

Fartygschef och kvinna

Varför är det svårt att få kvinnliga sjöofficerare att fortsätta
göra karriär i de stridande befattningarna?

Abstract

In the Swedish Armed Forces (SAF) only few female naval officers reach the position of Commanding Officer (CO) of a naval warship. This, even though the percentage of female officers in the Navy is high compared to the entire SAF. This hampers SAF equality ambitions because a command on the lower levels is a stepping-stone towards higher leadership positions. In this student paper 8 female naval officers have been interviewed with the purpose to find what factors they think affect the possibilities for a woman to become a CO. The result of the interviews has been compared to, and supports, already existing scientific research in the field. In the end of this student paper a list of suggestions to support the possibility of female CO's is presented.

Nyckelord: fartygschef, gender, jämställdhet, karriärhinder, kvinnliga officerare, Försvarsmakten, chef till sjöss.

*Antal ord:*10096

Innehållsförteckning

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Inledning | 1 |
| 1.1 | Nyckelbegrepp | 2 |
| 1.2 | Bakgrund | 2 |
| 1.3 | Tidigare forskning | 3 |
| 1.4 | Syfte med frågeställningen | 4 |
| 1.5 | Frågeställningen | 5 |
| 1.6 | Avgränsningar | 5 |
| 2 | Teori | 7 |
| 2.1 | Ackers genderteorier | 8 |
| 2.2 | Schröders studie | 8 |
| 2.3 | Alvinus m.fl. teoretiska modell | 9 |
| 2.4 | Sammanfattning teorier | 10 |
| 3 | Metod | 12 |
| 3.1 | Tillvägagångsätt | 13 |
| 3.1.1 | Analysverktyg | 13 |
| 3.1.2 | Operationalisering | 15 |
| 3.2 | Källor | 15 |
| 3.3 | Kritik av undersökningsmetoden | 16 |
| 3.4 | Källkritiska faktorer | 16 |
| 3.5 | Validitet och reliabilitet | 17 |
| 3.6 | Forskningsetiska övervägande | 17 |
| 4 | Empiri | 18 |
| 4.1 | Empiri besättningslistor | 18 |
| 4.2 | Empiri intervjuer | 19 |
| 5 | Resultat och analys | 21 |
| 5.1 | Resultat och analys av besättningslistor | 21 |
| 5.2 | Resultat och analys av intervjuer | 23 |
| 5.2.1 | Tema 1: individuellt synliggörande | 23 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 5.2.2 | Tema 2: karriär | 24 |
| 5.2.3 | Tema 3: ledarskap | 25 |
| 5.2.4 | Tema 4: föreställningen om att kvinnor är annorlunda | 26 |
| 5.2.5 | Tema 5: jämställdhet | 27 |
| 5.2.6 | Tema 6: privatlivets påverkan | 28 |
| 5.3 | Skillnader mellan sjöstridsflottiljerna | 28 |
| 5.4 | Jämförelse med tidigare forskning | 29 |
| 5.4.1 | Tema 1: individuellt synliggörande..... | 29 |
| 5.4.2 | Tema 2: karriär | 30 |
| 5.4.3 | Tema 3: ledarskap | 30 |
| 5.4.4 | Tema 4: föreställningen om att kvinnor är annorlunda | 30 |
| 5.4.5 | Tema 5: jämställdhet | 31 |
| 5.4.6 | Tema 6: privatlivets påverkan | 31 |
| 5.5 | Sammanfattning av jämförelsen..... | 32 |
| 6 | Diskussion och slutsatser..... | 33 |
| 6.1 | Hypotesens giltighet..... | 33 |
| 6.2 | Diskussion och slutsats hypotes | 33 |
| 6.3 | Svaret på forskningsfrågan..... | 34 |
| 6.4 | Diskussion och slutsatser forskningsfråga | 34 |
| 6.5 | Förslag till fortsatt forskning..... | 35 |
| 7 | Referenser..... | 36 |

1 Inledning

Det är få kvinnor i Försvarsmakten som bli fartygschefer, det trots att sjöstridsflottiljerna har fler kvinnliga officerare procentuellt sett än Försvarsmakten som helhet. Eftersom ett fartygschefskap är en språngbräda till högre chefspositioner är detta ett problem för jämställdheten i Försvarsmakten. Syftet med denna uppsats är att undersöka vilka faktorer kvinnliga sjöofficerare i karriären anser påverkar möjligheterna att bli fartygschef. I denna uppsats har åtta kvinnliga officerare tillhörande de båda sjöstridsflottiljerna intervjuats och deras svar har jämförts med tidigare forskning inom området. Resultaten stödjer tidigare forskning och ett antal åtgärder för förbandens fortsatta jämställdhetsarbete presenteras i slutet av uppsatsen.

Detta kapitel inleds med nyckelbegrepp som används i uppsatsen. Därefter följer en bakgrundsbeskrivning till problemet att behålla kvinnliga officerare till chefsnivåer. Sedan redovisas tidigare forskning och för uppsatsen relevanta teorier. Kapitlet avslutas med valda avgränsningar.

1.1 Nyckelbegrepp

Jämställdhet – ”Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet.” (Jämställdhetsmyndigheten, 2022)

Gender – Gender är ett begrepp som används i FM istället för det svenska ordet *genus*. Med gender menas i denna uppsats de kulturellt konstruerade föreställningarna om vad det innebär att vara man eller kvinna som finns i organisationen.

Genderregim – det övergripande mönstret av könsrelaterade förhållanden i en organisation (Schröder, 2017, s.3)

Stridande befattning – avses i denna uppsats en befattning i besättning ombord ett örlogsfartyg som används för såväl övning som skarpa operationer och som tillhör en sjöstridsflottilj.

Fartygschef (FC) – officersbefattning, chef över örlogsfartyg med både verksamhets-, materiel- och personalansvar.

Sekond (S) – officersbefattning, fartygschefens närmste officer som leder och fördelar arbeten samt säkerställer att besättning och fartyg har rätt förutsättningar för att lösa alla tänkbara uppgifter.

Vaktchef (VaktC) – roll för officer till sjöss ombord på ett örlogsfartyg som företrädelsevis innehas av fartygets sekond och stridsledningsofficer. Vaktchefen har till uppgift att till sjöss leda verksamheten och personalen efter fartygschefens order och direktiv.

Tjänstegrenschef (TjgrC) – roll för officer i fartygsorganisationen ombord på ett örlogsfartyg, med ansvar för drivandet av en tjänstegren. Följer vanligtvis med en särskild befattning men undantag finns.

1.2 Bakgrund

Frågeställningen i denna uppsats härrör från det faktum att det är svårt att få kvinnliga officerare i flottan att stanna kvar till sjöss och bestrida chefsbefattningar på fartygen. Med chefsbefattningar avses i detta fall tjänstegrenschef (TjgrC), vaktchef (VaktC), sekond (S) och fartygschef (FC). Att kvinnliga officerare väljer att gå iland eller sluta innan de blir fartygschefer är ett problem som ställer till det både i dagsläget och på längre sikt.

Sedan beslutet togs i Försvarmakten (FM) 2009 att öka andelen kvinnor (Schröder, 2017, s. 20) har myndigheten jobbat aktivt för jämställdhet och genomfört många aktiviteter för att öka nyanställningen av kvinnor. Det har i analyser framgått att kvinnor inte är mer benägna att sluta än män, vilket gör att det fokuseras på just intaget av kvinnor (Försvarmaktens årsredovisning 2020,

bilaga personalberättelse). Anmärkningsvärt är att det finns en skillnad mellan att som kvinna stanna kvar i yrket och därmed bidra till statistiken jämfört med att stanna kvar i stridande befattning och tillträda chefspositioner. För att FM ska kunna nå sina jämställdhetsmål behövs inte bara ett inflöde utan även en attraktion att behålla och karriärutveckla de kvinnor som kommer in (Schröder, 2016, s. 74).

År 2020 var 8% av yrkesofficerskåren kvinnor (Försvarsmaktens årsredovisning 2020, bil Personalberättelse). I marinen som helhet är siffrorna motsvarande men på sjöstridsflottiljerna är andelen kvinnor större. Tredje sjöstridsflottiljen har i dagsläget 12% kvinnliga yrkesofficerare och Fjärde sjöstridsflottiljen har 14% kvinnliga yrkesofficerare (PRIO, 2022).

Jag kommer i denna uppsats att undersöka de två sjöstridsflottiljerna, Tredje- och Fjärde sjöstridsflottiljen, men problemet att endast ett fåtal kvinnor tillträder chefspositioner är utbrett både inom den svenska Försvarsmakten och i försvarsmakter utomlands, vilket redovisas i nästa avsnitt.

1.3 Tidigare forskning

Studier som fokuserat på gender och jämställdhet inom försvarsmakter, både inom Sverige och utomlands, vittnar alla om att det trots ansträngningar är svårt att rekrytera och behålla kvinnliga officerare men att utvecklingen inom området går framåt. I detta avsnitt redovisas några av dessa studier.

Sverige är ett intressant land att studera när det gäller jämställdhet och genderregimer, både på grund av landets självbild som ett mycket jämställt land och på grund av vår könsneutrala värnplikt. Från ett internationellt perspektiv är det svenska fallet något av en paradox. Å ena sidan har Sverige varit en pionjär när det kommer till jämställdhet inom FM. Dels som ett av de första länderna i världen som öppnade upp samtliga tjänster, inklusive de stridande befattningarna för kvinnor (år 1989), dels var Sverige ledande i arbetet med att införa FN:s genderresolution UNSCR 1325 inom ramen för det nordiska samarbetet (år 2010) och slutligen med den könsneutrala värnplikten som infördes 2018. Å andra sidan är andelen kvinnliga yrkesofficerare i FM låg jämfört med flera av länderna ingående i försvarsalliansen Nato (Carreiras, 2006, s. 111). Dessutom förekommer det trots de senaste årens ansträngningar rapporter om allvarliga genderrelaterade arbetsmiljöproblem som sexuella trakasserier och bristande utrustning för kvinnor (Frising, m.fl. 2021, s. 29–30, s. 36).

Generellt när det gäller anledningen till att yrkesofficerare väljer att sluta i FM anges i tidigare forskning brister i ledarskapet och bristande framtidsutsikter, t.ex. löneutveckling (Frising, m.fl., 2021, s. 32). Det finns dock en skillnad mellan män och kvinnor, nämligen att de kvinnliga officerarna i större utsträckning fattar sitt beslut grundat på upplevd arbetssituation och dåligt ledarskap.

Flera studier har gjorts i syfte att klarlägga de hinder som finns för kvinnor att göra karriär i FM. Schröder har i en rapport från 2017 studerat organisationen som genderregim ur fyra perspektiv och med stöd av sin forskning kunnat föreslå

åtgärder för att reducera dessa karriärhinder (Schröder, 2017, s. 72–73). I en artikel från 2016 har Alvinus m.fl. genomfört intervjuer med erfarna kvinnliga officerare som gjort karriär och tagit fram en modell som visar på både karriärhinder och karriärstödande strategier (Alvinus, m.fl., 2016). Både Schröders och Alvinus m.fl. forskning presenteras närmre i avdelning 2.3.

Kanada är jämförbart med Sverige i den mån att de båda länderna öppnade upp samtliga militära befattningar för kvinnor 1989. Kanada anses dessutom precis som Sverige vara en jämställd försvarsmakt (Lane, 2020, s. 356). Men det finns uppenbara problem att rekrytera och behålla kvinnliga officerare. Trots en ambition från 2016 om att öka andelen kvinnor till 25% har man konstaterat att det går trögt. Den nuvarande siffran är 15% och det finns flertalet områden inom Canadian Armed Forces (CAF) där det inte finns några kvinnor alls, framför allt inom de stridande befattningarna. Huvudorsakerna är köns- och genderrelaterade och Lane menar i sin artikel att pojkar och flickor uppfostras olika i Kanada vilket resulterar i att kvinnor generellt är bättre på de typiskt kvinnliga egenskaperna som samarbete, kommunikation och empati. Lane menar att det påverkar CAF negativt att inte ha soldater med dessa egenskaper representerade över hela linjen (Lane, 2020, s. 354).

Även i amerikansk forskning har man konstaterat problem med att behålla de kvinnor som man rekryterar både till U.S. Navy och U.S. Air Force samt att kvinnor är underrepresenterade på ledande positioner (Smith & Rosenstein, 2016, s. 261, Astudillo, 2021, s. 1). Ett kritiskt tidsspann när många kvinnor väljer att lämna är efter 8–12 års anställning och de faktorer som påverkar mest är antalet familjemedlemmar, antalet missioner, civilstånd och makens karriär (Astudillo, 2021, s. 7, s. 69).

Samma trend syns inom Nato:s militära förband, d.v.s. att kvinnor är underrepresenterade både i stridande befattningar och på höga chefspositioner. Detta trots att samtliga länder ingående i Nato sedan början av 2000-talet tillåtit och ökat andelen kvinnor i sina försvarsmakter. Under de senaste fyra decennierna har kvinnor succesivt fått möjlighet att studera vid militärhögskolor och fått tillgång till bredare utbud av positioner och funktioner. Den ökade andelen kvinnor kommer ur en sociologisk trend som sprider sig i hela västvärlden, om än med i olika grad och tempo, med krav på ökad jämställdhet och professionalitet (Carreiras, 2006).

1.4 Syfte med frågeställningen

Syftet med den här uppsatsen är att visa vilka faktorer som är avgörande för kvinnliga officerare när de fattar beslut om att fortsätta sin karriär till sjöss eller att gå iland.

Den kunskap som kan tillföras redan befintlig forskning är vilken syn kvinnliga officerare i graderna löjtnant till kapten har på de hinder och möjligheter som finns för att bestrida chefsbefattningar till sjöss.

Att utgå från sjöstridsflottiljerna är lämpligt eftersom det finns relativt många kvinnliga officerare, både de som har-, och de som har haft chefsbefattningar men valt att gå iland. Genom att undersöka dessa kvinnors motiv till valda karriärvägar och jämföra dem med tidigare forskningsresultat kommer generella slutsatser att kunna dras mot populationen (Esaiasson m.fl. 2017, s. 156) ”*kvinnliga officerare till sjöss*”. Väl medveten om att den definierade populationen ur ett samhällsvetenskapligt perspektiv är snäv, är ambitionen ändå att undersökningen ska ha extern validitet (Esaiasson m.fl. 2017, s. 59, s. 156). Beroende på vad resultatet blir är det möjligt att slutsatserna även kan bidra till andra kontexter till exempel ”*kvinnor i stridande befattningar i övriga försvarsgrenar*” eller ”*kvinnor till sjöss andra länder*”.

1.5 Frågeställningen

Frågeställningen är:

”Vilka är de bakomliggande faktorerna till att så få kvinnliga officerare i Flottan blir fartygschefer?”

Med denna frågeställning kommer min forskning att vara av förklarande art (Esaiasson, m.fl. 2017, s. 28) och det är ett samhälleligt uppkommit problem (Esaiasson, m.fl. 2017, s. 32) som observerats på de sjögående förbanden.

En faktor som bedöms vara av stor betydelse är förebildspåverkan. Frågan kompletteras därför med följande hypotes.

Hypotes: *Ju fler kvinnliga föregångsmän/ förebilder det finns i organisationen, desto fler yngre kvinnor söker sig till de högre stridande befattningar.*

Denna hypotes är en deduktiv, logisk slutsats (Thurén 2019, s. 50).

1.6 Avgränsningar

Endast fartygsförbanden ingående i de båda sjöstridsflottiljerna kommer att undersökas. Det finns stridande befattningar även i landorganisationen, både på 311.robotenheten och på stabsnivå där både divisions- och flottiljstaberna sätter upp sjögående staber vid behov. Anledningen till att studien koncentreras till fartygsförbanden är att det ännu inte funnits någon kvinna som bestridit någon chefsbefattning på 311.robotenheten som är ett relativt nytt förband. Vidare är det

svårt att genom statistik avgöra om en kvinnlig officer på staben följer med till sjöss eller ej, då endast delar av stabspersonalen tas i anspråk för det.

Den tidsperiod som används för statistiskt undersöka besättningslistorna från förbanden sträcker sig över femton år, 2006–2021. Avgränsningen i tid görs dels för att det bedöms bli för omfattande att ta en längre period, dels för att det runt 2006 började bli fler kvinnor än endast *enstaka* i besättningarna.

2 Teori

Detta kapitel börjar med en inledning följt av en presentation av de teorier som är relevanta för uppsatsen. Därefter redovisas två teoretiska modeller med närmre anknytning till frågeställningen i denna uppsats. Slutligen sammanfattas hur teorier och modeller kommer att användas för att söka svaret på forskningsfrågan.

Några av de vetenskapliga teorier som är grundläggande när arbetsmotivation och jämställdhet i organisationer studeras är Hertzbergs tvåfaktorteori (Hertzberg, m.fl., 2010) och Ackers genderteorier (Acker, 1990, 2006). De har varit vägläddande under flera decennier och är giltiga ur många perspektiv än idag.

Hertzbergs tvåfaktorteori, även kallad Hertzbergs motivationsteori, försöker förklara vilka faktorer som skapar en tillfredsställande arbetssituation och vilka som därutöver skapar drivkraft, arbetsglädje och motivation. I sin forskning söker Hertzberg svaret på frågan ”*What do people want from their jobs?*” (Hertzberg, m.fl. 2010, s.113). I denna studie anses Hertzbergs tvåfaktorteori för generell för frågeställningen. Det starkaste skälet är att tvåfaktorteorin togs fram genom att studera arbetsförhållanden vid metallindustrin i Pittsburgh på 60-talet (Hertzberg, 2010, s.30). Teorins ursprungliga kontext var alltså en helt mansdominerad arbetsplats där inga gender- eller jämställdhetsfaktorer omhändertogs, två faktorer som båda är av stor vikt i denna uppsats.

En studie som utgått från både Hertzbergs tvåfaktorteori och av Ackers genderteorier är Schröders delstudie ”*Karriärhinder för unga kvinnor*” (Schröder, 2017). Schröder har i sin studie tagit fram en modifierad modell av Ackers teori och den modellen anses ha en stor relevans i denna studie. De faktorer som Schröder presenterar är framtagna specifikt kopplade mot kvinnor i Försvarsmakten och är därmed nedbruten till en lämplig nivå för denna uppsats.

En annan studie som är relevant för denna uppsats är Alvinus m.fl. studie ”*Managing visibility and differentiation in recruitment of women as leaders in the armed forces*” (Alvinus, m.fl, 2016). I sin studie tar Alvinus m.fl. fram en teoretisk modell som visar stödjande respektive hindrande strategier för kvinnliga chefer i FM.

Nedan redovisas Ackers genderteori samt Schröder och Alvinus m.fl. respektive modeller.

2.1 Ackers genderteorier

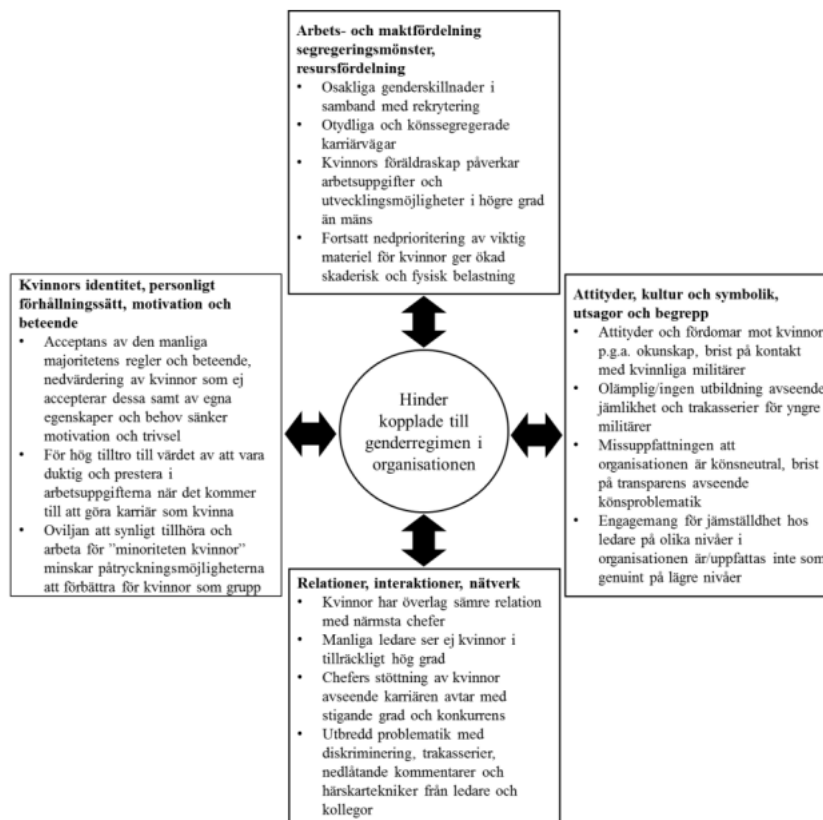
Ackers genusforskning från 70- och 90-talet har varit tongivande inom jämställdhetsdiskursen under flera decennier. Hon har bland annat studerat sambandet mellan kön, ras och klass inom ramen för jämställdhet samt påvisat att det inte finns några könsneutrala organisationer (Acker, 1990, 2006).

Ackers teori från 1990 om att det inte finns några könsneutrala organisationer eller arbetsplatser, utgår från att gender inte är ett tillägg till pågående processer som i sig är genderneutrala, utan en integrerad del av dessa processer. Hon menar att det finns fyra sådana processer som kontinuerligt återskapar en genderregim i organisationer. (Acker, 1990, s.146–147, Schröder, 2017, s.14–15). I korthet är processerna följande: den första handlar om hur män och kvinnor särskiljs och att det finns könsmärkta arbeten, -roller, och -beteenden, m.m. Den andra processen pekar på symboler som stödjer den ovan nämnda särskiljning på grund av kön. Bland annat nämns föreställningar om yrken, t.ex. att egenskaperna hos en skicklig företagsledare oftast förknippas med en framgångsrik, kraftfull och maskulin man. Den tredje processen handlar om relationen mellan människorna i organisationen, skapandet av nätverk och normer. Slutligen handlar den fjärde processen om identitet inom yrket och hur individen förhåller sig till de normer och den kultur som råder. Samtliga fyra processer kan bidra till subtila och svåridentifierade hinder för kvinnor eftersom det i en mansdominerad organisation är det manliga perspektivet som anses vara det normala och är det som format processerna. När en organisation betraktar sig som könsneutral kan det i sin tur bidra till att jämställdheten avstannar och inte kan bli bättre (Acker, 1990, s.142).

2.2 Schröders studie

I studien (Schröder, 2017) undersöks hur genderstrukturerna inom FM påverkar unga kvinnors möjlighet och motivation att fortsätta sin karriär inom organisationen. Schröder har fokuserat på unga militära kvinnor, både gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS) samt yrkesofficerare i åldern 18–30 år. Ovan nämnda teorier har legat till grund för både datainsamling och analys (Schröder, 2017, s. 17). Underlaget som analyserats har varit forskning inom området, intervjuer och avgångsenkäter och resultatet sammanfattas i ett antal rekommendationer till FM för att överbygga de karriärhinder som finns för unga kvinnor. Vidare har Schröder med utgångspunkt i en modifierad modell av Ackers fyra processer tagit fram de organisatoriska faktorer som bedöms ha störst betydelse för unga kvinnor att jobba och göra karriär i FM (se Figur 1). Dessa faktorer kommer att vara relevanta i denna uppsats och på vilket sätt redovisas under avsnitt 2.4. Slutsatsen i Schröders delstudie är att FM måste genomföra jämställdhetsarbetet som en organisationsförändring för att skapa en helt igenom jämställd organisation (Schröder, 2017, s. 74).

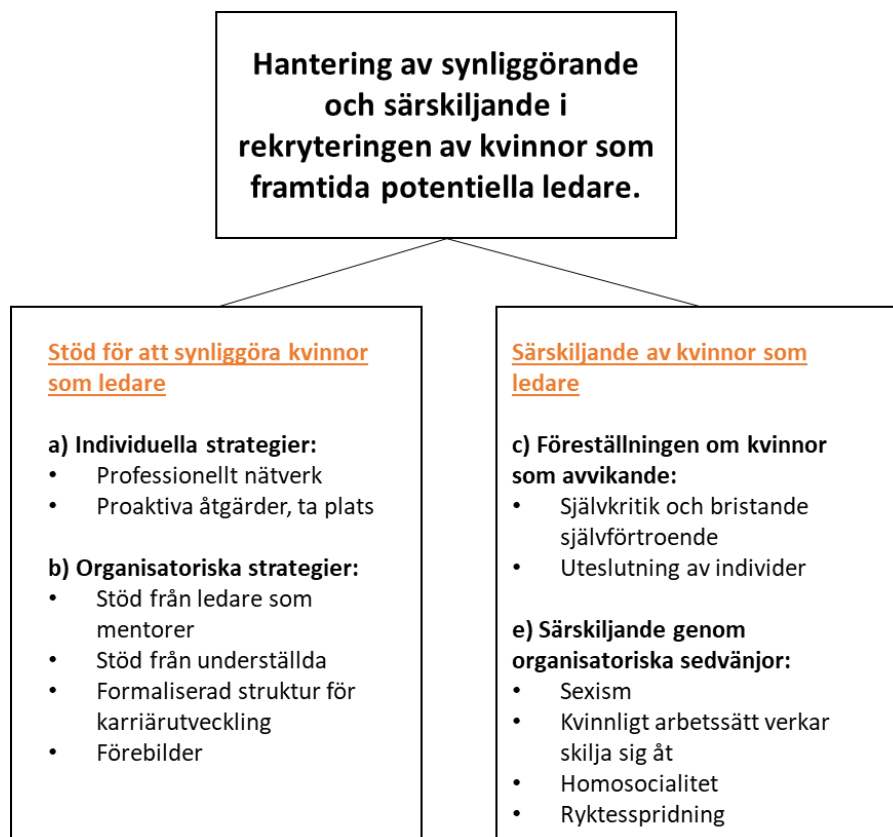
Figur 1. Schröders modell över faktorer som bidrar till karriärhinder för unga kvinnor (Schröder, 2017, s. 7)



2.3 Alvinus m.fl. teoretiska modell

I sin studie (Alvinus, m.fl., 2016) har Alvinus m.fl. intervjuat tio erfarna kvinnliga officerare med graderna kaptan till överste/ kommendör och i åldrarna 35–50 år. Kvinnorna representerade samtliga försvarsgrenar. Alvinus m.fl. genomförde en grounded theory-undersökning (Esaiasson m.fl. 2017, s. 127 resp. s. 167) där en teoretisk modell togs fram genom att analysera intervjuerna. Fritt översatt visar modellen strategier som dels stödjer *synliggörandet av kvinnor som ledare* och som dels *särskiljer kvinnor som ledare* (se Figur 2, som är fritt översatt av författaren). Stödet för att synliggöra kvinnor som ledare kunde delas upp i underkategorierna ”*Individuella strategier*” och ”*Organisatoriska strategier*”, där faktorer som samtliga främjar att lyfta fram kvinnliga ledare presenteras. De faktorer som konstaterades särskilja kvinnor som ledare från manliga ledare, och som ansågs hindrande för kvinnor som vill göra karriär i en mansdominerad organisation, delades upp i underrubrikerna ”*Föreställningen om kvinnor som avvikande*” och ”*Differentiering via organisatoriska sedvänjor*”.

Figur 2. Fri översättning av Alvinus m.fl. teoretiska modell (Alvinus, m.fl., 2016, s. 538).



2.4 Sammanfattning teorier

Både Schröders faktorer och Alvinus m.fl. strategier har gemensamma beröringspunkter. Med utgångspunkt i de beröringspunkterna har i denna uppsats sex teman tagits fram som utgör grunden i den intervjuguide¹ som använts vid respondentintervjuerna. Dessa teman presenteras i Tabell 1 (jfr. avsnitt 3.1.1) och där återfinns även hur strategier och faktorer inordnats under varje rubrik vilket visar att frågorna i intervjuguiden har koppling mot tidigare forskning. Vissa av Schröders faktorer har i Tabell 1 kortats ner till färre ord för att spara plats. Syftet är att genom en kvalitativ analys av intervjuerna se om Schröders och Alvinus m.fl. tidigare forskning går att bekräfta även i den målgrupp som används i denna studie. Om så blir fallet, ökar reliabiliteten för både Schröders faktorer och Alvinus m.fl. teoretiska modell (Thurén 2019, s. 49). En djupare redovisning av metodologin återfinns i kapitel 3.

¹ Intervjuguiden finns att tillgå för den som är särskilt intresserad men tillhandahålls ej i uppsatsen.

3 Metod

I detta kapitel beskrivs tillvägagångssätt, analysverktyg och operationaliseringen av uppsatsen. Därefter redovisas källor, kritik av undersökningsmetoden samt uppsatsens reliabilitet och validitet. Avslutningsvis redovisas de forskningsetiska överväganden som gjorts.

Studien genomförs som en teoriprovande fåfallstudie med en jämförande analys i två delar (Esaiasson, s. 41 resp. s.72 och s.109).

Det första delen är en statistisk analys vars syfte är att jämföra Tredje och Fjärde sjöstridsflottiljens besättningslistor för att se om uppsatsens hypotes stämmer. Den andra delen i analysen är en kvalitativ analys vars syfte är att jämföra studiens intervjusvar med tidigare forskning. ”*Slutsatserna blir sedan av typen att teorin stärks, att den försvagas, eller att en teori visar sig mer framgångsrik än en annan*” (Esaiasson, m.fl. 2017, s.41).

Det är de båda sjöstridsflottiljerna, Tredje- och Fjärde sjöstridsflottiljen, som jämförs med tidigare forskning. Flottiljerna är lika ur flertalet aspekter: de har samma uppdrag, samma organisation, samma fartygstyper, samma arbetstidsavtal och personalen har genomgått motsvarande utbildningar för sina respektive karriärsteg. Den stora skillnaden är det geografiska läget då Tredje sjöstridsflottiljen är baserad i Karlskrona och Fjärde sjöstridsflottiljen i Berga, Väster Haninge.

Ytterligare en skillnad, som är mer relevant i denna undersökning, är att Fjärde sjöstridsflottiljen under de senare åren haft fler kvinnliga fartygschefer. I mitten av 1990-talet fick Sverige sin första kvinnliga fartygschef på en bojbat tillhörande Tredje sjöstridsflottiljen, strax efter henne tillträdde ytterligare en kvinna som FC bojbat på förbandet. Sedan följde en period utan några kvinnliga fartygschefer tills 2004 då nästa kvinna tillträdde som FC på korvetten HMS Sundsvall, tillhörande Fjärde sjöstridsflottiljen. Därefter har det på Fjärde passerat ytterligare tre kvinnliga fartygschefer, två på korvett och en på minröjningsfartyg innan Tredje åter fick kvinnliga fartygschefer, på minröjningsfartyg 2014 och på korvett 2020. På Fjärde har det på senare tid (2018²) även funnits två kvinnliga fartygschefer på spaningsbåt.

² Informationen återfinns i de personalförteckningar som begärts ut i samband med denna uppsats skrivande.

3.1 Tillvägagångsätt

Tidigare forskning används som utgångspunkt (se avdelning 2.4) och det som undersöks är ett fall av *jämställdhet* och mer specifikt: *karriärpåverkande faktorer i Försvarmakten*. Den strategi som används är att påvisa att problemet inte är en teorilös fallstudie (Esaiasson, m.fl. 2017, s. 33).

3.1.1 Analysverktyg

I den första delen av analysen, som syftar till att undersöka hypotesen i denna uppsats, är analysverktyget den datamatrix som skapas när analysen av besättningslistorna sker. (Jfr. Tabell 3, avdelning 5.1).

I den andra delen av analysen som syftar till att svara på uppsatsens forskningsproblem är Tabell 1 (se nedan) analysverktyget.

Tabell 1. Teman och kopplingen till tidigare forskning

| Tema | Alvinus m.fl. strategier | Schröders faktorer |
|---|---|---|
| Individuellt synliggörande | <ul style="list-style-type: none"> - Professionellt nätverk - Proaktiva åtgärder, ta plats | <ul style="list-style-type: none"> - Ovilja att synligt tillhöra och arbetat för ”minoriteten kvinnor” |
| Karriär | <ul style="list-style-type: none"> - Formaliserad struktur för karriärutveckling | <ul style="list-style-type: none"> - Osakliga genderskillnader vid rekrytering* - Otydliga och könssegregerade karriärvägar - Chefs stöttning av kvinnor avtar med stigande grad* |
| Ledarskap | <ul style="list-style-type: none"> - Stöd från ledare som mentorer - Förebilder | <ul style="list-style-type: none"> - Nedprioritering av materiel anpassad för kvinnor - Sämre relation till närmsta chef* |
| Föreställningen om att kvinnor är annorlunda | <ul style="list-style-type: none"> - Stöd från underställda* - Självkritik och bristande självförtroende - Kvinnligt arbetssätt verkar skilja sig åt | <ul style="list-style-type: none"> - Attityder och fördomar om kvinnor - För hög tilltro till värdet av att prestera |
| Jämställdhet | <ul style="list-style-type: none"> - Sexism - Bedömning med olika måttstock - Homosocialitet - Uteslutning av individer - Ryktesspridning* | <ul style="list-style-type: none"> - Olämplig/ ingen utbildning i jämlikhet - Missuppfattning om könsneutral organisation* - Icke genuint engagemang avseende jämställdhet hos ledare på lägre nivåer - Utbredd problematik med särbehandlande beteende - Manliga ledare ser ej kvinnor i tillräckligt stor grad* - Acceptans av den manliga majoritetens regler och beteende |
| Privatliv och föräldraskap | <ul style="list-style-type: none"> - | <ul style="list-style-type: none"> - Föräldraskap påverkar utvecklingsmöjligheterna |

För förklaring av *-markering, se avsnitt 5.4.7).

3.1.2 Operationalisering

Initialt kommer Tredje sjöstridsflottiljen att jämföras med Fjärde för att se om hypotesen stämmer, det vill säga om det går att finna ett mönster i att antalet kvinnor i chefsbefattningar ombord ökar i takt med att det finns kvinnliga fartygschefer.

För att undersöka hypotesens giltighet i respektive fall kommer besättningslistorna att undersökas statistiskt genom upprättandet av en datamatrix (Esaiasson, m.fl. 2017, s. 47). I datamatrixen kommer analysenheterna att vara kvinnliga officerare i befattningarna TjgrC, VaktC och FC. Variablerna blir årtal över en period från 2006–2021 och variabelvärdena kommer att visa på antal kvinnor i respektive befattningsgrupp under respektive år.

Att utgå från kvinnliga officerare i chefsbefattningarna är relevant eftersom det är påverkansgraden av kvinnliga föregångsmän som undersöks.

Hypotesen kommer att falsifieras (Thurén, 2019, s. 59) om inget mönster framträder i det statistiska underlaget och om det visar sig att de båda flottiljerna har haft lika många kvinnliga officerare i de undersökta befattningarna över tiden, även under perioder där Fjärde sjöstridsflottiljen haft fler kvinnliga chefer som föregångsmän.

Den andra delen i analysen är en jämförelse som görs genom en fallstudie i form av respondentintervjuer med åtta kvinnliga officerare. Respondenterna har valts genom strategiskt urval (Esaiasson, m.fl. 2017, s. 158–159) med följande ramar: de är kvinnliga officerare som under perioden 2018–2022 innehaft chefsbefattning till sjöss. Hälften av dem tillhör Tredje sjöstridsflottiljen och hälften Fjärde. Vidare är två av respondenterna vid respektive flottilj tillhörande korvettdivisionen och två minröjningsdivisionen.

Syftet med jämförelsen är att se vilka motiv som respondenterna anger som skäl till fortsatt karriär till sjöss eller att gå i land, och hur de faktorerna stämmer överens med tidigare forskning. Att det är respondentintervjuer som genomförs beror på att det är svarspersonernas tankar och åsikter som är relevanta (Esaiasson, m.fl. s.236). Samma intervjuguide kommer att användas vid intervjuerna för att undersöka i vilken utsträckning svaren inryms i de teman som är framtagna med stöd i tidigare forskning.

3.2 Källor

Primärkällor är personallistor från respektive sjöstridsflottilj samt de respondenter som intervjuats.

3.3 Kritik av undersökningsmetoden

Besättningslistor sparas ofta årsvis men uppdateras när skiften i besättningarna görs. Besättningsbyten sker på individnivå ofta halvårsvis men även utspritt över året. De inhämtade underlagen som undersökts varierar i omfattning avseende uppdateringen. Vissa är endast uppdaterade en gång per år och blir därmed inte heltäckande vilket kan innebära att mindre felaktigheter finns i underlaget. Det framgår inte heller när kvinnorna är iland på grund av graviditet eller föräldraledighet vilket hade varit mer rättvisande. Varje tillfälle när en kvinna har haft en chefstjänst kommer dock att framgå tydligt vilket gör att reliabiliteten är god med hänsyn till undersökningen.

Eftersom frågorna utgår från ett antal teman som intervjuguiden är knuten till finns det viss risk att respondenternas svar påverkas. Risken finns även att vissa faktorer inte kommer fram. För att öka reliabiliteten har flertalet av frågorna ställts som öppna frågor med uppföljningsfrågor för att respondenterna ska svara uttömmande. Vidare görs bedömningen att en kvalitativ studie med åtta respondenter ger en teoretisk mättnad (Bryant, 2014, s.410 och Esaiasson, m. fl. 2017, sid. 167–168), men med en mer omfattande intervjugrupp hade resultatet varit ännu bättre.

3.4 Källkritiska faktorer

Det finns fyra klassiska källkritiska regler man behöver ha i åtanke när man väljer källor: äkthet, oberoende, samtidighet, och tendens. Äkthet hanterar källan i sig, medan de övriga hanterar det faktiska innehållet. Empirin inhämtas genom dels personalförteckningar, dels genom intervjuer där respondenterna klassas som samtida primärkällor (Esaiasson, m.fl. 2017, s. 297). Avseende personallistorna som erhållits bedöms de uppfylla kraven för de källkritiska reglerna eftersom de nedtecknats i realtid och därefter sparats. Risken för manipulation av dem bedöms mycket låg eftersom de hanteras av utsedd personal i ett slutet nätverk.

När det gäller intervjuerna bedöms kraven på äkthet och samtidighet uppfylla eftersom respondenterna frågats om sina egna uppfattningar och är utvalda utifrån de befattningar de haft under de senaste fem åren. När det gäller kravet på oberoende skulle respondenterna kunna vara påverkade av att intervjuaren, tillika författaren, är känd av de flesta av dem och att det i viss mån skulle kunna påverka svaren. Risken bedöms dock som liten eftersom det inte finns någon beroendesituation mellan intervjuare och respondenter i dagsläget, och inte heller inom de närmsta åren. Även kravet på tendens skulle kunna påverka utfallet negativt, men eftersom flera respondenter per sjöstridsflottilj intervjuas bedöms risken låg. Vidare bedöms också motivet från respondenterna till att förvanska intervjusvaren vara lågt.

3.5 Validitet och reliabilitet

För att empiriskt kunna studera ett fenomen, behöver man konstruera operationella indikatorer på de teoretiska begreppen (Esaiasson, m.fl., 2017, s. 22).

I denna studie är de operationella indikatorerna dels personalförteckningarna, dels frågorna som använts i intervjuerna. Frågorna är baserade på de strategier och faktorer som framkommit i tidigare forskning (se avdelning 2.4) och som inordnats under de framtagna teman som redovisas i tabell 1. Därmed bedöms begreppsvaliditeten som god.

För att tillförlitligheten i undersökningen, reliabiliteten, ska vara god ska motsvarande resultat kunna uppnås vid en upprepning av undersökningen (Esaiasson, m.fl., 2017, s. 64). Eftersom denna studie är teoriprovande och intervjufrågorna baseras på resultatet av tidigare forskning, samt att svaren från respondenterna kommer att analyseras och redovisas under motsvarande faktorer som tidigare forskning kommit fram till, bedöms metoden ha en god reliabilitet. Vidare stärks metodens reliabilitet genom att resultatet av intervjuerna baseras på de åsikter och uppfattningar som de valda respondenterna har just nu, vilket innebär att även om svaren blir annorlunda vid en senare intervju, kommer man ändå kunna nyttja metoden.

3.6 Forskningsetiska övervägande

De forskningsetiska överväganden som gjorts är förknippade både med personalunderlagen och intervjuerna. Avseende de personallistor som inhämtats från sjöstridsflottiljerna är de i sitt grundutförande mycket fylliga. Därför har begäran om information i listorna avgränsats till att endast omfatta ”*fartyg, befattning och namn*” i syfte att författaren inte ska ta emot data som kan vara känslig, som adresser, närmast anhörig eller personnummer.

Vid varje intervju har författaren tagit hänsyn till Vetenskapsrådets forskningsetiska principer (Vetenskapsrådet, 2017). Respondenterna har informerats om syftet med studien, att de när som helst kan avbryta intervjun utan att ange orsak, att författaren genomför samtliga intervjuer och analyser samt att underlaget som inhämtas endast kommer att hanteras av författaren och hennes handledare. Inga etiskt känsliga uppgifter kommer att finnas med i studien och inga respondenter kommer heller att nämnas vid namn, även om citat kommer att användas i uppsatsen. Samtycke har funnits i samtliga fall.

4 Empiri

I detta kapitel redovisas hur materialet, besättningslistor och intervjusvar, hanterats för att få fram resultaten. Resultaten redovisas därefter separat tillsammans med analysen i kapitel 5.

4.1 Empiri besättningslistor

Personalförteckningar från sjöstridsflottiljerna begärdes för perioden 2006–2021, innehållandes informationen ”*fartyg, befattning och namn*”. De underlag som erhöles innehöll önskad information men var hämtade från olika källor. Från Tredje sjöstridsflottiljen erhöles sammanställningarna från besättningslistor som arkiverats på förbandet. Från Fjärde sjöstridsflottiljen erhöles sammanställningen från anställningslistor ur verksamhetsledningssystemet PRIO, informationen kunde inte härledas ur PRIO tidigare än 2008 varför åren 2006–2007 inte fanns med i underlaget från Fjärde.

Materialet har samma höga trovärdighet och kunde trots de olika källorna hanteras på samma sätt. Arbetsmetoden för att sortera fram kvinnorna under respektive år och i de för studien relevanta befattningarna följde samma process vilken beskrivs nedan.

Från de tidigaste årtalen fanns endast en personallista per förband, därefter utökades underlaget med flera listor per år, inledningsvis en för våren och en för hösten därefter skedde en gradvis ökning för att slutligen innehålla en ny besättningslista per månad. Denna ökning gällde båda flottiljerna och för att hantera mängden information valdes två listor per år ut. En från våren och en från hösten, företrädesvis januari och september, i syfte att omhänderta de större besättningsbytena som oftast sker i samband med årsskiftet eller efter sommaren. Resonemanget bakom att inte hantera fler än två listor per år är att det är sällsynt att någon är till sjöss kortare än ett halvår, och skulle det i något enstaka fall varit så och den individen fallit ur statistiken påverkar det resultatet i mycket liten utsträckning. Nästa steg i processen var att radera alla manliga officerare och sjömän ur underlaget. Därefter kontrollerades att ingen kvinna representerades två gånger och om det skett några befattningsbyten. I de fall befattningsbyten förekommit under året valdes den högsta innehavda befattningen att ingå i statistiken.

De kvinnliga officerarna sorterades in i tre olika analysgrupper: FC, VaktC och TjgrC. Hur olika befattningar på olika fartyg fördelades till de olika grupperna framgår i Tabell 2. Slutligen skapades en datamatrix per förband där analysenheterna var de tre ovan nämnda grupperna, variablerna respektive årtal

och variabelvärdena antalet kvinnor i respektive grupp för respektive år. För en överskådligare presentation av resultatet skapades två diagram, se Diagram 1 och 2.

Tabell 2. Fördelning av befattningar till analysgrupper

| Grupp | Befattningar | Fartygstyp |
|--------------|---|---|
| FC | FC | Samtliga fartygstyper |
| VaktC | S SLO | Korvett typ Visby Korvett typ Gle/ Svl Patrullfartyg typ Malmö Stöd- /ledningsfartyg Carlskrona och Trossö |
| | S | Minröjningsfartyg typ Koster |
| | 1:O | Bevakningsbåt, spanbåt, bojbat |
| TjgrC | NO YsO UbjO/1.UsO LfO TsO SyteO VtO MtjC | Korvett typ Visby Korvett typ Gle/ Svl Patrullfartyg typ Malmö |
| | SLO SonO SyteO MtjC | Minröjningsfartyg typ Koster |
| | NO HCO MtjC SyteO VtO IntO | Stöd- /ledningsfartyg Carlskrona och Trossö |

4.2 Empiri intervjuer

De åtta intervjuerna genomfördes under perioden 1–10 februari 2022. Respondenterna tillhörande Tredje sjöstridsflottiljen intervjuades genom personliga möten. Med tre av kvinnorna tillhörande Fjärde sjöstridsflottiljen genomfördes intervjuerna digitalt via ”FaceTime” och med en som telefonintervju. Samtliga kvinnor är i åldern 30–40 år och är i förhållanden, sex av dem lever med en annan officer. Vidare har sex av kvinnorna barn, gemensamt för barnen är att alla är under tio år. Avseende karriär har samtliga haft minst en

chefsbefattning enligt definitionen i denna uppsats, flertalet av dem har haft minst tre. Alla har karriärplaner som leder till högre chefspositioner men två kommer inte att gå till sjöss igen, den ena för hur det påverkar familjelivet och den andra för att hon sökt tjänstledigt.

Under intervjuerna följdes en intervjuguide och samma frågor ställdes till samtliga respondenter, individuella följdfrågor förekom i samtliga fall. Svaren nedtecknades noggrant och ljudinspelningar gjordes med hjälp av en diktafon. Initialt fördes de nedtecknade svaren in i en datamatrix där frågorna utgjorde analysenheter, sorterade under de 6 teman som presenteras i Tabell 1. Respondenterna utgjorde variablerna och deras svar variabelvärdena. Därefter gjordes flertalet genomlysningar av det inspelade materialet och svaren analyserades fråga för fråga för att ta fram likheter och skillnader i respondenternas uppfattning. Sedan jämfördes svaren mellan flottiljerna och resultaten sammanfattades inom respektive tema vilket presenteras i följande kapitel.

5 Resultat och analys

I detta kapitel redovisas resultatet från den kvantitativa analysen av besättningslistorna samt resultatet av den kvalitativa analysen av intervjuerna. I slutet av kapitlet jämförs intervju svaren med tidigare forskning. De slutsatser som kan dras när det gäller svaret på forskningsproblemet och hypotesens giltighet återfinns i kapitel 6.

5.1 Resultat och analys av besättningslistor

Resultatet av hur antalet kvinnor som varierat över tiden på olika chefspositioner under åren 2006–2021 ombord fartygen på Tredje- och Fjärde sjöstridsflottiljen presenteras i följande diagram.

Tabell 5. Antal kvinnliga FC:ar och övriga kvinnliga chefer i stridande befattning på Tredje- och Fjärde sjöstridsflottiljen under perioden 2006–2021³.

| Fjärde sjöstridsflottiljen | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Årtal | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| FC | | | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| VAKTC | | | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 0 | 3 | 2 | 1 |
| TJGRC | | | 0 | 2 | 3 | 3 | 7 | 6 | 7 | 7 | 5 | 4 | 4 | 6 | 7 | 4 |
| Totalt | | | 0 | 3 | 3 | 5 | 9 | 8 | 9 | 9 | 8 | 8 | 7 | 9 | 9 | 5 |
| Tredje sjöstridsflottiljen | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Årtal | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| FC | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| VAKTC | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| TJGRC | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| Totalt | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 4 | 3 | 4 | 6 | 6 | 5 | 6 | 4 | 5 |

Tabell 5 visar antalet kvinnliga fartygschefer och kvinnliga chefer i övriga kategorier som funnits under perioden vid respektive sjöstridsflottilj. Vad som dessutom är av intresse för hypotesen och som kan utläsas, är att det under 6 av 14 år (perioden 2008–2021) funnits kvinnliga fartygschefer på Fjärde sjöstridsflottiljen och att det på Tredje funnits kvinnliga fartygschefer under 5 av 16 år (perioden 2006–2021). Antalet kvinnliga FC: ar har på Fjärde under perioden uppgått till 8 och på Tredje 5 st.

Antalet kvinnor i andra chefsbefattningar på Fjärde under hela perioden var 84 och på Tredje 48 st.

³ Åren 2006–2007 erhöles inte från Fjärde sjöstridsflottiljen, se avd. 4.1.

Vidare går att utläsa att även om ökningen av kvinnliga chefer inte har varit exponentiell så har det skett en ökning över tid på båda flottiljerna.

I följande två diagram presenteras resultatet per flottilj, för att tydligare visa hur antalet kvinnliga FC: ar och övriga kvinnliga chefer förändrats under den aktuella perioden.

Kurvorna varierar men det går att utläsa att varje gång det skett en positiv förändring på FC-kurvan har den följts av en positiv förändring på kurvan för övriga chefer. Likaledes har en negativ förändring på FC-kurvan följts av en negativ förändring på kurvan för övriga chefer. Detta gäller på båda flottiljerna.

Diagram 1. Antal kvinnliga fartygschefer och övriga kvinnliga chefer i stridande befattning på Fjärde sjöstridsflottiljen under perioden 2008–2021.

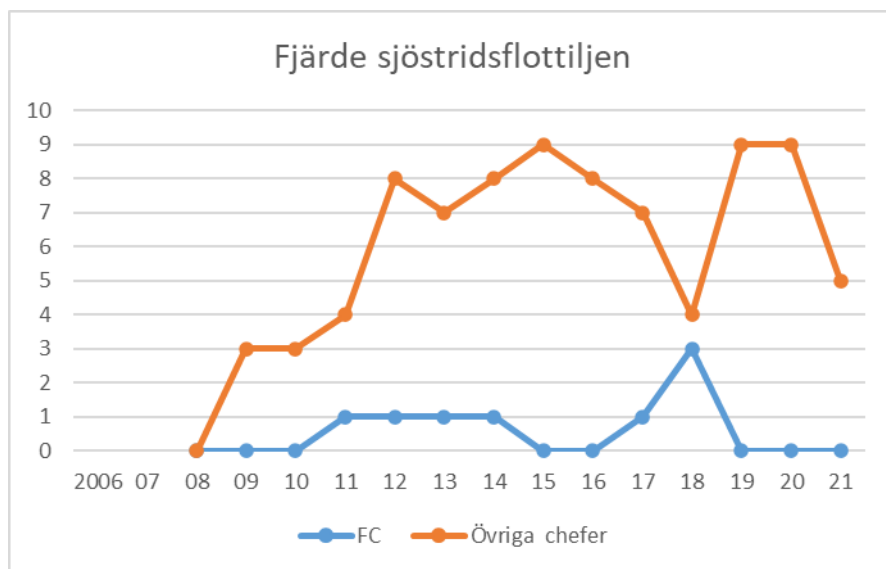
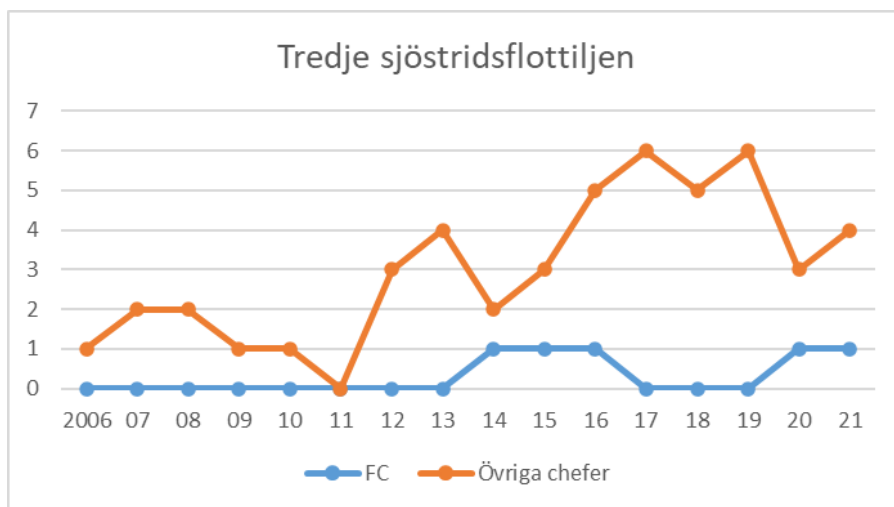


Diagram 2. Antal kvinnliga fartygschefer och övriga kvinnliga chefer i stridande befattning på Tredje sjöstridsflottiljen under perioden 2006–2021.



Om tendenserna i kurvornas variationer beror på förebildspåverkan eller om det är andra faktorer som ligger bakom kan inte avgöras i denna uppsats. Resultatet gör att hypotesen inte kan falsifieras och det faktum att kurvorna varierar likadant på båda sjöstridsflottiljerna stärker hypotesen.

5.2 Resultat och analys av intervjuer

Vid analysen av intervjuunderlaget jämfördes svaren mellan Tredje och Fjärde sjöstridsflottiljen. I övervägande del av svaren fanns inga skillnader och där det gick att utläsa några olikheter var dessa små. Har det funnits variationer i uppfattning har de generellt varit en spridning i åsikter på båda flottiljerna. Därmed görs bedömningen att dessa skilda uppfattningar är personberoende och inte har med förbandstillhörighet att göra. De skillnader som noterats vid analysen presenteras under avsnitt 5.3.

5.2.1 Tema 1: individuellt synliggörande

Ingen av respondenterna har i dagsläget något starkt deltagande i de beordrade kvinnliga nätverken, Nätverk för Officer och Anställd Kvinna (NOAK). Några har gått på möten tidigare i karriären men aldrig varit drivande.

Alla intervjuade har någon form av informellt nätverk med kollegor. Det kan vara kurskamrater, arbetslaget eller andra kvinnor. Många av respondenterna upplever att det är naturligt att söka sig till andra kvinnor på arbetsplatsen och att förståelsen är bättre kvinnor emellan. Samtliga är också överens om att nätverk i någon form är mycket viktiga, särskilt för ung och nyanställd personal. Ett par av kvinnorna påtalar att en förutsättning för att de officiella kvinnliga nätverken, NOAK, ska fungera hade varit ett starkt deltagande där även kvinnor som inte anser sig behöva stöd deltar för att stödja andra.

Alla respondenter upplever att de får bra gehör för sina åsikter och har lyhörda arbetslag. Det har inte alltid varit så för några av dem och det främsta skälet till det har varit att de varit nya i sina roller. Att chefen sätter stämningen för hur lyhörd attityden är anges från respondenter på båda flottiljerna.

Samtliga intervjuade tar plats, både i verksamheten och i sociala sammanhang. Det finns en variation i guppen, några har alltid tagit plats och för dem kommer det naturligt. Några var mer tillbakadragna som yngre och oerfarna officerare och de får i vissa sammanhang jobba aktivt med att ta plats. Halva gruppen tror att kvinnor får lite sämre gehör än män och att män är bättre på att synliggöra sig själva. Övriga tror inte att könstillhörighet påverkar hur mycket gehör man får utan att det är hierarkiskt betingat.

”Och det är klart, att om man hela tiden belyser det man gör bra eller har gjort, då syns man mer på en arbetsplats och tar mer plats. Och det upplever jag rätt ofta är lite manligt faktiskt och jag tror att [...] det ska man nog vara lite medveten om som kvinna tror jag, att det kan vara så.” (Respondent nr 8).

Samtliga respondenter anger att det finns många fördelar med att ta plats i yrket och att det behövs i tjänsten, men att det också finns nackdelar. De fördelar som nämns är att man synliggör sig och visar sig intresserad, man får möjlighet att påverka och att bidra till verksamheten. Det kanske omedvetet läggs mer förväntningar på ledarskap hos den som syns mer.

De nackdelar som nämns med att ta plats handlar om att man kan missa andras bidrag om man har för stort fokus på sig själv och att man blir extra utsatt för granskning.

Några har upplevt att man som kvinna kan få dubbla budskap om att ta plats, att det både uppmuntras och att samtidigt man uppmanas att dämpa sig.

”Jag har ju under många år mest fått ta skit för att jag tar plats, av chefer. Framför allt under min studietid och min värnplikt, då fick jag alltid som feedback att jag är för högljudd, för glad, för sprallig... för spretig, typ. Samtidigt som jag alltid också fått tillbaka att 'det är så härligt att ha dig i besättningen för du bidrar till sån härlig gemenskap'. Så det har alltid varit dubbla budskap och jag har aldrig vetat vilket ben jag ska stå på” (Respondent nr 4).

5.2.2 Tema 2: karriär

Samtliga respondenter anser att de fått samma möjligheter att göra karriär som sina manliga kollegor. Vidare anger alla åtta att det starkaste skälet att gå iland, och som också avskräcker kvinnor från att bli chefer, är familjebildning. Att få barn uppfattas som ett hinder för att bli fartygschef. Vissa kvinnor får andra prioriteringar när de blir mammor vilket kan påverka viljan att fortsätta karriären. Vissa drabbas även av fysiska hinder i samband med förlossningen som gör det omöjligt att vara till sjöss. Men alla respondenter är överens om att det är könsnormen i samhället som är den största anledningen till att barn är karriärhinder för kvinnor. Den ställer högre krav på kvinnor att ansvara för familjesituationen och gör att männens karriär prioriteras framför kvinnornas.

Andra skäl som anges som bidragande till att kvinnor går iland är att de med åldern utvecklar andra intressen och en längtan efter stabilitet. Om man fått ett dåligt bemötande eller märker att man inte passar in kan det också vara en bidragande orsak.

Att ett chefskap är tidskrävande och kräver engagemang kan också vara avskräckande och bidra till att kvinnor inte väljer den vägen.

”Hur man vänder och vrider på det tycker jag inte att man ska låtsas som att till exempel att kliva upp och bli fartygschef på Visbysystemet inte är en civil eller familjär uppoffring, för det kommer att påverka fler än den individen som väljer att ta det ansvaret” (Respondent nr 5).

Det finns en gemensam uppfattning hos de intervjuade att fler kvinnliga fartygschefer skulle få en positiv påverkan, ju fler desto större påverkningar. Det som respondenterna anger som positiva effekter är en starkare gruppdynamik, större variation i tänkande och en annan jargong med färre grova skämt. Dessutom tror flera av respondenterna att det hade varit inspirerande för yngre officerare och sjömän att se fler kvinnor i yrket (se även avsnitt 5.2.3 om förebilder).

Det framkommer i intervjuerna en stor mängd förslag på vad FM skulle kunna göra för att fler lämpliga kvinnor skulle kunna bli fartygschefer. Flera nämner att det finns en åldersfixering som missgynnar kvinnor som vill ha landtjänster under några år i 30-årsåldern på grund av att de har små barn hemma. Att låta kvinnorna bli fartygschefer snabbare eller i en något högre ålder hade underlättat.

” Man förväntas ju vara chef någonstans i 35–40 årsåldern [...] det är ju till och med som så att det är små gliringar som kan fällas, bland fram för allt kursare, om man inte har kommit en viss bit på vägen före en viss ålder” (Respondent nr 3).

”Det är ett väldigt fokus på ålder just nu upplever jag: att man ska fokusera på just vilken ålder som man ska bli chef eller efter hur många år tjänst efter examen ska man påbörja HOP⁴:en” (Respondent nr 7).

Att chefer visar att det går att anpassa arbetstiden vid kajveckor är ytterligare ett förslag som framkommer under intervjuerna. Att med hjälp av kortare dagar kunna stödja familjelivet med hämtning på förskola eller fritids hade varit fördelaktigt och i vissa fall en nödvändighet för att få ihop balansen mellan jobb och privatliv. Ytterligare ett förslag är att möjliggöra distansarbete till annan ort.

5.2.3 Tema 3: ledarskap

Samtliga intervjuade kvinnor tycker att variationer i ledarskap är individ- snarare än könsberoende. Däremot finns det en allmän uppfattning om att kvinnors ledarskap är mer lyhört, omtänksamt och demokratiskt, medan män har en hårdare stil och ”pekar med hela handen”. I yrket krävs båda typerna av ledarskap oavsett vilket kön det är på de som sitter på de ledande positionerna. Uppgiftsfokus är

⁴ Högre Officers Programmet

viktigt i yrket men det är viktigt att personalen mår bra och att cheferna ser sina medarbetare.

Alla respondenterna har fått stöd under sina karriärer, främst genom uppmuntran och goda omdömen. Stödet har företrädesvis kommit från chefer och alla utom en av kvinnorna i studien menar att stödet varit avgörande för att deras karriär sett ut som den gjort.

”Hade man inte fått veta att man gjorde ett bra jobb så hade jag ju definitivt inte trott på mig själv och då tror jag inte att jag hade varit kvar.” (Respondent nr 2).

Det stöd som saknats är individuellt och ingen likhet bland svaren går att utläsa. Bland det som nämns är: brist på kvinnliga förebilder, bristande stöd från sidoordnade kollegor, en saknad förståelse för vad det innebär att ”släppa sitt liv” och flytta till Stockholm för att läsa HOP samt att det i samband med graviditet och föräldradighet kändes som att ”navelsträngen” till förbundet klipptes och man hamnade i ingenmansland.

En gemensam uppfattning som alla intervjuade kvinnor delar är att förebilders påverkan är jättestor. Oavsett kön är det utvecklande att ha förebilder att se upp till och när det gäller kvinnliga förebilder är den största vinsten att de visar att det går att bli chef, de banar väg. Flera av respondenterna anser att kvinnliga förebilder är en nyckel till att öka andelen kvinnliga chefer ytterligare.

”Jag hade jättegärna sett att våra kvinnliga chefer samlade oss kvinnliga, unga officerare och bara berättade [...] ’så här har vi gjort’ [...] ’jag älskar min familj och värdesätter familjen, men jag har också ett jobb som jag stormtrivs med och jag får var till sjöss och vara chef’”. (Respondent nr 4).

”Om det bara finns en kvinnlig chef, eller en kvinnlig förebild då är det så här ’aha, måste man va precis som henne för att lyckas med det här?’. Och jag kanske inte känner mig som henne så alltså kommer det inte gå bra för mig”. (Respondent nr 6).

5.2.4 Tema 4: föreställningen om att kvinnor är annorlunda

Ingen av deltagarna i studien har upplevt att de blivit hindrade i karriären på grund av att de är kvinnor, utan att de i det hänseendet behandlats på samma sätt som sina manliga kollegor. Däremot menar fyra av dem att kvinnor granskas mer än män, särskilt på chefspositioner, något som kan vara både positivt och negativt.

”är du duktig då kommer du få otroligt mycket för det för att du är kvinna, men är du sämre så kommer det få mycket mer effekt än en lika dålig man”. (Respondent nr 5).

Det framgår också att synen på kvinnliga chefer har förändrats och att det finns en god acceptans för kvinnliga chefer, att en chef är en chef oavsett kön.

En skillnad mellan kvinnor och män som flertalet av de intervjuade uppfattar är att kvinnor ofta är mer självkritiska och ställer högre krav på sina prestationer än män. En del upplever ett sämre självförtroende hos kvinnor, framför allt på lägre nivåer, men det finns också inställningen att kvinnliga officerare och -chefer inte har det problemet.

”De som når hela vägen har nog någon sorts starkare, grundmurat självförtroende och självkänsla” (Respondent nr 6).

5.2.5 Tema 5: jämställdhet

Jämställdhetsutbildning genomförs enligt respondenterna inte i någon traditionell utbildningsform, utan det jämställdhetsarbete som bedrivs kontinuerligt sker på besättningarnas arbetsplatsträffar (APT). Utöver det bedrivs jämställdhetsarbetet på båda flottiljerna vid speciella tillfällen t.ex. vid lagutvecklingar, vid flottiljsamlingar med inspirationsföreläsningar eller på förekommen anledning. Den utbildning som nämns är en tvådagars generell likabehandlingsutbildning som är obligatorisk för alla chefer med personalansvar (CPA).

Det finns en uppfattning att fokus fortfarande är på sexuella trakasserier och att man inte pratar om mer subtil särbehandling som kan förekomma.

”När vi pratar om det här på arbetsplatsen så pratar man ju om ”nyp i rumpan” och såna här saker, men det är inte där problemet är tycker inte jag, utan det är den förminsande rollen. Det är att man kanske benämns på ett annorlunda sätt än vad ens manliga kollegor gör och man kanske inte blir inbjuden på samma sätt till olika möten, och det tycker jag slår mycket hårdare än att säga något plumpt rakt ut till någon, för det är mycket lättare att reagera på.” (Respondent nr 3).

Sexuella trakasserier förekommer och även om hanteringen anses ha blivit bättre så påtalas i intervjuerna att det är en faktor som kan påverka kvinnor att söka sig från FM.

Merparten av de intervjuade anser att Tredje och Fjärde sjöstridsflottiljerna är jämställda organisationer. Det finns relativt många kvinnliga medarbetare och de finns i de flesta konstellationer både på staber och fartyg. Cheferna ses över lag som förstående och det finns en vilja att ge alla samma förutsättningar. Det uppfattas dock att det finns mer att göra på båda flottiljerna. Av de intervjuade anser en kvinna per division att kvinnor och män bedöms utifrån samma måttstock, och de övriga menar att det på pappret är samma måttstock men att kvinnor granskas mer.

5.2.6 Tema 6: privatlivets påverkan

Samtliga respondenter uttrycker att det ställer höga krav på de som är partner till en sjöofficer i sjötjänst. Det krävs en förståelse och en mental beredskap att ens respektive åker iväg, ibland med mycket kort framförhållning. En partner måste acceptera oregelbundna arbetstider och att den som är till sjöss sällan är tillgänglig via mobil. Har man barn är någon form av externt stöd och uppbackning av omgivningen en förutsättning.

När det gäller påverkan på en partners karriär är uppfattningen att det kan vara svårt att göra karriär samtidigt som en yrkesofficer i sjötjänst. Det beror på förutsättningarna, men generellt uppfattas det att den som är hemma får avvakta med sin karriär. Är man i ett förhållande med barn behöver föräldrarna växeldra familjeliv respektive karriär.

”Det är svårt att få ihop livspusslet och ha barn. [...] Så det ställer ju extremt höga krav på den som är hemma, som i sin tur får dåligt samvete mot sin arbetsgivare.” (Respondent nr 1).

5.3 Skillnader mellan sjöstridsflottiljerna

Det som skiljer i respondenternas svar vid jämförelsen mellan Tredje och Fjärde sjöstridsflottiljen är endast tre saker: om mentorskapsprogrammet nämns eller ej, hur man uppfattar synen på kvinnliga chefer och hur man anser att engagemanget för jämställdhet är.

Mentorskapsprogrammet nämns både under temat ”individuellt synliggörande” och ”karriär” från respondenter från Fjärde sjöstridsflottiljen. De som deltagit i det uppfattar att det har varit ett bra stöd i karriären. Ingen respondent från Tredje sjöstridsflottiljen nämner mentorskapsprogrammet vilket beror på att det inte genomförts där.

Nästa skillnad som går att utläsa är att 3 av 4 kvinnor tillhörande Tredje anser att kvinnliga chefer är mer granskade än män. På Fjärde anser 3 av 4 kvinnor att det är en ickefråga om chefen är man eller kvinna och att det inte är några konstigheter med en kvinnlig chef.

Slutligen kan man i analysen se att samtliga respondenter vid Tredje sjöstridsflottiljen tycker att engagemanget är lågt vid jämställdhetsarbete. Orsakerna till det tror man är dels att stämningen är god i besättningarna och att man därför inte ser behovet av jämställdhetsutbildning, dels att man inte riktigt vet vad man ska ta upp. På Fjärde sjöstridsflottiljen svarar kvinnorna att engagemanget är bra, men det framgår att jämställdhet i vissa fall ses som ett kvinnoproblem och att man skulle kunna bjuda in männen att delta mer för att arbetet skulle bli ännu bättre.

Avseende skillnaden i vilken utsträckning mentorskapsprogrammet använts vid flottiljerna kan det konstaterats att förbanden gjort olika. Skälen till det

kommer inte att hanteras inom ramen för denna uppsats, men resultaten visar att programmet är uppskattat.

Att det finns en viss skillnad i uppfattningen om hur man ser på kvinnliga chefer på de båda flottiljerna skulle kunna vara ett resultat av att Fjärde haft fler kvinnliga chefer och därmed skapat en annan attityd än Tredje. När det gäller jämställdhetsarbetet vid flottiljerna visar det övergripande resultatet att jämställdheten uppfattas som god. De skillnader som går att utläsa visar möjligtvis att det fortsatta arbetet vid förbanden ska ha olika fokus. För att dra några slutsatser om jämställdhetsarbetet och synen på kvinnliga chefer krävs ett bredare underlag än vad denna uppsats omfattar.

5.4 Jämförelse med tidigare forskning

I analysen jämförs resultatet av intervjuerna med tidigare forskning. Tabell 1 används som referens och i slutet av kapitlet görs en sammanfattning av jämförelsen.

5.4.1 Tema 1: individuellt synliggörande

Nätverken uppfattas som viktiga och för kvinnorna i den här studien har de informella nätverken varit starkare och mer betydande än NOAK. I jämförelse med de professionella nätverk som tas upp i Alvinus m.fl. studie (Alvinus, m.fl., 2016, s. 538–539) använder inte kvinnorna i denna studie sina nätverk som en aktiv strategi för att medvetet synliggöra sig själv i kretsar som kan stödja deras karriär. Vinsten med nätverken är stödjande och bidrar till att sprida kunskap, kamratskap och information vilket också är karriärfremjande, inte minst för att stöd från nätverken ger trygghet som föder självkänsla.

I svaren framgår inte något som tyder på att någon av de intervjuade vill distansera sig från andra kvinnor, snarare söker de stöd hos dem om den möjligheten finns. Detta är något som stämmer med tidigare forskning, men där påtalas en skillnad i att äldre kvinnor uppskattar andra kvinnor mer än yngre som kanske väljer att distansera sig för att visa på sin egen individualitet (Alvinus, m.fl., 2016, s. 539, Schröder, 2017, s. 35).

När det gäller att ta plats och våga ta ansvar har alla kvinnorna i denna studie gjort det, både socialt och i verksamheten. De anger nästan uteslutande fördelar med att ta plats i yrket därför att det krävs i tjänsten och framför allt på chefsnivåerna. Att det främjar karriären att ta plats stämmer även det väl överens med tidigare forskning (Alvinus, m.fl., 2016, s. 539, Schröder, 2017, s. 56).

5.4.2 Tema 2: karriär

Att ha en långsiktig karriärplanering där landtjänsterna leder mot chefskap snarare än kopplar bort kvinnorna från den möjligheten, anses vara ett sätt att få fram fler kvinnliga chefer. Det hade visat både kvinnorna och den övriga organisationen att det finns ett intresse av att ha kvinnliga chefer.

Att stödet från framför allt chefer är en viktig faktor framgår i denna uppsats såväl som i tidigare forskning (Alvinus, m.fl., 2016, s. 540, Schröder, 2017, s. 66).

Kvinnorna i denna studie är alla överens om att de inte upplevt några hinder i karriärväg på grund av sitt kön. I Schröders rapport framgår att *”De kvinnliga officerarna är för unga och för få på förbanden för att osakliga genderskillnader i karriärutvecklingen ska vara tydliga och synliga.”* (Schröder, 2017, s. 41) Således verkar även denna uppfattning stämma väl med tidigare forskning med anledning av respondentgruppens utformning. Samma resonemang går att föra när det gäller hindret att *”chefers stöd till kvinnor avtar med stigande grad”*. Kvinnorna i denna uppsats har ännu inte uppnått särskilt höga grader och därmed kan inte det hindret bedömas.

Att privatlivet påverkas av att göra karriär och att familjebildning anses vara en av de största anledningarna till att kvinnor inte fortsätter bestrida chefstjänster framgår i undersökningen under detta tema. Eftersom privatlivets påverkan jämförs mot tidigare forskning under avsnitt 5.2.6 hanteras ämnet där.

5.4.3 Tema 3: ledarskap

Att mentorskap är gynnsamt framkommer både i respondentgruppen och i tidigare forskning. Ytterligare en gemensam nämnare mellan tidigare forskning och resultatet av intervjuerna är att förebilder är viktiga och att ännu fler kvinnliga förebilder hade påverkat positivt (Alvinus, m.fl., 2016, s. 540, Schröder, 2017, s. 53).

När det gäller anpassning av materiel är det hindret störst i de landbaserade stridskrafterna (Schröder, 2017, s. 41). Ombord sker enligt intervjuunderlaget anpassningar på individnivå där så är möjligt.

”Jag tycker ändå att vi är ganska bra på att ge folk de förutsättningar de behöver, nu pratar jag på fartygsnivå för det är där jag ser det.”
(Respondent nr 2).

5.4.4 Tema 4: föreställningen om att kvinnor är annorlunda

Respondenterna uppfattar inte generellt att kvinnor har, eller uppfattas ha, sämre självförtroende. Men vad alla är överens om, och som kan bekräftas i tidigare forskning, är att kvinnor upplevs ha högre krav på sin prestation än män, och att de även granskas hårdare (Alvinus, m.fl., 2016, s. 541, Schröder, 2017, s. 35).

Enligt kvinnorna i denna studie är det inte en persons könstillhörighet som avgör vilket arbetssätt/ ledarskap man har, men samtliga refererar till manligt-respektive kvinnligt ledarskap som norm. Det påvisar att det finns föreställningar hos både kvinnor och män om att vi generellt har olika arbetssätt. Attityder och fördomar om kvinnliga officerare och kvinnor som chefer finns i viss mån men upplevs gå mot en större acceptans. Detta stödjer tidigare forskning och kanske framför allt förhoppningen om att generationsskiftet ska främja en mer accepterande attityd (Alvinus, m.fl., 2016, s. 540, Schröder, 2017, s. 31, s. 46).

5.4.5 Tema 5: jämställdhet

Trots att den samlade uppfattning hos respondenterna i denna uppsats är att de båda sjöstridsflottiljerna är jämställda och att jämställdhetsarbetet går framåt, nämns flertalet av de negativa faktorerna som förekommer i tidigare forskning (Schröder, 2017, s. 43–45, s. 48, s. 50). Sexuella trakasserier förekommer, det finns ingen generell utbildning i jämställdhet och engagemanget är inte särskilt stort för jämställdhetsarbete. Motiven till det bristande engagemanget är inte odelat negativt, utan tros också härstamma från att stämningen ombord är god. Organisationen är i viss mån homosocial och den manliga majoritetens regler och beteenden påverkar. Det senare uppfattas inte heller som endast negativt utan också som passande för det jobb som ska utföras.

”Det är lättare att anpassa sig och det är lättare att agera efter den manliga normen, men jag tror att det finns väldigt mycket möjligheter också att prestera med ett mer kvinnligt ledarskap och att det finns utrymme även för det”. (Respondent nr 7).

Det framkommer inga tecken på utbredd problematik med särbehandlande beteende gentemot kvinnor. Förekomsten av ryktesspridning eller att manliga ledare inte ser kvinnor i tillräckligt stor utsträckning framkommer inte heller.

5.4.6 Tema 6: privatlivets påverkan

Enligt denna studie är familjebildning det största hindret för att göra en sjökarriär som leder mot fartygschefskap. Att det är ett så stort hinder framkommer inte i tidigare forskning, men att det påverkar, eller att det finns en oro att det ska påverka karriären framgår (Schröder, 2017, s.27, 40–41). Likheter med tidigare forskning är följande framgångsfaktorer: långsiktiga utvecklingsplaner som leder mot chefspositioner, stöd vid pendling samt stöd för att kunna kombinera barn och karriär.

5.5 Sammanfattning av jämförelsen

De strategier och faktorer som finns i Tabell 1 och som inte har kommit på tal under intervjuerna är fyra hinder och två strategier som särskiljer kvinnor som ledare (se *-markeringarna i Tabell 1). Med anledning av hur intervjuerna genomförts är slutsatsen att respondenterna inte upplevt dessa hinder eller särskiljande strategier.

Övriga resultat stämmer i mycket stor utsträckning överens med tidigare forskning.

6 Diskussion och slutsatser

I detta kapitel redovisas hypotesens giltighet och svaret på forskningsfrågan. I anslutning till respektive del förs en diskussion och slutsatser redovisas. Kapitlet avslutas med förslag till fortsatt forskning.

6.1 Hypotesens giltighet

Uppsatsens hypotes är:

”Ju fler kvinnliga föregångsmän/ förebilder det finns i organisationen, desto fler yngre kvinnor söker sig till de högre stridande befattningar”

Uppsatsens hypotes förefaller giltig. Hypotesen hade kunnat falsifieras om inget mönster framträtt i det statistiska underlaget eller om det visat sig att de båda flottiljerna hade haft lika många kvinnliga officerare i de undersökta befattningarna över tiden, även under perioder där Fjärde sjöstridsflottiljen haft fler kvinnliga fartygschefer som föregångsmän. Resultatet av analysen visade att det gick att se ett likadant mönster i det statistiska underlaget vid båda sjöstridsflottiljerna, oberoende av varandra. Mönstret visade att antalet övriga kvinnliga chefer ökade när det tillträtt en kvinnlig FC och minskade när en kvinnlig FC lämnat över befälet. Fjärde sjöstridsflottiljen har haft fler kvinnliga fartygschefer och även fler kvinnliga chefer på de andra nivåerna än Tredje sjöstridsflottiljen, vilket också bidrar till att hypotesen stärks.

6.2 Diskussion och slutsats hypotes

Denna studie tittar inte på bakomliggande faktorer till varför statistiken ser ut som den gör, det kan påverka reliabiliteten negativt i slutsatser som dras. Det går även att studera det statistiska underlaget och konstatera att andelen kvinnliga chefer på de lägre nivåerna (jfr. ”övriga chefer” i diagram 1 och 2) varierar något även under perioder när antalet kvinnliga fartygschefer är stabilt, vilket skulle kunna försvaga hypotesens giltighet.

Följande slutsats dras, med hög reliabilitet: det går inte att falsifiera hypotesen. Det vill säga, det går inte att utesluta att förebildspåverkan är av betydelse.

6.3 Svaret på forskningsfrågan

Uppsatsens frågeställning är:

”Vilka är de bakomliggande faktorerna till att så få kvinnliga officerare i Flottan blir fartygschefer?”

Forskningsfrågan har besvarats. I kap. 5 redovisas alla de bakomliggande faktorer som enligt denna studie påverkar en kvinnlig sjöofficers karriärval. I denna studie framgår att det största hindret för kvinnor att blir fartygschefer är att det är svårt att kombinera en sjökarriär med familjebildning. Övriga hinder som nämns är avsaknad av förebilder, ett stort åldersfokus kopplat mot karriär och rädsla för det engagemang som ett fartygschefskap kräver. Det finns också en samstämmig uppfattning om att kvinnor är mer självkritiska och att stödet från chefer har haft en stor positiv påverkan. Andra faktorer som främjar kvinnors väg mot högre ledarskapspositioner är nätverk, att ta plats och få gehör.

Vid en jämförelse mellan Tredje- och Fjärde sjöstridsflottiljen konstaterades det att det inte förekommer några större skillnaderna mellan förbanden. Det resultat som framkommer i denna studie stämmer även väl överens med, och stärker, tidigare forskning (jfr. kap. 5). Det gör att resultatet är giltigt även för en större population.

6.4 Diskussion och slutsatser forskningsfråga

Det har stor påverkan hur omgivningen hanterar de kvinnor som har potential att bli fartygschefer. Att ge stöd, både formellt och informellt, är minst lika viktigt som att undanröja hinder. Resultatet i denna studie visar att sjöstridsflottiljerna kommit långt i sitt jämställdhetsarbete och att flera faktorer som påverkar kvinnors karriärval redan hanteras på ett bra sätt. Det finns mer att göra och eftersom denna studie stämmer väl överens med tidigare forskning skulle den som velat kunna ta hand om åtgärderna för flera år sedan.

Åtgärder som framgår i denna uppsats och som skulle gynna kvinnligt chefskap är:

- Långsiktig karriärplanering där landtjänsterna utvecklar individerna mot kommande chefsbefattningar.
- En mer tillåtande attityd till att fartygschefers ålder kan variera något beroende på när familjebildning sker.
- Bjud in kvinnliga chefer i olika åldrar att berätta för yngre kvinnliga kollegor hur de har hanterat balansen mellan jobb och privatliv.
- Lyft fram kvinnliga förebilder.
- Fortsätt att uppmuntra chefer att stödja och coacha lämpliga kvinnor att gå vidare i karriären.

- Återuppta mentorskapsprogrammet.
- Fortsätt att främja jämställdhet.

Flera av punkterna ovan måste stödjas av de kvinnor som redan kommit en bit i karriären, annars kommer förbanden att hindras i sitt arbete. Det måste finnas kvinnliga officerare som anmäler sig till mentorskapsprogrammen och som ställer upp på att vara kvinnliga förebilder.

Förebildspåverkan är viktig. Det styrker både den kvantitativa- och den kvalitativa analysen i denna uppsats. Det finns en paradox i att merparten av de kvinnliga yrkesofficerarna i FM inte vill bli sedda som ”kvinnliga yrkesofficerare” utan bara som ”yrkesofficerare”. Det är fullt förståeligt när alla uttagningsprocesser och alla krav är könsneutrala. Denna studie visar att en kvinna som tagits sig till en viss position i konkurrens med alla andra vill att det är prestationen och personligheten som är avgörande och inte hennes könstillhörighet. Samtidigt är kvinnor en minoritet och om kvinnliga förebilder kan inspirera ännu fler kvinnor att välja yrket och göra en karriär, är det problematiskt att inga kvinnor vill sticka ut.

Följande slutsatser dras med stöd av resultaten i denna uppsats:

- Forskningen om vilka faktorer som påverkar kvinnors karriärer finns, men den behöver omhändertas och omsättas till praktiska åtgärder vid förbanden.
- Det finns flera faktorer utöver lämplighet som påverkar om en kvinna blir fartygschef eller ej och dessa faktorer går att påverka organisatoriskt.
- Förebildspåverkan är en viktig faktor.
- Det finns en paradox när det gäller kvinnors önskan om fler förebilder och deras eget bidrag som förebilder.

6.5 Förslag till fortsatt forskning

Det hade varit intressant och säkert till nytta att forska om hur FM hanterar och omsätter den jämställdhetsforskning som finns. Vari ligger problemen att omhänderta det som framkommit i flera studier och vilka praktiska lösningar finns för att komma vidare?

7 Referenser

Acker, Joan, 1990, "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations", *Gender and Society*", 1990, Vol. 4, No. 2, s. 139–158.

Acker, Joan, 2006, " Inequality Regimes Gender, Class, and Race in Organizations", *Gender and society*, 2006, Vol. 20, No. 4, s. 441–464.

Alvinius, Aida, Clary Krekula & Gerry Larsson, 2016. "Managing visibility and differentiating in recruitment of women as leaders in the armed forces", *Journal of gender studies*, 2018 VOL. 27, NO. 5, 534–546.

Astudilla, Jessica M., 2021, "An Examination into Retention Behavior of Air Force Female Officer", Air Force Institute of Technology Wright-Patterson AFB OH.

Bryant, Alan, 2016, "Social reserch methods", Oxford, Oxford University Press.

Carreiras, Helena, 2006, *Gender and the military -Women in the Armed Forces of Western Democracies*, USA, Routledge.

Esaiasson, Peter, Mikael Gilljam, Henrik Oscarsson, Ann Towers & Lena Wängenerud, 2017, *Metodpraktikan*, Stockholm, Wolters Kuwer.

Försvarsmakten, LEDS PERS Argus, Frising, Malin, Charlotte Jakab & Fredrik Nordenmark, 2021, "Försvarsmakten som arbetsgivare och utbildare -en nulägesbild", Stockholm: Högkvarteret.

Försvarsmaktens årsredovisning 2020, FM2019-26031:18, *Bilaga 1 Personalberättelse*

Hertzberg, Fredrick, Bernard Mausner & Barbara Bloch Snyderman, 2010, "The Motivation to Work", New Brunswick, New Jersey, Transaction Publishers.

Jämställdhetsrådet, Fakta om jämställdhet på webben.

Tillgänglig: <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstallldhet/vad-ar-jamstallldhet/>. Hämtdatum: 2022-03-15.

Lane, Andrea, 2020, T. Juneau m.fl., "Canadian Defence Policy in Theory and Practice", Canada and International Affairs, kap. 20.

NATO, Hart, Allison, 2021, ”NATO Statement at the United Nations Security Council Open Debate on Women, Peace and Security”.

Tillgänglig: [NATO - Opinion: NATO Statement at the United Nations Security Council Open Debate on Women, Peace and Security by NATO Secretary General’s Acting Special Representative for Women, Peace and Security, Ms Allison Hart, 21-Oct.-2021](#). Hämtad: 2022-03-16.

Persson, Alma & Fia Sundevall, 2019, ”Conscripting women: gender, soldiering, and military service in Sweden 1965–2018”, ”WOMEN’S HISTORY REVIEW”, 2019, VOL. 28, NO. 7, 1039–1056.

PRIO, Försvarsmaktens verksamhetsledningssystem, mars 2022.

Schröder, Karin, 2017, FOIR4541, ”Karriärhinder för unga militära kvinnor”

Smith, David G & Judith E. Rosenstein, 2016, ”Gender and the military profession: early career influences, attitudes, and intentions”, ”Armed Forces & Society”, 2017, Vol 43(2), s. 260–279.

Thurén, Torsten, 2019, *Vetenskapsteori för nybörjare*, Stockholm, Liber AB.

United Kingdom Government, Ministry of Defence, 2020, ”National statistics UK armed forces biannual diversity statistics: 1 april 2020”.

Tillgänglig: [UK armed forces biannual diversity statistics: 1 April 2020 - GOV.UK \(www.gov.uk\)](#). Hämtdatum: 11 mars 2022.

Vetenskapsrådet, 2017, Forskningsetiska principer inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning, CODEX, regler och riktlinjer för forskning.

Tillgänglig: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>. Hämtdatum: 11 mars 2022.