

Flytta eller börja pendla?

En studie om geografisk rörlighet inom Försvarmakten

Lisa Bergsten och Alma Dahl

Inom Försvarmakten är förflyttning till nya tjänster en del av karriärutvecklingsprocessen, och det uppfattas som nödvändigt för individer att tjänstgöra vid flera olika regementen, staber och förband för en positiv karriärutveckling. Detta memo undersöker kvinnors rörlighet inom Försvarmakten genom att jämföra kvinnor och mäns byte av tjänstgörandeort. Genom att studera hur ofta kvinnor respektive män byter tjänstgörandeort, och i samband med det även byter tjänst och/eller befattning, undersöks om möjligheten att flytta för jobbet eller börja veckopendla skiljer sig åt mellan kvinnor och män inom myndigheten.

Tidigare studier har visat att det finns ett flertal karriärhinder för kvinnor inom Försvarmakten.¹ Ett av de karriärhinder som har identifierats rör befordringstakt, där kvinnor i genomsnitt har en långsammare befordringstakt i början av karriären som officerare. Det kan till viss del förklaras av könsskillnader när det kommer till uttag av föräldraledighet men hur kvinnors och mäns val påverkar deras karriärutveckling behöver studeras utförligare.²

En aspekt som kan påverka kvinnors och mäns skilda takt i karriärutvecklingen är kopplat till geografisk rörlighet. Inom Försvarmakten är förflyttning till nya tjänster en del av karriärutvecklingsprocessen för ett stort antal individer, och det uppfattas som nödvändigt att tjänstgöra på flera olika regementen och förband för en positiv karriärutveckling. Detta memo är ett första försök att undersöka hur ofta män och kvinnor byter ortsplacering inom Försvarmakten.

I följande avsnitt presenteras forskningsfrågan och bakgrunden till studien, samt studiens syfte. Därefter följer ett avsnitt med diskussion om geografisk rörlighet, vilket följs av en redogörelse av empiri och data som använts. Efter detta presenteras resultatet, och det följs

av en diskussion med rekommendationer på framtida forskning för att öka förståelsen av karriärhinder inom Försvarmakten.

Bakgrund och syfte

Enligt Försvarmaktens inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering ska det förebyggande arbetet mot diskriminering prioriteras, och det innefattar områden som befordran, kompetensutveckling samt möjligheten att kombinera arbete med föräldraskap. Inom delmål 1, en jämn fördelning av makt och inflytande, är två punkter för det nuvarande arbetet: (1) att Försvarmakten ska verka för kvantitativ och kvalitativ jämställdhet inom organisationen och (2) att Försvarmakten ska vara relevant för en bredd av olika målgrupper (till exempel unga, minoritetsgrupper) och bland annat eftersträva att öka andelen kvinnor i Försvarmakten.³ Detta memo kan bidra till det arbetet, genom en ökad förståelse av hur geografisk rörlighet inom Försvarmakten kan vara en aspekt som behöver beaktas utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Detta är det andra memot i projektet ”FoT Personalflödesfaktorer ur ett jämställdhetsperspektiv 2023”.

1 Schröder, Karin (2018) Karriärhinder för unga militära kvinnor, FOI-R--4541--SE, FOI, Sverige.

2 Bonnier, Evelina (2018) Genderskillnader i befordringstakt för Försvarmaktens officerare. FOI Memo 6572, 6 december 2018, FOI: Stockholm.; Bonnier, Evelina (2019). Föräldraledighet och befordran – En kvantitativ analys av de första sju åren som officer. FOI Memo 6934, 11 december 2019, FOI: Stockholm.

3 Försvarmakten (2021) Försvarmaktens inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022-2025, FM2021-17747:2.

En av rekommendationerna från litteraturstudien⁴ som publicerades som en första del av detta projekt berörde en transparent befordringsprocess med tydliga kriterier och riktlinjer. Den här studien bygger vidare på det, genom att undersöka om den geografiska rörligheten kan utgöra ett hinder för kvinnors karriärutveckling i Försvarsmakten. Militär personal inom Försvarsmakten förväntas byta tjänst och med det i många fall ort. Ett mindre frekvent byte av tjänstgörandeort skulle i förlängningen kunna ha en negativ inverkan på karriärutveckling inom Försvarsmakten. Hur ofta byter kvinnor respektive män tjänstgörandeort inom Försvarsmakten?

För att undersöka detta har vi sammanställt och analyserat data från Försvarsmakten om individers ortplaceringar. I detta memo undersöks antalet gånger män och kvinnor byter ort inom Försvarsmakten. Resultatet från denna analys kan i framtida studier användas för att fortsatt analysera samband mellan flexibilitet kopplat till geografisk rörlighet och löneutveckling eller befordringstakt. Ytterligare aspekter som kan studeras framåt är förhållandet mellan Försvarsmaktsanställdas geografiska rörlighet i relation till pendlingsavstånd och veckopendling samt kontrollera för andra möjliga förklaringar, exempelvis uttag av sammanhållen föräldradag. Vilka konsekvenser en mindre benägenhet att flytta eller att börja veckopendla har för en individs karriärutveckling har studerats sparsamt, och inte i relation till det militära yrket eller Försvarsmakten som organisation.

Denna studie är inspirerad av studien *Geografisk mobilitet bland militärt personell* av Forsvarets forskningsinstitut (FFI). I den studien undersöks könsskillnaders koppling till geografisk rörlighet utifrån tre dimensioner; dagligt pendlingsavstånd, veckopendling och geografisk förflyttning.⁵

Geografisk rörlighet

Geografisk rörlighet kan delas upp i tre aspekter: (1) dagligt pendlingsavstånd till arbete, (2) veckopendling och (3) geografisk förflyttning. Detta memo undersöker könsskillnader utifrån den andra och tredje aspekten, veckopendling och geografisk förflyttning. Många av de teoretiska förklaringarna till en könsskillnad inom området geografisk rörlighet kommer dock från liknande resonemang och bygger på varandra, och därför är teoretiska element från alla tre aspekterna inkluderade i detta avsnitt.

Enligt statistik från Medlingsinstitutet finns det en könsskillnad när det kommer till pendlingsavstånd och rörlighet i Sverige. Män reser betydligt längre än kvinnor varje dag, mäns arbetsplatser ligger generellt längre bort från bostaden och män kör bil medan kvinnor i större utsträckning åker kollektivt. Det finns även indikationer på att män inte bara pendlar längre utan även får en större utdelning än kvinnor av sin pendlingsstid och sträcka, i form av högre lön.⁶ Bakomliggande anledningar förklaras delvis med att när kvinnor, till skillnad från män, blir föräldrar lägger de mer tid på det obetalda hemarbetet, vilket gör att de har mindre tid att lägga på att pendla till och från arbetet.⁷

Tidigare studier har visat att föräldraskap har en negativ påverkan på kvinnors karriärutveckling inom Försvarsmakten i större utsträckning än på mäns karriärutveckling.⁸ Identifierade faktorer som påverkar pendlingsstiden till arbetet är bland annat föräldraskap och ålder på yngsta barnet, yrke och lön.⁹ Liknande resonemang finns för veckopendling.

Veckopendling är svårt att studera eftersom det är svårt att mäta. Det som går att mäta är avståndet mellan arbetsplatsen och bostaden, men det fångar inte hur ofta individer reser sträckan. Till det tillkommer svårigheter med om individer bor där de är folkbokförda. För veckopendlare är det tänkbart att många har sin folkbokförda bostad som övernattningslägenhet, och egentligen ser sig som bosatta på en annan ort än arbetsplatsen.¹⁰

4 Lougui, Monia (2023) Kartläggning av studier om kvinnors karriärhinder inom Försvarsmakten. FOI Memo 8198, 21 juni 2023. FOI: Stockholm.

5 Hanson, T, Lindgren, P.Y., (2022) Geografisk mobilitet bland militärt personell, Forsvarets forskningsinstitut (FFI). Studien är en enkätstudie som fokuserar på den norska Försvarsmaktens anställdas preferenser och upplevda verklighet. Inspiration som har tagits från studien är främst att titta på rörlighet som ett karriärhinder för militär personal, samt författarnas uppdelning av geografisk mobilitet i tre kategorier: dagligt pendlingsavstånd, vecko-pendling och geografisk förflyttning.

6 Medlingsinstitutet (2019) Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2018 – Vad säger den officiella lönestatistiken?

7 Skora, T., Rüger, H., Stawarz, N. (2020) Commuting and the Motherhood Wage Gap: Evidence from Germany. Sustainability 2020, 12, 5692; doi:10.3390/su12145692; Statistiska Centralbyrån (2022) På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet 2022 s. 58

8 Persson, E. (2017). Att vara kvinna bland alla män: En kvalitativ intervjustudie om kvinnors erfarenheter och tankar om sina karriärmöjligheter i Försvarsmakten. Försvarshögskolan; Banck, D. (2016). Kvinna eller försvinnna? En studie av kvinnors incitament till att stanna i Försvarsmakten. Försvarshögskolan.

9 McQuaid, R., Chen, T. (2012) Commuting times – the role of gender, children and part-time work. Research in Transportation Economics, 34 (1), s. 66-73

10 Öhman, M (2010) Veckopendling – en översiktsstudie. Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser. s.17

Den tredje studerade aspekten av geografisk rörlighet, geografisk förflyttning, innebär att en individ flyttar till en annan ort eller stad på grund av bättre karriärmöjligheter. Empiriska data från USA visar att män är mer benägna att flytta för jobbet än kvinnor.¹¹ Enligt tidigare forskning finns det en koppling mellan möjligheten att flytta för en bättre tjänst och individens familjesituation. För en individ med partner och/eller barn kan ett byte av ort på grund av karriären vara mer komplicerat.

Enligt ekonomiska teorier behöver kostnaden för att flytta uppfattas som mindre än möjligheterna hushållet får av att flytta. Ju fler personer i hushållet, desto mer komplicerat blir det. Dessutom kan individuella insatser, exempelvis pendlingsavstånd till arbete, genomförande av det obetalda arbetet och förmåner relaterade till hushållsbeslut, vara ojämnt fördelade i familjen eller hushållet.¹²

Beslutet att flytta är därmed resultatet av förhandlingsprocesser inom hushållet, där den relativa maktpositionen i partnerskapet avgör vilka intressen som råder. Ett sätt att mäta maktpositionen i hushållet är med hjälp av inkomsten.¹³ Kvinnor har generellt lägre inkomster än män, och innehar därmed i många fall en svagare förhandlingsposition än sin partner. Detta stämmer även inom militära yrken, exempelvis tjänar kvinnliga officerare ca 10% mindre än manliga officerare.¹⁴ Det innebär att familjer i större utsträckning är benägna att flytta på grund av mannens arbete än för kvinnans.¹⁵

Mot denna teoretiska bakgrund förväntas män anställda inom Försvarsmakten byta tjänstgörandeort i större utsträckning än kvinnor som är anställda inom organisationen.

Metod och avgränsningar

Analysen av geografisk förflyttning bland kontinuerligt tjänstgörande personal hos Försvarsmakten har gjorts med hjälp av data från Försvarsmaktens verksamhetsledningssystem PRIO. De data som används i analysen inkluderar bland annat variabler som personnummer, juridiskt kön, anställningskategori, anställningsform, befattning och anställningsort.

I den här analysen har variabeln för anställningsort varit av stor betydelse då det är den som identifierar en

eventuell geografisk förflyttning av individen. Variabeln anställningsort är individbunden och inte befattningsbunden, vilket i praktiken betyder att anställningsorten baseras på var individen har sin arbetsplats och inte på den ort där förbandet som individen tillhör har sin verk samma adress. Individens folkbokföringsadress är inte en tillgänglig variabel i denna analys. Det innebär att ett antagande görs, att när individen byter anställningsort, flyttar antingen individen, börjar veckopendla eller får en förändrad pendlingssträcka. Det har dock ingen påverkan på resultatet i detta memo, då fokus är på byte av anställningsort och inte på pendlingsavstånd.

Månatlig data för åren 2018-2022 har sammanställts och analyserats. För framtida studier finns det möjlighet att studera ett längre tidsintervall, då det finns tillgänglig data även för tidigare år men som behöver bearbetas. Personal som inkluderas i analysen är kontinuerligt tjänstgörande Officerare (OFF), Specialistofficerare (SO), Gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS) samt civila arbetstagare (CVAT). Under de fem observerade åren varierar det totala antalet anställda som inkluderats i analysen mellan ca. 22 000 till 26 000 individer. Individer som genomfört en geografisk flytt på grund av utlandstjänst, som benämns Arbetstagare internationell insats (ATII.) har även de inkluderats i en del av analysen. Resultaten med ATII. inkluderade presenteras dock inte i detta memo då skillnaden i resultaten var försumbar.

Det finns indikatorer på att karriärstrukturer inom Försvarsmakten i högre grad stimulerar militär personal att byta tjänst och därmed även i vissa fall tjänstgöringsort jämfört med civilt anställd personal. Detta har dock inte identifierats i skriven form av Försvarsmakten inom ramen för denna studie. Studien har på grund av teorier kring att militär personal i högre utsträckning uppmuntras att flytta valt att särskilja på militär och civil personal i analysen för att identifiera eventuella skillnader.

Resultat

Analysen av den totala populationen, både militär och civil personal, visar att det finns en könsskillnad inom Försvarsmakten när det kommer till byte av tjänstgörandeort. Som mest flyttar en individ totalt fyra gånger på ett

11 Childers, C., Hegewisch, A., Ahmed, T., Burnett Cross, A. (2020) Geographic Mobility, Gender, and the Future of Work. Institute for Women's Policy Research s.11. Washington DC

12 Wachter, I., Holz-Rau, C. (2022) Gender differences in work-related high mobility differentiated by partnership and parenthood status, *Transportation*, 49(6), 1737-1764

13 Wachter, I., Holz-Rau, C. (2022) Gender differences in work-related high mobility differentiated by partnership and parenthood status, *Transportation*, 49(6), 1737-1764

14 Statistiska Centralbyrån (2022) På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet 2022. s. 56-58, 87

15 Wachter, I., Holz-Rau, C. (2022) Gender differences in work-related high mobility differentiated by partnership and parenthood status, *Transportation*, 49(6), 1737-1764

och samma år under den undersökta perioden, dock har flöden fram och tillbaka mellan två orter inte särskilts från flertalet flöden mellan olika orter under samma år.

Tabell 1 visar att 4,7% av kvinnorna respektive 7,7% av männen har bytt anställningsort vid *ett* tillfälle under år 2018. Över tidsperioden 2018-2022 ligger skillnaden på mellan 2-4 procentenheter. Könskillnaden består när det kommer till individer som byter ort två gånger per år, då män även där visar på en högre flyttfrekvens

Tabell 1. Beskrivning av andel byten av tjänstgörandeort uppdelat efter juridiskt kön samt år.

Andel flyttar för OFF, SO, GSS och CVAT						
Antal flyttar per år	Kön	2018	2019	2020	2021	2022
0	Män	91%	87%	90%	92%	92%
	Kvinnor	95%	90%	93%	96%	95%
1	Män	7,7%	9,6%	7,9%	6,6%	7,3%
	Kvinnor	4,7%	8,3%	5,7%	3,9%	4,8%
2	Män	1,1%	2,5%	1,7%	1,1%	0,8%
	Kvinnor	0,5%	1,5%	0,8%	0,4%	0,4%
3-4	Män	0,0%	0,5%	0,2%	0,1%	0,1%
	Kvinnor	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

än kvinnor i procentenheter. När det kommer till byte av tjänstgörandeort tre gånger per år minskar skillnaden mellan könen i procentenheter. Detta förklaras med den generella minskningen av antal individer som byter tjänstgörandeort. Procentuellt är dock skillnaden större, då nästan dubbelt så många män som kvinnor konsekvent över den studerade tidsperioden byter ort mer än en gång.

Efter ett förslag i Försvarmaktens budgetunderlag för 2019 skedde en organisationsförändring i form av etablering av tre försvarsgrensstaber med geografisk spridning.¹⁶ Effekten blev att de tidigare stridskraftsavdelningar och motsvarande taktiska staber för Armén, Flygvapnet och Marinen flyttades ut från Höghuset i Stockholm både organisatoriskt och geografiskt, vilket förklarar till del varför år 2019 har en högre andel geografiska flyttar bland kontinuerligt tjänstgörande personal än övriga år. Samtliga tre försvarsgrensstaber upprättades i andra städer; Enköping, Uppsala respektive Muskö. Samma år skedde även en verksamhetsövergång från Försvarets materielverk (FMV) till Försvarmakten med ca. 1900 civila arbetstagare som även det kan ha en inverkan på den höga andelen flyttar, även om den bör vara marginell.

Resultaten av det första steget av analysen har delats upp i två olika diagram för att särskilja de individer som flyttat en gång med de som valt att flytta fler än en gång under ett och samma år. Anledningen till detta är framförallt för att undersöka ifall den eventuella skillnaden mellan män och kvinnor är densamma oavsett om de flyttar en eller flera gånger. Diagram 1 visar andelen av

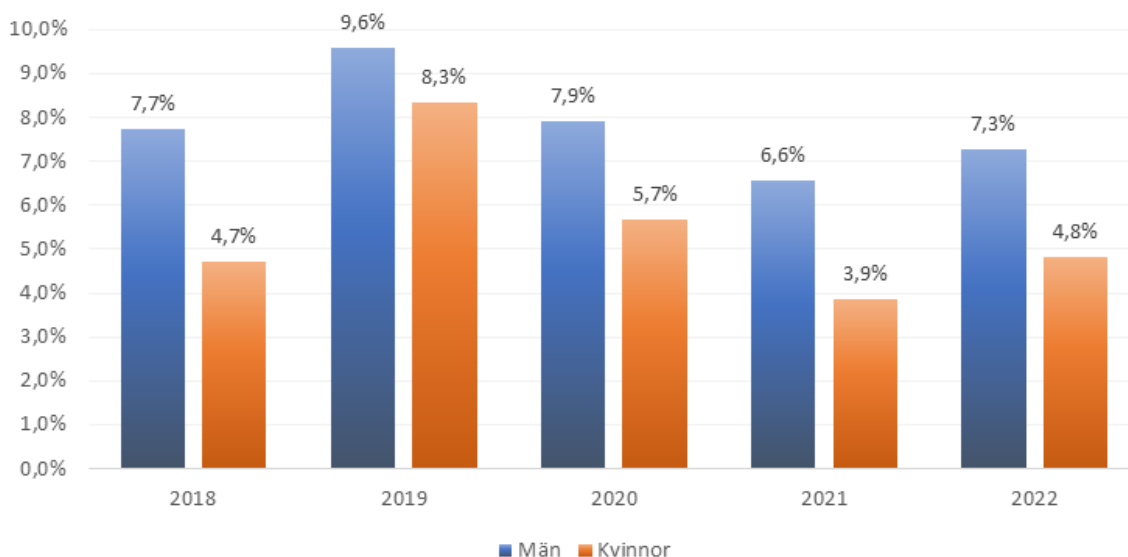


Diagram 1. Andel anställda som genomfört 1 byte av tjänstgörandeort under perioden 2018-2022, uppdelat efter juridiskt kön.

¹⁶ Försvarmakten (2019) Försvarmaktens årsredovisning 2019 - Militärt försvar i tillväxt. FM2018-20355:12 – Huvuddokument

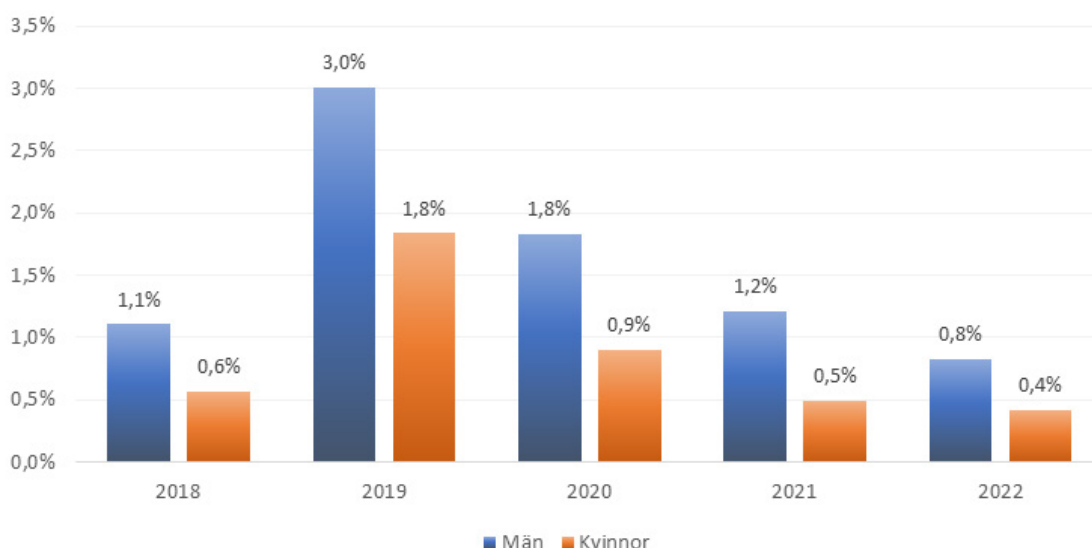


Diagram 2. Andel anställda inom Försvarsmakten som genomfört fler än ett byte av tjänstgörandeort under ett år, 2018-2022, uppdelat efter juridiskt kön.

kontinuerligt tjänstgörande kvinnor respektive män som bytt tjänstgörandeort en gång per år under den analyserade tidsperioden. Det innebär att samma individ som har genomfört ett byte av tjänstgörandeort vid flera olika tidpunkter exempelvis både 2018 och 2020, räknas inom båda de åren. Här utmärker sig 2018 som året med störst skillnad mellan könen, med över 3 procentenheter. Även 2019 utmärker sig, både med procentuellt flest antal flyttar och med att det är året med minst skillnad mellan könen.

Diagram 2 visar liknande som diagram 1 fast för individer som genomfört två, tre eller fyra flyttar på ett och samma år. Även här kan en och samma individ generera en träff på flera av åren. Skillnaden mellan män och

kvinnor är lägre här vilket framförallt beror på att antalet träffar minskar betydligt jämfört med individerna som enbart flyttar en gång på ett år.

När analysen istället delas upp på militär personal respektive civil personal var för sig ser resultaten något annorlunda ut. I Diagram 3 presenteras resultat som analysen genererat för endast militär personal som bytt tjänstgörandeort en gång per år. Här går det att utläsa att kvinnor har en högre tendens att flytta mellan tjänstgörandeorter än män under åren 2018-2020. Åren 2021 och 2022 visar däremot ett liknande resultat som analysen på den totala populationen i Diagram 1.

Resultaten för samma analys för civilt anställd personal inom Försvarsmakten presenteras i Diagram 4. Även

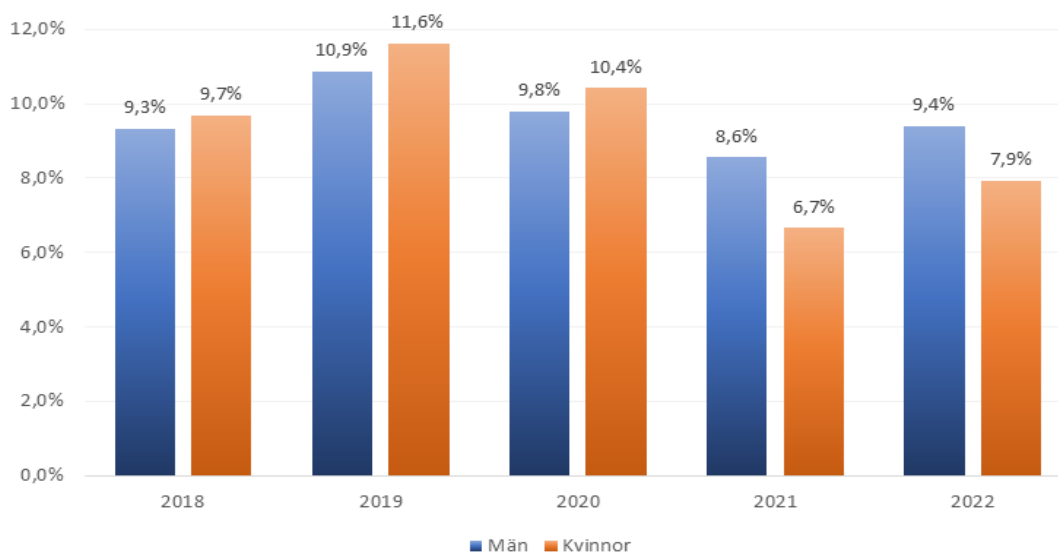


Diagram 3. Andel anställda av militär personal som genomfört 1 byte av tjänstgörandeort under perioden 2018-2022, uppdelat på juridiskt kön.

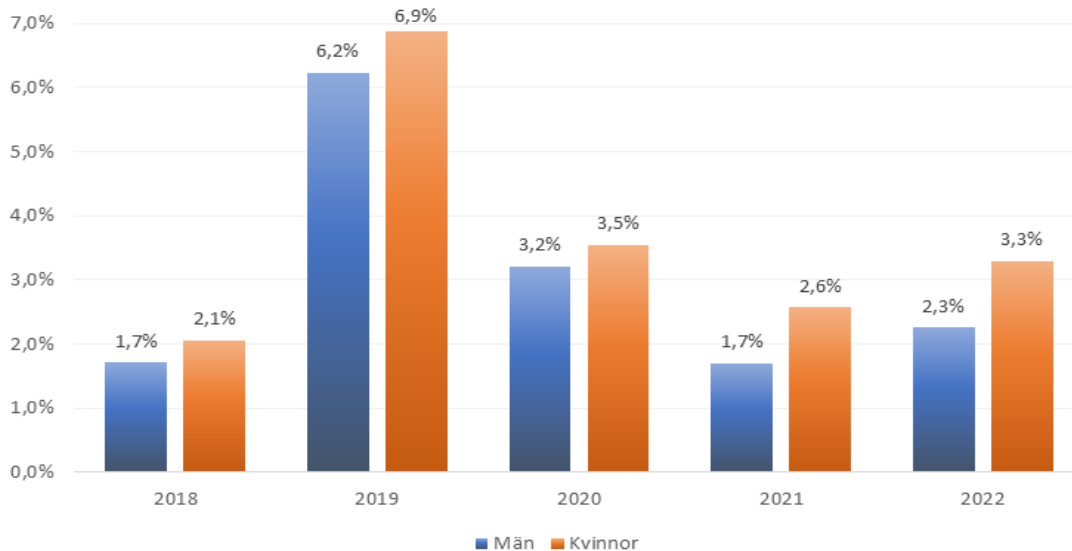


Diagram 4. Andel anställda av civil personal som genomfört 1 byte av tjänstgörandeort under perioden 2018-2022, uppdelat efter juridiskt kön.

här har det skett en förändring jämfört med när den totala populationen undersökts. Civilt anställda kvinnor påvisar en högre grad av rörlighet än civilt anställda män. Både militärt anställda män och militärt anställda kvinnor flyttar i högre utsträckning än den civilt anställda personalen.

Skillnaden mellan resultaten som visas i Diagram 3 och Diagram 4 jämfört med resultaten för samtliga anställningskategorier kan till del förklaras genom att fördelningen mellan civil och militär personal i de respektive populationerna skiljer sig åt. För männen är fördelningen mellan anställningskategorierna civil och militär i snitt 70% militär personal och 30% civil medan för kvinnorna så är fördelningen tvärtom, 30% militär personal och 70% civil.

För att tydliggöra hur det här hänger ihop förklaras siffrorna med år 2018 som exempel. Andelen av både militär och civil personal som genomför ett byte av tjänstgörandeort år 2018 bör ha ett värde någonstans mellan de civila res

pektive militära andelarna för samma år, för männen gäller då ett värde mellan 1,7% och 9,3%. Med liknande resonemang går det att förstå att om totala antalet kvinnor betraktas bör resultatet ligga mellan andelarna 2,1% och 9,7%.

Det som avgör på vilken nivå som andelen för samtliga anställningskategorier hamnar på bestäms helt och hållet av fördelningen av respektive kön inom de två grupperna civil respektive militär personal. Med andra ord, om ett av de könen har flest anställda på den militära sidan kommer andelen för totalen hamna närmre den militära andelen (9,3% för män och 9,7% för kvinnor) medan det motsatta sker ju större andel av gruppen som tillhör den civila sidan (1,7% för män och 2,1% för kvinnor). Eftersom männen i större utsträckning är militärt anställda hamnar andel för samtliga anställningskategorier närmre den övre nivån, på 7,7%, medan kvinnor i större utsträckning är civilt anställda

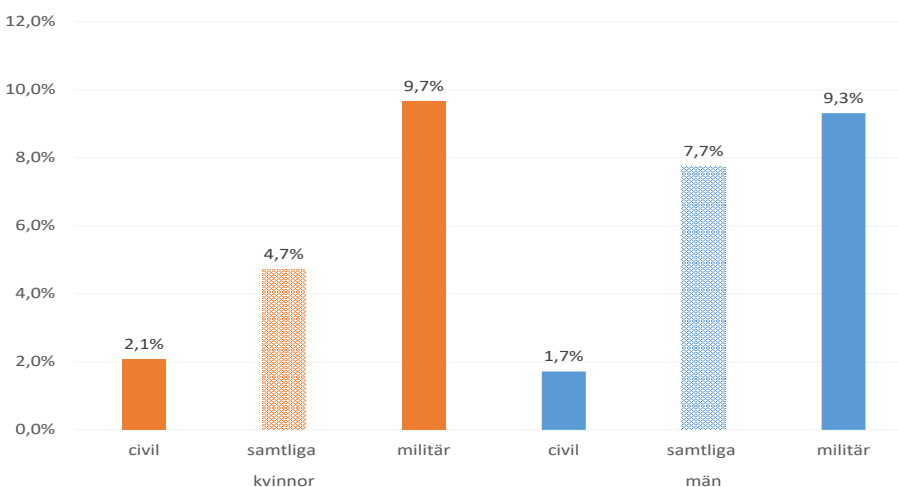


Diagram 5. Förklaringsexempel för andel anställda av personal som genomfört 1 byte av tjänstgörandeort under 2018, uppdelat efter juridiskt kön samt anställningskategori.

vilket får andelen att dras mot den lägre nivån och landa på 4,7%. Detta förklarar varför resultaten på sin helhet skiljer sig åt om man analyserar den totala populationen jämfört om man delar upp på militär respektive civil personal.

Diagram 5 illustrerar resonemanget kring att andelen för samtliga anställningskategorier hamnar mellan andelarna för civil respektive militär personal samt att de naturligt inte hamnar exakt mitt emellan utan värdet dras mot den nivån som har majoritet av en anställningskategori inom den totala populationen. Det är viktigt att komma ihåg att den totala populationen innebär här samtliga kvinnor respektive samtliga män. Uträkningarna av andel kvinnor respektive män som genomför ett byte av tjänstgörandeort påverkas inte av antalet individer av det motsatta könet.

Diskussion och framtida forskning

Denna studie analyserar data från Försvarsmakten och tittar på kön samt antal byten av tjänstgörandeort per individ. Resultatet visar att även om det finns en könsskillnad när det kommer till den totala andelen anställda inom försvarsmakten som byter tjänstgörandeort, så blir resultatet annorlunda när individerna delas upp i civil och militär personal. Således verkar det inte finnas någon större konsekvent könsskillnad bland militär personal som byter tjänstgörandeort. Dock indikerar resultatet att det behövs fortsatta studier för att se om geografisk rörlighet är ett karriärhinder för kvinnor inom Försvarsmakten.

En bakomliggande anledning till resultatet kan vara att kvinnor som inte har möjlighet att byta tjänstgörandeort, i större utsträckning än män, slutar och lämnar Försvarsmakten. Tidigare forskning visar att det exempelvis finns en könsskillnad gällande GSS/K:s tjänster, då kvinnor slutar i större utsträckning än män samt stannar en kortare tid i sin GSS/K tjänst.¹⁷ Fortsatta studier behövs inom detta område för att utveckla förståelsen av hur geografisk förflyttning påverkar kvinnor och mäns karriärutveckling inom Försvarsmakten.

Resultatet väcker en del frågor rörande framtida forskning inom området. Framtida studier om geografisk rörlighet borde i första hand fokusera på att utveckla den insamlade datamängden, och bearbeta informationen. En aspekt som denna studie inte har kontrollerat för är individens militära grad. Det är möjligt att det kan finnas en jämställdhetsaspekt kopplad till rörlighet när det gäller graden på tjänsten som individer byter till och från. Det kan vara ett sätt för framtida forskning att studera om geografisk förflyttning eller veckopendling har en påverkan på individers karriärutveckling inom Försvarsmakten.

Den vanligaste teoretiska förklaringen till könsskillnader inom geografisk rörlighet handlar om individers familjesituation, och om hur strukturer i samhället gynnar mäns karriärutveckling över kvinnors. Ökad kunskap genom forskning behövs för att förstå om liknande mönster och könsskillnader finns inom försvarsmakten, och hur det kan tas i beaktande när det kommer till utvecklingen av organisationens befordringsprocesser.

Enligt Försvarsmaktens inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering ska Försvarsmakten verka för att personal ska kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap, och att fortlöpande identifiera och åtgärda hinder för det.¹⁸ Det innebär att myndigheten kan behöva undersöka vilka förutsättningar i organisationen som finns för att individer ska kunna och vilja ta tjänster som kräver att de flyttar med sin familj, alternativt veckopendlar från den nuvarande bostadsorten. Att individer ska kunna kombinera föräldraskap och karriär inom Försvarsmakten gör att det här är en relevant fråga att studera även om det inte finns en klar könsskillnad mellan individers geografiska rörlighet. Framtida studier bör kontrollera om det finns en korrelation mellan föräldraskap och valet att inte byta ort och befattning. Det kan innebära att det är lättare för individer som inte har partner eller familj att flytta till en ny ort på grund av en placering och tjänst inom Försvarsmakten. Således är andra variabler som framtida studier bör inkludera bland annat ålder, sammanhängande föräldraledighet, eventuella barns ålder, och grad. Framtida studier bör även dela upp populationen, och undersöka om det finns en könsskillnad inom olika grupper inom militär personal, som OFF, SO och GSS.

Det här var ett första steg i att analysera geografisk rörlighet inom Försvarsmakten. Utifrån den här bakgrunden kan det vara relevant att studera om det finns skillnader mellan kvinnliga och manliga individers utvecklingsplaner, och hur Ortsbyte påverkar möjligheten till befordran. Eftersom det är en uttalad prioritering av Försvarsmakten att de ska öka antalet kvinnor som är anställda inom organisationen, är det viktigt att myndigheten utvecklas till att vara en attraktiv arbetsgivare för både kvinnor och män. Studier av karriärhinder, befordringsprocesser och jämställdhet bör vara en del av det arbetet.

Slutsats

Detta memo visar att det inte finns en tydlig konsekvent könsskillnad när det kommer till byte av tjänstgörandeort inom Försvarsmakten för militär personal, men att det finns en könsskillnad om man tittar på både civil och militär personal. Resultatet visar att det behövs fortsatta studier

¹⁷ Schröder, K. (2017) *Att behålla och utveckla kvinnliga GSS/K*, FOI Memo 6044, Totalförsvarets forskningsinstitut.

¹⁸ Försvarsmakten (2021) Försvarsmaktens inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022-2025, FM2021-17747:2.

inom området. Tre aspekter som framtida studier inom geografisk rörlighet och jämställdhet kan fokusera på är:

1. Undersöka hur den geografiska rörligheten ser ut i relation föräldraskap och individers föräldrasituation. Finns det en könsskillnad här?
2. Militär grad. Finns det könsskillnader i den geografiska rörligheten inom personalkategorierna OFF, SO och GSS?
3. Samband mellan individers Ortsbyten och karriärutveckling. Gynnar det individer inom Försvarsmakten att byta tjänstgörandeort ofta, och finns det en könsskillnad här?

Försvarsmakten har ett behov av att kunna placera sin personal över hela landet, och det innebär att individer kommer att bli placerade på andra orter än sin nuvarande hemort även framöver. Om det är svårare

för kvinnor, eller kvinnor är mindre benägna att flytta eller veckopendla för karriärens skull, kan Försvarsmaktens befordringsprocesser behöva ses över för att fortsatt vara en intressant arbetsgivare. Exempel på förändringar kan vara att införa olika incitament för att underlätta för kvinnor att byta ort.

Det svenska Nato-medlemskapet innebär att Försvarsmakten kommer ha ett stort personalbehov framöver, eftersom det både behövs fler yrkesverksamma militärer inom den svenska Försvarsmakten och utplacerade inom Natos organisationer. Det innebär att Försvarsmakten måste tänka på och utveckla myndighetens strategier både för att behålla existerande militär personal och för att vara en fortsatt attraktiv arbetsgivare för de som har genomfört grundläggande militär utbildning. Där är det viktigt att kvinnor och män upplever och känner att Försvarsmakten är en arbetsgivare där det går att kombinera föräldraskap och en positiv karriärutveckling.

Lisa Bergsten är biträdande analytiker på FOI:s enhet Strategi och policy
Alma Dahl är analytiker på FOI:s enhet för Försvarsekonomi

Referenser:

- Bank, D. (2016). Kvinna eller försvinnna? En studie av kvinnors incitament till att stanna i Försvarsmakten. Försvarshögskolan.
- Bonnier, Evelina (2018) Genderskillnader i befordringstakt för Försvarsmaktens officerare. FOI Memo 6572, 6 december 2018, FOI: Stockholm.
- Bonnier, Evelina (2019). Föräldraledighet och befordran – En kvantitativ analys av de första sju åren som officer. FOI Memo 6934, 11 december 2019, FOI: Stockholm.
- Childers, C., Hegewisch, A., Ahmed, T., Burnett Cross, A. (2020) Geographic Mobility, Gender, and the Future of Work. Institute for Women's Policy Research s.11. Washington DC.
- Försvarsmakten (2019) Försvarsmaktens årsredovisning 2019 - Militärt försvar i tillväxt. FM2018-20355:12 – Huvuddokument.
- Försvarsmakten (2021) Försvarsmaktens inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022-2025, FM2021-17747:2.
- Hanson, T, Lindgren, P.Y., (2022) Geografisk mobilitet bland militärt personell, Forsvarets forskningsinstitut (FFI).
- Lougui, Monia (2023) Kartläggning av studier om kvinnors karriärhinder inom Försvarsmakten. FOI Memo 8198, 21 juni 2023. FOI: Stockholm.
- Medlingsinstitutet (2019) Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2018 – Vad säger den officiella lönestatistiken?
- McQuaid, R., Chen, T. (2012) Commuting times – the role of gender, children and part-time work. Research in Transportation Economics, 34 (1), s. 66-73.
- Persson, E. (2017). Att vara kvinna bland alla män: En kvalitativ intervjustudie om kvinnors erfarenheter och tankar om sina karriärmöjligheter i Försvarsmakten. Försvarshögskolan.
- Schröder, K. (2017) *Att behålla och utveckla kvinnliga GSS/K*, FOI Memo 6044, Totalförsvarets forskningsinstitut.
- Schröder, Karin (2018) Karriärhinder för unga militära kvinnor, FOI-R--4541--SE, FOI, Sverige.
- Skora, T., Rüger, H., Stawarz, N. (2020) Commuting and the Motherhood Wage Gap: Evidence from Germany. Sustainability 2020, 12, 5692. doi:10.3390/su12145692
- Statistiska Centralbyrån (2022) På tal om kvinnor och män – lat-hund om jämställdhet 2022.
- Wachter, I., Holz-Rau, C. (2022) Gender differences in work-related high mobility differentiated by partnership and parenthood status, Transportation, 49(6), 1737-1764.
- Öhman, M (2010) Veckopendling – en översiktsstudie. Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser. ■