



Försvarshögskolan

Självständigt arbete (30 hp)

Författare	Program/Kurs
Sara Vikberg	HOP SA 2023
Handledare	
Peter Haldén	Antal ord: 9998
	Kurskod
	2UK023
Utvecklings(o)möjligheter? – en kvalitativ studie om varför kvinnor slutar i Försvarsmakten	
<p>ABSTRACT:</p> <p>Many countries are actively working towards increasing the representation of women within their military organizations, aiming to achieve enhanced military effectiveness and greater gender equality. However, the progress of this change is slow, necessitating an increase in recruitment and a decrease in attrition. This study investigates the reasons behind women leaving the Swedish Armed Forces. The findings demonstrate that women terminated their military careers primarily due to the absence of various motivational factors, with a lack of promotion or a sense of stagnation being the most prominent factor. Another contributing factor was the challenge of balancing family life with a military career. Often, a combination of multiple factors led to their departure. Surprisingly, the occurrence of sexual harassment did not appear to be a decisive factor in their decision to leave, contrary to previous research findings.</p>	
Nyckelord:	
Avslut, kvinna, militär, motivation, sexuella trakasserier, utveckling	

Innehållsförteckning

1. INLEDNING.....	3
1.1 PROBLEMFÖRMULERING	3
1.2 TIDIGARE FORSKNING	5
2. TEORI.....	7
2.1 HERZBERGS TVÅFAKTORSTEORI	7
2.2 INEQUALITY REGIMES	8
3. METOD.....	10
3.1 FORSKNINGSDSIGN	10
3.2 OPERATIONALISERING	11
3.2.1 <i>Analysverktyg</i>	12
3.3 URVAL OCH FORSKNINGSETISKA ASPEKTER	13
4. RESULTAT, ANALYS OCH DISKUSSION	13
4.1 MOTIVATION	13
4.1.1 <i>Erkännande</i>	13
4.1.2 <i>Ansvar</i>	14
4.1.3 <i>Meningsfullhet</i>	15
4.1.4 <i>Utveckling och befordran</i>	16
4.1.5 <i>Relation till chef</i>	20
4.2 HYGIEN.....	20
4.2.1 <i>Villkor</i>	20
4.2.2 <i>Arbetstider och balans mellan jobb och privatliv</i>	21
4.3 SÄRBEHANDLING.....	23
4.3.1 <i>Bemötande</i>	23
4.3.2 <i>Sexuella trakasserier och exkludering</i>	24
5. AVSLUTNING	26
5.1 SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER	26
5.2 PRAKTISK NYTTA FÖR PROFESSIONEN.....	27
5.3 FORTSATT FORSKNING	28
LITTERATUR- OCH REFERENSFÖRTECKNING.....	29
BILAGA 1 INTERVJUGUIDE.....	
BILAGA 2 INFORMATIONS- OCH SAMTYCKESBLANKETT	

1. Inledning

Sverige var 2021 på femte plats i The World Economic Forums (2021) jämställdhetsindex över alla världens länder. Sverige räknas således som ett av världens mest jämställda länder. USA kom på trettionde och Norge på tredje plats i samma undersökning. Trots att Sverige är bland de bästa i klassen på jämställdhet, är andelen kvinnliga yrkesofficerare i svenska försvarsmakten endast 8,3 % (Försvarsmakten 2021a:21). Motsvarande siffror för USA är 19,2 % (Department of defence 2021) och för Norge 14 % (Norska försvaret 2021). Sverige har därmed en liten andel kvinnliga yrkesofficerare i sin försvarsmakt jämfört med andra västländer med liknande förutsättningar. Få kvinnliga yrkesofficerare kan vara resultatet av både undermålig rekrytering och många avgångar, eller både och. Denna studie ämnar bidra till ökad förståelse till varför kvinnor i försvarsmakter slutar, genom att studera fallet Sverige.

Sedan FN:s säkerhetsråd år 2000 antog resolution 1325, har många länder utarbetat planer och policys för att belysa kvinnors perspektiv vid fredsframtvingande- och fredsfrämjande operationer. Försvarsmakten har kommit långt och exempelvis varit ledande med genderexperter inom främst operationer utomlands (Egnell 2014:1-2). I Sverige finns även det nordiska centret för gender i militära operationer (NCGM), vilket är ett nordiskt försvarssamarbete. Centret är huvudansvarigt för genderområdet inom NATO sedan 2013 (Försvarsmakten 2023a). Hur kommer det sig att kvinnliga yrkesofficerare slutar trots alla ansträngningar från Försvarsmakten att bli en attraktiv arbetsgivare?

Vid avslut från Försvarsmakten på egen begäran får individen fylla i en enkät innehållandes bland annat anledning till uppsägningen. Från den senaste enkäten framgår att kvinnor i högre grad än män slutar på grund av framtidsutsikterna eller sin situation i Försvarsmakten. Anledningar som anges är problem eller brister med närmaste chef samt trakasserier. 25 % av kvinnorna anger att kränkningar eller trakasserier var en anledning till avslutet. I enkäten finns även ett nöjdhetsvärde, där kvinnor generellt är mer missnöjda än männen. Dessa svar representerar dock samtliga kvinnor, officer, soldat/sjöman och civilanställd (Kantar public 2022:5-10).

1.1 Problemformulering

Att kvinnor slutar i försvarsmakter är ett problem av flera orsaker. Många länders militära organisationer eftersträvar att bli en mer jämställd arbetsplats, vilket motverkas om kvinnor slutar. Ett växande försvar och en konkurrerande arbetsmarknad gör också att kvinnor blir

viktigare för personalförsörjningen (Graf & Kuemmel 2022:937). Avgångar drabbar även försvarsmakter ekonomiskt. Kostnaderna blir högre när utbildning eller anställning avslutas, då rekryten eller den anställda behöver ersättas med en ny individ. Dessutom uteblir arbetskapacitet (Sims, Drasgow & Fitzgerald 2005:1141; Kavanagh & Wenger 2020:12).

Män och kvinnor besitter olika styrkor som båda behövs i försvarsmakter. Fler kvinnor skulle ge ökad militär effektivitet exempelvis genom möjligheten att kunna nå ut till hela befolkningen under sina uppdrag (Collins-Dogrul & Ulrich 2018:437; Egnell 2014:21). Fler kvinnor skulle även ge ökad jämställdhet (Collins-Dogrul & Ulrich 2018:454). Integrationen av kvinnor i de väpnade styrkorna och likabehandling av kvinnor i försvarsmakter är viktiga frågor som i hög grad också påverkar förhållandet mellan de väpnade styrkorna och samhället, en spegling av samhället ökar trovärdigheten. Kvinnor vill dock arbeta på en arbetsplats som uppfattas som jämställd (Graf & Kuemmel 2022:940), vilket leder till ett moment 22. Kvinnor attraheras inte av en mansdominerad organisation, vilket kan bidra till svårigheter att rekrytera och behålla personal.

Om försvarsmakter ska lyckas öka andelen kvinnor behöver organisationerna således bli mer attraktiva som arbetsgivare, både för att öka rekryteringen och/eller bibehålla kvinnor i högre omfattning än idag. Målsättningen i svenska Försvarsmakten är att andelen kvinnor ska öka på samtliga nivåer, inklusive chefsbefattningar (Försvarsmakten 2021b). Statistik visar att kvinnor med den militära graden löjtnant och kapten de senaste tio åren procentuellt sett slutat i högre omfattning än män (Försvarsmakten 2023b). Detta är olyckligt, då det är en förutsättning att kvinnor i början eller mitten av karriären i större utsträckning väljer att stanna om Försvarsmakten ska uppnå sina målsättningar.

Forskning på kvinnor i militären är ingen unik företeelse och tidigare forskning svarar till del på varför kvinnor i försvarsmakter slutar. Huvuddelen av studierna inom området är dock gjorda genom enkäter, vilket innebär att djupare förståelse saknas. Den enda intervjustudie som lokaliserats inom tidigare forskning är genomförd på ett tvivelaktigt sätt och beskrivs mer utförligt i kommande avsnitt. Den forskningsluckan kommer denna studie således att lämna ett bidrag till. Syftet med studien är att öka förståelsen för vilka orsaker som bidrar till att kvinnliga yrkesofficerare slutar i Försvarsmakten i förtid och besvaras genom forskningsfrågan:

Vilka är motiven till att kvinnor med graden löjtnant och kapten slutar i Försvarsmakten?

Studien ger inomvetenskapligt djupare insikt i varför kvinnor slutar i ett mansdominerat yrke och då specifikt officersyrket, vilket inom krigsvetenskap kan bidra till hur militära förmågor skapas och organiseras. Studien bidrar även till ökad förståelse om den militära professionen och dess motivatorer. Utomvetenskaplig relevans är att Försvarsmakten kan dra nytta av kunskap om vad som utlöser avgång och vad som hindrar detsamma, vilket är relevant för dels Försvarsmaktens pågående tillväxt, dels för att uppnå jämställdhetsmålen inklusive att fler kvinnor ska nå högre befattningar.

1.2 Tidigare forskning

Inom militären är trenden samma som i övriga samhället, kvinnor har kortare karriär än män inom mansdominerade yrken (Dichter & True 2015:187; Smith & Rosenstein 2017:262). En amerikansk studie visar att kvinnor slutar dubbelt så ofta som män (King et al. 2020:677). Kvinnor i USA är generellt mer missnöjda än män med sin tjänst och avgångsorsaker som interpersonellt våld och trakasserier anges (Dichter & True 2015:195; Sims, Drasgow & Fitzgerald 2005:1141; Antecol & Cobb-Clark 2006:55). Trakasserier leder till sämre arbetstillfredsställelse vilket i sin tur ökar intentionen att sluta (Antecol & Cobb-Clark 2006:55). Även fördomar mot kvinnor som innehar stereotypa maskulina befattningar, vilket leder till vantrivsel, kan vara en orsak (Smith et al 2019:166-167).

Buscha (2022:8) visar att kriget i Afghanistan avslöjade sexuellt våld från egna amerikanska kollegor som tidigare inte kunnat föreställas. Dessa fysiska och känslomässiga risker som militära kvinnor ofta möter kan också leda till avslut. Kvinnor är nästan 30 % mer benägna att sluta än män, vilket motarbetar en ökad mångfald och rättvisa inom militären (Buscha 2022:9).

En svensk studie indikerar att vissa kvinnor är extra mottagliga och upplever trakasserier i större omfattning än andra, och att de då inte passar in, vilket kan leda till avslut (Alvinus, Krekula & Larsson 2018:541). Andra faktorer som leder till avslut är brist på acceptans, dåligt självförtroende och brist på stöd från organisationen (Germain et al. 2012:435). En amerikansk studie visar också att kvinnor redan vid anställning inte ser att de kommer ha en lång karriär, till skillnad från sina manliga kollegor (King et al. 2020:678).

En vanlig avgångsorsak är även påverkan på – eller avsaknad av stöd från – familjen (Dichter & True 2015:188; King et al. 2020:678; Germain et al 2012:443; Smith & Rosenstein 2017:272). I USA lämnar många kvinnor försvaret efter fyra till tio år i yrket, när de startar familj. Ett skäl till detta är dåligt fungerande barnomsorg, vilken är både svårtillgänglig och dyr. (King et al. 2022:2-3).

I inledningen nämndes att endast en intervjustudie har identifierats bland tidigare forskning och vars brister lyftes. Den studien gjordes av Dichter & True (2015:195), som genomförde sin studie på kvinnliga veteraner på ett medicinskt center, där de vistades för att få vård för olika åkommor. Relevansen i den studien kan därmed ifrågasättas, då anledningen till avslut troligtvis hänger samman med det trauma de utsatts- eller råkat ut för. Studien speglar således inte kvinnors avgångsorsaker från det amerikanska försvaret.

Något som kan få kvinnor att stanna längre är att ha en mentor (Smith & Rosenstein 2017:274), eller en tydlig policy som främjar kvinnor och deras familjeliv (King & DiNitto 2019:442). Att alla befattningar är öppna för kvinnor sägs också ha en gynnsam effekt för att få kvinnor att stanna kvar. Men i Kanada och Nya Zeeland, där detta effektuerats sedan många år, märks ingen tydlig effekt (MacKenzie & Gunaydin 2021:143). Trots lika rättigheter till befattningar visar en dansk studie att kvinnors karriärmöjligheter påverkas av det historiska narrativet, att kvinnor är sämre lämpade för militären (Muhr & Andersen 2017:368). Sverige har haft samtliga befattningar öppna för kvinnor sedan 1989 (Försvarmakten 2023c), dock kvarstår faktum att endast 8,3 % av Försvarmaktens yrkesofficerare är kvinnor (Försvarmakten 2021a). Linehagen & Wester (2022:8-11) påvisar att kvinnor måste vara mer aggressiva och bestämda för att göra karriär, det vill säga anpassa sig till det manliga idealet. De menar att för män verkar det räcka att vara på rätt plats vid rätt tidpunkt, karriären bara sker.

Svenska Försvarmakten har lagt mycket tid och resurser på att attrahera fler kvinnor till organisationen med värdegrundsarbete, jämställdhetsplaner och policydokument. Linehagen (2022:373) anser att det är nära på hyckleri, då en färsk studie visar att högsta nivån i Försvarmakten är ovillig att arbeta för lika lön inom organisationen. Hon menar att Försvarmakten måste göra mer, göra saker annorlunda och bli seriösa i jämställdhetsarbetet för att kunna rekrytera och framför allt behålla de kvinnor som redan finns i organisationen.

Tidigare forskning vittnar sammanfattningsvis om att kvinnor i försvarsmakter främst slutar av anledningar som våld och trakasserier, dåligt självförtroende, bristande stöd från organisationen och familjerelaterade orsaker. Försvarsmaktens avgångsenkät indikerar liknande områden. Den visar att kvinnor i svenska Försvarsmakten i högre grad än män slutar på grund av sin situation i Försvarsmakten eller framtidsutsikterna. Kvinnor upplever också problem eller brister med sin närmaste chef samt kränkningar och trakasserier i högre utsträckning än män.

2. Teori

Baserat på tidigare forskning kommer studien att utgå från två teorier som förklaringsmodell till varför kvinnor slutar och antar här en teorikonsumerande ansats. Vid en teorikonsumerande undersökning är fallet i centrum och teorin kan hjälpa till att förklara utfallet i detta specifika fall (Esaiasson et al. 2017:89-90). Den ena teorin är Herzbergs (1993) tvåfaktorsteori, den andra är Ackers (2006) inequality regimes. De kompletterar och överlappar varandra och täcker in många orsaker till avslut som framgått av tidigare forskning, vilket är en logisk ram att utgå ifrån.

2.1 Herzbergs tvåfaktorsteori

Herzbergs tvåfaktorsteori identifierar avgångsorsaker relaterade till faktorerna motivation eller hygien, vilka inverkar på en individs arbetstillfredsställelse (Herzberg et al. 1993). Tvåfaktorsteorin bygger på en intervjustudie med 200 ingenjörer och revisorer. Hygienfaktorerna leder till missnöje om de inte tillgodoses; exempelvis arbetsvillkor, policys, lön och säkerhet på arbetsplatsen. Dessa påverkade enligt Herzberg inte motivationen utan endast trivseln, och en individ strävar efter att undvika dåliga hygienfaktorer. Hygienfaktorerna kan således ses som grundläggande behov, men är inte det som leder till ökad arbetstillfredsställelse.

Motivation och hög produktivitet beror i stället på motivationsfaktorerna. Det finns sexton motivationsfaktorer. Fem av dem lyfts ut som extra utmärkande; prestation, arbetsuppgifter, ansvar, erkännande och befordran. När individens behov tillgodoses inom dessa faktorer ökar motivationen. Vissa faktorer kan vara både en hygien- och en motivationsfaktor, en sådan är lön. Pengar kan tillfredsställa den anställdes grundläggande behov, men även bidra till självförverkligande. Då ses den som en ersättning för det arbete individen utfört eller som en belöning i form av provision eller bonus. En organisation måste således arbeta för att både

eliminera risken för att hygienfaktorer orsakar missnöje, samt påverka medarbetarnas tillfredsställelse genom motivationsfaktorer. Teorin kan förklara att en person kan trivas på arbetsplatsen (hygienfaktorer) men ändå inte vara nöjd med arbetsuppgifterna (motivationsfaktorer), eller tvärtom (Herzberg et al. 1993).

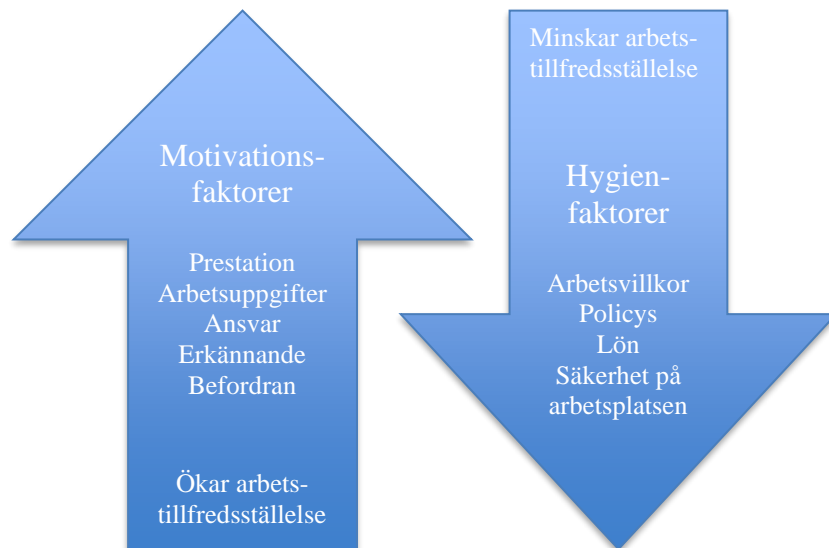


Bild 1. Egen illustration av Herzbergs teori.

Kritik som framförts mot studien är exempelvis att olika individer kan motiveras av olika saker, samt att vissa faktorer är i en gråzon mellan hygien och motivation, till exempel lön, vilket gör det svårt att mäta (Lindkvist et al. 2014).

Herzbergs mest framträdande faktorer formulerades till frågor i syfte att undersöka om kvinnorna slutat på grund av faktorer relaterade till teorin.

2.2 Inequality regimes

Acker (2006) definierar inequality regimes, ojämlikhet i organisationer, som systematiska skillnader mellan individers inflytande och i hur de blir behandlade. Acker menar att dessa skillnader inte endast beror på genus, utan även etnicitet (race) och klasskillnader.

Skillnaderna kan handla om makt, kontroll över mål, resurser och resultat, hur arbetsplatsen ska strukturera arbetet, möjligheter till avancemang, trygghet i anställning och förmåner, respekt, lön, meningsfulla arbetsuppgifter och sunda arbetsrelationer (relation till chef) (Acker 2006:442-443). Denna studie fokuserar på genusperspektivet i Ackers teori.

Acker menar, likt många andra genusforskare, att genus är socialt konstruerade skillnader mellan män och kvinnor. Hon har fokuserat på just organisationer och hävdar att identiteter och övertygelser vilka stödjer skillnad och ojämlikhet återfinns även där. Vidare menar hon att ojämlika organisationer är varierande och tenderar att vara flytande och föränderliga beroende på samhället, dess politik, historia och kultur (Acker 2006:443).

Acker argumenterar för att om kvinnor arbetar i en mansdominerad organisation måste de anpassa sig till den stereotypa manliga bilden, vilket kan leda till att de känner att de inte passar in. Kvinnor tenderar också att få en viss typ av uppgifter, till exempel sekreterare, vilket inte är karriärsfrämjande (Acker 2006:443-445). Hon påtalar även historiens roll, att många arbeten är formade efter män, vars uppgift var att försörja familjen, men inte hade något direkt ansvar för barn eller familj. Det, kombinerat med att kvinnor tenderar att ha fler åtaganden utanför arbetet, bidrar till att ojämställdhet bibehålls. Hon hävdar också att det finns en brist på flexibilitet kring arbetstider och flexitid, vilket leder till att kvinnor missgynnas (Acker 2006:448). Acker lyfter även exkludering, vilket kan yttra sig genom att inte lyssna på möten, inte bjuda med på en eventuell after work eller inte efterfråga åsikter om arbetsplatsrelaterade problem. Andra metoder, som sexuella trakasserier, är uppenbara för offret men kanske inte för andra (Acker 2006:451).

En av Ackers studier genomfördes på svenska bankkontor, där genus och beslutsprocesser undersöktes. En omorganisation skulle ske på kontoren i syfte att införa en mer rättvis fördelning av arbetsuppgifter och beslutsfattande. På fem av kontoren som undersöktes fann Acker en tydlig könssegregering. Män hanterade lönsamma affärskonton, medan kvinnor hade hand om privatkunderna. På dessa kontor uppfattades makten och beslutsfattandet ligga hos männen. Det fanns dock skillnader i hur orättvis de anställda ansåg att arbetsplatsen var. Ett kontor där nästan alla anställda var kvinnor hade en annan arbetsfördelning, där de flesta arbetsuppgifter delades eller roterades. Den manliga chefen sågs på detta kontor som stödjande och hjälpsam. Det kontor som lyckades bäst med omorganisationen var kontoret med huvuddelen kvinnor, där de redan hade en kultur att alla skulle dela på alla uppgifter (Acker 2006:443). I samma studie upptäckte Acker att nyanställda, så kallade aspiranter, fick olika uppgifter beroende på om de var män eller kvinnor. Män tycktes bli tränade för att få ledande jobb, medan kvinnor arbetade på en lägre nivå med mindre ansvarsfulla uppgifter (Acker 2006:446-447).

Acker har kritiserats bland annat för sin övertygelse om att exempelvis makthierarkier måste krossas och arbetare kontrollera en organisation för att utrotning av ojämlikhet ska vara möjlig (Healy et al. 2019).

Delar av Ackers teori omformades till frågor om respondenterna upplevt att de behandlats annorlunda i Försvarsmakten för att de är kvinnor.

3. Metod

3.1 Forskningsdesign

För att få ökad förståelse för varför kvinnor slutar genomfördes intervjuer med kvinnor som slutat på egen begäran från Försvarsmakten. Studien inriktar sig således på ett fall. Fördelen med att endast undersöka ett fall är möjligheten att undersöka djupare inom just det fallet och kunna förklara orsakerna bakom händelser. En bredare studie, som till exempel en enkätundersökning i flera organisationer eller länder, hade skrapat mer på ytan men å andra sidan gett möjlighet att generalisera (Denscombe 2021:94-95). Här är det den djupare förståelsen som eftersöks.

Intervjuer valdes som metod då de beskriver både vad och varför. De kan även få fram åsikter, känslor, erfarenheter, nyanser och detaljer. Intervjuerna var semistrukturerade, vilket innebär att det fanns en tydlig agenda, men ändå utrymme att ställa följdfrågor eller utveckla ett ämne om det uppstår ett intressant samtal (Denscombe 2021:230). En svaghet med en kvalitativ studie är att trovärdigheten (validiteten) kan ifrågasättas. Det är inte möjligt att återupprepa studien på samma sätt som om det finns fast data, då människans tankar inte är en exakt siffra. Det kan också ses som en svaghet att forskarens egen tolkning får stort utrymme. Validiteten förstärks av att transparensen om hur studien genomförts är stor. För att säkerställa att datan är trovärdig har analyskapitlet förstärkts med citat hämtade från samtalen med respondenterna (Denscombe 2021:349-350). Hade mer tid funnits hade empirin med fördel förstärkts ytterligare med en enkätundersökning samt fler intervjuer.

Intervjuerna spelades in, och transkriberades till en detaljerad text där det framkom vad som sades och hur, vilket är viktigt för analysens kvalitet. Transkriberingen bidrar också till att forskaren lär känna sin data, vilket är viktigt vid kvalitativa studier (Tholander & Cekaite 2019:214). På det empiriska materialet, den transkriberade texten, gjordes en kvalitativ

textanalys. Det innebär att texten läses noga och väsentliga delar lyfts ut (Esaiasson et al. 2017:211-233).

3.2 Operationalisering

Denna kvalitativa studie genomfördes med en deduktiv ansats, där teorierna har nyttjats som ett analytiskt verktyg för insamling samt analys av empiri (Fejes & Thornberg 2019:24-25).

Operationalisering av teorierna gjordes genom att skapa ett analysverktyg av några av teoriernas främsta begrepp. Tre kategorier togs fram från Herzbergs och Ackers teorier: motivationsfaktorer, hygienfaktorer och särbehandling på grund av kön, vilka förenklades till *motivation, hygien samt särbehandling*. Under respektive kategori togs ett antal faktorer fram, utifrån dessa faktorer skapades såväl frågor till intervjuguiden (bilaga 1) som till den kvalitativa textanalysen.

3.2.1 Analysverktyg

Teori	Kategori	Faktor	Frågor/indikatorer
Herzberg	Motivation	Erkännande	Upplevde kvinnorna att de fick uppskattning för sitt arbete i FM och hur påverkade de dem?
		Ansvar	Hur upplevde de ansvar och hur påverkade det dem?
		Meningsfullhet	Såg kvinnorna sitt arbete som meningsfullt, varför/varför inte?
		Utvecklingsmöjligheter	Fanns möjlighet till utveckling i den mån individen själv önskade?
	Hygien	Lön	Hur upplevde kvinnorna FM som arbetsgivare gällande lön, anställningstrygghet, förmåner samt arbetstid? Hur påverkades de?
		Anställningstrygghet	
		Förmåner	
		Arbetstider	
Acker	Särbehandling	Bemötande	Blev kvinnorna bemötta på ett annat sätt än sina manliga kollegor? Tex andra uppgifter.
		Balans jobb/privatliv	Hur upplevde kvinnorna balansen mellan jobb och privatliv? Hur påverkade det dem?
		Relation till chef	Hur upplevde de relationen till sin chef och hur påverkade det dem?
		Sexuella trakasserier och exkludering	Upplevelser kring sexuella trakasserier och påverkan på individen.

Bild 2. Analysverktyg

Analysen resulterade därefter i ett antal kategorier och faktorer enligt bilden nedan, enligt dessa presenteras analysen i nästkommande avsnitt. Både *relation till chef* och *balans mellan jobb och privatliv* återfinns i analysverktyget under kategorin *särbehandling*. Men i resultatet flyter de kategorierna ihop med faktorer under *motivation* samt *hygien*, varpå de flyttats under arbetets gång.

Motivation	Hygien	Särbehandling
Erkännande	Villkor	Bemötande
Ansvar	Arbetstider och	Sexuella trakasserier
Meningsfullhet	balans jobb/privatliv	
Utveckling/befordran		
Relation chef		

Bild 3. Kategorier efter analys.

3.3 Urval och forskningsetiska aspekter

Deltagarna valdes via målinriktat urval, som innebär att de handplockades just för att de slutat i Försvarsmakten i förtid (Denscombe 2021:78). De tolv deltagarna har arbetat i armén, flygvapnet eller marinen och slutade i Försvarsmakten när de hade graden löjtnant eller kapten. De hade arbetat mellan 5 och 35 år och innehade åldern 30-56 vid tiden för avslutet. Intervjuerna genomfördes i mars 2023 på teams, zoom eller fysiskt och varade mellan 28 och 51 minuter. Intervjuerna på distans genomfördes med bild och ljud för att efterlikna en vanlig intervju så långt det var möjligt (Denscombe 2021:240).

Ålder, förband och grad på enskilda respondenter utelämnas, då det som en av få kvinnor finns stor risk att bli identifierad och delar av materialet i studien är känsligt. Det finns inte heller angivet vilken respondent som sagt vad, utöver specifika citat, även det i syfte att anonymisera. Deltagarna har blivit informerade om studiens syfte och omfattning och lämnat sitt samtycke till att delta (Vetenskapsrådet 2017:41). Att författaren tillhör Försvarsmakten kan innebära en svårighet att förhålla sig opartisk och inte färga resultatet. Detta undveks genom reflexivitet, en kontinuerlig reflektion över den egna påverkan på studien (Fejes & Thornberg 2019:285).

4. Resultat, analys och diskussion

4.1 Motivation

4.1.1 Erkännande

Nio av respondenterna upplevde låg grad av uppskattning från sina chefer under sin tid i Försvarsmakten, men desto högre från sina kollegor. Huvuddelen kände sig uppskattade för det jobb de gjorde och har inte reflekterat över att de saknat erkännande. Två av respondenterna beskrev dock hur bristen på uppskattning var en del i anledningen till att de

slutade. Den ena upplevde inte att det fanns plats för henne och hennes tankar. Hon kände sig inte heller intellektuellt utmanad.

Nej men jag kände mig inte uppskattad av min arbetsgivare överhuvudtaget, jag kände mest att jag bara var i vägen och att mina idéer inte hade något av värde (Respondent 6).

Den andra trodde att hon skulle få en chefsbefattning hon var lämpad för, när en annan individ utan kompetens inom området tog den platsen. Detta gjorde att hon inte kände sig uppskattad, vilket hon uttryckte var en del i beslutet att lämna Försvarmakten.

En kvinna menade att hon möjligtvis fått uppskattning, men att hon kanske inte var mottaglig på grund av dåligt självförtroende. Germain et al. (2012:442) tar upp brist på självförtroende som ett vanligt skäl för att säga upp sig, vilket sist nämnda respondent vittnar om. Det dåliga självförtroendet var dock inte bidragande till hennes avslut, enligt hennes egen uppfattning. Herzberg (1993) menar att uppskattning eller erkännande är viktigt för en individs arbetstillfredsställelse, vilket tycks stämma med vissa respondenters upplevda erfarenheter. Att endast två av respondenterna gav uttryck för att deras avslut haft något att göra med brist på uppskattning, men inte var huvudorsaken, vittnar om att det inte tycks påverka arbetstillfredsställelsen till den grad att individerna valt att sluta.

En annan respondents avslut involverade uppskattning från en annan arbetsgivare, då hon blev kontaktad och fick ett erbjudande hon inte kunde tacka nej till. Två respondenter beskrev hur de inte hade någon plan att bli officer, men blev uppmanade att söka. Den bekräftelsen gjorde att de genomförde testerna och kom in på officersutbildningen. Den ena kände att det inte var i Försvarmakten hon skulle vara, hon passade inte in där och kunde inte vara 100 % sig själv. Den andra visste redan då att hon ville göra något annat någon gång i framtiden. Det är i linje med King et al. (2020:678), som hävdar att vissa kvinnor vet redan vid anställning att de inte kommer stanna länge. Att bli övertalad att söka till yrket torde kunna innebära att motivation saknas redan från start, då drivkraften inte kommer från individen själv.

4.1.2 Ansvar

Fem av respondenterna upplevde att de fick mycket ansvar under sin tid i Försvarmakten och uppskattade det, det ökade deras motivation. Hälften tar dock upp att de periodvis fått för mycket ansvar, huvuddelen i början av sin karriär och vissa i slutet. För en av respondenterna ledde ansvaret till för hög arbetsbelastning, vilket bidrog till att hon avslutade sin anställning.

Fem av respondenterna uttryckte att de vid något eller några tillfällen fått för lite ansvar. För vissa har det haft med befattningen att göra, att den inte har känts viktig, för andra har det varit att chefen fråntagit individen ansvar. För en kvinna ledde det till att hon kände sig degraderad i jämförelse med sina kollegor, vilket resulterade i känslan av lägre takt på utveckling, samt brist på motivation. Hon upplevde att hon fick mindre ansvar för att hon är kvinna.

Acker (2006) belyser att män och kvinnor ofta behandlas olika på en mansdominerad arbetsplats och att männen ofta får mer ansvarsfyllda uppgifter, vilket sistnämnda respondent bekräftar. Att kvinnan i det här fallet fick mindre ansvar just för att hon är kvinna blir svårt att bevisa, då det är hennes subjektiva uppfattning. Men av någon anledning tycks hon ha fått bland annat mindre ansvarsfyllda skjutövningar än sina manliga kollegor. Det kan tyda på en kultur där män får mer ansvar, likt den i Ackers studie på svenska bankkontor (Acker 2006). Frågan om ansvar var i studien riktad mot motivation, men kan som synes även relateras till genus. Kvinnorna i studien vittnade om att både för mycket och för lite ansvar kan leda till minskad motivation, vilket innebär att mängden ansvar behöver anpassas efter individen.

En av individerna beskrev hur ansvaret var en del av kicken i officersyrket, men även att kicksökandet var en del i hennes avslut.

Det var lite av grejen att det var coolt att se om man klarade det liksom. Jag är ju en sådan kicksökare, det är ju därför jag studsar vidare (Respondent 8).

4.1.3 Meningsfullhet

Samtliga respondenter uttryckte att det i perioder hade känts mycket meningsfullt att arbeta i Försvarmakten, med motiv som ett tydligt högre syfte, vara en del av någonting större, få utveckla både människor, förband och materiel samt variation. De som arbetat med någon form av skarp verksamhet upplevde större meningsfullhet.

En respondent tvingades byta befattning på grund av att de lade ner verksamheten på hennes ort, efter det var det svårt att hitta en befattning som kändes lika meningsfull. En respondent uttryckte hur hon blev mer skeptisk med tiden:

Men sen ju längre tiden gick så kändes det mer som pappersvänderi. Alltså så här, skriva papper för pappers skull. Och sen vet man inte om nån läser det där (Respondent 1).

En respondent uttryckte att arbetet ibland kändes som en lång övning för något de ville aldrig skulle inträffa, jämfört med till exempel sjukvården där nyttan syns och kvittot kommer direkt. En annan respondent kände att det var mindre meningsfullt under en period då Försvarsmakten och dess roll var ifrågasatt, att syftet försvann lite. Att försvara landet eller kunna hjälpa andra nationer genom utlandstjänst kändes meningsfullt, men individen började ifrågasätta om hon skulle vara en del i det.

Herzberg (1993) hävdar att meningsfullhet är viktigt för att känna motivation, vilket studien bekräftar. Acker (2006) menar att meningsfulla arbetsuppgifter kan skilja pga kön, vilket resultatet inte visar att kvinnorna i studien upplevt. Ingen av respondenterna uttryckte att brist på meningsfullhet varit avgörande för avslutet. Däremot går det att utläsa att fyra av dem uppfattade att det påverkade motivationen, vilket kan ses som en pusselbit till en anledning att söka sig till något annat.

4.1.4 Utveckling och befordran

Hälften av respondenterna upplevde att det fanns goda utvecklingsmöjligheter i Försvarsmakten, både genom nivåhöjande utbildning, kompetensutveckling och personlig utveckling. Två respondenter uttryckte att den personliga utvecklingen i Försvarsmakten erbjuder är unik.

Tre av respondenterna menade att det hade funnits möjlighet till nivåhöjande utbildning, om de hade velat. Samtliga uttryckte dock skäl som att de inte ville lämna familjen, riskera att bli placerad på annan ort eller att priset för utveckling var för stort. En respondent uttryckte att hon blev uppmanad att söka till utbildningen Högre officersprogrammet (HOP), men att hon avstod på grund av sin befattning som hon specialiserat sig inom.

Herzberg (1993) tar upp befordran som en faktor till motivation. Kvinnorna ovan kände att de hade möjligheten till befordran, men valde bort det. Här tycks det således finnas andra

motivatorer som individerna prioriterade högre, exempelvis ett fungerande familjeliv eller att få kvarstanna i en viss befattning.

En kvinna gick en militär utbildning inom ett område hon senare omskolades inom civilt. Den kursen var en del i orsaken till hennes avslut, då hon fick upp ögonen för ett område hon tyckte verkade spännande. I det fallet bidrog utveckling snarare till att hon gick vidare till något annat, än att bli motiverad och stanna. En annan kvinna lyfte att efter en utbildning hade hon den teoretiska kunskapen men inte den praktiska, så hon föll tillbaka och gjorde samma sak på arbetsplatsen som hon gjort innan utbildningen. Här fanns en tydlig utveckling, men som inte nyttjades efter utbildningen. Således tycks det vara av vikt att utveckling förvaltas på ett relevant sätt.

En respondent beskrev hur hennes graviditet utgjorde skäl för förbandet att dra tillbaka nomineringen till kaptensutbildningen. Motivet var att hon skulle vara ifrån sin befattning för länge i och med graviditet och skola. Förbandet ändrade sig dock och kvinnan fick läsa. En annan kvinna beskrev hur hon var tvungen att gå i befattning under en övning då hon egentligen var föräldraledig, för att få läsa till kapten. Hennes barn var tio månader vid tillfället och hon ammade fortfarande. Ytterligare en kvinna berättade om att tillfället var helt fel, då hon erbjöds utveckling i form av att åka på utlandstjänst när barnet var tio månader.

När man frågar mig när min son är 10 månader, nu behöver du åka på mission för att kunna ta dig vidare i karriären. Då kände jag bara att, nej det kommer jag inte kunna (Respondent 10).

Här ses en likhet med det Acker (2006) hävdar, att kvinnor sällan har samma möjlighet till avancemang som män. Att avgöra vad som är särbehandling är dock svårt. Att bli nekad nivåhöjande utbildning är ett tydligt exempel på särbehandling. Att bli erbjuden utlandstjänstgöring är ett svårare fall, då det hade kunnat uppfattas som särbehandling även att inte bli tillfrågad på grund av barn och amning. Detta torde inte heller vara en renodlad fråga om genus, utan kan drabba både män och kvinnor som vill prioritera familjelivet framför att åka på utlandstjänst.

Hälften av respondenterna uttryckte att utvecklingsmöjligheterna var dåliga och i någons fall till och med minimala. En upplevde att hon stagnerade och uppgav det som orsaken till

hennes avslut. Hon hade kunnat tänka sig att läsa vidare till nästa grad, men ville inte vara borta från familjen för att göra det.

Varför jag slutade det var ju för att jag kände att jag stagnerade. Och det här var ju en grej, jag hade kunnat tänka mig att gå vidare om det hade sett annorlunda ut, om utbildningsgången liksom... Och att man skulle kunna göra mer digitalt (Respondent 3).

Flera av kvinnorna i studien beskriver att de inte specifikt var ute efter att komma vidare uppåt, utan pratade om utveckling i allmänhet. Just befordran, som Herzberg (1993) benämner det, tycks inte vara en avgörande motivator för dessa kvinnor. Kvinnan ovan nämner också avsaknad av att kunna göra saker på distans, vilket återkommer i avsnittet om balans mellan jobb och privatliv.

En annan upplevde att hon kom i kläm mellan gamla och nya skolsystemet, hon ville läsa vidare men hamnade i en gråzon och klassades varken som taktiker eller specialist. Dock fanns goda utvecklingsmöjligheter inom eget skrå i form av kompetensutveckling. För denna individ var dock befordran målet, hon motiverades inte tillräckligt av att endast få utvecklas inom sitt eget område. Respondenten uttryckte också för arbetsgivaren att hon ville jobba med ledarskap, men fick tillbaka att hon minsann var specialist och det inte var hennes område. När en erfaren chef efterfrågades och hon ändå tilldelades uppgiften började motivationen tryta.

Sen när det krisade, när man behövde en erfaren chef som gick in och tog hand om problemlutoner, så var det jag som fick uppgiften. Och då tyckte jag liksom att, det är på era villkor, men det är ju min utveckling. Så där började jag känna, där började jag ju ledsna lite grann (Respondent 4).

En respondent beskrev hur hon ofta fick positiva omdömen av högre chefer och arbetade i befattningar långt över hennes egentliga grad, ändå kom hon aldrig vidare i karriären. Hon menade att det berodde på att hon inte hade gjort en traditionell karriär utan hoppat över vissa steg, som att stå på skjutbanan och utbilda soldater. Hon tröttnade på att aldrig komma vidare, trots lovord och löften från högt uppsatta chefer.

Det lovas fullt och håller tunt. Att man inte kan omhänderta den kompetens som jag faktiskt har... jag vet vad jag kan. Mitt CV är fucking jävliga amazing, det är liksom inte många som har det. Och jag är bara ledsen över att Forsvarsmakten som har varit min hemvist så länge, på gott och ont, bara väljer att sumpas det (Respondent 9).

En kvinna upplevde att utvecklingsmöjligheterna var dåliga för att de inte erbjudits henne i rätt tid i livet. När människor med samma grad från samma skolkull erbjöds nivåhöjande utbildning upplevde hon att hon var lite längre bak i kön. Hon upplevde också att hon blev bromsad när hon ville mer. Något halvår innan hon tog tjänstledigt gick hon till högre chef och sa:

Ni håller vatten på elden, jag brinner, alltså jag vill bara framåt! Ni släcker den hela tiden, och håller tillbaka. Släpp för fan elden lös! (Respondent 10).

Hennes orsak till avslut var huvudsakligen familjeskäl, men även här kan parallell dras till Ackers (2006) teori, att kvinnor inte har samma möjligheter till avancemang. Här tycks också Herzbergs (1993) teori stämma, att motivationen sänks om individen inte ges möjlighet att befordras och att det kan leda till avslut. Befordrans påverkan för motivationen tycks skilja från individ till individ i studien. Här kan paralleller dras till motivatorn ansvar. På samma sätt som olika individer har olika behov av ansvar, tycks olika individer ha olika behov av utveckling och befordran. Här tycks det finnas mer att önska gällande kommunikation och förväntningar mellan organisation och arbetstagare.

En respondent upplevde att det fanns utvecklingsmöjligheter, men bara om hon kunde tänka sig att arbeta på annan ort under något år. Hon eftersökte också ett arbete där man fick lyfta blicken och få ett större perspektiv, vilket arbetet i Försvarmakten inte medgav. Då utveckling gick att få på hemmaplan fast civilt, valde hon att lämna.

Fem respondenter uttryckte att de saknade eller hade önskat en mentor. En förklarade att hon inte arbetade med förbandets huvudtjänst och därmed saknade en tydlig karriärväg, vilket var en av orsakerna till att hon sa upp sig. Otydligheten var ett resultat av att chefer byts ut så ofta, att det inte finns någon kontinuitet eller långsiktig plan. Det hade en mentor kunnat stötta med, menade hon. Smith & Rosenstein (2017:274) hävdar att en mentor kan få kvinnor att stanna längre. Om en mentor hade fått fler individer i studien att stanna kvar går inte att svara på. Det kan dock tyckas intressant att så många som fem respondenter helt oberoende av varandra uttryckt att det är något de saknade och hade behövt.

En annan respondent lyfte också vikten av att ha en plan och att hon nog var en av få på sin arbetsplats som hade en femårsplan. Ytterligare en kvinna berättade att hon som person är

sådan att hon inte kan vara på samma ställe alltför länge, om det inte händer någonting nytt så tröttnar hon. Hon uppfattade sin utvecklingsplan som otydlig.

Baserat på hur respondenterna svarat går det inte att säga att just avsaknaden av befordran är en avgörande motivator för att avsluta sin anställning generellt. Däremot finns en tydlig koppling till att de som upplevt att de utvecklats mycket har trivts och varit motiverade. Det är också tydligt att det inte är självklart att utnyttja möjligheterna till utveckling, på grund av andra faktorer.

4.1.5 Relation till chef

Huvuddelen av respondenterna uttryckte att de haft både bra och dåliga chefer.

Respondenterna tillskrev en dålig chef egenskaper som; ingen förmåga att se individers behov, kontrollbehov, frånvarande, frånskjutande av ansvar, konflikträdd och skapar en osund press. En bra chef har egenskaperna att den lyssnar, ser och bekräftar sina underställda, ger lagom med ansvar så individen utvecklas, är tydlig, närvarande, mänsklig, stöttande, vägleder, vågar stå för sina beslut, förtroendeingivande och prestigelös.

En individ beskrev känslan av att chefen slängde igen dörren i ansiktet på henne då hon fick en skada som innebar att hon inte kunde fortsätta på den karriärväg som var tänkt. Det bemötandet bidrog till att hon lämnade Försvarsmakten. Acker (2006) tar upp att relationen till chefen kan skilja beroende på om du är man eller kvinna. Hur en individ har blivit behandlad kan bero på många olika faktorer och att påstå att en kvinna blivit behandlad på ett visst sätt på grund av sitt kön blir svårt att påvisa om inte chefen i fråga intygar att så var fallet. Däremot går det att konstatera att relationen till chefen är viktig ur många aspekter. I svaren konstateras att både erkännande, ansvar och utveckling är starkt kopplat till chefs agerande. Relation till chef kan tolkas in som en hygienfaktor i Herzbergs (1993) teori, men är inte helt tydligt.

4.2 Hygien

4.2.1 Villkor

Hälften av respondenterna tyckte att lönen i Försvarsmakten var låg, men var ändå inte missnöjda. Flera uttryckte att drivkraften snarare var arbetsuppgifterna, gemenskapen eller kulturen. Tre kvinnor belyste att de fått betydligt lägre lön än sina manliga kollegor, trots att de hade jämförbara befattningar.

Det skiljde ju över 10.000 mellan mig och *namn* tex ... Men, så han var ju civilanställd också (Respondent 2).

Den andra respondentens arbetsplats bestod av 80 % kvinnor. Vid en jämförelse med likvärdiga arbetsplatser med färre kvinnor, upptäcktes upp till 3000 kronor i löneskillnad. Den tredje kvinnan höjde sin lön med 5000 kronor efter en löneöversyn, hon tjänade mycket mindre än sina manliga kollegor på samma nivå.

Acker (2006) tar upp skillnad i lön mellan män och kvinnor som ett vanligt förekommande fenomen. Linehagen (2022:373) kritiserade i en studie Försvarsmakten för att de inte tar tag i löneskillnader mellan män och kvinnor. I det sista exemplet är det trots allt det arbetsgivaren gör, så snart de upptäckt problemet. Frågan kanske snarare är hur organisationen hamnar i en sådan situation till att börja med.

Nio respondenter uttryckte att lönen vägdes upp av bra förmåner, till exempel att få träna på arbetstid, att kunna vara ledig under längre perioder, generöst med semesterdagar eller anställningstrygghet. Tre kvinnor uttryckte att lönen var dålig.

Herzberg (1993) menar att lön är en faktor som både kan leda till missnöje och påverka motivationen. Det var ingen av respondenterna som avslutade sin anställning på grund av något som hade med lön, förmåner eller anställningstrygghet att göra. Även om ingen av kvinnorna i studien slutade på grund av lönen har flera reflekterat över löneskillnader eller att de arbetat mycket i förhållande till vad de tjänat. Således är lön och förmåner en relevant fråga för Försvarsmaktens anställda och det torde vara en självklarhet att löneskillnader på grund av kön inte ska finnas.

4.2.2 Arbetstider och balans mellan jobb och privatliv

Fem respondenter vittnade om ej flexibla arbetstider och en berättade att hon inte medgavs att gå ner i arbetstid när hon önskade det. En annan beskrev arbetsgivarens motvilja till distansarbete, trots att det hade varit möjligt med hennes arbetsuppgifter. Tre respondenter menade att balansen mellan arbete och privatliv inte höll, det var därför de slutade. Två uttryckte att en del i problemet var att partnern också jobbade i Försvarsmakten. En beskrev att partnern lämnat Försvarsmakten tidigare, i ett försök att få ihop livspusslet.

Jag är hellre hemma och sköter allting och orkar med resten av livet, än att slita ut mig på jobbet och sen ska vi stå här hemma och bråka om vem som ska göra vad för att ingen orkar (Respondent 1).

Jag vill kunna gå på fotbollsträning, eller kunna engagera mig i, inte vet jag, simskolan eller vad det nu är, oavsett. Och det kände jag inte att jag kunde, för jag visste ju att större delen av våren så är jag ändå bara borta. Det är liksom ingen idé (Respondent 6).

Två uttryckte att arbetstiderna ej skulle vara kompatibelt med ett framtida familjeliv. En av dem menade att det bidrog till beslutet att lämna, men säger också att hon kanske inte hade tillräcklig vilja att fortsätta i Försvarsmakten. Två kvinnor beskrev hur påfrestande det var med livspusslet och även känslomässigt under småbarnsåren. En annan beskrev småbarnsåren som kämpiga för att partnern också arbetade i Försvarsmakten, då diskussioner om vem som skulle få åka på vilken övning var vanliga. Tre respondenter hävdade att det hade fungerat för att partnern har varit civil, flexibel och ställt upp. Här går kvinnornas resonemang i linje med Ackers (2006) teori, att kvinnor ofta upplever att det är svårt att få ihop livspusslet på grund av exempelvis arbetstid.

Påverkan på, eller brist på stöd från familjen är också en vanlig avgångsorsak bland kvinnor (Dichter & True 2015:188; King et al. 2020:678; Germain et al. 2012:443; Smith & Rosenstein 2017:272). Här tycks stödet från familjen finnas, men upplevelsen att arbetet går ut över familjen är relevant. I tidigare forskning finns även dåligt fungerande barnomsorg med som en parameter (King et al. 2022:2-3). Det är inget kvinnorna i den här studien nämner, sannolikt för att barnomsorgen i Sverige ser annorlunda ut än i USA, där den forskningen genomfördes. Det är dock en kvinna som lyfter att skolan öppnade 08.00 och att hon förväntades vara på arbetet 07.30 och att det var en ekvation som omöjliggjorde det arbetet hon hade. Hon drog inte parallellen till dåligt fungerande barnomsorg utan till ej flexibla arbetstider. Detta kan vara en effekt av att frågorna utgått från teorierna, där arbetstid men inte barnomsorg fanns med.

En respondent beskrev hur vissa arbetade på helgerna för att förbereda inför kommande vecka, då det förväntades om individen ville göra karriär. Samma individ beskrev hur hon kunde träna tre pass om dagen, för att hon enligt sin chef behövde utveckla sin fysiska förmåga. Det innebar långa dagar och en stress och press som inte var hållbar. Dessa typ av krav återfinns inte i teorierna, men torde vara viktiga för Försvarsmakten undvika i syfte att eftersträva en sund arbetsmiljö.

Hälften av respondenterna upplevde att arbetstiderna varit bra och att de själva kunnat påverka dem. De spridda resultaten kring upplevd flexibilitet från arbetsgivaren tyder på att olika chefer erbjudit flexibilitet i olika mån. Det kan bero på att Försvarsmakten saknar en tydlig policy kring flexibla lösningar och att enskilda chefer då agerar på olika sätt.

4.3 Särbehandling

4.3.1 Bemötande

Flera respondenter lyfte exempel på vad de själva tyckte var småsaker vid frågan på hur de som kvinnor blivit bemötta. En hade fått ta anteckningar ofta för att hon skrev snyggt ”för du är ju tjej”. Två respondenter beskrev hur kollegor ofta betedde sig osäkert, stelbent eller ville erbjuda hjälp. En kvinna upplevde att hon togs in som medlare eller neutral part vid flera tillfällen, exempelvis när en konflikt skulle lösas, vilket hon inte var helt bekväm med. En respondent menade att hon givetvis fått andra uppgifter då hon varit gravid, men att det handlat om säkerhet eller eget mående. Samma kvinna berättade att hon även fått uppgifter som männen inte klarat av, för att hon varit fysiskt starkare. Fyra respondenter beskrev hur de blivit ansvariga för verksamhet riktad mot andra kvinnor, men att det kändes helt naturligt.

Ovanstående är i linje med det Acker (2006) beskriver, att kvinnor ofta får andra uppgifter i en organisation på grund av att de är kvinnor. Att män och kvinnor får olika uppgifter är negativt om det drabbar kvinnornas karriärmöjligheter. Om det däremot handlar om att nyttja olika individers styrkor torde det leda till ökad militär effektivitet.

Andra har varit mer besvärade över att de tillskrivits andra uppgifter. En respondent beskrev ett tillfälle när förbandet skulle gå högvakt och hade brist på personal. Då fick hon som löjtnant stå post, vilket är en soldatuppgift. Ingen annan officer fick någon liknande uppgift. Detta kan vara ett tecken på en viss kultur, där män får mer ansvarsfulla uppgifter, enligt Acker (2006). Hon upplevde även att kvinnor får kämpa mer än män, vilket tas upp av både Acker (2006) och Linehagen & Wester (2022:8-11). Acker menar att kvinnor ofta måste anpassa sig, vilket torde kräva mer ansträngning. Linehagen & Wester argumenterar för att karriären bara händer för män, medan kvinnor tycks få anstränga sig mer för att komma någonvart.

En annan respondent upplevde att kvinnor bedöms hårdare än män, och gav exempel på hur hon upprepade gånger fått beskriva hur bränslesystemet på ett visst fordonssystem fungerar,

vilket hon aldrig hört att en manlig kollega fått göra. En annan beskrev att hon blev bedömd efter vad hon presterade fysiskt, men presterade hon för bra var det också dåligt. Även detta kan ses som exempel för att få kämpa för att passa in (Acker 2006).

En kvinna blev utvald som instruktör för att det behövdes en kvinna till den plutonen, inte en kompetent instruktör. En annan respondent menar att organisationen självklart påverkar hur det är att vara kvinna:

It's a mans world, det går ju inte att säga nåt annat. Det är en organisation skapad av och för män, i grunden (Respondent 1).

Fem respondenter upplevde att de inte blivit bemötta på ett annat sätt på grund av att de är kvinnor. De allra flesta ger dock exempel på situationer som skulle kunna tolkas som det. Ingen kvinna i studien uppgav att de slutat på grund av hur de blivit bemötta. Med tanke på kvinnornas svar tycks det dock finnas mycket organisationen kan arbeta med för att minska särbehandling.

4.3.2 Sexuella trakasserier och exkludering

Hälften av kvinnorna i studien upplevde att de blivit utsatta för sexuella trakasserier. Fallen som beskrevs var allt från ord och tafsande, till en brutal våldtäkt och misshandel utförd av en officer, dock inte på respondenten själv.

När jag hade gått och lagt mig och en kollega kom in avklädd...Ja, ville lägga sig nära, och jag fick putta bort honom. Det var en kort beskrivning från en festkväll (Respondent 2).

Så fort det var fester med alkohol inblandat, och när man är på ett ställe med få kvinnor så. Alltså det var ju bara att hålla sig undan, eller inte vara där. Det var ju de alternativen (Respondent 4).

Jag tyckte väl kanske inte att jag hade varit så himla trakasserad eller någonting förrän metoo kom. Det var väl som en käftsmäll när man insåg att man kanske hade normaliserat ganska sjuka beteenden (Respondent 9).

Ytterligare två kvinnor vittnade om kladdande och tafsande under fester, men ville inte själva benämna det som sexuella trakasserier. En respondent hävdade att man är inställd på oönskat beteende som kvinna i Försvarmakten. Sexuella trakasserier är enligt Acker (2006) en uppenbar risk på en ojämsställd arbetsplats. Alvinus, Krekula & Larsson (2018:541) lyfter att vissa kvinnor kan vara extra mottagliga för trakasserier, men denna studie visar snarare på motsatt resultat, att vissa kvinnor normaliserat sexuella trakasserier.

En kvinna beskrev att hon kände sig ensam och inte hade någon att prata med om det som hade hänt. Ytterligare en respondent beskrev hur hon valde att inte anmäla en incident, men ändå fick det jobbigt och blev kallad besvärlig efteråt. En annan kvinna valde att anmäla en händelse, men ångrade sig efter det hon fick genomgå.

Jag har lärt mig den hårda vägen, jag kommer aldrig anmäla något i Försvarsmakten. Om jag så skulle bli gruppvåldtagen, skulle jag aldrig anmäla det (Respondent 9).

En kvinna beskrev hur arbetsgivaren hade vetat om att hon blev behandlad illa, men ändå inte agerat. En annan respondent beskrev att det är okej att stå upp för andra, men inte för sig själv. Att flera kvinnor blivit utsatta då de anmält, eller att de aldrig skulle anmäla igen, kan tyda på en osund kultur.

Flera kvinnor beskrev hur de blivit förminskade, förlöjligade, ignorerade eller exkluderade under sin anställning. En berättade att hon aldrig blev medbjuden på till exempel after work eller träning efter jobbet. Det ledde till att männen, som även umgicks på fritiden, lärde känna varandra bättre. Hon tror att det umgänget gynnade männen karriärmässigt. Detta beteende lyfts av Acker (2006), att kvinnor ofta exkluderas vid exempelvis after work. En annan respondent har motsatt upplevelse, att arbetet med inkludering nästan blir obekvämt ibland. Exempel när alla förväntas vara med och basta. En kvinna blev exkluderad att åka på mission på grund av sitt kön, befattningen i Afghanistan sades inte lämpa sig för kvinnor.

I Försvarsmaktens avgångsenkät angav 25 % av kvinnorna att kränkningar eller trakasserier hade bidragit till deras avslut (Kantar public 2022). I studien hävdade ingen av kvinnorna att de slutat på grund av sexuella trakasserier, trots att minst 50 % av dem blivit drabbade. Resultatet i studien säger därmed även emot tidigare forskning som visat att trakasserier är en vanlig avgångsorsak (Dichter & True 2015:195; Sims, Drasgow & Fitzgerald 2005:1141; Antecol & Cobb-Clark 2006:55). Det kan bero på det som framkom tidigare i studien, att kvinnorna tycks ha normaliserat trakasserier i hög utsträckning. Oavsett anledning är det en indikation på en trend i fel riktning som arbetsgivaren behöver se över.

5. Avslutning

5.1 Sammanfattning och slutsatser

Många länders försvarsmakter arbetar för att öka andelen kvinnor i sina organisationer, vilket innebär att rekrytering behöver öka samt utflöde minimeras. Studiens syfte var att öka förståelsen för vilka orsaker som bidrar till att kvinnliga yrkesofficerare slutar i Försvarsmakten. Det besvarades genom forskningsfrågan: Vilka är motiven till att kvinnor med graden löjtnant och kapten slutar i Försvarsmakten?

Studien visar tre tydliga resultat. För det första slutar kvinnor då de upplevt brist på utveckling, antingen att de inte getts möjligheten att läsa nivåhöjande utbildning, att de känt att de stagnerat inom sitt eget område, eller haft svårt att se hur deras karriärväg skulle se ut. Flera uppgav att de hade önskat en mentor. Vikten av utveckling och mentorer är även en indikation i tidigare forskning samt teori (Muhr & Andersen 2017:368; Smith & Rosenstein 2017:274; Herzberg et al. 1993). Att studien bekräftar tidigare forskning innebär att studien tillsammans med tidigare forskning torde kunna ligga till grund för att ta signaler inom området på allvar i syfte att kunna motverka tidiga avgångar.

För det andra slutar kvinnor på grund av att balansen mellan arbete och privatliv inte fungerat. Arbetstider, övningar eller risken att placeras på annan ort innebar för stora uppoffringar. Respondenterna uppgav även orsaker som att arbetstiderna inte var flexibla nog för att privatlivet skulle fungera, eller att möjlighet att studera på distans ej fanns. Även en rädsla kring vad nivåhöjande utbildning skulle innebära för familjen uttrycktes, då kombinationen karriär inom Försvarsmakten och familj sågs som svårt. Även familjeskäl återfinns i tidigare forskning (Acker 2006; Dichter & True 2015:188; King et al. 2020:678; Germain et al. 2012:443; Smith & Rosenstein 2017:272). Detta tyder på att ett fungerande familjeliv är viktigare för många än att avancera uppåt på arbetet. Att vara en attraktiv arbetsgivare, där det går att kombinera familj och arbete, torde således vara en hög prioritering för Försvarsmakten.

För det tredje tycks ingen koppling finnas mellan sexuella trakasserier och avslut, vilket innebär att studien bidrar med ny empiri som visar ett annat resultat än tidigare forskning (Dichter & True 2015:195; Sims, Drasgow & Fitzgerald 2005:1141; Antecol & Cobb-Clark 2006:55). Trots att sexuella trakasserier ej var orsaken till att kvinnorna i studien slutade

framkom exempel på icke önskvärda beteenden, i vissa fall kriminella, som organisationen behöver hantera och stävja. Vad resultatet beror på behöver undersökas närmre. Om kvinnor inte tar till sig av sexuella trakasserier i samma omfattning som tidigare eller om det exempelvis kan skilja mellan olika försvarsmakter.

Andra orsaker var för hög arbetsbelastning, lockande erbjudande från annan arbetsgivare, eller helt enkelt en önskan att testa något annat. Orsak till avslut är i studien i regel en kombination av flera olika faktorer. Att någon inte är motiverad nog att arbeta kvar på en arbetsplats är relativt lätt att bedöma. Om en individ blivit annorlunda behandlad på grund av sitt kön är svårare att bevisa. Därav är det viktigt att poängtera att denna studie bygger på kvinnornas egna subjektiva uppfattningar. Det kan ses som en svaghet i studien, men en persons egen uppfattning kan vara nog så viktig att belysa då det leder till att individen fattar olika beslut även på känslor. Även om avslut i förtid inte går att eliminera helt, visar denna studie att det finns diverse faktorer att arbeta med för att förhindra avslut i förtid.

Syftet med studien var inte att pröva teorin, men det går ändå dra slutsatsen att ingen av teorierna i studien är heltäckande. Herzberg (1993) omhändertar exempelvis inte relation till chef som en viktig motivator, medan empirin visar att relationen till närmaste chef har stor påverkan på hur exempelvis faktorer som erkännande, ansvar och utveckling uppfattas. Här finns således underlag för att kunna bidra till en utveckling av teorin. Relation till chef finns dock med i Ackers (2006) teori. Men även Ackers teori har sina svagheter, då flera av hennes indikatorer i dagens samhälle berör även män. Exempelvis parametern balans mellan jobb och privatliv berör i högsta grad även en modern familjefar, således kan hennes teori upplevas omodern. Dock har teorierna fyllt sitt syfte i denna studie, då de nyttjades som en referensram att utgå från.

5.2 Praktisk nytta för professionen

Studien har gett djupare insikt i varför kvinnor slutar i officersyrket. Flera respondenter resonerade kring avsaknaden av mentor, utveckling samt en långsiktig plan. Då effekten av en mentor kan få kvinnor att stanna längre enligt tidigare forskning är detta något Försvarsmakten borde se över. Försvarsmakten lägger stort personalansvar på chefer långt ner i organisationen, vilka byts ut relativt ofta och gör att redundansen kring den långsiktiga personalplaneringen kan bli lidande. Att återgå till en större lokal HR-funktion kan vara ett sätt att fånga upp detta problem.

Att kvinnor erbjuds utveckling i fel tid, att det sker på bekostnad av familjen samt att distansstudier ej är möjligt tycks vara en stor fråga för flera av respondenterna.

Försvarens oförmåga att tillgodose individuella behov eller individens rädsla för att bli beordrad annan arbetsort behöver hanteras. Dels behöver Försvarens se över policys kring distansarbete samt distansstudier, dels behöver Försvarens bli bättre på att kommunicera vilka möjligheter och anpassningar som finns. Värt att lyfta är att denna fråga inte bara berör kvinnor, utan även män som har dessa prioriteringar och behov.

5.3 Fortsatt forskning

Förslag på fortsatt forskning är samma studie på män för att se om orsakerna till avslut är likartade, i syfte att undersöka om vissa frågor är kvinnospecifika eller allmängiltiga. Ett nästa steg vore också att jämföra resultatet med de andra nordiska länderna, för att undersöka om resultatet skulle bli likartat. Annan intressant forskning vore att undersöka om det finns ett generellt problem att arbeta i försvarsmakter i dagens samhälle, då många tycks vilja prioritera familjelivet före en karriär. Vad innebär det i så fall för en militär organisation?

Litteratur- och referensförteckning

Acker, Joan. 2006. Inequality Regimes Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & society* 20(4): 441–464.

Alvinus, Aida, Krekula, Clary & Larsson, Gerry. 2018. Managing visibility and differentiating in recruitment of women as leaders in the armed forces. *Journal of Gender Studies* 27(5): 534-546.

Antecol, Heather & Cobb-Clark, Deborah. 2006. The sexual harassment of female active-duty personnel: Effects on job satisfaction and intentions to remain in the military. *Journal of Economic Behavior & Organization* 61(1): 55-80.

Buscha, Connie. 2022. Overturning the “Risk Rule” of 1988, Opting for New Risks: U.S. Women Servicemembers and the War in Afghanistan. *Armed Forces & Society* 00(0):1-13.

Collins-Dogrul, Julie & Ulrich, Jaimis Rebecca. 2018. Fighting Stereotypes: Public Discourse About Women in Combat. *Armed Forces & Society* 44(3): 436-459.

Denscombe, Martyn. 2021. *The good research guide: research methods for small-scale social research projects*. 7. uppl. London: Open University Press.

Dichter, Melissa & True, Gala. 2015. “This Is the Story of Why My Military Career Ended Before It Should Have’’: Premature Separation From Military Service Among U.S. Women Veterans. *Journal of Women and Social Work* 30(2): 187-199.

Egnell, Robert, Hojem, Petter & Berts, Hannes. 2014. *Gender, Military effectiveness, and organizational change: The Swedish model*. London: Palmgrave Macmillan UK.

Esaiasson, Peter, Mikael Gilljam, Henrik Oscarsson, Ann E. Towns & Lena Wängnerud. 2017. *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 5. uppl. Stockholm: Wolters Kluwer.

Fejes, Andreas & Thornberg, Robert. 2019. (red.). *Handbok i kvalitativ analys*. 3. uppl. Stockholm: Liber.

Försvarsmakten. 2021a. *Årsredovisningar*. <https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/dokument/arsredovisningar/> (Hämtad 2023-01-20).

Försvarsmakten. 2021b. *Försvarsmaktens Strategiska Inriktning 2021-2030*, bilaga 1. FM2021-7333:1. <https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/darfor-finns-forsvarsmakten/strategisk-inriktning/> (Hämtad 2023-02-16).

Försvarsmakten. 2023a. Nordic Center for Gender in Military operations–NCGM. <https://www.forsvarsmakten.se/sv/organisation/livgardet/swedint/>. (Hämtad 2023-02-09).

Försvarsmakten. 2023b. *Utdrag ur PRIO 2009-2021*. Tillhandahållet av LedS PERS via e-mail 2023-01-24.

Försvarsmakten. 2023c. *Kvinnan och Försvaret*. <https://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/var-historia/artiklar/kvinnan-i-forsvaret/> (Hämtad 2023-01-23).

Germain, Marie-Line, Ronan Herzog, Mary Jean & Rafferty Hamilton, Penny. 2012. Women employed in male-dominated industries: lessons learned from female aircraft pilots, pilots-in-training and mixed-gender flight instructors, *Human Resource Development International* 15(4): 435-453.

Graf, Timo & Kuemmel, Gerhard. 2022. The Achilles Heel of Recruiting Women: Perceived Gender Equality as a Key Determinant of the Military's Employer Attractiveness Among Women. *Armed forces and society* 48(4): 936–960.

Healy, Geraldine, Tatli, Ahu, Ipek, Gulce, Öztürk, Mustafa, Seierstad, Cathrine & Wright, Tessa. 2019. In the steps of Joan Acker: A journey in researching inequality regimes and intersectional inequalities. *Gender, Work, and Organization* 26(12): 1749–1762.

Herzberg, F., Mausner, B. & Block Snyderman, B., 1993. *The motivation to work*. New Brunswick: Transaction Publishers.

Kantar public. 2022. *Avgångsenkäter 2021. Slutrapport*. Tillhandahållet av Försvarsstaben via e-mail 2023-01-11.

Kavanagh, Jennifer & Wenger, Jennie W. 2020. Integrating Women Into the Marine Corps Infantry: Costs, Representation, and Lessons from Earlier Integration Efforts. *Defence and Peace Economics* 31(1): 4-23.

King, Erika & DiNitto, Diana. 2019. Historical policies affecting women's military and family roles. *International Journal of Sociology and Social Policy* 39(5/6): 427-446.

King, Erika, DiNitto, Diana, Salas-Wright, Christopher & Snowden, David. 2020. Retaining Women Air Force Officers: Work, Family, Career Satisfaction, and Intentions. *Armed Forces & Society* 46(4): 677-695.

King, Erika, Myint, Hla, Gardner, Tawney, Mitchell, Morgan & Beitz, Kristin. 2022. Gender Disparities in Active Duty Air Force Parents' Childcare Access: Pre-Pandemic Costs, Utilization, and Career Impacts. *Armed Forces & Society* 00(0): 1-22.

Lindkvist, Lars, Frode Bakka, Jörgen & Fivelsdal, Egil. 2014. *Organisationsteori: Struktur Kultur Processer*. 6 uppl. Stockholm: Liber.

Linehagen, Frida. 2022. Collective agreement as investment in women in the Swedish Armed Forces. A critical discourse analysis. *Journal of Gender Studies* 31(3): 364-376.

Linehagen, Frida & Wester, Misse. 2022. To stand in line and fit in—About military men's (un)reflected navigation in the armed forces. *Sociology compass* 17(3).

MacKenzie, Megan & Gunaydin, Eda. 2021. Does Raising the Combat Exclusion Lead to Equality? Measuring the Recruitment, Retention, and Promotion of Women in Canada and New Zealand's Defence Forces. *Journal of Military and Strategic Studies* 21(2):107-152.

Muhr, Sara Louise & Slök-Andersen, Beate. 2017. Exclusion and inclusion in the Danish Military. A historical analysis of the construction and consequences of a gendered organizational narrative. *Journal of Organizational Change Management* 30(3): 367-379.

Norska försvaret. 2021. *Likestillingsredegjørelse*. https://www.forsvaret.no/aktuelt-og-presse/publikasjoner/forsvarets-arsrapport/likestillingsredegjorelse-2021.pdf/_attachment/inline/7ecb52f1-0543-417e-9581-5264ec59573f:00094a2453d91c1b0137c987757214580858379e/Likestillingsredegjorelse-Forsvaret.pdf. (Hämtad: 2023-02-09).

Sims, Carra S., Drasgow, Fritz & Fitzgerald, Louise F. 2005. The Effects of Sexual Harassment on Turnover in the Military: Time-Dependent Modeling. *Journal of Applied Psychology* 90(6): 1141-1152.

Smith, David & Rosenstein, Judith. 2017. Gender and the Military Profession: Early Career Influences, Attitudes, and Intentions. *Armed Forces & Society* 43(2): 260-279.

Smith, David, Rosenstein, Judith, Nikolov, Margaret & Chaney, Darby. 2019. The Power of Language: Gender, Status, and Agency in Performance Evaluations. *Sex Roles* 80: 159-171.

Tholander, Michael & Cekaite Asta. 2019. Konversationsanalys. Fejes, Andreas & Thornberg, Robert. (red.). *Handbok i kvalitativ analys*. 3. uppl. Stockholm: Liber, 211-234.

World economic forum. 2021. <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/gender-equality-by-country> (Hämtad: 2023-02-07).

U.S Departure of Defence. 2022. *2021 Demographics. Profile of the military community*. <https://download.militaryonesource.mil/12038/MOS/Reports/2021-demographics-report.pdf> (Hämtad: 2023-02-09).

Bilaga 1 Intervjuguide

Tack för att du tagit dig tid för den här intervjun!

Jag räknar med att intervjun tar cirka 30-60 minuter. Jag har ett antal frågor jag kommer utgå ifrån och därifrån ställa följdfrågor.

Telefoner på ljudlös för att inte bli störda.

Den här intervjun sker inom ramen för ett självständigt arbete i krigsvetenskap (en master-uppsats) vid FHS. Kontexten finns också beskriven i den informations- och samtyckesblankett du fick härom dagen. (Har du läst den? Har du några frågor om det?)

Samtycker du till att delta i studien och att materialet behandlas som angivet i blanketten?)

Påminnelse till mig själv, fraser för att få ut mer. Kan du utveckla? Vill du berätta mer? Hur menar du? Kan du ge exempel?

Intervjuguidens frågor är baserade på Hertzbergs tvåfaktorsteori samt Ackers inequality regimes. Frågorna är således utformade efter att kunna svara på om kvinnorna i studien slutat i Försvarmakten med anledning av orsaker som är kopplade till de två teorierna. Studien går inte ut på att svara på om en viss teori stämmer, utan inspireras endast av att förklaringar på orsaker till avslut kan relateras i de två teorierna.

Frågor:

Antal år i FM? Slutade vid grad? Ålder? Vapenslag?

Herzberg: Motivation

1. Hur upplevde du att det var att jobba i Försvarmakten?
2. Hur visades uppskattning för ditt arbete?
3. Hur upplevde du ansvar under din tid som anställd?
4. Såg du ditt arbete som meningsfullt, kan du utveckla hur eller varför inte?
5. Hur upplevde du utvecklingsmöjligheterna i FM?

Hygien

6. Hur upplevde du FM som arbetsgivare? (lön, förmåner, anställningstrygghet, arbetstider)

Särbehandling

(Det finns teorier som säger att män har privilegier som inte kvinnor har och som blir extra tydliga i ett mansdominerat yrke.)

7. Hur upplevde du som kvinna att det var att jobba Försvarmakten?
8. Upplevde du skillnad i bemötande (tex andra uppgifter) för att du var kvinna, kan du isf ge exempel?
9. Vad är din erfarenhet kring balansen mellan jobb och privatliv?
10. Hur upplevde du relationen till din chef/chefer?

11. Upplevde du exkludering eller sexuella trakasserier under din tid i FM? Vill du isf berätta?
12. Vilka orsaker bidrog till att du slutade i FM?
13. Om du fick ge Försvarmakten en valfri rekommendation?

Bilaga 2 Informations- och samtyckesblankett

Här får du som deltagare information om studiens utformning och vad det innebär att delta.

Studien

Många försvarsmakter jobbar för en högre andel kvinnor i sina organisationer, men kämpar både med rekrytering och att bibehålla redan anställd personal. Många studier har gjorts om kvinnor i försvaret, men ingen har tidigare gjort en intervjustudie på kvinnor som slutat. Syftet med studien är att få ökad förståelse för vilka orsaker som ligger bakom att kvinnor slutar i försvarsmakter.

Hur går studien till?

Enskilda intervjuer kommer att genomföras med kvinnor som slutat, från samtliga vapengrenar. Intervjun sker vid ett tillfälle och uppskattas ta ungefär 30-45 minuter. Intervjun kommer att spelas in och materialet användas till analysen i studien.

Etik och sekretess

Materialet jag får fram av intervjuerna kommer att förvaras på så sätt att inga obehöriga kan ta del av det. Efter transkribering kommer inspelningarna att förvaras inlåst och så småningom raderas. Inga namn eller uppgifter som möjliggör identifiering kommer att finnas med i uppsatsen. Deltagandet är frivilligt och deltagaren kan när som helst avbryta sin medverkan. I händelse av att deltagaren vill ta bort ett svar i efterhand, är det bara att höra av sig till mig.

Jag samtycker till att delta i studien och att materialet behandlas på det sätt som är angivet i texten ovan.

Plats och datum

Underskrift