

I'll Be Missing You

Socioekonomiska faktorer som driver
militära kvinnor ut från Försvarsmakten

MONIA LOUGUI OCH LISA BERGSTEN



Monia Lougui och Lisa Bergsten

I'll Be Missing You

Socioekonomiska faktorer som driver militära kvinnor ut från
Försvarsmakten

Titel	I'll Be Missing You – Socioekonomiska faktorer som driver militära kvinnor ut från Försvarsmakten
Title	I'll Be Missing You – Socioeconomic factors driving military women to leave the Swedish Armed Forces
Rapportnr	FOI-R--5670--SE
Månad	November
Utgivningsår	2024
Antal sidor	42
ISSN	1650-1942
Uppdragsgivare	Försvarsmakten
Forskningsområde	Försvarekonomi
FoT-område	Militära professionen
Projektnr	E12421
Godkänd av	Daniel Faria
Ansvarig avdelning	Försvarsanalys

Bild: Shutterstock

Detta verk är skyddat enligt lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk, vilket bl.a. innebär att citering är tillåten i enlighet med vad som anges i 22 § i nämnd lag. För att använda verket på ett sätt som inte medges direkt av svensk lag krävs särskild överenskommelse.

This work is protected by the Swedish Act on Copyright in Literary and Artistic Works (1960:729). Citation is permitted in accordance with article 22 in said act. Any form of use that goes beyond what is permitted by Swedish copyright law, requires the written permission of FOI.

Sammanfattning

Denna rapport redovisar en studie som Totalförsvarets Forskningsinstitut (FOI) utfört på uppdrag av Försvarsmakten. Rapporten syftar till att undersöka socioekonomiska faktorer som driver militärt anställda kvinnor till att avsluta sin anställning inom Försvarsmakten. De socioekonomiska faktorer som analyserats i denna rapport är ålder, utbildningsnivå, familjemedlemmars militära bakgrund, civilstånd, föräldraskap samt inkomst. Även militära kvinnors sysselsättning efter avslutad anställning analyseras.

Analysen avslöjar att en högre utbildning, familjemedlemmar med militär bakgrund och en högre inkomst ökar sannolikheten att militärt anställda kvinnor lämnar Försvarsmakten. Dock visar även resultaten på att effekten av familjemedlemmars militära bakgrund samt inkomst minskar med anställningstiden. Dessutom indikerar resultaten att ålder vid anställning har en effekt på militära kvinnors risk att lämna organisationen och att ju äldre kvinnorna är vid anställningstid desto mindre är risken att de lämnar.

Studien påvisar även att militära kvinnors sysselsättning efter avslutad tjänst inom Försvarsmakten beror på vilken karriärfas de befinner sig i men att en stor del, oavsett fas, väljer att studera. Slutligen indikerar resultaten att militära kvinnor som avslutar sin anställning oftast vänder sig till yrken inom tjänstesektorn, vårdsektorn och säkerhetssektorn. För de som väljer att studera efter avslutad anställning är det främst inom utbildningar som leder till kvinnodominerade yrken samt yrken med samhällsengagemang.

Nyckelord:

Kvinnor, Försvarsmakten, Karriär, Socioekonomiska faktorer, Framtida karriär

Summary

This report presents a study conducted by the Swedish Defence Research Agency (FOI) on behalf of the Swedish Armed Forces. The report aims to investigate the socio-economic factors that drive women in the military to terminate their employment within the Swedish Armed Forces. The socio-economic factors analysed in this report include age, educational level, family members' military background, marital status and parenthood, and income. Additionally, the report examines the employment paths of women in the military after leaving the Armed Forces.

The analysis reveals that higher education, family members with a military background, and higher income increase the likelihood that women in the military will leave the Armed Forces. In addition, the results show that the effect of family members' military background and income decreases with the duration of employment. Furthermore, the results indicate that the age at the time of employment influences women's risk of leaving the organization, with older recruits being less likely to leave.

The study also demonstrates that the post-employment career paths of military women depend on their career phase at the time of leaving. However, a significant proportion, regardless of the career phase, chooses to leave their employment to pursue education. Finally, the results indicate that women who leave military employment most commonly transition to jobs in the service, healthcare, and security sectors. Those who opt for further studies tend to enrol in programs leading to female-dominated professions and roles with social commitment.

Keywords:

Women, the Swedish armed forces, Armed forces, retention, socio-economic factors, future career

Innehåll

Översikt av studiens resultat	6
1 Inledning	7
1.1 Beskrivning av projektet.....	8
1.2 Syfte	8
1.3 Frågeställningar	8
1.4 Avgränsningar	8
1.5 Läsanvisning och disposition	9
2 Karriär inom Försvarsmakten.....	10
2.1 Karriärvägar	10
2.2 Befordringsprocesser.....	11
3 Könsskillnader på den svenska arbetsmarknaden	12
4 Socioekonomiska faktorer och hypoteser	14
4.1 Utbildningsnivå.....	14
4.2 Ålder.....	14
4.3 Familjens militära karriär och familjesituation.....	15
4.4 Föräldraskap	16
4.5 Inkomst	17
4.6 Översikt av hypoteser	17
5 Data, metod och variabler	18
5.1 Data och studiepopulation	18
5.2 Metod	18
5.3 Variabler.....	19
5.3.1 Operationalisering av socioekonomiska faktorer.....	19
5.3.2 Kontrollvariabler	19
5.3.3 Sysselsättning efter Försvarsmakten	20
5.3.4 Överlevnad och överlevnadstid	20
6 Resultat och Analys.....	21
6.1 Kaplan-Meier överlevnadskurva.....	21
6.2 Regressionsanalys: Överlevnadsanalys med Cox proportionella riskmodell.....	22
6.3 Kvinnors sysselsättning efter en karriär inom försvarsmakten.....	24
6.4 Generella trender	24
6.5 De mest populära yrkena bland kvinnor som lämnar Försvarsmakten...	26
6.6 Utbildningsinriktningar bland kvinnor som lämnar Försvarsmakten	26
7 Reflektioner och diskussion om konsekvenser för Försvarsmakten	28
8 Slutord och framtida forskning	31
9 Referenser.....	33
Appendix 1: Tjänstegrader inom Försvarsmakten	38
Appendix 2: Variabellista.....	40

Översikt av studiens resultat



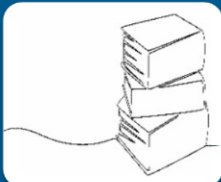
Utbildningsnivån är en drivande faktor bakom kvinnors rörlighet.



Ju äldre kvinnorna är vid anställningstidpunkten, desto lägre är risken att dessa kvinnor lämnar Försvarmakten.



Effekten av lön på sannolikheten att kvinnor lämnar Försvarmakten minskar med tiden.



En stor andel yngre kvinnor (18-34 år) väljer att studera i samband med avslutad anställning.



De flesta kvinnor som avslutar sin anställning hos Försvarmakten vänder sig till yrken inom tjänstesektorn, vårdsektorn och säkerhetssektorn.



De mest populära utbildningsinriktningarna för kvinnor som lämnar Försvarmakten är utbildningar som leder till kvinnodominerande yrken, yrken inom säkerhet och försvar, samt yrken med ett samhällsengagemang.

1 Inledning

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter i samhället samt att de har samma makt att utforma sina liv (Statistiska centralbyrån, 2022). För att uppnå detta har regeringen fastställt sex jämställdhetspolitiska delmål som styr statens arbete rörande områdena makt och inflytande, ekonomi, utbildning, obetalt hem- och omsorgsarbete, hälsa samt upphörandet av mäns våld mot kvinnor (Regeringskansliet, 2016).

Jämställdhet är en ständig utmaning i samhället, framförallt för att nå ett hållbart, demokratiskt och väl fungerande samhälle. Utmaningen är som störst inom områden och yrken som traditionellt beskrivs som könsdominerade, där karriärmöjligheterna ser annorlunda ut mellan män och kvinnor. Att öka jämställdheten på arbetsmarknaden kräver en förståelse för hinder och barriärer som hämmar en rättvis karriärutveckling.

Försvarmakten är en mansdominerad organisation som står inför utmaningar, inte bara med att rekrytera kvinnor utan även med att behålla dem. Enligt Diskrimineringslagen är Försvarmakten ålagd att arbeta med ett systematiskt jämlikhetsarbete och motverka diskriminering (*SFS 2008:567*). Dessutom ska Försvarmakten verka för att öka representationen av kvinnor inom myndigheten, samt vara en relevant och attraktiv arbetsgivare och arbetsplats för kvinnor (Försvarmakten, 2021, s. 3-5). Det innebär att Försvarmakten har ett intresse för, och ska arbeta aktivt för att öka jämställdhet inom organisationen.

Försvarmakten har påbörjat arbetet med att undersöka jämställdhetsutmaningar inom organisationen. Bland annat visar tidigare forskning inom ramen för detta arbete att det finns skillnader i anställningstid mellan kvinnor och män inom Försvarmakten, och att män i större utsträckning fortsätter sin anställning inom myndigheten (Bäckström, 2017). Tidigare studier konstaterar även flera sociala och organisatoriska dimensioner av utmaningarna som Försvarmakten står inför när det kommer till jämställdhet (Lougui, 2023; Schröder, 2017). Försvarmakten har utmaningar med organisationens arbetskultur, då det förekommit sexuella trakasserier och olika behandling av män och kvinnor (Estrada & Berggren, 2009; Schröder, 2017). Cirka 60 procent av de kvinnor som lämnade Försvarmakten 2016 har upplevt kränkningar eller nedlåtande kommentarer från befäl eller kollegor, vilket troligtvis är en ytterligare faktor som ligger bakom varför en del kvinnor väljer att avsluta sin tjänst (Schröder, 2017). Försvarmakten är medveten om dessa utmaningar. Därför kompletterar denna studie tidigare forskningsresultat genom att undersöka militära kvinnors avgångar från Försvarmakten utifrån ett socioekonomiskt perspektiv. Denna rapport fokuserar enbart på följande socioekonomiska faktorer: utbildningsnivå, ålder, familjens militära bakgrund, föräldraskap och familjesituation samt inkomst.

Natomedlemskapet sätter nya krav på personalförsörjningen, då Försvarmakten behöver bemanna ett flertal poster inom Nato. I och med den snabba tillväxten som Försvarmakten behöver genomgå för att bemanna dessa framtida positioner har organisationen ett stort behov av att behålla kompetens inom myndigheten. Det gör att jämställdhetsfrågan och Försvarmaktens jämställdhetsarbete är viktigare än någonsin. Det innebär även att forskning som kan stötta arbetet med de jämställdhetspolitiska delmålen bör stå högt upp på agendan för Försvarmakten. Insikter från dessa studier, om vilka svårigheter och karriärhinder som finns för militära kvinnor inom Försvarmakten, är fortsatt viktiga för Försvarmakten att ta till sig för att bygga en jämställd försvarmakt.

Denna rapport är en explorativ studie där ett flertal hypoteser och konkurrerande hypoteser testas. Studien bör därmed betraktas som ett första steg för att identifiera områden och ämnen av intresse att studera mer djupgående framöver. Hypoteserna testas genom överlevnadsanalyser, dessa beskrivs mer utförligt i metodkapitlet. För att kartlägga kvinnors sysselsättning efter att de lämnat Försvarmakten används deskriptiva metoder.

1.1 Beskrivning av projektet

FOI har sedan ett antal år tillbaka genomfört studier om jämställdhet inom Försvarsmakten. Den här rapporten har tagits fram inom projektet *FoT Personalflödesfaktorer ur ett jämställdhetsperspektiv 2024*.

Bakgrunden till projektet är att kvinnor och män inom den militära professionen inte har samma möjlighet att utvecklas och göra karriär (Bonnier et al., 2021; Schröder, 2017). Tidigare studier inom projektet har bland annat undersökt hur normer präglade av omedvetna bias och stereotyper möjliggör diskriminerande strukturer som främjar mäns karriärutveckling över kvinnors inom Försvarsmakten (Bonnier et al., 2021).

Tidigare studier inom projektet identifierar även svårigheter med att rekrytera kvinnor till Försvarsmakten, vilket gör att organisationen går miste om viktig kompetens (Schröder, 2017).

1.2 Syfte

Denna studie har tre syften. Det första och övergripande syftet med studien är att undersöka socioekonomiska faktorer påverkan på militära kvinnors benägenhet att avsluta sin anställning inom Försvarsmakten. Det är en utforskande och explorativ studie, vilket innebär att studien omfattande undersöker vilka olika socioekonomiska faktorer som kan ha en betydelse för att kvinnor lämnar Försvarsmakten.

Det andra syftet är att bidra till en ökad förståelse för vilka faktorer, externa till Försvarsmakten, som lockar militära kvinnor ut från organisationen. Detta kan gynna Försvarsmakten genom att tillföra kunskap som stödjer organisationen i arbetet med att nå sina mål gällande en jämställd könsfördelning bland militärt anställda.

Det tredje syftet är att reflektera och lyfta diskussionen om vad resultatet kan innebära för Försvarsmakten.

Studien riktar sig till två huvudsakliga målgrupper: beslutsfattare inom Försvarsmakten och intressenter med intresse för de frågor som studien analyserar. För beslutsfattare såsom chefer och ledningsgrupper kan analyserna och rekommendationerna från studien vara ett stöd i strategiska beslut. För båda målgrupperna ger studien insyn i socioekonomiska faktorer betydelse för kvinnors omsättning inom Försvarsmakten och deras framtida sysselsättning.

1.3 Frågeställningar

De frågeställningar som studien besvarar är följande:

Vilka socioekonomiska faktorer har betydelse för militära kvinnors benägenhet att avsluta sin anställning i Försvarsmakten?

Vilken sysselsättning har militära kvinnor efter att de lämnat Försvarsmakten?

1.4 Avgränsningar

Flera avgränsningar har gjorts för att kunna besvara studiens frågeställningar.

En första avgränsning berör studiepopulationen. Studiepopulationen är kvinnor med militär yrkesklassificering som har eller har haft en anställning inom Försvarsmakten. Detta innebär att personal med en civil anställning inom Försvarsmakten inte är inkluderade i studien. Anledningen till att utesluta civilt anställda motiveras med att det finns skillnader i karriären hos civil och militär personal. Exempelvis gällande utbud och efterfrågan på kompetens, generella trender på arbetsmarknaden samt karriärutveckling.

Definitionen av studiepopulationen i studien innebär även att män inte är inkluderade i analyserna. Detta motiveras genom referens till tidigare studier med liknande syfte där män inte är inkluderade (till exempel Fouad et al., 2016). Att inkludera män i studiepopulation skulle innebära att studien blir en komparativ studie istället för en explorativ studie. Dessutom visar tidigare studier på den norska försvarsmakten att det inte är några större könsskillnader när det kommer till individers anledningar att lämna Försvarsmakten (Fauske & Strand, 2021).

En ytterligare avgränsning är tjänstgöringsformen då enbart tjänstgöring utan avbrott är inkluderad i studien. Detta på grund av att de som är anställda som tidsvis tjänstgörande generellt inte räknas som anställda på Försvarsmakten då de inte får lön från myndigheten.

Slutligen bör det nämnas att valet av socioekonomiska faktorer som är inkluderade i studien begränsas av tillgänglig data.

1.5 Läsanvisning och disposition

Kapitel 2 sätter studien i ett sammanhang genom att beskriva möjliga karriärvägar inom Försvarsmakten. Kapitel 3 fortsätter med en beskrivning av kontexten genom att lyfta fram könsskillnader på arbetsmarknaden i Sverige. Detta följs av kapitel 4, där de socioekonomiska faktorerna presenteras och motiveras. Kapitel 5 innehåller en presentation av metod, empirisk data och operationalisering av socioekonomiska faktorer. Kapitel 6 innehåller det empiriska resultatet samt svaren på frågeställningarna. Slutligen diskuteras resultaten från analyserna i kapitel 7 och i kapitel 8 presenteras förslag på framtida forskning.

Rapporten har en kvantitativ ansats som bygger på överlevnadsanalyser och deskriptiv statistik. Detta innebär att delar av rapporten är tekniska och svårtillgängliga för läsare som saknar en bakgrund inom statistik eller som inte är vana vid kvantitativa studier. Dessa tekniska delar är främst koncentrerade till kapitel 5 och 6. Läsare som inte är vana vid att ta sig an statistiska analyser kan läsa dessa två kapitel mer översiktligt eller gå vidare till kapitel 7, där reflektioner och diskussion om konsekvenser för Försvarsmakten presenteras.

2 Karriär inom Försvarsmakten

Det är viktigt att studera hur organisatoriska faktorer inom mansdominerande organisationer såsom Försvarsmakten negativt påverkar kvinnors karriärer och arbetsliv. Det inkluderar strukturer som karriärvägar inom organisationer, inklusive kriterier och processer relaterade både till rekrytering, befordran och arbetsbelastningsfördelning.

Detta kapitel definierar ett ramverk för studien med syfte att skapa en förståelse för hur läsaren kan tolka de empiriska resultaten. Vilket ger en bakgrund till de karriärvägar som finns inom Försvarsmakten, samt hur befordringsprocesserna går till. Vidare presenteras även forskning om hur befordringsprocesser i mansdominerande organisationer kan missgynna kvinnors karriärer.

2.1 Karriärvägar

Försvarsmakten har olika personalgrupper eller personalkategorier, som består av både frivillig och anställd personal (se tabell 1). Det finns två olika former av tjänstgöring inom Försvarsmakten: kontinuerlig tjänstgöring och tidvis tjänstgöring (Försvarsmakten 2019a, s. 25). Totalförsvarspliktig personal (VPL) är de som genomför värnplikt. Det finns en rad möjliga karriärvägar för militär personal inom Försvarsmakten. Denna studie omfattar följande grupper: YO, OFF/K, SO/K, GSS och GSS/K.

Tabell 1. Översikt över alla personalgrupper och personalkategorier inom Försvarsmakten. Källa: Försvarsmakten 2019a

Personalgrupp:	Förkortning:
Yrkesofficerare	YO
Officerare	OFF/K
Specialistofficerare	SO/K
Reservofficerare	RO
Officerare i reserven	OFF/T
Specialistofficerare i reserven	SO/T
Anställda gruppbefäl, soldater och sjömän	GSS
Kontinuerligt tjänstgörande anställda gruppbefäl, soldater och sjömän	GSS/K
Tidvis tjänstgörande anställda gruppbefäl, soldater och sjömän	GSS/T
Officersaspiranter	OFFASP
Rekryter	-
Totalförsvarspliktig personal	VPL
Krigsfrivillig personal	-
Hemvärnssoldater	HV
Frivillig personal	FRIV
Tjänstepliktig personal	-
Personal i Försvarsmaktens internationella militära insatser	-

Försvarsmakten använder två olika hierarkiska system: tjänstegrader och befattningsnivåer. Tjänstegrader är ett system för utmärkning av militär personal, där de olika gradernas förhållande till varandra beskrivs i en tjänsteställningsordning. Många tjänstegrader är försvarsgrensspecifika. Den hierarkiska kategoriseringen av befattningar i Försvarsmaktens organisation kallas befattningsnivåer (Försvarsmakten, 2019, s.25). Se figur 1 och figur 2 i appendix 1 för en översikt över alla tjänstegrader som finns inom Försvarsmakten.

Enligt *lag (2012:332)* om vissa försvarsmaktsanställningar ska anställningen som GSS/K och GSS/T vara tidsbegränsad. Den totala anställningstiden för en individ får uppgå till högst sexton år, varav högst tolv år som GSS/K.

2.2 Befodringsprocesser

Värnplik är den främsta vägen som leder till anställning för militär personal inom Försvarmakten. I en rapport från Förvarsberedningen fastslås det att värnplikten även fortsättningsvis utgör grundstenen i Försvarmaktens personalförsörjning (Regeringskansliet, 2024). Försvarmakten är en unik arbetsgivare, i och med att nästan alla som arbetar inom den militära professionens karriärer börjar likadant, med att genomföra den grundläggande militära utbildningen (GMU).

Befordran, som innebär att arbetstagaren tilldelas en högre tjänstegrad, är en viktig del av Försvarmaktens hierarkiska organisation. Först när arbetstagarens närmsta chef bedömer att arbetstagaren är befodringsbar utifrån lämplighet, kunskaper och färdigheter, kan arbetstagaren befordras. Det innebär att chefen får en nyckelposition i befodringsprocessen (Försvarmakten, 2019, s. 48-49). Tidigare studier konstaterar att en anledning för kvinnor inom Försvarmakten att sluta är relationen till sin närmsta chef (Mattsson, 2016; Schröder, 2017). Det finns program och mekanismer inom Försvarmakten för att lyfta fram kvinnor. Ett sådant är mentorsprogrammet, som finns på vissa förband (Bonnier et al., 2021). Vilka som blir utvalda att delta i programmet bestäms dock av närmsta chef, vilket kan ha en begränsande effekt för arbetstagare vars chefer inte förespråkar deras befordran.

Befodringsprocessen innehåller även en del tidskrav. Det innebär att arbetstagare behöver ha varit på en position i minst ett antal år innan de kan befordras. Exempelvis behöver en sergeant inneha sin grad i minst två år innan individen kan befordras till översergeant (Försvarmakten, 2019a, s.3). Det finns även krav på att exempelvis officerare ska växla mellan förbands- och stabstjänst (Bonnier, 2018). Detta kan innebära att individer under kortare perioder byter tjänstgörandeort ofta, vilket kan sätta press på familjesituationer och andra sociala relationer.

Morabito och Shelley (2018) har utforskat hur kvinnor kan navigera i mansdominerade organisationer. Deras slutsats är att för kvinnor som arbetar i mansdominerande branscher och organisationer är den första befordran den svåraste att uppnå. Detta stämmer även inom Försvarmakten, då tidigare studier visar att det finns skillnader i befodringsstakten mellan kvinnor och män. Bonnier (2018) visar även att män befordras snabbare än kvinnor på lägre tjänstegrader, men kvinnor befordras snabbare än män på de högre tjänstegraderna.

En annan viktig del av befodringsprocessen är utbildning. Till exempel positioner som officerare, behöver individen genomföra en utbildning vid Förvarshögskolan. Detta är för att se till att individer uppfyller de krav som finns i officersförordningen (*SFS 2023:14 kap 17-20§*) och enligt organisationens bestämmelser.

Successionsplaneringen är Försvarmaktens strukturella process för att säkerställa att det finns lämpliga efterträdare till ledartjänster och nyckelpositioner (Bonnier, 2018). Detta sker till stor del genom den så kallade chefsurvalsgruppen, som består av arbetstagare som är befodringsklara. Det innebär att när en vakans dyker upp, så väljs någon från chefsurvalsgruppen ut för att fylla den. Detta gäller vakanser av befattningar där det inte finns befattningsspecifika krav.

Slutsatser i studier om Försvarmaktens befodringsprocesser är att det finns risker med att beslut om befordran fattas på felaktiga grunder eller baserat på ofullständig information. Exempelvis är befodringsprocessen för arméns officerare uppbyggd och formad på ett sätt att det finns utrymme för omedveten bias att påverka befodringsbeslut (Bonnier et al., 2021).

3 Könsskillnader på den svenska arbetsmarknaden

Flertalet studier har visat att inkomst hänger ihop med rörlighet på arbetsmarknaden (Bartczak & Szymankowska, 2019; Fuller & Kerr, 2022; Kersaint et al., 2007). Försvarsmakten är en del av den svenska arbetsmarknaden, och det är på denna arbetsmarknad som de kvinnor som lämnar den militära tjänsten söker sig vidare. Därför ger detta kapitel en översikt av fakta och presenterar teorier som kan förklara vissa fenomen på den svenska arbetsmarknaden, med utgångspunkt i den generella löneskillnaden mellan män och kvinnor.

Det finns idag flera stora könsskillnader på den svenska arbetsmarknaden. Medlingsinstitutet tar årligen fram statistik om löneskillnaden mellan män och kvinnor. Från rapporten för år 2023 var kvinnors lön i genomsnitt lägre än mäns lön, och ju högre lön, desto större var löneskillnaden mellan könen. I rapporten identifierar Medlingsinstitutet att löneskillnaden mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden ligger på 10,0 procentenheter. En del av den skillnaden kan förklaras av den könssegregerade arbetsmarknaden, som inom forskning och litteraturen kallas för *horisontell könssegregering*. Det innebär att kvinnor och män i stor utsträckning arbetar i olika branscher, har olika yrken och väljer olika arbetsplatser. I korthet innebär det att män arbetar med andra män, och kvinnor med andra kvinnor (Wahl et al., 2018, s. 75). I Sverige finns det flera mansdominerande respektive kvinnodominerande yrken. Det innebär att kvinnor och män i Sverige väljer olika karriärer och olika arbetsgivare. Kvinnor arbetar dessutom i större utsträckning än män inom den statliga sektorn, och många kvinnodominerade yrken omfattar roller som sjuksköterska, förskolelärare och bibliotekarie. Både officerare och specialistofficerare ingår bland de mest mansdominerande yrkena, och utgörs av 91 respektive 90 procent män (Statistiska centralbyrån, 2022, s. 87).

Av de 10,0 procentenheterna som utgör löneskillnaden fanns det år 2023 en löneskillnad på 4,8 procent mellan kvinnor och män som inte går att förklara utifrån horisontell könssegregering (Medlingsinstitutet, 2024). Enligt Statistikmyndigheten (f.d. Statistiska Centralbyrån) skilde sig även mäns och kvinnors löner när det kommer till officerare och specialistofficerare. Som officer tjänar kvinnor i genomsnitt endast 89 procent av mäns löner, och som specialistofficerare ligger motsvarande siffra på 90 procent (Statistiska centralbyrån, 2022, s. 87). Det är oklart vad denna löneskillnad beror på, men den kan indikera att det finns en större löneskillnad mellan män och kvinnor inom Försvarsmakten än i resten av samhället.

Inom forskningen har det identifierats en rad olika faktorer som kan ligga bakom löneskillnaden mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden. På den organisatoriska nivån finns det könsskillnader i hur kvinnor och mäns arbetsuppgifter och positioner är placerade i hierarkin i organisationen. Detta kallas *vertikal könssegregering*, och innebär att kvinnor generellt återfinns på positioner längre ner i hierarkin, medan män i högre utsträckning återfinns på chefspositioner. Det innebär att kvinnor inte når lika långt som män i sina karriärer, och att de inte avancerar inom organisationen i samma grad som män (Wahl et al., 2018, s. 75). År 2023 utgjorde kvinnor, 41,8 procent av alla inom chefsyrken på arbetsmarknaden (Medlingsinstitutet, 2024). Just denna position har ökat de senaste 20 åren och kan vara en konsekvens av att allt fler kvinnor utbildar sig på högskolenivå. Organisationskulturer genom informella normer kan direkt eller indirekt underlätta mäns karriärutveckling och samtidigt hämma kvinnors utveckling. Det handlar om hur en organisationskultur genom stereotyper "normaliserar" kvinnors underordnade position eller kvinnodominerade områden, ser kvinnligt ledarskap som problematiskt samt tolererar eller till och med samverkar med trakasserier och andra uttryck för ojämlik makt mellan könen (O'Connor, 2020, s. 211). Vidare existerar det mansdominerande chefskulturer och positioner som har utformats efter ett traditionellt livssammanhang där den arbetande mannen i väldigt liten utsträckning har behövt hantera det obetalda hemarbetet. Effekten blir att det är svårare för

kvinnor att ha yrkesroller som ligger högre upp i organisationers hierarkier. En teori, *glastaket*, används för att förklara varför det finns en löneskillnad och könsskillnad vid en analys av var kvinnor befinner sig i organisationers hierarkier. *Glastaket* är en metafor för fenomenet att kvinnor väldigt sällan lyckas klättra hela vägen upp på karriärstegen, att det finns ett osynligt tak, ett ”*glastak*”, som stoppar kvinnor från att ta sig till toppen. *Glastaket* är ett strukturellt och organisatoriskt hinder, som möter kvinnor på alla olika nivåer i organisationen (Caceres-Rodriguez, 2013; Schröder, 2017; Sneed, 2007; Wahl et al., 2018, s. 179-180).

Två andra metaforer som har börjat användas är *glasväggar* och *glasstup*. *Glasväggar* innebär att kvinnor hålls kvar på vissa positioner medan *glasstup* handlar om att kvinnor i större utsträckning än män placeras på positioner där de är dömda att misslyckas (Caceres-Rodriguez, 2013; Sneed, 2007; Wahl et al., 2018, s. 180). Det kan vara extra svåra positioner, som att leda organisationer som befinner sig i en krissituation, vilka bidrar till att tvinga bort kvinnorna från organisationen (Wahl et al., 2018, s. 180).

På den organisatoriska nivån har även intern könssegregering identifierats. Det innebär att fördelningen av arbetsuppgifterna till individer med samma utbildning, erfarenhet och arbetsgivare ser annorlunda ut beroende på kön. Män och kvinnor tilldelas i större utsträckning olika arbetsuppgifter och specialiserar sig på olika områden, vilket får konsekvenser för individens yrkesutövning. Den här typen av könssegregering går oftast inte att få fram genom att titta på statistik kopplat till befattningar, utan andra typer av studier är nödvändiga för att belysa hur löneskillnader påverkas mellan kvinnor och män (Wahl et al., 2018, s. 75-76).

4 Socioekonomiska faktorer och hypoteser

Kvinnors karriärval styrs av flera faktorer och studeras därmed utifrån många olika perspektiv. I detta kapitel fokuserar vi på socioekonomiska faktorer som inom litteraturen har betydelse för kvinnors karriärval och rörlighet på arbetsmarknaden.¹

De faktorer som presenteras i detta kapitel och som används i studien är utbildningsnivå, ålder, familjens militära bakgrund, föräldraskap och familjesituation, samt inkomst. För varje faktor har en hypotes formulerats, och i vissa fall har även en konkurrerande hypotes utformats, när det har funnits belägg för det i litteraturen. De socioekonomiska faktorerna har valts ut eftersom de frekvent förekommer i den genomgångna litteraturen som anledningar till att individer väljer att byta jobb.

4.1 Utbildningsnivå

Forrier et al. (2009) har undersökt vad som gör individer attraktiva på arbetsmarknaden, och vad som kan driva människor att byta arbetsgivare. De menar att det är lättare för individer med en högre utbildningsnivå att hitta en ny arbetsgivare. Det har att göra med att dessa individer antas kunna utföra arbetsuppgifter på en högre nivå, och därmed prestera bättre, vilket innebär att de blir mer attraktiva på arbetsmarknaden (Alessandri et al., 2015; Kornblum et al., 2018; Ng & Feldman, 2009).

Detta är även relevant för Försvarmakten, då tidigare studier har identifierat att individer som har slutfört en militär utbildning som ger dem kompetens som även är viktig på den civila arbetsmarknaden i större utsträckning än andra väljer att lämna det militära yrket (Becker, 1962, s. 16-17).

Individer med en högre utbildningsnivå upplevs även ha både tillit och en förväntan på att enkelt kunna hitta ett nytt jobb (Wittekind et al., 2010). Statistik från Medlingsinstitutet visar att arbetstagare byter arbetsgivare i större utsträckning om de är högutbildade (Medlingsinstitutet, 2018). Detta kan indikera att det finns en lägre tröskel för individer med en högre utbildningsnivå att börja leta nytt jobb, än för individer med en lägre utbildningsnivå.

Utifrån ovanstående litteratur har följande hypotes formulerats:

Hypotes 1: En högre utbildningsnivå bidrar till militära kvinnors benägenhet att lämna Försvarmakten.

4.2 Ålder

Forskning visar att yngre individer, så kallade ”millenials”, födda mellan 1981 och 1996, i större utsträckning än tidigare generationer byter jobb (AbouAssi et al., 2021; Lyons et al., 2015). I en studie observeras att 64 procent av alla i den åldersgruppen byter arbetsgivare inom en femårsperiod (AbouAssi et al., 2021). Även empiriska undersökningar i Sverige visar att yngre arbetstagare byter jobb i större utsträckning än äldre (Medlingsinstitutet, 2019).

En särskild aspekt av Försvarmakten är att de som lämnar myndigheten inte bara lämnar en arbetsgivare utan även ett yrke. Det är inte ett alternativ att i Sverige arbeta privat som GSS/K, officier eller inom någon annan militär yrkeskategori. Det finns en del teorier inom forskning om karriär- och yrkesval som pekar på att karriärer även fortsatt byggs uppåt

¹ I denna rapport är det främst rörligheten på arbetsmarknaden som är i fokus men även karriärval behandlas eftersom rörlighet kan vara en konsekvens av ett karriärval.

snarare än horisontalt (Lyons et al., 2015). Hur mycket tid och ansträngning en individ spenderar på en karriär ökar med tiden (Carless & Arnup, 2011; Parrado et al., 2007). Äldre individer investerar mer i sin karriär än yngre, och samlat på sig ett kontaktnät samt andra former av humankapital. Det innebär att det är mer kostsamt för äldre personer att byta karriär.

Samtidigt finns det andra aspekter som pekar på att yngre individer i större utsträckning lämnar militären. Psykiska problem och en sämre mental hälsa är ett större utbrett problem för yngre individer som lämnar militären i Storbritannien (Buckman et al., 2013).

Utifrån de här resonemangen har en hypotes formulerats:

Hypotes 2: En lägre ålder bidrar till militära kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten.

4.3 Familjens militära karriär och familjesituation

Forskning visar att vilket yrke föräldrarna har, eller vilken sektor föräldrarna arbetar inom kan påverka individernas egna yrkesval. Det finns flera möjliga förklaringar till fenomenet att barn väljer samma karriär som sina föräldrar. De två främsta teorierna handlar om att: 1) barn utvecklar och delar samma färdigheter som sina föräldrar och är därför lämpade att arbeta inom samma yrke, och 2) föräldrarnas yrkesval antingen kan underlätta eller försvåra för barn att ta sig in i vissa yrken och karriärer (Almgren et al., 2024).

En rapport från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) visar att det i genomsnitt är tre gånger så stor sannolikhet att en individ väljer samma universitetsutbildning som en förälder (Altmejd, 2023). Rapporten visar dessutom att individer är mer benägna att följa i en förälders fotspår om de har samma kön (Altmejd, 2023). Studier och undersökningar har även visat att unga kvinnor är mer benägna att planera för en karriär inom det militära om deras mammor också har gjort det (Smith & Rosenstein, 2017). Det finns även indikationer på att barns vilja att gå i en förälders fotsteg cementeras i en ung ålder. Trice (1991) har identifierat att barn i större utsträckning håller fast vid sina karriärdömmar om de vill ha samma eller liknande yrken som sina föräldrar.

Roller och E. Doerries (2008) konstaterar att individer vars föräldrar har haft en karriär inom militären är överrepresenterade på de tre stora militärakademierna i USA. De identifierar dock att det inte har en påverkan när det kommer till vilka individer som genomför hela utbildningen eller vilket studieresultat individer uppnår.

Eftersom föräldrar har en stor påverkan på individers karriärval, är det även möjligt att det påverkar individers vilja och drivkraft att stanna på en arbetsplats eller inom en karriär. Det innebär att det finns anledning att studera om individer, i det här fallet militära kvinnor, som har släkt som arbetar inom Försvarsmakten, är mindre benägna att lämna Försvarsmakten än de som inte har släktband till andra individer inom myndigheten.

Denna påverkan kan tänkas sträcka sig utöver relationen föräldrar-barn för att inkludera familjemedlemmar i en större utsträckning. Till exempel visar Le et al. (2023) att en stöttande familj är en viktig faktor när det kommer till anställdas intentioner att stanna eller byta anställning. Dessutom har studier inom det militära yrket betonat vikten av hälsosamma relationer och stöd från familjen (inkluderat respektive) för att militärt anställda ska lyckas och fortsätta sin militära tjänst (Woodall et al., 2023). Det finns även indikationer att individers intentioner att lämna en arbetsgivare när de befinner sig i en relation på arbetsplatsen påverkas av själva organisationen och arbetsmiljön (Huffman & Olson, 2017).

Utifrån de här resonemangen har två hypoteser formulerats:

Hypotes 3: Att ha en familjemedlem som arbetar inom Försvarsmakten minskar militära kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten.

Hypotes 4: Äktenskap minskar kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten.

4.4 Föräldraskap

Trots en ökad jämställd fördelning av föräldraledighet och ansvar i samband med föräldraskap, visar studier på att föräldraskap påverkar kvinnors karriär i större utsträckning än mäns karriär.

Exempelvis belyser studier att den befintliga löneskillnaden på arbetsmarknaden ökar i samband med föräldraskap (Angelov et al., 2013; Blau & Kahn, 2017; Boye et al., 2017) och att faderskapspremiet² gynnar mäns föräldraskap men påverkar kvinnors inkomst negativt. Lundborg et al. (2017) förklarar minskningen i kvinnors löner i samband med föräldraskap med att kvinnor i stor utsträckning går ner i arbetstid för att kunna ta hand om barn, samt att kvinnor oftast byter till en anställning med lägre lön men med bättre möjligheter för att hantera familjelivet. Därmed uppstår det en koppling mellan kvinnors rörlighet på arbetsmarknaden och föräldraskap.

Att föräldraskap minskar kvinnors tendens att söka nytt jobb kan förklaras med begränsad tid för jobbsökande vilket är en både tids- och energikrävande aktivitet (Keith & Abigail, 1999; Yankow & Horney, 2013). Många kvinnor prioriterar alltså bort att byta jobb och väljer att lägga den tiden på familjen. Dessutom spelar relationen till arbetsgivaren en stor roll speciellt när det finns ett behov av flexibilitet i arbetslivet för att kunna få till livspusslet med barn, inte minst för kvinnor. Denna relation med arbetsgivaren bygger på förtroende som oftast kommer med senioritet och erfarenhet på arbetsplatsen. En ytterligare begränsande faktor som är avgörande för föräldrar är närhet till barnomsorg och skolor. Detsamma gäller val av arbetsplats och att kvinnor väljer att inte byta arbetsplats på grund av geografiska skäl (Looze, 2017). Dessa är faktorer som begränsar föräldrars beslut och främst kvinnors beslut av yrkesliv och karriär.

Samtidigt finns det bevis på att föräldraskap bidrar till kvinnors rörlighet på arbetsmarknaden. Precis som att nära avstånd till arbetsplatsen kan få kvinnor att stanna kvar på den befintliga arbetsplatsen efter föräldraskap, kan det långa avståndet till arbetsplatsen driva ett jobbskifte för att dra ner på pendlingstiden (Eriksson & Lagerström, 2012; Le Barbanchon et al., 2021). Även korta arbetstider (Cha & Weeden, 2014; Goldin, 2014; Meekes & Hassink, 2022) och flexibel arbetstid (Mas & Pallais, 2020) kan motivera kvinnor till att byta anställning efter föräldraskap. Flera av dessa aspekter är sådana som kan påverka föräldrars vilja att stanna inom Försvarsmakten, där det ingår byte av tjänstgörande ort med jämna mellanrum (Bonnie et al., 2021; Schröder, 2017).

Det finns alltså skäl till att spekulera kring föräldraskapets roll i kvinnors rörlighet och trender på arbetsmarknaden. Utifrån den här bakgrunden har en hypotes och en konkurrerande hypotes formulerats:

² Faderskapspremiet är ett observerat fenomen på arbetsmarknaden där föräldraskap gynnar män relativt män utan barn genom högre lön och bättre förmåner på arbetsplatsen. Detta gäller dock inte kvinnor.

Hypotes 5a: Föräldraskap minskar militära kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten.

Hypotes 5b: Föräldraskap ökar militära kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten.

4.5 Inkomst

Individens inkomst, alltså hur mycket en individ får i lön kan vara en faktor som påverkar byte av arbetsgivare och karriärval. Forskning visar att finansiella aspekter kan vara en anledning till att lämna en anställning. Kersaint et al. (2007) visar att det finansiella spelar en roll i beslutstagandet för att ta en annan anställning när de studerar anledningar till att lärare väljer att lämna en anställning. En andel av de som har sagt upp sig och bytt karriär har gjort det för att hamna på bättre betalande positioner, eller positioner med liknande lön men med mindre ansvar och stress. I båda fallen indikerar resultatet att ett missnöje kopplat till lönen relativt individens arbetsinsats och ansvar kan vara en anledning till att byta arbetsgivare eller karriär. En studie av Falkenberg et al. (2018) visar även att kvinnor i större utsträckning än män är missnöjda med sin lön.

Bartczak och Szymankowska (2019) identifierar liknande mönster i sin studie om vad som får unga människor att byta arbetsgivare. En av faktorerna de identifierar handlar om att individer är missnöjda med lönen. För statligt anställda är lönenivån en faktor som kan väga tungt när det kommer till valet att lämna eller stanna på sin nuvarande arbetsplats. Men det finns andra faktorer som kan väga upp för det, exempelvis jobbsäkerhet som oftast en statlig anställning innebär, drivkrafter att arbeta för ett bättre samhälle, samt förmågan att påverka strategiska beslut (Hansen, 2014).

Mot den här bakgrunden är inkomst en faktor som kan påverka militära kvinnors val att lämna Försvarsmakten. Kvinnor inom Försvarsmakten kan tänkas lämna organisationen på grund av lönen samtidigt som andra faktorer (bland annat jobbsäkerhet) kan väga upp för missnöjet med lönen. Utifrån detta resonemang har en hypotes formulerats:

Hypotes 6: Inkomst bidrar till militära kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten.

4.6 Översikt av hypoteser

Utifrån diskussionen kring relevanta socioekonomiska faktorer som kan påverka militära kvinnors val att lämna Försvarsmakten, testar vi följande hypoteser på vår urvalspopulation:

- Hypotes 1: En högre utbildningsnivå bidrar till militära kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten.
- Hypotes 2: En lägre ålder bidrar till militära kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten.
- Hypotes 3: Att ha en familjemedlem som arbetar inom Försvarsmakten minskar militära kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten.
- Hypotes 4: Äktenskap minskar kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten.
- Hypotes 5a: Föräldraskap minskar militära kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten.
- Hypotes 5b: Föräldraskap ökar militära kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten.
- Hypotes 6: Inkomst bidrar till militära kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten.

5 Data, metod och variabler

I det här kapitlet beskrivs studiepopulationen som utgör studiens empiriska data. Metoden Cox proportionella riskmodell samt variablernas operationalisering presenteras också i detta kapitel.

5.1 Data och studiepopulation

Den studerade populationen består av kvinnor med en militär befattning³, anställda inom Försvarsmakten under perioden 2001-2021. År 1989 fick kvinnor formellt tillträde till alla delar av Försvarsmakten, men fram till 1994 behövde kvinnor genomföra officersutbildningen för att få genomföra vämpliktsutbildningen (Försvarsmakten, 2023). Valet av perioden 2001-2021 motiveras därför med att det tog några år för en större grupp kvinnor att söka sig till Försvarsmakten. Valet av perioden styrks även av bedömningen att det genererar tillräckligt med data för att genomföra med Cox proportionella riskmodell.

Att exkludera män från analysen är för att behålla fokus på enbart kvinnor, vilket motiveras i avsnitt 1.4 Avgränsningar. Populationen identifierades utifrån Statistikmyndighetens register med länkade arbetsställe- och arbetstagardata. Grunddata består av hela Sveriges population och möjliggör att följa personers övergångar över tid mellan exempelvis olika anställningsformer, arbetslöshet och sjukdom. Individerna i databasen kopplas till ytterligare ett antal objekt såsom familj, arbetsställe och företag. Objekten är anonymiserade och data hämtades från följande datakällor: registret över totalbefolkningen (RTB), folk- och bostadsräkningen 1990, registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS), befolkningens utbildning, registret över personer i utbildning, inkomst- och taxeringsregistret (IoT), datalagret (Arbetsförmedlingens sökanderegister), STORE-databasen (Försäkringskassans datalager), företagets ekonomi, ekonomisk data för kommuner, samt ekonomisk data för landsting. Variabler av intresse för denna studie är demografi, utbildning, sysselsättning, inkomst, familj och arbetsställe.

En gedigen bearbetning av grunddata genomfördes för att säkerställa datakvaliteten och anpassa den till studien, genom att strukturera grunddata samt skapa de variabler som är relevanta för att besvara frågeställningarna. En kort beskrivning av processen för att generera variablerna från empirisk data finns i tabell 1 i appendix 2.

För att inkluderas i populationen behöver individen ha påbörjat sin anställning före eller under den studerade perioden. Populationen består av totalt 25 601 observationer. Inom population ingår 4 063 unika individer (kvinnor) och 2 185 avgångar⁴. Medelåldern för populationen är 33,57 år och kvinnornas genomsnittliga anställningstid inom Försvarsmakten är 8 år.

5.2 Metod

Data analyserades med Cox proportionella riskmodell. Proportionella riskmodeller är överlevnadsanalyser som används för att undersöka tiden fram till en händelse och hur olika faktorer påverkar sannolikheten för att händelsen inträffar vid en viss tidpunkt (Hosmer et al., 2008). Denna metod används frekvent i studier relaterade till kliniska försök och experiment, men den förekommer även som metod i analyser av personalomsättning (exempel på studier inom personalomsättning som använder Cox proportionella riskmodell är Darden och Hampton (1987); Martin et al. (2012) samt Somers (1996)). Modellen undersöker förhållandet mellan överlevnadstid och förklaringsvariabler. I denna studie är överlevnadstid tiden som kvinnor förblir anställda inom Försvarsmakten innan de lämnar och förklaringsvariablerna är de socioekonomiska faktorerna. Överlevnadsanalyser har visat

³ Kvinnorna i population har inte nödvändigtvis en militär befattning vid tidpunkter då de avslutar sin tjänst men har däremot haft en militär befattning under de åren de varit anställda inom Försvarsmakten.

⁴ Varje individ är representerad under flera år därmed är storleken på populationen större än antalet unika individer.

sig fördelaktiga i analyser av avgångar bland anställda eftersom metoden mäter risken för avgång på ett longitudinellt sätt till skillnad från diskreta valmodeller som endast undersöker risken vid en viss brytpunkt (Madariaga et al., 2018).

En fördel med Cox proportionella riskmodell är att den kan hantera högercensurerad data, vilket innebär att det inte går att veta den exakta tidpunkten då en viss händelse inträffat. Populationen består av både kvinnor som lämnat Försvarsmakten under den studerade perioden och kvinnor som är anställda utan att lämna under den studerade perioden. För de kvinnor som är anställda under hela observationsperioden saknas information om deras framtida anställningsstatus, det vill säga att studiens data inte avslöjar när de avslutar sin anställning eftersom det sker utanför den studerade perioden.

5.3 Variabler

Variablerna som inkluderas i denna studie representerar socioekonomiska faktorer, kontrollvariabler och sysselsättningsstatus för kvinnor som har lämnat Försvarsmakten. I detta avsnitt beskrivs dessa variabler.

5.3.1 Operationalisering av socioekonomiska faktorer

De socioekonomiska faktorerna (se kapitel 4) har operationaliserats till följande variabler:

- Utbildningsnivå motsvarar individens högst avslutade utbildningsnivå.
- Ålder är operationaliserad till åldern vid påbörjad anställning i Försvarsmakten. Att inkludera ålder vid anställning fångar inte enbart upp effekten av ålder på kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten, utan reflekterar även betydelsen av vilken fas i livet och karriären dessa kvinnor befinner sig i när de påbörjar sin anställning.
- Kvinnors familjemedlemmar med bakgrund inom Försvarsmakten mäts genom att identifiera familjemedlemmar (föräldrar, barn, make/maka samt sambo om individerna har gemensamma barn⁵) som arbetar inom organisation samtidigt som de studerade kvinnorna.
- Familjesituationen är operationaliserad till två variabler. Äktenskap indikerar om kvinnan är gift eller inte och variabeln föräldraskap indikerar om kvinnorna i population har minst ett barn under 18 år. Familjesituationen uppdateras varje år under den studerade perioden.
- Inkomst är individernas årliga registrerade lön under varje observationsår.

5.3.2 Kontrollvariabler

Kontrollvariablerna består av observationsåren (i form av en dummyvariabel⁶ för varje år) och individers geografiska rörlighet. Dessa kontrollvariabler speglar externa tidsberoende effekter och därmed ge en mer korrekt bild av sambandet mellan de oberoende variablerna och den beroende variabeln. Genom att inkludera kontrollvariabler minimeras effekterna av störande faktorer.⁷

Genom att inkludera årsvariablerna kontrolleras det för bland annat konjunkturen och ekonomiska faktorer med påverkan på anställdas avgångar (Adda et al., 2013; Muchinsky & Morrow, 1980) och status på arbetsmarknaden (Muchinsky & Morrow, 1980).

Inom Försvarsmakten 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. Det innebär att geografisk rörlighet kan vara en faktor som påverkar kvinnors karriärmöjligheter inom Försvarsmakten.

⁵ Sambo som inte har gemensamma barn kan inte hänföras till samma familj i databasen.

⁶ En dummyvariabel är en variabel som antingen har värdet 1 eller värdet 0.

⁷ Störande faktorer är faktorer som inte är i fokus i studien men som kan påverka den beroende variabeln. Genom att inkludera dessa variabler säkerställs att effekten av de studerade faktorerna isoleras.

Tidigare studier inom geografisk rörlighet kopplat till Försvarsmakten har inte visat ett tydligt resultat när det kommer till i vilken utsträckning män och kvinnor inom organisationen byter tjänstgörande ort (Bergsten & Dahl, 2024). Men det betyder inte att det inte finns en koppling till militära kvinnors beslut att lämna eller stanna inom Försvarsmakten.

5.3.3 Sysselsättning efter Försvarsmakten

Sysselsättningen efter erfarenhet från Försvarsmakten studeras utifrån tre aspekter: sysselsättningsstatus, yrkesgrupp och utbildningsinriktning.

Sysselsättningsstatus

Sysselsättningsstatus identifierar kvinnornas sysselsättning efter avgång, baserat på den yrkeställning som rapporteras till skatteverket. Sysselsättning kan vara antingen anställning, studier, starta eget eller annat. Kategorin "annat" innehåller till exempel pension, sjukskrivning eller föräldraledighet.

Yrkesgrupp

För de kvinnor som övergår till en anställning efter avgång identifieras yrkesgruppen de är sysselsatta inom enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK).

Utbildningsinriktning

Identifiering av utbildningsinriktning för kvinnor som börjar studera efter avgång baseras på Svensk utbildningsnomenklatur.

5.3.4 Överlevnad och överlevnadstid

För att utföra en överlevnadsanalys behöver överlevnad, en händelse och tiden till händelsens inträffande eller överlevnadstid definieras.

Händelsen i denna studie består av kvinnors avgångar. För att identifieras som en avgång måste avgången ske inom den studerade perioden (2001-2021) utan att individen återvänder inom två år. För de individer som lämnar för att sedan återvända efter ett eller två år, betraktas inte rörligheten som en avslutad anställning. För de individer som slutar och återvänder till Försvarsmakten fler än en gång under perioden och med mer än två år mellan avgångar och påbörjad tjänst på nytt, räknas varje avgång separat. Med andra ord kan en och samma individ ha flera avgångar under den studerade perioden. Överlevnad är därmed anställning inom Försvarsmakten och händelsen som avbryter överlevnaden är en avgång.

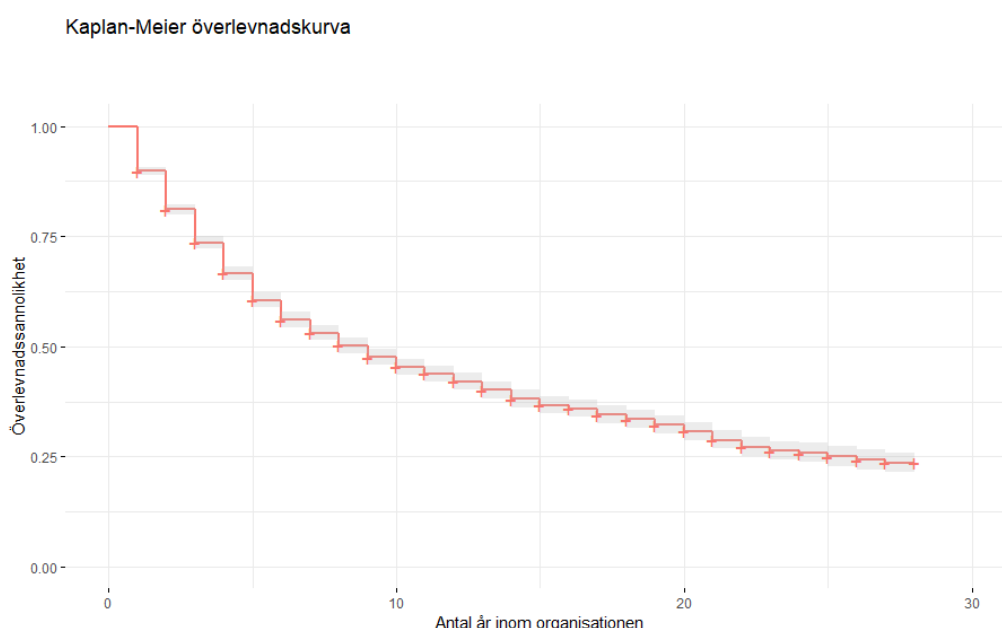
Överlevnadstiden är erfarenhet från Försvarsmakten. Erfarenhet från Försvarsmakten räknas som antalet år som anställd under perioden 1990-2021 innan individen lämnar Försvarsmakten. Individer som avslutar sin anställning för att återvända senare för att sen lämna en gång till får en ackumulerad summa av erfarenhetsår.

6 Resultat och Analys

I detta avsnitt analyseras överlevnadskurvan, som följs av en presentation och analys av resultaten från överlevnadsanalysen med Cox proportionella riskmodell. Slutligen beskrivs kvinnors sysselsättning efter avslutad karriär inom Försvarsmakten med hjälp av deskriptiv statistik.

6.1 Kaplan-Meier överlevnadskurva

En Kaplan-Meier överlevnadskurva är en visualisering av överlevnad över tid. I denna studie visar Kaplan-Meier-kurvan den skattade sannolikheten att kvinnor stannar kvar som anställda inom Försvarsmakten. Med andra ord beskriver kurvan sannolikheten att kvinnor, anställda inom Försvarsmakten under perioden 2001-2021, stannar kvar inom myndigheten efter en viss period.



Figur 1. Kaplan-Meier överlevnadskurva av kvinnors sannolikhet att stanna kvar som anställda inom Försvarsmakten.

X-axeln i figur 1 visar tiden i år och y-axeln visar sannolikheten för överlevnad (i vårt fall sannolikheten att kvinnor stannar kvar som anställda inom Försvarsmakten). Vid tidpunkt 0 är överlevnadssannolikheten 1 (eller 100 procent) då det representerar startåret för studien och inga kvinnor inom den studerade populationen har hunnit lämna Försvarsmakten. Varje steg nedåt i kurvan indikerar att en eller flera kvinnor har lämnat Försvarsmakten under den tidpunkten. En brantare lutning innebär att fler individer avslutar sin anställning inom Försvarsmakten. En flack kurva innebär att flera individer stannar kvar hos Försvarsmakten över en längre tid utan att händelsen inträffar.

Kaplan-Meier överlevnadskurva för anställda kvinnor inom Försvarsmakten har en relativt stadig negativ lutning. Den negativa trenden innebär att i takt med att antalet år anställningen ökar, minskar överlevnadssannolikheten, det vill säga minskar sannolikheten att kvinnor behåller sin anställning inom Försvarsmakten. Detta är förväntat eftersom anställda avslutar sin anställning med tiden (till följd av olika skäl såsom pension).

Med ”relativt stadig lutning” menas att det inte finns några uppenbara plötsliga fall vilket tolkas som att det inte finns någon sannolikhet för högre personalomsättning under en specifik period utan att personalomsättning är relativt konstant under den studerade perioden. Däremot kan lutningen tolkas som brantare under de första fem anställningsåren. Detta tyder på att det är större sannolikhet att militära kvinnor avslutar sin anställning under de första fem åren.

6.2 Regressionsanalys: Överlevnadsanalys med Cox proportionella riskmodell

En överlevnadsanalys med Cox proportionella riskmodell har fördelen att den inkluderar kovariater⁸ och studerar hur de påverkar överlevnaden. Genom en Cox regressionsanalys kan studien bidra med en förståelse för vilka faktorer som driver anställda kvinnor att lämna sin anställning hos Försvarsmakten.

En förutsättning och ett grundantagande för att utföra en överlevnadsanalys med Cox proportionella riskmodell är proportionella hasardantagandet. Antagandet innebär att riskkvoten mellan två eller flera grupper är konstant över tid. Med andra ord betyder det att om en grupp har en ökad eller minskad risk för en händelse jämfört med en annan grupp, håller sig denna skillnad i risk konstant över hela observationsperioden.

För att förtydliga det proportionella hasardantagandet kan tid till att anställda lämnar en organisation jämföras. I detta exempel jämförs tiden mellan en grupp som rapporterar att de är missnöjda med sin arbetssituation (grupp1) och en grupp som rapporterar att de är nöjda med sin arbetssituation (grupp2). Låt anta att hasardkvoten mellan grupp 1 och grupp 2 är 0,7 under första observationsåret (det vill säga att grupp 1 som rapporterar att de är nöjda med sin arbetssituation har 30 procent lägre omsättningsrisk än grupp 2 under detta år). Enligt hasardantagandet ska denna kvot vara konstant under hela perioden oavsett vilket år som studeras. Om effekten av missnöje med arbetssituationen visar sig avta efter några år (till exempel kan de som är missnöjda men ändå stannar kvar anpassa sig till situationen och vara mindre benägna att lämna) och att hasardkvoten förändras mellan de två grupperna, har proportionella hasardantagandet brutits och resultaten från en Cox-regression kan bli missvisande.

Proportionella hasardantagandet utreds i studiens modell och det konstateras att antagandet inte håller.⁹ Som åtgärd och inspirerat av arbetet i Martin et al. (2012) med liknande dilemman, inkluderas interaktionstermer bestående av produkten av en variabel och logaritmen av tiden för de variabler som kan variera under observationsperioden. Familjemedlemmar inom Försvarsmakten, äktenskap, föräldraskap, inkomst samt geografisk rörlighet är variablerna som ändras över tid.

⁸ Med kovariater menas faktorer. När en faktor placeras i en regressionsanalys som en oberoende förklaringsvariabel blir det en kovariat.

⁹ Ett test appliceras efter en Cox regression med de utvalda kovariater. Testen består av ett test av det proportionella hasardantagandet baserat på så kallade ”Schoenfeld residuals”. Varken resultaten från Cox regressionen eller testet är återrapporterade i denna rapport.

Tabell 2 Cox proportionella riskmodell.

	HR	95% CI	P>z
Tidsberoende kovariater			
Utbildningsnivå	1.122	[1.02, 1.22]	0.011
Ålder vid anställning	0.977	[0.96, 0.98]	0.000
Familjemedlemmar inom Försvarsmakten	8.798	[7.57, 10.2]	0.000
Äktenskap	0.938	[0.67, 1.30]	0.700
Barn	0.829	[0.64, 1.06]	0.143
Inkomst	1.408	[1.29, 1.53]	0.000
Tidsberoende kovariater*			
Familjemedlemmar inom Försvarsmakten	0.130	[0.11, 0.14]	0.000
Äktenskap	0.996	[0.86, 1.15]	0.956
Barn	0.935	[0.82, 1.06]	0.310
Inkomst	0.594	[0.56, 0.62]	0.000
Kontrollvariabler			
Geografisk rörlighet**	1.455	[1.31, 1.60]	0.000
Årsdummy	Inkluderade		
*Tidsberoende kovariater är produkten av variabeln och logaritmen av tiden			
** Tidsberoende kovariat			
HR = Hasardkvot; CI = Konfidensintervall; P>z= P-mått på statistisk signifikans			

Årsdummy och geografisk rörlighet används enbart som kontrollvariabler. Resultaten från regressionsanalysen i tabell 2 tyder på att de studerade faktorerna, förutom äktenskap och föräldraskap, påverkar kvinnors risk att avsluta sin anställning inom Försvarsmakten.

Kovariaten utbildningsnivå har en hasardkvot som är högre än ett vilket innebär att risken för att kvinnor avslutar sin anställning inom Försvarsmakten ökar i takt med att kvinnornas utbildningsnivå ökar. Kvinnors ålder vid anställning har en hasardkvot lägre än ett och tolkas som att ju äldre kvinnorna är i den studerade populationen när de anställs av Försvarsmakten, desto lägre risk att de avslutar sin anställning. Gällande kvinnor med anställda familjemedlemmar inom Försvarsmakten ökar risken för att kvinnorna lämnar Försvarsmakten om de har familjemedlemmar som samtidigt är Försvarsmaktsanställda, dock visar det sig ha en avtagande effekt med tiden (eftersom den tidsberoende kovariaten för familjemedlemmar har en hasardkvot som är högre än ett (8,798) medan den tidsberoende kovariaten har en hasardkvot lägre än ett (0,130) vilket antyder att effekten avtar ju längre dessa kvinnor är anställda inom Försvarsmakten). Äktenskap är inte en statistiskt signifikant kovariat (p-värdet är högre än 5 procent¹⁰) och verkar därmed inte påverka kvinnors risk att lämna Försvarsmakten (detta gäller både för tidsberoende och tidsberoende kovariaterna). Vidare har föräldraskap ingen statistisk signifikans på kvinnors risk för att lämna Försvarsmakten (p-värdet är högre än 5 procent). Slutligen visar regressionsanalysen att kvinnor med en inkomst inom en högre kvartil har en högre risk att lämna Försvarsmakten än kvinnor med en inkomst inom en lägre kvartil (hasardkvot på 1,408). Med tiden har kvinnor med en inkomst inom en högre kvartil lägre risk att lämna Försvarsmakten (hasardkvot på 0,59).

¹⁰ Signifikans mäts genom p-värden (p<z i tabell 2). Som tröskel använder vi en 5-procentsnivå vilket innebär att för alla p-värden större än 5 procent, kan vi inte utesluta att de observerade resultaten beror på slumpen.

En högre utbildningsnivå och en inkomst inom en högre kvartil är faktorer som ökar risken för att kvinnor lämnar Försvarsmakten. Denna risk minskar ju äldre kvinnor är när de anställs av Försvarsmakten samt om de är gifta. Andra familjemedlemmar inom Försvarsmakten och inkomst är drivande faktorer som avtar med tiden.

Därmed bekräftar överlevnadsanalysen hypotes 1: "en högre utbildningsnivå bidrar till militära kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten", hypotes 2: "en lägre ålder bidrar till militära kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten", hypotes 3: "att ha en familjemedlem som arbetar inom Försvarsmakten bidrar negativt till militära kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten", samt hypotes 6: "inkomst bidrar till militära kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten".

Det finns inga statistiska belägg för att föräldraskap och äktenskap minskar eller ökar militära kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten. Det går därmed inte att bekräfta hypotes 4: "äktenskap minskar kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten", hypotes 5a: "föräldraskap minskar militära kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten" och hypotes 5b: "föräldraskap ökar militära kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten".

6.3 Kvinnors sysselsättning efter en karriär inom försvarsmakten

Överlevnadsanalysen understryker betydelsen av utbildningsnivå, ålder vid anställning, familj och inkomst för kvinnors personalomsättning inom Försvarsmakten. För att skapa en större förståelse för kvinnornas beslut att lämna organisationen finns det ett värde i att kartlägga deras karriär och sysselsättningsval efter avslutad anställning.

6.4 Generella trender

Analysen av kvinnors karriärval efter avslutad anställning hos Försvarsmakten utgår från en uppdelning av olika karriärfaser inspirerat av sammanfattningen i Vilela och Casado (2021).

- Utforskningsfas (18-24 år): En tidig karriärfas där individen testar olika möjligheter.
- Etableringsfas (25-34 år): Under denna fas börjar en arbetsidentitet formas och individen skaffar sig praktisk erfarenhet, knyter nätverk och får en bättre förståelse för sektorn och yrket.
- Mittkarriärfasen (35- 44 år): Individen söker karriärmöjligheter för att utvecklas vidare genom mer ansvar på arbetet eller utbildning. Livsbalansen är viktig i denna fas och kan påverka individens val av karriär.
- Sena karriärfasen (45-54 år): Under denna fas når individen oftast en topp i sin karriär. Individen agerar mentor för yngre medarbetare och besitter en viss expertis.
- Förberedelse för pension (55-64 år): Individen minskar sitt ansvar inom organisationen och fokuserar på att förmedla sin kunskap vidare.
- Pensionsålder och äldre (65+ år): Vissa kan välja att jobba deltid.

Tabell 3 visar andelen kvinnor uppdelat på karriärfaser, som går till en annan anställning, studerar eller startar eget i samband med avslutad anställning inom Försvarsmakten.

Tabell 3 Sysselsättning efter avslutad anställning.

	Andel som går till en annan anställning	Andel som studerar	Andel som starta eget	Annat*
Utforskningsfas (18-24 år)	28,6 %	70,1 %	0,2 %	1,1 %
Etableringsfas (25-34 år)	42,7 %	51,5 %	1,7 %	4,1 %
Mittkarriärfasen (35- 44 år)	68,1 %	22 %	5,3 %	4,6 %
Sena karriärfasen (45-54 år)	82,2%	5,6 %	4,7 %	7,5 %
Förberedelse för pension (55-64 år)	51,4 %	0 %	9,7 %	38,9 %
Pensionsålder och äldre (65+ år)	0 %	0 %	2,8 %	97,2 %

*Till exempel arbetslöshet, pension eller föräldraskap.

Utifrån Tabell 3 kan det konstateras att bland de kvinnor som befinner sig i utforskningsfasen och etableringsfasen är det främst studier som lockar efter avslutad anställning. Att studier är den främsta sysselsättningen för kvinnor i åldern 18-34 i samband med avslutad anställning är förväntat då det är en naturlig ålder för akademisk utbildning. Däremot kan detta tolkas som ett tecken på att kvinnor ser ett behov av en akademisk utbildning utöver den utbildning och de färdigheter som medföljer erfarenheten från Försvarsmakten för att kunna konkurrera på arbetsmarknaden.

För kvinnor mellan 35-54 år där karriär, utveckling och livsbalans är viktig är det främst en annan anställning som sysselsätter efter en anställning inom Försvarsmakten. Även detta kan tolkas som att kvinnor som lämnar Försvarsmakten strävar efter en annorlunda karriärutveckling än den som erbjuds inom Försvarsmakten. Att 22 procent av kvinnorna i mittkarriärfasen börjar studera efter avslutad anställning stärker hypotesen om att dessa kvinnor efterfrågar en karriärutveckling som inte erbjuds i deras befintliga anställning i Försvarsmakten.

I den sena karriärfasen rör sig de flesta kvinnorna till en annan anställning och få väljer att utbilda sig vidare. Detta stämmer överens med förväntningarna inom fasen. Det tyder även på att de kvinnor som är i den sena karriärfasen, med sin erfarenhet från Försvarsmakten, är attraktiva för andra arbetsgivare.

Det som utmärker sig i förberedelse för pensionsfasen är den ökande andel kvinnor som startar eget och blir egna företagare. Även en liten andel av kvinnor i pensionsålder väljer att starta eget efter att de lämnat Försvarsmakten. Det finns flera sätt att tolka egenföretagande bland kvinnor efter avslutad anställning. Det kan tolkas som att dessa kvinnor upplever att deras kunskap inte kommer tillräckligt till nytta inom organisationen. Det kan även signalera att dessa kvinnor är i behov av mer autonomi eller att strukturen inom Försvarsmakten är stelbent.

Att kvinnor väljer att starta eget när de lämnar Försvarsmakten är ett tecken på att dessa skaffar sig kunskap, kompetens och färdigheter under sin anställning inom Försvarsmakten som gynnar egenföretagandet. Individer som väljer att starta eget kännetecknas oftast med specifika egenskaper och färdigheter såsom risktagande (Rees & Shah, 1986) och mångsysslare (Lazear, 2004). Dessa egenskaper liknar de egenskaper som förknippas med militärt anställda. Att kvinnor startar eget kan därmed tolkas som en indikation att deras erfarenhet från Försvarsmakten uppmuntrar och förenklar egenföretagande. Det kan även innebära att kvinnor inte får tillräckligt med utrymme för sin kreativitet och att de inte får gehör för sina idéer och därmed väljer att utvecklas på eget initiativ. Samtidigt kan kvinnors egenföretagande kopplas till arbetsmarknadens värdering av kvinnors erfarenhet från Försvarsmakten. En anledning till att dessa kvinnor väljer att starta eget kan vara att de färdigheter som de utvecklat under sin militära karriär inte matchar det som efterfrågas på

arbetsmarknaden och att arbetsgivare inom det civila inte kan värdera den militära erfarenheten. Att starta eget blir därmed en alternativ sysselsättning.

6.5 De mest populära yrkena bland kvinnor som lämnar Försvarsmakten

Bland de som avslutar sin anställning och lämnar Försvarsmakten för att ta en anställning hos en annan arbetsgivare är de dominerande yrkesgrupperna (1) försäljare, detaljhandel; demonstratörer m.fl., (2) Andra bevaknings- och säkerhetsyrken, (3) organisationsutvecklare, utredare och HR-specialister m.fl. samt (4) hovmästare, servitörer och bartendrar.

Tabell 4 De tio mest populära yrken.

De tio mest populära yrken bland kvinnor som lämnar Försvarsmakten	Andel
Försäljare, detaljhandel; demonstratörer m.fl.	9,13 %
Andra bevaknings- och säkerhetsyrken	7,85 %
Organisationsutvecklare, utredare och HR-specialister m.fl.	4,45 %
Hovmästare, servitörer och bartendrar	4,15 %
Kontorsassistenter och sekreterare	3,47 %
Sjuksköterskor	3,25 %
Skatte- och socialförsäkringshandläggare m.fl.	2,94 %
Undersköterskor	2,94 %
Skötare, vårdare och personliga assistenter m.fl.	2,72 %
Poliser	2,64 %

Tabell 4 presenterar de mest populära yrkena bland kvinnor som lämnar Försvarsmakten, och visar att de flesta kvinnor som avslutar sin anställning hos Försvarsmakten vänder sig till yrken inom tjänstesektorn med bland annat försäljning, vård och säkerhetstjänster.

En aggregering av yrkesgrupper till yrkesområde visar att 34,64 procent av kvinnorna går till en anställning inom yrkesområdet Service-, omsorgs- och försäljningsyrken. Knappt 43 procent av kvinnorna som avslutar sin anställning inom Försvarsmakten går till en anställning inom ett yrke med krav på fördjupad högskolekompetens (23,25 procent) samt yrke med krav på högskolekompetens eller motsvarande (19,25 procent). Yrken inom administration och kundtjänst lockar 10,42 procent av kvinnor efter en avslutad tjänst inom Försvarsmakten.

6.6 Utbildningsinriktningar bland kvinnor som lämnar Försvarsmakten

För de kvinnor som väljer att utbilda sig i samband med att de lämnar sin anställning i Försvarsmakten är det av intresse att undersöka vilken inriktning deras utbildning har.

Tabell 5 visar de mest populära utbildningsinriktningarna för kvinnor som har avslutat sin anställning inom Försvarsmakten. Kvinnor som lämnar Försvarsmakten verkar välja en bred och generell utbildning för att förbereda sig för högskolestudier eller utbildningar som leder till kvinnodominerande yrken (till exempel vård). Dessutom finns det ett tecken på att kvinnorna drivs av ett samhällsengagemang då fler av utbildningarna kan tänkas skapa yrkestillfällen vars syfte är att förbättra samhället, skapa positiv förändring, hjälpa människor eller bidra till bättre livsvillkor. Även mansdominerande yrken, exempelvis polis verkar

vara ett vanligt val. En del kvinnor väljer en fortsatt utbildning inom det militära, vilket tyder på ett intresse för Försvarsmakten som framtida arbetsgivare.

Tabell 5 De tio mest populära utbildningsinriktningar.

De tio mest populära utbildningsinriktningar bland kvinnor som lämnar Försvarsmakten	Andel
Sjuksköterskeutbildning	10,61 %
Polisutbildning	6,62 %
Militär utbildning	4,08 %
Omvårdnad	3,90 %
Specialistsjuksköterskeutbildning, ambulanssjukvård	2,99 %
Genusvetenskap	2,63 %
Officersprogrammet	2,45 %
Humaniora, övrig och ospecificerad utbildning	2,36 %
Bred, generell utbildning, samhällsvetenskaplig och humanistisk inriktning	1,90 %
Annan utbildning i psykologi	1,90 %

7 Reflektioner och diskussion om konsekvenser för Försvarsmakten

Försvarsmakten ska vara hela Sveriges Försvarsmakt – både för män och kvinnor. Med en könsneutral värnplikt innebär det att fler unga kvinnor kommer i kontakt med Försvarsmakten, och lär känna myndigheten. Men det ställer också utmaningar på Försvarsmakten att ta hand om och behandla kvinnor på samma villkor som män gällande deras karriärutveckling.

Resultatet indikerar att en rad olika socioekonomiska faktorer påverkar militära kvinnor till att lämna Försvarsmakten. Ålder är en faktor, att unga militära kvinnor är mer benägna att lämna Försvarsmakten än äldre kan bero på flera saker. Att de under 25 år som lämnar myndigheten främst gör det för att börja studera en högre utbildning indikerar att det finns drivkrafter till personlig utveckling som Försvarsmakten inte tillgodoser. Unga kvinnor som lämnar Försvarsmakten och vidareutbildar sig kan också motiveras av en önskan om en ökad framtida inkomst. Men framförallt tyder det här mönstret på att unga militära kvinnor ser en bättre framtid utanför Försvarsmakten än att stanna inom organisationen.

Att kvinnor som anställs av Försvarsmakten i en äldre ålder är mindre rörliga än de som anställs i en yngre ålder, kan tyda på att de antingen är nöjda med sin anställning inom Försvarsmakten eller att det uppstår inläsningseffekter med åldern. Inläsningseffekten kan skapa hinder för kvinnornas rörlighet på arbetsmarknaden och innebär vissa utmaningar. Kvinnornas medvetenhet om inläsningseffekten kan resultera i att de som befinner sig i en ålder och position där de är redo för nästa steg i karriären väljer att lämna myndigheten på grund av trögheten i befordringsprocessen och begränsade tillfällen och möjligheter. På så sätt flyr de inläsningseffekten som kan uppstå i framtiden. Detta medför att organisationen bemannas främst av äldre och yngre kvinnor och att det därmed blir svårt att bemanna positionerna som frigörs när de äldre kvinnorna går i pension, speciellt om genderperspektivet tas i beaktning.

Resultaten visar att det är en högre sannolikhet att kvinnor avslutar sin karriär inom Försvarsmakten under de första fem åren. Tidigare studier indikerar att det finns problem med arbetsmiljön och sexuella trakasserier (Ivarsson et al., 2005; Schröder, 2017), men den här studien belyser ytterligare faktorer såsom inkomst, befordran och vidareutbildning för anställda som aspekter Försvarsmakten kan behöva se över för att behålla personal.

När det kommer till de något äldre, både de inom 25-34 och 35-44 år, pekar resultatet på att det finns flera anledningar till att militära kvinnor i den här åldersgruppen slutar och söker sig utanför Försvarsmakten. En förklaring är anställningsformen och att anställningen GSS/K är tidsbegränsad, vilket innebär att det potentiellt sett finns en del individer som ofrivilligt lämnar Försvarsmakten. Dessutom finns det skäl att misstänka att fenomen som vertikal segregation, exempelvis glastaket, kan vara en anledning till varför så många lämnar. Om det finns karriärhinder som hindrar militära kvinnor från att fortsätta klättra uppåt, kan det innebära att dessa istället söker sig till andra arbetsgivare.

Men resultatet indikerar även att fler individer söker sig vidare till olika former av militär utbildning, inklusive officersprogrammet. För individer som arbetar som GSS/K är den typen av utbildningar ett sätt att stanna inom Försvaret. Eftersom majoriteten av de som slutar i åldersspannet 25-34 och 35-44 år antingen väljer att studera andra inriktningar eller ta en annan anställning indikerar det att de ser en bättre framtid utanför Försvarsmakten. De här individerna borde Försvarsmakten behålla, då de har mångårig erfarenhet av organisationen, och för att motverka den framtida bristen på personal. I och med det nya Natomedlemskapet kommer det fortsatt att vara en hög efterfrågan på Försvarsmaktens personal både utomlands och i Sverige. Det innebär att det är viktigare än någonsin för Försvarsmakten att ta vara på befintlig personal och vara en fortsatt attraktiv arbetsgivare så att kvinnor vill stanna och vara en del av att utveckla organisationen samt bidra med mentorskap och kunskap till andra individer inom myndigheten.

Resultatet antyder att föräldraskap inte har en statistisk signifikant påverkan på risken att militära kvinnor lämnar Försvarsmakten. Det kan innebära att tryggheten med en statlig anställning väger tungt för dessa individer, och att möjligheten att ta ut föräldraledighet samt negativa attityder på arbetsplatsen mot gravida kvinnor (Schröder, 2017) inte är nog för att få militära kvinnor att vilja lämna sin anställning. För att förstå det här resultatet i en bredare kontext, behövs fler studier på när kvinnor väljer att byta jobb, och vilken betydelse planering har för att i framtiden skaffa familj vilket kan påverka valet att byta arbetsgivare.

En faktor som bidrar till militära kvinnors benägenhet att lämna Försvarsmakten är familjemedlemmar som arbetar inom organisationen. Detta resultat motsäger förväntningarna om att individer med familjemedlemmar inom Försvarsmakten har med sig en större förståelse för Försvarsmakten när de påbörjar sin anställning inom organisationen, och hur det är att arbeta som militär, och därför skulle vara mindre benägna att lämna myndigheten. En förklaring till resultaten kan vara att kvinnor som ansluter sig till Försvarsmakten initialt inspireras av familjemedlemmar som förebilder och kan även känna en viss press på att gå i sina föräldrars fotsteg. Eftersom beslutet att ansluta sig till Försvarsmakten inte nödvändigtvis är drivet av personliga preferenser, kan kvinnor med familjemedlemmar inom organisationen initialt vara mer benägna till att lämna Försvarsmakten. En till förklaring till det observerade resultatet kan vara svårigheter att balansera karriären och det privata livet när familjemedlemmarna jobbar inom samma organisation, speciellt om familjemedlemmen är ens respektive. I en framtida studie skulle det därför vara intressant att undersöka kopplingen mellan kvinnors motiv till att jobba inom Försvarsmakten och anställningstiden. Även kopplingen mellan familjemedlemmars karriär inom Försvarsmakten och kvinnors karriär inom samma organisation är intressant att undersöka vidare eftersom hypoteserna i denna studie baseras främst på tidigare amerikanska studier. Det kan förekomma internationella skillnader gällande familjens inflytande på karriären inom det militära yrket.

I början av karriären verkar inkomst vara en större motivation för att byta arbetsgivare eftersom resultaten pekar på att effekten minskar med tiden. Detta kan indikera att individerna inte känner sig uppskattade eller får den lön de tycker att de förtjänar. Det kan även finnas kopplingar till att de som har en högre utbildning är mer benägna att lämna. Teorier om att ju högre utbildning en individ har och att ju mer attraktiv den är på arbetsmarknaden kan innebära att en desto högre konkurrens om dessa individer. Dessa individer kan även kräva en högre lön utifrån sin erfarenhet och kompetens, och det kan vara svårt för Försvarsmakten som statlig myndighet att möta den privata marknaden. Det är något som myndigheten behöver vara medvetna om, och som gör det än viktigare att se över och förbättra andra aspekter där Försvarsmakten har större möjlighet att påverka.

De studerade faktorerna verkar ha en större påverkan i början av karriären, vilket kan indikera att dessa individer inte känner att deras behov tillgodoses eller att de uppskattas i den utsträckning de anses sig förtjäna inom Försvarsmakten. Det målar upp en bild att kvinnor i början av sin karriär inom Försvarsmakten hålls tillbaka från både personlig utveckling och att klättra i karriären och att de har en lägre inkomst än vad de är nöjda med. Detta är alltså faktorer i början av karriären som Försvarsmakten bör se över för att lyckas behålla den här gruppen inom myndigheten.

Om Försvarsmakten ska lyckas med sina utmaningar – både att placera en stor mängd personal inom Nato och att öka mängden kvinnor inom myndigheten för att bättre representera hela Sverige och dra nytta av kompetensen i hela befolkningen – krävs en ökad förståelse över varför individer väljer att lämna. Det är också viktigt att identifiera vad Försvarsmakten kan göra för att i större utsträckning behålla kompetent personal.

En av kontrollvariablerna, geografisk rörlighet, är en sådan faktor som kan vara bra för Försvarsmakten att beakta. Hur långt arbetsplatsen ligger från hemmet och om det finns krav från arbetsgivaren att flytta till andra delar av landet är aspekter som kan påverka kvinnors vilja att stanna hos en arbetsgivare. Enligt statistik från Medlingsinstitutet (2019) finns det en könsskillnad när det kommer till pendlingsavstånd och rörlighet i Sverige. Män reser betydligt längre än kvinnor varje dag, och mäns arbetsplatser ligger generellt längre bort från bostaden än kvinnors. 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 (Skora et al., 2020; Statistiska centralbyrån, 2022). Detta är en indikation på att den geografiska rörligheten spelar roll vid val av arbetsgivare.

Resultatet för geografisk rörlighet visar att militära kvinnor i början av sin karriär och anställningstid inom Försvarsmakten är mindre påverkade av att få en längre pendlingssträcka till jobbet. Detta kan innebära att Försvarsmakten behöver se över i vilken utsträckning seniora medarbetare behöver byta tjänstgörandeort. Om det är lättare för individer att stanna i organisationen om de i större utsträckning blir förflyttade oftare i början av sin karriär än senare, kan det vara ett argument för att se över behoven av en frekvent förflyttning av personal, framförallt när de har varit anställda länge i organisationen. Försvarsmakten behöver även fundera på hur detta ska hanteras i relation till Nato, där det finns krav på att ha personal utomlands, på flera olika geografiska platser.

8 Slutord och framtida forskning

I denna rapport har socioekonomiska faktorer som kan påverka militära kvinnors val att lämna Försvarsmakten studerats. Studien har vägletts av följande frågeställningar:

Vilka socioekonomiska faktorer har en betydelse för militära kvinnors benägenhet att avsluta sin anställning i Försvarsmakten?

Vilken sysselsättning har militära kvinnor efter att de lämnat Försvarsmakten?

Svaret på den första frågeställningen är att föräldraskap, inkomst, utbildningsnivå, ålder samt familjemedlemmar med militär bakgrund, är socioekonomiska faktorer som påverkar militära kvinnors benägenhet att avsluta sin anställning i Försvarsmakten. Svaret på den andra frågeställningen presenteras i detalj i avsnitt 6.3 till 6.6, och visar på att de flesta antingen studerar vidare eller tar en annan anställning. En liten andel väljer att starta eget, framförallt de som är mellan 55-64 år, där strax under 10 procent gör det valet. De yngre kvinnorna väljer främst att studera när de lämnar Försvarsmakten, medan de äldre i större utsträckning går till en annan anställning.

Resultaten visar flera möjliga riktningar för framtida studier.

Eftersom vi i denna studie undersöker rörlighet och framtida sysselsättning hos kvinnor med arbetserfarenhet från Försvarsmakten, skulle en påbyggnadsstudie vara intressant för Försvarsmakten. Den kan exempelvis fokusera på vilka socioekonomiska faktorer som kan bidra till kvinnornas beslut att lämna. På samma sätt kan en liknande studie med fokus på civilt anställda kvinnor inom Försvarsmakten bidra med en bredare bild och förståelse över vad som både bidrar till att kvinnor lämnar myndigheten, men också vad som får dem att stanna kvar.

En annan påbyggnadsstudie är att studera kvinnors framtida beslut, och påverkan på beslutet att lämna eller stanna inom Försvarsmakten. Fokus för en sådan studie kan vara på kvinnors omsättning, och undersöka hur den påverkas utifrån framtida socioekonomiska faktorer. Till exempel fångar faktorn *barn* enbart upp hur nuvarande föräldraskap påverkar kvinnors omsättning. Det finns däremot skäl till att fundera huruvida viljan och ambitionen att bilda familj i framtiden kan påverka kvinnors beslut att lämna Försvarsmakten. Detta motiveras bland annat i studier som undersöker kvinnor och mäns karriärval baserat på deras framtida ambitioner att skaffa barn och hur kvinnor i större utsträckning väljer ett deltidsarbete i samband med planering av föräldraskap (Jost & Möser, 2023). Andra förändringar i familjesituationen, som åldrande föräldrar och giftermål, kan också vara intressanta att lyfta in i en sådan studie.

Ett ytterligare förslag på en påbyggnadsstudie är en studie som kombinerar den data som används i denna studie med data kring kvinnors sysselsättning, studier och karriärsutveckling efter avslutad anställning från Försvarsmakten. Det skulle kunna vara en studie som inte bara bidrar med bättre kunskap kring vad som driver kvinnors beslut att lämna myndigheten utan även skapar en ökad förståelse för hur arbeten för att behålla kvinnorna kan bedrivas. Det skulle vara intressant att koppla de socioekonomiska faktorerna till information som tjänstegrad och befattning, för att tydligare kunna skapa en bild som är relevant för Försvarsmakten. Det skulle även vara intressant att se om vissa socioekonomiska faktorer har en större påverkan på vissa tjänstegrader.

Även om denna studie fokuserar enbart på kvinnor, finns det ett behov av en jämförande studie som studerar möjliga skillnader mellan könen. Fördelen med en jämförande studie är just att det kan nansera bilden av de socioekonomiska faktorernas påverkan. Det öppnar även upp för möjligheten att identifiera om vissa har en större påverkan på det ena könet än det andra.

En intressant aspekt är att i framtida studier undersöka motiven till att kvinnliga värnpliktiga väljer att lämna Försvarsmakten efter att de avslutat den grundläggande militära utbildningen (GMU).

Forskning på den tyska Försvarsmakten visar att just ledarskap, vilken ledarstil chefen har, samt hur denne beter sig är det som är av största vikt när det kommer till individers intentioner att göra karriär inom organisationen, samt hur nöjda de är med sitt jobb (Hattke et al., 2018). Det vore intressant att göra en liknande studie på de individer som lämnat Försvarsmakten i Sverige, och se hur mycket chefen har spelat roll i individers beslut att lämna myndigheten.

Gällande kvinnors karriär som följer efter tiden i Försvarsmakten så kan det vara av intresse att i framtiden även undersöka deras positioner och utforska effekten av denna erfarenhet på kvinnors framtida karriärsutveckling utanför myndigheten. Till exempel konstaterar Grönqvist och Lindqvist (2016) att individer som genomgått en officersutbildning och som ger sig ut på den civila arbetsmarknaden har en större sannolikhet att bli chefer. Att studera detta fenomen ur ett genderperspektiv skulle bidra med bättre förståelse för militära kvinnors villkor och karriär. Det kan påvisa om flera av de som lämnar är sådana personer som Försvarsmakten skulle ha haft nytta av att behålla inom organisationen.

En annan aspekt som skulle vara av intresse att ta upp i framtida studier är kvinnornas preferenser och individuella beslut att lämna organisationen. Eftersom tidigare forskning, med bland annat Schröder (2017) och Bonnier et al. (2021), har fokuserat på organisatoriska faktorer som kan påverka kvinnors karriär inom Försvarsmakten skulle en kompletterande studie på individnivå vara intressant. På så sätt skulle detta forskningsområde bli mer fullständigt genom att ge en helhetsbild där fokus är på organisationen, individen och samhället. En studie om avgångsenkäter från Forsvarets forskningsinstitut (FFI) pekar ut faktorer som möjligheten att göra karriär, samt oklarhet i karriärmöjligheter som motivation för individer att sluta inom den norska försvarsmakten (Fauske & Strand, 2021). Det finns dock en skillnad inom de olika försvarsgrenarna, och 28 procent av de som slutat från marinen har uppgett oklarheter i karriärmöjligheter som anledning, respektive 10 procent från flygvapnet och 17 procent från armén (ibid, s. 31-32). Det innebär att det kan vara intressant för Försvarsmakten att studera skillnader mellan de olika försvarsgrenarna, och se om liknande mönster finns inom den svenska Försvarsmakten. Detta kan vara av särskild vikt för Försvarsmakten, eftersom det kan mynna ut i olika rekommendationer till olika försvarsgrenar, för att få kvinnor inom Försvarsmakten att i större utsträckning stanna inom myndigheten.

9 Referenser

- AbouAssi, K., McGinnis Johnson, J., & Holt B., S. (2021). Job Mobility Among Millennials: Do They Stay or Do They Go? *Review of Public Personnel Administration* 2, 41(2), 219–249.
- Adda, J., Dustmann, C., Meghir, C., & Robin, J. (2013). *Career Progression, Economic Downturns, and Skills* (No. 18832; NBER Working Paper Series).
- Alessandri, G., Borgogni, L., & Truxillo, D. M. (2015). Tracking job performance trajectories over time: A six-year longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(4), 560–577. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.949679>
- Almgren, M., Kramer, J., & Sigurdsson, J. (2024). *It runs in the Family: Occupational Choice and the Allocation of Talent*. <https://doi.org/10.1075/jpcl.00127.tan>
- Altmejd, A. (2023). *Hur utbildningsinriktningar går i arv*.
- Angelov, N., Johansson, P., & Lindahl, E. (2013). *Det envisa könsgapet i inkomster och löner*.
- Bäckström, P. (2017). *Slutar gruppbefäl, soldater och sjömän som är kvinnor tidigare än de som är män?* FOI Memo 6012
- Bartczak, M., & Szymankowska, A. (2019). Reasons for the resignation of young people from employment. *Journal of Tourism and Regional Development*, 12, 5–14. <https://doi.org/10.22630/tirr.2019.12.13>
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. In *Investment in Human Beings* (Issue October, pp. 9–49). The Journal of Political Economy.
- Bergsten, L., & Dahl, A. (2024). *Flytta eller börja pendla? En studie om geografisk rörlighet inom Försvarsmakten* (FOI Memo 8493).
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865.
- Bonnier, E. (2018). *Genderskillnader i befördringstakt för Försvarsmaktens officerare*. FOI Memo 6572
- Bonnier, E., Dalberg, S., & Öhrn-lundin, J. (2021). *Får magkänslan bestämma? En analys av Försvarsmaktens processer för karriärutveckling av arméns officerare*. FOI-R--5164--SE 1
- Boye, K., Halldén, K., & Magnusson, C. (2017). Stagnation only on the surface? The implications of skill and family responsibilities for the gender wage gap in Sweden, 1974–2010. *British Journal of Sociology*, 68(4), 595–619. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12252>
- Buckman, J. E. J., Forbes, H. J., Clayton, T., Jones, M., Jones, N., Greenberg, N., Sundin, J., Hull, L., Wessely, S., & Fear, N. T. (2013). Early Service leavers: A study of the factors associated with premature separation from the UK Armed Forces and the mental health of those that leave early. *European Journal of Public Health*, 23(3), 410–415. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cks042>
- Caceres-Rodriguez, R. (2013). The Glass Ceiling Revisited: Moving Beyond Discrimination in the Study of Gender in Public Organizations. *Administration and Society*, 45(6), 674–709. <https://doi.org/10.1177/0095399711429104>
- Carless, S. A., & Arnup, J. L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 80–91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.002>

- Cha, Y., & Weeden, K. A. (2014). Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages. *American Sociological Review*, 79(3), 457–484.
<https://doi.org/10.1177/0003122414528936>
- Darden, W. R., & Hampton, R. D. (1987). Investigating Retail Employee Turnover: An application of survival analysis. *Journal of Retailing*, 63(1).
- Eriksson, S., & Lagerström, J. (2012). The Labor Market Consequences of Gender Differences in Job Search. *Journal of Labor Research*, 33(3), 303–327.
<https://doi.org/10.1007/s12122-012-9132-2>
- Estrada, A. X., & Berggren, A. W. (2009). Sexual harassment and its impact for women officers and cadets in the Swedish armed forces. *Military Psychology*, 21(2), 162–185.
<https://doi.org/10.1080/08995600902768727>
- Falkenberg, H., Nordgren Selar, A., Malmrud, S., Hellgren, J., & Sverke, M. (2018). *Anställdas syn på lön, motivation och prestation – En undersökning av lönesättning i privat sektor*.
- Fauske, M. F., & Strand, K. R. (2021). *Sluttårsaker i Forsvaret i 2019 og 2020* (pp. 1–53).
- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 739–759. <https://doi.org/10.1348/096317909X470933>
- Försvarmakten. (2019a). *Försvarets författningssamling 2019:3* (Issue 2).
- Försvarmakten. (2019b). *Handbok Personalförsörjning och personaltjänst - Grunder 2019*.
- Försvarmakten. (2021). *Försvarmaktens inriktning för arbetet med Inledning Jämställdhetspolitiska mål och innebörden för Försvarmakten* (p. 13).
- Försvarmakten. (2023). *Tillbakablick på jämställdhet*. <https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/varderingar-och-vision/jamstalldhet-och-jamlikhet/tillbakablick-pa-jamstalldhet/>
- Fouad, N. A., Singh, R., Cappaert, K., Chang, W. hsin, & Wan, M. (2016). Comparison of women engineers who persist in or depart from engineering. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 79–93. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.002>
- Fuller, J., & Kerr, W. (2022). *The Great Resignation Didn't Start with the Pandemic*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2022/03/the-great-resignation-didnt-start-with-the-pandemic>
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
- Grönqvist, E., & Lindqvist, E. (2016). The making of a manager: Evidence from military officer training. *Journal of Labor Economics*, 34(4), 869–898.
<https://doi.org/10.1086/686255>
- Hansen, J. R. (2014). From Public to Private Sector: Motives and explanations for sector switching. *Public Management Review*, 16(4), 590–607.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2012.743575>
- Hattke, F., Vogel, R., & Znanewitz, J. (2018). Satisfied with red tape? Leadership, civic duty, and career intention in the military. *Public Management Review*, 20(4), 563–586.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1335341>
- Hosmer, D. W., Lemeshow, S., & May, S. (2008). *Applied Survival Analysis Regression Modeling of Time-to-Event Data* (D. Balding, D. Cressie, cott, A. Smith, R. Tsay, S. Weisberg, G. Fitzmaurice, I. Johnstone, G. Molenberghs, & S (eds.); second). Wiley-Interscience.

- Huffman, A. H., & Olson, K. J. (2017). Gender Differences in Perceptions of Resources and Turnover Intentions of Work-Linked Couples in Masculine Occupations. *Stress and Health*, 33(4), 309–321. <https://doi.org/10.1002/smi.2709>
- Ivarsson, S., Estrada, A. X., & Berggren, A. W. (2005). Understanding men's attitudes toward women in the Swedish armed forces. *Military Psychology*, 17(4), 269–282. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1704_2
- Johansson, B. J., Svenmarck, P., Oskarsson, P.-A., Woltjer, R., Forsgren, R., Glendor, P., & Allvar, J. (2019). *Simuleringsmiljö och scenariobeskrivningar för framtidsstudier av autonoma eller intelligenta enheter*.
- Jost, M., & Möser, S. (2023). Salary, flexibility or career opportunity? A choice experiment on gender specific job preferences. *Frontiers in Sociology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2023.1154324>
- Keith, K., & Abigail, M. (1999). The Returns to Mobility and Job Search by Gender. *ILR Review*, 52(3), 460–477.
- Kersaint, G., Lewis, J., Potter, R., & Meisels, G. (2007). Why teachers leave: Factors that influence retention and resignation. *Teaching and Teacher Education*, 23(6), 775–794. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2005.12.004>
- Kornblum, A., Unger, D., & Grote, G. (2018). When do employees cross boundaries? Individual and contextual determinants of career mobility. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 657–668. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1488686>
- Lazear, E. P. (2004). Balanced Skills and Entrepreneurship. *American Economic Association*, 94(2).
- Le Barbanchon, T., Rathelot, R., & Roulet, A. (2021). Gender differences in job search: Trading off commute against wage. *The Quarterly Journal of Economics*, 136(1), 381–426. <https://doi.org/10.1093/qje/qjaa033>. Advance
- Le, H., Lee, J., Nielsen, I., & Nguyen, T. L. A. (2023). Turnover intentions: the roles of job satisfaction and family support. *Personnel Review*, 52(9), 2209–2228. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2021-0582>
- Looze, J. (2017). Why Do(n't) they leave?: Motherhood and women's job mobility. *Social Science Research*, 65, 47–59. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2017.03.004>
- Lougui, M. (2023). *Kartläggning av studier om kvinnors karriärhinder inom Försvarsmakten* (FOI Memo 8198).
- Lundborg, P., Plug, E., & Rasmussen, A. W. (2017). Can women have children and a career? IV evidence from IVF treatments. *American Economic Review*, 107(6), 1611–1637. <https://doi.org/10.1257/aer.20141467>
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. W. (2015). How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 8–21. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2014-0210>
- Madariaga, R., Oller, R., & Martori, J. C. (2018). Discrete choice and survival models in employee turnover analysis. *Employee Relations*, 40(2), 381–395. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2017-0058>
- Martin, J. E., Sinclair, R. R., Lelchook, A. M., Wittmer, J. L. S., & Charles, K. E. (2012). Non-standard work schedules and retention in the entry-level hourly workforce. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1), 1–22. <https://doi.org/10.1348/096317910X526803>
- Mas, A., & Pallais, A. (2020). Alternative work arrangements. *Annual Review of Economics*,

- 12(12), 631–658. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-022020-032512>
- Mattsson, A. (2016). *Man är inte starkare än den svagaste länken. En kvalitativ studie om varför kvinnor utgör minoritet i Försvarsmakten*. Luleå tekniska universitet.
- Medlingsinstitutet. (2019). *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2018: Vad säger den officiella lönestatistiken?*
- Medlingsinstitutet. (2024). *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2023*.
- Meekes, J., & Hassink, W. H. J. (2022). Gender differences in job flexibility: Commutes and working hours after job loss. *Journal of Urban Economics*, 129(January). <https://doi.org/10.1016/j.jue.2022.103425>
- Morabito, M. S., & Shelley, T. O. (2018). Constrained Agency Theory and Leadership: A New Perspective to Understand How Female Police Officers Overcome the Structural and Social Impediments to Promotion. *Feminist Criminology*, 13(3), 287–308. <https://doi.org/10.1177/1557085118763104>
- Muchinsky, P. M., & Morrow, P. C. (1980). A multidisciplinary model of voluntary employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 17(3), 263–290. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90022-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90022-6)
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2009). How broadly does education contribute to job performance? *Personnel Psychology*, 62(1), 89–134. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.01130.x>
- O'Connor, P. (2020). Why is it so difficult to reduce gender inequality in male-dominated higher educational organizations? A feminist institutional perspective. *Interdisciplinary Science Reviews*, 45(2), 207–228. <https://doi.org/10.1080/03080188.2020.1737903>
- Parrado, E., Caner, A., & Wolff, E. N. (2007). Occupational and industrial mobility in the United States. *Labour Economics*, 14(3), 435–455. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2006.01.005>
- Rees, H., & Shah, A. (1986). An Empirical Analysis of Self-Employment in the U . K . *Journal of Applied Econometrics*, 1(1), 95–108.
- Regeringskansliet. (2016). *Mål för jämställdhet*. <https://www.regeringen.se/regeringspolitik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet/>
- Regeringskansliet. (2024). *Stärkt försvarsförmåga - Sverige som allierad*.
- Roller, B., & E. Doerries, L. (2008). Occupational Inheritance in Service Academy Cadets and Midshipmen. In *i-manager's Journal on Educational Psychology* (Vol. 2, Issue 2, pp. 43–46). <https://doi.org/10.26634/jpsy.2.2.348>
- Schröder, K. (2017). *Karriärhinder för unga militära kvinnor*. FoI-R--4541--Se
- Diskrimineringslag (2008:567)*, (testimony of SFS). https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/
- Lag (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar*, (testimony of SFS).
- Förordning om ändring i officersförordningen (2007:1268)*, (2023) (testimony of SFS).
- Skora, T., Rüger, H., & Stawarz, N. (2020). Commuting and the motherhood wage gap: Evidence from Germany. *Sustainability (Switzerland)*, 12(14). <https://doi.org/10.3390/su12145692>
- Smith, D. G., & Rosenstein, J. E. (2017). Gender and the Military Profession: Early Career Influences, Attitudes, and Intentions. *Armed Forces & Society*, 43(43), 2.

- Sneed, B. G. (2007). Glass walls in state bureaucracies: Examining the difference departmental function can make. *Public Administration Review*, 67(5), 880–891. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2007.00775.x>
- Somers, M. J. (1996). Modelling employee withdrawal behaviour over time: A study of turnover using survival analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(4), 315–326. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00618.x>
- Statistiska centralbyrån. (2022). *På tal om kvinnor och män: Lathund om jämställdhet*. https://www.scb.se/contentassets/98bad96ec1bd44aea171b2fb4f7b3f64/le0201_2019b20_br_x10br2001.pdf
- Trice, A. D. (1991). A Retrospective Study of Career Development: I. Relationship among First Aspirations, Parental Occupations, and Current Occupations. *Psychological Report*, 68(1).
- Vilela, N. G. S., & Casado, T. (2021). Career stages in management studies: a systematic review of scientific production from 2011 to 2020. *Revista de Gestao*, 30(1), 62–77. <https://doi.org/10.1108/REG-02-2021-0018>
- Wahl, A., Holgersson, C., & Linghag, S. (2018). *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön*. Studentlitteratur AB.
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 566–586. <https://doi.org/10.1002/job>
- Woodall, K. A., Esquivel, A. P., Powell, T. M., Riviere, L. A., Amoroso, P. J., & Stander, V. A. (2023). Influence of family factors on service members' decisions to leave the military. *Family Relations*, 72(3), 1138–1157. <https://doi.org/10.1111/fare.12757>
- Yankow, J. J., & Horney, M. J. (2013). Gender Differences in Employed Job Search: Why Do Women Search Less than Men? *Modern Economy*, 04(07), 489–500. <https://doi.org/10.4236/me.2013.47053>

Appendix 1: Tjänstegrader inom Försvarsmakten

FLYGVAPNET	AMFIBIEKÅREN	FLOTTAN	ARMÉN	FÄLTUNIFORM
Fänrik	Fänrik	Fänrik	Fänrik	Fänrik
Löjtnant	Löjtnant	Löjtnant	Löjtnant	Löjtnant
Kapten	Kapten	Kapten	Kapten	Kapten
Major	Major	Örlogs- kapten	Major	Major
Överste- löjtnant	Överste- löjtnant	Kommendör- kapten	Överste- löjtnant	Överste- löjtnant
Överste	Överste	Kommendör	Överste	Överste
Brigad- general	Brigad- general	Flottiljämtral	Brigad- general	Brigad- general
Generalmajor	Generalmajor	Kontramariral	Generalmajor	Generalmajor
General- löjtnant	General- löjtnant	Viceamiral	General- löjtnant	General- löjtnant
General	General	Amiral	General	General

Figur 1. Översikt över tjänstegrader inom Försvarsmakten. (källa: Försvarsmakten).

FLYGVAPNET	AMFIBIEKÅREN	FLOTTAN	ARMÉN	FÄLTUNIFORM
Mening	Mening	Mening	Mening	Mening
Mening 1	Mening 1	Mening 1	Mening 1	Mening 1
Mening 2	Mening 2	Mening 2	Mening 2	Mening 2
Mening 3	Mening 3	Mening 3	Mening 3	Mening 3
Mening 4	Mening 4	Mening 4	Mening 4	Mening 4
Vice-korporal	Vice-korporal	Vice-korporal	Vice-korporal	Vice-korporal
Korporal	Korporal	Korporal	Korporal	Korporal
Furir	Furir	Furir	Furir	Furir
Överfurir	Överfurir	Överfurir	Överfurir	Överfurir
Kadett*	Kadett*	Kadett*	Kadett*	Kadett*
Sergeant	Sergeant	Sergeant	Sergeant	Sergeant
Över-sergeant	Över-sergeant	Över-sergeant	Över-sergeant	Över-sergeant
Fanjurare	Fanjurare	Fanjurare	Fanjurare	Fanjurare
Förvaltare	Förvaltare	Förvaltare	Förvaltare	Förvaltare
Flottilj-förvaltare	Regiments-förvaltare	Flottilj-förvaltare	Regiments-förvaltare	Regiments-förvaltare

* Kadett är en befälsgrad för officersaspirant som genomgår utbildning och ännu inte utnämnts till officer eller specialistofficer.

Figur 2. Fortsättning på översikt över tjänstegrader inom Försvarsmakten. (Källa: Försvarsmakten)

Appendix 2: Variabellista

Tabell 1 Variabellista.

Variabel	Beskrivning	Värden
Utbildningsnivå	Variabeln är skapad utifrån antagande baserat på individens studiemedel/lån och utbildningsnivå. Utbildningsnivå är den högsta nivån på avslutad utbildning.	En kategorisk variabel med sex olika nivåer på utbildning: - Nivå1: Förgymnasial utbildning kortare än 9 år - Nivå2: Förgymnasial utbildning 9 år - Nivå3: Gymnasial utbildning - Nivå4: Eftergymnasial utbildning kortare än två år - Nivå5: Eftergymnasial utbildning två år eller längre - Nivå6: Forskarutbildning.
Ålder	Individens ålder första året som anställd inom Försvarsmakten.	En ordinal variabel som visar åldern då individen blev anställd för första gången.
Familjemedlem inom Försvarsmakten	Detta gäller föräldrar, maka, make eller sambo med gemensamma barn. Vi utgår från individens familjeidentitet. Familjemedlemmar utgörs av personer som har relationer med varandra och är folkbokförda på samma fastighet. Relationerna omfattar make/maka, registrerad partner, sambo med gemensamma barn, föräldrar samt vårdnadshavare.	En binär variabel. Värdet på variabeln är 0 om ingen annan familjemedlem arbetar på Försvarsmakten samtidigt. Värdet på variabeln är 1 om minst en annan familjemedlem arbetar på Försvarsmakten minst ett år samtidigt som individen.
Äktenskap	Illustrerar om individen ingår i ett äktenskap eller registrerat partnerskap.	En binär variabel. Variabeln tar värdet 0 om individen inte ingår i ett äktenskap eller registrerat partnerskap. Variabeln tar värdet 1 om individen ingår i ett äktenskap eller registrerat partnerskap.
Barn	Hemmavarande barn. Barnen identifieras som samtliga barn kopplade till en viss familjeidentitet och som är skrivna på samma fastighet som föräldrarna.	En binär variabel. Värdet på variabeln är 0 om inga barn under 18 är skrivna på samma adress som individen och 1 om minst ett barn under 18 är skriven på samma adress.

Inkomst	Bruttolön under året.	Variabeln är en kategorisk variabel av individens inkomst i form av rangordnade kvartiler. Lönedata är indelad i fyra kvartiler där varje kvartil motsvara en fjärdedel av totala lönespannet bland den studerade populationen. - Nivå1: Tilldelas individer vars lön tillhör den lägsta kvartilen (de 25% av studerade population som har lägsta lönen) - Nivå2: Tilldelas individer vars lön tillhör den näst lägsta kvartilen (de vars lön ligger inom de 25-50% lägsta i fördelningen) - Nivå3: Tilldelas individer vars lön tillhör den tredje kvartilen (de vars lön ligger inom de 50-75% i fördelningen) - Nivå4: Tilldelas individer vars lön tillhör den högsta kvartilen (de 25% av studerade population som har högst lön).
Geografisk rörlighet	Här identifieras rörlighet som motiveras av en geografisk flytt. En flytt identifieras utifrån länen där individen är folkbokförd.	En binär variabel. Variabeln är 0 om individen bor kvar inom samma län och 1 om individen flyttar till annan län.
Årsdummy	Observationsåret	En binär variabel. För varje observationsår skapas en variabel som tilldelas värdet 1 för observationer som tillhör det aktuella året och 0 annars.
Erfarenhet från Försvarsmakten	Erfarenhet från Försvarsmakten räknas som antalet år under perioden 1990-2021 som individen varit anställd innan hon lämnar Försvarsmakten. Individer som avslutar sin anställning för att återvända senare för att sen lämna en gång till får en ackumulerad summa av erfarenhetsår.	En ordinal variabel med antal år som anställd inom Försvarsmakten.
Avgång	En avgång sker när individen avslutar sin anställning utan att återvända inom ramen för två år. För de individer som lämnar för att sedan återvända efter ett eller två år, betraktas inte rörligheten som en avslutad anställning. För de individer som slutar och återvänder till Försvarsmakten fler än en gång, under perioden och med mer än två år mellan avgångar och påbörjad tjänst på nytt, räknas varje avgång separat.	En binär variabel som indikerar om individen avslutar sin anställning (1) eller inte (0).

Sysselsättningsstatus	Sysselsättningsstatus identifierar kvinnornas sysselsättning efter en avgång baserat på yrkesställningen som rapporteras till skatteverket. • Anställning: Individen är anställd • Student: Variabeln skapas utifrån flera variabler och identifierar individer som studerar. Det första kriteriet som undersökt är individens inkomst. Om individen får studiebidrag året efter hon avslutar sin anställning på Försvarsmakten kodas variabeln student som 1. Om individen har både en anställning och ett studiebidrag efter avslutat anställning på Försvarsmakten kodas variabeln också som 1. Det andra kriteriet är individens högsta utbildningsnivå och inriktning. Om individen inte har någon anställning eller någon inkomst men får en uppdaterad utbildningsnivå eller inriktning under de 5 åren som följer avslutad anställning på Försvarsmakten kodas variabeln student som 1 • Starta eget: Individen starta eget företag.	• Anställning: En binär variabel som är 1 om individen är anställd och 0 annars • Student: En binär variabel som är 1 om individen studerar och 0 annars • Starta eget: En binär variabel som är 1 om individen startar eget och 0 annars.
Yrkesgrupp	För de kvinnor som övergår till en anställning efter avgång identifieras yrkesgruppen de är sysselsatta inom enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK).	En kategorisk variabel med tre-siffriga koder för individens yrkesgrupp.
Utbildningsinriktning	Utbildningsinriktning för kvinnor som börjar studera efter avgång. Variabeln utgår från Svensk utbildningsnomenklatur.	En kategorisk variabel som beskriver utbildningsinriktningen.

