles of authority, typically redefining women's claims to charismatic or other authority as inappropriate or dishonorable behavior.»⁹⁰ En slik endring fra en friere til en mer restriktiv plass for kvinner, finner vi i norsk sammenheng blant annet i Indremisjonen. Denne organisasjonen sporer sine røtter tilbake til blant andre Hans Nielsen Hauge. Kvinnene i Hauge-bevegelsen virket på begynnelsen av 1800-tallet som både forkynnere og ledere. I 1893 ble imidlertid kvinner utelukket fra å forkynne i Indremisjonen.⁹¹ Selv om jeg ikke studerer Frelsesarmeen i et historisk perspektiv, er det interessant å spørre om også Frelsesarmeen har blitt mer restriktive i forhold til kvinners roller etter hvert?

⁸⁸ McGuire, *Religion. The Social Context* (1997) s. 136

⁸⁹ McGuire, *Religion. The Social Context* (1997) s. 136

⁹⁰ Samme verk s. 137

⁹¹ Kaufman, «Uaktuelle til det mest aktuelle?» (2000) ss. 24-26

4. Metode og gjennomføring

Kvalitative metoder innenfor samfunnsvitenskapene

Jeg vil i det følgende gi en kort omtale av kvalitative metoder. Jeg vil også si litt om feministisk tenkning rundt kvalitativ metode, og gi en begrunnelse for mitt valg av denne metoden.

«Et viktig formål med kvalitative studier er å oppnå en forståelse av sosiale fenomener på bakgrunn av fyldige data om personer og situasjoner.»⁹² Sosiologen Tove Thagaard peker på to grunnleggende prinsipper som skiller kvalitative metoder fra kvantitative. For det første er kvalitativ forskning basert på en helhetsforståelse av virkeligheten. Studiet av enkeltstående tilfeller betraktes som et konkret uttrykk for en større helhet. Dette gjør at kvalitative studier kan basere seg på relativt små utvalg. For det andre er kvalitativ forskning basert på et subjekt-subjekt-forhold mellom forsker og informant. Dette innebærer at både forskeren og informanten påvirker forskningsprosessen. Kvantitative metoder er derimot basert på et subjekt-objekt-forhold mellom forsker og informant. Forskeren betraktes som en utenforstående og iakttager av de fenomenene som studeres.⁹³ En annen sak er at også i kvantitativ forskning kan opplegg og forsker påvirke forskningsprosessen.

Et tredje karakteristisk trekk ved kvalitative metoder er fleksibilitet. I en kvalitativ studie er det relativt uproblematisk å legge til nye problemstillinger og spørsmål i løpet av datainnsamlingen. Rekkefølgen av spørsmål kan variere fra intervju til intervju og det stilles personlige oppfølgingsspørsmål.⁹⁴ Vi kan si at fasene i forskningsprosessen går over i hverandre. Sosialantropolog Cato Wadel beskriver dette som en runddans mellom teori, metode og data, der de tre komponentene påvirker hverandre i løpet av studieperioden.⁹⁵ Analysen betraktes som en gjennomgående aktivitet gjennom hele forskningsprosessen, heller enn en fase adskilt fra og etter innsamlingen av data.⁹⁶

⁹² Thagaard, *Systematikk og innlevelse* (1998) s. 11

⁹³ Samme verk s. 16

⁹⁴ Repstad, *Mellom nærhet og distanse* (1998) s. 15

⁹⁵ Wadel, *Feltarbeid i egen kultur* (1991) s. 129

⁹⁶ Thagaard, *Systematikk og innlevelse* (1998) ss. 25-26

Likestilling i Frelsesarmeen?

Kvalitativ forskning tar i bruk forskjellige innsamlingsmetoder, som observasjon, intervjuer og dokumentanalyse. Intervjuundersøkelser brukes særlig til å få informasjon om personers opplevelser og selvforståelse.⁹⁷ Et fellestrekk ved alle disse innsamlingsmetodene er at forskeren jobber med tekst. Det er tekster som danner grunnlag for den videre analysen, enten det er i form av feltnotater, nedtegnede intervjuer eller dokumenter som ikke er produsert av forskeren.⁹⁸ For denne undersøkelsen består det skriftlige materialet først og fremst av intervjuer, men også av FA-dokumenter.

Ved utvelgelsen av informanter til intervjuer, gjelder prinsippet om at de skal være mest mulig ulike innenfor rammen av problemstillingen. «Når informantene er ulike, øker sjansene for å finne nye relevante data.»⁹⁹ På tross av dette kan en aldri være sikker på at en relativt liten gruppe informanter er representative. Ved å bruke kvalitative metoder tapes altså muligheten til en sikker generalisering.

Hvordan skal en vurdere forskningens kvalitet i kvalitative studier? Thagaard bruker begrepene troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet.¹⁰⁰ Disse skal erstatte begrepene reliabilitet, validitet og generalisering som benyttes i kvantitative studier. Spørsmålet om *troverdighet* er knyttet til om forskningen er utført på en tillitsvekkende måte. Vurderingen av *bekreftbarhet* kan både knyttes til om forskeren går kritisk igjennom egne tolkninger, og om resultatene av et prosjekt kan støttes av annen forskning. *Overførbarhet* er knyttet til at den forståelsen som utvikles innenfor et prosjekt, også kan være relevant i andre situasjoner. Religionssosiologen Pål Repstad bruker betegnelsen *overskridende gjenkjennelse* om den gode kvalitative forskningsrapport: «Gir rapporten ingen *gjenkjennelse*, er trolig teoridannelsen feilaktig og/eller for abstrakt. Gir rapporten ingen *overskridende erkjennelse*, i form av utdypet forståelse, men bare gjenkjennelse, er den på en måte nokså overflødig.»¹⁰¹

Det har blitt påpekt at kvinneforskere tiltrekkes av kvalitative metoder: «feminist researchers find interviewing appealing for reasons over and above the assets noted by social scientists

⁹⁷ Thagaard, *Systematikk og innlevelse* (1998) s. 12

⁹⁸ Repstad, *Mellom nærhet og distanse* (1998) s. 15

⁹⁹ Samme verk s. 48

¹⁰⁰ Thagaard, *Systematikk og innlevelse* (1998) ss. 169-170

¹⁰¹ Repstad, *Mellom nærhet og distanse* (1998) s. 97

who defend qualitative methods against positivist criticism.»¹⁰² Sosiologen Shulamit Reinharz mener at det er viktig i studier av kvinner at de får bruke sine egne ord, fordi kvinners tanker og ideer ofte har blitt ignorert, eller uttrykt av menn. Mange kvinneforskere er også opptatt av den følelsesmessige tilknytningen til informantene, og av å involvere og engasjere dem i forskningsprosjektet.¹⁰³ Det kan også ha betydning for kvaliteten på datamaterialet om forsker og informant er av samme eller forskjellige kjønn. Dersom de er av samme kjønn gir det grunnlag for en felles forståelse som kan føre til større åpenhet og en følelse av fellesskap.¹⁰⁴

Når det gjelder mitt eget valg av kvalitative metoder handler det mye om et ønske om å sette meg inn i en gruppe kvinners selvforståelse og opplevelser. Den kvalitative tilnæringsmåten passer godt til å studere et avgrenset enkeltmiljø¹⁰⁵ og har en målsetting om « [...] å forstå virkeligheten slik den oppfattes av de personene som forskeren studerer.»¹⁰⁶ Jeg er opptatt av å gi stemme til en gruppe kvinner som ofte ikke har blitt hørt, derfor er nærheten og subjekt-subjekt-relasjonen viktig for meg. Jeg er også opptatt av de feministiske aspektene ved en kvalitativ tilnæringsmåte som jeg nevnte ovenfor. Samtidig vil jeg understreke at valget av metode ikke er ideologisk begrunnet og at det ikke inneholder en implisitt kritikk av kvantitative tilnæringsmåter. Jeg har valgt metoden fordi den virker praktisk i forhold til problemstillingen, men også fordi den tiltaler meg.

Forskningsetikk

Den vekten som legges på nærhet i relasjonen mellom forsker og informant innenfor kvalitative metoder, gjør det spesielt viktig å fokusere på de etiske aspektene av forskningen.

Heftet *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, jus og humaniora* er utarbeidet for å « [...] hjelpe forskere og forskersamfunnet til å reflektere over sine etiske oppfatninger og holdninger, bli bevisst normkonflikter, og styrke evnen til å treffe velbegrunnede valg.»¹⁰⁷ Noen av punktene i dokumentet har særlig relevans for kvalitativ metode. I forholdet til

¹⁰² Reinharz, *Feminist Methods in Social Research* (1992) s. 19

¹⁰³ Samme verk ss. 20-21

¹⁰⁴ Thagaard, *Systematikk og innlevelse* (1998) s. 94

¹⁰⁵ Repstad, *Mellom nærhet og distanse* (1998) s. 19

¹⁰⁶ Thagaard, *Systematikk og innlevelse* (1998) s. 11

¹⁰⁷ NESH (1999)

Likestilling i Frelsesarmeen?

informantene gjelder kravet om samtykke (§ B.8.), kravet om å informere (§ B.9.), kravet om å tilbakeføre resultatene av forskningen (§ B.10.), kravet om respekt for individers privatliv og nære relasjoner (§ B.12.) og kravet om konfidensialitet (§ B.13.) Mer generelt gjelder også kravet til lagring av opplysninger som kan identifisere enkeltpersoner (§ B.15.) og hensynet til tredjepart (§ E.40.). Hvordan jeg selv har tatt hensyn til disse retningslinjene vil jeg komme inn på i avsnittene nedenfor om praktisk gjennomføring og presentasjon av informantene og også i kap. 5.

Praktisk gjennomføring

Jeg ønsker å gjøre rede for hvordan jeg rent praktisk gikk til verks med selve intervjuundersøkelsen og bearbeidingen av materialet. Jeg begynte med å utarbeide en intervjuguide ut i fra problemstillingen. Så sendte jeg et brev til Frelsesarmeens ledelse ved sjefsekretæren, hvor jeg informerte om prosjektet og ba om ledelsens samtykke til å ta kontakt med potensielle informanter og også søke informasjon gjennom andre instanser i Frelsesarmeen.¹⁰⁸ Sjefsekretæren sendte brevet til Presidenten for kvinneorganisasjonene, vi hadde telefonisk kontakt, og hun uttalte seg positivt i forhold til undersøkelsen på vegne av ledelsen. Dette brevet ble sendt for å informere, ikke for å «søke om tillatelse». Jeg var innstilt på å gjennomføre prosjektet selv om ledelsen uttalte seg negativt, men jeg satte selvfølgelig stor pris på deres velvilje.

For å finne potensielle informanter brukte jeg Frelsesarmeens interne adresseliste. Denne inneholder navn, stilling, adresse og telefonnummer til alle ansatte i Frelsesarmeen. Som utgangspunkt for utvalget hadde jeg et ønske om spredning i alder, typer arbeidserfaring og omtrent like mange gifte som enslige. Jeg har også forsøkt å få til en viss geografisk spredning. De 10 informantene jeg landet på til slutt representerer alle tre hovedkategorier av offiserer: menighetsledere, ansatte innen sosialomsorg og ansatte i administrasjonen på forskjellige plan.

Siden jeg selv er medlem av Frelsesarmeen og antallet offiserer er såpass lite, var det ikke til å unngå at jeg kjente noen av informantene fra før. Ingen av disse er nære venner, og fem av

informantene var helt fremmede for meg. Repstad peker på noen fordeler ved å kjenne informanten: det kan være lettere for dem å åpne seg, og det kan gjøre dem mer presise i forhold til fortidige data.¹⁰⁹ Ulempene kan være problemer med å opprettholde distanse og upartiskhet.¹¹⁰ Jeg tror ikke det har spilt noen stor rolle for resultatet at jeg kjente noen av informantene fra før. Intervjuene artet seg ganske likt, uavhengig av om vi kjente hverandre fra før eller ikke.

Jeg tror derimot at det har spilt en vesentlig rolle at jeg er soldat i Frelsesarmeen. Jeg tror at det at jeg har blitt oppfattet som «innenfor», men samtidig uavhengig av ledelsen, har vært helt vesentlig for den tilliten som jeg opplevde å få fra de 10 kvinnene jeg intervjuet. Jeg tror det har vært en stor fordel at jeg snakker «frelsesarméspråket» og kjenner de sosiale kodene. Det har også vært av betydning at jeg som forsker er kvinne og deler noen av erfaringene til kvinnene som ble intervjuet.¹¹¹ På den annen side kan det være en ulempe å ha for stor fortrolighet med miljøet, fordi jeg kan ta en del ting for gitt.¹¹² Dette har jeg forsøkt å være oppmerksom på.

Jeg sendte først ut brev med forespørsel om å delta som informanter og ringte mottakerne opp etter ca. en uke. Sammen med brevet fulgte et anbefalingsbrev fra veilederen min. Alle som ble forespurt svarte ja. Jeg intervjuet samtlige på arbeidsplassen deres og alle ga sitt samtykke til at jeg kunne bruke båndspiller.

Intervjuene startet med at jeg informerte informanten om mine forskningsetiske forpliktelser overfor henne.¹¹³ Her understreket jeg kravene om konfidensialitet, informasjon og samtykke. Jeg fortalte også litt om meg selv: om egen familiesituasjon, tilknytning til Frelsesarmeen og litt om studier. Intervjuene varte mellom en og to timer. Jeg ble overrasket over informantenes åpenhet, de svarte stort sett på alt jeg spurte om. Det er en del ømtålige spørsmål i intervjuguiden, så jeg forsøkte å være forsiktig, og var tydelig på at de hadde lov til å la være å svare hvis de ønsket det. Det skjedde et par ganger at en informant ga uttrykk for det, og vi

¹⁰⁸ Brevet ble sendt ut i januar, sjefsekretæren var da konstituert territorialleder

¹⁰⁹ Repstad, *Mellom nærhet og distanse* (1998) s. 69

¹¹⁰ Samme verk s. 30

¹¹¹ Jeg har jobbet som enslig offiser da jeg var «ettåring» og deler erfaringen med å ha barn og være yrkesaktiv/student, med de gifte kvinnene

¹¹² Repstad, *Mellom nærhet og distanse* (1998) s. 31

Likestilling i Frelsesarmeen?

gikk videre til neste spørsmål.

Etter tre intervjuer reviderte jeg intervjuguiden. Jeg kuttet ut 15 spørsmål, omformulerte noen og byttet om på rekkefølgen. Ingen nye spørsmål ble lagt til. Hovedproblemet var at guiden var for omfattende, den var umulig å komme igjennom uten å slite ut både intervjuer og informant. Jeg kuttet ut spørsmål som var perifere i forhold til problemstillingen og spørsmål som jeg opplevde ikke fungerte i intervjusituasjonen. Revisjonen av intervjuguiden har ikke röknet ved noen sider av problemstillingen. Intervjuguiden har vært fleksibel, det var ikke alltid vi var innom alle spørsmålene og vi tok dem i den rekkefølge som var naturlig i samtalen. Vi har vært innom samtlige temaer i alle intervjuene, men med noe forskjellig tyngdepunkt.

Jeg har skrevet ut båndopptakene kontinuerlig og lagt vekt på å få til en mest mulig direkte gjengivelse. Men muntlig tale skiller seg vesentlig ut fra skriftlig, og det gir ikke alltid mening med en direkte gjengivelse, for eksempel av ufullstendige setninger, gestikulering (f.eks hermetegn med hendene) og latter. Jeg har derfor i enkelte tilfeller bearbeidet setninger slik at de blir mer forståelige, uten å forandre meningsinnholdet. Jeg har også gjort dialekt om til bokmål for å unngå at informanten skal bli gjenkjent. Noen steder har det også vært nødvendig å maskere folk, ved å gi dem litt andre kjennetegn enn de egentlig har. Alle egennavn i sitatene er fiktive. Når det gjelder behandlingen av konfidensielt materiale, har jeg lagt vekt på å oppbevare kassettbånd og utskrifter utilgjengelig for uvedkommende. Disse vil bli slettet i etterkant av oppgavens innlevering. Jeg har heller ikke laget noen navnelister over informantene.

Det har vært vanskelig å vite hvor mange informanter jeg trengte. Hovedoppgavens tidsramme setter sine begrensninger, det tar tid å intervjuer og det tar også tid å skrive ut og analysere et stadig voksende antall sider med datamateriale. Repstad sier at det kan være greit å gi seg «når du begynner å tenke at du ikke lærer noe nytt av intervjuene, men at det hele veien blir 'mer av det samme'». ¹¹⁴ Etter åtte intervjuer begynte jeg å merke denne metningen, men gjorde to til for å få større spredning i alderssammensetningen.

¹¹³ Se intervjuguiden (vedlegg 3)

Når det gjelder bearbeiding av materialet, har jeg i hovedsak benyttet meg av temasentrert analyse. «Temasentrerte analyser utforsker de enkelte temaene ved å sammenligne informasjon fra alle informantene.»¹¹⁵ Rent praktisk lagde jeg en beskrivende matrise, hvor jeg delte informantene inn i horisontale kolonner og temaene i vertikale kolonner.¹¹⁶ Temaene fulgte spørsmålene i intervjuguiden nokså nøye. Gjennom dette arbeidet fikk jeg en oversikt over materialet, og kunne spore en del tendenser. Neste skritt ble så å sette funnene inn i en tolkende ramme, som kunne føre til en dypere forståelse materialet. Dette har jeg forsøkt å gjøre ved å belyse mine funn med teorier fra organisasjonsteori og kjønnsforskning. Jeg har ikke gjort forsøk på å utvikle nye teorier, til det er materialet for lite og min faglige kompetanse for svak. Noen steder peker jeg på interessante funn som jeg ikke har funnet relevante teorier for. Her forsøker jeg å trekke noen tråder på egen hånd.

Thagaard peker på noen etiske dilemmaer forskeren stilles overfor når hun/han skal tolke dataene. De etiske problemene er knyttet til informantens opplevelse av forskerens forståelse: «[d]e teoretiske perspektivene forskeren utvikler i forhold til dataene, er et resultat av en gjensidig påvirkningsprosess mellom forskerens faglige forankring og tolkningen av mønstre i dataene. [...] Fordi informantens erfaringer og opplevelser settes inn i en annen sammenheng enn den som er kjent for informanten, kan forskerens tolkninger virke både fremmedgjørende og provoserende.»¹¹⁷ Dette dilemmaet stilles også jeg overfor, fordi jeg ser informantens opplevelser og meninger i lys av faglige teorier som disse ikke kjenner til. Da er det viktig å understreke at en hver informant er ekspert på sin egen selvforståelse, jeg er ekspert på min tolkning, og ingen har «mer rett» enn den andre. Jeg har i framstillingen forsøkt å være tydelig på hva som er min egen tolkning og hva som er informantens egen forståelse, selv om dette ikke løser det etiske dilemmaet.¹¹⁸

Informantene og deres representativitet

Til slutt vil jeg presentere de 10 informantene. Gruppen av kvinnelige offiserer i Norge er liten (ca. 150 stykker) og miljøet er tett: «alle kjenner alle». Av hensyn til anonymiteten kan

¹¹⁴ Repstad, *Mellom nærhet og distanse* (1998) s. 70

¹¹⁵ Thagaard, *Systematikk og innlevelse* (1998) s. 162

¹¹⁶ Samme verk s. 151

¹¹⁷ Samme verk ss. 188-189

Likestilling i Frelsesarmeen?

Jeg ikke gi en profil av hver enkelt, av samme grunn kan jeg heller ikke gi den enkelte et pseudonym som følger henne gjennom framstillingen. Jeg vil derfor i hoveddelen la hvert utsagn stå fritt.

Dersom jeg synes det har relevans for utsagnet, angir jeg sivilstand (gift eller enslig) og/eller alder. Jeg har imidlertid funnet at informantens alder spiller liten rolle for hennes meninger og holdninger. Det finnes for eksempel ingen entydig utviklingslinje hvor de eldre er mindre og de yngre er mer likestillingsbevisste. Det er imidlertid større forskjell på hvilke opplevelser eldre og yngre informanter har hatt i sitt liv med Frelsesarmeen. Skillet mellom enslige og gifte kvinner er tydeligere, men også her er det mest når det gjelder opplevelser og mindre når det gjelder holdninger.

Som nevnt har jeg lagt vekt på spredning i informantgruppen når det gjelder alder, typer arbeidserfaring og sivilstand. Den yngste informanten er i 20-årene, den eldste i begynnelsen av 60-årene. Åtte har korpserfaring, de to siste arbeider i Frelsesarmeens Sosialtjeneste. I tillegg representerer de ti til sammen de fleste nivåer innen administrasjon, både på DHK og HK. Blant annet har en eller flere av informantene mine innehatt stillinger som barne- og ungdomssekretær i divisjonen (BUS), seksjonsleder og frue-ordre (fru TC, fru CS eller fru DC). Som nevnt er halvparten gifte og halvparten enslige. Ingen av de enslige har noen gang vært gift og har heller ikke egne barn. Alle de gifte giftet seg før eller kort tid etter Offisersskolen og har dermed ingen særlig erfaring som enslig offiser. Alle de gifte har barn.

Etter min oppfatning er disse ti kvinnene forholdsvis representative for gruppen av aktive, kvinnelige offiserer i Norge. Med et såpass begrenset antall informanter, er det ikke mulig å si noe nøyaktig kvantitativt om hvor utbredt forskjellige slags erfaringer eller holdninger er blant kvinnelige offiserer i Frelsesarmeen. Poenget er heller ikke et nøyaktig representativt materiale, men å kunne spore noen hovedtendenser som jeg så kan analysere og reflektere over.

¹¹⁸ Thagaard, *Systematikk og innlevelse* (1998) ss. 188-189

II. HOVEDDEL - «My Best Men are Women»

Innledning

William Booth skal visstnok ha uttalt at «mine beste menn er kvinner». Frelsesarmeen blir aldri lei av å sitere ham på dette. Hanna Ouchterlony, den første lederen for Frelsesarmeens arbeid i Norge, var en nær venn av familien Booth. Kanskje var hun en av de kvinnelige lederskikkelsene William Booth hadde i tankene når han snakket om sine beste menn?

Hvordan er så situasjonen for Generalens beste «menn» i dag? Føler de seg verdsatt som gode offiserer på linje med menn? Må de «bli som menn» for å betraktes som gode? Behandles enslige kvinner mer likt menn enn gifte kvinner? I de følgende kapitlene vil jeg drøfte funnene fra intervjuene, og særlig peke på opplevelser som har virket begrensende eller diskriminerende på de kvinnene som har opplevd dem.



«Hanna på tønna»

*Hanna Ouchterlony taler på gårdsplassen utenfor
Frelsesarmeens møtelokale på Grønland i Oslo.
Januar 1888*

5. Arbeidsdeling og forventninger

I det følgende vil jeg ta for meg arbeidsdelingen mellom ektefeller i de tilfeller hvor de har hatt samme type stilling på samme arbeidsplass. De kvinnene jeg har snakket med, har erfaring som korpsledere, ungdomssekretærer i divisjonen og lik stilling i samme sosialinstitusjon. Så vil jeg gå inn på hvilke forventninger de gifte kvinnene møter fra omgivelsene (korpset, overordnede, kolleger). Jeg vil også se på arbeidsdelingen mellom korpsleder og assistent når disse er enslige kvinner og se på forventningene disse møter.

Fifty-fifty

Jeg spurte de gifte kvinnene hvordan de hadde delt arbeidet med ektefellen, og hvordan det ble respektert. Jeg var interessert i å finne ut om arbeidsdelingen mellom ektefeller ville følge de samme skillelinjene som mellom assistent og leder, der kvinnen tok assistentoppgavene (barne- og ungdomsarbeid, praktisk arbeid) og mannen tok lederoppgavene (kontorarbeid, møteledelse og forkynnelse). Datamaterialet mitt er ikke fylldig nok på dette området til å trekke en så klar slutning. Alle de gifte kvinnene med erfaring fra korps trekker fram friheten de har til å dele slik det passer dem:

«Vi står så fritt når vi er på korps, vi kan virkelig legge [arbeidet] opp som det passer oss personlig. Og det varierer mye blant offiserer hvordan de deler arbeidsoppgavene.»

«Vi har egentlig delt det akkurat sånn...det som har vært greiest for meg å gjøre, har jeg gjort, og det som har vært greiest for Ole, har han gjort.»

Jeg finner en del variasjoner i arbeidsdelingen. En forteller at hun gjorde kontorarbeid og at han tok det praktiske. I andre tilfeller er det omvendt. Flere kvinner forteller om spesielt ansvar for juniorarbeid og Hjemforbundet. Noen deler likt på å lede og tale, mens noen gifte kvinner unngår i mest mulig grad å tale.

Uttrykket «fifty-fifty» går igjen hos flere av informantene. Med dette tror jeg de mener at de tar en like stor del av arbeidsoppgavene som mannen gjør, selv om de gjør andre ting enn han. Noen forteller at de gjør ting som synes mindre: hun reiste på sentrale arrangement, mens han reiste i divisjonen, hun ledet speidermøte, samtidig som han ledet fengselsforeningen.

Allikevel ønsker de å understreke at de «deler likt».

Det virker som det er vanskelig å skille mellom jobb og fritid, rollene som ektefeller og arbeidspartnere går over i hverandre. Ting som normalt ikke faller inn under betegnelsen jobb, som husarbeid og barnepass, er med når arbeidsfordelingen gjøres:

«Han gjorde mer [kontorarbeid], og hvis du tenker husarbeid, som også skal deles, så har vi delt på det, men jeg gjorde nok mer husarbeid før.»

Selv om de gifte kvinnene er opptatt av å understreke at arbeidsfordelingen er personlig, har de allikevel en klar oppfatning av at det finnes kjønns spesifikke forventninger til hvilke roller han og hun skal ha. Det er ikke først og fremst arbeidsoppgavene det kommer an på, de kan være veldig forskjellige, men det er tydelig at når det kommer til stykket så er det han som oppfattes som sjefen:

«Nå har jeg vel egentlig sagt det veldig glamorøst, at man kan dele det akkurat som man vil. Men det er jo ikke noen tvil om at når man jobber som et ektepar i Frelsesarmeen, er det en del ting man først og fremst regner med mannen på, uavhengig av arbeidsdeling, tror jeg. [...] Jeg tror kanskje det like mye går på en holdning, altså.»

«Når de skulle si viktige ting, når det var viktige spørsmål og ting de skulle ha greie på, så kom de til meg og spurte etter sjefen.»

Også en enslig kvinne har gjort samme observasjon. Hun tror ektepar opplever andre forventninger, «for der regner de han som lederen, mens kona var på en måte assistenten.» Det virker som disse holdningene er implisitte, det er litt utydelig, og vanskelig å sette fingeren på. Dette henger nok sammen med at den eksplisitte holdningen i Frelsesarmeen er at kvinne og mann skal være likestilte i tjenesten. Holdninger som går på tvers av dette blir derfor ikke så tydelige.

De gifte kvinnene møter også forventninger om å ha særlig interesse for kvinner og barn, og derfor delta aktivt i barnearbeid og kvinneforeninger:

«Når det gjelder arbeidsoppgaver, så tror jeg at det automatisk blir forventet at jeg skal være veldig flink med unger og delta veldig aktivt i barnearbeidet. Nå er jeg heldig, for jeg føler meg veldig vel med barn. Jeg føler at det kan være en greie for meg i større grad enn mannen min gjør. Men allikevel, det er jo ingen automatikk i det, selv om det ofte er det jeg føler blir forventet. Jeg føler også at det blir forventet at man skal være

Likestilling i Frelsesarmeen?

veldig interessert i å ta seg av eldre kvinner. På formiddagstreff, der er det flest kvinner. Man skal være veldig involvert i det.»

- Hjemforbundet også? «Ja, særlig Hjemforbundet [...]. Hjemforbundet skal vi brenne og ivre for.»

Det forventes også at kvinner har et større ansvar for hjem og familie enn ektefellen:

«Jeg kommer ikke på de konkrete episodene nå, men det er en del sånne...De forventer ikke at han skal gjøre en del av de praktiske tingene i hjemmet, eller med unger, mens de forventer at kona skal ta del i de andre tingene allikevel, samtidig som det er litt større aksept for at kona går ut med ungene enn at han gjør det.»

Forventningene er ikke alltid entydige. Det forventes jo at kvinnene skal være aktivt engasjert i korpsets aktiviteter. «Offiserskvinnen er en aktiv kvinne», slik en av informantene sier det. Det forrige sitatet illustrerer også dette: de gifte kvinnene må finne en balansegang mellom å være passelig aktive i korpset, og passelig mye mamma og husmor. For i dag er det også negativt å være for mye husmor:

«Jeg kan jo også smile når fru DC sier, «jeg vil helst være hjemme og stryke skjortene til mannen min». Jeg synes også det er morsomt, men det er tragisk, egentlig. Hvilken rolle har du? Du er jo offiser du også, og så føler du bare at du har kall til å være hjemme og stryke skjortene til mannen din, du vil ikke ha en annen rolle i det hele tatt. Så det er jo egentlig tragisk.»

«Fru DC», slik hun beskrives av informanten ovenfor, står for et foreldet kvinneideal. Det er dette Haavind sikter til, når hun sier at det ikke lenger er positivt kvinnelig å framstå som passiv og avhengig.¹¹⁹ I dag skal kvinner være aktive og yrkesarbeidende, men de skal allikevel ikke true menns posisjon: «kvinner kan gjøre alt, bare de gjør det relativt underordnet (sine) menn».¹²⁰ Fordi det er opp til ektefellene selv å foreta arbeidsdelingen, framstår kvinnenes underordning som selvvalgt og dermed uproblematisk. Arbeidsdelingen framstår som om den er gjort på grunnlag av personligheter, men uansett hvilken fordelingen et ektepar gjør på enkeltoppgaver, er det fremdeles han som oppfattes som sjefen av omgivelsene.

¹¹⁹ Haavind, «Makt og kjærlighet i ekteskapet» (1982) s. 151

¹²⁰ Samme sted

De gifte kvinnene møter reaksjoner når de bryter forventninger. En av informantene hadde en tilsvarende stilling som ektefellen i samme sosialinstitusjon og hun fortalte om sjefens forventninger:

[Mannen min] er utdannet baker. En gang manglet de noen på kjøkkenet, og da var spørsmålet om ikke jeg kunne bake litt. Da sa jeg at, «det kan nok ikke jeg gjøre, men Jan kan godt gjøre det». [Sjefen] skjønnte ikke helt at ikke jeg kunne gjøre det [...]. Jan kunne jo godt gjøre det, men det ble det ikke noe av. Så jeg måtte nok markere meg for å si at jeg er her som miljøarbeider, på lik linje med han. Men jeg var veldig bevisst, og har vært det hele veien, på hva jeg vil med å være offiser. «Fru», det er jeg i forhold til han, der er jeg ektefellen, men jeg er ikke det i forhold til FA.»

Reaksjonene kommer også når ektefellen gjør tradisjonelt «kvinnelige» oppgaver, som å hjelpe til på kjøkkenet på korpset:

«Jeg stod ofte på kjøkkenet og hjalp til når det trengtes, og det var en selvfølge. Det var én gang mannen min gjorde det, og da var det en som spurte, «hvorfor er du her, har du ikke viktigere ting å gjøre?» Hvorfor var det ingen som hadde sagt det til meg? Så jeg har på en måte blitt undervurdert, føler jeg. Det er ting som det er en selvfølge at jeg skal gjøre, men hvis mannen min gjør det, som har samme stillingsinstruks og alt, da blir det et stort sjokk. Det er litt trist, jeg føler det litt krenkende.»

En annen informant fortalte at mannen ble ertet av kolleger da han tok ut pappa-perm. En tredje fortalte om kommentarer etter at mannen var blitt observert mens han lekte ute med barna, «men hvis jeg var ute, var det ingen som kommenterte det», la hun til. Når parene går på tvers av det forventede, kommer altså kommentarene.

Hvordan trives de gifte kvinnene med å arbeide sammen med ektefellen? De fleste kvinnene synes det er positivt å jobbe sammen med ektefellen. Igjen trekkes fram muligheten til å dele som en selv vil. De mener de har funnet fram til en «personlig» fordeling. For noen er det derimot problematisk å være så tett på hverandre i hverdagen. Et par har løst det ved å dele opp arbeidsdagen, slik at de ikke treffes så ofte. En informant sier at hun mistrivdes med å dele ordre, og foretrekker å ha en egen stilling:

«Det var veldig lett å ta med seg jobben hjem til middagsbordet, og det likte jeg nok dårlig. Vi er ganske forskjellige typer, som jobber litt forskjellig, så det gav jo noen ekstra utfordringer. [...] Alt i alt synes vi det er greiere å ha hver vår ordre, for når vi kommer hjem, så er vi hjemme, vi blir en litt mer vanlig familie, og trenger ikke å gå oppå hverandre 24 timer i døgnet.»

Likestilling i Frelsesarmeen?

Noen av de gifte kvinnene mener at det er en styrke for forholdet at de også jobber sammen, og de trives med arbeidsdelingen. En kvinne sier at det er en del av kallet at de skal jobbe sammen: «jeg tror det er meningen at vi skal være offiserer, nettopp fordi jeg tror Gud har ordnet det slik at vi fungerer så godt sammen.»

Jeg har ikke inntrykk av at arbeidsfordelingen mellom ektefellene har vært gjenstand for forhandlinger. Bare en informant fortalte at hun og mannen ved en anledning hadde satt seg ned og gjort en tydelig fordeling på hvem som skulle gjøre hva. I artikkelen «Fordeling av omsorgsfunksjoner i småbarnsfamilier», sier Hanne Haavind at «[e]n av de viktigste forestillingene vi har om et godt ekteskap, er at omfattende forhandlinger er unødvendige.»¹²¹ Idealet er at kjærligheten de har for hverandre automatisk skal gi gode løsninger. Derfor blir ikke arbeidsfordelingen nødvendigvis noe åpenlyst tema for forhandlinger mellom ektefellene. Den etableres ved at handlinger blir til rutiner.¹²²

Å være mor og offiser

Informantene ser både positive og negative sider ved kombinasjonen mor og offiser. Flexibiliteten trekkes fram som positivt. De fleste har ikke en 8-4 jobb. De synes det er bra at familien kan ta det rolig om morgenen. Når barna er små kan hun ta dem med seg på jobb, når de går i barnehagen kan de bringes sent og hentes tidlig. En del av jobben kan gjøres hjemme, og familien kan spise de fleste måltidene sammen. Ofte bor jo korpsledere i en leilighet i tilknytning til korpslokalet, og dette nevnes som praktisk i småbarnsperioden. Selv om offiserer også har det travelt, tror de at det er mindre stress enn om begge hadde vært yrkesaktive med vanlige jobber:

«Det å slippe...for når man er på korps så må vanligvis ikke alle ut av huset klokka åtte. Det å kunne spise frokost sammen, det å kunne innrette seg, å hente ungene i skikkelig tid fra barnehage...det vil jeg si er fordeler som jeg synes er et stresspunkt for småbarnsfamilier i dag. Når jeg ser hva folk har av reisevei, og hvor mye stress det legges i den biten der. Så kan man jo gå inn på noen av ulempene: det at man er bundet hele tiden og sånne ting, men de tingene synes jeg faktisk er ganske verdifulle.»

¹²¹ Haavind, «Fordeling av omsorgsfunksjoner i småbarnsfamilier (1984) s. 162

¹²² Samme sted

De problematiske sidene handler mye om å klare å skille mellom jobb og fritid. Offiserer har bare en fridag i uka, og de jobber mye ettermiddag, kveld og helg. Dette gjelder for korpsoffiserer i større grad enn for dem som jobber innen administrasjon og sosialarbeid. Den diffuse grensen mellom jobb og fritid kommer til uttrykk blant annet i forhold til svangerskapspermisjon. Det har skjedd en del forandringer, både når det gjelder rettigheter og holdninger, de siste 30 år. En av informantene fikk barn på slutten av 60-tallet og hun hadde ikke permisjon i det hele tatt:

«Til og med når hun var født, så var jeg med på alt. Jeg satt i trappene til galleriet og ga henne bryst for ikke å gå glipp av møtene. [...]»
- Så du hadde ikke noen svangerskapspermisjon? *«Ingenting i det hele tatt. Jeg lå ti dager på sykehus, og når vi kom hjem igjen...det var den pausen jeg fikk, så det var ganske hektisk.»*

Tre av informantene fikk barn på slutten av 80-tallet. To av disse syntes det var forholdsvis greit å ta ut den permisjonen de hadde rett på, den tredje tok ikke ut permisjon. Hun mener ektefellen tok en like så stor del av ansvaret for barnet i den perioden, og at det derfor ikke var noe behov for at hun «meldte seg ut». Den tette koplingen mellom ens egen og ektefellens jobb, gjør at «man blir så involvert allikevel», sa hun:

«Fordi at man bodde på jobben og man delte samme jobb, så var det ikke så lett å skille de to tingene, eller ta ut permisjon. Da vi fikk Pål for 15 år siden, så var det ikke... Jeg husker ikke hvor lang svangerskapspermisjon folk hadde krav på den gangen, men det var ikke noen aksept for at man [tok ut permisjon]. Det var jo bare et godt økonomisk tilskudd til korpset at man fikk svangerskapspengene. At noen i ledelsen sa at 'nå må dere passe på at dere tar ut svangerskapspermisjonen og deler den', eller noe sånt, det kan jeg aldri huske. [...] Jeg tok ikke ut noen svangerskapspermisjon på skikkelig vis.»

De uklare grensene mellom arbeid og fritid på korps gjør at det blir veldig opp til den enkelte hvordan hun ordner seg. Det virker allikevel som om det stilles et «minimumskrav» til den nybakte moren: hun skal være «en god soldat» i den perioden hun har permisjon:

«Jeg mener, enhver soldat som får barn...du venter jo å se moren i løpet de ni månedene, de trekker seg jo ikke helt vekk. Jeg må innrømme at når jeg har hørt om slike tilfeller, der offiserene trekker seg helt til sides og ikke synes i det hele tatt, så synes jeg det høres litt merkelig ut, for det er jo normalt at du allikevel er med i miljøet, men at du ikke deltar så mye med ansvar.»

Likestilling i Frelsesarmeen?

«Det er ikke sånn at du lukker døra: «nå er det tre uker til jeg skal føde så nå tar jeg fri og kommer tilbake om et år», liksom. Det er vanskelig [...]. En vanlig soldat vil jo komme tilbake til korpset før det har gått et år, så man skal jo i det minste være en god soldat i den perioden, selv om man frir seg fra noen av de arbeidsoppgavene, for det tror jeg nok folk gjør.»

Under permisjonen skal offisersmammaen, ifølge mine informanter, være synlig i korpset, gå på møtene i uniform og gjerne delta på noen aktiviteter i løpet av uka, men ikke ha så mye lederansvar.

Både major og fru major

De enslige kvinnene ble også spurt om hvordan de hadde delt arbeidsoppgaver mellom leder og assistent, og hvordan delingen ble respektert av omgivelsene. De enslige informantene opplevde svært få reaksjoner på arbeidsdelingen fra omgivelsene. For enslige er fordelingen ganske uproblematisk fordi en er leder og den andre er assistent og de har hver sin stillingsbeskrivelse å forholde seg til. Assistenten tar seg av Krigsropsalg, barnearbeid og en stor del av det praktiske (vasking, rydding, plakatskriving), mens korpslederen har ansvar for kontor og administrasjon. Det er vanlig å dele ganske likt på å lede møter og tale. De enslige kvinnene presiserte at de ikke alltid hadde hatt en assistent, de hadde like ofte vært alene som offiser på korpset.

Forventningene til enslige kvinner på korps er ganske annerledes enn til de gifte. Fordi hun ikke står ved siden av en mann, blir hun oppfattet som sjefen når hun er korpsleder. Men dette betyr ikke at hun bare skal gjøre de «mannlige» oppgavene, hun skal gjøre begge deler:

«Det er mulig at en gift kvinne ville føle det annerledes fordi hun er ved siden av en mann. Men hos meg så tror jeg at det lettvis stilles forventninger om at jeg skal møte begge sidene. Jeg har et eksempel på det. Da jeg kom til Storvik var det lenge siden de hadde hatt en enslig offiser. Jeg var kaptein da jeg kom dit, og de var vant til å ha majorer. De brukte tydeligvis ikke navn på mennesker, de snakket om majoren og fru majoren...eller fru. Det var ganske artig, for jeg oppdaget veldig fort hvilke jobber fru hadde hatt, for jeg ble omtalt som «majoren» i visse sammenhenger, og «fru majoren» i andre sammenhenger. Det var fru majoren som hadde brukte å gå på Hjemforbundet, så av og til sa jeg litt spøkefullt at, «i dag er jeg her i min kapasitet som fru major». Så i det korpset må det ha vært en veldig klar rollefordeling. [...] Det som da ble forventet av meg var ikke at jeg gikk inn i en av rollene, men at jeg gikk inn i

begge rollene.»

Det stilles også større forventninger til arbeidskapasitet for de enslige kvinnene. Det forventes at enslige skal jobbe 200%, like mye som et ektepar til sammen, sa en annen enslig kvinne.

Den store forskjellen i forventninger til enslige og gifte kvinner sier noe om at det eksisterer to forskjellige kvinneidealer, et for gifte og et for enslige kvinner. Fordi de enslige kvinnene ikke har en mann ved sin side, som de må forholde seg til (og relativt underordnes), er de frie til å være sjef. Ulempen er at de må være både kvinne og mann: en kvinne skal alene utfylle begge rollene til et ektepar. Ut i fra dette er det nærliggende å spørre om enslige kvinner oppfattes som mer «mannlige» enn de gifte kvinnene? Ser omgivelsene på disse kvinnene som litt «kjønnsløse», siden de ikke har familie, er ledere og utfører «mannlige» oppgaver? Dette vil jeg komme tilbake til i kapittel 8.

«Smiths venner»?

Jeg vil også si litt om forventninger til bekledning. Dette gjelder for både enslige og gifte kvinnelige offiserer. Reglene for uniformering er som kjent ganske strenge, men mitt inntrykk er at de kun praktiseres ved Hovedkvarteret. Rundt omkring, på korps og andre steder, styrer kvinnene uniformsbruken til en viss grad selv. Kun de informantene som ble intervjuet ved HK hadde på seg reglementert uniform, de andre hadde en eller annen variant: diverse gensere eller t-shirts med FA-logo, noen hadde bukse andre skjørt. To ble intervjuet på en fridag, disse gikk selvsagt sivilt kledd. Ikke overraskende er det de yngste informantene som reagerer sterkest på uniformeringskravene:

«Jeg protesterer litt på at jeg skal gå i skjørt, og synes jeg må kunne gå i bukse. [...] Jeg skjønner ikke hva man vil oppnå med at ikke jeg kan gå i langbukse og FA-genser, like så godt som jeg går i skjørt og FA-genser, for jeg er like synlig uniformert uansett. Det synes jeg er så avlegs, vi er ikke Smiths venner heller.»

«Jeg skulle sånn ønske at det fantes bukser. Jeg føler man blir presset litt inn i en bås. Det finnes jo så mange rare kvinnekropper, det er ikke alle som passer inn i den A4-uniformen. [...] Jeg går i bukse om dagene, og gjerne en genser med armékrone, eller en t-skjorte med FA på. [...] Men jeg skulle veldig gjerne ønske at de hadde bukser, og en forenklet type uniform, uten alt det dilldallet på. Det er litt søkt i dag, hvis jeg går

Likestilling i Frelsesarmeen?

nedover gågaten...det er greit at jeg er offiser og at det er mitt livs kall, men jeg føler meg ikke noe vel altså, ikke når alle stirrer på meg.»

Det er svært få steder i datamaterialet jeg har funnet en klar sammenheng mellom alder og holdninger. Men synet på uniformsbruk er et av dem. De eldste informantene ser ikke behovet for uniformsbukser, de yngste ser ingen mening i å gå med skjørt.

Oppsummering

Til slutt vil jeg oppsummere det jeg har sagt om kvinner, arbeidsdeling og forventninger. De gifte kvinnene skal på den ene siden framstå som frie og selvstendige, likestilte sine menn. Dette kommer fram når kvinnene beskriver arbeidsdelingen med sine menn. Uttrykk som «fifty-fifty» og «dele likt» gir inntrykk av to likestilte arbeidskolleger. At arbeidsdelingen er «personlig» sier kanskje underforstått at den ikke er gjort på grunnlag av kjønn, men på grunnlag av karaktertrekk eller evner. På den andre siden kan kvinnene fortelle om klare kjønns spesifikke forventninger fra omgivelsene, både til dem selv og til ektefellen. Kvinner skal være interessert i barnearbeid og Hjemforbundet, og de skal gjøre en del praktiske oppgaver. De skal også ta et større ansvar for egne barn og hjem enn ektefellen. Han oppfattes som «sjefen», som den menigheten og overordnede henvender seg til når det er noe viktig. Det er altså ikke de spesifikke oppgavene som sier mest om eventuell likestilling, men holdningene i miljøet om at mannen er sjefen, og kvinnens ekstra arbeidsområde med hjem og barn. På dette området framstår de gifte offiserene som relativt underordnet sine menn.

For de enslige kvinnene er situasjonen en helt annen. Disse opplever at de må fylle både en «mannlig» og en «kvinnelig» rolle. De skal fylle alle de funksjonene alene, som et ektepar gjør til sammen. Både enslige og gifte kvinner opplever kjønns spesifikke forventninger til klesdrakt: de er pålagt å gå i skjørt i tjenesten. De yngre kvinnene finner dette mer problematisk enn de eldre.

6. Beordringssystemet

- «Når nye ordrer planlegges, kan en offiser forvente av sine ledere at de
- ber om Guds ledelse for å sikre at ordren er til beste både for offiseren og for Frelsesarmeen;
 - tar hensyn til offiserens karakter, ferdigheter, personlige forhold og familiesituasjon og skikkethet til den påtenkte oppgaven.»

«En ny ordre bør mottas med bønn og innvielse. Trass i mulig fordomsfull informasjon om ordre eller forgjenger, bør offiseren starte opp i en ordre og arbeide videre i visshet om at 'alle ting tjener til det gode for den som elsker Gud'»

«Alle offiserer skal regelmessig innkalles til personlige samtaler/medarbeidersamtaler med sine nærmeste overordnede. Den overordnede skal ta initiativ til dette.»¹²³

Kasteball og andreprioritet

Her vil jeg prøve å fokusere på det som er spesielt med å være kvinne, i forhold til beordringer. Det er stor forskjell mellom de enslige og de gifte kvinnene på hva slags opplevelser de har rundt dette. For de enslige er inntrykket entydig og unisont: enslige kvinner er lett flyttbare. Det er ingen familie å ta hensyn til, så hvis det oppstår en krise, tyr ledelsen til de enslige. En av informantene hadde selv vært i en slik situasjon:

«Jeg tror nok at når du er enslig er det lettere for ordresystemet at en kan flyttes hit og dit, og være en jojo. Det er lettere å flytte en enslig enn å flytte en familie. [...] Jeg har en del gifte venninner, og de ser at mange ganger er det lettere å flytte en enslig, for de har ikke de samme kriteriene når det gjelder barn og skolegang. For jeg har vært gjennom det selv. Jeg ønsket å bli stående som korpsleder fordi jeg følte at det var den rette plassen. Så plutselig kom det en krise, og da er det de enslige som blir [flyttet].»

«Det som er ulempen for enslige kvinner...da jeg var yngre var jeg opptatt av det. De som var forlovet måtte være i nærheten av hverandre, da ble de enslige kvinnene veldig lett kasteballer.»

Enslige kvinner opplever seg altså som «kasteballer» og «jojoer» i forhold til beordring. De gifte kvinnes opplevelser er forskjellige fra de ensliges, og også mer mangeartede. Jeg har allerede vært inne på hvilke opplevelser de gifte kvinnene har rundt det å dele stilling med ektefellen. Når ektefellene får individuelle oppgaver, opplever kvinnene at mannen blir tatt

¹²³ «Prinsipper og retningslinjer for offiserer i Frelsesarmeen» (1999) s. 72

Likestilling i Frelsesarmeen?

mer hensyn, til eller at de må «slåss» for sin rettigheter. «Er man gift, så er det mannen det går etter», sier en av informantene.

«Jeg har ant at når det gjelder ektepar, så kan ordresystemet være et hinder for kvinnen fordi at det i veldig stor grad er mannen som blir tatt hensyn til. Jeg har hørt uttalt når vi ville gi en ordre til en kvinne, en frue i et ekteskap, at det ble sagt, 'ja, det er greit nok det, men dere kan ikke tenke på noen karriere i den retningen, for vi må ta hensyn til mannen, og da vil han komme i første rekke'.»

Dette hensynet til mannen kommer tydelig frem ved at det finnes enkelte lederstillinger som har en tilhørende «frue-ordre». Dette gjelder for territoriallederen, sjefsekretæren og divisjonssjefene. I praksis betyr dette systemet at ingen gifte kvinner kan inneha disse stillingene. Dette vil jeg komme tilbake til i kapitlet om kvinner og ledelse. En av kvinnene i mitt materiale opplevde det å ha en frue-ordre som svært vanskelig. Hun måtte forlate en ordre hvor hun var selvstendig i forhold til ektefellen, og hvor hun trivdes svært godt. Hun opplevde at det var ektefellens ønsker som var blitt tatt hensyn til, ikke hennes:

« [...] da var jeg virkelig bitter og opprørt. Jeg synes vi var kommet et skritt i riktig retning da jeg fikk egen ordre, så jeg syntes det var et tilbakeskritt. [Ordren] passet meg så dårlig, var det noe jeg ikke ønsket så var det det.»

Helt fram til 80-tallet, var det også vanlig at en gift kvinne ikke fikk en egen ordre hvis ektefellen fikk jobb ved Hovedkvarteret eller et av divisjonshovedkvarterene. En informant som har opplevd dette, forteller om opplevelsen:

«Jeg hadde to tenåringer i de årene, og han reiste 14 dager om gangen. Jeg hadde ingen jobb, jeg hadde ingenting, så jeg holdt på å gå på veggene. Jeg fortalte [en kvinnelig kollega] hvordan jeg følte, og hun sa at, «du bor i en stor by, det er barn og ungdom overalt, du kan gjøre hva du vil»... så idealistisk. Jeg sa, «ja vel, hvem skal betale reisepengene mine hvis jeg begynner å gjøre noe? Og hvis jeg begynner å gå på besøk her i byen, så trækker jeg jo på korpslederens føtter». Det var liksom så greit at jeg kunne gjøre hva jeg ville, men det var jo veldig begrenset.»

En annen kvinne fortalte om mye motstand da hun hadde bestemt seg for å ta en videreutdanning:

«Men da jeg kom og sa fra at jeg hadde søkt på høyskolen, så var det ikke noe selvsagt at det skulle gå igjennom...at FA skulle akseptere det, fordi at jeg var gift kvinnelig offiser og mor, og hvis jeg begynte på utdanning, hvem skulle være hjemme hvis barnet

ble sykt, og var det meg de skulle gi permisjon til å gi utdanning? Kanskje hadde de noen mannlige offiserer som ville ta utdanning. Så den møtte jeg veldig tydelig da, og jeg måtte fighte litt.»

En av de gifte kvinnene har til og med opplevd å bli glemt! Etter at hun var ferdig med en studiepermisjon, glemte ledelsen å gi henne ny ordre. En annen gift kvinne sa at hun hadde fått gode ordrer som hun har trivdes med, men at hun har måttet kjempe for å få dem: «jeg stiller spørsmålstegn til om jeg måtte diskutere så mye hvis jeg hadde vært enslig kvinnelig offiser eller mann.»

De fleste informantene har en eller annen gang fått en ordre mot et tydelig ønske. Noen har bedt om forflytning og ikke fått det, andre har bedt om å få bli, men blitt flyttet allikevel. Noen har også truet med å slutte som offiser hvis de ikke blir hørt. Tre av informantene har nektet å godta en ordre etter at den ble offentliggjort. Alle disse opplevelsene knyttet til uenighet rundt beordringer, har vært tøffe for informantene, fordi det å innordne seg ordresystemet for mange er knyttet til kallsopplevelsen. Å si ja til offiserskallet betyr å si ja til beordringssystemet. En informant truet med å slutte hvis hun ikke ble flyttet:

«For jeg opplever det alvorlig, og det tror jeg de fleste av oss gjør, å si til FA at «jeg tror dere har gjort et feil valg når det gjelder livet mitt». Nå tror ikke jeg at FA er guddommelig, og at ledelsen er guddommelig, jeg tror at jeg skal tenke selv. Gud taler til meg også. Men samtidig har jeg gått inn i et system, hvor jeg tydelig har sagt at jeg er villig til å leve under ordre. Og når jeg da gir tilbakemelding om at «det kan jeg ikke», at det ikke er samsvar mellom mine tanker på dette og FAs tanker på det, så var jeg nødt til gjennomtenke min rolle som frelsesoffiser. Hadde jeg noen rett til å kalle meg frelsesoffiser? Så det førte til en... ikke en stor krise, men det førte til at jeg var nødt til å gjøre noen refleksjoner.»

En annen kvinne ble flyttet mot et tydelig ønske om å bli:

«Kallet mitt tror jeg er veldig knyttet til offiserstjenesten [...]. Jeg har nok en opplevelse, kallsmessig, på at hvis jeg får en ordre, eller hvis jeg blir flyttet når jeg ikke vil, så vil jeg reise allikevel.[...] Jeg hadde en sånn opplevelse da jeg ble flyttet hit, og ikke hadde bedt om å bli flyttet fra Dal. Da måtte jeg hatt en steintavle i postkassa, eller noe sånt noe, som sa at jeg skulle være der, for ikke å flytte.»

De gifte kvinnene var svært opptatt av at flytting ikke skulle være en belastning for barna. Dette har vært kjernen i konflikten i de fleste tilfeller hvor disse kvinnene har vært uenige i

beordringer.

Jeg finner det svært overraskende at over halvparten av informantene ikke visste hvorfor Frelsesarmeen har et beordringssystem. Resten «trodde» det handlet om effektivitet. I «Strategidokumentet» finnes denne begrunnelsen: «[o]rdresystemets viktigste hensikt er å gjøre hvert eneste territorium i stand til å fullføre sitt oppdrag på en effektiv måte, ved å sette den rette offiseren i den rette stillingen til den rette tiden.»¹²⁴ Det er «Guds oppdrag for Frelsesarmeen» som er formålet med ordresystemet.¹²⁵ Det militære systemet er altså sterkt knyttet til Frelsesarmeens oppgave, «[å] forkynne Jesu Kristi evangelium [...]»¹²⁶

Beordringssystemet forstås altså som det mest effektive system i «frelseskrigen». Da er det vanskelig å komme med motargumenter, for hvem vil vel ikke at flest mulig skal bli frelst! Jeg vil påstå at beordringssystemet har en sakralisert begrunnelse (jf. kap.3 om særtrekk ved religiøse organisasjoner). Ved å knytte organisasjonsformen til Frelsesarmeens gudgitte oppgave, blir selve oppbyggingen oppfattet som sakral, og dermed vanskelig å være uenig i. På den annen side kan en jo si at dersom offiserene ikke kjenner begrunnelsen for organisasjonsformen, er den heller ikke sakral for dem. Flere av informantene knytter imidlertid det å «leve under ordre» til sin kallsopplevelse. Det å bli beordret forstås som en del av kallet. Slik blir ordresystemet hellig og bindende for den enkelte.

En ordre som passer for meg?

Informantene sier de har fått ordren fordi Frelsesarmeen «tror» at de passer til dette. Noen har relevant kompetanse. Enslige føler at de samtidig «fyller hull». Med dette mener de igjen at enslige er lett flyttbare, og plasseres slik det passer for at «ordrekabalen» skal gå opp:

«Jeg har fått litt tilbakemelding på det, at jeg har fått ordrene fordi at de mente jeg kunne gjøre en god jobb der. Men jeg opplever også at de er opptatt av å fylle hull (latter).»

Det er ikke alltid kvinnen deler Frelsesarmeens oppfatning av at de passer til jobben:

¹²⁴ «Interrimrapporten om offiseresskap», sitert i «Strategidokumentet» (2000) s. 11

¹²⁵ Samme sted

¹²⁶ Jf. erklæringen gjengitt på s. 9

«Det jeg har hørt i ettertid er at de gjorde det fordi [de] tenkte at det kunne passe til meg. Men hadde jeg visst hva jeg skulle, så hadde jeg nok sagt nei. Denne jobben passer ikke meg.»

En informant som har hatt en frue-ordre mente hun ikke var blitt vurdert som en egen person i det hele tatt:

«Nei, jeg fikk ordren som Hjemforbundssekretær fordi at Lars ble DC. [...] Han trivdes veldig godt med møteledelse, forkynnelse og administrasjonsarbeid, så han trivdes og likte den jobben veldig godt, følte at den var utfordrende og at han fikk gjort noe. Men jeg ønsket at jeg hadde noe annet å gjøre.»

Ut i fra informantenes forståelse av hvilke hensyn som tas rundt beordringer, kan det virke som om de enslige kvinnene «eies» av Frelsesarmeen. Ledelsen tar først og fremst hensyn til Frelsesarmeens behov, ikke kvinnenenes egne ønsker, når disse skal plasseres. De gifte kvinnene «eies» derimot av ektefellen og når disse skal beordres, er det han som tas hensyn til. Heller ikke de gifte kvinnene opplever at deres egne ønsker vektlegges i særlig grad. Dette er mest synlig oppover i hierarkiet, når ektefellene har individuelle stillinger.

Medarbeidersamtaler

De siste ti årene har det blitt mer og mer vanlig i Frelsesarmeen at overordnede har samtaler med medarbeiderne sine, særlig i forhold til forflytning.¹²⁷ Divisjonssjefene har både forflytningssamtaler og medarbeidersamtaler med korpsoffiserene hvert år. Innen administrasjon og sosialtjeneste, er det mer tilfeldig når og hvor ofte dette gjennomføres, ifølge mine informanter. De etterlyser flere og oftere medarbeidersamtaler, de setter pris på et slikt initiativ ovenfra. Alle informanter som ikke er på korps mener de har samtaler for sjelden, og derfor ikke stor mulighet til å uttrykke ønsker de måtte ha for framtidig ordre eller lignende. Noen har selv tatt initiativ til en samtale med overordnede for å diskutere sin egen situasjon:

«Det som vi [mannen min og jeg] har gjort, vi har rett og slett bedt om å få samtale med våre ledere når vi har hatt behov for det. Det har ikke vært ofte. Første gang jeg gjorde det, var sjefsekretæren veldig overrasket over at jeg hadde mot til å be om en samtale med ham.»

¹²⁷ Medarbeidersamtaler på alle nivåer i organisasjonen ble innført på begynnelsen av 1990-tallet. Kilde: Knud David Welander ved Seksjon for informasjon og presse, i samtale 23.10.00

Likestilling i Frelsesarmeen?

Jeg spurte informantene om de følte at de ble lyttet til. Flere fortalte at de hadde opplevelsen av å bli lyttet til i øyeblikket, men at ingenting skjedde i etterkant:

«Så jeg ble innkalt, og følte det veldig greit. Jeg fikk sagt hva som plaget meg, og hele pakka. Men det skjedde jo ikke et pip etterpå, da.»

«Jeg har aldri vært redd for å si hva jeg har ment, jeg har alltid vært frittalende. Det er rett fra leveren med meg, så folk har alltid visst hvor de har hatt meg. Men det har jo vært noen ganger hvor du virkelig har følt at du kunne sprekke, og du har måttet finne deg i det. Og så er det jo det at du kan forklare ting til du blir blå i ansiktet, men de nekter å forstå deg.»

Denne opplevelsen av å bli lyttet til i øyeblikket, men at ingenting skjedde i etterkant, hadde også en informant da hun tok opp et tilfelle av uønsket seksuell oppmerksomhet med ledelsen. Kun et fåtall av informantene har hatt forflytnings- eller medarbeidersamtaler med en kvinnelig overordnet.

Beordringssystemet og den militære strukturen er et særegent trekk ved Frelsesarmeen. Dette er et system som gir de ansatte veldig liten innflytelse på sin egen situasjon. Dette har en forsøkt å rette på ved å innføre obligatoriske forflytningssamtaler for alle korpsoffiserer og medarbeidersamtalene på alle nivåer i organisasjonen. Når da informantene sier at de ikke føler at deres ønsker har blitt tatt alvorlig i etterkant av en samtale, selv om de kanskje følte seg lyttet til i øyeblikket, er dette ganske alvorlig. Ifølge informantene, gjennomføres medarbeidersamtaler også for sjelden og uregelmessig. Disse samtalene er den eneste muligheten offiserer har til å ytre ønsker om arbeidssted, type jobb eller etterutdanning. Hvis de ikke blir hørt her, må de true med å forlate jobben for å (kanskje) bli hørt. Det er viktig å være oppmerksom på maktaspektet ved at kvinnelige offiserer som oftest har samtaler med en mannlig overordnet. Flere av informantene mente at det har vært en positiv utvikling mot mer dialog mellom ansatte og ledelsen. Allikevel kunne de fortelle om mange tøffe opplevelser knyttet til beordring, også fra slutten av 1990-tallet.

Oppsummering

De enslige kvinnene opplever seg som «kasteballer» i ordresystemet. Gjennomgående for gifte kvinner med egen ordre, er at det er mannen som blir tatt hensyn til ved beordringer. Gifte kvinner opplever at de må slåss mer for retten til utdanning eller en meningsfylt ordre, og de vurderes ikke som en egen person når de får en frue-ordre. Når det gjelder medarbeidersamtaler føler kvinnene at de blir lyttet til i øyeblikket, men at lite skjer i etterkant. Det er tydelig at Frelsesarmeen gjennom ordresystemet har stor makt over sine ansatte. Dette forsterkes ved at beordringene er knyttet til den enkelte offisers kall, og fordi systemet har en sakral begrunnelse. Siden det er flest menn i ledelsen blir det tydelig at menn i Frelsesarmeen har stor makt over kvinner.

7. Opplevelser av diskriminering

Jeg spurte informantene om de noen gang hadde følt seg diskriminert eller forbigått som kvinne i jobbsammenheng. Jeg spurte også om de hadde opplevd mer skjulte former for forskjellsbehandling. Med utgangspunkt i Kvande og Rasmussens beskrivelse av fire former for kjønnsordnende prosesser, forklarte jeg informantene begrepene *diskriminering*, *paternalisering*, *kjønnsobjektivering* og *usynliggjøring*.¹²⁸ Jeg vil bruke denne inndelingen til å kategorisere kvinnenenes opplevelser.

- *Diskriminering* er en åpen og illegitim form for forskjellsbehandling. Den er ulovlig ifølge likestillingsloven og innbefatter forbigåelser og uønsket seksuell oppmerksomhet.
- *Paternalisering* er en åpen og legitim form. Dette er det vi kaller for typiske «gubbeholdninger»: menn unnskyldes og unnskylder seg selv ved å si at de tilhører en generasjon som ikke har vokst opp med likestilling. Menn forfordes framfor kvinner av «gubbene», fordi kvinner er usynlige som lederemner for dem. Forskjellsbehandlingen legitimeres ved at den framstår som beskyttelse (handlingen blir sagt å være til kvinnenenes beste) og fordi den betraktes som en overgangstilstand.
- Med *kjønnsobjektivering* menes situasjoner hvor menn utdefinerer kvinner ved å framheve kvinnelige egenskaper. Ved å plassere kvinner i en kjent kvinnerolle, som kjønnsobjekt, blir hun gjort mindre seriøs som fagperson.
- *Usynliggjøring* betyr at kvinnene blir synlige som kjønn, men usynlige som fagpersoner. Usynliggjøringen er et resultat først og fremst av at kvinnene er i mindretall og avviker fra flertallet i hvordan de ser ut. Denne kategorien sammenfaller med Kanters tokensituasjoner. Både kjønnsobjektivering og usynliggjøring er skjulte former for diskriminering.

Til sist i dette avsnittet vil jeg ta opp opplevelser av uønsket seksuell oppmerksomhet. Uønsket seksuell oppmerksomhet er en åpen og illegitim form for diskriminering, men dette temaet har en så framtrædende plass i datamaterialet mitt at jeg ønsker å behandle det separat.

Diskriminering

Forbigåelser i jobbsammenheng er et typisk eksempel på åpen og illegitim diskriminering. En kvinne fortalte at hun følte seg forbigått da hun ikke fikk en stilling som det ville vært naturlig at hun fikk i forhold til kompetanse og karrierestige:

«Da tenkte jeg, «det er dårlig gjort at de ikke gir meg jobben. De vet at jeg kan tenke meg jobben og de vet at jeg i utgangspunktet kan gjøre jobben.» [...] Ja, da følte jeg meg kanskje forbigått, selv om jeg aldri har brukt det uttrykket.»

En av informantene som har hatt en frue-ordre mener også at hun har blitt diskriminert: «Jeg føler at mine rettigheter som offiser i min egen rett, på grunn av systemet vårt, er blitt litt tråkket på.» En tredje informant kunne også fortelle om et tydelig tilfelle av diskriminering. Hun foreslo ved en anledning å bytte en kjønnet tittel til et mer nøytralt uttrykk:

«Det er den eneste gangen jeg har følt meg sabla ned av mennene, de syntes ikke det var nødvendig. [...] Akkurat da var det en mannskonstellasjon som gjorde det kraftig motargumentsmessig. Så det er det eneste tydelige eksemplet, og da var det sånn, 'nei, uff, hva skal vi med disse kvinnesaksgreiene her', liksom.»

De fleste informantene mente imidlertid at de ikke hadde opplevd direkte diskriminering. Dette henger nok sammen med det likestillingsidealet vi har i samfunnet, hvor det betraktes som illegitimt, og i noen tilfeller direkte ulovlig, å åpent diskriminere kvinner.

Paternalisering

«Gubbeholdninger» er noe alle informantene kjenner til. Gamle menn med antikverte holdninger til kvinner kan de tillate seg å le av eller i det minste unnskyldte, selv om det oppleves krenkende:

« [Jeg har opplevd] noe som på en måte blir humor, for det er ikke noe annet å gjøre. Men det speiler andre generasjoner. F.eks da vi var helt nye offiserer, på et privat offisersmøte der vi har en bønnestund, så oppfordrer DC meg til å be, og han spør da

¹²⁸ Kvande og Rasmussen, *Nye kvinneliv* (1993) ss. 123-131

Likestilling i Frelsesarmeen?

«vil fru løytnant Geir Hansen ta oss med i bønn» (latter). Og siden så sier jeg jo, «og jeg reiste meg og ba» (latter). Hadde det vært nå hadde jeg sagt 'hallo, jeg heter Randi, men jeg kan godt be'.»

«Jeg merker det litt fra DC. Det tror jeg også er fordi DC er av den gamle skole. Hvis vi sitter i medarbeidersamtaler så ser han på mannen min og snakker, og hvis jeg sier noe...det er greit at jeg sier noe liksom, men jeg føler ikke den samme respekten.»

En informant opplevde at sjefen hennes tok over en del av jobben hennes:

«Jeg er ikke noe kontormenneske. Og så har da han som jobber her kanskje vært mer kontormenneske og flink med sånne ting. Han har på en måte tatt over den skrivejobben jeg skulle gjort og sagt at «sånn må du gjøre og sånn må du gjøre» og så har han nesten skrevet det til slutt. Men det er jo jeg som står der som ansvarlig for det.»

Dette sitatet illustrerer godt den beskyttende holdningen, han prøver jo bare å være snill og hjelpsom, men allikevel avslører han at han ikke har noe særlig tro på at hun kan greie jobben sin selv. En av informantene uttrykker forståelse for at eldre menn har problemer med å takle hennes «frigjorthet» i måten hun forholder seg til sine overordnede på:

«Kommunikasjonslinjene i FA har tradisjonelt gått ovenfra og nedover, og så kommer jeg og diskuterer - samme om det er den ene eller den andre. Det vet jeg har vært en utfordring for noen av mine ledere. Jo høyere opp de er i alder, jo lenger de har vært offiserer og kanskje har en kone som ikke har hatt noen egen ordre noensinne, så er det klart at den utfordringen har vært større.»

Det er illustrerende at alle sitatene i dette avsnittet handler om informantenes sjefer. Det er stort sett eldre menn som sitter i lederposisjon i Frelsesarmeen, og det er i møte med disse at informantene opplever «gubbeholdninger». Det er også disse mennene som utnevner nye ledere, og som sagt ser ikke denne typen menn kvinner som lederemner. Dette vil jeg gå nærmere inn på i kapitlet om kvinner og karriere nedenfor (kap. 8).

Kjønnsobjektivering

Det jeg har sagt ovenfor om forventninger til gifte kvinner og frue-orderer, er eksempler på kjønnsobjektivering: mannlige ledere begrenser gifte kvinners interesseområde til primært å gjelde hjem og familie og utdefinerer dem som potensielle ledere. Menn forventer også at kvinner skal ta seg av en del praktiske gjøremål, som å dekke til fest og servere lunsj:

*«Menn har en nedlatende holdning til en del oppgaver, 'det får damene stå for'.»
- Hvilke oppgaver? «Å dekke til fest eller servere, det er sånn, 'det tar dere dere av, det er deres...' [...] Vi har alltid lunsj i styret og stort sett så sitter disse mannfolkene, [...] og venter på at vi damene skal varte opp når maten kommer inn.»*

En informant mener at kvinner tas mindre seriøst av menn:

«Det jeg har sagt som kvinne har noen ganger blitt tatt mindre alvorlig og noen ganger blitt latterliggjort. Jeg føler det som veldig mange kvinner i veldig mange sammenhenger føler, at de kan smile til deg, de kan kommentere at du er sjarmerende, at du er hyggelig, de kan kommentere at du er modig, har temperament...»

Mennene kommenterer og kontrasterer i forhold til en tradisjonell forestilling om hvordan kvinner skal være: skal kvinner være sjarmerende og hyggelige, eller modige og temperamentsfulle? De fokuserer på hva som er kvinnelig, og hvordan hun er i forhold til dette idealet, og hun blir usynlig som fagperson.

Usynliggjøring

Usynliggjøring oppstår først og fremst når kvinner er i mindretall. Som mindretall blir kvinnene synlige og det de gjør blir lagt merke til og sett i forhold til at de er kvinner.¹²⁹ Det er dette Kanter kaller for token-opplevelser. Hun fremhever tre karakteristiske trekk ved token-situasjonen: tokenet blir synlig fordi hun er annerledes, hun blir ensom fordi hun er en «outsider», og hun blir usynlig som individ fordi hun presses inn i stereotype roller for hvordan kvinner «er».¹³⁰ I Frelsesarmeen er det først og fremst på toppen av hierarkiet at det er mannsdominert. De informantene som har erfaring fra slike settinger, kunne fortelle om denne typen opplevelser:

«Men jeg har også oppdaget at det er vanskelig å være kvinne i grupperinger med mange menn. Jeg sitter i komiteer med en overrepresentasjon av menn. I en er vi fem menn og to kvinner, og av og til er jeg alene kvinne i den. Og jeg opplever at kvinner tenker annerledes enn menn.»

«En kvinne som sitter alene i et eller annet råd eller styre blir en outsider. Det er så tungt å være en outsider at som alene kvinne så orker du ikke presset. Hele tiden er du den som skal argumentere i forhold til 4-5-6 andre.»

¹²⁹ Kvande og Rasmussen, *Nye kvinneliv* (1993) s. 130

¹³⁰ Kanter, *Men and Women of the Corporation* (1977) ss. 207-230

Begge disse sitatene sier noe om at kvinnene oppfatter seg som annerledes og utenfor i forhold til mennene, de er ensomme «outsidere» og de synes det er vanskelig og tungt. Ulempen ved å være annerledes og dermed synlig er at du alltid er i søkelyset. Alt du gjør tiltrekker seg oppmerksomhet. Token-kvinner måles med to målestokker samtidig: «[h]ow as women they carried out the sales or management role; and how as managers they lived up to images of womanhood. In short, every act tended to be evaluated beyond its meaning for the organization and taken as a sign of 'how women perform' .»¹³¹ Forskjellene mellom tokenet og mennene gjør også at mennene blir mer oppmerksomme på likhetene seg i mellom: «the presence of a token or two makes dominants more aware of what they have in common at the same time that it threatens that commonality.»¹³²

Repstad fant i sin undersøkelse av kvinner i råd og utvalg i Den norske kirke at kvinnes opplevelser hadde endret seg over tid. De som hadde vært med lengst hadde følt seg som «maskoter», eller tokens, i begynnelsen. Etter hvert som kvinneandelen steg, endret mennene seg til å være mindre dominerende og det ble oppfattet som mer «normalt» å være kvinne.¹³³

En av informantene med erfaring fra et mannsdominert miljø ønsket å presisere at hun ikke hadde følt seg diskriminert:

«Jeg har mange ganger vært alene som kvinne i enkelte sammenhenger. [...] Til å begynne med syntes jeg nok det var...du hadde alle disse mennene hele tiden, ikke sant. Men samtidig kjente jeg dem jo godt, så jeg reagerte ikke på det til slutt, at jeg var alene. For du følte at du var respektert for det du var. Jeg var inkludert i den gruppa. [...] Jeg opplevde at de var veldig positive og respekterte meg som den jeg var. Så jeg følte meg ikke diskriminert.»

Uønsket seksuell oppmerksomhet

Som nevnt viste informantene et sterkt engasjement når temaet «uønsket seksuell oppmerksomhet» ble tatt opp. Informantene brukte helst uttrykket «overgrep». Jeg forklarte hva jeg mente med «uønsket seksuell oppmerksomhet», og understreket at det kanskje var et

¹³¹ Kanter, *Men and Women of the Corporation* (1977) s. 214

¹³² Samme verk ss. 221-222

¹³³ Repstad, *Kirke, kjønn og komiteer* (1997) ss. 22-23

videre begrep enn «overgrep». Uønsket seksuell oppmerksomhet inkluderer også tilfeller av klemming, kyssing og kommentarer av seksuell eller erotisk karakter. Jeg var også opptatt av at det er kvinnens opplevelse som er i fokus. Det viktige er hennes opplevelse av hendelsen, ikke hans intensjon. I det følgende vil begge begrepene bli brukt. Jeg tror det er flere grunner til at nettopp dette er et «hot» tema for informantene. De siste årene har det vært stor medieoppmerksomhet rundt seksuelle overgrep i kristne miljøer. I 1999 ble seksuelle overgrep tatt opp som foredragstema på offiserskursene.¹³⁴ Frelsesarmeen har et personalråd som har behandlet noen tilfeller av seksuelle overgrep de senere årene. «Anmeldelsen» må allikevel rettes til overordnede, og gå videre oppover i hierarkiet først.¹³⁵

De aller fleste informantene hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet. Noen ønsket ikke å gå inn på hvilke opplevelser de hadde hatt. De som delte sine opplevelser, kunne fortelle om klemming, stryking, uønskede kyss, kommentarer og vitsing:

«Jeg opplevde at der var det en som gikk litt lenger enn hva de fleste av oss ville. Men jeg har aldri opplevd noe truende, sånn at jeg følt at det var noe som skulle gå langt over streken, men litt nærmere kontakt, litt for nært innpå intimsone og litt mer klemmer enn jeg var interessert i å gi.»

«Ja, jeg vil si at jeg har opplevd det. Ikke sånn at det plager meg på noen måte, jeg kan ikke si at jeg har opplevd det mye, men jeg har opplevd det. Som bemerkninger, klemming, stryking på knærne... Men det er et fåtall, og det er gjerne de samme som går igjen. Når du snakker om verbalt...såne vitser med en seksuell undertone eller erotisk undertone, synes jeg av og til...da sier jeg til meg selv, 'Kari, det der behøver du ikke å le av'.»

Utfra det informantene forteller meg, virker det som om det går en grense et sted for hva som kan aksepteres. Det går en grense et sted fra å være plagsomt, men ganske uskyldig, til å være «overgrep». Uttrykk som «det plager ikke meg» og «det gikk ikke over streken» illustrerer dette. Ingen av de opplevelsene informantene fortalte meg om, ble av dem regnet som alvorlige nok til å rapporteres til ledelsen. De fleste har hørt om tilfeller som er verre enn ens egne opplevelser. «Jeg har vært heldig», sier en informant som ikke har opplevd det. Må kvinner regne med slike opplevelser, har de bare flaks hvis det ikke skjer? Skal de aksepteres og ikke rapporteres så lenge de ikke «går over streken»? Er de redde for at menn skal synes at de overreagerer hvis de sier i fra «for tidlig»?

¹³⁴ Alle aktive offiserer deltar på obligatoriske kurs hver vår

¹³⁵ Knud David Welander, ved Seksjon for informasjon og presse, i samtale 23.10.00

Jeg spurte de som hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet om de hadde sagt i fra til han det gjaldt. Dette var tydeligvis vanskelig. Noen hadde ikke gjort det i det hele tatt, andre hadde prøvd å si i fra. Bare en kvinne fortalte om et tydelig oppgjør som satte en stopper for flere tilnærmelser. En informant fortalte at hun angret på at hun ikke hadde vært tydeligere i sin avvisning:

«Ja, Det ble sagt noen ting. Det ble kanskje spurt, «kan jeg få en klem?» Da er det veldig vanskelig for en del folk å si nei. Det er vanskelig for meg også, for du føler at du avviser et menneske som kanskje blir litt sår etterpå. Men i ettertid så ser en at en kanskje skulle gjort mye mer. [...] Jeg sitter med litt dårlig samvittighet...det er ikke mitt ansvar, så derfor gidder jeg ikke ha dårlig samvittighet...men samtidig så har jeg litt...»

På den ene siden vet hun at det ikke er hennes skyld, at hun ikke behøver å ha dårlig samvittighet, samtidig lurer hun på om hun taklet det på den rette måten, og det plager henne. En av informantene som ikke selv hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet, antydte at noen kvinner «kanskje inviterer mer til det, ubevisst, enn andre».

Den underforståtte holdningen at uønsket seksuell oppmerksomhet skal tolereres til en viss grad, tanken om at noen kanskje inviterer til det og usikkerheten rundt om en har taklet det riktig, har en del likhetsmomenter med det Åse Røthing sier i boken *NÅ - kjønn, heteroseksualitet, etiske dilemmaer*. Røthing er cand. philol. og stipendiat ved Det teologiske fakultet. I *NÅ* drøfter hun blant annet om kvinner må voldtas på en «riktig måte» for at det ikke skal betraktes som selvforskyldt: «[n]år jentene strever med å nekte guttene samleie, har det sammenheng med at de opplever begrenset frihet til å si nei. *I prinsippet* vet de at de har rett til å si nei. Og i prinsippet er alt som skjer etter at jenta har sagt nei å forstå som voldtekt. Samtidig oppleves det vanskelig for jentene å si nei, og de må si nei på riktig måte.»¹³⁶ Jeg vil påstå at Røthings refleksjoner omkring voldtekt også gjelder uønsket seksuell oppmerksomhet: informantene i mitt materiale har opplevd en *begrenset* frihet til å si nei. Opplevelsen må befinne seg på riktig side av «grensen», og de må si nei på riktig måte. Dersom de ikke har gjort alt riktig, kan de på den ene siden beskyldes for å ha «invitert til det» og på den andre siden beskyldes for å overreagere.

¹³⁶ Røthing, *NÅ* (2000) s. 71

Alle informantene kjente til alvorlige tilfeller av overgrep i Frelsesarmeen, og dette var de svært opptatt av. Jeg er usikker på om dette betyr at det har vært mange «episoder», eller om alle informantene kjente til og uttalte seg om et mindre antall allment kjente saker. Det ble ikke snakket om hva som hadde skjedd i de enkelte tilfellene, men om hvordan dette var blitt behandlet av Frelsesarmeens ledelse. Dette er eneste stedet i datamaterialet mitt hvor jeg kan se at kvinnelige offiserer har gått sammen og kjempet for en felles sak. En av informantene sier at hun har «kjørt saker for andre» overfor ledelsen, en annen sier at «det med seksuelle overgrep har vært en kampsak for meg». Flere andre informanter har også tydeliggjort sitt engasjement i denne problemstillingen gjennom kontakt med Frelsesarmeens ledelse. Informantene stiller seg kritiske til ledelsens behandling av overgrepssaker:

«Det som har vært, synes jeg jo har vært veldig dårlig behandling, men de har kommet seg, så jeg håper at de nå har lært. Men det har sittet veldig langt inne, altså. Og der er det også noen undertoner av og til av en slags kjønnsdiskriminering. Men jeg håper at ledelsen nå har lært og at de gjør det litt annerledes etterhvert.»

- Men du føler at dere har blitt lyttet til og tatt på alvor? *«Ja, jeg føler at jeg har blitt lyttet til, for det er noe med å bli lyttet til og møtt her og nå, men når du da går ut døren og det er taust etterpå og ingenting skjer, så har du allikevel ikke verken blitt lyttet til eller hørt.»*

«[Ledelsen] har vært inkonsekvent. [...] Noen har man bedre råd til å miste enn andre og det er veldig trist. I alle fall i sånne saker så bør man være helt konsekvent, uansett hvem det er, for å vise resten at «dette tolererer vi ikke». Hvis f.eks en mannlig offiser har begått et overgrep av en eller annen sort, at man da er helt konkret og sier, «dette tolererer vi ikke, du kan ikke være f.eks. korpsleder og gjøre sånne ting, du må gå». Så hard synes jeg man skal være i stedet for å si, 'du kan ikke være på dette stedet mer, vi sender deg til et nytt sted'.»

- Jeg har hørt at det ble tatt opp på offiserskurs i fjor? *«Ja, og det gjorde at det kom fram ting. Det kom fram ting som har skjedd for ganske lenge siden, og jeg tenker at hadde dette vært et samtaletema over tid, så hadde noen sluppet å gå og bære på det så lenge, noen hadde kanskje sluppet å oppleve ting som har skjedd. Samtidig så lurte jeg på om de som har opplevd det, har de valgt å ikke si noe om det før fordi de ikke har turt, eller har de vært redd for å ikke bli trodd av ledelsen, eller har de tatt det opp [med ledelsen] og så har ingenting skjedd?»*

Flere av informantene hevder også at menn og kvinner forstår overgrep forskjellig. Særlig eldre menn tror at forholdet er gjensidig, at det ikke er snakk om overgrep, men om utroskap:

«Det er en tydelige aldersforskjell i oppfatning av overgrep, det tolkes som utroskap av

Likestilling i Frelsesarmeen?

menn over femti. De definerer gjensidighet og det behandles likt, begge to er skyldige.»

Det framheves at det ofte er snakk om menn i en stilling som er overordnet kvinnens og at menn utnytter en maktsituasjon:

- En annen kvinnelig offiser har sagt at menn over 50 ikke skjønner forskjellen mellom overgrep og utroskap? «Det er jo faktisk enda mer alvorlig enn det. Selv om det på et tidspunkt blir ønsket fra begge sider...altså, det kan jo komme i en gitt maktsituasjon hvor det tilsynelatende blir det. Hvis du sitter i en lederstilling, så skal du allikevel ikke benytte deg av det. [...] man tror det er greit hvis man får [den andre] med på det, hvis man får lurt...for i ethvert seksuelt spill blir det jo et slags spill som går forut for det, hvis ikke det er et fysisk overgrep. Så hvis man føler at man får folk med på spillet, så er det greit, og da blir det vanlig utroskap, liksom. [...] Det er jo ingen tvil om hvor ansvaret ligger, og det tror jeg kanskje har vært litt uklart.»

Informantene nevner også spesielle situasjoner kvinnelige offiserer kan komme opp i som er potensielt farlige, situasjoner der en kvinne er på tomannshånd med en mann: i sjelesorgsammenheng, under medarbeidersamtaler og ved besøk og/eller overnatting.

Uønsket seksuell oppmerksomhet er åpen og illegitim diskriminering på sitt verste. Utfra likestillingsidealet er det helt uakseptabelt. I mange tilfeller er det også forbudt ved norsk lov. Her skulle en tro at kvinnene har et rom for å reagere, fordi det er så tydelig. Men de reagerer mest på andres, og ikke på egne vegne. Som sagt har ingen rapportert egne opplevelser.

Kvinnene er entydige i sin kritikk av ledelsen: disse sakene har ikke blitt behandlet på en riktig måte. Ledelsen har vært inkonsekvent og svak. Det er tydelig at kvinnenes oppfatning av det som har hendt er forskjellig fra menns, og det er stort sett menn som sitter i ledende posisjoner. Igjen vil jeg understreke det problematiske i at kvinner ofte er underordnet menn. I forhold til uønsket seksuell oppmerksomhet oppstår det et dobbelt maktforhold: menn utøver makt over kvinner når kvinner utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet, menn utøver også makt over kvinner når mannlige ledere skal «dømme» i disse sakene. En av informantene sier at det er «en slags kjønnsdiskriminering» at kvinner må utlevere disse opplevelsene til menn.

Noen av informantene påpekte at det har vært en utvikling i positiv retning når det gjelder

ledelsens behandling av seksuelle overgrep. I lys av det engasjementet jeg sporer hos mine informanter, er det nærliggende å tro at denne endringen er et resultat av et massivt press fra kvinner.

Oppsummering

Informantene forteller altså om forskjellige former for diskriminering. Direkte diskriminering oppleves ved forbigåelser og gjennom frue-orderer. Paternalisering møter informantene hos sjefen sin. Disse holdningene unnskyldes fordi det er gubbeholdninger som kommer til å dø ut sammen med den eldre generasjon. Ved kjønnsobjektivering defineres gifte kvinner inn i et snevert rom som husmødre og mammaer, og det forventes at kvinner skal gjøre de praktiske oppgavene, som å servere smørbrød eller dekke til fest. De som har vært i mannsdominerte miljøer kan fortelle om hvor tøft det er å være alene kvinne, de blir synlige som *kvinnekjønn*, og dermed som annerledes. På den måten forsvinner faglig dyktighet ut av fokus, og de reduseres til tokens.

Det virker som om uønsket seksuell oppmerksomhet er et stort problem for kvinnelige offiserer. Nesten alle informantene har vært utsatt for dette, og alle kjenner til tilfeller av mer alvorlige overgrep. Det virker som om kvinnelige offiserer i Frelsesarmeen kun har en *begrenset* rett til å si nei til uønsket seksuell oppmerksomhet. Informantene er sterkt kritisk til ledelsens behandling av overgrepssaker, og peker på det doble maktforholdet: menn er i en maktposisjon over kvinner, både når kvinner utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet og når kvinner må melde fra til overordnede menn om dette.

8. Kvinner og karriere

Ulike muligheter for kvinner og menn

Informantene har en klar oppfatning av hva det vil si å gjøre karriere innen organisasjonen, de vet hvilke stillinger som er klatrestillinger. Divisjonssjef- og avdelingslederstillingene er de tydeligste klatrestillingene, og administrasjon står over korpsarbeid på rangstigen. Hvis en først kommer inn i administrasjonen, går en vanligvis ikke ut på korps igjen, det ville være å «rykke ned». Det sitter ingen unge eller middelaldrende i toppledelsen, hit når du først like før pensjonsalder, ifølge informantene. Jo høyere du kommer, jo tydeligere blir stigen.

Jeg spurte også om det fantes såkalte «dead end jobs», at offiseren bare flyttes sidelengs hvis hun eller han får en ny jobb.¹³⁷ Dersom en forblir på korps eller sosialinstitusjoner hele offiserskarrieren, oppfattes dette som «dead end». Noen nevnte også seksjonsledere som en gruppe som gjerne flyttes sidelengs.

Er det mulig for en kvinne å få en hvilken som helst stilling i Frelsesarmeen i Norge? Her trekker informantene fram forskjellen mellom teori og praksis: i teorien finnes det ingen begrensninger for kvinner, i praksis skjer det svært sjelden at kvinner får topplederstillinger.¹³⁸ Det er også en forskjell mellom enslige og gifte kvinner. Noen informanter mente at det var mulig for en enslig kvinne å få en hvilken som helst stilling, men ikke for en gift kvinne.

Gifte kvinner utelukkes fra visse lederstillinger fordi mannen får dem i stedet, mens hun får den tilhørende frue-ordren. Etnologen Birgitta Meurling bruker betegnelsen «avledet posisjon» om prestefruerollen.¹³⁹ På samme måte vil jeg si at frue-ordrene (fru TC, fru CS og fru DC) er avledede posisjoner, de er avhengige av ektefellens stilling og underordnet denne. Offisersfruene er, i motsetning til prestefruene, ansatt og lønnet for sin oppgave. Jeg ser allikevel flere likhetstrekk mellom prestefruerollen og offiserskvinnens rolle i en frue-ordre. Den avledede rollen kommer tydelig fram i stillingsbeskrivelsen til «fru DC»:

¹³⁷ Kanter, *Men and Women of the Corporation* (1977) f.eks. s. 136

¹³⁸ Jf. oversikten på s. 21-22

¹³⁹ Meurling, *Sarons liljer?* (1996) s. 113

«Divisjonssjefens hustru er beordret av territoriallederen, som divisjonssekretær for kvinneorganisasjonene.»¹⁴⁰ Kvinnen får altså denne ordren fordi hun er gift med en spesiell mann, nemlig divisjonssjefen, ikke fordi hun har egenskaper eller kompetanse som gjør henne kvalifisert. For «fru TC», Presidenten for kvinneorganisasjonene, er underordningen under ektefellen enda tydeligere. Ifølge hennes stillingsbeskrivelse skal hun, i tillegg til ansvaret for kvinneorganisasjonene, «assistere» territoriallederen på noen områder, og sitte i de råd og utvalg som han utnevner henne til.¹⁴¹

I tillegg til å være en avledet posisjon i forhold til ektefellen, er også innholdet i stillingen «kvinnelig». Ansvarsområdet for frue-ordrene er kvinneorganisasjonene. Fokus for Hjemforbundet er som sagt kvinner innenfor rammen av hjem og familie. Det kan virke som om frue-ordrene skaper en nisje for å gi gifte kvinner lederoppgaver, samtidig som hun er relativt underordnet ektefellen. På grunn av det «kvinnelige» arbeidsområdet, har hun heller ikke makt over andre menn på et lavere nivå i organisasjonen.

Det finnes en tydelig om enn uskreven regel om at gifte kvinner generelt, ikke bare kvinner i frue-ordrer, ikke skal ha en høyere stilling enn ektefellen.¹⁴² En av informantene formulerer regelen slik: «mannen skal ha den høyeste stillingen», en annen sier: «dette med at gifte kvinner ikke skal ha høyere rang enn sin mann, den henger jo i ennå.» En regel om å være «relativt underordnet» sin mann forhindrer altså gifte kvinner fra å få lederstillinger. Ved å parafasere Hanne Haavind kan vi si at gifte kvinner kan ha en hvilken som helst ordre, bare den er relativt underordnet ektefellen.¹⁴³

Flere av informantene leker med tanken om en gift kvinne i en topplerstilling, hvor hun er overordnet ektefellen. De synes det høres flott ut, men allikevel ganske absurd:

«Men å se for meg en gift kvinnelig kommandør [TC] i Norge, og han ikke...han skulle være korpsleder...det måtte vært flott (latter). Eller at han var et eller annet annet...Jeg klarer ikke helt å se det for meg i øyeblikket, men vi kan komme dit, det tror jeg.»

¹⁴⁰ «Retningslinjer for divisjonssekretæren for kvinneorganisasjonene» (1997)

¹⁴¹ «The Territorial President of Women's Organisations serves as a member of the Territorial Headquarters' Boards and Councils as appointed by the Territorial Commander.» (min utheving) «Memorandum of Guidance» (2000) ss. 3-4

¹⁴² Det finnes kun et par eksempler på det motsatte i Frelsesarmeen i Norge i dag. Kilde: Knud David Welander ved Seksjon for informasjon og presse, i samtale 01.11.00

¹⁴³ Haavind, «Makt og kjærlighet i ekteskapet» (1982) s. 151

Likestilling i Frelsesarmeen?

«Sånn rent fysisk, hvis du er gift, så er det jo ikke [mulig for en gift kvinne å få en topplederstilling] i dag. Det er rett og slett ikke mulig, tror jeg. [...] Det ville liksom ikke være meg som ble kommandøren og Tor som ble den som skulle sitte i de komiteene som jeg utnevnte han til å være i (latter).»

En enslig kvinne anklager gifte kvinner for å ha valgt en «behagelig» arbeidsdeling på korps og dermed gjort seg selv inkompetente til framtidige lederstillinger:

«Når man blir offiser...man er gift, man får ordre til et korps, og man foretar en veldig behagelig arbeidsdeling, hvor kvinnen velger å ha det behagelig. Jeg som enslig kvinne kan ikke velge bort noe av jobben min, mens gifte kvinner har hatt større anledning enn meg til å velge bort ting. Det har ført til at en del gifte kvinner er helt hjelpeløse. Når de kommer bort fra korps og plutselig skal stå alene, så er de helt hjelpeløse. For de har latt dette skje med seg og mannen har latt det skje.»

Jeg har tidligere vært inne på at gifte kvinner har større mulighet til å velge bort deler av tjenesten. Når ektefellen tar sjefsrollen, særlig gjennom forkynnelse og kontorarbeid, mister hun verdifull arbeidserfaring som kunne kommet henne til gode i en senere lederstilling. Jeg er imidlertid usikker på hvor selvvalgt denne arbeidsdelingen er. Etter min oppfatning handler det nok vel så mye om å ta på seg en forventet, tradisjonell rolle, gitt av omgivelsene og kulturen.

Hvilke andre hindere møter kvinner som ønsker å ha en lederstilling? Informantene ser en rekke forskjellige årsaker til at ledelsen er så mannsdominert som den er. En viktig faktor synes å være at menn lettere ser og utnevner menn, de er mer åpenbare lederemner enn kvinner:

«Men det er menn som utnevner menn. Jeg vet tilfeldigvis at for ikke så lenge siden, da det var snakk om noen komiteer [...], veldig ofte når man oppretter komiteer så er det menns navn som dukker opp. Det trenger ikke alltid være menn som nevner de navnene, det er også kvinner. Det er underlig at vi tenker menn og ikke kvinner.»

At «menn utnevner menn», er et trekk ved det Kvande og Rasmussen kaller paternalisering: «menn forfordes [...] når mannlige ledere foretrekker menn framfor kvinner fordi 'de kjenner menn bedre og føler seg tryggere på dem'. De ser menn i organisasjonen og gir dem muligheter, eller nevner dem for andre ledere.»¹⁴⁴ Kanter mener at en hierarkisk

¹⁴⁴ Kvande og Rasmussen, *Nye kvinneliv* (1993) s. 126

organisasjonsstruktur gjør at ledere søker andre ledere som ligner dem selv sosialt: «[t]he structure sets in motion forces leading to the replication of managers as the same kind of social individuals. And the men who manage reproduce themselves in kind.»¹⁴⁵ Også Kvande og Rasmussen mener at hierarkier fremmer «homososial reproduksjon»: «[v]ed lederutvelgelse vil bedriften søke å minimalisere risikoen ved personbyttet, og den vil derfor satse på noen som er «kjent» og ikke for ulik dem som er ledere fra før. Ledelse er en jobb som hittil har vært forbeholdt menn, og vi finner dermed at lederegenskaper er synonymt med egenskaper som regnes for maskuline i vårt samfunn.»¹⁴⁶

Informantene tror også at menn har større forventninger om å få lederjobber enn kvinner har:

«Menn regner seg mer som selvskrevne til [toppstillinger]. Det er jeg helt sikker på. Om vi har veldig mange kvinner som drømmer om det? Jeg er ikke sikker på det. Det kan jo være litt fordi det er en utradisjonell tankegang.»

«Det kan se ut som at det er noen menn som sitter og tenker at «nå er det min tur», og på et eller annet merkelig vis så blir det hans tur. Og det er noen av oss som lurere på hvorfor det var hans tur, for vi kan ikke nødvendigvis se at kvalifikasjonene er tilstede.»

Ifølge det første sitatet er det utradisjonelt for kvinner å tenke seg selv som et lederemne, også en annen informant kom inn på dette:

«I FA har det vært veldig akseptabelt at menn søker karriere, mens kvinner er oppdratt på en annen måte. [...] Jeg er opptatt av at kvinner i FA faktisk ikke har vært oppdratt til å se seg selv som framtidige ledere. Der tror jeg noe av problemet vårt ligger, at det har aldri vært forventninger til kvinner om at de skal innta lederposisjoner.»

På grunn av tradisjonelle kjønnsroller oppfattes det altså som mer naturlig for en mann å få en lederstilling, mens det er mindre naturlig for kvinner. Kvinnene har ingen forbilder, menn har både forbilder og støttespillere. Den samme informant mente også at kvinner tror det er en kristen dyd å ikke ha tro på seg selv:

«Jeg tror det er mange kvinner i FA som ikke har stor tro på seg selv og som tror at det ligger noe gudfryktig i det. Egentlig så er det ikke det, det er helt ukristelig, det er en stor synd (latter).»

Det er altså både ukristelig og ukvinnelig å ha karriereaspirasjoner. Her virker det som om

¹⁴⁵ Kanter, *Men and Women of the Corporation* (1977) s. 48

Likestilling i Frelsesarmeen?

normene for kristelighet og kvinnelighet forsterker hverandre. I en undersøkelse blant kvinnelige prester i Den norske kirke, ble det gjort et lignende funn. Selv om nesten halvparten av kvinnene hadde søkt soknepreststillinger, var få av kvinnene spesielt opptatt av karriere.¹⁴⁷ Dette forklares med at det ikke er stuerent i kristne organisasjoner å være opptatt av karriere, det er de religiøse verdiene som skal være drivkreftene bak arbeidet. I tillegg blir kvinner med karriereaspirasjoner også møtt med andre negative forestillinger; ønsker en seg en lederstilling forfejter en ikke de kvinnelige verdiene. «Den vanlige framstillingen av karrierekvinnen med drakt og stresskoffert, er heller ikke et bilde som alle kan identifisere seg med. P.g.a. de etablerte forestillingene om hva det vil si å være karrierekvinne, er det ikke like naturlig for alle kvinner som ønsker seg ansvar, innflytelse og anseelse å definere seg som opptatt av karriere.»¹⁴⁸

Søke på jobber?

Hadde det vært flere kvinner i ledende stillinger hvis Frelsesarmeen hadde et søkersystem i stedet for beordring? For noen av informantene blir det å søke på jobber helt utenkelig. Dette henger sammen med kallsoppfatningen, men handler også om selvtillit. Det trekkes også fram at på lavere nivå i organisasjonen har kvinner fått en del utfordringer og muligheter som de kanskje ikke hadde sett selv. Andre mener at det kunne være positivt å ha et slags søkersystem. Disse informantene mener at beordring virker pasifiserende på offiserene, de tar ikke ansvar for sin egen situasjon. De er allikevel usikre på om det ville føre til flere kvinner i lederstillinger.

Inn vendingene mot et søkersystem kan deles i to kategorier:

1. Problemet ligger hos **kvinnene**. De sier nei til lederstillinger fordi de mangler selvtillit, er redd for arbeidspresset eller for å bli «outsidere», eller tokens. Kvinner er heller ikke «oppdratt» til å se sitt potensiale som ledere:

«Hvis du i dag sa at, «nå skal vi begynne å søke på jobber», så ville det neppe være flere kvinner, for kvinner i FA er ikke oppdratt...altså, det er noe galt med fromhetsidealet vårt. Vi tror at det er fromt å være «snill», å være føyelig, gjøre det vi

¹⁴⁶ Kvande og Rasmussen, *nye kvinneliv* (1993) s. 168

¹⁴⁷ Hæg, *Rom i herberget* (1998) s. 142

¹⁴⁸ Samme verk s. 143

blir bedt om, jobbe livet av oss. Du vet, hvis du jobber livet av deg så rekker du ikke å tenke på noe annet heller. Du rekker ikke å...du må ha tid til mer enn bare å jobbe, jobbe, jobbe. Så jeg tror at per i dag så ville vi ikke få flere kvinner som søkte lederstillinger. Men hvis vi klarte å oppdra våre kvinner til å se sitt potensiale helt fra de er kadetter, [...] da ville vi få mange flere kvinner i lederposisjon.»

2. Problemet ligger hos ledelsen, de ser ikke kvinner uansett, da hjelper det heller ikke å søke:

«Jeg tror søknaden til stillingene hadde vært en god del kvinner, for det er så mange kvinner i FA, men så kommer det an på hvem som skal ansette dem, for det er jo der nøkkelen ligger.»

Å endre fra beordringssystem til søkersystem er, ifølge mine informanter, ikke et særlig egnet middel, hvis formålet er å få flere kvinner inn i ledelsen. Først må kvinner føle seg trygge på at de ikke blir outsiders, arbeidspresset må ikke bli for stort og de må «oppdras» til å se sitt potensial. Så må det en holdningsendring til hos mennene i ledelsen, slik at de ser kvinner som lederemner. Det er imidlertid stor enighet om at ordresystemet bør oppmykes og at flere bør tas med på råd ved forflytninger.

Gutteklubben Grei

Jeg lurte på om kvinner må jobbe på menns premisser hvis de ønsker seg oppover i systemet?

To enslige kvinner som har forholdsvis høye lederstillinger, mente at de hadde gjort det:

«Jeg har opplevd for ikke så veldig lenge siden at en mannlig leder sa til meg...vi snakket om kvinnelige ledere og mangel på kvinnelige ledere. Jeg kommenterte at jeg faktisk har en lederstilling. Selv om jeg ikke er på toppnivå, så er jeg ganske nært. Da sa han til meg, «nei, men jeg tenker på deg som mann». Det sier meg noe om at jeg har jobbet og at jeg jobber på menns premisser. Jeg tror noen oppfatter meg som hard, som sterk, som uredd og kanskje som en som ikke tar fem flate øre for å kjøre over noen. Og det er riktig, jeg kan kjøre over mine overordnede, men jeg har ikke noe ønske om å kjøre over mine underordnede.»

«Hvis du jobber på menns premisser, så blir det mindre slitsomt for mannfolkene å ha deg rundt seg, og dermed så er det lettere å komme inn i det som jeg kaller 'Gutteklubben Grei'.»

I det første sitatet ser vi at den kvinnelige offiseren blir oppfattet som mann av sin kollega. I kapitlet om arbeidsdeling og forventninger så vi at enslige kvinner møtes med helt andre

forventninger enn gifte kvinner på korps. Jeg syntes det kunne virke som om forventningene til de enslige kvinnene, om å fylle både mannens og kvinnens oppgaver, gjorde dem «kjønnsløse» eller mer «mannlige». Også når det gjelder lederstillinger på høyere nivå virker det altså som det å være leder oppfattes som noe annet enn det å være «kvinnelig»: en kvinnelig leder oppfattes som en mann. Kvande og Rasmussen fant også en del kvinner i sin studie som mente at en måtte jobbe på menns premisser for å komme seg fram. Denne gruppen kaller de for «En av gutta»-kvinnene.¹⁴⁹ Disse kvinnene mener at kvinner må ta over menns normer for å greie seg: «[k]vinnene i denne kategorien har altså faglig sjøltillit og vet hva de kan. De ser at det ikke er nok å være faglig dyktig og gjøre en god jobb, hvis ingen legger merke til det. En må vise seg fram og markere seg slik som mennene gjør.»¹⁵⁰ Prisen for å være med i «Gutteklubben Grei» er at de oppfattes av omgivelsene som annerledes enn kvinner flest, de blir en slags «sosiale menn».¹⁵¹ Disse kvinnene er annerledes enn kvinner flest, både ved å ha en lederjobb og ved ikke å ha familie og barn.

Det er en utbredt oppfatning blant informantene at kvinner må være mye dyktigere enn menn for å få en lederstilling. Dette er også å jobbe på menns premisser, fordi menn får lov til å definere hva som er en god leder:

«Men generelt sett så må kvinner være mye, mye, mye dyktigere enn menn for å få en [leder-]jobb i FA, altså. Det er ikke bare hets fra min side å si det. Kvinner må være adskillig mer kompetente enn menn. Og de må markere seg, tror jeg. Og det er slitsomt, for de fleste av oss har ikke noe ønske om å markere oss, vi har et ønske om å gjøre en jobb.»

Kvinner må altså markere seg, bli synlige som lederemner. De kvinnene som har vært på toppen har vært fargerike, sier en annen informant. Jeg har tidligere vært inne på at det er vanskelig for kvinner å bli synlige som fagpersoner i mannsdominerte miljøer fordi de blir sett på som tokens, som representanter for kategorien «kvinne», i stedet for som enkeltpersoner. En informant som har hatt en høy stilling, lurte på om hun fikk jobben bare fordi «de måtte ha en kvinne». Jeg forstår dette slik at hun lurte på om hun var der som mennenes «alibi», beviset for at det finnes kvinner i toppledelsen.

¹⁴⁹ Kvande og Rasmussen, *Nye kvinneliv* (1993) ss. 185-186

¹⁵⁰ Samme sted

¹⁵¹ Samme verk s. 188

Kvinneres kritiske potensial

Er menn mer opptatt av karriere enn kvinner i Frelsesarmeen? Det er delte meninger om dette. Noen mener at verken kvinner eller menn i Frelsesarmeen er særlig opptatt av karriere, men av å ha meningsfylte oppgaver:

«Jeg tror at de er like opptatt av å få bruke ressursene sine og få virkeliggjøre det kallet de har. Det er det viktige, og viktigere enn om man skal ha en lederstilling eller ikke. Men jeg tror kanskje at det er flere menn som har opplevelsen av å få bruke sine ressurser på en god måte enn det er kvinner. Jeg tror nok det finnes en del, særlig gifte kvinner, som nok har blitt mer «fru», og som ikke hadde blitt det om de ikke hadde vært gift.»

Her betones altså kallet, den religiøse motivasjonen, og den er lik for både kvinner og menn. Allikevel mener denne informanten at det er en forskjell mellom kvinner og menn: menn opplever i større grad å få realisert sitt kall gjennom de ordrene de blir gitt, mens særlig gifte kvinner reduseres til «fru», til å være noens kone. Andre tror at det er en forskjell mellom kvinner og menn på hvor opptatt de er av karriere: –

«Jeg tror at menn er opptatt av karriere. Jeg ser det i møte med dem, og når du kjenner dem, så har man jo sett det. Og det ligger også i det de sier. Du har følelsen av at noen av dem har levd i framtiden, «neste gang skal jeg dit», og hvis de ikke har kommet dit, så har det ikke vært så godt for dem.»

«Jeg tror at de ihvertfall er mer verbale på det enn kvinner. Du kan ikke se hva som er inni folk, men hvis du vurderer ut i fra det du ser, så har menn helt klart større forventninger om karriere og opprykk enn kvinner har.»

«Ja. Status tror jeg er viktig. Status innenfor systemet.»

Disse kvinnene mener at menn er opptatt av status og av å klatre karrierestigen. De har forventninger om at en ny ordre er en bedre ordre. De er også «mer verbale på det», det virker som om menn tør å være mer eksplisitte og tydelige i sine forventninger til framtidige lederstillinger.

I hvilken grad ønsker kvinner i Frelsesarmeen «å gjøre karriere»? Kunne informantene tenke seg å ha en høyere lederstilling? Informantene mener at karriere er et negativt begrep. De

Likestilling i Frelsesarmeen?

kvinnene jeg har snakket med, er ikke opptatt av å gjøre karriere i den forstand å stige i gradene, dette tar de avstand fra:

«Jeg er nok ikke den mest karrierebevisste kvinne. Jeg tenker ikke karriere. Det snakkes av og til om karriere i FA, det synes jeg ikke hører hjemme. [...] Ellers så har vi [mannen min og jeg] - ingen av oss - noen planer om å...hva skal vi stille etter? Divisjonssjef? Andre ting på HK? Vi stiler absolutt ikke etter ting på HK. Vi har i alle år sagt at vi ikke vil til Oslo. [...] Vi synes at livet ute i territoriet er mye bedre, for i sentrale strøk er folk opptatt med så mye dill og dall.»

«Kanskje vi som kvinner er mer opptatt av at jobben skal være meningsfull? Vi er mer opptatt av innholdet i jobben enn vi er av statusen.»

Alle informantene har det til felles at de er opptatt av muligheten til å utvikle seg gjennom videreutdanning og kurs. De er også opptatt av å ha variasjon i tjenesten. De framhever korpset, grasrota, som det viktigste stedet, men det er slitsomt å være på korps. Det kan være sunt å gjøre noe annet i en periode og så gå tilbake. Dette har med variasjon å gjøre, men det handler også om å bryte en karrierestruktur de oppfatter som negativ, der eneste vei går oppover.

«Det vi [mannen min og jeg] har snakket om, er at vi har lyst å være på korps, vi har ikke noe ønske om ende inne på HK. Men vi kunne vel tenke oss at vi, etter å ha vært på korps noen år, kunne hatt et lite avbrekk i form av en helt annen form for ordre, type ungdomssekretær. Kanskje vi kunne vært på HK et par år for så å komme ut igjen? Det er på korps vi ønsker å være.»

Kanter fant i sin undersøkelse at det var vanlig å være negativt innstilt til klatring, hvis en arbeidstaker ikke ser noen mulighet for å klatre: «[t]here is much evidence that people have low aspirations when they think their chances for mobility are low. [...] Aspirations are not necessarily low to begin with, but they may be lowered as people encounter the realities of their job situations. Things may become evaluated as less desirable as they become less likely.»¹⁵² I forhold til oversikten i kapittel 2, er det tydelig at kvinner i Frelsesarmeen har svært små sjanser for å få en topplederstilling. Kanskje de kvinnelige offiserene med lave karriereaspirasjoner faktisk bare er realistiske, og konsentrerer sine drømmer omkring de stillingene det er sannsynlig at de kommer til å få?

Noen av informantene er allikevel interessert i å ha en lederstilling, men de tar visse

forbehold. De er ikke opptatt av å klatre, men tenker på konkrete stillinger der de mener de har kompetanse og interesse. Institusjonsleder, lærer, ungdomssekretær i divisjonen og divisjonssjef, er noen av de stillingene som ble nevnt av informantene. Forbeholdene går først og fremst på å ha tid til familie og venner. Dette gjelder både for enslige og gifte, de ser begge ulemper ved sin egen situasjon. De frykter arbeidspresset:

«Men jeg ønsker ikke å ha en stilling som gjør at jeg må jobbe, jobbe, jobbe og ikke har tid til å være mamma. Så vil jeg også være familiemedlem ellers og ha tid til litt venner og mitt eget liv også. Men jeg er en ledertype, så det å ha lederstilling er greit, men det avhenger av omfanget.»

«En annen forskjell er at en gift kvinne har en å dele husarbeidet med, en enslig må ta det på toppen. Det er en av begrunnelsene mine i forhold til at jeg ønsker meg ikke noen lederstilling, for jeg ønsker ikke å måtte vaske huset mitt klokken tolv hver kveld. Jeg har ikke en som stryker skjortene mine, jeg har ikke noen å dele det med.»

- Der har kanskje gifte menn en større fordel enn gifte kvinner? *«Jada, det tror jeg nok. Jeg sa det til noen, og det var fortrinnsvis menn som satt der, og da møtte jeg den at «pø, vi hjelper jo til». Så derfor har jeg sluttet å si det.»*

Kanter drøfter også denne fordelene det virker som menn har i sine koner: de har en som tar seg av hjem og familie, og får dermed større arbeidskapasitet. For kvinner er det motsatt, de har en ekstra arbeidsbyrde i hjemmet, enten de er gifte eller enslige. Kanter formulerer det slik: «[w]hile men symbolically brought two people to their jobs, women were seen as perhaps bringing less than one full worker».¹⁵³

Kvande og Rasmussen fant i sin undersøkelse om kvinnelige sivilingeniører at kvinner er interessert i å ha lederstillinger, ikke fordi de er opptatt av status eller innflytelse, men «fordi kvinner har noe å tilføre» og «fordi de mener at de selv er flinke til å samarbeide, koordinere og lede andres arbeid».¹⁵⁴ Dette kaller de for kvinners «kritiske potensial»: kvinner ser med kritiske øyne på ledelsesfunksjonen. Det er tydelig at de informantene i min undersøkelse som ønsker seg lederstillinger, har et kritisk potensial: de er negative til arbeidspresset og ønsker å ha tid til familie og venner. De er enige med de andre informantene i at karriere og status er negativt i seg selv:

«Men for meg er jobben viktigere enn en eventuell status. Jeg kunne ikke tenke meg å ha

¹⁵² Kanter, *Men and Women of the Corporation* (1977) s. 140

¹⁵³ Samme verk s. 107

¹⁵⁴ Kvande og Rasmussen, *Nye kvinneliv* (1993) s. 77

Likestilling i Frelsesarmeen?

en jobb som jeg ikke hadde særlig interesse for. [...] Jeg kunne ikke tenke meg å ha ansvar for FAs økonomi, da ville jeg bare slutte. Det gir status, men jeg vil ikke ta imot statusen engang. For meg handler det om å ha integritet, det ville gå løs på min integritet.»

Alle kvinnene er imidlertid enige om at det trenges flere kvinner på toppen, at det finnes kvinner som er interessert i toppjobber og som er dyktige. De mener at kvinner har noe positivt å tilføre.

Kvande og Rasmussen mener at det er en myte at kvinners manglende selvtillit er en av hovedårsakene til at det er så få kvinner i ledende stillinger. De fant at de kvinnelige sivilingeniørene i deres undersøkelse var fulle av motivasjon og vilje til å ta på seg ledende stillinger.¹⁵⁵ Jeg finner ikke den samme motivasjon og vilje blant informantene i min undersøkelse. Over halvparten kunne ikke tenke seg en høyere lederstilling enn den de har. Jeg har pekt på flere grunner til dette, blant annet frykten for å komme i en token-situasjon og for stort arbeidspress. Det virker likevel som om selvtilliten er ganske lav hos mange kvinnelige offiserer. Dette tror jeg henger sammen med det kristelighets- og kvinnelighetsidealet som jeg har nevnt tidligere. Det er både ukristelig og ukvinnelig å være opptatt av karriere. Kvinnelige offiserer tror at det er gudfryktig å ikke ha stor tro på seg selv, som en av informantene sier.

Menns og kvinners nettverk

Informantene tror at både menn og kvinner i Frelsesarmeen danner uformelle nettverk. De er også enige om at menn har større makt enn kvinner fordi det sitter flere menn i ledende stillinger enn kvinner. Konsekvensen av et fellesskap av menn blir derfor større enn for de kvinnefellesskap som finnes:

«Ja, det er ikke tvil i min sjel [om at det finnes mannsnettverk]. Jeg legger i det at de har et fellesskap fordi de er menn og fordi de støtter hverandre, og jeg tror...det er gjerne frekt av meg å si at jeg tror de dekker hverandre. Hvis en av dem har gjort noe galt, så tror jeg at de andre vil forsøke å dekke vedkommende, dysse det ned og sånn. Noe jeg også har blitt litt obs på i det siste, er at i dag sitter det fem menn på toppen:

¹⁵⁵ Kvande og Rasmussen, *Nye kvinneliv* (1993) s. 88

tre avdelingssjefer, TC og CS. Den kjernen av mannfolk sitter i veldig mange av de øverste rådene og styrene. [...] så det er også en form for nettverk. [...]»

- Hva med kvinnenettverk? «De vil jo ikke ha den samme makten. Det er flere mindre nettverk. Damene her [...], det er klart at vi har et fellesskap. Så det finnes nok det også, men det uformelle mannsnettverket har mer makt og er mer maktorientert enn det vi er.»

«At menn som kjenner hverandre snakker uformelt, f.eks om neste års beordringer, og at det der, uformelt, tas en del reelle beslutninger som så konstitueres i en formell setting, det tror jeg skjer. [...] jeg tror også at det finnes uformelle kvinnenettverk. Men det får på en måte litt andre konsekvenser jo lenger oppover i systemet man kommer, det er noe med at hvem har makt til hva.»

Flere av informantene nevner denne forskjellen mellom mannsnettverk og kvinnenettverk: menn har mer makt i kraft av sine nettverk enn kvinner. Dette kommer for det første av at det finnes «en kjerne av mannfolk» på toppen av organisasjonen, flere informanter påpeker nettopp dette. For det andre er mannsnettverkene mer maktorienterte, mens kvinnenettverkene ikke er opptatt av makt. «Det er mer skravling og mindre alvor når damer snakker sammen», sier en informant. Jeg vil komme nærmere inn på kvinnenettverkene og deres funksjon i kapittel 10.

Oppsummering

Informantene ser mange forskjellige grunner til at det er flere menn enn kvinner i ledende stillinger. De peker på at gifte kvinner utelukkes fra stillingene som territorialleder, sjefsekretær og divisjonssjef fordi de får den tilhørende frue-ordren, mens ektefellen får lederstillingen. Det finnes også en uskreven, men i praksis fungerende regel om at ingen gifte kvinner skal ha en høyere stilling enn sin mann. At «menn utnevner menn», er også en årsak til mangelen på kvinner på toppen av hierarkiet. Lederegenskaper oppfattes som synonymt med maskuline egenskaper, og kvinner blir derfor usynlige som lederemner. De enslige kvinnene som befinner seg oppover i hierarkiet forteller at de må jobbe på menns premisser og blir oppfattet som «sosiale menn». Informantene tror også at menn har større forventninger om å få lederjobber og at de er mer opptatt av status og karriere. Kvinner, på den andre siden, er ikke opptatt av karriere. De har få forbilder på toppen, og det oppfattes som både ukristelig og ukvinnelig å ha karriereaspirasjoner. De kvinnene som er interessert i å ha lederstillinger har et *kritisk potensial*. De mener at kvinner har noe positivt å tilføre, men er skeptisk til

Likestilling i Frelsesarmeen?

enkelte sider av ledelsesfunksjonen. Dette gjelder blant annet arbeidspresset og fokuset på status og karriere.

Informantene tror ikke at det nødvendigvis ville vært flere kvinner i ledelsen om det hadde vært mulig å søke på stillinger. Noen tror kvinner ikke ville søke: av mangel på selvtillit, av frykt for arbeidspresset eller redsel for å bli outsider (token). Andre mener at kvinner ville søkt, men ikke blitt ansatt: mennene i ledelsen *ser* ikke kvinner som potensielle ledere. Både menn og kvinner danner uformelle nettverk i Frelsesarmeen, men menn har større makt i kraft av sine nettverk, fordi de ofte befinner seg på et høyere nivå i organisasjonen.

9. Likestilling og kvinnesak

Paulus og Catherine

Jeg spurte informantene om de noen gang møtte bibelske argumenter angående kvinners stilling. Jeg nevnte to Paulus-sitater som gjerne blir brukt i denne sammenhengen: «Mannen er kvinnens hode» (1.Kor.11.3) og «kvinnen skal tie i forsamlingen» (1.Kor.14.33-34). Her nevnes Catherine Booth som foregangskvinne, den offisielle holdningen i Frelsesarmeen er at kvinner har samme rett til å forkynne og lede en forsamling som menn. Allikevel kjenner informantene til enkeltpersoner, også blant offiserer, som har hatt en annen teologisk overbevisning. Dette går først og fremst på hvordan et par ordner seg internt, at han er «overhode» og tar de endelige avgjørelsene. De møter også sitatene som fleip eller erting fra menn. En annen teologisk forståelse av disse spørsmålene møter informantene først og fremst gjennom kontakt med andre kirkesamfunn, blant annet ved fellesmøter eller i predikantringen:

«Jeg har opplevd det i forbindelse med fellesmøter. Da jeg var korpsoffiser et sted var det en prest som ikke tålte at kvinnelige predikanter skulle forkynne Guds ord. Så når vi skulle ha fellesmøter var det et problem.»

«Jeg var med i predikantringen på Mo, der var jeg eneste kvinne. Jeg følte meg som et «hår i suppa», ble sett på som suspekt. Jeg ble fullstendig oversett. Så man møter det utenfra. Jeg som kvinne må ha tenkt igjennom den bibelske argumentasjonen.»

Begge disse kvinnene har altså opplevd økumenisk samarbeid vanskelig på grunn av teologisk uenighet. De har møtt en annen teologisk oppfatning omkring kvinnespørsmål enn de selv forfekter. Men det har også vært problematisk å være kvinne i denne sammenhengen fordi det er så få av dem. En av informantene sier at hun var eneste kvinne, og ble fullstendig oversett. Dette er et eksempel på en token-situasjon. Hun ble sett på som suspekt av mennene fordi hun var annerledes, både som kvinne og som teologisk uenig.

Også vekkelsesbølger av karismatisk karakter har formidlet en underordningsteologi som vanligvis ikke forekommer i Frelsesarmeen. Det fortelles om par med en slik overbevisning som har forlatt Frelsesarmeen til fordel for trosbevegelsen eller lignende. I disse tilfellene handler det om gifte kvinners underordning under ektefellen:

«De skulle være så hengivne mot sine menn. Mennene bestemte alt, og de skulle være underdanige og sånn.»

«Jeg opplevde et sted for mange år siden, det var i forbindelse med den karismatiske bølgen. Fra år til år var det forskjellige ting de var opptatt med. Et år var det brillevekkelse, alle skulle de kaste sine briller og få synet sitt igjen. En gang var det en fot som var for kort, og da skulle de be om at den skulle bli lang nok. Og den vokste ut og sånn. Det tredje året var det konene som gikk og ba om at de skulle bli underdanige sine menn. Så der møtte jeg det igjen, der var de veldig opptatt av den biten. [...] De stakkars konene gikk jo og øvde seg på å være underdanige sine menn.»

Når informantene fortalte om sine møter med en teologisk fundert underordning av kvinner, satt latteren løst. Å bevisst underordne seg sine menn ut fra en bibelsk begrunnelse oppfattes som latterlig, like latterlig som å kaste brillene sine for så å be Gud om å få synet igjen. Denne form for undertrykking er fjernt fra deres hverdag, den møtes «utenfra» og hos de sære unntakstilfellene (som gjerne har blitt påvirket av forkynnelse «utenfra»). Dette skiller seg fra forholdene i flere andre kristne organisasjoner og trossamfunn i Norge, som for eksempel Indremisjonen. Indremisjonen har teologisk funderte begrensninger for kvinners tjeneste i organisasjonen. Kvinner kan blant annet ikke inneha stillingene som generalsekretær eller bibelskolerektor. Indremisjonen er også mot kvinnelige prester, ordinerte kvinner ansettes derfor ikke i organisasjonen.¹⁵⁶

Har kvinner i Frelsesarmeen det bedre enn kvinner i kristne organisasjoner med en mer konservativ holdning i disse spørsmålene? Mennene i Frelsesarmeen kan ikke vifte med Bibelen i debatten om kvinnes plass, men poenget er nettopp fraværet av debatt. Fordi Frelsesarmeen tok et teologisk standpunkt for 130 år siden, er diskriminering et ikkeproblem for mennene i organisasjonen. Dette sier også informantene: mennene «tror» at vi har likestilling, de vil ikke erkjenne våre problemer. «Det er ikke enkelt å overbevise mannfolka om at [likestillingsproblemer] finnes», sier en informant. Jeg tror allikevel at det er en stor fordel at det ikke finnes teologiske hinder for kvinner. Dette henger sammen med det sa i kapittel 3 om sakralisering av normer og virkelighetsoppfatninger. For en religiøs organisasjon som forfekter en teologisk fundert underordning av kvinner vil forandring framstå som svært vanskelig. Det ville være å gå mot «Guds Ord» og dermed Guds vilje. Et slikt sakralt fundament finnes ikke i Frelsesarmeen.

Likeverd, likestilling eller kvinnesak?

Informantene har en felles oppfatning av hvordan kvinners stilling er i Frelsesarmeen: vi har kommet et stykke, men det er fremdeles en vei å gå. Det er tydelig at alle kvinnene er klar over at det ikke er likestilling i Frelsesarmeen og at det er synd at det er slik:

«Hvis du ser på fordelingen av kvinner og menn i lederposisjoner så sier jo det helt klart at det er ikke snakk om likestilling i FA. Og hvis du stiller meg spørsmålet direkte så svarer jeg et klart nei, det er ikke likestilling i FA. Det er en illusjon, det er bare tull. [...] Vi gir et bilde utad av en organisasjon med full likestilling, men det går kun på at vi tror på kvinners og menns likerett til å forkynne evangeliet. Det går ikke lenger enn dit, dessverre.»

«Tendensen er å si at vi ikke har likestillingsproblemer fordi det ikke er der formelt. Man innbiller seg at det ikke finnes. Det er ikke enkelt å overbevise mannfolka om at det finnes.»

Som tidligere nevnt, mener flere av informantene at fordi Frelsesarmeen har likestilling i teorien, ser ikke mennene i organisasjonen at den ikke finnes i praksis. Kvinneforskeren Cathrine Egeland kaller dette for «problemet som ikke (vil) finnes». Egeland mener at likestilling er blitt så selvfølgelig at det ikke legges merke til at det er menn som faktisk utøver makt.¹⁵⁷ Egeland bygger sin refleksjon på den skjeve kjønns sammensetningen på toppen i dansk akademia. Det virker som om samme tankegang gjør seg gjeldende i Frelsesarmeen. Lastet med den tidsriktige teorien, blir organisasjonen blind for den diskrimineringen som faktisk finnes.

Alle informantene har den samme prinsipielle holdningen: alle stillinger skal være tilgjengelige for kvinner, det finnes ingen stillinger menn er bedre kvalifisert til enn kvinner på grunn av sitt kjønn. En kvinne sier at, «det skal ikke vurderes ut fra om man er en kvinne. Hvis det er en stilling som kan besettes av den ene eller den andre, så må kvinnen ha like stor mulighet som en mann.» En annen informant sier det samme, men om arbeidsdeling:

«Det som blir viktig er jo at det skal ikke være kjønn som skal være grunnlaget for ansvars- og oppgavefordeling, verken når det gjelder jobb eller det som er hjemme.[...]

¹⁵⁶ Kaufman, «Uaktuelle til det mest aktuelle?» (2000) s. 5

¹⁵⁷ Egeland, «Problemet som ikke (vil) finnes» (1999) ss. 80, 84

Likestilling i Frelsesarmeen?

Noen steder er det sånn at den kvinnelige offiseren kunne ha gjort oppgaver som mannen gjør, enda bedre. Men så er det kjønn som ligger til grunn for arbeidsdeling.»

Jeg mener å finne en todeling blant informantene i spørsmålet om likestilling. Alle er veldig positive til likestilling, og ser de skjevhetene som finnes i organisasjonen. Skillet går på om de forholder seg aktivt eller passivt til dette. Omtrent halvparten er engasjert i problemstillingen, resten sier at likestillingsspørsmål ikke er noe de er opptatt av til daglig. De kvinnene som er opptatt av likestilling framstår ikke, slik jeg oppfatter det, som en samlet gruppe overfor Frelsesarmeen. De er heller å forstå som enkeltpersoner som målbærer sitt engasjement når anledningen byr seg. En kvinne er opptatt av å slippe å gå i skjørt, en annen av de problematiske sidene ved frue-order, mens en tredje er opptatt av hvor vanskelig det er å være kvinne på toppen av organisasjonen. Som jeg har vært inne på før, er det bare når det gjelder ønsket seksuell oppmerksomhet jeg kan se at kvinnelige offiserer har gått sammen for å kjempe for en felles sak.

I undersøkelsen av kvinner i råd og utvalg i Den norske kirke, fant Pål Repstad en tredeling blant kvinnene når det gjelder syn på kvinnesak og likestilling.¹⁵⁸ En gruppe er opptatt av disse spørsmålene, en annen gruppe er positive, men tilbakeholdne, en tredje gruppe kvinner har teologiske reservasjoner, blant annet mot feministteologi og kvinnelige prester.¹⁵⁹ Repstads to første grupper faller sammen med de jeg finner blant kvinnelige offiserer i Frelsesarmeen, den tredje gruppen finner jeg ikke representert. Dette er ikke uventet, siden Frelsesarmeens offisielle holdning er at kvinner har rett til å forkynne og lede menigheter. Jeg har jo også funnet at kvinnene i mitt materiale sjelden møter teologiske reservasjoner mot kvinner innenfor organisasjonen, heller ikke hos menn.

Noen av informantene foretrekker å snakke om likeverd i stedet for likestilling, dette gjelder både for den aktive og den passive gruppen:

- Er du opptatt av likestilling? «Nei, jeg er opptatt av likeverd. Men jeg er nesten blitt opptatt av likestilling, for jeg ser hvor skjevt det er i lederskapet. Jeg har aldri vært for kvotering, men nå er det nummeret foran at det må til.»

¹⁵⁸ Repstad, *Kirke kjønn og komiteer* (1997) s. 20

¹⁵⁹ Samme sted

- Hva er forskjellen mellom likestilling og likeverd? «Jeg tenker at likeverd...for jeg tror ikke at mann og kvinne er like...eller det vet jeg jo at de ikke er. Og da tenker jeg at vi er forskjellige og kan godt ha forskjellige oppgaver og vi kan ha forskjellige...ja, vi er forskjellige, men vi har krav på samme respekt og vi har det samme verd. Lik lønn for likt arbeid og en del sånne ting er jeg for, men jeg er ikke opptatt av at kvinnene skal gjøre alt det mannfolkene gjør. Jeg tror det går på personlig egnethet.»

Flere informanter peker på forskjeller de ser mellom kvinner og menn: kvinner er opptatt av omsorg og relasjoner, menn er opptatt av saker og status. Ut i fra disse observasjonene trekker noen den konklusjonen at kvinner og menn «ikke nødvendigvis må utfylle akkurat de samme oppgavene», som en kvinne sier. Det forundrer meg at disse kvinnene på den ene siden kan være for likestilling og en jevnere kjønnsfordeling på toppen, og samtidig mene at kvinner og menn er forskjellige og godt kan ha forskjellige oppgaver. Det følgende sitatet er dekkende for det disse kvinnene sier:

«Jeg mener at likestilling er at alle stillinger, stort sett alle, skal være like tilgjengelige for kvinner som menn og at de skal ha samme lønn som menn. Der skal det ikke være noen forskjell. Og jeg mener at er en kvinne kvalifisert til en spesiell oppgave, så skal kvinnen gjøre det. Men det er jo enkelte ting jeg føler er spesielt kvinnelige, en kvinne må få være en kvinne og en mann må få være en mann. Vi er forskjellige.»

Birgitta Meurling merket en lignende tvetydighet blant sine informanter i studien om prestefruer. Prestefruene uttrykte to forskjellige former for kjønnsforståelse, slik også jeg har funnet. Meurling kaller disse to formene for henholdsvis komplementær og likestillingsorientert kjønnsforståelse: «[b]åda bör ses som idealtyper, vilka modifieras inom ramen för det levda livet. Idealtyperna är dessutom kontextbundna, vilket innebär att en kvinna kan ge uttryck för än den ena och än den andra beroende på vilken situation hon befinner seg i.»¹⁶⁰ Denne tendensen merker også jeg når informantene på den ene siden er svært opptatt av at kjønn ikke skal ha noen betydning ved tildeling av lederstillinger, mens de på den andre siden kan snakke om kvinners omsorgsorientering i forhold til menns saksorientering: «menn tenker økonomi, menn tenker bygninger, mens kvinner i mye større grad tenker mennesker.»

Meurling forklarer denne motsigelsen med at kvinner tilpasser seg det livet de lever, og at kvinner i dag møter motstridende budskap om hva det vil si å være kvinne: «[m]ina

¹⁶⁰ Meurling, *Sarons liljor?* (1996) s. 238

Likestilling i Frelsesarmeen?

informanter befinner seg - i likhet med mange andre kvinner i dag - i en situation som stiller store krav på deres anpassningsförmåga. De förhåller sig till olika, ibland motstridiga budskap - från såväl konstitutiv som regulativ nivå - om vad det innebär att vara kvinna. Det som ter sig som en motsättning vid forskarens skrivbord behöver inte, men kan likaväl vara det även i det levda livet.»¹⁶¹

Hvor reflekterte er egentlig informantenes holdninger til likestilling og likeverd? Jeg tror at den prinsipielle siden er lite gjennomtenkt og at det stort sett handler om å tilpasse seg, slik Meurling også sier. Jeg tror også det handler om at kvinner ønsker å gi sine medsøstre rom: kvinner som ønsker seg opp og fram skal ikke bli møtt med begrensninger på grunn av sitt kjønn, men kvinner som velger tradisjonelt skal heller ikke klandres for det. Kvinnen stilles fritt til å velge selv hva slags kvinnerolle hun vil gå inn i, på samme måte som gifte korpsoffiserer stilles fritt til å velge arbeidsfordelingen selv. Spørsmålet er da hvor frie kvinnene egentlig er når de velger sin kvinnerolle?

De fleste informantene får problemer med begrepet «kvinneresak». De identifiserer seg ikke som «rødstrømper» og ønsker ikke å bli beskyldt for å «dytte mannen av banen»:

- Hva synes du om kvinneresak? «Jeg er ikke noen kvinneforkjemper, jeg er ikke noen rødstrømpe (latter). Jeg vil jo selvfølgelig at kvinnen skal komme fram og kvinnen skal ha sin plass. Det skal ikke vurderes ut fra om man er en kvinne, hvis det er en stilling som kan besettes av den ene eller den andre så må kvinnen ha like stor mulighet som en mann. Det synes jeg, uten at jeg kjemper med nebb og klør for kvinnen.»

- Hva tenker du om begrepet kvinneresak? «Det kan defineres på så veldig mange måter, men når man hører «kvinneresak» så tenker man veldig fort på rødstrømper og 8. mars-tog og stå på barrikadene og nesten dytte mannen av banen. Det har blitt et negativt ladet begrep, og det synes jeg er trist. Men FAs kvinner har en utfordring i det å være med på å få til likeverd, for jeg synes faktisk ikke at det er likeverd i forholdet mellom mannlige og kvinnelige offiserer. Der har vi et godt stykke å gå. Så det å få til det synes jeg det er verdt å kjempe for. Samtidig som vi skal ivareta verdier som samfunnet har mistet som jeg ikke ønsker å miste, tid til egne barn, tid til å være mor.»

Det er interessant at til og med de kvinnene som er opptatt av kvinnesaker, oppfatter «kvinneresak» som «et negativt ladet begrep». Hvorfor er det slik? Jeg tror informantene oppfatter kvinneresak som noe veldig radikalt. De forbinder kvinneresak med 8. mars-tog,

¹⁶¹ Meurling, *Sarons liljer?* (1996) s. 257

kjønnskvolter, og en aggressiv kamp *mot* menn. Frelsesarmeen er et forholdsvis konservativt og kanskje også homogent miljø, det skal ikke mye til før en skiller seg ut som en med avvikende meninger. En informant fortalte at hun blir oppfattet som «rødstrømpe» i Frelsesarmeen, men da hun studerte ble hun oppfattet som ganske konservativ av sine medstudenter. Det var ikke hun som hadde forandret seg, men holdningene i de to miljøene var svært forskjellige.

Jeg merket også en tretthet hos informantene når vi snakket om likestilling, de begynner å bli lei «dette kvinnestyret». En annen sier om kvinnesak at «det skulle liksom være unødvendig». Noen mener også at likestillingsprosessen har kommet så langt at det ikke er nødvendig å engasjere seg:

«Jeg synes vi har jobbet så veldig mye, det har vært så mye snakk om likestilling i våre dager at jeg synes nesten vi må bli ferdige, rett og slett.»

«Men vi sitter jo for såvidt i en god plett av verden og er synsere, liksom. Mange steder i verden er jo den prosessen på et helt annet plan. Kanskje jeg da ville ha vært...for jeg har mine meningers mot, så jeg ville kanskje ha tenkt annerledes da. Noen ganger synes jeg kanskje det blir litt luksus.»

Som nevnt tidligere merkes en tydelig framtidstro. Informantene tror at mulighetene for kvinner til å gjøre karriere stadig blir bedre, ektefellereregelen blir snart opphevet og gifte kvinner kommer til å få bedre muligheter til en selvstendig tjeneste. Dette henger nok sammen med de tidligere nevnte prosessene som finner sted i Frelsesarmeen i disse dager. Jeg kan allikevel ikke se at informantene kjemper aktivt for å få til mer likestilling og en forbedret situasjon for kvinnelige offiserer. Det finnes som sagt spredte forsøk, men ingen felles kamp. Det får meg til å lure på om kvinnenens framtidstro er pasifiserende, heller enn inspirerende? Det er, slik jeg forstår det, et språk mellom informantenes syn på behovet for endring og deres mangel på handling. Noe av grunnen kan være en frykt hos kvinnene for det autoritære systemet. En informant sier at «vi har tapt ekstremt mye ved å være redd for systemet. Vi er redd for et system som slår tilbake på oss.» Mange mener at det har blitt større åpenhet de siste årene og at det er rom for å ha divergerende meninger. Jeg tror de fleste av informantene ville stille seg bak dette utsagnet som en oppsummering av denne diskusjonen, flere uttrykker seg på lignende vis:

Likestilling i Frelsesarmeen?

«Det er en jobb å gjøre i FA, og jeg skulle nok ønske at kvinner hadde vært flinkere til å stå sammen og tørre å si fra om ting. Det tror jeg nok at mange skulle ønske.»

Oppsummering

Kvinnelige offiserer møter svært sjelden teologiske argumenter for en underordning av kvinner under menn. Dette skjer stort sett bare i økumeniske sammenhenger: ved fellesmøter, i predikantringen og gjennom karismatiske vekkelser. På grunn av det standpunktet Frelsesarmeen tok på Catherine Booths initiativ for over hundre år siden, har likestillingsspørsmål blitt et ikkeproblem i organisasjonen. Det drøftes ikke, og kvinnene opplever at menn ikke ser de problemene som finnes. Alle kvinnene i mitt materiale er enige i at Frelsesarmeen ikke har full likestilling, og de skulle ønske at forholdene var bedre. Det varierer imidlertid hvor opptatt de er av likestillingsspørsmål i det daglige. Omtrent halvparten kan betegnes som aktive, men jeg ser ingen felles, organisert «kamp». Det varierer også hvilke begrep kvinnene ønsker å bruke. Noen snakker om *likestilling*, andre foretrekker å snakke om *likeverd*. Flere synes *kvinnediskriminering* er et negativt ladet begrep.

Informantenes uttalelser kan noen ganger synes motsigelsesfulle: hvordan kan en på den ene siden mene at stillinger ikke skal gis på grunnlag av kjønn, mens en på den andre siden mener at kvinner og menn er forskjellige, og godt kan ha forskjellige oppgaver? I det levde livet er dette kanskje ikke så motsigelsesfullt som det virker, de forskjellige forståelsene er bundet til forskjellige kontekster. Dessuten tilpasser kvinner seg til de ulike, motstridende budskap de møter om hva det vil si å være kvinne i dagens samfunn.

10. Enslige kvinner

Jeg har ved flere anledninger vært inne på forskjeller mellom enslige og gifte kvinnelige offiserer. I dette kapitlet vil jeg peke på noe av det som er spesielt ved å være enslig kvinne og offiser. Jeg vil også si litt om betydningen av kvinnenettverk for kvinnelige offiserer generelt, og peke på det som synes å være to forskjellige kvinneideal for gifte og enslige kvinner.

Kresne damer

I forkant av intervjuene tenkte jeg at det kanskje var en del enslige som bevisst hadde valgt å ikke gifte seg fordi de da hadde større muligheter for å gjøre karriere. Dette har jeg imidlertid ikke funnet. Det å være enslig er ikke selvvalgt, men på grunn av ektefellereregelen og det faktum at ca. 70% av offiserene er kvinner, er det ikke nok menn til alle. En gift kvinne formulerer det slik:

«Mitt klare inntrykk er jo at om utvalget hadde vært bedre, så er det vel de færreste som velger helt bevisst å være enslig. Jeg kan ikke si det helt bombastisk, men jeg har ihvertfall ingen venner som jeg vet bevisst har valgt at, «her vil jeg opp og fram, så her velger jeg å være alene», da er det mer fordi utvalget er faktisk så elendig at det er bare vi som er minst kresne som (latter) ender opp med noen.»

En enslig kvinne sier at hun lever livet «med døren til ekteskapet åpen»:

«Det var en som sa, «du må leve ditt liv med døren til ekteskapet åpen, men lev ikke livet på terskelen». Jeg lever veldig godt som jeg lever, men hvis jeg treffer en, så gifter jeg meg. Men det er ikke noe mer enn det.»

De enslige kvinnene bærer på en drøm om en dag å «finne den rette», slik en informant uttrykker det, men de har ikke hastverk. De ser at mange enslige kvinner blir tildelt lederstillinger som gifte kvinner ikke får. En enslig kvinne med en god stilling sier at, «i dag er jobben min så viktig at det skulle være ekstremt hvis jeg skulle gifte meg.»

Ensomhet og isolasjon nevnes som noen av ulempene ved å være enslig. Dette gjelder særlig for de kvinnene som er på korps:

Likestilling i Frelsesarmeen?

«Det er klart at hvis du er gift så har du alltid en ved siden av deg, og det er nesten på godt og vondt. Det kan det jo være, det spørs hvor heldig du har vært i valget av ektefelle. Du har stort sett også barn, som gir deg masse glede, men som også krever en del av deg. Du har det tette fellesskapet til noen folk som innebærer både rettigheter og forpliktelser. Jeg har ikke det, og det medfører at jeg må bruke mer ressurser på å skaffe meg nært fellesskap med andre mennesker, for jeg har ikke det hjemme gratis hos meg selv. Jeg må også bruke en del ressurser på andres barn, for å sikre meg at jeg har noen som vil ta vare på meg i min alderdom.»

«En annen ulempe for enslige er tilbakemelding og ensomhet. Man trenger å drøfte ting underveis, snakke om ting. Enslige må jobbe mer for å finne en sånn plass.»

Enslige må bruke mer krefter på å danne et nettverk, å finne et fellesskap hvor de kan høre hjemme. Å være enslig kvinnelig offiser, er «ensomt, men mulig», sier en informant. Et annet problem for enslige kvinner, som jeg allerede har vært inne på, er at enslige er lette å flytte, ledelsen «forventer ikke mye motstand og mye bråk», sier en enslig kvinne.

I Frelsesarmeen har det vært vanlig at enslige kvinnelige offiserer deler leilighet med hverandre. Mange av de enslige informantene har hatt negative erfaringer knyttet til dette. De yngre påpeker at de er vant med å ha sitt eget:

«Vi er oppvokst med eget rom, dette med å ha sitt eget. Det har vært veldig mye diskutert, siden vi blir plassert sammen med et menneske vi ikke kjenner og som vi skal bo sammen med 24 timer i døgnet.»

Også en eldre enslig kvinne reflekterer over dette. Hun minner om at hennes egen generasjon var vant med å bo trangt:

«Da jeg kom ut [fra Offisersskolen]...det er jo så lenge siden...alle hadde det trangt. Når vi ser tilbake i ettertid så sier vi til oss selv, «at vi klarte det, at vi orket det», ikke sant? Men vi tenkte ikke sånn den gang, for alle i hele samfunnet...det var jo sånn. Da jeg kom til min første ordre, så hadde vi to rom og kjøkken, og vi delte soverom, vi fikk ikke eget rom en gang.[...] Vi lå i hver vår krok. Men alle hadde det likt, så vi reagerte ikke. Nå i ettertid tenker vi annerledes fordi forholdene er annerledes. Så jeg opplevde ikke det noe negativt, det gikk jo bra og jeg hadde greie ledere.»

Denne kvinnen synes allikevel det har vært slitsomt å forholde seg til stadig nye assistenter og dermed «samboere» etterhvert som hun har blitt eldre: «Det var jo forferdelig slitsomt å skulle skifte assistent nesten hvert år. Og avstanden ble større, assistentene ble yngre og jeg ble

eldre.»

Fordelene med å være enslig er friheten og muligheten til en god stilling. De gifte mener også at enslige har bedre økonomi fordi de ikke har barn. Når det gjelder stilling, har enslige kvinner flere fordeler framfor gifte kvinner. Mulighetene for å få en lederstilling er mye større, hun får i større grad jobber som er tilpasset henne, fordi det ikke er noen mann å ta hensyn til, og hun har større arbeidskapasitet fordi hun ikke har barn.

Enslig = lesbisk?

Det er som sagt vanlig at enslige offiserer deler leilighet. Noen av disse kvinnene «finner hverandre», og velger å reise rundt sammen og ha felles ordre på permanent basis. Jeg spurte informantene om enslige kvinner generelt eller «samboende» spesielt blir mistenkt for å være lesbiske:

«Jeg har aldri tenkt at de damene er lesbiske. Jeg tenker at de finner et menneske de vil dele leilighet og kanskje jobb sammen med. Hvis jeg møter noen av disse holdningene mot dette, så har jeg ofte forsvart disse kvinnene. Jeg sier, «hvis jeg var enslig, så vet jeg ikke heller om jeg alltid ville ha levd alene». Men samtidig så vet jeg nok at jeg tror ikke jeg ville levd så tett sammen med et annet menneske. Men jeg har også kjent på noen av de sårene som noen har i at de møter disse holdningene. De føler at folk tenker om dem at de er homofile eller lesbiske. Og det synes jeg er veldig sårt, de må møtes med respekt. Jeg møtte et menneske for en del år siden som sa, 'hun [jeg bor sammen med] reiser på [offisers-]kurs, men jeg reiser aldri på kurs. Jeg orker det ikke, for der møter jeg det og det'.»

«Jeg har ikke blitt møtt med det, for jeg har ingen hjertevenn. Jeg kjenner folk som har blitt utsatt for det fordi de har flyttet sammen. Før skjønnte jeg det ikke, men nå har jeg forståelse for at andre har behov for å knytte seg nært til noen. Vi har ikke lov til å definere dem som lesbiske hvis de ikke gjør det selv. Ingen har prøvd seg på meg. Jeg vet at det er folk som er redd for å få mistanken.»

Som vi også kan se av sitatene, forsvarer informantene ordningen og forstår enslige kvinners behov for «å knytte seg nært til noen». De synes også det er en praktisk ordning i forhold til korps som trenger to offiserer. Informantene er delt i synet på om noen av disse damene faktisk lever i lesbiske forhold, eller om mistankene er ubegrunnede. Ingen kvinner lever åpenlyst sammen fordi Frelsesarmeen har et restriktivt syn på homofilt samliv. «Homoseksuelle handlinger» betegnes som umoralske handlinger, i strid med Bibelens lære

Likestilling i Frelsesarmeen?

og Frelsesarmeens retningslinjer.¹⁶² Dersom en offiser står fram som praktiserende homofil eller lesbisk må han eller hun forlate jobben som frelsoffiser.¹⁶³

En enslig kvinne mente at alle enslige, ikke bare de som bor sammen, mistenkes for å være lesbiske:

«Jeg tror at enslige kvinner generelt blir møtt med den mistanken, altså. Det er ikke det temaet jeg har hørt mest om, men jeg har hørt kommentarer. En variant av det er jo at da jeg stod fram og slåss mot seksuelle overgrep, så ble det sagt om meg at...det var ikke et rykte som gikk, men det var sladder, at 'hun er mannehater'.»

Det ble også påpekt at det ikke bare var lesbiske forhold enslige kvinner ble mistenkt for, men også heterofile:

«Det har gått rykter. Det har man vel hørt, enten det var om menn eller kvinner.[...] Er det to som har vært venner så har det alltid kommet et rykte, «det må være noe...», ikke sant? Man må jo bare vite hvor man står selv. Er du venner med en enslig kvinne så kan ryktene fort komme, er du venner med en mann, så er det noe der også, og er du venner med et ektepar, så sier de, «er det hun eller er det han?» Så det er en belastning...kan være en belastning.»

«Det er utrolig hvilke krav som stilles til meg, jeg kan verken ha nære mannlige gifte venner eller kvinnelige venner.»

Enslige kvinner mistenkes altså både for lesbiske og heterofile forhold. Det kan virke som om rammene for vennskap dermed blir ganske trange. Knytter en seg for nært til noen, uansett kjønn, florerer ryktene.

En stadig kamerat i striden

Alle informantene er positive til en endring av ektefellereregelen som gjør det mulig for en offiser å være gift med en ikke-offiser. De har stor tro på at dette vil skje i Norge i nærmeste framtid. En enslig offiser fortalte at hun har hatt store problemer med å akseptere ektefellereregelen som et premiss for hennes offisersskap:

¹⁶² «Prinsipper og retningslinjer for offiserer i Frelsesarmeen» (1999) ss. 85-86

¹⁶³ Knud David Welander ved Seksjon for informasjon og presse, i samtale 01.11.00.

«Da jeg skulle bli offiser fikk jeg spørsmål om jeg godtok FAs ektefelleregel. Jeg fikk trøbbel med å bli antatt [som kadett]: jeg måtte bekrefte at jeg var villig til å innordne meg regelen. For noen kan det være greit, men ikke for meg.[...] Ektefellen er ikke FAs business. Jeg er blitt mistenkt for å ha en gående på si når jeg har målbært dette. [...] Det er en del jenter som ikke søker offisersskolen fordi de ikke kan tenke seg det. Det er ensomt, men mulig. FA har pålagt oss noe de ikke har rett til å pålegge oss.»

En av de enslige kvinnene hadde allikevel en innvending mot endring i liberaliserende retning. Dersom det blir en endring, vil et par hvor bare en av ektefellene er offiser være mer bundet fordi den andre parten har en sivil jobb. Dette kommer igjen til å gå ut over de enslige kvinnene:

«Hvis det skal være sånn at ikke begge ektefeller skal måtte være offiserer, så vil den som er offiser være mer bundet i forhold til sted og ordre, og da er det de enslige kvinnene som blir kasteballene, som blir lette å flytte på.»

Kanskje kan ektefelleregelen også forstås som et utslag av at Frelsesarmeen har et «eierforhold» til enslige kvinner. Jeg har tidligere vært inne på at det virker som om Frelsesarmeen «eier» enslige kvinner, tatt i betraktning de hensyn som tas ved beordringer. Ektefelleregelen er et effektivt hinder mot at enslige kvinner gifter seg, og dermed «skifter eier» fra Frelsesarmeen til ektefellen. Jeg lurer også på om Frelsesarmeen hadde holdt på denne regelen i så mange år hvis kjønnsfordelingen var annerledes? Hadde Frelsesarmeen stilt så strenge betingelser dersom det var flere mannlige offiserer enn kvinnelige, og menn hadde blitt forhindret i å gifte seg i større grad enn kvinner? Nesten alle mannlige offiserer i Norge i dag er gift! Gjennom ektefelleregelen har Frelsesarmeen stor makt over en offisers livssituasjon. Så stor makt at det til og med spørres, innad i organisasjonen, om regelen går på tvers av menneskerettighetene.¹⁶⁴ Jeg finner det betenkelig at denne makt stort sett utøves av menn, som utgjør det store flertallet i ledelsen, over kvinner.

En gruppe, to forskjellige kvinneideal

Informantene ser mange forskjeller mellom gifte og enslige kvinner. Allikevel ønsker de å se på kvinnelige offiserer som en gruppe, ikke to. Når jeg spurte, så svarte de fleste at de tenkte på kvinnelige offiserer som en gruppe, men allikevel hadde de flest venner i samme

¹⁶⁴ «Interrimrapporten om offisersskap», sitert i «Strategidokumentet» (2000) s. 7

Likestilling i Frelsesarmeen?

«kategori» som dem selv. Informantene mener at kvinnelige offiserer danner et positivt fellesskap, et kvinnenettverk:

«Vi damer møtes og snakkes mer [enn menn], men da opplever jeg nok at både gifte og ikke gifte er...når vi møtes så er vi jenter som møtes.»

Kvinnenettverket og fellesskapet blant kvinnelige offiserer er tydeligvis sterkt. Damer møtes og de prater sammen. Informantene setter stor pris på dette fellesskapet, og det er tydelig at mange av de temaene som ble tatt opp i intervjuene også har blitt diskutert i disse kvinnenettverkene. Kan det være derfor de ikke kjemper så aktivt for å forbedre sin situasjon, fordi de har et forum å snakke ting av seg i? Meurling gjorde også et liknende funn blant sine informanter. Hun mener at gjennom samtaler med venner kan kvinnene sammenligne seg med andre i liknende livssituasjoner: «[a]tt dessa relationer och samtal är så betydelsefulla för dem kan bero på att de fungerar som en strategi och säkerhetsventil. Sådanna samtal fyllar ofta en terapeutisk roll.»¹⁶⁵ Det kan virke som om kvinnenettverkene i Frelsesarmeen også har en slik terapeutisk funksjon.

Selv om informantene er opptatt av å understreke at kvinnelige offiserer er én gruppe, virker det som det eksisterer to forskjellige kvinneideal i Frelsesarmeen. Et for enslige kvinner og et annet for gifte. Gifte kvinner skal være aktive, men relativt underordnet sine menn, slik vi så i kapittel 5. De skal ha et større ansvar for hjem og barn enn sine menn og lavere aspirasjoner når det gjelder karriere. Enslige kvinner er på en måte «sosiale menn». De har lederstillinger, men ikke familieansvar, og kan derfor vie seg fullstendig til Frelsesarmeen.

Det finnes ikke en tilsvarende skillelinje for menn. «Whether a man is a virgin matters little in his religious status [...]», sier Meredith McGuire. Da er situasjonen en annen for kvinner. De dominerende religiøse forestillingene om kvinner i vestlig kultur bygger på et dualistisk syn på kvinnelig seksualitet, sier hun.¹⁶⁶ På den ene siden finner vi det negative bildet av fristerinnen og forførersken, på den andre siden det positive bildet av jomfruen og moren. Forskjeller i religiøs status følger altså seksuelle skillelinjer. Jeg mener at vi kan gjenfinne dette skillet i Frelsesarmeen. Det er av stor betydning for en kvinnelig offisers rolle om hun er jomfru eller ikke, eller for å si det med andre ord, om hun er enslig eller gift.

¹⁶⁵ Meurling, *Sarons liljor?* (1996)

Oppsummering

Enslige kvinner har ikke bevisst valgt et liv uten mann for å komme seg «opp og fram». De er innstilt på å gifte seg hvis de finner «den rette». Å være enslig kan ofte være ensomt, de må ihvertfall bruke mer ressurser for å skaffe seg et fellesskap. Fordelene er bedre mulighet til å få lederstillinger og friheten ved ikke å ha familie. Enslige, særlig de som bor sammen over tid, mistenkes for å være lesbiske. De enslige kvinnene forteller også at de utsettes for rykter om heterofile forhold. De opplever det som en belastning at de ikke kan knytte nære vennskap uten at det blir mistenkeliggjort. Alle informantene er positive til en oppheving av ektefellereregelen. Det er et sterkt kvinnefellesskap blant offiserene, informantene opplever at de er én, ikke to grupper. Jeg synes allikevel at de to gruppene representerer to forskjellige kvinneideal som følger seksuelle skillelinjer. Det spiller med andre ord en stor rolle for en kvinnelig offisers status om hun er enslig eller gift. De to gruppene forventes å fylle to helt forskjellige religiøse roller.

¹⁶⁶ McGuire, *Religion. The Social Context* (1997) s. 130

III. AVSLUTTENDE DEL - En hær av kvinner, styrt av menn

11. Konklusjon

Når jeg i overskriften sier at Frelsesarmeen er en hær av kvinner styrt av menn, tenker jeg ikke bare på det åpenbare misforholdet mellom antallet kvinnelige offiserer på grasrota i forhold til på toppen. Gjennom undersøkelsen jeg har gjort, mener jeg å ha funnet at kvinnelige offiserer i Frelsesarmeen også opplever seg styrt av menn i den forstand at *menn har stor makt* over livene deres. Menn har makt i forhold til beordringer, de har makt til å definere hvem som er egnet til å få lederstillinger, og de har også makt til å utsette kvinner for diskriminering og uønsket seksuell oppmerksomhet.

At menn har så stor makt over kvinner, er kanskje overraskende hvis vi tenker oss samfunnet generelt og Frelsesarmeen spesielt, som styrt av et likestillingsideal. Hvis vi derimot, som Yvonne Hirdman, tenker oss samfunnet som fremdeles styrt av kjønnsmaktforhold, ser vi at dette kjønnsmaktforholdet også preger Frelsesarmeen. Vi gjenfinner både dikotomiens og hierarkiets logikker (jf. kap.3). Frelsesarmeen er delt inn i kvinnelige og mannlige områder. Kvinner har et spesielt ansvar for hjem og familie, både sin egen og andres, menn har blant annet ansvar for ledelse og økonomi. Det finnes også et kjønnshierarki i Frelsesarmeen, der menn ordnes over kvinner.

På spørsmålet i problemstillingen, om kvinnelige offiserer i Frelsesarmeen opplever seg likestilte med mennene i organisasjonen, må jeg dessverre svare nei. Informantene i mitt materiale opplever ikke at de er likestilte de mannlige offiserene. I forhold til de andre arbeidshypotesene i kapittel 1, mener jeg å ha funnet at *gifte kvinner* kommer dårlig ut i forhold til sine ektemenn. Det går an å si at gifte kvinner relativt underordnes ektemannen fordi mannen blir tatt større hensyn til ved beordring, hun får omtrent aldri en høyere stilling enn han, det forventes at hun tar et større ansvar for hjem og familie, og han oppfattes som sjefen av omgivelsene. *Enslige kvinner* får lederstillinger i større grad enn gifte kvinner, men i mindre grad enn menn. Det virker som om disse kvinnene «eies» av Frelsesarmeen. De opplever seg som kasteballer i forhold til beordringer, og det stilles så strenge betingelser for inngåelse av ekteskap at det i praksis blir umulig for disse kvinnene å inngå ekteskap hvis de

vil beholde jobben. Enslige kvinner blir på en måte «kjønnsløse» når det forventes at de skal gjøre både kvinnelige og mannlige oppgaver på korps og når de oppfattes som «sosiale menn» i mannsdominerte miljøer.

Jeg er imidlertid usikker på om forskjellene mellom gifte og enslige kvinner kan rangeres hierarkisk, slik jeg forestilte meg i kapittel 1. Både de gifte og de enslige kvinnene ser ulempene ved sin egen situasjon. Det karakteristiske er nettopp denne ulikheten i hvilke forventninger som stilles til henholdsvis enslige og gifte kvinner. Begge gruppene kommer dårligere ut enn menn, men på helt forskjellige måter. Når det gjelder lederstillinger har kanskje enslige kvinner en fordel framfor gifte, men dette oppveies av ulempene de har når det gjelder Frelsesarmeens detaljstyring av livene deres.

Avslutningsvis vil jeg si noe om kvinners muligheter i hierarkiske organisasjoner i forhold til nettverksorganisasjoner. Kvande og Rasmussen fant i sin undersøkelse at kvinnelige sivilingeniører mye lettere blir faglig synlige i nettverksorganisasjoner, mens de blir usynlige som fagpersoner i en hierarkisk organisasjon.¹⁶⁷ Den hierarkiske strukturen kan være en forklaring på hvorfor det er dårlige muligheter for kvinner i Frelsesarmeen. Hierarkiske organisasjoner er status quo-organisasjoner. De har i seg en iboende «treghet», en motstand mot forandring: «[i] mannsdominerte organisasjoner representerer kvinner noe nytt og annerledes, og de vil derfor bli møtt med avvisning og skepsis. [...] I den grad kvinner er, eller antas å være, ulike menn, har de problemer med å bli sett på som relevante og sentrale for organisasjonen. Et stort innslag av kvinner i slike organisasjoner kan by på problemer for organisasjonen, men behøver det ikke. Dersom kvinner er plassert i kvinneyrker eller kvinneposisjoner, [...] det vil si i posisjoner der de er underordnet menn på en måte som oppfattes som «naturlig» og «kjent» i en tradisjonell kjønnsarbeidsdelt organisasjon, er dette problemfritt. I den grad kvinner derimot går inn på mannsdominerte områder slik som *tekniske yrker* og ledende stillinger, *utfordrer* de kjønnsmaktsystemet og den *eksisterende kjønnsordning*, og dermed *stabiliteten* i organisasjonen.»¹⁶⁸

Nettverksorganisasjoner er dynamiske organisasjoner. De er åpne for forandring, for «det

¹⁶⁷ Kvande og Rasmussen, *Nye kvinneliv* (1993) s. 166

¹⁶⁸ Samme verk ss. 159-160

Likestilling i Frelsesarmeen?

nye».¹⁶⁹ Dette henger sammen med at nettverksorganisasjonene er tilpasset et marked som er i stadig endring: «Det sentrale prosjektet i hierarkiske bedrifter vil være kontroll og risikominimalisering, mens det i dynamiske bedrifter vil være kontinuerlig omstilling. Organisasjonen må på grunn av markedssituasjonen utnytte alle ressurser. Denne tvangen til maksimal ressursutnyttning og den prinsipielle åpenheten overfor utprøving av «det nye», medfører også at dynamiske organisasjoner må stille seg åpne for at kvinner kan være en potensiell ressurs.»¹⁷⁰ Her ser jeg en parallell til Frelsesarmeen i Norge. Mangelen på offiserer er et stadig voksende problem. På grunn av denne «endrede markedssituasjonen» blir Frelsesarmeen tvunget til å tenke nytt i forhold til kvinner som en ressurs. Til nå har Frelsesarmeen ikke brukt den ressursen kvinnelige offiserer faktisk er.

Jeg har tidligere sagt at jeg ser det som en stor fordel for kvinners fulle deltagelse på alle nivåer i organisasjonen at Frelsesarmeen eksplisitt forfekter en teologi der kvinnens rett til å forkynne og være hyrde likestilles med mannens. Her skiller Frelsesarmeen seg fra andre kristne organisasjoner og trossamfunn, som for eksempel Indremisjonen og Den romersk-katolske kirke. Det finnes allikevel også barrierer som hindrer kvinnelige offiserer i å bli likestilt med mennene. Jeg tenker spesielt på den hierarkiske strukturen og det militære systemet, som gir overordnede mye makt og underordnede liten innflytelse. Med et endret marked, i form av stor mangel på offiserer, er det kanskje nødvendig for Frelsesarmeen å tenke nytt også i forhold til organisasjonsstruktur.

¹⁶⁹ Kvande & Rasmussen, *Nye kvinneliv* (1993) s. 162

¹⁷⁰ Samme sted

12. Veien videre

En utfordring til Frelsesarmeen

«Alt kan forandres, bare ikke evangeliet!»¹⁷¹

B. Donald Ødegaard

B. Donald Ødegaard ble tilsatt som territorialleder i februar 2000. Uttalelsen ovenfor er hentet fra et intervju i Krigsropet, Frelsesarmeens ukentlige magasin. Informantene i min undersøkelse uttrykte store forhåpninger til Ødegaard. De oppfattet ham som en reformvennlig og moderne mann, som også er opptatt av spørsmål vedrørende likestilling, og de hadde store forventninger til hva han ville utrette som TC.

Det har blitt antydnet overfor meg fra flere hold i Frelsesarmeen at problemstillingen min kommer til å være foreldet før oppgaven blir ferdig. Dette henger sammen med den framtidstroen som er knyttet til de internasjonale og nasjonale prosessene som er på gang, og forhåpningene til Ødegaard. Undersøkelsen har jo også dokumentert en viss utvikling mot likestilling. Jeg tror også at det kommer til å skje endringer i snarlig framtid. Dette gjelder særlig endringer i ektefelleregelen, som vil gjøre det mulig for en offiser å være gift med en ikke-offiser. Det er allikevel et godt stykke igjen til vi kan snakke om full likestilling mellom menn og kvinner i Frelsesarmeen. Det finnes fortsatt både formelle og uformelle hinder som begrenser kvinnelige offiserers muligheter. Den tregheten i forhold til forandring som kjennetegner hierarkiske organisasjoner, gjenfinner jeg hos Frelsesarmeen.

På bakgrunn av min undersøkelse ønsker jeg å komme med noen utfordringer til Frelsesarmeens ledelse, noen forslag til endring som jeg mener vil gjøre organisasjonen til et bedre sted for kvinnelige offiserer. Hovedfokus for Frelsesarmeen har alltid vært «å få folk frelst», slik også Ødegaard sier i det tidligere nevnte intervjuet. Jeg mener at en slik fokusering kan bli for ensidig, hvis man dermed helt glemmer offiserenes behov. Etter min mening har kvinnelige offiserers behov i stor grad blitt glemt. Jeg tror det ville gavne hele Frelsesarmeen dersom kvinner ble gitt større muligheter og bedre betingelser enn de har fått

Likestilling i Frelsesarmeen?

til nå. Å få delta der avgjørelser blir tatt og å oppleve at ens tjeneste blir verdsatt, tror jeg vil føre til et mye større engasjement for organisasjonen. Jeg vil peke på noen områder som etter min oppfatning utmerker seg som spesielt problematiske i et likestillingsperspektiv. Dette gjelder kvinneorganisasjonene, mangelen på kvinner i lederstillinger, ektefelleregelen og uønsket seksuell oppmerksomhet. Jeg mener at disse «problemområdene» viser at det finnes et implisitt kvinnesyn i organisasjonen, som er langt fra det likestillingsorienterte kvinnesynet som hevdes utad.

Min kritikk av Frelsesarmeens kvinneorganisasjoner går på to ting:

1. Det virker som om dette er en **nisje for å tildele gifte kvinner lederstillinger** der de er underordnet sine menn og heller ikke har makt over menn på et lavere nivå i organisasjonen. I tillegg tildeles disse kvinnene en oppgave i kraft av ektefellens posisjon, uten å bli betraktet som et eget individ. Ved å gå bort fra ordningen med frue-ordrer ville Frelsesarmeen frigjøre ressurser i form av gifte kvinnelige ledere. Jeg kan ikke se at Hjemforbundet trenger det store antallet kvinnelige offiserer som er knyttet til dette arbeidet på alle nivåer i organisasjonen. Uten frue-ordrene ville det også være praktisk mulig å få en gift kvinne som divisjonssjef, sjefsekretær eller territorialleder.

2. **Kvinneres interesser begrenses** til området «hjem og familie». Jeg er enig med Hjemforbundet i at «kvinnens situasjon har forandret seg dramatisk fra oppstarten, men vi mener et eget fellesskap for kvinner fortsatt fyller et stort behov.»¹⁷² Jeg tror også at egne fellesskap for kvinner er positive, men disse fellesskapene må ikke være begrensende for det mangfoldet av interesser som kvinner faktisk har! Navn som *Hjemforbundet* og *Hjem og familie* er diskriminerende fordi de begrenser kvinners interesseområde til et snevert felt som tradisjonelt regnes som «kvinnelig». Hvorfor skal kvinner ha et større ansvar enn menn for hjemmet og familien? Hva slags kvinnesyn ligger til grunn for en slik fordeling? Kvinneforum virker som en positiv ansats i så måte og bør utvikles ytterligere. «Avdeling for kvinner, hjem og samfunnstjenester» har endret både navn og omfang flere ganger den senere tid. Noen nye oppgaver har blitt lagt til, men jeg kan ikke se at det grunnleggende har forandret seg. Ved seksjonen for samfunnstjenester skal kvinner vise *omsorg* for syke,

¹⁷¹ Ødegaard er nåværende territorialleder. Sitert i «Frelsesarmeens årsmelding 1999» (2000)

¹⁷² Brosjyren «Informasjon om Hjemforbundet»

ensomme, ja til og med for ekteskapet!¹⁷³ Dette er ikke nytenkende, men viser etter min mening en ekstremt konservativ holdning til hvilke oppgaver kvinner passer til å utføre.

For å få flere kvinner i lederstillinger, kreves det flere endringer. Det er et problem at menn ikke ser kvinner som potensielle lederemner, men foretrekker menn som ligner dem selv (homososial reproduksjon). For at kvinner skal bli lagt merke til må de være mye dyktigere, eller spesielt fargerike, sier informantene. Er det også et problem at kvinner ikke vil ha lederstillinger? Sier kvinner nei? Informantene pekte på tre ting som gjør at kvinner vegrer seg for å ta lederstillinger. Før det første frykter de token-opplevelser, de er redde for å bli outsiders i et mannsdominert miljø. Dette kan unngås ved å sørge for en jevn kjønnsfordeling på alle nivåer i organisasjonen. Kvinner frykter også arbeidspresset, både enslige og gifte kvinner mener at de har en ekstra arbeidsbyrde i hjemmet i forhold til menn. Lederstillinger bør omdefineres eller gjøres mer fleksible, slik at også kvinner kan gå inn i dem. Det tredje problemet er kvinners selvtillit. Ikke alle kvinnelige offiserer har lav selvtillit, men det finnes en del kvinner som har liten tro på seg selv som en framtidig leder. To mulige forklaringer er at kvinner mangler forbilder og at det anses som ukristelig å ha karriereambisjoner. Jeg er enig med informanten som sier at vi ville få flere kvinner i lederposisjoner «hvis vi klarte å oppdra våre kvinner til å se sitt potensiale helt fra de er kadetter.»

For gifte kvinner finnes det en ytterligere hindring for å få en lederstilling, nemlig ektefellen. Jeg har pekt på de problematiske sidene ved frue-ordrer og felles korpsordre. Frelsesarmeen tar også hensyn til menns overordning ved å aldri gi gifte kvinner en stilling som er overordnet ektefellens. Dette er en uskreven, men gjeldende regel. Gifte kvinner bør ha en friere stilling i forhold til ektefellen, der hennes arbeidsoppgaver ikke kommer an på kjønn, men på evner og kompetanse. De må få muligheten til å arbeide uavhengig av ektefellen og det bør være praktisk mulig å ha en stilling som er overordnet ektefellens.

Jeg oppfatter ektefellereregelen som problematisk først og fremst fordi den uttrykker Frelsesarmeens makt over enslige kvinner. Frelsesarmeen utøver makt over enslige kvinner når de begrenser deres muligheter for å finne en partner, slik de også utøver makt over dem ved å behandle dem som «kasteballer» ved beordring. Frelsesarmeen bør oppløse det

¹⁷³ Informasjonsbulletin nr.13/2000

Likestilling i Frelsesarmeen?

«eierforholdet» de har til enslige kvinner: enslige kvinner eier seg selv, de må selv kunne bestemme hvem de vil gifte seg med.

Det synes som om uønsket seksuell oppmerksomhet er et stort problem for kvinnelige offiserer. Det bør være tydeligere at kvinner ikke behøver å finne seg i noe som helst de selv opplever som uønsket, enten det gjelder fysisk eller verbal trakassering. Kvinner skal kunne føle seg trygge på at deres egne grenser aksepteres av omgivelsene, de må kunne si i fra uten å frykte sanksjoner eller beskyldninger om å være «prippen» - eller motsatt - å ha invitert til det. Når det gjelder behandlingen av alvorlige tilfeller av overgrep, bør mannlige ledere ta på alvor beskyldningene om at de ikke klarer å skille mellom overgrep og utroskap. Det er også viktig å være klar over maktaspektet i tilfeller der kvinnen har en underordnet stilling i forhold til mannen. Frelsesarmeen bør også se på de tidligere nevnte potensielle faresituasjonene, hvor en mann er alene med en kvinne, ved besøk, overnatting, samtaler og sjelesorg.

Videre forskning

Frelsesarmeen i Norge har ikke vært gjenstand for forskning i særlig stor grad, det finnes for eksempel kun en håndfull hovedoppgaver som tar for seg denne organisasjonen. Frelsesarmeen selv har alltid vært mer opptatt av praksis enn teologi, av sosial nød heller enn læresetninger. Dette kan være en av grunnene til at det heller ikke innad i organisasjonen har vært særlige ansatser til å sette kritisk søkelys, verken på lære, historie eller organisasjonsform. Fokuset på disiplin kan være en annen grunn.

Jeg mener det finnes en rekke interessante tema å gripe fatt i for videre forskning, både fra en historisk, en teologisk, en religionssosiologisk og ikke minst en feministisk synsvinkel. Siden denne studien bare omfatter intervjuer med kvinner, kunne det være spennende å finne ut hva slags holdninger menn i Frelsesarmeen har til kvinner og likestillingsspørsmål. De tidligere omtalte endringsprosessene vil være et interessant forskningsprosjekt om noen år. Hvilken faktisk virkning fikk Generalens anbefalinger? Det ville være interessant å se om det på grunnlag av Generalens uttalelser ble ansatt flere kvinner, både enslige og gifte, på toppen i organisasjonen. Et annet interessant studieobjekt ut fra en feministisk synsvinkel, er Frelsesarmeens kvinneorganisasjoner. Hva er disse organisasjonenes kvinnesyn? Hvordan har

disse organisasjonene utviklet seg i forhold til hvordan kvinners hverdag har forandret seg siden 1907, da Hjemforbundet ble opprettet? Det kunne også være interessant å se på kvinnenes stilling historisk. På hvilke områder var Frelsesarmeen frigjørende og på hvilke områder var den konserverende? Jeg synes også Othilie Tonning er en utrolig spennende kvinneskikkelse, som det ville være interessant å bli grundigere kjent med.

Helt til slutt...

... vil jeg komme med en oppfordring til kvinner i Frelsesarmeen. Som sagt mener jeg at det er et misforhold mellom informantenes framtidstro og deres mangel på handling. Jeg tror at kvinner må kjempe aktivt for å skape endring, menn er sjelden pådrivere i kampen for kvinners rettigheter! Det virker som om det hersker stor enighet blant kvinnelige offiserer om tingenes tilstand: det er et stykke igjen til målet. Det sterke kvinnenettverket som finnes kan brukes aktivt: ikke til å prate problemene i hjel, men for å skape en ny og bedre Frelsesarmé!

17. mai 1890 holdt Othilie Tonning tale på Stavanger torg i anledning kvinnesaksforkjempernes stemmerettstog. Hennes oppfordring til «hver selvtænkende Kvinde» vil jeg gjøre til min: *«Undvig ikke Pligter, men slaa heller ikke af paa Fordringer, krev Ret, slutt sammen til en mæktig Fylking»!*¹⁷⁴

¹⁷⁴ Berg, *Othilie Tonning, en pioner innen sosialomsorgen i Norge* (1996) s. 21

Sammendrag

Frelsesarmeen er en kristen organisasjon som gjennom sin 130 år lange historie har hatt et klart standpunkt for kvinnens rett til å forkynne. Kvinnelige offiserer har også en prinsipiell rett til å inneha alle typer stillinger. På tross av dette teologiske standpunktet er det mange flere menn enn kvinner i ledende posisjoner, og det virker også som om kvinner utøver andre typer oppgaver enn menn. Problemstillingen for denne undersøkelsen er om **kvinnelige offiserer i Norge opplever seg likestilte med mennene i organisasjonen.**

Datamaterialet bygger på kvalitative intervjuer av ti kvinnelige offiserer. Det er gjort et strategisk utvalg med vekt på spredning i alder, sivilstatus og arbeidserfaring i organisasjonen. Funn fra liknende undersøkelser innenfor kjønnsforskning og organisasjonsteori er brukt til å underbygge egne tolkninger. I dette sammendraget velger jeg å vektlegge egne funn i stedet for teori. Drøftingen tar for seg seks forskjellige temaer: (1) arbeidsdeling og forventninger, (2) beordringssystemet, (3) opplevelser av diskriminering, (4) kvinner og karriere, (5) likestilling og kvinnesak og (6) enslige kvinner.

Enslige og gifte kvinnelige offiserer møtes med helt ulike forventninger til hvilke arbeidsoppgaver de skal inneha. Gifte kvinner som arbeider sammen med ektefellen, f.eks på korps, mener at de «deler likt» med ektefellen, selv om de utfører forskjellige oppgaver. Allikevel opplever de forventninger fra omgivelsene om at de skal ta en større del av ansvaret for egne barn og hjem enn ektefellen, og at de skal delta aktivt i barne- og kvinnearbeidet i menigheten. Mannen blir oppfattet som sjefen, som den en henvender seg til i viktige saker. Gifte kvinner opplever også beordring forskjellig fra enslige kvinner. Gifte kvinner som har individuelle oppgaver opplever at det er ektefellen som blir tatt størst hensyn til ved beordringer. De føler også at de må slåss mer for å få en ønsket ordre eller etterutdanning. Enslige kvinner føler seg som «kasteballer». De opplever at de er lettvektene ved beordringer fordi de ikke har noen familie.

Kvinnelige offiserer har opplevd forskjellige former for diskriminering. De har blitt forbigått ved lederstillinger (diskriminering), de møter «gubbeholdninger» (paternalisering) og tradisjonelle holdninger til hva som er «kvinnens interesser» (kjønnsobjektivering). I mannsdominerte miljøer, særlig på toppen av organisasjonen, har kvinnelige offiserer opplevd

å bli usynlige som individer og fagpersoner, men synlige som representanter for kvinnekjønnen (usynliggjøring/tokens). Uønsket seksuell oppmerksomhet er en form for diskriminering som mange av kvinnene i undersøkelsen har blitt utsatt for. Det virker som om det er vanskelig å si i fra om disse hendelsene, både til han det gjelder og til Frelsesarmeen. Informantene er svært opptatt av ledelsens behandling av seksuelle overgrep. De mener at ledelsen ikke har tatt disse kvinnenes opplevelser alvorlig nok, og at de heller ikke har vært oppmerksomme nok på maktaspektet når overgriperen er en overordnet.

Kvinner og menn har ikke samme muligheter til å få en lederstilling i Frelsesarmeen, ifølge informantene i undersøkelsen. Menn har fordeler framfor kvinner fordi menn ofte utvelger menn som sine etterfølgere, mannlige egenskaper oppfattes ofte som synonymt med lederegenskaper og menn har et maktorientert nettverk. Menn er også mer opptatt av karriere, særlig i form av status. Kvinner er negative til lederstillinger fordi de må jobbe på menns premisser, de synes arbeidspresset er for stort og de er redde for å bli outsiders (tokens). Noen kvinner har også lav selvtillit, og ser ikke seg selv som et framtidig lederemne. Kvinner har et kritisk potensial. De mener at kvinner har noe positivt å tilføre på toppen.

Teologisk motstand møter kvinnene svært sjelden i Frelsesarmeen, men det skjer i økumenisk sammenheng. Informantene er opptatt av likestilling, og enige om at kvinnelige offiserer ikke er likestilt mennene i organisasjonen. Noen foretrekker å snakke om likeverd i stedet for likestilling, og mener at kvinner og menn godt kan ha forskjellige oppgaver. Kvinnesak er et begrep de finner det vanskelig å identifisere seg med, det oppfattes som for radikalt. Enslige kvinner opplever at de blir baksnakket og mistenkeliggjort i forhold til både lesbiske og heterofile forhold. De opplever det også begrensende at en offiser bare kan være gift med en annen offiser. Kvinnefellesskap blant offiserer beveger seg på tvers av gruppene «enslig» og «gift». Etter min oppfatning er dette fellesskap som prater om problemene, heller enn å kjempe for endring.

Den viktigste konklusjonen i denne undersøkelsen er at menn i Frelsesarmeen har stor makt over sine kvinnelige ansatte. Dette skyldes særlig den hierarkiske strukturen og beordringssystemet. De mest alvorlige utslagene av denne makten er etter min oppfatning ektefellereregelen, uønsket seksuell oppmerksomhet og gifte kvinners underordnede status i forhold til sine ektemenn. Denne underordningen ser vi tydeligst ved beordringer.

Bibliografi

- Berg, O. *Othilie Tønning, en pioner innen sosialomsorgen i Norge*. Hovedfagsoppgave i kristendomskunnskap, Det teologiske menighetsfakultet, våren 1996
- Collier, R. *Generalen. Historien om William Booth og Frelsesarmeen*. Oslo 1987. Oversatt fra engelsk: *The General next to God*. London 1965
- Corneliussen, H. «*Fejekostens og Skurebøttens Evangelium*». *Frelsesarmeens etablering og sosialarbeid i Norge 1888-1914*. Hovedfagsoppgave, historisk institutt, Universitetet i Bergen, våren 1996
- Egeland, C. «Problemet som ikke (vil) finnes», *Kvinneforskning 1* (1999), 80-88
- Eriksson, A. L. *The Meaning of Gender in Theology. Problems and Possibilities*. Uppsala 1995
- «Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, jus og humaniora» Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH). Oslo 1999
- Hattersley, R. *Blood & Fire. William and Catherine Booth and Their Salvation Army*. New York 1999
- Hirdman, Y. «Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning», *Kvinnovetenskapelig tidsskrift 3* (1988) 49-63
- Holmberg, C. *Det kallas kärlek. En socialpsykologisk studie om kvinnors underordning och mäns överordning bland unga jämställda par*. Göteborg 1993
- Høeg, I. M. *Rom i herberget? Kvinnelige prester på arbeidsmarkedet i Den norske kirke*. Trondheim 1998
- Haavind, H. «Makt og kjærlighet i ekteskapet» i *Kvinneforskning: bidrag til samfunnsteori. Festskrift til Harriet Holter*. Redigert av R. Haukaa, M. Hoel, H. Haavind. Oslo (1982, 2. opplag 1985) 138-171
- Haavind, H. «Fordeling av omsorgsfunksjoner i småbarnsfamilier», *Myk start- hard landing: Om forvaltning av kjønnsidentitet i en endringsprosess*. Redigert av I. Rudie. Oslo 1984, 161-190
- Kanter, R.M. *Men and Women of the Corporation*. New York 1977
- Kaufman, T S. «Uaktuelle til det mest aktuelle?». *En kvalitativ undersøkelse av kvinners muligheter og begrensinger som ledere i Indremisjonen*. Avhandling i teologi, Det teologiske menighetsfakultet, høsten 2000 [foreløpig ikke sensurert]
- Kvande, E. og B. Rasmussen *Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner*. Oslo 1993

- McGuire, M. B. *Religion. The Social Context*. Belmont, California 1997
- Meurling, B. *Sarons lilje? En etnologisk studie av prästfruars könskonstituering*. Stockholm 1996
- Norum, C. *Med kjærlighetens våpen. Frelsesarmeen i Norge 100 år*. Oslo 1987
- Reinharz, S. *Feminist Methods in Social Research*. New York 1992
- Repstad, P. *Mellom himmel og jord. En innføring i religions sosiologi*. Oslo 1984
- Repstad, P. *Kirke, kjønn og komiteer. Kvinners erfaringer fra kirkelig styring*. Oslo 1997
- Repstad, P. *Mellom nærhet og distanse. Kvalitative metoder i samfunnsfag*. Oslo 1998
- Repstad, P. *Religiøst liv i det moderne Norge. Et sosiologisk kart*. Kristiansand 2000
- Røthing, Å. *NÅ - kjønn, heteroseksualitet, etiske dilemmaer*. Oslo 2000
- Thagaard, T. *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen 1998
- Wadel, C. *Feltarbeid i egen kultur. En innføring i kvalitativt orientert samfunnsforskning*. Flekkefjord 1991

Dokumenter:

- Brev om forfremmelse. Til alle gifte offiserer, fra territorialleder Edward Hannevik. 12.05.95
- Brev om ny lønnskala. Til alle aktive offiserer, fra forvaltningssjef Erling Mæland. 05.10.99
- «Forskrift fra Hovedkvarteret» nr. 3.03, Oslo, oktober 1999
- «Frelsesarmeens årsmelding 1999» Oslo 2000
- «Generalens svar og handlingsplan. Den internasjonale kommisjonen om offisersskap»
London, august 2000
- «Idehefte 1. Kvinneforum og alternative grupper» Oslo 1999
- «Informasjon om Hjemforbundet» Brosjyre. Uten år.
- «Informasjonsbulletin» fra Seksjon for informasjon og presse, nr. 13/2000
- «Kalt til soldat. Ordre og reglementer for soldater i Frelsesarmeen» Oslo 1979
- «Memorandum of Guidance. Territory President, Women's Organisations» London, januar

Likestilling i Frelsesarmeen?

2000

«Organisasjonsplan og delegeringsreglement» Oslo, 13.06.00

«Prinsipper og retningslinjer for offiserer i Frelsesarmeen» Oslo, 1999

«Retningslinjer for divisjonssekretæren for kvinneorganisasjonen» Oslo, august 1997

«Strategidokumentet: vurdering av offiserssituasjonen. Forslag til forbedrings- og endringstiltak.» Oslo, 2000

Bilder:

Bildene er utlånt av Krigsropets arkiv og Frelsesarmeens museum.

Vedlegg

1. Brev til Frelsesarmeens ledelse:

januar 2000

Sjefssekretær oberstlt. Kehs David Löfgren

UNDERSØKELSE OM KVINNELIGE OFFISERERS SITUASJON

Jeg er hovedfagsstudent i kristendom ved Teologisk Fakultet, Universitetet i Oslo. Jeg har akkurat begynt på min hovedfagsoppgave om kvinnelige offiserer i Frelsesarmeen i Norge, og skal forhåpentligvis levere i november. Veilederen min heter Pål Repstad. Han er religionssociolog og professor II ved fakultetet. Jeg har vokst opp i Frelsesarmeen og er fremdeles med som aktiv soldat i Fjellhamar korps.

I forbindelse med oppgaven har jeg tenkt å gjennomføre en kvalitativ spørreundersøkelse blant aktive kvinnelige offiserer, bl.a om likestilling. I hele Frelsesarmeens historie har denne organisasjonen gitt kvinner unike muligheter til tjeneste og selvrealisering. Jeg er utrolig stolt over å tilhøre denne organisasjonen, bl.a fordi den formidler et mer positivt kvinnesyn enn mange andre kristne organisasjoner. Det finnes mange eksempler på kvinner i lederposisjoner, både nasjonalt og internasjonalt. På den andre siden finnes det også eksempler på tradisjonell kjønnsdeling.

Jeg ønsker å intervju ca. 20 tilfeldig utvalgte offiserer om deres arbeidssituasjon utfra en interesse for arbeidsdeling mellom kjønnene. Jeg ønsker også å bruke forskjellige instanser i Frelsesarmeen for å få tak i den informasjonen jeg trenger. Jeg tar selv kontakt med disse, men det ville være en stor hjelp for meg å ha ledelsens samtykke.

Jeg ønsker at ledelsen skal kjenne til mitt arbeid direkte fra meg, og jeg kommer gjerne til en samtale. Erling Mæland kjenner også til arbeidet mitt. Det hadde vært fint med en tilbakemelding på brevet, muntlig eller skriftlig.

Med vennlig hilsen
Rebecca Solevåg

2. Brev til informanter:

februar - mai 2000

UNDERSØKELSE OM KVINNELIGE OFFISERERS SITUASJON

Jeg er hovedfagsstudent i kristendom ved Teologisk Fakultet, Universitetet i Oslo. Jeg arbeider med en hovedfagsoppgave om kvinnelige offiserer i Frelsesarmeen i Norge, og blir forhåpentligvis ferdig i november. Veilederen min heter Pål Repstad. Han er religionssosiolog og professor II ved fakultetet. Jeg har vokst opp i Frelsesarmeen og er fremdeles med som aktiv soldat i Fjellhamar korps.

I forbindelse med oppgaven har jeg tenkt å gjennomføre en intervjuundersøkelse blant aktive kvinnelige offiserer, bl.a om likestilling. I hele Frelsesarmeens historie har denne organisasjonen gitt kvinner unike muligheter til tjeneste og selvrealisering. Jeg er utrolig stolt over å tilhøre denne organisasjonen, bl.a fordi den formidler et mer positivt kvinnesyn enn mange andre kristne organisasjoner. Det finnes mange eksempler på kvinner i lederposisjoner, både nasjonalt og internasjonalt. På den andre siden finnes det også eksempler på tradisjonell kjønnsdeling.

Til undersøkelsen trenger jeg informanter/intervjuobjekter, og jeg håper derfor at du kunne tenke deg å delta. Du er en av ca. 10 tilfeldig utvalgte kvinnelige offiserer som vil motta dette brevet. Intervjuet vil vare i ca. to timer, du velger selv hvor vi skal være. Jeg er interessert i kvinnelige offiserers arbeidssituasjon og i arbeidsdeling mellom kjønnene. Hovedspørsmålet er om kvinnelige offiserer er fornøyd med sin egen arbeidssituasjon, spesielt når de sammenligner seg med mennene i organisasjonen.

Du opptrer helt anonymt i rapporten, notater vil bli slettet etterpå og jeg har absolutt taushetsplikt. Jeg vil presisere at denne taushetsplikten også gjelder overfor min mann som arbeider ved Hovedkvarteret og som mange av dere kjenner til. Rapporten blir skrevet slik at ingen skal kunne kjenne noen enkeltpersoner igjen.

Ledelsen er informert og har uttalt seg positivt. Jeg er ikke på jakt etter spesielle holdninger, jeg trenger spredning i informantgruppen for å få bredde i materialet: gifte og ugifte, eldre og unge, med og uten barn, fra korps, sosialtjeneste og administrasjon (HK/DHK). Det viktige for meg er å få fram hva dere kvinner på innsiden mener og er opptatt av.

Jeg kommer til å kontakte deg over telefon om ca. en uke. Hvis du ikke ønsker å bli kontaktet kan du bare gi beskjed, men jeg håper selvsagt å få flest mulig positive svar.

Jeg gleder meg til å høre din historie og å lytte til dine erfaringer.

Med vennlig hilsen
Rebecca Solevåg

3. Revidert intervjuguide:

Mine forskningsetiske forpliktelser:

- Konfidensialitet. Anonymiserer materialet, oppbevarer ikke navnelister o.l. Sletter intervjuene når prosjektet er fullført.
- Informasjon om prosjektet og tilbakeføring av resultater.
- Prosjektet forutsetter informantens samtykke og hun kan til enhver tid avbryte sin deltakelse uten negative konsekvenser.

Personlig (Vil bli maskert i rapporten)

Alder. Tjenestetid.

Utdannelse: hva og når.

Sivilstatus. Har du også vært offiser som enslig?

Barn. Antall og alder.

Tjenestehistorie.

Arbeidsoppgaver/arbeidsdeling

Til gifte:

1. Hvordan deler/delte dere arbeidsoppgaver på korps?
2. Hadde du andre oppgaver da du var enslig?
3. Hvordan deler/delte dere arbeidsoppgaver på DHK?
4. Ble arbeidsdelingen respektert?
5. Hva er fordelene/ulempene med å jobbe sammen med ektefellen på denne måten?
6. Ved forskjellig ordre: hvordan vil du beskrive din stilling i forhold til din manns?
7. Hvilke ordninger fantes da dere fikk barn?
8. Skjedde det noen forandring i fordeling av arbeidsoppgaver?
9. Har du gått glipp av erfaring eller opplevelser i forhold til mannen din: arbeidserfaring/kurs/reiser o.l.?
10. Hva er positivt og negativt med kombinasjonen offiser og mor?

Til enslige:

11. Hvilke oppgaver hadde du som assistent på korps og hvilke som leder?
12. Respekterte menigheten denne arbeidsdelingen?

Til alle:

13. Hva er dine mål/ ønsker for din utvikling som offiser? Hvordan stiller dette seg i forhold til kall? Kunne du tenke deg en lederstilling/høyere stilling enn du har?
14. Tror du mannlige offiserer er mer opptatt av karriere enn kvinnene?
15. Mener du at det er noen stillinger eller oppgaver menn er bedre kvalifisert til enn kvinner eller omvendt?

Ordresystemet

16. Fortell om dine egne erfaringer: har du noen gang nektet eller vært sterkt uenig i en ordre, evt. bedt om å bli flyttet?
17. Ble du lyttet til?
18. Har du regelmessige medarbeidersamtaler med overordnede? Hva synes du om det?
19. Har du fått ordren fordi du passer til jobben/ønsket jobben?
20. Mener du at kvinner har noen spesielle fordeler eller ulemper av ordresystemet?
21. Tror du det hadde vært flere kvinner i ledende stillinger hvis en skulle søke i stedet for å

Likestilling i Frelsesarmeen?

bli tildelt?

22.Hvorfor har egentlig Frelsesarmeen et ordresystem?

Kjønnsroller/kjønnsdiskriminering/likestilling

23.Tror du at det er mulig for en kvinne å få en hvilken som helst stilling i FA i dag?

24.Gjelder dette enten hun er gift eller ikke?

25.Hvorfor er det flere menn enn kvinner i ledende stillinger?

26.Tror du en må jobbe på menns premisser for å komme oppover i systemet?

27.Hvilke stillinger er typiske «klatre-stillinger»? Dead-end jobs?

28.Hva synes du om at ektefeller deler stilling på korps og i ledelsen på HK/DHK?

29.Finnes det typiske forventninger til deg som kvinne? I.fht. arbeidsoppgaver, bekledning, væremåte. Hvor kommer disse forventningene fra?

30.Er disse forventningene de samme for gifte/ugifte?

31.Mener du at det finnes formelle/uformelle mannsnettverk i FA?

32.Har du noen gang følt deg diskriminert eller forbigått fordi du er kvinne i jobbsammenheng? Av ledelsen, kolleger eller andre i miljøet?

33.Det finnes også mer skjulte former for forskjellsbehandling:

Paternalisering = fremstår som beskyttelse

Kjønnsobjektivering = plasseres i en kjent kvinneverole, blir mindre seriøs som fagperson

Usynliggjøring = synlige som kjønn, usynlige som fagpersoner

34.Hvilke bibelske argumenter har du møtt angående kvinners stilling? (jf. 1.Kor.11;14.33ff)

35.Hvordan spiller kjønnsfordeling inn på arbeidsmiljøet (f.eks kvinnelig i.fht. mannlig sjef, kvinnedominert i.fht. mannsdominert miljø) ?

Uønsket seksuell oppmerksomhet (må forklares!!)

36.Har du opplevd eller kjenner du til tilfeller av dette?

37.Hvordan synes du slike saker har blitt behandlet av ledelsen?

Gift/enslig

38.Mener du at gifte og enslige kvinner er to forskjellige grupper? Treffes dere på tvers av gruppene på fritiden?

39.Har den ene gruppen spesielle fordeler/ulempen i forhold til den andre?

40.Hva synes du om regelen om at begge ektefeller må være offiserer? Kjenner du til begrunnelsen?

41.Blir enslige noen gang møtt med mistanken om å være lesbiske?

Informantens eget syn

42.Er du opptatt av likestilling? Hvordan ser du på kvinnesak?

43.Hva tror du om ditt eget syn på disse tingene i forhold til allmenn oppfatning i FA?

44.Hvor stor grad av åpenhet synes du det er omkring temaer som likestilling, kjønnsdiskriminering, forbigåelser, overgrep o.l.? Blir dette diskutert (blant kvinner)?

45.Er det andre problemstillinger i forhold til FA som opptar deg mer?

46.Er det noe du ellers har lyst til å si om disse temaene?

Jeg har fått mye nyttig informasjon. Det kan hende at jeg ønsker å kontakte deg igjen. Er det OK? Ønsker du et eksemplar av oppgaven når den er ferdig?

4. «Forfremmelsesbrevet»:



Frelsesarmeen

Norge, Island og Færøyene

territoriallederens kontor

Postboks 1000, 01. P
Sveinboen 0905, 01. Østveien 10
0120 Oslo
Telefon: 22 11 20 10
Faks: 22 20 84 45

12. mai 1995

Kjære karrerat,

FÖRTREMMELSE

I forbindelse med generalens godkjenning av det nye rangsystemet er det min store glede å meddele at din rang pr. 1. mai 1995 er:

KAPTEIN.

I det jeg ønsker deg Guds rike velsignelse over alle framtidssdager vil jeg også benytte anledningen til å takke for din trofaste tjeneste i tiden som har gått.

Vennlig hilsen,

EDWARD HANNEVIK
Kommandør
TERRITORIALLEDER

KOPI: Avdelingssjef E/G
Avdelingssjef E/P ✓
DC

