



FORMELLA NÄTVERK SOM VERKTYG VID JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

En studie av nyttan med formellt nätverk
som verktyg i arbetet med
jämsälldhetsintegrering i en svensk
myndighet

FORMAL NETWORK AS TOOLS FOR GENDER MAINSTREAMING

A study of the usefulness of women's
network as a tool in the work on gender
mainstreaming in a Swedish authority

Examensarbete inom huvudområdet företagsekonomi
Grundnivå/Avancerad nivå 15 Högskolepoäng
Vårtermin År 2019

Karin Emanuelsson
Jennikka Päivinen

Handledare: Stefan Tengblad
Examinator: Nomie Eriksson

Formella nätverk som verktyg vid jämställdhetsintegrering

- En studie av nyttan med formellt nätverk som verktyg i arbetet med jämställdhetsintegrering i en svensk myndighet

Examensrapport inlämnad av Karin Emanuelsson och Jennikka Päivinen till Högskolan i Skövde, för Magisterexamen (MSc) vid Institutionen för handel och företagande.

2019-06-10

Härmed intygas att allt material i denna rapport, vilket inte är vårt eget, har blivit tydligt identifierat och att inget material är inkluderat som tidigare använts för erhållande av annan examen.

Signerat:  _____

Karin Emanuelsson

Signerat:  _____

Jennikka Päivinen

Förord

Detta examensarbete har genomförts inom ramen för magisterexamen inom Företagsekonomi på programmet Ledarskap och Verksamhetsutveckling vid Skövde Högskola.

Tack till vår handledare Stefan Tengblad för feedback, tankar och idéer under studiens gång.

Tack till studiekollegan Rebecca Beroun som genomfört sin studie under samma tidpunkt inom samma område för att hon gett oss bra inputs och värdefulla diskussioner.

Dessutom vill vi rikta vår tacksamhet till Trängregementet och deltagande respondenterna för att de tog sig tid att delta i vår studie och besvarade våra frågor. Vi hoppas att vi har bidragit till en realistisk bild av era svar.

Skövde, 20 maj 2019

Karin Emanuelsson och Jennikka Päivinen

Sammanfattning

Bakgrund och problem: Genom flera studier har det framkommit att ovälkomna handlingar är en utbredd problematik inom den svenska Försvarsmakten. Kvinnorna har fortfarande inte en självklar plats på alla befattningar trots att Försvarsmaktens könsbundna yrkesmonopol slutade år 1989. Det formella nätverket Nätverk Officerer/Anställd Kvinna (NOAK) infördes av Försvarsmakten för att hantera frågor kring ovälkomna handlingar, för att fungera som stöd och forum där kvinnor kan diskutera problem samt utbyta erfarenheter.

Metod och syfte: Denna studie skall beskriva och undersöka hur ett formellt nätverk kan vara gynnsamt eller missgynnsamt som verktyg i arbetet med jämställdhetsintegrering inom en myndighet. Även medarbetarnas upplevelser av nätverket som verktyg kommer att studeras. Vidare ämnar studien till att identifiera eventuella bakomliggande faktorer till medarbetarnas upplevelser av verktyget formellt nätverk genom de sociala normer som påverkar varje individ. Detta för att beskriva och undersöka om formella nätverk är ett verktyg som fungerar vid jämställdhetsintegrering och hur detta då bör vidareutveckling och förbättras. Studiens resultat och slutsatser har baserats på semistrukturerade djupintervjuer med anställda på ett regemente, litteraturöversikt av tidigare forskning och interna dokument från Försvarsmakten.

Resultat och slutsats: Under intervjuerna framkom att nätverk likt NOAK kan vara bra om det utformas på ett sätt som har ett förståeligt syfte för medarbetarna inom organisationen. I dagsläget saknas förståelse och kunskap om nätverket och dess syfte. Respondenterna uppgav nätverk som något positivt trots att de inte förstod varför de skulle delta på NOAK-mötena (Nätverk Officerer/Anställd Kvinna). Bakomliggande faktorerna är främst okunskap kring jämställdhet, syfte och oviljan att delta i ett ”gnällforum”.

Nyckelord: arbetsmiljö, diskriminering, diskrimineringsperspektivet, Försvarsmakten, jämställdhet, jämställdhetsintegrering, karriär för kvinnor, nätverk, nätverk för kvinnor, ovälkommen handling, trakasseri

Abstract

Background and problems: Through several studies it has emerged that unwelcome actions are a widespread problem within the Swedish Armed Forces. The women still do not have a clear place on all positions even though the Swedish Defense Monopoly's was closed in 1989. The formal network Network Officer/Employee Woman (NOAK) was introduced by the Swedish Armed Forces to handle issues concerning unwelcome actions, to serve as support and forums where women can discuss problems and exchange experiences.

Method and purpose: This study aims to investigate how formal network can be beneficial or disadvantageous as a tool in the work of gender mainstreaming within an authority. The employees' experiences of the network as a tool will also be studied. Furthermore, the goal is to identify any underlying factors for the employees' experiences of the tool formal network through the social norms that affect everyone. This for research on formal networks is a tool that works in gender mainstreaming and how this should be further developed and improved. The study's results and conclusions have been based on semi-structured deep interviews with employees, literature review of previous research and internal documents from the Armed Forces.

Results and conclusion: During the interviews it emerged that networks like NOAK can be good if it is designed in a way that has an understandable purpose for employees within the organization. In the current situation, there is no understanding and knowledge of the network and its purpose. The respondents stated that networks were something positive, even though they did not understand why they would participate in the NOAK meetings(Network Officer/Employee Woman). The underlying factors are primarily lack of knowledge of gender equality, purpose and unwillingness to participate in a "whining forum".

Keywords: work environment, discrimination, the discrimination perspective, the armed forces, gender equality, gender mainstreaming, career for women, networks, networks for women, uninterrupted action, harassment

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Problembakgrund.....	1
1.2	Syfte.....	4
1.3	Problemprecisering.....	4
1.4	Avgränsning.....	5
2	Teoretisk referensram.....	7
2.1	Litteraturöversikt.....	7
2.1.1	Kvinnor i manscentrerade organisationer.....	7
2.1.2	Kvinnors integrering i det militära.....	8
2.1.3	Formellt nätverk.....	9
2.1.4	Formellt nätverk för kvinnor inom en manscentrerad organisation.....	11
2.2	Teori.....	12
2.2.1	Diskrimineringsperspektivet.....	12
2.2.2	Jämställdhetsintegrering.....	13
2.3	Sammanfattning teoretisk referensram.....	18
3	Metod.....	20
3.1	Studiens kontext.....	20
3.2	Vetenskapligt synsätt.....	21
3.3	Metodansats.....	21
3.4	Materialinsamling och urval.....	22
3.5	Litteraturöversikt.....	22
3.5.1	Litteraturöversiktsprocess och urval av litteratur.....	23
3.5.2	Analys av litteratur.....	24
3.6	Intervju.....	25
3.6.1	Urval av respondenter.....	26
3.6.2	Genomförande av intervjuer.....	27

3.6.3	Analys av intervjuer	28
3.7	Bearbetning och analys av material	29
3.8	Studiens trovärdighet	30
3.9	Etiska överväganden	31
3.10	Metodkritik	32
4	Resultat	33
4.1	Försvarsmaktens behov och respondenternas tankar kring sin karriär	33
4.2	NOAK i Försvarsmakten och på Trängregementet	36
4.3	NOAK och Jämställdhet	40
4.4	NOAK och Jargong	41
4.5	Utvecklingsmöjligheter för NOAK	42
5	Diskussion och Analys	44
5.1	Formellt nätverk som verktyg vid jämställdhetsintegrering	44
5.2	Upplevelser av nätverket	49
5.3	Nätverk som stödfunktion	50
5.4	Utvecklingsmöjligheter för nätverk	54
6	Slutsats	56
6.1	Slutsats frågeställning ett: På vilka sätt kan formellt nätverk vara gynnsamt alternativt missgynnande verktyg vid jämställdhetsintegrering?	56
6.2	Slutsats frågeställning två: Hur upplever kvinnor och män nätverket NOAK som verktyg för kvinnor och hur upplevs det i arbetet med jämställdhetsintegrering?	57
6.3	Slutsats frågeställning tre: Vilka bakomliggande faktorer kan förklara uppfattningarna om nätverket NOAK?	57
6.4	Rekommendationer till praktisk verksamhet	58
6.5	Etiska reflektioner och samhällsligt bidrag	58
6.6	Vidare studier	59
	Referenser	i
	Bilaga 1 – Anställningskategorier	viii

Bilaga 2 - Intervjuguide.....	x
-------------------------------	---

Figurförteckning

Figur 1 - Andelen kvinnor i de olika anställningskategorierna, civil, gruppbefäl, soldat, sjöman, officerare och specialistofficerare.....	2
Figur 2 - Tillvägagångssätt för systematiskt arbetsmiljöarbete.....	15
Figur 4 - Trappan vid jämställdhetsintegrering.....	16
Figur 5 - Andelen kvinnor på Trängregementet jämfört med hela Försvarmakten	20
Figur 6 - Den deduktiva ansatsen	21
Figur 7 - Studiens genomförande	22
Figur 8 - Studiens litteraturöversiktsprocess	24

Tabellförteckning

Tabell 1 - Respondenter	26
-------------------------------	----

1 Inledning

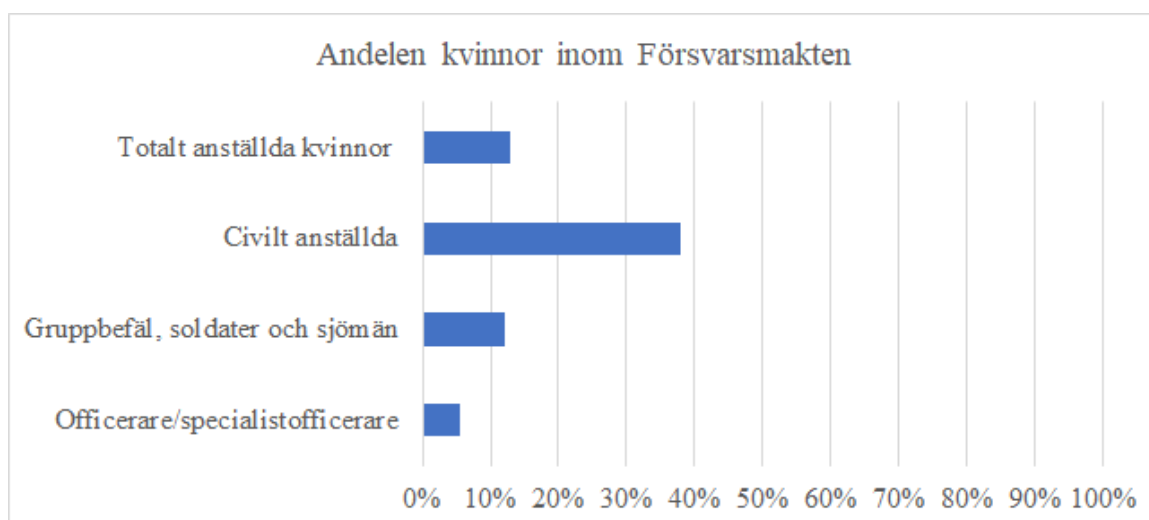
Diskriminering och ovälkomna handlingar¹, liksom sexuella trakasserier, är ständigt aktuellt i samhällsdebatten och ämnen som ofta lyfts i media. Arbetsgivaren måste enligt diskrimineringslagens 3§ och 7§ vidta aktiva åtgärder mot diskriminering och främja en jämn fördelning mellan män och kvinnor (SFS, 2008:567). Förutom diskrimineringslagen anger även arbetsmiljöverkets författningssamling, Organisatorisk och Social arbetsmiljö, att arbetsgivaren systematiskt ska arbeta för en god arbetsmiljö. Detta genom att arbeta förebyggande och systematiskt för att på så sätt motverka att kränkande särbehandling förekommer på arbetsplatsen (AFS, 2015:4). Hesson-McInnis och Fitzgerald (1997) menar att det är sannolikt att det sker diskriminering av kvinnor på en mansdominerad arbetsplats då arbetsplatsen oftast har en högre tolerans för trakasserier. Individer som trakasseras, oavsett om den utsatte är medveten om trakasserierna, upplever denne en lägre grad av tillfredsställelse på arbetsplatsen. Utöver en lägre tillfredsställelse finns även en ökad risk att drabbas av ohälsa (Hesson-McInnis & Fitzgerald, 1997). Att det finns kvinnor anställda i en typiskt manlig organisation innebär alltså inte en självklarhet i att det manliga försvinner och att det blir jämlikt (Sasson-Levy, 2003).

1.1 Problembakgrund

I början av 1900-talet ansågs det otänkbart att kvinnor skulle arbeta i Försvarmakten på militära befattningar. Detta trots att kvinnor redan då utförde militärt arbete exempelvis i Lottakåren under fler hundra år. Det ansågs att kvinnor var svaga och inte lämpade för militärtjänstgöring. Under andra världskriget rådde det dock personalbrist vilket ledde till en insikt om behovet av att även inkludera kvinnor vid personalförsörjningen. Dock först år 1989 tilläts kvinnor att göra värnplikt på alla militära befattningar (Sundevall, 2011).

Försvarmakten har inte uppnått numerärt jämn fördelning mellan könen år 2019, likväl är det inte heller lika många kvinnor, som män, på ledande positioner (Försvarmakten, u.å a), se figur 1. För förklaring av anställningskategorierna, se bilaga 1, här refereras till att officerare innebär den grupp av individer som besitter en högre grad.

¹ Ovälkomna handlingar och ovälkommet beteende används synonymt i denna studie.



Figur 1 - Andelen kvinnor i de olika anställningskategorierna, civil, gruppbefäl, soldat, sjöman, officerare och specialistofficerare

Försvarmakten både vill och behöver en bred rekryteringsbas och för att uppnå detta behöver Försvarmakten rekrytera ur hela befolkningen. Det vill säga anställa individer oberoende av individens könstillhörighet för att rekrytera de medarbetare som är bäst lämpade för att lösa uppgiften (Sylvander, 2017). Försvarmakten har även stora pensionsavgångar framför sig (FM2017-13845:3) och samtidigt ställs krav på att organisationen ska öka antalet medarbetare. Det beräknas att det i Försvarmakten behöver anställas cirka 9000 individer på militära befattningar fram till år 2020 (Ledel, 2015).

I diskussionen kring kvinnornas roll inom de militära diskuteras det om det bidrar till en ökad jämställdhet i organisationen eller om kvinnorna inom militären bara är där för att militären måste anpassa sig till omvärldens krav. Kvinnorna inkluderas inte till fullo i organisationen och att kvinnorna benämns som kvinnor inom det militära medan män benämns som militärer (Sasson-Levy, 2003). Persson (2010) understryker även att när fler kvinnor anställs i det militära leder det inte nödvändigtvis till att det blir mer jämställt utan det kan innebära att kvinnor behöver anpassa sig för att passa in och accepteras i organisationen. Det finns en paradox i att de egenskaper som anses som kvinnliga enligt dagens samhällseliga normer och som tidigare medförde att kvinnor klassats som olämpliga inom det militära är de egenskaper som enligt Sundevall (2011) efterfrågas inom Försvarmakten.

Försvarmakten har, liksom alla svenska myndigheter, krav från den svenska regeringen att aktivt arbeta med jämställdhet (Försvarmakten, 2015) och det senaste jämställdhetspolitiska uppdraget kom år 2016 (Skr, 2016/17:10). Jämställdhetsarbetet i Försvarmakten ska utföras av både medarbetare och beslutsfattare på alla nivåer i organisationen, inte enbart av specifikt utsedda personer. Jämställdhetsarbetet ska ske systematiskt och analyseras exempelvis utifrån vad olika förändringsförslag får för konsekvenser för både män och kvinnor i organisationen (Försvarmakten, 2015). I Försvarmaktens jämställdhetsplan för åren 2016–2019 framgår att andelen kvinnor ska öka på alla nivåer i Försvarmakten (FM2015-155931).

I årsredovisning för år 2018 anger Försvarmakten en ökning av ovälkomna handlingar bland både män och kvinnor, men att kvinnorna fortfarande var överrepresenterade vad gäller utsatthet. Totalt var det 15 procent av kvinnorna som uppgett att de har blivit utsatta. Försvarmakten anger det som problematiskt ur ett jämställdhetsperspektiv att kvinnorna är överrepresenterade gällande utsatthet av ovälkomna handlingar (FM2018-10243:7). Sylvander (2017) argumenterar för att en organisation som ska försvara mänskliga rättigheter och arbeta fredsbevarande inte behandla sina egna medarbetare illa och att detta behöver förbättras i Försvarmakten. År 2009 gav Försvarmaktens högkvarter direktiv till alla regementen att starta upp nätverk för kvinnor som en del i Försvarmaktens kravställda arbete med jämställdhetsintegrering. Inledningsvis startades det nätverk för rekryter (Schröder, 2017), se bilaga 1.

Schröder (2017) menar att formella nätverken inom Försvarmakten är särskilt uppskattade bland kvinnor som är ensamma i sin situation och genom nätverket kan förebilder skapas. Förebilder kan exempelvis vara kvinnor som innehar högre positioner (Schröder, 2017). Formella nätverk, i fortsättningen bara benämnt som nätverk, definieras av Keele (1986) och Lann (1996) som en grupp av frivilliga individer som samverkar och stöttar varandra i deras arbete. Nätverken sätts samman så att de består av en grupp med individer som står inför liknande utmaningar (Lann, 1996) och en förståelse för vilka individer som bör vara medlemmar i nätverket bör finnas (Singh, Vinnicombe, & Kumra, 2006).

Nätverk Officer/Anställd Kvinna (NOAK) är ett nätverk för kvinnor i Försvarmakten och är bland annat en del av myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering.

Nätverket ska finnas på alla regementen och kan agera referensgrupp i samband med till exempel verksamhetsbeslut såsom beslut kring fysisk arbetsmiljö. Övergripande syfte med nätverk för kvinnor är att för alla anställda, inkluderat värnpliktiga, förbättra både den fysiska liksom den psykosociala arbetsmiljön. Enligt Försvarmakten är en god arbetsmiljö jämställd vilket uttrycks i styrande dokument såsom olika verksamhetsuppdrag och jämställdhetspolicys. Genom nätverk kan bland annat minoritetens röst göras hörd och detta kan i sin tur möjliggöra att kvinnor väljer att stanna kvar och utvecklas i myndigheten (Försvarmakten, 2017). Detta möjliggör att även kvinnorna når högre befattningar och en mer jämställd organisation samt att regeringsmål uppnås. NOAK finns bland annat till för att skapa en förståelse inom Försvarmakten kring de frågor som specifikt rör kvinnor (Sjögren, 2017), exempelvis utsatthet för ovälkomna handlingar.

1.2 Syfte

Denna studie skall beskriva och undersöka hur ett formellt nätverk kan vara gynnsamt eller missgynnsamt som verktyg i arbetet med jämställdhetsintegrering inom en svensk myndighet. Även medarbetarnas upplevelser av nätverket som verktyg kommer att studeras. Vidare ämnar studien till att identifiera eventuella bakomliggande faktorer till medarbetarnas upplevelser av verktyget formellt nätverk genom de sociala normer som påverkar varje individ. Detta för att beskriva och undersöka om formella nätverk är ett verktyg som fungerar vid jämställdhetsintegrering och hur detta då bör vidareutveckling och förbättras.

1.3 Problemprecisering

I debatten om ovälkomna handlingar finns krav från omvärlden att varje organisation ska arbeta för att uppnå en mer jämställd organisation. Genom att googla nyheter och jämställdhet så nås ett antal nyhetsartiklar som publiceras dagligen och som berör ämnet jämställdhet. Detta skapar en medvetenhet hos individerna och ett behov att arbeta med dessa frågor till följd av den ökande insikten om utbreddhet av ovälkomna handlingar inom organisationerna och i samhället. Det finns även krav på organisationer att agera när de får kännedom om diskriminering eller ovälkomna handlingar, exempelvis diskrimineringslagen. Ytterligare har svenska myndigheter som krav från den svenska

regeringen att arbeta med de uppsatta jämställdhetspolitiska målen. Ett av delmålen inom jämställdhetspolitiska målen är att kvinnor och män ska ha samma inflytande i beslutsprocesser (Regeringskansliet, 2017). Detta medför att Försvarsmakten som organisation måste arbeta för att nå upp till att bli en jämställd organisation. Som ett verktyg för att nå målen och uppfylla lagkrav har myndigheten Försvarsmakten valt bland annat det formella nätverket NOAK som verktyg. NOAK sker på arbetstid som en del i arbetet med jämställdhetsintegrering samt för att motverka diskriminering och ovälkommet beteende (FM2015-155931).

Vid tidigare studier som har gjorts på nätverk som anses som framgångsrika exempelvis Lidestav och Anderssons (2011) studie på nätverk inom den manscentrerade branschen skogsbruk. Författarna menar att nätverk kan vara en framgångsfaktor och att kvinnor i högre grad saknar formella nätverk. Bakomliggande faktorerna till varför nätverket kom att bli framgångsrikt tros bero på att nätverket varit aktivt under en lång period, med uppstart år 1986, men också att nätverket erhållit ekonomiskt stöd.

Genom Lidestav och Anderssons (2011) studie visar på att nätverk kan vara framgångsrika men statistiken, se figur 1, från Försvarsmakten visar på att inte målet med NOAK uppnåtts, alltså att uppnå en jämställd organisation. Men genom lagkrav och omvärldskrav som ställs på organisationerna ifrågasätts då om nätverk likt NOAK anses vara ett lämpligt verktyg och därför formuleras följande frågeställningar för att uppnå studiens syfte.

1. På vilka sätt kan formellt nätverk vara gynnsamt alternativt missgynnsamt verktyg vid jämställdhetsintegrering?
2. Hur upplever kvinnor och män nätverket NOAK och hur upplevs NOAK som verktyg i arbetet med jämställdhetsintegrering?
3. Vilka bakomliggande faktorer kan förklara uppfattningarna om nätverket NOAK?

1.4 Avgränsning

Studien har avgränsats till att undersöka jämställdhet och endast jämställdhetsintegrering på Trängregementet i myndigheten Försvarsmakten. Trängregementet tillhör försvarsgrenen armén varav det är dessa gradbeteckningar som används i studien, se

bilaga 1, ingen hänsyn har tagits till övriga försvarsgrenar och ingen djupare jämförelse är gjord med andra regementen. Intervjuerna avgränsats till att endast behandla respondenter av graden officerare och därav har varken civila, soldater eller värnpliktig tillfrågats att delta i intervjuerna. I denna studie är det enbart jämställdhet, diskrimineringsgrunden kön, de övriga sex diskrimineringsgrunderna behandlas inte vid insamlingen av empirin.

2 Teoretisk referensram

I kapitlet teoretisk referensram presenteras först tidigare forskning och kunskap inom relevanta forskningsområden för studien i underkapitlet litteraturöversikt. Detta följs av presentation av tillämpade teorier och modeller som används för att förstå samt förklara studiens insamlade empiriska material. De tidigare studierna och teorierna möjliggör en grundläggande förståelse kring problematiken och det möjliggör att helheten förstås genom en del och att delen förstås genom helheten. Dessa har även möjliggjort ett uppmärksammande på utmaningar och risker vid arbetet med formella nätverk vid jämställdhetsintegrering.

2.1 Litteraturöversikt

I detta underkapitel presenteras en sammanfattning av tidigare studier som har genomförts inom relevanta områden för denna studie. Dessa områden är:

- *Kvinnor i manscentrerade organisationer och Kvinnors integrering i militären, valts att studeras för att det idag är flest män anställd i Försvarmakten, se figur 1. Genom att studera detta skapa en grundförståelse för hur det kan påverka kvinnorna i organisationen, både gällande möjlighet att göra karriär och att tillåtas vara feminina.*
- *Formellt nätverk och formellt nätverk för kvinnor i en manscentrerad organisation har studerats för uppmärksamma nätverks möjligheter och svårigheter.*

2.1.1 Kvinnor i manscentrerade organisationer

Ross-Smith och Kornberger (2004) och Marongiu Ivarsson (2000) menar att konceptet kring manlig rationalitet som stereotypisk för ledarskap går långt tillbaka i historien men att diskussionen bland forskare inom området har kommit att förändras. Men enligt Ross-Smith och Kornberger (2004) fokuserar forskning inom organisationsteori mer på flexibla organisationer och feminisering av organisationen. Däremot påstås att maskulin rationalitet fortfarande är normen inom organisationsteorin. Med en insikt om att normen fortfarande är maskulin kan normen synliggöras och kritiseras. Forskningen kring området bör utveckla konceptet kring maskulin rationalitet snarare än att dela upp det

kring två socialt konstruerade kön. Detta eftersom det är den sociala kontexten som hindrar kvinnors karriärutveckling. Enligt författarna så skapar könsuttryck inte enbart ett teoretiskt intresse utan det skapar även en drivkraft till organisationsförändringar mot en mer jämställd organisation (Ross-Smith & Kronberger, 2004).

Marongiu Ivarsson (2000) menar att karriärhindren för kvinnor har blivit allt mindre tydliga på den svenska arbetsmarknaden. Det finns dock fortfarande kvar hinder för kvinnor som vill växa i sin karriär. Enligt Marongiu Ivarsson (2000) finns det både externa och interna karriärhinder: inom organisationen och i personligheten specifikt för kvinnor. En del till följd av att det finns en rädsla för felrekrytering vilket i sin tur medför en risk för ökning av homogena grupper som då medför att karriärhindren för kvinnor blir större (Marongiu Ivarsson, 2000).

2.1.2 Kvinnors integrering i det militära

FN har genom säkerhetsrådet ställt krav på att kvinnor ska integreras i det militära och målet är att det ska vara jämställt mellan män och kvinnor (Persson, 2010). Kvinnorna inom det militära innehar ofta viktiga roller såsom instruktörer eller pansarvagnsförare men fortfarande kvarstår att ”de endast är kvinnor inom det militära och inte militärer” (Sasson-Levy, 2003). Sasson-Levy (2003) menar att förändra kraven på arbetsuppgifterna medför att skillnaderna mellan könen kvarstår. Kvinnorna anpassar sig och blir mer maskulina vilket medför att de normativa könsrollerna kvarstår, att militärer ska vara maskulina. Kvinnorna blir inte stereotypiskt kvinnor och inte stereotypiskt män utan något i mitten. De anser att de behöver acceptera den jargong som råder och de sexuella trakasserier för att accepteras som en i gänget och inte som någon svag kvinna som behöver räddas (Sasson-Levy, 2003). I *Jakten sätter på Attacken* av Berggren och Ivarsson (2002) presenteras att det manliga idealet är problematiskt och att kvinnor har tillgång till både kvinnliga och manliga attribut men att män enbart har tillgång till de manliga. Detta medför att det för en organisation som Försvarsmakten blir ännu viktigare för männen att inte uppfattas som kvinnliga då det uppfattas som något som är svagt och därmed ses som något negativt. Männen vill då inte släppa in kvinnorna utan håller kvar vid den bild de har av att vara ”riktiga” män (Berggren & Ivarsson, 2002).

Kommunikationen mellan alla medarbetare oberoende av den grad som individen innehar är problematisk för kvinnor och kvinnor förväntas i Försvarsmakten kunna ta skämten om sex och kvinnliga egenskaper. Kvinnorna ska tyst acceptera den jargong som råder inom organisationen. När officerare pratar om och till soldater är detta oftast i maskulin form trots att det kan vara svårt att urskilja vilket kön som en person som bär uniform tillhör (Persson, 2010). Officerarnas sätt att kommunicera bidrog enligt Persson (2010) till att marginalisera kvinnorna och kvinnorna upplevde att de inte blev sedda och att den maskulina bilden av det militära stärks. Att främst genom ordval som "tjena killar" förstärka den maskulina bilden av Försvarsmakten (Persson, 2010).

Berggren (2002) beskriver att trots att det inte längre finns några formella karriärhinder för kvinnor finns ett starkt motstånd i Försvarsmaktens organisationskultur. "På vår arbetsplats behandlar vi alla lika" (Schröder, 2017, s. 10), är en argumentation som beskrivs av Försvarsmaktsanställda (Schröder, 2017). Men enligt Berggren (2002) så är kvinnor segregerade främst avseende makt. När kvinnor uppfattas som svagare blir de inte behandlade på en jämlik nivå med männen (Sasson-Levy, 2003). Berggren (2002) menar att kvinnor hamnar utanför på grund av hur man ser på femininitet, att kvinnors bidrag är att antingen vara underhållning eller stå för att leverera service. För att förstå begreppet underhåll så beskriver Berggren (2002) att i Försvarsmakten är service och underhåll synonymt till varandra. De regementen som levererar service benämns i Försvarsmakten som underhållsförband.

2.1.3 Formellt nätverk

Det finns inga tydliga regler för hur ett nätverk ska utformas dock bör det utformas utefter organisationens verksamhet. Det bör även finnas ett tydligt syfte till varför individen ska vara en del av nätverket och vidare torde nätverken vara frivilliga att delta i och organisationens ska underlätta för individen att delta (Lann, 1996; Singh et al., 2006). Nätverk erbjuder en struktur för solidaritet bland medlemmarna genom att minimera isolering och tillhandahålla information som kan vara till hjälp för medlemmarna som gör karriär (Bierema, 2005). Pini, Brown och Ryan (2004) menar att en nyckelfaktor för att etablera ett nätverk för kvinnor är att förse kvinnor med stöd detta då kvinnorna ofta hamnar utanför i manliga stereotypa nätverk.

Singh et al. (2006) hävdar att avsaknaden av nätverk inom organisationer ses som en barriär för kvinnor att nå toppen inom organisationen. Både kvinnor och män skapar nätverk som stöd för karriärutveckling. Skillnaderna i nätverken är ett resultat av möjligheter och begränsningar som uppstår på grund av kvinnors och mäns olika positioner i den sociala strukturen (Moore, 1990). Lann (1996) menar att nätverken bland annat kan användas för att stötta arbetet med en organisations jämställdhetsplan och nyttja den outnyttjade kompetens som kvinnor anses besitta. Kvinnors kunskap och egenskaper förminskas ofta i olika sammanhang, såsom i ledningsgrupper. Nätverken bidrar till att kvinnorna kan få stöd, diskutera problem och erfarenheter med varandra vilket stöttar kvinnorna i den dagliga verksamheten (Lann, 1996; Singh et al., 2006).

Ett lyckat nätverk kan bidra till att skapa nya karriärmöjligheter och en nöjdhet i karriären för individer inom organisationen. Nätverk är inte bara en metod för att stötta kvinnor utan det är även en möjlighet att utveckla företagskulturen (Lann, 1996; Singh et al., 2006). Ytterligare kan nätverk enligt Pini et al. (2004) stärka kvinnors självförtroende och möjligheter till att lära och ta del av andra kvinnors erfarenhet för att stärka kvinnorna i deras karriärutveckling och att utöka kvinnors sociala nätverk. Genom de gemensamma nätverken skapas en förståelse kring att de inte är själva i sin arbetsroll och exempelvis inte är ensamma om att ha blivit utsatta för sexuella trakasserier och/eller andra ovälkomna handlingar (Pini et al., 2004).

Enligt O'Neil, Hopkins och Sullivan (2011) kan nätverk för kvinnor bidra till att kvinnorna får chansen att visa sin kapacitet för verksamhetsledningen och få möjlighet till att utvecklas i sin karriär samt att de lär känna viktiga personer för deras fortsatta karriärutveckling. Vissa av deltagarna i nätverk var rädda för att betraktas som att de behövde hjälp och att nätverket endast var ett tillfälle för kvinnorna att föra irrelevanta samtal. Med den negativa synen menar O'Neil et al. (2011) att nätverken inte bidrar till kvinnors karriärutveckling. Pini et al. (2004) diskuterar om att lyckas med ett nätverk för kvinnor behövs en tydlig strategi som både har kortsiktiga och långsiktiga mål. Det bör finnas en plan för hur frågor kring nätverkets legitimitet och status samt hur resurser och ekonomi skall hanteras (Pini et al., 2004).

Pini et al. (2004) lyfter dock att det finns många utmaningar kring att jobba med nätverk, varav en utmaning är att få de mer erfarna medarbetarna att delta i nätverken. Detta bland

annat då de redan har byggt upp sina nätverk och inte ser något värde i att delta i ett nätverk där de känner att de inte får lika stort utbyte tillbaka från de mindre erfarna medarbetarna. En annan utmaning som Pini et al. (2004) lyfter är att nätverket inte ska skapa större klyftor än vad som redan finns mellan män och kvinnor och att det bör finnas ett tydligt syfte till varför ett nätverk behövs (Singh et al., 2004). Förväntningarna som sätts upp kring nätverken för kvinnor bör vara realistiska, speciellt de mål som gäller i att öka jämställdhet inom organisationen. Öppna diskussioner inom organisationen bidrar till en förståelse för nätverket ändamål (O'Neil et al., 2011).

2.1.4 Formellt nätverk för kvinnor inom en manscentrerad organisation

Lidestav och Andersson (2011) har studerat nätverk för kvinnor inom skogsbruket och belyser att nätverk har setts som en framgångsfaktor samt att kvinnor i högre utsträckning än män saknar formella nätverk. Denna framgång ses bland annat i att kvinnor upplever att de är mindre ensamma när de har det formella nätverket att vända sig till. Lidestav och Anderssons *Fokusgruppsanalys av kvinnliga skogliga nätverk* syftar till att ge förbättringsförslag till hur Skogsstyrelsen ska nå upp till det politiska uppdraget om att arbeta för att kvinnor och män ska ha lika rättigheter, förutsättningar och möjligheter till att äga skog. Enligt författarna finns det en manlig jargong som exkluderar kvinnor från skogsindustrin. Lidestav och Andersson (2011) uppger att det saknas studier kring vilken betydelse som nätverk för kvinnor i skogsbranschen har på individnivå men att nätverk har uppmärksamats i utredningar. Det påbörjades nätverk för kvinnor inom skogsbranschen under året 1980 och dessa nätverk har varit mer eller mindre formaliserade (Lidestav & Andersson, 2011).

Norge var det land som var först med nätverk för kvinnor och där nätverket har haft största framgången. Detta förklaras delvis av att arbetet med nätverket påbörjades tidigt men också att den norska staten försett nätverket ekonomiskt stöd som exempelvis för att anställa personal till nätverket samt till marknadsföring till kvinnorna inom skogsindustrin. De svenska nätverken inom skogsindustrin arbetar utifrån olika infallsvinklar. Vissa nätverk fokuserar på att stärka kvinnors självförtroende i sin roll som skogsägare och andra nätverk vill stärka kvinnors inflytande. I studien framkommer det att det inget trygghet för kvinnorna att ha förebilder som är kvinnor och att ingå i ett sammanhang där de inte är ensamma eller avvikande från normen utan tillhör en

gemenskap. Studien påtalar att det går att se att nätverken gör skillnad, exempelvis att nätverken tillfrågas för att få ett jämställdhetsperspektiv vid utbildningar för motorsågsörkort (Lidestav & Andersson, 2011).

2.2 Teori

I underkapitlet teori presenteras relevanta modeller och teorier som används för att förstå samt förklara studiens empiriska material för att besvara studiens frågeställningar och syfte.

2.2.1 Diskrimineringsperspektivet

En individ bli trakasserad utifrån sju diskrimineringsgrunder enligt diskrimineringslagen 5§. Dessa är (1) kön, (2) könsöverskridande identitet och uttryck, (3) etnisk tillhörighet, (4) religion eller annan trosuppfattning, (5) funktionsnedsättning, (6) sexuell läggning, (7) ålder (SFS, 2008:567). I Sverige finns det två kön per definition i lagtext. De biologiska könen, kvinna eller man, detta enligt diskrimineringslagen 5§, vilket individen antingen har fötts med (SFS, 2008:567) alternativt har genomgått könskorrigering till (SFS, 2014:958). Trakasseri innebär en handling som kränker någons värdighet exempelvis är en sexuell trakasseri en ovälkommen handling av sexuell natur. Om en organisation får kännedom om att någon blir trakasserad är arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen 3§ skyldiga att utreda händelsen och vidta åtgärder för att förhindra trakasserierna (SFS, 2008:567).

Diskrimineringsperspektivet påvisar att personer kan komma att missgynnas utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Att det tidigare inte funnits kvinnor på positioner kan ses som att kvinnor inte lever upp till de ställda kraven och inte klarar av uppgiften som exempelvis chef. Att kvinnorna sen inte lever upp till de ställda kraven blir likt självuppfyllande profetia, det förväntades ett misslyckande och så blev det. Inom diskrimineringsperspektivet hävdas att det finns mekanismer som påverkar karriärmöjligheter för en individ där den sociala bakgrunden och en individs tillhörighet i form av socialt umgänge och relationer. Vidare skapas då svårigheter för individer att nå olika karriärmöjligheter till följd av de inte passar in i den sociala normen och i det sociala beteende som råder i en organisation. Det räcker inte enbart med kompetens och

förmåga (Tengblad, 1997). Förutom att belysa diskriminerande obalans i sociala sammanhang, begränsas de frivilliga val som individer gör för olika beslut och förändringar på arbetsplatsen. Perspektivet tyder på att sociala relationer och arbetsmiljöer är strategiska områden för att förstå jämställdhet mellan könen (Ridgeway & Correll, 2004).

Det finns informella faktorer som är av vikt vid chefsförsörjning och dessa kan vara medvetna eller omedvetna. Exempel på informella faktorer som uppmärksammats är medlemskap i en båtklubb eller i en herrklubb. Således leder ett sådana informella krav till att kvinnor exkluderas då de inte har tillträde till exempelvis Frimurarna som enbart är en klubb för män. Annan problematik som minoriteter, i detta fall kvinnor, kan utsättas för är att de värderas både i sin yrkesroll som chef och i rollen som kvinna (Tengblad, 1997).

Utifrån diskrimineringsgrunden kön kan det bli missgynnsamt att vara en minoritet i en manscentrerad organisation då kvinnor enligt Culver (2013) kan komma att försöka förändra sin könsidentitet för att passa in i en maskulin kultur. Vidare menar Culver (2013) att normen inom Försvarsmakten är maskulin och att kvinnor upplever att de måste "sätta på sig en mask" för att passa in i rollen. En roll som krigare är djupt rotad i hypermaskuliniteten. Detta samtidigt som kvinnorna fortfarande vill uppfattas som en "riktig kvinna" (Culver, 2013). Herbert (1998) undersökte kvinnors strategi för att vara en del av militärkulturen och fann att kvinnor väljer att anpassa sig för att passa in. Kvinnorna vill inte uppfattas varken "för feminina" eller "för maskulina" (Herbert, 1998).

2.2.2 Jämställdhetsintegrering

Jämställdhet innebär samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter mellan både män och kvinnor inom livets alla områden (Nationalencyklopedin, 2019). Jämställdhetsarbetet instiftades under 1970-talet och sedan dess har Sverige haft ett jämställdhetspolitiskt område. Målsättningen sedan år 2006 är att män och kvinnor ska ha samma makt gällande utformningen av sitt eget liv och påverkan på samhället. I praktiken innebär det lika skyldigheter och rättigheter för båda könen (Prop., 2005/06:155). Enligt Carney (2002) används jämställdhetsintegrering som strategi i över 100 av världens länder.

Europarådet (1998, s. 15) definierade jämställdhetsintegrering som

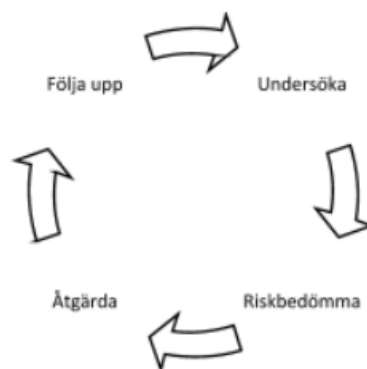
(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.

Strategin används för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen, där jämställdhetsintegrering är essentiell för att jämställdhetsarbetet ska integreras inom andra politikområden (Johansson, 2004). Främjandet av kvinnor är av yttersta vikt bland annat då kvinnor enkom baserat på sitt kön historiskt setts som ett bihang till mannen. Det kan exemplifieras med att kvinnorna definieras som bondens hustru, fotboll och damfotboll och kvinnor har inte synliggjorts i historien på samma sätt som män (Ohlander & Strömberg, 1996)

Callerstig, Lindholm, Sjöberg och Svensson (2011) menar att det inte finns en lösning vid jämställdhetsintegrering som gäller för alla situationer. Jämställdhetsintegrering är ett komplext utvecklingsarbete där det krävs att deltagarna kan hantera motsättningar och svårigheter, att inte arbeta med “antingen eller” utan att arbeta med “både och”. Det finns svårigheter kring att uppnå förändringar genom att beslutsfattare bestämmer och tvingar medarbetarna är att det kommer att bli ett formellt beslut som inte medarbetarna ser värdet i. Detta talar för att det är bättre att arbetet sker via en så kallad inre resa, genom utbildning och ökad kunskap och därigenom kommer individerna se värdet med att arbeta med förändringarna. Det behövs en balans mellan beslut och individens inre resa med hänsyn tagen till organisationens förutsättningar vad gäller maktstrukturer, traditioner, förändringstryck och så vidare (Callerstig et al., 2010). Enligt Squires (2007) är det främst tre stadier som beskriver arbetet med jämställdhet.

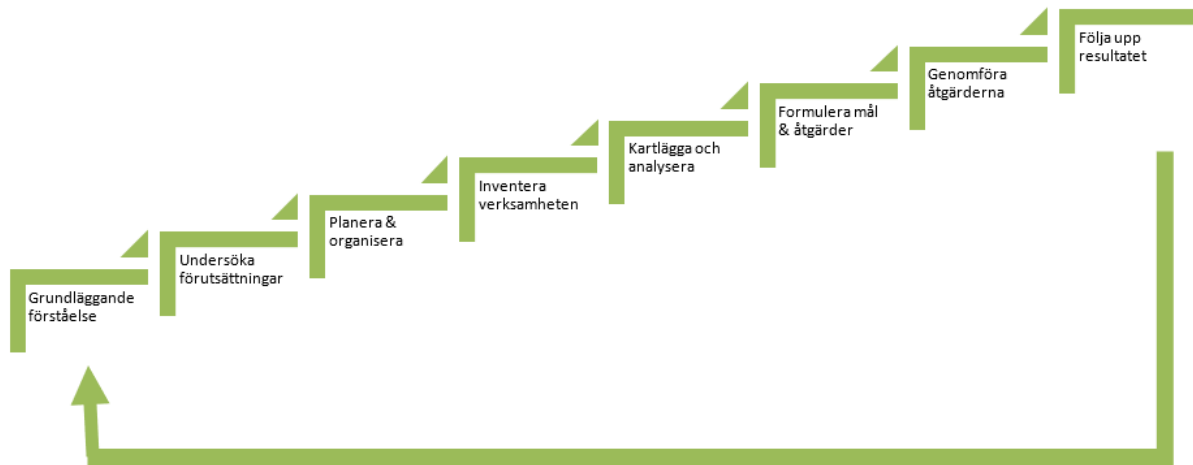
1. *Inkludering*, vilket innebär att förutsättningarna för män och kvinnor behöver bli mer likvärdiga. Kvinnorna inkluderas och behandlas som männen men utan att de underliggande normerna som råder i organisationen granskas.
2. *Omvandling*, normen som råder utgår från män och att kvinnors förutsättningar och behov behöver tas i beaktning.
3. *Nydaning*, vilket innebär ett antagande om att styrande föreställningar om kön förändras fortlöpande och att förändringar av organisatoriska aspekter och attityder är omfattande.

Det finns en risk att jämställdhetsarbetet blir ett sidospår och som inte genomsyrar hela verksamheten och att policys och planer bara blir hyllvärmare som finns enbart för att uppfylla lagkrav (Callerstig et al., 2010). Det är lagkrav i form av diskrimineringslagen (SFS, 2008:567), arbetsmiljölagen (SFS, 1977:1160), systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS, 2001:1) samt organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS, 2015:4). Enligt dessa lagar ska jämställdhetsarbetet ske systematiskt. Där systematiskt menar till att organisationen identifierar risker som efterföljs av en riskbedömning samt en åtgärdslista. Åtgärder genomförs och därefter kontrolleras effekt av åtgärder för organisationen. Arbetet ska ske kontinuerligt i verksamheten (SFS, 1977:1160; 2008:567), se figur 2.



Figur 2 - Tillvägagångssätt för systematiskt arbetsmiljöarbete

För att uppnå ett hållbart arbete med jämställdhetsintegrering behövs en förståelse för varför jämställdhet ska integreras i organisationen och var organisationen befinner sig i arbetsgången. Trappan, se figur 3, är en modell för att starta och systematiskt arbeta med jämställdhetsintegrering. Organisationer tenderar att påbörja arbetet med jämställdhetsintegrering på något av trappstegen i mitten av trappan då organisationen inte anser eller har kunskap om att de behöver genomföra de första trappstegen. Trappan består av totalt åtta steg som alla bör genomföras i turordning för att skapa en organisationsförändring mot jämställdhetsintegrering med en god grund att stå på (SOU, 2007:15).



Figur 3 - Trappan vid jämställdhetsintegrering

Trappsteg 1 - Grundläggande förståelse

Trappsteg ett syftar till att skapa en grundläggande förståelse och kunskap i ämnet jämställdhet, genus, svensk jämställdhetspolitik och vad strategin för jämställdhetsintegrering innebär. Denna kunskap och förståelse bör skapas inom hela organisationen, både hos medarbetare och ledning (SOU, 2007:15).

Trappsteg 2 - Undersök förutsättningarna

Trappsteg två menar till att organisationen ska undersöka vilka förutsättningar, nyttor och vilja det finns inom organisationen för jämställdhetsintegrering. I detta steget undersöks hur en jämställd organisation ser ut eller hur den bör se ut, vilket jämställdhetsarbete som har genomförts, vilka effekter som jämställdhetsarbetet för organisationens kunder och målgrupp. Ytterligare genomförs undersökning om medarbetarna är villiga att arbeta för att skapa en jämställd organisation (SOU, 2007:15).

Trappsteg 3 - Planera och organisera

I trappsteg tre ska ledningen skapa en plan för hur jämställdhetsintegreringen ska införlivas i organisationen. Planen bör innehålla direktiv för hur arbete ska organiseras, ledas, genomföras och följas upp som besvarar frågor som vilka metoder som bör användas, hur planerar vi utbildningen samt om avsatta resurser finns för arbetet (SOU, 2007:15).

Trappsteg 4 - Inventera verksamheten

Vid trappsteg fyra ska organisationen skapa en förståelse för vad som behöver genomföras vid integreringen av jämställdhet. Organisationen behöver inventera behovet för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen och vilken typ av jämställdhetsarbete som idag bedrivs inom organisationen (SOU, 2007:15).

Trappsteg 5 - Kartlägga och analysera

Kartlägga och analysera i trappsteg fem syftar till att utifrån trappsteg fyra kartlägga vilka som är organisationens målgrupp, hur könsfördelningen ser ut och hur resurserna är fördelade mellan könen samt eventuella konsekvenser ett beslut kan få för de båda könen (SOU, 2007:15).

Trappsteg 6 - Formulera mål och åtgärder

När organisationen befinner sig i trappsteg sju ska en åtgärdsplan skapas innehållande mål, indikatorer och åtgärder för att organisationen ska bli mer jämställd. Åtgärdsplanen bör innehålla svaren på frågor såsom vad som bör förändras och vad är målbilden gällande en jämställd organisation. Den bör även innehålla hur organisationen ska mäta effekterna av det arbetet som genomförs (SOU, 2007:15).

Trappsteg 7 - Genomför åtgärderna

Under trappsteg sju genomförs aktiviteterna i åtgärdsplan som sattes upp under trappsteg sex (SOU, 2007:15).

Trappsteg 8 - Följ upp resultaten

När organisationen har genomfört sin åtgärdsplan behöver organisationen i trappsteg åtta mäta och följa upp effekterna av arbetet. Detta genom de mätetal som skapades under trappsteg sex. I trappsteg åtta blir det även viktigt att sprida resultat och lärdomar som skapats vid uppföljningen av genomförandet av jämställdhetsarbetet. Ytterligare bör organisationen i detta steget säkerställa att arbetet med jämställdhetsintegrering fortsätter att leva vidare inom organisationen (SOU, 2007:15).

När alla åtta trappstegen är genomförda bör organisationen börja om på trappsteg ett. Detta för att skapa ett förbättrat arbete med jämställdhetsintegrering då ny kunskap och insikt kring jämställdhet och jämställdhetsintegrering finns inom organisationen.

Ytterligare bör även dokumentationen kring arbetet uppdateras då organisationen befinner sig i ett annat stadi i arbetet med en jämställd organisation och därmed förändras vilka åtgärder som eventuellt behöver genomföras (SOU, 2007:15).

2.3 Sammanfattning teoretisk referensram

I föreliggande studie kommer framför allt följande delar av den teoretiska referensramen att användas vid analysen av studiens empiri.

Marongiu Ivarsson (2000) menar att karriärhinder är mindre tydliga för kvinnor men att både interna och externa karriärhinder kvarstår, både personliga och inom organisationen. Kvinnor inom militären anses vara just kvinnor inom militären medan män är militärer. Att kvinnorna väljer att anpassa sig till normen medför att den maskulina normen inom militären kvarstår (Sasson-Levy, 2004).

Formella nätverk inom organisationen bör vara frivilliga att delta i och det bör finnas ett tydligt syfte (Lann, 1996; Singh et al., 2006). Nätverken bör inneha både långsiktiga och kortsiktiga mål samt insikt kring hur frågor om finansiering och legitimitet ska hanteras (Pini et al., 2004). Nätverk kan bidra till att stötta kvinnorna i den maskulina norm som råder i dagen samhälle (Lann, 1996) och kan skapa ett stöd för karriärutveckling (Moore, 1990). O'Neil et al. (2011) menar att vissa individer endast ser nätverken som ett forum att klaga.

Diskrimineringsperspektivet syftar till att påvisa att individer kan komma att försummas till följd av de sju diskrimineringsgrunderna. Detta till följd av mekanismer som påverkar en individs karriärmöjligheter eftersom denne inne tillhör ett socialt sammanhang och därmed inte passar in i norm som råder (Tengblad, 1997). Perspektivet uppmärksammar att arbetsmiljö är ett strategiskt område att arbeta med för att uppnå jämställdhet (Ridgeway & Correll, 2004). Organisationer är enligt diskrimineringslagen tvungna att agera om de får kännedom om att ovälkomna handlingar förekommer (SFS, 2008:567).

Jämställdhetsintegrering är en strategi för organisationer att uppnå jämställdhetspolitiska mål. I praktiken innebär det lika skyldigheter och rättigheter för båda könen (Prop., 2005/06:155). Genom trappan, se figur 3, för arbete med jämställdhetsintegrering och

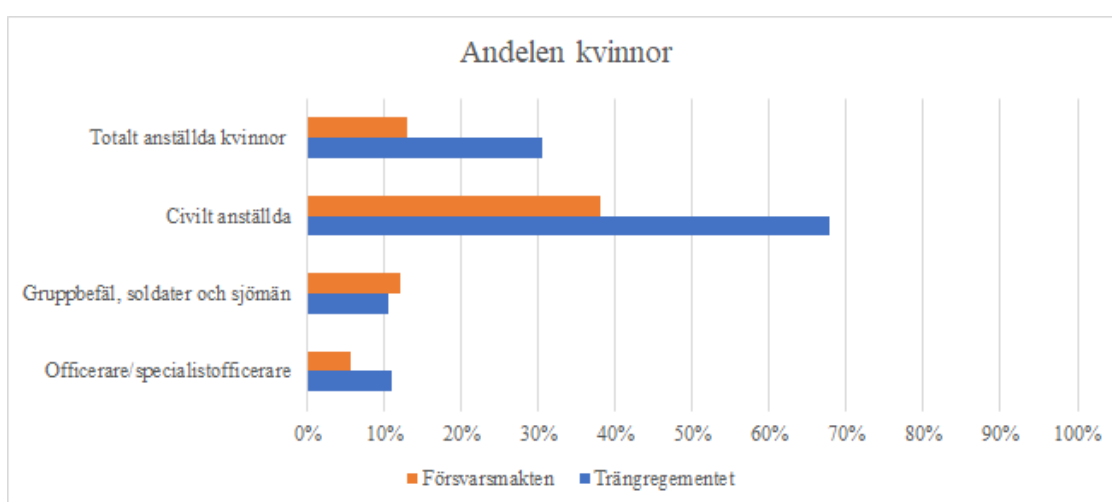
dess åtta steg kan organisationer starta och arbeta systematisk med jämställdhetsintegrering. Risken är dock att organisationer börjar på mitten av trappan vilket kan leda till att arbetet kan komma att misslyckas (SOU, 2007:15).

3 Metod

Metodkapitlet redogör för de metoder och tillvägagångssätt som använts under studiens gång. Kapitlet är uppbyggt med att först presenterar studiens kontext följt av vetenskapliga synsätt, vilken forskningsmetod som har valts, beskrivning av metoden och urvalet. Avslutningsvis presenteras hur det har valts att bearbeta den insamlade empirin, studiens trovärdighet, etiska överväganden och kritik mot valet av tillvägagångssätt. Under metodkapitlet sker en diskussion kring valen och varför valen har gjorts.

3.1 Studiens kontext

Studien är genomförd på Trängregementet i Skövde. Trängregementet är ett logistikförband vars huvudsakliga uppgift är att försörja de stridande förbanden med förnödenheter så att de stridande förbanden kan lösa sina uppgifter. Med förnödenheter innefattas bland annat ammunition, mat och drivmedel. Utöver detta stödjer Trängregementets anställda eget och andra regementen med att reparera fordon, logistik, leda transporter och att tillhandahålla kirurgitropper som bland annat hjälper till med att transportera skadade från stridszoner. I Försvarsmakten är det enbart Trängregementet som har logistik som huvuduppgift. Vid Trängregementet finns även Försvarsmaktens logistik och motorskola där Försvarsmaktens personal utbildas i logistik och motortjänst (Försvarsmakten, u.å b). Trängregementet ses som ett regemente som har något större andel kvinnor som är officerare än generellt i Försvarsmakten enligt statistik från HR-funktionen på Trängregementet (personlig kontakt 2019-05-07), se figur 4.



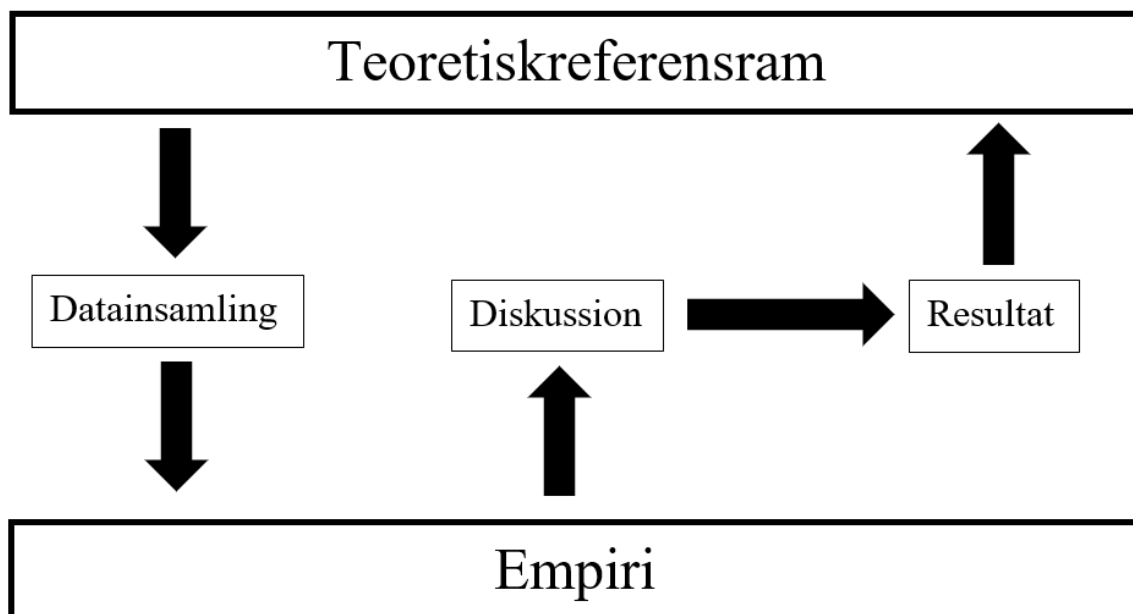
Figur 4 - Andelen kvinnor på Trängregementet jämfört med hela Försvarsmakten

3.2 Vetenskapligt synsätt

Alvesson och Sköldberg (2008) menar att en del endast kan förstås om det placeras i sin helhet, vilket är ett huvudtema inom hermeneutiken. Hermeneutik är en metod för att tolka resultat av bland annat intervjuer och andra texter (Jakobsson, 2011). Hermeneutik har ansetts vara lämplig som inspiration i denna studie som består av intervju, dokumentation och tidigare studier. Tillsammans skapar detta en möjlighet att förstå en del av ett större sammanhang och det större sammanhanget skapar en förståelse för delen. Detta liksom den hermeneutiska cirkeln visar på sambandet mellan det vi tolkar, förförståelsen och kontexten för det som ska tolkas (Gilje & Grimen, 2007).

3.3 Metodansats

Studien har antagit en deduktiv ansats. Deduktion utgår från det som redan är känt inom ämnet och de teoretiska övervägandena som rör det fenomen som skall studeras. Teorier och modeller provas sedan mot empirin för att se om de överensstämmer med verkligheten (Bryman & Bell, 2017; Björkqvist, 2012). Ansatsen kan anses lämplig i denna studie då insamlad empiri testats mot tidigare studier samt teorierna jämfördes med integrering och diskrimineringsperspektivet. På så vis kan forskningsläget uppdateras mot en mer nutida, se figur 5.

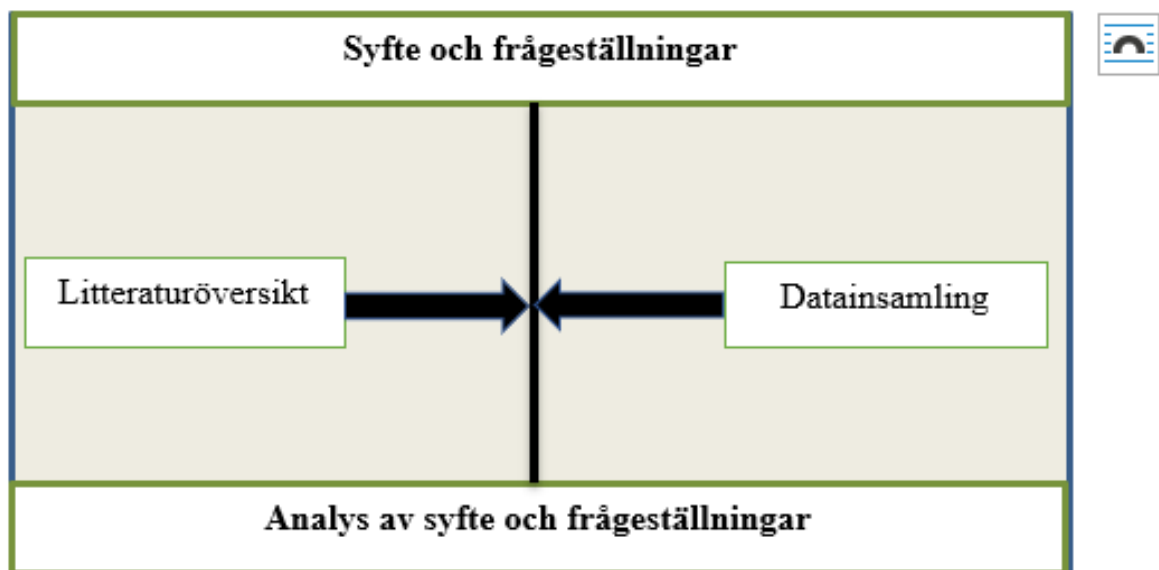


Figur 5 - Den deduktiva ansatsen

Försvarsmakten genomför varje år en medarbetarundersökning via enkäter för att bland annat undersöka hur ofta trakasserier och ovälkomna handlingar förekommer. Vid enkäter ges ingen djupare förståelse för upplevelsena, tankar och värderingar från de individer som besvarar enkäten, vilket är denna studiens syfte. Det medför att denna studie antar en kvalitativ forskningsansats. Den kvalitativa forskning eftersträvar att tilldela en förståelse av agerande, värderingar och åsikter i termer av det sammanhang som studien genomförs inom, snarare än att data skall generaliseras likt vad som görs i kvantitativ forskning (Bryman & Bell, 2017).

3.4 Materialinsamling och urval

De två metoderna som har valts för materialinsamling är litteraturöversikt och semistrukturerade djupintervjuer. Litteraturöversikt används för att få en förståelse för kunskapsläget inom forskningsområdet och semistrukturerade djupintervjuer för att skapa kunskap och en djupare förståelse för det studerade objektet, se figur 6.



Figur 6 - Studiens genomförande

3.5 Litteraturöversikt

Litteraturöversikt definieras av Forsberg och Wengström (2015) som en förståelse för det tillgängliga kunskapsläget kring det studerade ämnet eller området ska inhämtas. Denna metod är vald utifrån att Bryman och Bell (2017) anger att många forskningsområden har

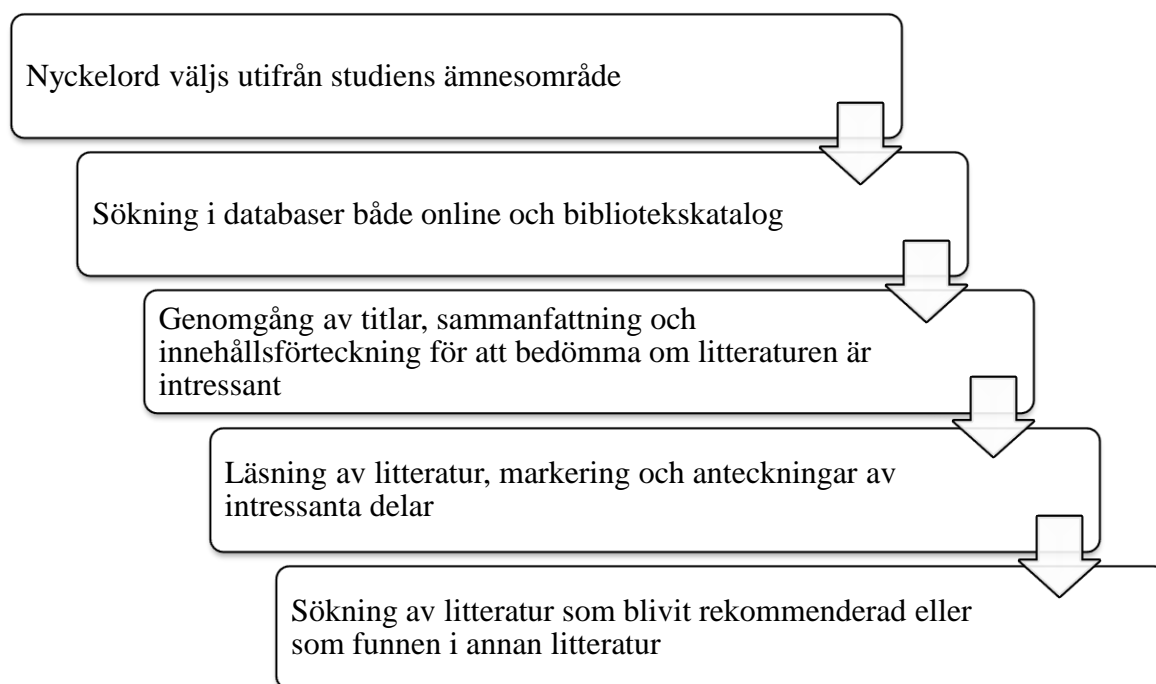
en rik forskningstradition vilket leder till att det är osannolikt att kunna genomföra en total genomgång av litteraturen.

3.5.1 Litteraturöversiktsprocess och urval av litteratur

Processen för litteraturöversikten har följt de steg som presenteras i figur 7. Sökmotorer såsom Google Scholar, Worldcat och bibliotekskatalogen på Högskolan i Skövde har använts för att finna lämplig litteratur för det studerade området. Genom litteraturen som återfanns via sökorden skapades en förståelse för kunskapsområdet vilket medförde att urvalet av litteraturen kunde förfinas och förbättras. Sökord som har använts är: försvarsmakten, jämställdhet, jämställdhetsintegrering, nätverk, genus, kvinnligt nätverk, eller liknande och dess motsvarigheter på engelska. Även litteratur rekommenderad från kollegor och handledare har granskats och använts, detta är något som Bryman och Bell (2017) rekommenderar för att säkerställa att kunskapsområdet ringas in. Viss kritik riktas mot den genomförda litteraturöversikten då inga sökords- eller sammanställningstabeller har använts. Dessa tabeller hade kunnat underlätta sammanställningen av kunskapsläget inom studieområdet och motiverat urvalet av litteratur i denna studie. Funnen litteraturskällor har granskats för att på så sätt hitta ytterligare relevant litteratur för litteraturöversikten. Den litteratur som har hittats till litteraturöversikten tyder på att studierna och forskningen inom området är äldre. Detta medför att det finns en risk att kunskapen inom litteraturen inte längre är aktuellt och representativ för det studerade fenomenet.

All funnen litteratur har källgranskats för att säkerställa att källan är autentisk, vilken enligt Bergström och Boréus (2016) är det första steget för att granska en källa. Nästa steg enligt Bergström och Boréus (2016) är att granska litteraturens författare för att säkerställa att inga dolda budskap förmedlas eller att vissa aspekter överdrivs inom studien. Litteratur inom litteraturöversikten som har beställts av Försvarsmakten har granskats mer ingående för att säkerställa att inga dolda budskap eller överdrifter förmedlas. Även författarens ansvar gentemot eventuell uppdragsgivare har tagits i beräkning och granskats. Detta har skett genom att jämföra litteraturen beställd av Försvarsmakten med litteratur som inte beställts av Försvarsmakten. Vidare har även litteraturens författare granskats för att undersöka dess bakgrund och eventuella intressen som kan påverka budskapet som förmedlas via litteraturen. Dessa källor har varit av

intresse för att förstå Försvarmaktens kunskap kring området. Ytterligare har Försvarmaktens interna dokument studerats för att skapa en förståelse för hur Försvarmakten arbetar med frågorna kopplade till studieområdet. Dessa dokument är styrdokument, jämställdhetspolicy, regeringsbeslut gällande jämställdhet samt uppdrag och styrningar från Försvarmaktens Högkvarter.



Figur 7 - Studiens litteraturoversiktsprocess

För att försöka att försäkra att litteraturoversikten inte har påverkats av den ena av oss tidigare kunskap kring ämnet genom anställningen i Försvarmakten har litteraturen granskats var för sig. Detta för att litteraturen inte ska stärka en uppfattning kring ämnet som redan finns utan att litteraturen ska ge en så korrekt bild av kunskapsläget som möjligt. Denna påverkan är dock svår att undvika helt då samhällets normer och tidigare kunskap påverkar individens uppfattning kring ett område (Bryman & Bell, 2017). Således är inte heller den andra av oss helt objektiv.

3.5.2 Analys av litteratur

Litteratur har först analyseras för att identifiera huvudämnena och kritiska punkter inom forskningen. Därefter har litteraturen kategoriserats i olika teman för att på så sätt hitta

likheter och skillnader inom studierna och forskningen av studieområdet. Teman valdes utefter ämnena som uppkom efter litteraturöversikt. Tematiseringen skapar en gruppering av forskningen inom samma områden vilket möjliggör att även identifiera samband och kopplingar mellan litteratur som inte har en tydlig anknytning. Bryman och Bell (2017) menar att genom tematiseringen av litteraturöversikt förs en tydlig, trovärdig och grundläggande historia vidare kring det som undersöks. Detta ledde då fram till den grundläggande förståelse för möjligheterna och problematiken inom de tre olika ämnesområdena som presenteras i teorikapitlet. Det ger även en förståelse för olika delar i det empiriska materialet som samlas in via intervju genom att ge en förståelse för kontexten.

3.6 Intervju

Den intervjumetod som har valts är semistrukturerade djupintervjuer, vilket är en kombination av semistrukturerade intervjuer och djupintervjuer. Semistrukturerade intervjuer har valts på grund av denna studies syfte. Där följdfrågorna vid intervjun skapar en djupare förståelse för forskningsområdet. Intervjuerna skapar det empiriska datamaterialet som besvarar studiens syfte och frågeställningar. Trängregementets stabschef godkände att intervjuerna till aktuell studie genomfördes vid regementet. Vidare har inte fullständig anonymitet utlovats.

Semistrukturerade intervju medför mer öppna ställda frågor som låter respondenterna svara fritt utefter sina tankar, funderingar och åsikter gällande frågornas ämne. Genom att respondenten svarar utefter sin egen bild av verkligheten skapas det en förståelse för dennes upplevelser och erfarenheter (Kylén, 2004; Lantz, 2013). Vid semistrukturerad intervju skapas en intervjuguide med ämnesområden som ämnar skapa en djupare förståelse för ämnesområdena. Ordningsföljden av frågorna bör under intervjuens gång vara flexibel. Ytterligare bör intervjuaren uppmuntra respondenten till att denne ska utveckla sina tankar (Denscombe, 2016).

Djupintervjuer syftar till att skapa en djupare förståelse kring svaret på frågorna från respondenten. Intervjuerna pågår cirka en timme och syftet är att uppnå en flexibel datainsamling där intervjuaren kan anpassa följdfrågor som ställs (Denscombe, 2016).

3.6.1 Urval av respondenter

Det ämnades att genomföra åtta till tio intervjuer med möjlighet till fler intervjuer beroende på omfattningen och fylligheten av det empiriska material som erhållits. Att avgöra hur många intervjuer som behövs vid kvalitativa studier för att uppnå en teoretisk mättnad är svårt att veta i förväg menar Bryman och Bell (2017). Om fler intervjuer behövdes var svårt att avgöra initialt men efter avslutade intervjuer bedömdes det som att en god empirisk grund hade samlats in utan att fler intervjuer behövde genomföras. Detta genom att respondenterna, oberoende av varandra upprepat samma eller liknande svar samt har respondenterna gett en förståelse för studieområdet ur fler perspektiv.

Intervjuerna genomfördes med anställda vid Trängregementet. Initialt bokades tio intervjuer under vecka 14, år 2019 varav en intervju avbokades av respondenten på grund av personliga skäl. Total genomfördes nio intervjuer med fördelningen mellan respondenterna som presenteras i tabell 1.

Tabell 1 - Respondenter

Respondent	Grad	Kön	Antal år inom Försvarsmakten
Respondent 1	Officer	Kvinna	0-6
Respondent 2	Officer	Kvinna	0-6
Respondent 3	Officer	Kvinna	0-6
Respondent 4	Officer	Kvinna	7-15
Respondent 5	Officer	Man	7-15
Respondent 6	Officer	Kvinna	7-15
Respondent 7	Specialofficer	Man	7-15
Respondent 8	Specialofficer	Man	16 och uppåt
Respondent 9	Officer	Man	16 och uppåt

Då en av oss arbetar på Trängregementet och har kännedom om regementets personal har urvalet av respondenter skett genom bekvämlighetsurval. Enligt Denscombe (2016) kan denna metod användas vid till exempel småskalig studie där tid och budget är begränsad. I detta fallet tillfrågades de individer som vid aktuell tidsperiod fanns tillgängliga och under tidsperioden inte anspråkstagen på övningen som pågick samtidigt. Ytterligare valdes respondenter ut utifrån specifika kriterier. Där det främsta kriteriet var att

respondenterna inte skulle arbeta i en nära relation till den av oss med anställning på Trängregementet och att respondenterna skulle inneha minst officersgrad. Att dessa två kriterier sattes upp i samband med urvalet var för att respondenterna inte i för hög grad skulle påverkas av sin relation till den av oss som arbetar på Trängregementet. Detta kriterium sattes även upp för att ingen påtaglig kännedom kring respondenternas åsikter fanns innan intervjuerna genomfördes. Alltså valdes inte respondenterna för att deras åsikterna eventuellt bekräftade förutfattade föreställningar kring studieområdet. Kriteriet att respondenterna skulle inneha minst officersgrad och minst graden kapten/fanjunkare eller högre, se bilaga 1, var för att respondenterna skulle ha kunskap och egna upplevelser kring karriär och karriärutveckling inom Försvarmakten.

3.6.2 Genomförande av intervjuer

Under intervjun deltog förutom respondenten, både vi som författat denna studie och en studiekollega som genomför sin studie inom angränsande studieområde under samma tid. Att intervjuerna valdes att genomföras tillsammans var för att det bedömdes att frågeställningarna skulle bli liknande och respondenterna inte skulle behöva upprepa samma eller liknande svar. Detta blev ett effektivt nyttjande av respondenternas tid och det bedömdes som att respondenterna var positivt inställda till att delta i den här formen av intervju istället för två separata intervjuer av liknande slag.

En intervjuguide, bilaga 2, skapades innan intervjuerna för att säkerställa att frågorna utformades på ett sätt som fångade respondenternas åsikter och upplevelser kring fenomenen som studien skall beskriva och undersöka. Utöver detta utformades frågorna så att de inte var av känslig karaktär för den enskilde individen, respondenternas position och/eller fortsatta utveckling i Försvarmakten. Detta trots att studiens ämnet är känsligt. Vidare är intervjuguiden exempel på frågor och teman som hanterades under intervjuerna men dessa anpassades efter hur respondenterna besvarade frågorna.

Intervjuerna skedde med en respondent åt gången och av bekvämlighetsskäl för respondenterna genomfördes de på Trängregementet. Denscombe (2016) skriver att det är att föredra att intervjua en respondent åt gången då respondenterna inte påverkas av varandras åsikter och därmed kommer att kunna uttrycka sin egen åsikt fritt. Detta är speciellt att föredra i denna studie då det är respondenternas åsikter och upplevelser som

studien skall att beskriva och undersöka. Intervjuerna transkriberades tillsammans med studiekollegan och transkribering genomfördes för att möjliggöra en analys av likheterna och skillnaderna mellan respondenternas svar.

En kritisk faktor under genomförandet av intervjuerna var den av oss som innehar en anställning på Trängregementet och dennes relation till respondenterna. Denscombe (2016) rekommenderar att det bör finnas ett förtroende hos respondenterna för intervjuerna. Under intervjuerna upplevdes deltagandet som positiv då det medförde att respondenterna kunde uttrycka sig på ett mer försvarsmaktsspecifikt språk och uttrycka sig utan att avbryta och förklara för intervjuerna vad de menade med ett annars svårbegripligt ord eller försvarsmaktstermer. Det upplevdes även att det fanns ett förtroende hos respondenterna och att informationen som framkom under intervjuerna inte skulle användas för att skada någon av de deltagande respondenterna eller skada Trängregementets anseende.

3.6.3 Analys av intervjuer

Att analysera material som inhämtats via intervjuer anses av Denscombe (2016) som tidskrävande. För denna studie kan det ses som en nackdel då studiens resultat, analyser och slutsats till stor del bygger på de intervjuer som genomförts. Respondenterna har informerats om att de har haft möjlighet att inte besvara frågor under intervjun som de inte varit bekväma med att besvara. Detta bedöms av oss ändå kunna möjliggöra en intressant analys då det skulle kunnat påvisa att det finns frågor inom organisationen som inte är accepterade att lyfta. Dock valde alla respondenter att besvara alla frågor men uppgav i vissa fall att de inte hade något svar på frågan som ställdes.

Vi intervjuerna har ljudupptagning skett efter godkännande av respondenterna, alla respondenter godkände ljudupptagning. Ljudupptagning är önskvärt för att kunna lyssna på det som diskuterats och under analysdelen nå en fullständighet av intervjuerna. Att ljudupptagning sker är något som bland annat Denscombe (2016) rekommenderar.

3.7 Bearbetning och analys av material

Vid arbetet med att sammanställa och analysera resultatet av intervjuerna har valts att först transkribera hela intervjuerna, sammanlagt resulterade transkriberingen av intervjuerna till 126 datorskrivna A4-sidor. Efter genomförd transkribering valdes att skriva ut intervjuerna, där varje respondents transkriberade intervju fick en egen färg. Detta möjliggjorde att tematisera respondenternas svar samtidigt som det kunde säkerställas att alla respondenternas åsikter och upplevelser kring ett fenomen blev representerat, vilket ger en nyanserad och övergripande bild av upplevelserna kring NOAK och jämställdhetsintegrering. Ytterligare kvarstod respondenternas nummer, se tabell 1, i samband med sammanställningen av resultatkapitel för att det skulle säkerställas att det finns en spridning och representation av alla respondenternas åsikter och upplevelser. Dessa nummer togs sedan bort i den slutgiltiga versionen av rapporten för att anonymisera respondenten ytterligare. Under arbete med att transkribera och sammanställa material inhämtat från intervjuer valdes att ta bort ord om exempelvis respondenten nämnde samma ord två eller fler gånger i följd vid citering i rapporten. Även valdes att vid citering av respondenternas svar att byta ut vissa talspråksord som respondenterna använde till exempel något istället för nått.

Under bearbetningen av det empiriska materialet tematiseras respondenternas svar utefter områdena som presenteras senare i resultatkapitlet. Ytterligare tematiseras respondenternas svar för att identifiera antalet respondenter som gett liknande eller samma svar på de frågor som ställdes utefter intervjuguiden, se bilaga 2. Tematiseringen möjliggjorde även att både skapa en förståelse för delarna och helheten men även för att skapa tydlighet i respondenternas svar då de sattes i en kontext i och med tematiseringen. Tematiseringen underlättades även av djupare förståelse för Försvarmakten som den av oss som är anställd inom Försvarmakten besitter.

Vid analysen och diskussionen av det insamlade materialet valdes att fortsätta skilja på de olika respondenterna via de nummer som respondenterna tilldelats. Detta för att även vid analys och diskussion säkerställa att alla respondenternas upplevelser fanns representerade. Men även för att säkerställa att upplevelser och åsikter diskuteras ur flera perspektiv. Under analys och diskussion av studiens insamlade empiriska material används den hermeneutiska cirkel där tidigare studier skapade en förståelse för olika

delar i det insamlade empiriska materialet. Detta samtidigt som tidigare erfarenheterna hos den av oss som är anställd vid Försvarsmakten bidrog till en förståelse för delarna av intervjun genom att förstå den kontext som respondenterna befinner sig inom. Vidare bidrog den deduktiva ansatsen till att nya insikter framkom i och med att det insamlade empiriska materialet testades mot de tidigare studierna som presenterats i rapporten.

3.8 Studiens trovärdighet

Varifrån reliabilitet och validitet härstammar från vid en kvalitativ studie omringas av en viss oklarhet då kravet för reliabilitet och validitet är att uppnå en sanningsenlig bild av den sociala verkligheten (Bryman & Bell, 2017). Forskning med kvalitativ metodansats brukar erhålla kritik kring att den är mindre logisk strukturerad och därmed mindre valid. Ett sätt att säkerställa validiteten eller trovärdigheten som traditionellt använts är att bedöma analysens fruktbarhet. Med det menas att se till att analysens förklaringskraft och förmågan tydliggöra nya förklaringar (Winter Jørgensen & Phillips, 2000). Detta medför att studiens analys underbyggs av det empiriska material som presenteras i resultatkapitlet tillsammans med tidigare studier, teorier och modeller som presenterats i teorikapitlet. Ytterligare behöver studiens analys och diskussion presenteras på ett tydligt sätt så dessa kopplingar till tidigare studier och teorier tydligt framgår.

Bryman och Bell (2017) presenterar fyra delkriterier för värdering av en kvalitativ studies trovärdighet, vilka är: *tillförlitlighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* och *konfirmering*. Dessa fyra delkriterier har antagits vid denna studie. Med *tillförlitlighet* menas att forskaren på ett tydligt och i enlighet med sedvänjan avger resultatet av studien till de individer som deltagit i studien. Detta för att bekräfta att forskaren har uppfattat verkligheten på ett representativt sätt (Bryman & Bell, 2017). I denna studie har respondenterna erbjudits möjligheten att granska det transkriberade materialet som ligger till grund för resultatet, analysen och diskussionen samt att korrigera det slutgiltiga resultatet om denne anser att något har missuppfattats. Det anger Bryman och Bell (2017) att det stärker en studies tillförlitlighet.

Överförbarhet syftar till en studies möjlighet att sättas i en annan kontext och fortfarande nå samma resultat, alltså studiens generaliseringsbarhet (Bryman & Bell, 2017). I denna studie uppnås inte överförbarhet då urvalet av respondenter endast sker på ett regemente

och att urvalet är relativt litet endast nio intervjuer. Dock har resultatet av studien generaliserat gentemot teori och tidigare forskning vilket Yin (1989; 2009) argumenterar för att ändå skapa en möjlighet till att nå upp till delkriteriet överförbarhet. Detta genom att jämföra teorier, tidigare studier och insamlad empiriskt material för att finna likheter och olikheter som möjliggör en förklaring av resultatet utifrån en annan kontext än där det empiriska materialet är insamlat.

Konfirmering innebär att forskaren försöker säkerställa att denne agerar i god tro och är medveten om att det inte går att uppnå fullständig objektivitet. Forskaren ska heller inte låta personliga åsikter eller värderingar påverka sina teoretiska inriktningar eller slutsatser (Bryman & Bell, 2017). Då det är omöjligt att uppnå fullständig objektivitet har vi valt att granska varandra med ett kritiskt förhållningssätt för att upptäcka eventuell påverkan. Ytterligare säkerställs det att alla respondenternas åsikter och upplevelser finns representerade i resultat och analys för att borga för att inte respondenter som styrker några av våra åsikter lyfts fram.

Pålitlighet menar till att alla steg i forskningsprocessen tydligt redogörs för att möjliggöra en kritisk granskning av kvaliteten av forskningen (Bryman & Bell, 2017). Det har varit en avsikt att på ett tydligt sätt förklara metodvalen, tankar och tillvägagångssätt för att på så sätt uppfylla detta delkriterium. Bland annat delges läsaren intervjuguiden, hur urval av respondenter har skett och egen kritik har riktats mot dessa val. Detta för att läsaren ska kunna skapa en bild av studiens trovärdighet.

3.9 Etiska överväganden

Det har valts att erbjuda respondenterna att inte besvara frågor under intervjun som de inte vill eller känner sig bekväma med att besvara. Ytterligare har respondenterna erbjudits att ta del av det transkriberade materialet för att möjliggöra korrektur av den datainsamling som resultat och analys bygger på. Ingen av respondenterna har nyttjat möjligheten att ta del av det transkriberade materialet. Detta erbjuds för att visa på en öppenhet och en vilja att redovisa ett korrekt återberättat material.

I denna studie har valts att inte publicera respondenternas namn för att ge respondenterna en viss form av anonymitet. Under intervjuerna frågades respondenterna om

gradbeteckning var okej att publicera. Detta valdes att inte publiceras då detta gav ytterligare anonymitet till respondenterna. Det ansågs inte heller tillge resultatet något högre värde att publicera detta, samtidigt som det skyddade enskilda individer från eventuella konsekvenser av sitt deltagande i denna studie.

3.10 Metodkritik

Kritik mot kvalitativ forskning är den subjektiva påverkan av vilket material som författaren anser som viktig och betydelsefull (Bryman & Bell, 2017). Vid metodval som intervju kan det vara svårt att kontrollera svaren som respondenterna replikerar och om de verkligen är respondentens faktiska erfarenheter, åsikter och uppfattningar (Denscombe, 2016). Det finns en osäkerhet kring om respondenterna valde att modifiera svaren så att de låg i linje med organisationens arbete kring fenomenen som berörs i studien, Försvarets värdegrund och eventuell lojalitet till sin arbetsgivare. Då studien berör ämnen som av vissa individer kan ses som känsliga och då Försvaret är en myndighet som granskas noga kan detta existera och därmed påverka studiens slutgiltiga resultat. Vidare kan en av oss personliga relation till Försvaret och respondenterna eventuellt ha påverkat hur respondenterna valt att svara. Dock kan denna personliga relation även bidragit till ett ökat förtroende mellan oss och respondenterna, vilket upplevdes skedde i flertalet av de genomförda intervjuerna.

Det är omöjligt att vara helt objektiv och inte påverkas av sociala normer och egna uppfattningar av ett fenomen (Bryman & Bell, 2017) och vissa karriärhinder finns för kvinnor som inte är sociala konstruktioner utan ett biologiskt faktum. Detta påverkar då analysen och diskussionen som gjorts enligt den hermeneutiska cirkeln genom att tidigare kunskap och samhällliga normer påverkar helheten där delen studeras. Det påverkar även hur delen förklarar helheten.

4 Resultat

Under detta kapitel presenteras den empiri som framkommit av intervjuerna och genom dokumentationen som kan anses vara relevant för att besvara studiens problemformulering och syfte. Kapitlet har delats upp i underkapitel fördelade utifrån tematiseringen av det transkriberade materialet.

4.1 Försvarsmaktens behov och respondenternas tankar kring sin karriär

Respondenterna framhöll att Försvarsmakten har till uppgift att växa och utbilda fler värnpliktiga vilket kräver fler anställda även på de högre befattningarna och många medarbetare går i pension av de som arbetar på exempelvis Högkvarteret i Stockholm. Sveriges Radio nyhetsredaktion, Ekot, gjorde en sammanställning kring hur personalläget såg ut i Försvarsmakten för år 2015 och framåt där det beräknades saknas 7000 soldater och sjömän som är både kontinuerligt och deltidsanställda, utöver detta saknas även ca 1000 reservofficerare och 1000 kontinuerligt anställda officerare. Denna beräkning bekräftades av Försvarsmakten och bristen på personal leder till en sämre beredskap och att de som idag är anställda får jobba dubbelt (Ledel, 2015). I Försvarsmaktens årsredovisning för år 2017 beskrivs att personalantalet minskat med kontinuerligt anställda officerare då det under det aktuella året varit en hög andel pensionsavgångar. Personalbehovet är fortsatt detsamma som i analysen gjord för år 2015 och det beräknas fortsatt behövas 9000 nya medarbetare på militära befattningar de närmaste åren (FM2017-13845:3).

Vid frågan på varför respondenterna valt Försvarsmakten som arbetsplats svarar huvuddelen av respondenterna att det till del är slumpen som bidragit till att de hamnade i Försvarsmakten. Ytterligare uppgav de att de gillar att vara aktiva och/eller friluftsliv samt att någon rekommenderat Försvarsmakten som arbetsplats. Sex av nio respondenter uppgav att de har koppling till anställda i Försvarsmakten antingen genom sin familj och då främst genom pappans arbete i Försvarsmakten, pappans historier om sin värnplikt eller någon annan i deras personliga nätverk exempelvis en lärare. Det är en man och en kvinna som i positiv ton uppger att de blivit lurade till att söka vidare till officer, då det är någon som trott på dem i rollen som officerare. Både kvinnor och män uppger att de blivit uppmanade att söka vidare till officersutbildningen och således gjort detta trots att de inte

varit säkra på att Försvarsmakten är rätt plats för dem men i brist på annat har de valt att testa.

Huvuddelen av respondenterna uppger att de är nöjda med sin karriär och den karriärutveckling de haft hittills. Respondenter som i studien räknas som mindre erfaren är alla i 20-årsåldern med en total anställningstid inom Försvarsmakten på max sex år. Respondenterna som här räknas ha en längre tid som anställda i Försvarsmakten är minst 30 år och har varit anställda i Försvarsmakten i minst sju år, se Tabell 1. En farhåga kring att göra karriär i Försvarsmakten är familj. Respondenterna som idag inte har familj känner sig fria och då är det enligt dem inga problem med Försvarsmaktens karriärstruktur. Det var tre respondenter som har barn som uppgav att de hittills valt att prioritera familjen före den högsta karriären som skulle inneburi flytt/veckopendling genom att först läsa vidare i Stockholm och därefter inte veta på vilken ort de skulle bli placerade. Respondenter som både är kvinnor och män och som har barn upplever att familjen påverkas av anställning vid Försvarsmakten eftersom nivåhöjande utbildning kommer att innebära tid borta från familjen. "För mig personligen är det väldigt viktigt att få vara med min familj och se mitt barn växa upp", uppger en respondent som är man.

Att nätverket är av betydelse kopplat till de farhågor som individerna har uppger en respondent uttryckligen, speciellt kopplat till att bilda familj och Försvarsmakten. Att nätverket finns som stöd där det finns förebilder som är kvinnor som gjort karriär, har barn och ett nätverk att diskutera specifika frågor som enbart rör kvinnor. Att se att det är möjligt att arbeta kvar i Försvarsmakten även när steget att skaffa barn är taget. Ett nätverk där det går att få stöd i frågor som hur det är att arbeta i Försvarsmakten och vara gravid, vad som är farligt att göra och som ska undvikas för att inte utsätta vare sig den gravida eller fostret för risker.

De respondenterna som är i början av sin karriär uppgav att deras karriär hittills har gått väldigt snabbt, att de på Trängregementet placerats direkt på en plutonchefsbeftattning. Att bli plutonchef direkt efter officersutbildningen har inte nödvändigtvis varit fallet för deras kurskamrater som är anställda på andra förband. De mer oerfarna av respondenterna upplever en viss oro kring att de förväntas göra en snabb karriär och nå majorsgrad på cirka åtta år, att de ska hoppa på varje beftattning något som även beskrivs som tvåårsraketten. Tvåårsraketten innebär två år på varje beftattning under åtta år tills de

förväntas läsa en högre officersutbildning. Vidare uppger respondenterna att officerare idag är anställda på högre befattningar med lägre grader än vad som varit tidigare. Den snabba karriärutvecklingen är något som även de något äldre respondenterna upplever som stressande för sina oerfarna kollegor. Att de mindre rutinerade kollegorna inte kommer att ha den erfarenhet som behövs för att själva känna att de gör ett bra jobb och kommer att sakna kompetenserna som kan anses som nödvändiga. Detta framhölls av både män och kvinnor och det framhölls gälla båda könen. En respondent som är man svarade "Jag mår själv inte bra av att gå för snabbt fram, för då tycker jag att man blir kompetenslös och jag vill kunna vara duktig på det jag arbetar med".

Något som framhölls av flera respondenter är vikten av att ha stöd omkring sig och en chef som tror på dem. Två av respondenterna som är kvinnor har upplevt att relation till sin närmaste chef är något som har begränsat dem tillfälligt i karriären, när de bytt chef har karriären återigen tagit fart. Ytterligare två respondenter som är män uppger att de ser att det kan innebära begränsningar för en individs karriär om relationen till sin chef är bristfällig. Både män och kvinnor lyfter NOAK som något som kan gynna kvinnornas karriär genom att NOAK stärker kvinnorna och skapar en möjlighet till att utvecklas och detta i sin tur leder till att de kan göra karriär. Det respondenterna som är kvinnor också lyfter är att det kan vara skönt att få diskutera med andra kvinnor inom organisationen och på så sätt se möjliga karriärvägar som finns inom organisationen. En av respondenterna uttrycker att det kan vara lättare att prata med någon av samma kön vid frågor som är av mer privat karaktär, att kvinnorna bättre förstår varandra. Ytterligare lyfter en respondent som är kvinna att hon har fått kunskap kring alternativa karriärvägar inom Försvarsmakten tack vare de centrala träffarna som anordnas i NOAKs regi.

Respondenterna uttryckte att det genom nätverk likt NOAK är bra att få möjligheter till att lära känna individer i organisationen som besitter värdefull information för respondenternas karriärutveckling och möjligheter att få delta i spännande uppdrag. Bland annat uttrycker en respondent att det är ett bra sätt att synliggöra sig för medarbetare inom organisationen när olika studier eller rekryteringar sker. En respondent uttryckte att NOAK-mötena gav en möjlighet till att lära känna medarbetare som hon naturligt inte träffar i samband med sitt dagliga arbete. Respondenten önskade att regementet hade ett större NOAK eftersom hon sett att regementet har jättemånga

anställda som är kvinnor. Som det ser ut nu finns en uppdelning mellan soldater som är kvinnor och officerare som är kvinnor där soldater inte vågar prata med officerare.

Det var en soldat som kom fram till mig och bara “men du är ju jättetrevligt liksom, men jag har inte vågat hälsa på dig i korridoren”, men varför inte liksom jag vill ju ändå tro att jag är ganska inbjudande, att folk vågar prata med mig och hälsa på mig. [...] jag tror att det blir svårt om man inte har NOAK-mötena här, att man då inser att vi får också lov att umgås.

Vid frågan vad de själva ser som slutmålet i sin karriär svarar både respondenterna som är män och kvinnor att de får se längre fram på vilken befattning och grad, se bilaga 1, de hamnar. De vill kunna sin nuvarande befattning innan de går vidare till en ny. En kvinna uttryckte “Så länge som möjligt kommer jag hålla mig kvar på truppnivå och sen kommer jag att få acceptera mitt öde och gå upp mot stab”. Ingen respondent uppgav att deras mål i karriären är att nå upp till någon av Försvarmaktens högsta befattningar, exempelvis på nivån som brigadgeneral, se bilaga 1, eller högre. Respondenterna siktade på att nå befattning på bataljonsstaben, som kan ses som en mellannivå på regementet.

Två respondenter uppgav att de är introverta. Den ena respondenten uppgav att han trodde att han skulle haft nytta av att vara kvinna “Hade jag varit kvinna då hade jag nog kunnat synas mer, menat på ett positivt sätt”. Den andra respondenten som var kvinna beskrev att hon placerats på befattningar som chef vilket inte passade henne utan att hon troligtvis skulle trivts bättre på en position av mer analytisk karaktär. Respondenterna uppgav att de har möjlighet att påverka sin karriär dock uppgav respondenterna som är i början av sin karriär att det är något otydligt vad det finns för karriärmöjligheter för dem. En annan argumentation som lyftes var att det är lättare att bromsa den snabba karriärutvecklingen eller att ändra riktning på sin karriär om individen väljer att byta arbetsplats inom Försvarmakten. “Jag upplever att jag har möjlighet att påverka min karriär genom att byta förband, vilket är en stor möjlighet som officer”.

4.2 NOAK i Försvarmakten och på Trängregementet

Bakgrunden till NOAK är kvinnornas behov av ett forum att diskutera frågor som berör kvinnor som minoritet inom Försvarmakten exempelvis frågor kring ovälkomna handlingar. Trots att Försvarmakten har en vilja att vara en könsneutral organisation

anger Försvarsmakten att det finns en risk att det könsneutrala påverkas av en undermedveten norm och det kan leda till könsblindhet². NOAK skapades för kvinnor att samlas för att byta erfarenheter, stötta och stärka varandra i arbetet för att förändra och utveckla organisationen. Försvarsmaktens överbefälhavare anger att alla har rätt till värdighet och respekt i sitt arbetsliv och att NOAK spelar en viktig roll i det arbetet. NOAK finns för både anställda inom Försvarsmakten och för värnpliktiga, där Trängregementets NOAK mestadels bedrivs för värnpliktiga. Nätverket har tidigare varit aktivt även för anställda men sedan början av år 2018 endast bedrivs sporadiskt. Att NOAK inte bedrivs aktivt beror enligt respondenterna som är involverade i nätverket på arbetsbelastning hos de som ingår i NOAK styrgrupp. I övrigt hur NOAK bedrivs ser olika ut för varje regemente då det inte finns styrdokument som specifikt styr NOAK verksamhet på regementsnivå, arbetet styrs genom lokala rutiner för varje regemente (Försvarsmakten, u.å c).

NOAK kan fungera som ett stöd där medlemmarna kan ta del av varandras erfarenheter, tips och råd i frågor som kopplas till verksamheten, vilket presenteras i styrdokumentet vid namn *Rutin för TrängR NOAK* (2016). Försvarsmaktens överbefälhavare anger i foldern från Högkvarteret, *Kvinna i försvarsmakten, NOAK, Nätverk officer/Anställd kvinna* (u.å c) att kvinnor i Försvarsmakten är en minoritet som befinner sig i en mer utsatt position än sina manliga kollegor. NOAK är ett bra socialt nätverk för kvinnorna att stödja varandra (Försvarsmakten, u.å c). Huvuddelen av respondenterna yttrar en positiv attityd till nätverk generellt och vissa berättar om egna nätverk som de deltar i och de fördelar de har fått genom att delta i dessa. Bland annat att nätverk kan skapa ett mentorskap och att ett nätverk samlar medarbetare med liknande erfarenhet och kunskap som kan stötta individer med mindre erfarenhet i sin yrkesutövning. “Jag tror det kan vara gynnsamt, man får kontakter. Eller jag hoppas det är gynnsamt, man får ju kontakter och lär känna folk så att det borde var gynnsamt.”

Det är regementschefens uppgift att skapa förutsättningar för NOAK på regementet och sörja för att en till två medarbetare är ansvariga för nätverket. NOAK ska enligt styrdokumenterna anordna NOAK-möten två till tre gånger per år samt NOAK-möten för

² Könsblindhet innebär en omedvetenhet för vilka konsekvenser på grund av kön någonting som kan förekomma och inte se och ha kunskap om hur kön påverkar (Wahl, 2003).

värnpliktiga minst två gånger per år. Detta ska planeras på ordinarie arbetstid och planeras så att den ordinarie verksamheten påverkas i minsta mån och NOAK kan inte beordra övertid hos deltagare (Försvarsmakten, u.å c). En av respondenterna som är aktiv i NOAK lyfter att arbetet med nätverket brister till följd av den arbetsbelastning som ligger på de individer som är delaktiga i styrgruppen. När deras ordinarie arbetsuppgifter tar upp all tillgänglig arbetstid finns ingen arbetstid kvar för att driva och utveckla NOAK.

Jag har lite för mycket jobb-jobb att göra och då är det svårt att hitta en balans för jag lägger liksom 110 procent på det här jobbet och att ha NOAK som ska genomföras på arbetstid det finns ingen chans för det. För att det finns ingen tid kvar och då blev det lite dumt.

Nätverket har inget arbetsgivaransvar och NOAK är en del av den ordinarie verksamhetens budget. I den ordinarie verksamheten skapas en möjlighet för NOAK att vara ett internt stöd och utvecklingsresurs för verksamheten. Organisationen ska även möjliggöra för medarbetare att delta i nätverkets träffar på lokal, regional och central nivå, vilket presenteras inom både försvarsmaktens dokumentation kring jämställdhet (FM2015-155931) och *Rutin för TrängR NOAK* (2016).

Två av kvinnorna uttrycker en vilja vara engagerade i nätverket men ena kvinnan förstår dock inte syftet med nätverket. En respondent uppger att hon inte vill vara engagerad i nätverket alls utan ser att hon har det nätverk och stöd som hon vill ha och behöver. "Nä, alltså inte just nu känner jag att jag har något behov av det. Jag pratar rätt mycket med tjejerna som jobbar här. Jag behöver inte ha ett specifikt möte för att träffa dem". De respondenter som inte är aktiva i nätverket är eniga om att de tror att NOAK på regementet är aktivt. "På regementet tror jag definitivt att det är det. Jag har tvingat människor att gå på dom här mötena flera gånger. Men jag har själv inte gått". Flera av de intervjuade kvinnorna lyfter att de inte deltar på grund av den bild som de fick av NOAK vid det första tillfället som de deltog på ett NOAK-möte. Det "gnälldes" eller att som en respondent uttryckte kände sig mer exkluderad och ensamt i nätverket:

Jag har inte engagerat mig speciellt mycket i NOAK och det beror verkligen på min första bild av NOAK. Jag kom som själv tjej in i NOAK och hade ju mina problem som själv tjej på en pluton. Medan de andra som kom 5–10 i grupp hade ju sina grejer. Så jag ville inte vara med för jag blev mer utstött än vad jag var någon

annanstans, så den bilden har jag haft med mig om NOAK och jag är trött på att NOAK alltid blir en... jag säger det högt då, en persedelfråga där vi pratar strumpor och BH:ar, jag är så trött på det. Så jag vet egentligen inte vad vi ska ha NOAK till.

NOAK har till uppgift att informera regementets anställda, specifikt kvinnorna om syftet med nätverket. Detta för att NOAK ska uppmärksamma eventuell problematik som berör kvinnor i verksamheten. Det återkommer under intervjuerna en osäkerhet från respondenterna kring vad syftet med NOAK är och att transparensen av NOAKs verksamhet saknas. Syfte med NOAK är enligt dokumentationen att för alla anställda, inkluderat värnpliktiga, förbättra både den fysiska liksom den psykosociala arbetsmiljön. Respondenterna ser resultatet av nätverket för egen del och det är även vad de upplever är kritiken som är riktat mot nätverket från andra. "Men sen har nog ingen sett ett resultat av det. Vad gör NOAK liksom för kvinnorna, hur blir det bättre", "De ser inte syftet med det och de tycker att det är lite löjligt".

En annan kritik som lyfts av tre respondenter, alla tre är män, är kring att det finns män i organisationen som ser det som orättvist. En orättvisa i att kvinnor har ett eget nätverk alternativt att kvinnorna slipper undan tråkig tjänstgöring. Att NOAK bara är ett "gnällforum" där kvinnorna pratar skit medan de fikar. Andra tankar kring vad män upplever om nätverket som respondenter som är kvinnor berättar är att männen ser det som bortkastad tid och onödigt kopplat till att de vet för lite. "Jag tror det är väldigt blandat. Jag tror tyvärr att männen vet för lite och förstår för lite för att de är av kategorin som tycker det är bortkastad tid". Det finns tankar kring att det kan vara positivt att nätverket är obligatoriskt så att kvinnor slipper att förklara varför de väljer att delta.

Där i alla fall våra tjejer detta året valde att detta ska vara obligatoriskt för alla.

Mycket tror jag för att ta bort den här stämpeln att om man har utbildning. "Fan nu är det NOAK-möte, ska du gå, ska du gå, ska du vara kvar på utbildningen." Att man inte känner skuld att man går på mötet så då blev det obligatoriskt.

NOAK ska delta i arbetet med kunskapsöverföring mellan regemente, HR centrum och Högkvarteret. Dessutom ska varje värnpliktspluton utse en representant för NOAK vars uppgift är att delta i kompani- och förbandsnämnd (Försvarmakten, u.å c). Det arbete som drivs nu är NOAK för värnpliktiga där flera respondenter ser det som viktigt att lägga fokus då det är där grunden för individerna kommer att läggas. Att de värnpliktiga

får kunskap om Försvarmaktens jämställdhetsarbete, skyldigheter, rättigheter och grundvärderingar. Så de blir utbildade och får med sig värderingar tills att de eventuellt blir anställda soldater i framtiden.

Den lokala rutinen för NOAK beskriver att lokalt på regementet förs anteckningar från NOAK-mötet som publiceras efter varje möte på Försvarmaktens interna intranätet EMILIA. På dessa anteckningar återfinns inte vilka individer som deltar utan endast det numerära antalet individer som har valt att delta (Trängregementet, 2016). Ansvariga för NOAK eller av NOAK utsedda individer ska återkoppla till ledningen kring NOAK genomförda verksamhet. Det genomförs cirka en gång per år en regional nätverksträff som NOAK-nätverken i regionen ansvarar för att genomföra där cirka 100 personer deltar. Det är ansvarigt regemente som bestämmer agenda och beslutar om både kvinnor och män ska bjudas in till deltagande. Utöver den regionala nätverksträffen finns även en central nätverksträff dit alla regementen bjuds in till att delta, då deltar cirka 500 personer både män och kvinnor (Försvarmakten, u.å c)

Ur ett organisatoriskt perspektiv uttrycker respondenterna inga negativa åsikter kring att nätverket för kvinnor på något sätt skulle vara dåligt för organisationen. Dock att det idag inte fyller sin funktion till fullo då syftet är oklart och det saknas någon eller några med mer tid till att driva arbetet med att upprätthålla nätverket.

4.3 NOAK och Jämställdhet

Respondenterna som utbildar värnpliktiga uppgav att de hanterar frågor och berör ämnet jämställdhet och att de därför har en relation till Försvarmaktens jämställdhetsarbete. De övriga respondenterna anger att de generellt inte har en så stor relation till Försvarmaktens jämställdhetsarbete. Däremot har de en kunskap kring att de vet var de kan finna information om hur de ska agera i frågor gällande jämställdhet. Vissa respondenter anger även att de är medvetna om att de har kunskapsluckor gällande jämställdhet och Försvarmaktens jämställdhetsarbete. En respondent, en yngre kvinna, lyfter att NOAK är något som är kvinnligt inom Försvarmakten och som inte männen äger eller har tagit över.

Det första som trillar upp i mitt huvud det är ju NOAK. Det har väl blivit typiskt kvinnligt för att kvinnorna har skapat det för att vi har ett behov och det är väl

egentligen, det är det enda som vi har som är vårt eget som inte männen har startat eller männen har tagit över.

NOAK var det verktyg som flera respondenter nämnde under intervjuerna som de tänkte på vid frågan om Försvarsmakten och jämställdhet. "Ja vi har ju NOAK" var en respondents svar på frågan vad hon kände till om Försvarsmaktens jämställdhetsarbete. Alla respondenter hade kännedom om att NOAK finns på regementet och de visste vad förkortningen står för. Generellt visste respondenterna om att Försvarsmakten och Trängregementet arbetar med jämställdhet men de uppgav att de var dåligt insatta i detta arbete. Alla respondenter uppgav att de har ett intresse för jämställdhetsfrågor.

Ingen respondent uppger att de anser att det finns ett behov av ett rent nätverk enbart för män detta då männen är i sina nätverk hela tiden, medan det i vissa fall finns plutoner där det är en kvinna. Däremot skulle flertalet av respondenterna som är män gärna se att NOAK inte enbart var för kvinnor, utan även inkluderade männen. Däremot uppger flera kvinnor att de ser en styrka i att det är ett forum enbart för kvinnor eftersom de i vissa fall är den enda kvinnan på plutonen och att de då vill nätverka med andra kvinnor.

4.4 NOAK och Jargong

En respondent som är en yngre kvinna uppger att rekryternas ålder spelar roll för attityder och den jargong som råder. Rekryterna som är några år äldre och frivilligt att göra militär grundutbildning ansågs ha en bättre jargong än de individer som gör värnplikten direkt efter gymnasiet.

De jag hade förra året, medelåldern var lite högre, nu är ju typ majoriteten 19 år och även om det kanske bara skiljer mellan två och fyra år på de jag hade förra året mot de som jag har nu i medelålder så var det ganska stor skillnad, för de är lite omognare nu, de har lite annat sätt att hantera det. De som sökte förra året har ju ändå någonstans klickat i hela vägen att jag vill, tills det att de kom hit och de var ju frivilliga, så skötte de sig inte eller kunde, så kunde man ju gå. Så där upplevde jag att man var lite mer vuxen i huvudet, man kanske inte kallade varandra för alla skällsord vi nu har utan nu är det lite mer ett skolsätt de har i huvudet att de bara kör på och det får vi tygla ganska mycket.

Flertalet av respondenterna anger att de själva inte blivit utsatta för något trakasseri eller andra ovälkomna handlingar. De anger även att de inte tycker att det är en utbredd dålig jargong och att man på Trängregementet inte behöver acceptera ovälkomna handlingar. Detta trots att det senare under intervjuerna gick att utläsa att det förekom trakasserier. “Vi har bland annat haft att de värnpliktiga säger horor eller luder å liksom nedvärderar tjejer lite å sånt där”. Även om de själva inte blivit utsatta för ovälkomna handlingar uppger både männen och kvinnorna att de känner till fall och individer som blivit utsatta för trakasserier och ovälkomna handlingar. Det är två respondenter som är kvinnor som uttrycker att de fått uppleva händelser som kan uppfattas som trakasserier och ovälkomna handlingar. Den ena respondentens händelser har inte skett i närtid och den andra uppger att det skett som officer under tiden på sin anställning vid Trängregementet. Ytterligare uppgav en av respondenterna att denne fått kännedom om fall gällde ovälkomna handlingar genom NOAK-mötena. Respondenterna uttryckte under intervjuernas gång om en möjlighet för NOAK att bidra i arbetet med kultur, jargong och ovälkomna handlingar. Detta genom att en yttre part för ett samtal kring ämnet och kan stärka det som de närmaste cheferna säger. “Jag tror det är bra att någon utomstående kommer in och säger samma sak eller pratar om samma saker, jag tror det tas till ännu mer”.

Vissa respondenter gav uttryck för att nätverk likt NOAK kan få gehör från organisationen när flertalet individer samlas och gemensamt diskuterat utmaningar och den rådande normen i organisationen. Detta trots att flera respondenter har svårt att definiera normen på Trängregementet. Respondenterna ser det som gynnsamt att komma överens om gemensamma målsättningar att jobba mot och genom en grupp är tillräckligt stor få gehör från ledningsnivån.

4.5 Utvecklingsmöjligheter för NOAK

Respondenterna nämner att vad som diskuteras på NOAK behöver förmedlas till organisationen så att organisationen kan ta del av det som kommer upp i nätverket. Ytterligare anser flera respondenter att NOAK syfte och utkomst behöver tydliggöras.

Jag har själv försökt kommit på vad man ska göra för att det ska bli bra och vad är målet med NOAK. Är målet att få kvinnorna att ses i en gemensam tjejgrej, det blir bara varför då, för det är inte det som är jobbet här liksom vi ska inte vara en tjejklubb, det blir jättekonstigt eller vad är målet med NOAK. För det tror jag är lite

otydligt, varför har vi det liksom. Så det kanske vi ska börja med och få ut det budskapet, vad är det till för egentligen.

Respondenterna som är män lyfter att de önskar att även män är delaktiga i nätverket och att männen blir insatta varför NOAK bedrivs. De föreslår att NOAK kan presentera verksamhet, vad NOAK har åstadkommit och vad det står för under regementets temadagar. Att gå igenom detta för all personal på regementet för att på så sätt få bort fördomar.

För organisationen lyfts utvecklingspotential för NOAK genom att engagera mer erfarna kvinnor som kan stötta mindre erfarna kvinnor i frågor som är specifika för minoriteten kvinnor. En respondent som innehar mer erfarenhet uttrycket "Jag försökte säga någon gång att är det något så tar ni det med mig, men det går inte, man känner inte mig så det funkar liksom inte, då måste man känna den personen om man ska göra det". Ytterligare förslag som respondenterna ger som utvecklingsmöjlighet är att NOAK marknadsför sig mer och att representanter kommer till exempelvis officersprogrammet och presenterar sin verksamhet.

5 Diskussion och Analys

I detta kapitel diskuteras och analyseras det empiriska material som presenterats i resultatkapitel utifrån tidigare studier, teorier och modeller som presenterade i kapitlet teoretiska referensram.

5.1 Formellt nätverk som verktyg vid jämställdhetsintegrering

Försvarsmakten ska enligt dokumentationen möjliggöra att det finns en möjlighet till att bedriva NOAK men enligt respondenterna saknas denna möjlighet då de har för mycket andra arbetsuppgifter att utföra. Med det går att diskutera om Trängregementet har genomfört trappsteg tre, se figur 3, i jämställdhetsintegreringen, trappsteget är att planerat samt säkerställt att det finns resurser för arbetet (SOU, 2007:15). Även tidigare forskning exempelvis Lann, (1996) och Singh et al (2006) menar att det är av vikt att det finns resurser bedriva nätverket, exempelvis individer som har tid till att bedriva nätverken. Ytterligare är detta något som framkommer som viktigt enligt studie utförd på skogsbrukets nätverk är en kritisk faktor enligt Lidestav och Andersson (2011). Då detta var en av de faktorer som gjorde det nätverket framgångsrikt. Å ena sidan kan förutsättningarna inom organisationen förändrats, vilket göra att resurserna inte längre är tillgängliga men att resurserna fanns vid planeringen och införandet av NOAK i verksamheten. Men å andra sidan kan organisationen missat att analysera om det fanns tillräckliga resurser avseende tid till att bedriva nätverket. Att organisationen ansett att nätverk likt NOAK var ett bra verktyg för att arbeta med jämställdhet inom organisationen och därför valde att införa NOAK utan att säkerställa att resurserna för att bedriva nätverket fanns inom organisationen. Det tredje alternativet skulle vara att nätverket enbart infördes på grund av att det kom som ett uppdrag från Högkvarteret. Genom vanan att lyda en order genomfördes inte någon djupare analys på Trängregementet för att säkerställa att det fanns resurserna för att bedriva nätverket. Den hållbara grunden skapats inte vid införandet vilket rekommenderas vid arbete med jämställdhetsintegrering (SOU, 2007:15).

Att medarbetare som inte är delaktiga i nätverket har en bild av att nätverket är aktivt kan diskuteras utifrån att de upplevde att det saknades spridning av vad NOAK gör. Detta trots att mötesanteckningar har publicerats på det egna intranätet men ingen av

respondenterna utanför nätverket uppgav att de tagit del av dessa anteckningar. Enligt den dokumentation som tagits del av i studien finns det en tydlig vision kring vad Försvarsmakten önskar att uppnå med hjälp av NOAK. Där NOAK ska vara en del i det jämställdhetsarbetet som genomförs inom organisationen (Försvarsmakten, u.å c). Likt den tidigare forskning av exempelvis Lann (1996) och Singh et al (2006) är det viktigt att det finns ett tydligt mål och syfte när formella nätverk skapas. Även trappan, se figur 3, inom jämställdhetsintegreringen poängterar att det är viktigt med att det finns mål och syfte med att arbeta med jämställdhet (SOU, 2007:15). Detta kan anses finnas för NOAK men att organisationen har misslyckats med att sprida denna kunskap till medarbetarna inom organisationen som ska ske i trappsteg två, se figur 3.

Både män och kvinnor uppgav i intervjuerna att de själva och vissa medarbetare i organisationen inte förstått syftet med NOAK. NOAK ses som att det är en "gnällstuga", vilket som är en risk vid formella nätverk enligt O'Neil et al. (2011). Ett negativt forum istället för ett forum där det diskuteras viktiga frågor för kvinnorna inom organisationen. Likväl kan organisationen misslyckats med att skapa de förutsättningar som behövs för att lyckas med jämställdhet inom organisationen, då medarbetare kanske saknar den kunskap som behövs för att förstå nyttan av arbetet med jämställdhet. Om det saknas kunskap kring jämställdhetsområdet kan det enligt diskrimineringsperspektivet visa på att det finns en obalans i de sociala relationerna vilket då begränsar individernas möjliga val att lyfta jämställdhetsfrågor (Ridgeway & Correll, 2004). Kunskapsbristen kan åtgärdas genom ett väl genomförande i arbetet på det första trappsteget, se figur 3, med jämställdhetsintegreringen. Detta innebär att utbildning ges till medarbetarna inom organisationen (SOU, 2007:15) exempelvis genom möten och utbildningar som hålls av NOAK, vilket var något som en av respondenterna nämnde under intervjun att det genomförts.

Respondenterna kunde inte förklara den norm som råder på Trängregementet och det kan vara en faktor till att de inte är medvetna om det förekommer trakasserier och ovälkomna handlingar. Om kvinnorna och trakasserierna osynliggörs samt att kommunikationen och normen är maskulin finns en risk att frågor kring ovälkomna handlingar marginaliseras och bagatelliseras. Utan en kunskap inom organisationen kring frågorna gällande ovälkomna handlingar finns risken att individerna inte inser att de blivit utsatta. Detta kan hänvisas till att organisationen inte lyckats med trappsteg ett inom

jämställdhetsintegreringen, se figur 3, och skapat en kunskap inom organisationen för jämställdhetsfrågorna (SOU, 2007:15). Om insikten hos den enskilde individen inte finns gällande utsatthet av ovälkomna handlingar kommer inte heller organisationen få kännedom om att det förekommer. Detta antingen genom att individerna själva ännu är omedvetna om att de utsätts, att de anser att de ska anpassa sig till de rådande normerna eller att de inte blir utsatta. Då kan organisationen inte hantera och förbättra arbetsmiljön för de anställda, vilket är ett krav på organisationer utifrån arbetsmiljö- och diskrimineringslagen. I de fall där det ännu inte finns en medvetenhet blir NOAK ett viktigt verktyg vid arbetet med jämställdhet då det kan skapa ett forum som möjliggör kunskapsskapande bland individer. Det kan även bli ett forum där kvinnor kan dela sina erfarenheter med varandra och på så sätt få en förståelse för sina egna känslor och upplevelser i olika situationer. Lann (1996) menar att det är syftet med formella nätverk, vilket även är syftet med NOAK enligt dokumentationen. NOAK ska vara ett mötesforum för kvinnor där kvinnospecifika frågor kan diskuteras. Det kan bli det som Schröder (2017) och Lann (1996) menar är det sammanhang som kvinnorna behöver i en manscentrerad organisation. När kunskap saknas finns större risk kring individens omedvetenhet kring att hen blir utsatt, vilket enligt Hesson-McInnis och Fitzgerald (1997) skulle innebära att detta ändå omedvetet påverkar individen och tar onödig energi. Oavsett om det beror på att det finns en okunskap kring den norm som råder eller om det är en ovilja att vara den individ som skilja sig från den stora gruppen genom att delta i NOAK, blir effekterna negativa för både organisation och individ. Kvinnorna vill inte uppfattas som de svaga och att de behöver bli räddade, vilket kan göra att kvinnorna förnekar och inte vill erkänna utsatthet. Enligt Sasson-Levy (2003) är oviljan kring att framstå som svag en anledning till att individer inte vill delta i nätverk.

Om kunskapen kring jämställdhetsfrågor finns hos individer inom organisationen men att denna kunskapen inte har förmedlats ut i organisationen och då inte nått ut till alla medarbetarna. Då kvinnor och män kan befinna sig i olika sociala sammanhang kan nätverk möjliggöra en kunskapsspridning genom att vara en kunskapsbank som har till uppgift att sprida kunskapen om jämställdhet bland alla organisationens anställda. Då uppstår inte begränsningar beroende på de sociala sammanhang som individerna befinner sig i, vilket Moore (1990) diskuterar. Om detta är fallet blir nätverk likt NOAK ett viktigt forum som möjliggör kunskapsspridningen genom exempelvis temadagar och utbildningar av alla medarbetare inom organisationen och trappsteg ett, se figur 3,

uppnås. Där trappsteg ett syftar till att skapa en förståelse och kunskap i ämnet (SOU, 2007:15).

Vid frågor kring vad respondenterna vet om Försvarmaktens jämställdhetsarbete nämns NOAK och att de är medvetna om var de ska inhämta informationen om jämställdhet. Detta kan bero på att studiens ämne presenterades innan intervjun började och respondenterna då hade hört orden NOAK och jämställdhet så att de då kopplade ihop de två områdena vid dessa frågor. Däremot saknas respondenternas självklara svar kring att kunna nämna vad som är Försvarmaktens jämställdhetsarbete och konkret förklara vad de själva gör i jämställdhetsfrågor. Vissa respondenter anger att de är medvetna om sin okunskap inom jämställdhetsområdet men att de vet vart de ska söka efter informationen. Detta styrker att Försvarmakten inte har lyckats med att förmedla kunskapen kring jämställdhet och därmed inte kan anses till fullo lyckats med första trappsteget, se figur 3, inom jämställdhetsintegreringen. Om kunskap saknas finns risk att individer inte kommer att kunna arbeta med jämställdhetsförändringar via den inre resa som beskrivs av Callerstig et al., (2010). Då det uppstår ett intresse skapar det enligt Ross-Smith och Kronberger (2004) en drivkraft till organisationsförändringar, vilket då även kan leda till Squires (2007) tredje steg *nydaning* att antaganden om könen förändras fortlöpande. Om antaganden om könen förändras kan normerna inom Försvarmakten förändras till att inkludera femininitet och att kvinnorna inte är kvinnor i militären utan istället kan ses som militärer likt männen som beskrivs av Sasson-Levy (2003).

I dokumentationen anger Försvarmakten att NOAK ska bidra till att minoritetens röst blir hörd, i detta fallet är det kvinnornas röst som ska höras i en annars manlig organisation. Detta kan ses som att Försvarmakten är på steg ett av Squires (2007) strategi steg ett, *inkludering* att kvinnorna anpassar sig efter de maskulina norm som råder och dessa normer ifrågasätts inte. Att kvinnor ses vara kvinnor i militären och inte militärer som beskrivs av Sasson-Levy (2003) kan anses bekräfta att Försvarmakten är på Squires (2007) steg *inkludering*.

En positiv effekt som Försvarmakten uppnår genom att använda NOAK är att integrera kvinnorna i beslutsfrågor och då även få kvinnornas perspektiv där det behövs, vilket styrks av O'Neil et al. (2011) som en styrka med formella nätverk. Detta kan bland annat förmedlas genom möten mellan ledning och NOAK som enligt Försvarmaktens

dokumentationen ska ske. Detta bidrar även till att uppnå det andra steget av Squires (2007) strategi, *omvandling* att både män och kvinnors behov och förutsättningar uppmärksammas. Strategin uppnås om NOAK fungerar och används så som Försvarsmakten och Trängregementet anger i sin dokumentation. Utifrån respondenternas intervjusvar att vissa anställda i organisationen ser NOAK som ett "gnällforum" där kvinnor får fika och en chans att prata skit medan männen får vara ute och slita. Det kan förklaras i att Trängregementet inte har lyckats med trappsteg två, se figur 3, och här behöver förmedla nyttan med NOAK och skapa en vilja att arbeta med jämställdhetsintegrering. I trappsteg två ska organisationen säkerställa att viljan att arbeta för en jämställd organisation finns bland medarbetarna (SOU, 2007:15).

I och med att NOAK inte ses som en självklarhet att delta i finns risken att det blir ett sidospår inom organisationen. Detta kan påverka Trängregementets jämställdhetsintegrering då de inte får tillgång till kvinnorna som minoritets åsikter i beslutsfattande. Dokumentation som skapas i arbetet med jämställdhet blir liggande på hyllorna och finns då enkom till för att nå upp till de krav som ställs av omvärlden och regeringen för att uppfylla lagkrav exempelvis diskrimineringslagen. Att det finns män inom organisationen som ser NOAK som orättvist och ett tillfälle då kvinnor slipper undan tjänst gör att klyftan kommer att öka. Kvinnor vill tillhöra gruppen och gör då motstånd mot att delta samtidigt som männen anser att kvinnorna gynnas på orättvisa grunder då det inte förstår syftet med nätverket vilket flera av respondenterna uppger.

Att individerna är nöjda med sin karriär kan tala för att nätverk inte nödvändigtvis är det verktyget som passar Försvarsmakten i sitt arbete med jämställdhetsintegrering om utgångspunkten är som Försvarsmaktens dokumentation säger trakasserier och utsatthet. Att syftet med nätverket skulle vara att stötta i dessa frågor blir då felaktigt på Trängregementet då respondenterna inte upplever detta vara problemet kring karriären och inte känner igen sig eller vill identifiera sig i den bilden av utsatthet. Nätverk anses dock enligt tidigare forskning av Schröder (2017) kunna stötta kvinnor i sin karriärutveckling och därför anses vara ett lämpligt verktyg för att inkludera kvinnors behov och förutsättningar, vilket är en del av jämställdhetsintegrering. Nätverket fyller då behovet av stöd för individerna på Trängregementet kring den upplevda oviljan av att gå snabbt fram i sin karriär som respondenterna uppger under intervjuerna, den så kallade tvåårsraketen. Respondenternas svarar att de för närvarande är nöjda med den befattning

de innehar och de vill bygga upp sin kompetens innan de går vidare till nästa steg, något vissa respondenter upplevde att de saknade då de blev anställda på en plutonchefsbefattning. Detta är dock inte kopplat specifikt till kvinnor utan omfattar även män vilket talar för att ett nätverk som även inkluderar män skulle vara gynnsamt för Trängregementet knutet till att behålla sin personal och då nå upp till Försvarens personalmål. Då NOAK endast är ett nätverk för kvinnor kan det bidra till att befästa de klyftor som finns mellan kvinnor och män inom en organisation. Detta i enighet med vad som presenteras inom jämställdhetsintegrering så finns risken att om det bara fokuseras på kvinnor att det då bidrar till att öka polarisering och stereotyperna blir mer befästa inom organisationen.

5.2 Upplevelser av nätverket

Respondenterna uppger att NOAK skulle kunna vara ett forum där viktiga kontakter skapas för att utveckla sin karriär och eventuellt byta karriärväg. Där eventuella karriärhinder som oavsett de är personliga eller om de finns inom organisationen som angavs av Marongiu Ivarsson (2000) kan minimeras genom nätverk likt NOAK. Då NOAK kan skapa ett alternativt forum där individer kan utöka sitt kontaktnät. En av respondenterna tillkännager att hon har skapat kontakter genom de centrala träffarna med NOAK. Detta medför att hon ingår i ett socialt sammanhang som kan generera karriärmöjligheter enligt diskrimineringsperspektivet.

Det saknas idag kvinnor på högre befattningar, se figur 4, och utifrån diskrimineringsperspektivet går det att se som att det tidigare saknats kvinnor på de högre befattningarna kan komma att ses som att kvinnor inte är kompetenta nog att arbeta på de positionerna. Där visar diskrimineringsperspektivet att det inte räcker med endast kompetens för att nå höga positioner utan även sociala faktorer såsom umgänge och relationer spelar roll vid rekrytering (Tengblad, 1997). Detta är något som går att diskutera om detta gäller i dagsläget med den personalbrist som råder i Försvarensmakten och den tvåårsraket som respondenterna uppger. Dock diskuterade respondenterna kring att det är viktigt att ha en god relation till sin chef. Att trots personalbristen kanske en individ med sämre relation till sin chef inte kommer att rekommenderas av sin chef och att en individs sociala sammanhang då ändå är av betydelse. Här kan NOAK komma att fylla en funktion genom att vara ett forum där individer kan knyta andra värdefulla

kontakter, skapa relationer och skapa ett socialt stöd som Lann (1996) anger som det största behovet till att formella nätverk finns. Genom det sociala stödet kan en individ med sämre relation till sin chef få stöd av andra och då ändå välja att stanna kvar i Försvarsmakten trots att hen inte blir rekommenderad av sin närmaste chef. Att då ändå få en karriärutveckling genom det kontaktnät som skapas genom NOAK som enligt Pini et al. (2004) är en styrka med formella nätverk.

Flera av respondenterna angav att det fanns en osäkerhet i om de skulle delta i NOAK-möten och att de värnpliktiga då valde att göra deltagandet i NOAK obligatoriskt för kvinnorna. Ingen som gick på mötena skulle känna sig utsatt. Risken med att kvinnor känner sig mer utpekade om de väljer att delta i nätverket är någon som både O'neil et al. (2011) och Pini et al. (2004) styrker som en risk med nätverk. Likväl som tidigare kan detta kopplas till att organisationen inte förstår nyttan eller syftet med varför organisationen har valt att införa NOAK som en del i sitt jämställdhetsarbete. Något som kan härledas till att kvinnorna inte vill uppfattas som svaga vilket anges som en av anledningarna i tidigare studier av Sasson-Levy (2003) och att NOAK då kan ses bidra till en kulturell delning av individerna inom organisationen. Deltagande i nätverket kan oavsett det är ett obligatorium eller inte medföra att individer missgynnas utifrån diskrimineringsgrunden kön som påvisas inom diskrimineringsperspektivet. Då kvinnorna segregeras från den stora gruppen på grund av sitt biologiska kön.

5.3 Nätverk som stödfunktion

Försvarsmakten har ett framstående krav på sig att växa i personell storlek vilket för de anställda i myndigheten innebär ett behov av att de yngre gör en snabbare karriär medan de äldre respondenterna upplever en långsammare karriärutveckling än de yngre. Detta tros vara till följd av de krav som finns på Försvarsmakten att både växa som organisation samtidigt som de vill uppnå en numerär jämställd organisation, där både män och kvinnor innehar viktiga roller inom organisationen. Detta ökar behovet för individerna kring att ha ett skyddande nätverk omkring dem. Att nätverk kan fylla detta behov styrks både av Lann (1996) och Singh et al. (2006) som skriver att ett lyckat nätverk kan gynna en individs karriär. I detta fallet gynnas både medarbetare och organisationen av ett fungerande nätverk som möjliggör för individen att få stöd samtidigt som organisationen behåller sina medarbetare och kan uppnå en jämställd organisation. Dock redan nu är

huvuddelen av respondenterna nöjda med sin karriär och respondenterna ser inga hinder i att nå högre positioner bortsett sin egen vilja att nå högre upp och den egna familjen kopplat till viljan att spendera tid tillsammans med denna samt möjligen relationen till de närmaste cheferna. Svårigheterna som respondenterna upplever är att de själva inte vill nå en för hög befattning för tidigt i sin karriär och därmed uppleva en känsla av att inte inneha lämplig och tillräcklig kompetens. I och med att individerna upplever att de inte innehar rätt kompetens finns risken att de väljer att avsluta sin anställning i Försvarsmakten. Detta i sin tur leder till att Försvarsmakten riskerar att inte varken uppnå en jämställd organisation eller en personellt uppfyllt organisation som kan leverera det som Försvarsmakten fått till uppdrag av regeringen att utföra. Vid denna typen av problematik kan formella nätverk likt NOAK vara ett bra alternativ i att stödja både organisationen och medarbetarna men då behövs en förståelse för nätverkets syfte. Förståelsen för nätverket saknas enligt respondenterna i dagsläget och som Lann (1996) och Singh et al. (2006) är ett tydligt syfte, en viktig del i utformningen av nätverket.

Flera av respondenterna har valt att genomföra värnplikten alternativt en grundläggande militär utbildning till följd av att de inte varit säkra på vad de vill arbeta med efter gymnasiet. De har även ofta en personlig relation till andra individer som jobbar i Försvarsmakten eller som har gjort värnplikten. Att de valde Försvarsmakten som arbetsplats kan förklaras genom att de ingår i ett socialt sammanhang som medför karriärmöjligheter enligt diskrimineringsperspektivet (Tengblad, 1997) och därmed hade en naturlig tillhörighet till Försvarsmakten. Även när de senare valde att läsa vidare för att bli officerare berodde detta till stor del på att de blivit uppmuntrade av någon i sin närhet att söka officersprogrammet. Respondenternas sociala sammanhang spelade en betydande roll för deras karriärutveckling och då går att se att en individ går att påverka genom stöd och uppmuntran.

Att Trängregementet har fler kvinnor anställda än snittet för de övriga regementena ligger i linje med Berggren (2002) som menar att historiskt har kvinnornas roll varit att leverera service och stå för underhållning. Att leverera service och underhåll är Trängregementets uppdrag till de övriga regementena. Detta borde då gynna Trängregementet och att fler kvinnor söker sig till dem då Trängregementet är ett förband som har arbetsuppgifter som enligt Berggren (2002) generellt och traditionellt sett passar kvinnor. Dock visar statistiken att det är en marginell skillnad i den procentuella andelen mellan fördelningen

av kvinnor och män på Trängregementet jämfört med statistiken för Försvarsmakten i stort, se figur 4. Detta kan innebära att Trängregementet inte har lyckats att skapa en jämställd organisation när kvinnorna inte väljer att stanna kvar vid ett regemente som anses passa kvinnliga egenskaper. Å andra sidan kan detta bero på att männen anpassar sig till det som anses vara kvinnligt som enligt Ross-Smith och Kronberger (2004) är risken när en organisation vill röra sig mot en feminisering av organisationen. Likväl kan detta bero på att Försvarsmakten som organisation fortfarande inte lockar kvinnor eftersom bilden utåt av organisationen är maskulin. Då inte ens Trängregementet är ett förband uppgifter som enligt Berggren (2002) anses passa kvinnor lyckas säkerställa att kvinnorna stannar kvar i organisationen eventuellt till följd av den eventuella rådande maskulina normen. Vidare kan diskuteras kring huruvida Trängregementet verkligen är förband som passar kvinnor eller om detta är en förväntansbild som har blivit till sanning enbart kopplat till uppfattningarna av Trängregementets uppgift som underhållsförband och att det är fler kvinnor på regementet. Att en arbetsplats har fler kvinnor anställda innebär inte automatiskt att det blir en organisation där feminina egenskaper premieras. Utan det kan istället enligt Sasson-Levy (2003) vara så att kvinnor anpassat sig och accepterat den jargongen som råder på regementet. Att synen om ett förband som passar kvinnor blir likt ett mantra som upprepas utan att egentligen vara sant, alltså när något har upprepats tillräckligt många gånger kan detta uppfattas som en sanning. Med en okunskap om en eventuell maskulin norm så kan normen inte synliggöras eller kritiseras och kan därmed heller inte förändras, vilket Ross-Smith och Kronberger (2004) anger. En organisation som behandlar alla lika tenderar att bli könsblinda och först när kvinnorna träffas i grupp kommer problematik att synliggöras och enskild kvinna är inte ensam om sina upplevelser vilket enligt Pini et al. (2004) är en fördel med nätverk.

Vidare kan härledas den något högre andelen kvinnor procentuellt sett till att det finns en större variation av individer på Trängregementet vilket kan göra att fler individer passar in i normen och därmed inte blir diskriminerade. Något som förklaras av diskrimineringsperspektivet (Tengblad, 1997) att det i en heterogen grupp tillåts olikheter i högre grad. Att regementets anställda i hög grad innehar diverse olika specialistbefattningar inom ett brett område och ingen tjänst är den andra lik vilket då bör vara gynnsamt för att acceptera olikheter.

Att Trängregementet inte är ett regemente fritt från dålig jargong kan bland annat diskuteras kring vid frågan om att respondenterna känner till individer som blivit utsatta för ovälkomna handlingar. Något som bekräftas även av de personer som är aktiva i nätverket att ovälkomna handlingar även förekommer på regementet. Att som kvinna antingen anpassa sig och bli en del av jargongen eller stå upp för sig själv och våga säga ifrån. Kvinnor tillåts inte vara stereotypiskt kvinnor med egenskaper som ses som mer kvinnliga utan ska acceptera miljön och kulturen som de har valt att bli en del av. Kvinnorna anpassar sig för att passa in i det sociala sammanhanget för att inte bli utanför eller bli utsatta för ovälkommet beteende samt utifrån enligt diskrimineringsperspektivet möjliggör en karriärutveckling (Tengblad, 1997). I detta fall kan NOAK bli ett forum där kvinnor möts och lyfter de kvinno specifika frågorna till ledningsnivå och på så sätt skapar en förståelse och kunskap till hur organisationen kan förändras till att vara attraktiv för båda könen. En arbetsplats där kvinnorna tillåts att vara dem själva och inte nödvändigtvis vara maskulina till sitt sätt för att passa in. Inom jämställdhetsintegreringen blir det enligt Squires (2007) steg, *nydaning* och båda könen tas hänsyn till vid organisationsförändringar.

I Försvarmaktens dokumentation kring vad NOAK är står att NOAK skapades för att kvinnor ska samlas och byta erfarenheter, stötta och stärka varandra. Nätverket skapades även för att arbeta med organisationens arbete att förändra och utveckla organisationen kopplat jämställdhet. Det kan ses som problematiskt att det är formulerat i NOAK styrdokument som att det är kvinnorna och deras nätverk som ska förändra organisationen. Att det är en uppgift för kvinnorna istället för att det är något som varje individ, oavsett könstillhörighet ska arbeta med vid varje beslutsfattande del som berör organisationen. Å ena sida finns argumentet att organisationen vill utvecklas och bli mer feminin. Å andra sida finns då risken att organisationen ändå premierar män till följd av att männen anpassar sig till de nya kraven, vilket är enligt Ross-Smith och Kronberger (2004) en risk med att feminisering av organisationen. Att normen kvarstår och att Försvarmakten vill bli könsneutral bidrar även till hinder för kvinnorna inom organisationen då den undermedvetna normen finns kvar då organisationen försöker uppnå könsneutralitet. Att männen inte behöver göra något för att organisationen ska utvecklas och förändras till att inkludera alla, både män och kvinnor, kan anses problematiskt då de inte ser problematiken som finns för kvinnorna inom organisationen. Att belysa problematiken och skapa kunskap kring jämställdhet är trappsteg ett i trappan,

se figur 3, (SOU, 2007:15). Genom en kunskapsökning bland organisationens medlemmar kan syftet, som i dagsläget uppfattas som otydligt tydliggöras. Något som är en viktig faktor för nätverkets legitimitet och framgång enligt både Lann (1996) och Singh et al. (2006).

5.4 Utvecklingsmöjligheter för nätverk

Att nätverk kan vara en tillgång för organisationen finns diskuterat i tidigare studier av Lidestav och Andersson (2011) genomförda på skogsbruket där nätverk upplevs göra skillnad för kvinnorna. Genom att utveckla nätverket kan nätverket fylla en funktion i arbetet med jämställdhet som gör att regementet både uppfyller yttre och inre krav som finns på organisationen.

Utvecklingsmöjligheter för nätverk:

- Organisationen behöver utvärdera behovet av jämställdhetsarbetet. För att på så sätt säkerställa att nätverket utformas på ett sådant sätt så att det uppfyller det som ämnades för nätverket och fyller det behovet av nätverket. Ett grundligt förarbete i de första trappstegen, se figur 3, inom jämställdhetsintegrering är viktigt för att uppnå önskad effekt, där en god kunskapsgrund skapas bland medarbetarna (SOU 2007:15).
- Skapa legitimitet för nätverket hos alla anställda oavsett könstillhörighet. Enligt Pini et al., (2004) behöver det finnas en plan för hur detta ska skapas i organisationen. Legitimitet kan bland annat skapas genom att det finns transparens i det som diskuteras inom nätverket och att det sprids inom organisationen. Även ledningen spelar roll i detta arbete, att ledningens vilja kring nätverket är känd i organisationen. Transparensen var något som respondenterna upplevde inte fanns och det var något som efterfrågades av respondenterna.
- Bygga upp förtroendet för nätverket. O'Neil et al. (2011) menar att organisationen bör sätta upp realistiska mål för nätverket. Detta kan skapa mening för nätverket och det bör inte sättas orealistiska mål på varken nätverket eller varje möte, då relationsskapande interaktion skapar förtroende som blir gynnsamt i förlängningen.

- Frigöra arbetstid för kvinnornas deltagande och ge dem möjlighet att delta samt driva nätverket. Att nätverket har resurser är enligt Pini et al., (2004) en grundförutsättning för att nå framgång med nätverk. Det nätverk som upplevdes fungerar bäst inom skogsbruket var det norska. Det norska nätverket med en lång historia och ekonomiska förutsättningar till att ha anställda som arbetade med att marknadsföra och driva nätverket (Lidestav och Andersson, 2011).
- Bygga förtroende mellan deltagarna i nätverket. Om det finns ett förtroende mellan deltagarna i gruppen ökar även chanserna att kvinnorna väljer att stanna kvar i organisationen då de kan få ett viktigt stöd vilket bland annat Lidestav och Andersson (2011) samt Pini et al. (2004) diskuterar som värdefullt. Relationer var något som huvuddelen av respondenterna berättade var anledningen till att de innehar den positionen som de har i dagsläget. Att någon trott på dem och uppmuntrat dem att söka vidare. Om individerna blir uppmärksammade för sin prestation och får stöttning i hur de kan ta steget vidare i sin karriär alternativt utvecklas där de befinner sig kommer det att gynna både individerna och organisationen.

6 Slutsats

I detta kapitel presenteras studiens slutsatser vilka har antagits utifrån vad som presenteras i resultatkapitlet och diskuterats under kapitlet diskussion och analys. Slutsatserna delas upp utifrån de tre frågeställningarna som presenterades i början av denna rapport för att uppnå studiens syfte som är att beskriva och undersöka hur ett formellt nätverk kan vara gynnsamt eller missgynnsamt som verktyg i arbetet med jämställdhetsintegrering inom en svensk myndighet. Kapitlet avslutas med rekommendationer till praktisk verksamhet, etiska reflektioner och förslag till vidare studier.

6.1 Slutsats frågeställning ett: På vilka sätt kan formellt nätverk vara gynnsamt alternativt missgynnande verktyg vid jämställdhetsintegrering?

Slutsats är att det formella nätverk som denna studie undersökt inte har varit en del av organisationens jämställdhetsintegrering. Nätverket har inte nått upp till sin fulla potential och då nätverket inte har använts rätt har nätverket inte heller fungerat fullt ut som ett gynnsamt verktyg i jämställdhetsintegreringen. Däremot kan ett formellt nätverk för kvinnor som verktyg vid jämställdhetsintegrering i en manscentrerad organisation vara ett bra och fungerande verktyg.

Formella nätverket behöver utformas utifrån ett tydligt syfte som är befäst inom organisationen. Om inte nätverket utformas så att hela organisationen förstår varför nätverket bedrivs så kan det skapas ytterligare klyftor mellan män och kvinnor vilket då leder till att formellt nätverk blir missgynnsamt. Organisationen behöver säkerställa att det finns nödvändiga resurser varav arbetstid är en sådan förutsättning.

Formella nätverk likt NOAK kan bidra till en kunskapsökning inom organisationen där diskussionen kring jämställdhetsfrågor sker och en förståelse för olikheter skapas hos medarbetare. Diskussionerna inom formella nätverk bidra till en förståelse för varför vissa individer upplever något som en ovälkommen handling medan andra medarbetare inte gör det. Diskussionerna kan även skapa en djupare förståelse och acceptans för

varandras upplevelser och känslor. Likväl kan en individ även förstå och acceptera sina egna känslor och få ett erkännande för dessa.

6.2 Slutsats frågeställning två: Hur upplever kvinnor och män nätverket NOAK som verktyg för kvinnor och hur upplevs det i arbetet med jämställdhetsintegrering?

Upplevelserna hos kvinnorna och männen av NOAK varierar på skalan, från “gnällforum” till att upplevas som värdefullt. Det finns inte ett tydligt kommunicerat och förståeligt syfte och nätverket upplevdes generellt inte skapa värde för den enskilde individen utan endast något som bedrivs för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Nätverket upplevas av de utanför nätverket vara mer av ett onödigt forum där kvinnorna kommer undan tjänstgöring och segregerade från den stora gruppen när de väljer eller tvingas att delta i nätverket. Kvinnorna upplever då motstånd till att delta i nätverket och deras önskan är att vara en del av den stora gruppen. Respondenterna uppger fler positiva effekter av att delta i centrala och regionala nätverksträffar då de bland annat kan få kännedom om andra möjliga karriärvägar och bredda sitt personliga nätverk.

6.3 Slutsats frågeställning tre: Vilka bakomliggande faktorer kan förklara uppfattningarna om nätverket NOAK?

Fremsta faktorn till de upplevelserna av formellt nätverk är att det saknas en förståelse för syftet med nätverket. Respondenterna uppger att medarbetare inte förstår varför nätverket bedrivs, varför Försvarsmakten har valt att införa nätverket samt varför deltagande i nätverket bör ske.

En faktor till de upplevelserna som finns kring ett formellt nätverk som verktyg vid jämställdhetsintegreringen är att individerna som väljer att delta inte vill uppfattas som att de endast deltar för att slippa sina ordinarie arbetsuppgifter. Detta samtidigt som det saknas förståelse för vad individen själv får ut av att delta i nätverket. Kvinnorna vill vara en del av den stora gruppen och inte pekats ut som avvikande när de deltar i nätverket.

Ytterligare en faktor till dessa upplevelser av nätverket är den kunskapsbrist som respondenterna uppger angående jämställdhet. Kunskapsläget är något som bör

identifieras i organisationen och utifrån detta skapa en kunskapsbas kring jämställdhet, organisationens jämställdhetsarbete och det eventuella nätverkets roll vid jämställdhetsintegrering.

6.4 Rekommendationer till praktisk verksamhet

Utifrån vad som har framkommit under studien ges följande rekommendationer till organisationers praktiska arbete med formella nätverk. Om organisationen vill använda formellt nätverk likt NOAK som verktyg vid jämställdhetsintegrering bör organisationen skapa förutsättningar för de anställda kring att bedriva nätverket. Den eller de medarbetare som driver nätverket behöver resurser, exempelvis arbetstid, för att bedriva nätverken på ordinarie arbetstid. Organisationen behöver arbeta för att skapa legitimitet till nätverkets existens så att nätverket inte upplevs som ett "gnällforum". I arbetet med detta bör resultatet från nätverket synliggöras och syftet behöver medvetandegöras för organisationens alla medarbetare.

Att bedriva och utveckla nätverk kan det möjliggöra att organisationen utvecklas till en mer jämställd organisation där normer blir medvetandegjorda och därmed förändringsbara. Genom nätverk för en minoritetsgrupp kan organisationen arbeta med att uppnå de yttre krav som ställs i form av lagar, omvärldskrav och jämställdhetspolitiska mål. Utöver de yttre kraven kan även de inre kraven tillgodoses, de som finns i organisationens egen vilja och organisationens behov att skapa en jämställd organisation med att nå upp till ett gott arbetsklimat för alla anställda.

6.5 Etiska reflektioner och samhällligt bidrag

Jämställdhet är en fråga som diskuteras både nationellt och internationellt. Både länder och organisationer försöker att uppnå jämställdhet genom diverse strategier.

Organisationer har krav på sig att arbeta med jämställdhetsfrågor bland annat från regering och lagkrav men också för att uppnå organisationens behov av att bland annat vara konkurrenskraftig i sin rekrytering. Jämställdhetsfrågorna har fått ett större fokus från omvärld och målet är att ingen ska behöva utsättas för ovälkomna handlingar. Både män och kvinnor har rätt till jämna maktförhållande och könsspecifika frågor ska ha lika stor plats vid beslutsfattande. Genom formella nätverk för kvinnor kan kvinnospecifika

frågor lyftas som annars kanske riskerar att hamna i skymundan. De könsspecifika frågorna kan komma att hamna i skymundan om normen inom organisation är antingen maskulin, feminin eller beslutsfattarna själva inte drabbas av, förstår eller ser konsekvenserna av den specifika problematiken. Detta är även applicerbart vid nätverk för andra minoritetsgrupper som definieras utifrån diskrimineringslagen exempelvis etnicitet, religion eller sexuell läggning. Utifrån slutsatser i denna studie skulle nätverk kunna vara ett gynnsamt verktyg i arbetet med att integrera individer oavsett vilken diskrimineringsgrund de eventuellt tillhör. Likväl kan nätverk bli missgynnsamt och segregera mer än det integrera individer som är i minoritet om nätverket inte har legitimitet i organisationen. Organisationen behöver synliggöra de normer som råder för att på så sätt kunna förstå hur organisationens kultur kan vara missgynnande för individer utifrån den som de är utan att detta baseras på kompetens. Ur ett organisatoriskt perspektiv tordes det vara av intresse att den med bäst kompetens löser uppgiften för att på så sätt uppnå största möjliga vinst för organisationen.

6.6 Vidare studier

Det som framkom under intervjuerna med respondenterna var att de ser en stor vilja från organisationen att de ska göra karriär då det råder brist på personal inom Försvarmakten och att alla behövs oavsett om individen är en man eller kvinna. Här behövs fördjupade studier kring effekten av en snabb karriärutveckling där organisationen har en stark påtryckning och dess påverkan för individen kopplat specifikt till om individen är av underrepresenterat kön. En ungefärlig frågeställning skulle kunna vara: Är en snabb karriär inom Försvarmakten gynnsamt eller missgynnsamt för individer av underrepresenterat kön.

I arbetet med jämställdhetsintegrering skulle en lämplig studie vara kring hur Försvarmaktens mentorskapsprogram fungerar och hur detta gynnar eller missgynnar individerna. Om mentorskapsprogram fungerar som ett verktyg i arbetet med Försvarmaktens jämställdhetsintegrering. Detta kopplat till att respondenterna i denna studie upplever att de har en god karriärmöjlighet oberoende vilket kön som de tillhör och det största hindret de själva uppger är dem själva och deras oro för både en snabb och en högre karriär

Referenser

- AFS. (2001:1). Systematiskt arbetsmiljöarbete. Stockholm.
- AFS. (2015:4). Organisatoriskt och social arbetsmiljö. Stockholm.
- Alvesson, M., & Schiöldberg, K. (2008). *Tolkning och reflection. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod* (2 uppl.).
- Berggren, A. W. (2002). *Undercover Operations in No-women's Land. The Swedish Armed Forces through a Gender Lens*. Stockholm: Anders W Berggren, Solhagavägen 36, S-163 52 Spånga, Sweden.
- Berggren, A. W., & Ivarsson, S. (2002). *Jakten sätter på Attacken*. Stockholm: Försvarshögskolan.
- Bergström, G., & Boréus, K. (2016). Samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys. i G. Bergström, & K. Boréus, *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text-och diskursanalys* (ss. 17-45). Lund: Studentlitteratur.
- Bierema, L. L. (2005). Women's networks: a career development intervention or impediment? *Human Resource Development International*, 8(2), 207-224.
- Björkqvist, K. (2012). *Introduktion till vetenskapsteori och forskningsmetodik för beteendevetenskaper*. Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, A., & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Stockholm: Liber Ab.
- Callerstig, A.-C., Lindholm, K., Sjöberg, K., & Svensson, L. (2011). Jämställdhetsintegrering som hållbar utvecklingsprocess. i K. Lindholm, *Jämställdhet i verksamhetsutveckling* (ss. 13-39). Lund: Studentlitteratur AB.
- Carney, G. (2002). Feminism, the Women's Movement and the Internationalisation of Gender Equality Policy: The Case of 'Gender Mainstreaming'. *Irish Political Studies*, 17(2), 17-34.

- Culver, V. R. (2013). Woman-warrior: Gender identity development of women in the American military. *Journal of the Student Personnel Association at Indiana University*, 64-74.
- Denscombe, M. (2016). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (2 uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Europarådet. (1998). *Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming*. EG Å/S Å/MS (98), 2.
- Forsberg, C., & Wengström, Y. (2015). *Att göra systematiska litteraturstudier* (Vol. 4). Stockholm: Natur & kultur.
- Försvarsmakten. (2015). *Definitioner och begrepp*. (FM2015-15593:1) Stockholm: Försvarsmakten. Hämtat från <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/vara-varderingar/fm2015-15593.1-ubil-1.1-fm-handlingsplan-jamstalldhetsintegrering-2015-2018.pdf> den 10 06 2019
- Försvarsmakten (2015). *Försvarsmaktens Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2016-2019* (FM2015-155931). Stockholm: Försvarsmakten.
- Försvarsmakten. (2017). *Ett starkare försvar - möter varje hot, klarar varje utmaning: Försvarsmaktens årsredovisning 2017 Bilagor 1-3* (FM2017-13845:3). Stockholm: Försvarsmakten. Hämtat från <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2017/hkv-2018-02-22-fm2017-13845.3-bilagor-oppna-fm-ar-2017.pdf> den 10 06 2019
- Försvarsmakten. (den 22 11 2017). *Nolltolerans för sexuella trakasserier i Försvarsmakten*. Hämtat från Nolltolerans för sexuella trakasserier i Försvarsmakten - Försvarsmakten: <https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/2017/11/nolltolerans-for-sexuella-trakasserier-i-forsvarsmakten/> den 06 03 2019
- Försvarsmakten. (2018). *Vi försvarar Sverige och landets intressen, vår frihet och rätt att leva som vi själva väljer: Försvarsmaktens årsredovisning 2018* (FM2018-10243:7). Stockholm: Försvarsmakten. Hämtat från

<https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2018/hkv-2019-02-21-fm2018-10243.7-huvuddokument-fm-ar-2018.pdf>

Försvarsmakten. (u.å a). *Historik*. Hämtat från Historik - Försvarsmakten:

<https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/varavarderieringar/jamstallldhet-och-jamlikhet/historik/> den 31 01 2018

Försvarsmakten. (u.å b). *Trängregementet*. Hämtat från Trängregementet -

Försvarsmakten: <https://www.forsvarsmakten.se/sv/organisation/trangregementet/> den 10 06 2019

Försvarsmakten. (u.å c). *Kvinna i Försvarsmakten: NOAK - nätverk officer/anställd kvinna*. [Internt dokument]. Försvarsmakten.

Försvarsmakten. (u.å d). *Gradbeteckningar*. Hämtat från Gradbeteckningar - Försvarsmakten:

https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/infografik/gradbeteckningar_1.pdf

Försvarsmakten. (u.å e). *Tre inriktningar - 1000 möjligheter*. Hämtat från Tre inriktningar - 1000 möjligheter - Försvarsmakten: <https://jobb.forsvarsmakten.se/sv/jobba-i-forsvarsmakten/tre-inriktningar/> den 11 04 2019

Gilje, N., & Grimen, H. (2007). *Samhällsvetenskapernas förutsättningar* (3 uppl). Daidalos.

Herbert, M. S. (1998). *Camouflage isn't only for combat: Gender, sexuality, and women in the military*. New York: New York University Press.

Hesson-McInnis, M. S., & Fitzgerald, L. F. (1997). Sexual harassment: A preliminary test of an integrative model. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(10), 877-901.

Jakobsson, U. (2011). *Forskningens termer & begrepp - En ordbok*. Lund: Studentlitteratur.

Johansson, L. (2004). *Könsuppdelad statistik: ett nödvändigt medel för jämställdhetsanalys*. Stockholm: Statistiska centralbyrån (SCB).

- Keele, R. (1986). Mentoring or networking? Strong and weak ties in career development. Not as far as you think: The realities of working women. 53-68.
- Kylén, J. A. (2004). *Att få svar: intervju, enkät, observation* (1 uppl.). Stockholm: Sanoma Utbildning.
- Lann, C. (1996). *Kvinnliga nätverk: ett sätt att utvecklas på jobbet*. Bromberg.
- Lantz, A. (2013). *Intervjumetodik* (3 uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Ledel, J. (den 21 12 2015). *Försvaret saknar över 9 000 soldater och officerare*. Hämtat från Försvaret saknar över 9 000 soldater och officerare - Nyheter (Ekot) | Sveriges Radio:
<https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=6330532> den 07 05 2019
- Lidestav, G., & Andersson, E. (2011). *Fokusgruppsanalyser av kvinnliga skogliga nätverk*. Umeå: Institutionen för skoglig resurshushållning, Sveriges lantbruksuniversitet.
- Marongiu Ivarsson, S. (2000). The meaning of gender in management: Investigating factors influencing women's and men's entry into management from social-psychological perspective. Doktorsavhandling Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis.
- Moore, G. (1990). Structural determinants of men's and women's personal networks. *American Sociological Review*, 55(5), 726-735.
- Nationalencyklopedin. (2019). *Jämställdhet*. Hämtat från Nationalencyklopedin.se:
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/jämställdhet> den 11 03 2019
- Ohlander, A. S., & Strömberg, U. B. (1996). *Tusen svenska kvinnoår: svensk kvinnohistoria från vikingatid till nutid*. Stockholm: Rabén Prisma
- O'Neil, D. A., Hopkins, M. M., & Sullivan, S. E. (2011). Do women's networks help advance women's careers? Differences in perceptions of female workers and top leadership. *Career Development International*, 16(7), 733-754.
- Persson, A. (2010). Framåt gubbar. *Tidskrift för genusvetenskap*, 145-164.

- Pini, B., Brown, K., & Ryan, C. (2004). Women-only networks as a strategy for change? A case study from local government. *Women in Management Review*, 19(6), 286-292.
- Prop. (2005/06:155). Makt att forma samhället och sitt eget liv - nya mål i jämställdhetspolitiken. Stockholm. Hämtat från <https://data.riksdagen.se/fil/C9B4424A-5563-4E50-835C-58D8F8999478> den 10 06 2019
- Regeringskansliet. (den 11 01 2017). *Mer om jämställdhetspolitikens mål*. Hämtat från Mer om jämställdhetspolitikens mål - Regeringen.se: <https://www.regeringen.se/artiklar/2017/01/mer-om-jamstalldhetspolitikens-mal/> den 10 06 2019
- Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). Unpacking the gender system: A theoretical perspective on gender beliefs and social relations. *Gender & society*, 18(4), 510-531.
- Ross-Smith, A., & Kornberger, M. (2004). Gendered rationality? A genealogical exploration of the philosophical and sociological conceptions of rationality, masculinity and organization. *Gender, work & organization*, 11(3), 280-305.
- Sasson-Levy, O. (2003). Feminism and military gender practices: Israeli women soldiers in "masculine" roles. *Sociological Inquiry*, 73(3), 440-465.
- Schröder, K. (2017). *Karriärhinder för unga militära kvinnor*. Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI): Stockholm.
- SFS. (1977:1160). Arbetsmiljölagen. Stockholm.
- SFS. (2008:567). Diskrimineringslag. Stockholm: Kulturdepartementet. Hämtat från <http://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=2008:567> den 11 03 2019
- SFS. (2014:958). Diskrimineringslag. Stockholm: Kulturdepartementet. Hämtat från <http://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=2008:567> den 11 03 2019
- Singh, V., Vinnicombe, S., & Kumra, S. (2006). Women in formal corporate networks: an organisational citizenship perspective. *Women in Management Review*, 21(6), 458-482.

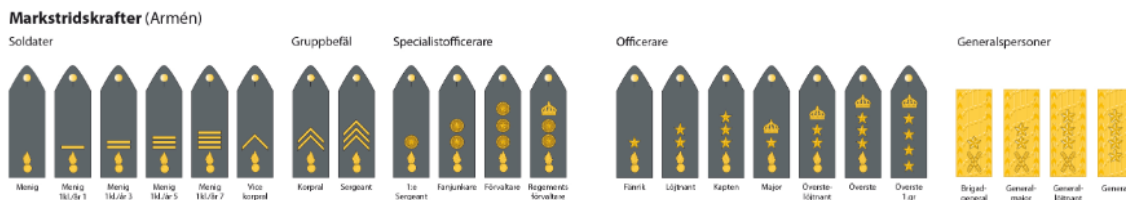
- Sjögren, A.-L. (den 05 12 2017). *Noak för en starkare armé i fält*. Hämtat från Noak för en starkare armé i fält - Försvarsmakten:
<https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/2017/12/noak-for-en-starkare-arme-i-falt/> den 26 03 2019
- Skr. (den 17 11 2016/17:10). Makt, mål och myndighet –feministisk politik för en jämställd framtid. Stockholm: Regeringen. Hämtat från
https://www.regeringen.se/4ace09/globalassets/regeringen/dokument/socialdepartementet/jamstalldhet/makt-mal-och-myndighet---feministisk-politik-for-ett-jamstallt-samhalle-skr.-2016_17-10.pdf den 03 03 2019
- SOU. (2007:15). *JämStöds Praktika: Metodbok för jämställdhetsintegrering*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- Squires, J. (2007). The new politics of gender equality. *Macmillan International Higher Education*.
- Sundevall, F. (2011). *Det sista manliga yrkesmonopolet: genus och militärt arbete i Sverige 1865-1989*. Makadam Förlag.
- Sylvander, M. (den 23 03 2017). *Kvinnor i Försvarsmakten; en rättighet, skyldighet och möjlighet*. (Blogginlägg) Hämtat från Kvinnor i Försvarsmakten; en rättighet, skyldighet och möjlighet - Försvarsmakten kommenterar:
<https://blogg.forsvarsmakten.se/kommentar/2017/03/23/kvinnor-i-forsvarsmakten-en-rattighet-skyldighet-och-mojlighet/> den 13 03 2019
- Tengblad, S. (1997). *Chefsförsörjning: mötet mellan motstridiga ideal*. Doktorsavhandling Göteborg: Univ. Göteborg.
- Trängregementet. (2016). *Rutin för TrängR NOAK*. [Internt dokument].
Trängregementet.
- Wahl, A. (2003). *Könsstrukturer i organisationer: kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Studentlitteratur.
(<https://ex.hhs.se/dissertations/222014-FULLTEXT01.pdf>)
- Winter Jørgensen, M., & Phillips, L. (2000). *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.

Yin, R. K. (1989). *Case study research*. London: Sage Publications Inc.

Yin, R. K. (2009). *Case study research: Design and Methods*. London: Sage Publications Inc.

Bilaga 1 – Anställningskategorier

För grenen armén inom Försvarsmakten ser gradsystemet ut enligt figuren nedan. Varje gren, armén, flottan och flygvapnet, inom Försvarsmakten har ett eget gradsystem (Försvarsmakten, u.å d).



Figur - Gradsystem för grenen armén inom Försvarsmakten

Anställda inom Försvarsmakten delas in i följande anställningskategorier:

- Kontinuerligt tjänstgörande personal, K-personal, här ingår; soldater, sjömän, officerare och civilanställda. K-personal har Försvarsmakten som huvudsakliga arbetsgivare (Försvarsmakten, u.å e).
- Tidvis tjänstgörande personal (T-personal): soldater, sjömän eller officerare har som regel en annan huvudsaklig arbetsgivare och som under tidsangivna perioder tjänstgör i Försvarsmakten exempelvis vid övningar och utlandsmissioner (Försvarsmakten, u.å e).
- Officerare delas in i kategorierna specialistofficer (SO) och taktisk officer (OF), dessa kan även delas in i kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande. För att bli officer både SO och OF har individen först genomför den grundläggande militärutbildning och därefter en påbyggnadsutbildning (Försvarsmakten, u.å e).
- Civilanställda kan ha, men behöver inte ha en militär bakgrund. En civilanställd har civila grader motsvarande de militära graderna kopplade till tjänstens krav och den anställdas utbildningsbakgrund (Försvarsmakten, u.å e).

- Värnpliktiga, från och med 2018 infördes återigen plikt i Sverige efter att ha varit vilande sedan 2010. Värnplikten gäller för både män och kvinnor att genomföra grundläggande militär utbildning. Alla individer som har svenskt medborgarskap får, det år de fyller 18 år ett brev om att de ska svara på ett antal frågor och därefter kan de bli inkallade till mönstring. Om individen anses som lämplig kan de bli inkallade till att göra grundläggande militär utbildning (Försvarmakten, u.å e).

Bilaga 2 – Intervjuguide

- teman och exempel på frågor som kan ställas vid intervju

Ljudupptagning: JA NEJ

Anonymitet personlig: JA NEJ

Anonymitet befattning: JA NEJ

Person- och organisationsfrågor

Namn:

Befattning:

Verksamhetsår inom försvarsmakten:

Verksamhetsår i nuvarande befattning:

Berätta om dig själv och din väg in i försvarsmakten:

Berätta om den befattning du har idag:

Vad du jobbar med i dagsläget?

Karriärutveckling

Hur tänker du kring din nuvarande karriär?

Framtida karriär:

- vad vill du?

- vad tror du försvarsmakten vill i din framtida karriär?

Vad har du för kännedom gällande möjlig karriärutveckling överlag?

På vilka sätt anser du dig ha möjlighet att utveckla och påverka din karriär här eller inom försvarsmakten?

Hur upplever du möjligheten att byta karriärväg eller inriktning när ett karriärval väl har gjorts? *Varför?*

Tror du/Upplever du att din karriär hade sett annorlunda ut om du hade varit man/kvinna? *Varför?*

Ser du något hinder/farhåga kring att göra karriär i försvarsmakten rent allmänt för alla?

Ser du något hinder/farhåga kring att göra karriär i Försvarsmakten för dig?

Stereotyper

Beskriv det första som du karaktäriserar med en soldat:

Beskriv det första som du karaktäriserar med en officer:

Beskriv det första som du tänker på när du hör ordet krigshjälte:

Vad anser du som typiskt manligt inom försvaret?

Vad anser du som typiskt kvinnligt inom försvaret?

Hur yttrar sig skillnader mellan män och kvinnor här?

Tror du att skillnaden på män och kvinnor ser annorlunda ut på andra arbetsplatser och varför/varför inte?

Jämställdhet, diskriminering och trakasserier

Vad har du för relation till försvarsmaktens jämställdhetsarbete?

Hur arbetar ni med jämställdhet här?

Vilken dokumentation känner du till i jämställdhetsspåret? (1325, jämställdhetspolitiska målen, policy FM, handlingsplan TrängR, checklistor...)

Vet du vad du ska göra om någon eller om du själv blir utsatt för trakasserier eller diskriminering?

Vilken erfarenhet av trakasserier har du i relation till ditt arbete?

Kan du berätta om något konkret exempel som beskriver hur arbete med detta har utförts.

Tror du att det skiljer sig mellan Försvarsmaktens kultur och acceptans kring trakasserier kontra hur det ser ut i andra organisationer?

Positivt/negativt... Varför?

På vilka sätt skulle jämställdhetsarbetet kunna utvecklas här?

Organisationskultur och jargong

Beskriv den organisationskultur/jargong som råder här?

Beskriv den organisationskultur/jargong som du överlag förknippar med militärt arbete?

Skiljer sig dessa? Varför?

Upplever du att det är någon skillnad mellan jargongen mot män jämför med kvinnor?

Upplever du att det finns en mentalitet kring att man måste acceptera jargongen som råder?

Nätverk - Både till män och kvinnor

Vad känner du till om NOAK?

Vad har du för relation till NOAK?

Vad vet/tror du att andra tycker om NOAK?

Hur upplever du NOAK?

Tror du nätverk överlag är gynnsamt/missgynnsamt om man vill göra karriär i försvarsmakten?

I sådana fall vilket nätverk? (tänker på tex krak osv finns flera mer manliga)

Tror du nätverket NOAK är gynnsamt/missgynnande om man vill göra karriär i FM?

Individ: Ser du utvecklingspotential för dig genom NOAK, i sådana fall vilka?

På vilka sätt upplever du att NOAK stöttar dig i din karriärutveckling?

Organisation: Ser du utvecklingspotential i NOAK, i sådana fall vilka?

Övergripande frågor

Vad tror du/vad tycker du, kvinnliga officerare upplever som svårast inom organisationen?

På vilket sätt skulle du rekommendera FM som arbetsplats?

Skulle du rekommendera arbetsplatsen på olika sätt till män respektive kvinnor?

På vilka sätt? Varför?