



Vem vill anställa en utlandsveteran?

En experimentell studie av hur militär utlandstjänst värderas i civila anställningssituationer

Peter Bäckström

Peter Bäckström

Vem vill anställa en utlandsveteran?

En experimentell studie av hur militär utlandstjänst värderas i
civila anställningssituationer

Titel	Vem vill anställa en utlandsveteran? – En experimentell studie av hur militär utlandstjänst värderas i civila anställningssituationer
Title	Who Wants to Hire a Military Veteran? Evidence from a Stated Choice Experiment
Rapportnr/Report no	FOI-R--5740--SE
Månad/Month	Augusti
Utgivningsår/Year	2025
Antal sidor/Pages	48
ISSN	1650-1942
Uppdragsgivare/Client	Försvarsmakten
Forskningsområde	Försvarsekonomi
FoT-område	Inget FoT-område
Projektnr/Project no	E13932
Godkänd av/Approved by	Daniel Faria
Ansvarig avdelning	Försvarsanalys

Bild/Cover: Tim Gustafsson, Försvarsmakten.

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

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

Sammanfattning

Syftet med denna studie är att studera hur svenska utlandsveteraner behandlas i civila anställningssituationer. Ökar eller minskar sannolikheten för att en person blir kallad till arbetsintervju om denne har tjänstgjort militärt utomlands? Spelar det någon roll vem personen möter i rekryteringsprocessen? Finns det skillnader mellan olika yrkesområden?

För att svara på dessa frågor genomfördes ett hypotetiskt valexperiment – en metod där man studerar människors preferenser genom att upprepade gånger låta dem välja mellan två eller flera alternativ med olika egenskaper. I experimentet fick omkring 1 000 enkätresponder först läsa en beskrivning av en fiktiv rekryteringsprocess. De fick sedan i uppgift att upprepade gånger välja mellan två hypotetiska arbetssökande, varav vissa beskrevs som militära utlandsveteraner, att bjuda in till arbetsintervju.

Resultatet visar att militär utlandstjänstgöring både kan vara en fördel och en nackdel för den som söker ett civilt jobb, beroende på vilket slags arbete det rör sig om och vem man möter i rekryteringsprocessen. Kvinnor och personer inom yrkesområden där mellanmänsklig interaktion är ett centralt inslag tenderar att välja bort militära utlandsveteraner. Män och personer med egen erfarenhet av utlandsveteraner samt chefer med personalansvar tenderar däremot att föredra militära utlandsveteraner.

Nyckelord: utlandsveteraner; militär erfarenhet; arbetsmarknad; valexperiment

Summary

This study examines how Swedish military veterans are treated in civilian hiring situations through a stated choice experiment. In the experiment, approximately 1,000 survey respondents first read a description of a fictional hiring situation. They were then tasked with repeatedly choosing between two hypothetical job applicants, some of whom were described as military veterans, to invite for a job interview.

The results from the choice experiment show that international military service can be both an advantage and a disadvantage for a person seeking civilian employment, depending on the job in question and whom they encounter in the recruitment process. Women and individuals in professions requiring interpersonal and emotional interaction tend to reject military veterans. Men; individuals with their own experience of international service or veterans; and managers with personnel responsibilities, on the other hand, tend to prefer military veterans.

Keywords: military; veterans; hiring; stated choice experiment

Innehållsförteckning

1	Inledning	7
2	Bakgrund	9
2.1	Svenska utlandsinsatser.....	9
2.2	Tidigare forskning om militära veteraner på den civila arbetsmarknaden.....	10
3	Metod och data.....	13
3.1	Experimentet.....	13
3.1.1	Utformning	13
3.1.2	För- och nackdelar med valexperiment	16
3.2	Data	17
3.2.1	Respondenter och datainsamling	17
3.2.2	Deskriptiv statistik	18
3.3	Ekonometrisk modell	19
3.3.1	Tolkning av modellens resultat	21
3.4	Etiska överväganden	22
4	Resultat.....	23
4.1	Utlandstjänst och sannolikhet för intervju.....	23
4.2	Skillnader mellan grupper av respondenter	26
4.2.1	Kvinnor och män.....	26
4.2.2	Egen erfarenhet av utlandsveteraner	27
4.2.3	Yrkesområden.....	28
4.2.4	Utbildningsnivå.....	29
4.2.5	Chef med personalansvar.....	30
5	Diskussion.....	32
6	Referenser	34
	Bilaga 1: Regressionstabeller	44
	Bilaga 2: Ett illustrativt räkneexempel.....	47

1 Inledning

En viktig del av Sveriges veteranstrategi är att militär utlandstjänstgöring ska uppfattas som en merit på den civila arbetsmarknaden (Försvarsdepartementet, 2024, s. 4, 12). Militära veteraner ska uppfattas som värdefulla tillgångar som bidrar med unika färdigheter och kompetenser till arbetsplatsen. Liknande politiska målsättningar finns också i flera andra länder (Office for Veterans' Affairs, 2023; U.S. Department of Veterans Affairs, 2018; Veterans Affairs Canada, 2024).¹

Tidigare forskning, främst från USA, visar dock att militära veteraner tenderar att förknippas med egenskaper som inte nödvändigtvis är till fördel för den som söker arbete. Förvisso kan en militär bakgrund signalera ledaregenskaper och handlingskraft, men också känslökyla och bristande social förmåga (Shepherd m.fl., 2019; Stone m.fl., 2018; Stritch m.fl., 2023). I USA kopplas militär tjänstgöring också ofta till psykisk ohälsa, missbruk och våldsamt beteende (Kleykamp & Hipes, 2015; MacLean & Kleykamp, 2014). Oavsett om dessa uppfattningar stämmer eller inte, kan de påverka militära veteraners chanser att få arbete efter den militära tjänstgöringens slut (Bordieri & Drehmer, 1984; MacLean & Kleykamp, 2014; Shepherd m.fl., 2019; Stone & Stone, 2015).

Det finns dock väldigt lite svensk forskning om hur militär erfarenhet värderas i arbetslivet. Syftet med denna studie är därför att bidra med ny kunskap på detta område genom att studera hur svenska utlandsveteraner behandlas i civila anställningssituationer. Ökar eller minskar sannolikheten för att en person blir kallad till arbetsintervju om denne har tjänstgjort militärt utomlands? Spelar det någon roll vem personen möter i rekryteringsprocessen? Finns det skillnader mellan olika yrkesområden?

För att svara på dessa frågor genomfördes ett *hypotetiskt valexperiment* – ett slags enkätexperiment där man studerar människors preferenser genom att upprepade gånger låta dem välja mellan två eller flera alternativ, som i sin tur har olika egenskaper (Hensher m.fl., 2005; Louviere m.fl., 2000). I experimentet, som genomfördes under hösten 2024, fick omkring 1 000 enkätresponder först läsa en beskrivning av en fiktiv rekryteringsprocess på deras egen arbetsplats. De fick sedan i uppgift att upprepade gånger välja mellan två hypotetiska arbetssökande, varav vissa beskrevs som militära utlandsveteraner, att bjuda in till arbetsintervju. Genom att tillämpa statistiska metoder gick det sedan att avgöra om militär utlandstjänstgöring bidrog till att öka eller minska sannolikheten för intervju,

¹ Försvarsmaktens definition av begreppet veteran är någon som varit anställd i Försvarsmakten och gjort insatser internationellt eller nationellt. De som deltagit i internationella militära insatser benämns som utlandsveteraner (se Veteranutredningen, 2014). I denna rapport används genomgående begreppen *utlandsveteran* eller *militär veteran* för att referera till en person som deltagit i en militär insats utomlands.

samtidigt som det experimentella upplägget gjorde det möjligt att isolera betydelsen av just utlandstjänstgöringen.

Ett hypotetiskt valexperiment har flera fördelar i jämförelse med traditionella enkätstudier och studier baserade på registerdata. Till att börja med medger den experimentella ansatsen fullständig kontroll över den information som presenteras för respondenten. Det går därför att studera effekten från en viss egenskap, utan att riskera att denna effekt blir sammanblandad med en utelämnad variabel (Auspurg & Hinz, 2014; Beyer & Liebe, 2015; Eriksson m.fl., 2017). En annan fördel är att enkätfrågorna i ett hypotetiskt valexperiment utgår från en konkret valsituation i en realistisk kontext, vilket bidrar till att göra dem mindre abstrakta än traditionella enkätfrågor (Auspurg & Hinz, 2014; Steiner m.fl., 2016). Det faktum att deltagarna i ett hypotetiskt valexperiment vid upprepade tillfällen måste ta ställning till flera egenskaper *samtidigt* gör dessutom att det blir svårt för deltagarna att svara strategiskt på frågorna (Eriksson m.fl., 2017).

Denna studie utgör ett viktigt bidrag till den samhällsvetenskapliga litteratur som intresserar sig för hur militär erfarenhet värderas i det civila arbetslivet. Dels genom att rikta fokus mot ett område som inte tidigare studerats i en svensk kontext, dels genom att tillämpa en experimentell ansats som, såvitt känt, aldrig tidigare använts för att studera hur militära veteraner behandlas i civila anställningssituationer. Studien bidrar också med viktig ny kunskap som kan vara av stor betydelse för utvecklingen av den svenska veteranstrategin och den svenska veteranpolitiken.

Rapporten är strukturerad enligt följande: I kapitel 2 ges en översiktlig beskrivning av svenska internationella militära insatser samt en genomgång av tidigare forskning om militära veteraner på den civila arbetsmarknaden. Kapitel 3 beskriver valexperimentet och det datamaterial som ligger till grund för studien. I kapitel 4 och 5 presenteras och diskuteras resultaten.

2 Bakgrund

2.1 Svenska utlandsinsatser

Sverige har en lång tradition av att bidra med militär personal till fredsbevarande uppdrag utomlands. År 1956 deltog Sverige med väpnad trupp i den första fredsbevarande styrkan i FN:s regi. Insatsområdet var då Israel och omkringliggande länder. Sedan dess har svenska män och kvinnor tjänstgjort i en lång rad olika insatser runtomkring i världen, och under vitt skilda omständigheter – allt från mekaniserade förband i krigets Bosnien till patrullering med fartyg utanför Somalias kust.² Allt som allt, har omkring 70 000 svenskar tjänstgjort militärt utomlands genom åren och av dessa är omkring 53 000 fortfarande i livet (Försvarmakten, 2023). Medianåldern för dessa utlandsveteraner är omkring 60 år; 75 procent av dem är äldre än 72 år och 25 procent av dem är yngre än 49 år (Försvarmakten, 2025).

Historiskt har militär tjänstgöring utomlands alltid varit frivillig. De frivilliga soldaterna, typiskt sett tidigare värnpliktiga, organiserades fram till 2010 i den så kallade Utlandsstyrkan. Utlandsstyrkan bestod av tillfälligt sammansatta militära enheter som genomförde insatser utomlands under en begränsad tid. Den normala insatsperioden var, och är fortfarande, omkring sex månader lång. Under tiden en person tjänstgjorde i Utlandsstyrkan hade denne en tillfällig anställning i Försvarmakten. Yrkesofficerare och annan fast anställd personal var tjänstlediga från sin ordinarie befattning under den tid de tjänstgjorde i Utlandsstyrkan.

Sedan 2010 organiseras Försvarmaktens insatser utomlands inom ramen för de stående förbanden. Personalen består därför till huvuddelen av kontinuerligt tjänstgörande personal, även om det alltjämt förekommer att personer som till vardags inte är anställda av Försvarmakten är tjänstlediga för att göra utlandstjänst. Det frivilliga inslaget i rekryteringen har samtidigt minskat. En eventuell tjänstgöring utomlands är idag obligatoriskt för alla med en anställning inom Försvarmakten.

Det förändrade säkerhetsläget i Sveriges närområde och Sveriges medlemskap i Nato har även förändrat karaktären på Försvarmaktens utlandsinsatser. Fokus har under senare år skiftat från fredsbevarande operationer i konfliktområden till multinationella militära operationer inom ramen för alliansens markbaserade försvarsstyrkor i östra Europa.

² För den som vill läsa mer om Sveriges militära insatser utomlands ur ett historiskt perspektiv finns boken *Utlandsstyrkan i fredens tjänst* från 2006 (Bokförlaget Arena). För den som är intresserad av att läsa om svenska utlandsveteraners egna berättelser om sina upplevelser finns boken *Uppdrag Veteran* från 2020 (CSMS).

2.2 Tidigare forskning om militära veteraner i arbetslivet

I USA har militära veteraners återetablering i det civila samhället efter tjänstgöring länge varit en het politisk fråga. Följaktligen är de allra flesta empiriska studier om militära veteraners ställning på arbetsmarknaden baserade på amerikanska data.

Empiriska studier på detta område kan grovt delas upp i två kategorier. Den första kategorin består av observationsstudier som undersöker arbetsmarknadsrelaterade utfall för militära veteraner, såsom effekten av militär tjänstgöring på inkomster, arbetslöshet eller utbildning. De mest trovärdiga studierna använder kvasi-experimentella metoder för att identifiera den kausala effekten av tjänstgöring.³ Ett exempel är en välciterad studie av Angrist (1990), som undersökte effekten av tjänstgöring i Vietnamkriget på amerikanska veteraners inkomster. Genom att utnyttja den slumpmässighet i sannolikhet för tjänstgöring som det så kallade Vietnamlotteriet gav upphov till, kunde studien visa att inkomsterna för veteranerna påverkats negativt, och att detta i huvudsak berodde på förlorad (civil) arbetslivserfarenhet.⁴ Senare studier har dock visat att denna negativa effekt var tillfällig och att Vietnamveteranernas inkomster återhämtade sig på längre sikt (Angrist m.fl., 2011).

Den andra kategorin, som är av huvudsakligt intresse för denna genomgång, omfattar studier som med experimentella upplägg försöker förstå hur militära veteraner uppfattas av andra och om dessa uppfattningar påverkar hur veteraner behandlas och värderas på arbetsmarknaden. En tidig studie av Bordieri & Drehmer (1984) är typisk för detta angreppssätt. I studien fick 66 chefer i USA bedöma en fiktiv arbetssökande för en IT-konsultfirma. Hälften av cheferna fick läsa en meritförteckning som angav att den arbetssökande tjänstgjort i Vietnam, medan den andra hälften fick läsa en meritförteckning där den arbetssökande inte tjänstgjort. Vilken chef som fick läsa vilken meritförteckning avgjordes av slumpen.

Resultaten från Bordieri & Drehmers studie visade att cheferna systematiskt gav de militära veteranerna lägre betyg på anställningsbarhet, trots att de hade likvärdiga kvalifikationer som övriga sökande. Chefernas negativa inställning tycktes vara kopplad till farhågor om mental ohälsa bland militära veteraner och

³ Se Bäckström (2018) för en överblick av studier som utvärderar kausala effekter av värnpliktsutbildning på individers utfall på den civila arbetsmarknaden i de nordiska länderna. Bäckström & Hanes (2024), och Bäckström (2024), utgör exempel på svenska studier som använder registerdata för att utvärdera effekterna av militär utlandstjänstgöring på arbetsmarknadsutfall.

⁴ Vietnamlotteriet var en administrativ metod att skriva in unga män till värnplikt i USA och som tillämpades under Vietnamkriget. Lotteriet hölls för första gången 1969, och fortsatte fram till 1972. Lotteriet baserades på födelsedagar, och dagarna drogs slumpmässigt för att bestämma vilka unga män som skulle bli inkallade till tjänstgöring. Ett liknande system tillämpas i dagsläget för inkallelse till värnplikt i Danmark.

att det uppfattades som riskfyllt att anställa en militär veteran. När en arbetsgivare på detta vis, i brist på annan information, använder sig av olika gruppers genomsnittliga egenskaper, som en uppskattning för vilka produktiva egenskaper som en enskild individ har, brukar man i nationalekonomisk diskrimineringsteori tala om *statistisk diskriminering* (Arrow, 1971; Phelps, 1972).⁵

Flera andra amerikanska studier har visat att militär tjänstgöring tenderar att förknippas med negativa stereotyper, såsom farhågor kring sociala problem och hur militära veteraner fungerar på arbetsplatsen. MacLean & Kleykamp (2014) fann att allmänheten ofta förknippar amerikanska veteraner med psykisk ohälsa, missbruk och våldsamt beteende. Stone m.fl. (2018) visade att amerikanska veteraner som söker arbete systematiskt fick lägre skattningar på emotionell stabilitet och sociala förmågor. Shepherd m.fl. (2019) fann att militära veteraner generellt uppfattas som känslomässigt kyliga och saknar förmågor för social interaktion, vilket gjorde att de också uppfattades som mindre lämpliga för arbeten som kräver emotionell förmåga.

Samtidigt är det inte självklart att dessa negativa stereotyper leder till sämre behandling av militära veteraner i anställningssituationer; forskning från senare år har inte tydligt kunnat visa att militära veteraner faktiskt särbehandlas negativt när de söker jobb (Baert & Balcaen, 2013; Figinski, 2019; Kleykamp, 2009; Stritch m.fl., 2023). Det kan bero på att veteranstatus också kan signalera positiva egenskaper som ledarskap och förmåga att arbeta i grupp, vilket kan motverka betydelsen av negativa stereotyper (Stone m.fl., 2018; Stritch m.fl., 2023), eller att den militära utbildningen kan ge färdigheter som är direkt överförbara till den civila sektorn (Kleykamp, 2009). MacLean & Kleykamp (2014) menar i sin tur att negativa stereotyper framförallt överskuggas av positiva attityder gentemot de värden som de militära veteranerna står för i det amerikanska samhället och som ger dem ett *symboliskt kapital*.⁶

Det är dock viktigt att understryka att nästan samtliga nämnda studier är baserade på amerikanska förhållanden, vilket väcker frågan om deras relevans i en svensk kontext.⁷ Den svenska arbetsmarknaden, den svenska försvarspolitik, och det

⁵ Arbetsgivarnas uppfattningar om gruppens produktivitet behöver inte nödvändigtvis vara korrekta – det räcker att de *tror* att det finns systematiska produktivitetsskillnader mellan olika grupper för att statistisk diskriminering ska förekomma (Bohren m.fl., 2023). Se Boschini (2017), för en genomgång av ekonomiska diskrimineringsteorier på svenska.

⁶ Utifrån ett nationalekonomiskt perspektiv kan man då säga att arbetsgivarna ägnar sig åt (positiv) *preferensdiskriminering* (eng. *taste-based discrimination*), vilket innebär att arbetsgivaren har en bestämd smak kring att anställa personer ur olika grupper, men som inte har att göra med föreställningar om hur produktiva de är i jobbet (Becker, 1957).

⁷ Baert & Balcaen (2013) representerar, såvitt känt, den enda tidigare europeiska studien som undersöker hur militär erfarenhet påverkar anställningschanserna på den civila arbetsmarknaden. De utgick från en så kallad korrespondensstudie (där man skickar ut fiktiva ansökningar till riktiga platsannonser) och fann att

svenska militära personalförsörjningssystemet, skiljer sig från de amerikanska motsvarigheterna. Dessutom har svenska militära veteraner huvudsakligen deltagit i fredsbevarande insatser snarare än i väpnade konflikter. Förekomsten av psykisk ohälsa och sociala problem bland svenska utlandsveteraner är, i ett internationellt perspektiv, relativt låg (Michel m.fl., 2003, 2007; Pethrus m.fl., 2017, 2019, 2022). Det finns heller inget som tyder på att svenska utlandsveteraner riskerar att marginaliseras på arbetsmarknaden efter tjänstgöringens slut (Bäckström, 2024; Bäckström & Hanes, 2024). Dessa resultat står i kontrast till amerikansk forskning, som ofta ger en mer negativ bild av militära veteraners återetablering i det civila samhället (se Ramchand m.fl., 2015), och kan mycket väl göra att svenskars uppfattningar och attityder kring militära veteraner i arbetslivet skiljer sig från dem i USA. Dock saknas, såvitt känt, publicerade vetenskapliga studier som undersöker dessa frågor i en svensk kontext.⁸ Denna kunskapslucka utgör utgångspunkten för föreliggande studie.

belgiska arbetsgivare var mer eller mindre likgiltiga inför om arbetssökande har fått sin erfarenhet i en civil eller militär miljö. De undersökte dock inte militär tjänstgöring utomlands.

⁸ Det finns däremot en stor mängd svenska studier som, med hjälp av experimentella upplägg, undersöker hur personer med en viss egenskap behandlas i arbetslivet, med utgångspunkt i juridiska diskrimineringsgrunder. Dessa studier har, exempelvis, undersökt betydelsen av kön (Ahmed m.fl., 2021), sexuell läggning (Ahmed m.fl., 2013), ålder (M. Carlsson & Eriksson, 2019), etnisk bakgrund (M. Carlsson & Rooth, 2007), och funktionsnedsättning (Bjørnshagen m.fl., 2025).

3 Metod och data

Denna studie utgår från ett hypotetiskt valexperiment för att studera hur svenska utlandsveteraner behandlas i civila anställningssituationer. Ett hypotetiskt valexperiment (eng. *discrete choice experiment* eller *stated choice experiment*) är ett slags enkätexperiment där deltagarna ställs inför två eller flera alternativ med olika egenskaper, och måste göra val mellan dem (Hensher m.fl., 2005; Louviere m.fl., 2000). Genom att systematiskt variera alternativens egenskaper kan man sedan studera deltagarnas preferenser.

I experimentet, som genomfördes under hösten 2024, fick omkring 1 000 slumpmässigt utvalda respondenter från den så kallade Sifo-panelen först läsa en beskrivning av en fiktiv rekryteringsprocess på deras egen arbetsplats. De fick sedan i uppgift att upprepade gånger välja mellan två hypotetiska arbetssökande, varav vissa beskrevs som utlandsveteraner, att bjuda in till arbetsintervju.

Hypotetiska valexperiment är vanliga inom tillämpad mikroekonomisk forskning som undersöker hur människor värderar olika egenskaper på (icke-prissatta) varor och tjänster (för några exempel, se: de Bekker-Grob m.fl., 2021; Ek & Persson, 2014; He & Oppewal, 2018; MacDonald m.fl., 2011). Metoden har också i allt högre utsträckning börjat användas i studier som undersöker diskriminering på arbetsmarknaden (Beyer & Liebe, 2015; Eriksson m.fl., 2017; Liebe & Beyer, 2021). Detta är dock, såvitt känt, första gången som denna ansats används för att studera hur militär erfarenhet värderas i civila anställningssituationer.

I detta avsnitt beskrivs valexperimentets utformning, hur deltagarna rekryterades, och den statistiska modell som användes för att analysera resultaten. Avsnittet diskuterar även de etiska överväganden som gjordes.

3.1 Experimentet

3.1.1 Utformning

Deltagarna i det hypotetiska valexperimentet ställdes inför en fiktiv situation i arbetslivet där de ombads att komma med synpunkter kring rekryteringen av en ny medarbetare. Därefter instruerades deltagarna att upprepade gånger välja mellan två hypotetiska arbetssökande att kalla till en arbetsintervju. De sökandes egenskaper varierades systematiskt och på ett sådant sätt att det var möjligt att studera vilka egenskaper som bidrar till att öka eller minska sannolikheten att bli kallad till intervju.

Bakgrundsbeskrivningen som deltagarna fick läsa specificerade inte vilket sorts arbete det handlade om. Istället ombads de att utgå från sina nuvarande arbetsuppgifter när de valde mellan de två sökande. Liknande upplägg har använts

i tidigare studier av rekryteringsbeteenden (Eriksson m.fl., 2017; Humburg & Van der Velden, 2015). Bakgrundsbeskrivningen som deltagarna fick läsa innan de svarade på frågorna återges i Figur 1.

Föreställ dig situationen att man ska rekrytera en ny medarbetare till din nuvarande arbetsplats. **Den nya medarbetaren ska arbeta med samma sorts arbetsuppgifter som de du har.**

Det finns två sökande för jobbet, men av olika anledningar går det bara att kalla en av dem på arbetsintervju. Man frågar därför dig om råd. **Vem av de sökande tycker du borde kallas på intervju?**

Du kommer nu att åtta gånger få välja mellan två påhittade personer att kalla till arbetsintervju. Skillnader och likheter mellan de två personerna framgår av frågorna. **Välj den person som du tror skulle passa bäst – eller minst dåligt – för jobbet.**

Figur 1: Den bakgrundsbeskrivning som deltagarna fick läsa innan de svarade på frågorna.

Deltagarna fick sedan i uppgift att upprepade gånger välja mellan två hypotetiska arbetssökande att kalla till intervju, med möjlighet att avstå från att svara. Figur 2 visar ett exempel på en valsituation som deltagarna ställdes inför. De hypotetiska sökande beskrevs utifrån fyra attribut, som i sin tur innehöll ett antal egenskaper som varierade systematiskt från sökande till sökande. Dessa egenskaper, som återspeglar information som typiskt sett brukar återfinns i en jobbonsökan, sammanfattas i Tabell 1.

Vem tycker du ska kallas till intervju, om du måste välja en av nedanstående två sökande? Personen ska arbeta med samma sorts arbetsuppgifter som de du har. Klicka på den person som du hade valt.

Sara är i 45-årsåldern. Hon...
... uppfyller alla formella krav på utbildning och yrkeserfarenhet
... var under ett år tjänstledig för att göra militär utlandstjänst som skyttesoldat
... är ideellt engagerad i en organisation som hjälper barn och unga med läxor

☐ Kallar Sara

Erika är i 45-årsåldern. Hon...
... uppfyller alla formella krav på utbildning och yrkeserfarenhet
... har genom åren arbetat och studerat utan att ha några längre tjänstledigheter
... sitter i styrelsen för en lokal idrottsförening

☐ Kallar Erika

☐ Vill ej svara

Figur 2: Ett exempel på en valsituation som deltagarna i valexperimentet ställdes inför.

Information om huruvida en arbetssökande var utlandsveteran formulerades i kontexten av längre tjänstledigheter. Anledningen till detta var att kunna formulera neutrala beskrivningar av de hypotetiska sökande som inte var utlandsveteraner; att inte ha genomfört utlandstjänst innebär rimligtvis att man istället gjort något annat under den tidsperioden. En sökande indikerades vara utlandsveteran genom att det uppgavs att denne under ett år varit tjänstledig för att göra militär

utlandstjänst, i en viss befattning. Den hypotetiska sökandes militära befattning varierade mellan skyttesoldat och stabsmedarbetare för att särskilja effekten mellan stridande, respektive icke-stridande, befattningar (se MacLean & Kleykamp, 2014). Som referensalternativ användes beskrivningar av personer som antingen arbetat och studerat kontinuerligt utan längre tjänstledigheter, eller varit tjänstlediga för att resa under ett år. Dessa referensalternativ gjorde det möjligt att kunna särskilja betydelsen av frånvaro från arbetsmarknaden från den militära erfarenheten i sig.

De andra egenskaperna som inkluderades i beskrivningarna av de hypotetiska arbetssökande var sådana som vanligtvis framgår i en jobbansökan: kön, ålder och fritidsengagemang utanför jobbet. Könstillhörighet signalerades genom typiskt manliga och kvinnliga namn på de fiktiva personerna (se Liebe & Beyer, 2021, för ett liknande angreppssätt).⁹ För samtliga sökande framgick information om att deras utbildningsnivå och yrkeserfarenhet uppfyllde kraven för jobbet.

Tabell 1: De hypotetiska sökandes attribut och egenskaper.

Kön	Kvinna (<i>Sara, Erika, Caroline...</i>) Man (<i>Niklas, David, Tobias...</i>)
Ålder	... är i 45-årsåldern ... är i 30-årsåldern
Utbildning och yrkeserfarenhet (varierar inte mellan de sökande)	... uppfyller alla formella krav på utbildning och yrkeserfarenhet
Militär utlandstjänst (i kontexten av längre tjänstledigheter)	... var under ett år tjänstledig för att göra militär utlandstjänst som skyttesoldat ... var under ett år tjänstledig för att göra militär utlandstjänst i en stabsbefattning ... var under ett år tjänstledig för att åka på en längre resa i en annan världsdel ... har genom åren arbetat och studerat utan att ha några längre tjänstledigheter
Andra erfarenheter	... är ideellt engagerad i en organisation som hjälper barn och unga med läxor ... sitter i styrelsen för en lokal idrottsförening

Totalt fanns det 32 unika kombinationer av egenskaper (profiler) som en hypotetisk arbetssökande kunde ha, vilket resulterade i 1024 möjliga parvisa jämförelser. Eftersom det inte var realistiskt att låta en enskild deltagare göra alla dessa jämförelser, användes en fraktionerad faktoriell design (eng. *fractional factorial design*). Detta innebär att endast en delmängd av alla tänkbara profiler och parvisa jämförelser användes, samtidigt som de parvisa jämförelserna som

⁹ De namn som användes i valexperimentet utgår från en lista på de 100 vanligaste tillnamnen på svenskar enligt Statistiska centralbyråns befolkningsstatistik. De namn som valdes var sådana där det fanns stort överlapp för personer födda 1990 och 1979.

ingick var utvalda på ett sådant sätt att effekterna från de olika egenskaperna inte skulle blandas ihop med varandra (se Bliemer & Rose, 2014; Collins m.fl., 2009).¹⁰

Deltagarna behövde genomföra 16 parvisa jämförelser vardera för att effekterna från de hypotetiska arbetssökandes egenskaper skulle kunna skattas oberoende av varandra och alla två-vägs interaktioner dem emellan. Dessa 16 jämförelser delades upp i två olika enkäter med åtta jämförelser vardera. Varje deltagare fördelades slumpmässigt till en av de två enkäterna. Utöver de parvisa jämförelserna fick deltagarna svara på bakgrundsfrågor om sig själva, sin utbildningsnivå och sitt arbete. Deltagarna uppgav sin ålder, könstillhörighet, högsta avslutade utbildning, yrkesområde, om de är chefer med personalansvar, och om de själva eller någon de känner har gjort militär utlandstjänst.

3.1.2 För- och nackdelar med valexperiment

En stor fördel med den experimentella ansatsen i denna studie är att den medger fullständig kontroll över vilken information som presenteras för respondenterna. Genom att systematiskt variera de hypotetiska sökandes egenskaper kan effekten av en viss egenskap studeras, utan att effekten riskerar att bli sammanblandad med någon utelämnad variabel (Beyer & Liebe, 2015; Eriksson m.fl., 2017).

En annan fördel med ett valexperiment är att frågorna utgår från en konkret valsituation i en realistisk kontext. Detta bidrar till att göra frågorna mindre abstrakta än traditionella enkätfrågor (Steiner m.fl., 2016). Inom samhällsvetenskapen är det känt att respondenter ofta ger svar som får dem att framstå i bättre dager, särskilt vid känsliga eller personliga ämnen (Krumpal, 2013).¹¹ Det kan också vara så att respondenten inte är medveten om sina fördomar och attityder, men att det ändå påverkar deras beslutsfattande i verkliga situationer (Agerström & Rooth, 2009). Att använda ett enkätexperiment där deltagarna ställs inför fiktiva situationer hämtade från verkliga livet, snarare än direkta enkätfrågor, kan bidra till att minska omfattningen dessa problem (Auspurg & Hinz, 2014; Beyer & Liebe, 2015; Wallander, 2009). Det faktum att deltagarna i ett hypotetiskt valexperiment vid upprepade tillfällen måste ta ställning till flera egenskaper *samtidigt* gör dessutom att det blir svårt för deltagarna att svara strategiskt på frågorna (Eriksson m.fl., 2017).

Hypotetiska valexperiment, liksom andra enkätexperiment, kritiseras dock ofta utifrån det faktum att de utgår från just fiktiva situationer och att det därför kan vara svårt att generalisera resultaten till det verkliga livet (Eifler, 2007; Hughes & Huby, 2002; Wallander, 2009).¹² Vissa menar därför att de är bättre på att fånga

¹⁰ Mer specifikt utgick valexperimentet från en ortogonal design med så kallad *foldover*. För att utforma valexperimentets design användes mjukvaran *Ngene*.

¹¹ På engelska brukar detta beskrivas som *social desirability bias*.

¹² På engelska brukar detta beskrivas som *hypothetical bias*.

intentioner, snarare än faktiska handlingar (Finch, 1987). Även om åter andra pekar på att resultaten från enkätexperiment stämmer bra överens med faktiska beteenden i verkliga situationer (F. Carlsson & Martinsson, 2001; Hainmueller m.fl., 2015; Telser & Zweifel, 2007), finns det alltså visst fog för att ifrågasätta den *externa validiteten*, eller generaliserbarheten, av enkätexperiment av detta slag.¹³

Det finns dock flera sätt att påverka den externa validiteten. Att konstruera den fiktiva situationen (vinjetten) så verklighetsnära som möjligt, och använda beskrivningar som hänger ihop på ett logiskt sätt, bidrar till att respondenternas svar blir mer realistiska (Ludwick m.fl., 2004). Det är också viktigt att de respondenter som tillfrågas faktiskt kan relatera till, och sätta sig in i, den situation som beskrivs i experimentet (Wallander, 2009).

Av den anledningen fick ett flertal utomstående personer läsa och fylla i enkäten innan den skickades ut. Personerna intervjuades därefter kring deras förståelse för enkäten och hur de resonerade när de svarade på enkätfrågorna. Personerna tillfrågades också om hur de uppfattade de ord och uttryck som fanns i enkäten, och om de förstod upplägget på enkäten och vad de förväntades göra som respondenter. Personerna fick dessutom komma med synpunkter på hur de uppfattade den fiktiva situation som beskrivs i inledningen till valexperimentet. Intervjuerna utgjorde en viktig kunskapskälla och låg till grund för ett flertal revideringar av valexperimentets struktur och formuleringar.

3.2 Data

3.2.1 Respondenter och datainsamling

Deltagarna i valexperimentet består av ett slumpmässigt urval av 1 063 respondenter från den så kallade Sifo-panelen.¹⁴ Datainsamlingen administrerades av undersökningsföretaget Verian (tidigare Kantar Sifo) på uppdrag av FOI och genomfördes med hjälp av webbenkät.

¹³ Denna kritik är inte unik för just enkätexperiment; den externa validiteten av experimentella studier inom samhällsvetenskapen har varit föremål för en långvarig akademisk debatt (se Gustafsson & Holmberg, 2023). Samtidigt är det viktigt att poängtera att, precis som i alla experiment, är målet med ett enkätexperiment att detta slag att rensa bort så mycket som möjligt av bruset från den verkliga miljön, för att kunna isolera den kausala effekten från en specifik variabel. På så vis ligger fokus i första hand på *intern*, snarare än *extern*, validitet (Auspurg & Hinz, 2014).

¹⁴ Sifopanelen är en av Sveriges största paneler med ett aktivt medlemstal på cirka 85 000 personer. Paneldeltagarna rekryteras slumpmässigt via riksrepresentativa telefonintervjuer eller postala undersökningar. Ingen självrekrytering används och panelen är representativ för internetanvändarna i Sverige. Totalt bjöds 5 763 slumpmässigt valda personer från Sifo-panelen in att delta i undersökningen och när 1 063 personer i rätt målgrupp hade besvarat enkäten avslutades undersökningen.

Respondenterna blev inbjudna till undersökningen via e-post. Texten i e-posten innehöll information om undersökningen, vem uppdragsgivaren var (FOI) samt vad resultatet skulle användas till. Informationen angav att studiens syfte var att undersöka hur ett arbetsuppehåll påverkar en individs chanser i arbetslivet.

Målgruppen för undersökningen var den arbetande befolkningen i åldersgruppen mellan 18 och 65 år, och säkerställdes via en så kallad screeningfråga där respondenterna fick svara på en fråga om huvudsaklig sysselsättning. Enbart de som svarade att de var hel- respektive deltidsanställda eller egenföretagare gick vidare i undersökningen. Åldersspannet 18 till 65 år säkerställdes via befintlig bakgrundsdata om respondenterna.

Datainsamlingen pågick från den 12:e till den 19:e september 2024. Innan dess genomfördes en pilotstudie med 50 respondenter från Sifo-panelen. I samband med pilotstudien fick respondenterna svara på frågor om deras erfarenhet av att fylla i enkäten och om något upplevdes som svårt, konstigt eller oklart. Pilotstudien låg till grund för revideringar av den slutliga enkäten och dess formuleringar.

3.2.2 Deskriptiv statistik

Totalt deltog 1 063 respondenter från Sifo-panelen i valexperimentet. Av dessa var omkring hälften (46 procent) kvinnor. Medianåldern på respondenterna var 44 år; den yngsta respondenten var 18 år gammal, och den äldsta var 65 år gammal. Omkring 40 procent av respondenterna uppgav att de själva, eller någon de känner, tjänstgjort militärt utomlands genom Försvarsmakten.

Samtliga respondenter var förvärvsarbetande eller egenföretagare, och omkring 60 procent av dem hade en längre universitetsutbildning. Respondenterna arbetade inom en mängd yrkesområden, men de vanligaste områdena som respondenterna uppgav var: *Ekonomi, administration, kultur och media* (22 procent); *Hälso- och sjukvård samt socialt arbete* (18 procent); *Data, teknik och naturvetenskap* (18 procent); och *Tillverkning, drift och underhåll* (15 procent). Inom sina respektive yrkesområden var omkring en femtedel av respondenterna chefer med personalansvar.

I fråga om ålder, kön och geografisk hemvist liknar respondenterna den förvärvsarbetande befolkningen i Sverige. Andelen personer som är mellan 60 och 65 år är dock högre bland respondenterna, än motsvarande andel i den förvärvsarbetande befolkningen. Personer mellan 60 och 65 år utgjorde 18 procent av respondenterna. I hela den förvärvsarbetande befolkningen (mellan 16 och 64 år) utgjorde personer mellan 60 och 64 år 8 procent år 2021, enligt Statistiska centralbyråns befolkningsstatistik.

3.3 Ekonometrisk modell

För att analysera det insamlade datamaterialet användes en *betingad logistisk regressionsmodell* (McFadden, 1974). Denna statistiska modell, som traditionellt har utgjort utgångspunkten för att studera data från valexperiment (Bliemer & Rose, 2014; Louviere m.fl., 2000), används här för att analysera vilka egenskaper som gör att en hypotetisk sökande blir vald framför en annan. En viktig aspekt av modellen är att den samtidigt tar hänsyn till att respondenterna alltid väljer mellan specifika alternativ när de gör sina val.¹⁵

Den teoretiska utgångspunkten för den statistiska modellen är att en respondent som väljer mellan olika sökande att kalla till intervju, kommer att välja den sökande som resulterar i störst *nytta* för respondenten – i det här fallet ett (abstrakt) mått på hur mycket respondenten föredrar en viss sökande. Denna nytta beror sin tur på hur respondenten värderar alla de enskilda egenskaper och attribut som tillsammans definierar en viss sökande.

En annan utgångspunkt är att även om respondenten själv vet vilken nytta han eller hon fäster vid en viss sökande, så kan detta inte fullt ut observeras eller mätas av en utomstående person. Men, genom att dela upp den totala nyttan i två delar så kan respondentens beslutsfattande ändå beskrivas med en statistisk modell. Nyttan kan då dels beskrivas utifrån en deterministisk del (som går att observera och mäta), och dels utifrån en stokastisk del (som representerar slumpmässig variation i respondentens preferenser).¹⁶ Mer formellt kan nyttan U_i som en respondent förknippar med en viss sökande i , skrivas som:

$$U_i = V(\beta, X_i) + \varepsilon_i, \quad (1)$$

där V är en funktion som beskriver hur nyttan av att välja sökande i beror på dennes (observerade) egenskaper i vektorn X_i ; β är en vektor med regressionskoefficienter (eller preferensvikter); och ε_i är en stokastisk (slumpmässigt fördelad) felterm. Antagandet om att nyttan till viss del är slumpmässig gör att respondentens beslutsfattande kan beskrivas matematiskt med sannolikheter. Om en respondent väljer mellan två sökande att kalla till intervju, kan sannolikheten att sökande i väljs framför sökande j , skrivas som:

$$\Pr(\text{sökande } i \text{ väljs}) = P[V(\beta, X_i) + \varepsilon_i > V(\beta, X_j) + \varepsilon_j, \forall i \neq j] \quad (2)$$

Den betingade logistiska regressionsmodellen bygger i sin tur på ett antagande om att de stokastiska feltermerna följer en viss statistisk fördelning, som gör att

¹⁵ På engelska benämns denna statistiska modell som *conditional logit model* eller *multinomial logit model*. För en introduktion till statistisk modellering av data från valexperiment, se exempelvis Hensher m.fl. (2005) eller Louviere m.fl. (2000).

¹⁶ På engelska benämns denna teoretiska utgångspunkt som *random utility theory*. För en mer utförlig beskrivning, se exempelvis Hensher m.fl. (2005) eller Louviere m.fl. (2000).

sannolikheten att just sökande i kallas till intervju, när det finns $j=1, 2, \dots, J$ sökande att välja mellan, kan skrivas som:

$$\Pr(\text{sökande } i \text{ väljs}) = \frac{e^{V(\beta, X_i)}}{\sum_{j=1}^J e^{V(\beta, X_j)}}, \quad (3)$$

där $V(\dots)$ är den observerade delen av nyttan som är förknippad med att välja en viss sökande och e är den naturliga logaritmen. Sannolikheten att sökande i blir vald beror därför inte bara på de egenskaper som sökande i har, utan även på egenskaperna hos de andra $J-1$ sökande som respondenten har att välja mellan i den specifika valsituationen.

I den empiriska modell som denna studie utgick ifrån specificerades nyttofunktionen $V(\beta, X_i)$ som en linjär funktion av de sökandes egenskaper. Modellen inkluderade sex olika förklaringsvariabler (se Tabell 1).¹⁷ Alla dessa förklaringsvariabler var så kallade dummyvariabler, vilket innebär att de bara antar två värden: ett respektive noll. Betydelsen av en viss egenskap (exempelvis, att ha tjänstgjort utomlands som skyttesoldat) utvärderas därför alltid i relation till ett specifikt referensalternativ (att aldrig ha haft några längre tjänstledigheter).

Skillnaderna mellan olika grupper av respondenter undersöktes genom att, i regressionsmodellen, inkludera interaktionseffekter mellan respondentens egenskaper och den hypotetiska sökandes (eventuella) anledning till tjänstledighet. Interaktionseffekterna visar hur det genomsnittliga sambandet mellan utlands-tjänstgöring och sannolikheten att få komma på intervju förändras när en respondent har en viss egenskap (exempelvis att respondenten är kvinna istället för man).

Det är viktigt att notera att regressionsmodellen skattar effekten av alla interaktionseffekter *samtidigt*, och därför tar hänsyn till den bakomliggande samvariationen mellan respondenternas olika egenskaper. Det betyder, exempelvis, att analysen tar hänsyn till att kvinnliga och manliga respondenter tenderar att arbeta inom olika yrkesområden. Om resultatet visar att kvinnor gör andra val än män kan det därför *inte* bero på att män och kvinnor arbetar inom olika yrkesområden, och vice versa.

En annan viktig dimension av interaktionseffekterna är att dessa är skattade oberoende av varandra; de är *additiva* (eller, när det handlar om oddskvoter, *multiplikativa*). Det betyder, till exempel, att interaktionseffekten från respondentens könstillhörighet, kan läggas ovanpå interaktionseffekten från respondentens

¹⁷ Egenskaperna under *Militär utlandstjänst* (i kontexten av längre tjänstledigheter) ger upphov till tre dummyvariabler. Resterande attribut (exkl. *Utbildning och yrkeserfarenhet*, som inte varierar) ger upphov till en dummyvariabel vardera.

yrkesområde. I Bilaga 2 återfinns ett illustrativt räkneexempel som visar den sammanlagda effekten från en kombination av olika respondentegenskaper.

3.3.1 Tolkning av modellens resultat

Resultaten från modellskattningarna redovisas som *oddskvoter*.¹⁸ Oddskvoten är förhållandet mellan oddset för att en viss händelse inträffar i en grupp, jämfört med oddset för att den inträffar i en annan grupp.¹⁹ Detta mått används ofta för att mäta styrkan av sambandet mellan någon slags exponering (i det här fallet att en hypotetisk sökande har en viss egenskap) och sannolikheten för att en händelse inträffar (i det här fallet att den sökande blir kallad till intervju).

Om oddskvoten är 1 finns det inget samband mellan exponering och sannolikheten för att händelsen inträffar; oddset för att händelsen inträffar är lika i den exponerade och icke-exponerade gruppen. Ju större oddskvoten är än ett (1), desto mer sannolikt är det att händelsen inträffar med exponering. Ju mindre oddskvoten är än ett (1), desto mindre sannolikt är det att händelsen inträffar med exponering. Tillsammans med oddskvoterna redovisas också konfidensintervall, som visar på den statistiska osäkerheten i skattningen av oddskvoten; om konfidensintervallet för en skattad oddskvot inkluderar ett (1), så har skattningen inte uppnått statistisk signifikans (på angiven signifikansnivå).²⁰

För att underlätta tolkningen av resultaten redovisas också *genomsnittliga marginella effekter*, som visar hur den skattade sannolikheten att bli kallad till intervju förändras, när en sökande går från att aldrig ha haft några längre tjänstledigheter till att vara utlandsveteran. Beräkningen utgår då alltid från en hypotetisk sökande i referenskategori, vilken i detta fall representeras av en man i 30-årsåldern som sitter i styrelsen för en lokal idrottsförening.²¹

¹⁸ Modellen skattades med hjälp av Maximum likelihood-metoden. För att genomföra den statistiska analysen användes statistikprogrammet Stata och kommandot *clogit*.

¹⁹ Oddset är kvoten mellan sannolikheten att en viss händelse inträffar och sannolikheten att den inte inträffar. När man slår en sexsidig tärning är sannolikheten för att få en etta 1/6, vilket ofta utläses som ett *på* sex. Oddset för samma händelse är däremot 1/5, vilket ofta utläses som ett *mot* fem. För en introduktion till risk och odds i kvantitativa undersökningar, se exempelvis Hellmer (2022).

²⁰ De konfidensintervall som redovisas i rapporten är beräknade utifrån standardfel som är klustrade på respondenten.

²¹ Kopplingen mellan skattad oddskvot och genomsnittlig marginell effekt kan förstås på följande sätt. Om två helt identiska sökande i referenskategori ställs mot varandra är sannolikheten att den ena blir vald framför den andre 50 procent, vilket i sin tur implicerar två oddstal på 1, och en oddskvot på 1. Om oddskvoten (exempelvis) istället är 1.28, betyder det att sannolikheten att den ene blir vald framför den

andre måste ha ökat till omkring 56 procent, eftersom $1.28 = \frac{0.561}{1-0.561} \cdot \frac{0.500}{1-0.500}$. När oddskvoten går från 1 till 1.28 betyder det alltså att sannolikheten för att bli vald, i det här fallet, går från 50 procent till 56 procent. Den marginella effekten är därmed en ökning av sannolikheten att bli vald med 6 procentenheter.

De genomsnittliga marginella effekterna kan sägas svara på följande fråga: om en respondent ställs inför ett val mellan två hypotetiska sökande i referenskategori, och där det enda som skiljer de sökande åt är att den ena har gjort utlandstjänst, medan den andre genom åren arbetat eller studerat utan att ha några längre tjänstledigheter, hur mycket större (eller mindre) är då sannolikheten att utlandsveteranen blir vald framför icke-veteranen?

3.4 Etiska överväganden

Inom ramen för denna studie har FOI använt sig av undersökningsföretaget Verian (tidigare Kantar Sifo) för att genomföra datainsamlingen. FOI har i kravställningen gentemot Verian säkerställt att forskningsetiska krav har efterlevts. Det innebär att respondenterna informerades om det övergripande syftet med undersökningen, vem som var forskningshuvudman, att deltagande i undersökningen var frivilligt, och om rätten att när som helst kunna avbryta medverkan. I dialog med Verian har FOI också säkerställt att datamaterialet behandlats konfidentiellt och på ett sådant sätt att inga obehöriga har kunnat ta del av det. FOI har endast haft tillgång till oidentifierade uppgifter.²²

Enligt etiklagen och god forskningssed ska den som rekryteras till ett forskningsprojekt alltid få information om den forskning som han eller hon förväntas medverka i (Vetenskapsrådet, 2024). Informationen ska innehålla en beskrivning av allt som den tillfrågade behöver veta för att kunna avgöra om hon eller han vill medverka i undersökningen.

I ett enkätexperiment måste dock respondentens rätt till information vägas mot att deltagarna bör vara omedvetna om vad som *precist* ska undersökas i experimentet. I det här projektet innebar det att respondenterna informerades om att studiens syfte var att undersöka betydelsen av uppehåll i arbetslivet, utan att för den delen ange att det var just militär utlandstjänst som var i fokus för undersökningen. Detta förhållningssätt är helt nödvändigt för att ett enkätexperiment ska kunna genomföras och är etablerad praxis inom experimentell samhällsvetenskap (se Gustafsson & Holmberg, 2023).

²² Sifopanelens panelister har i samband med att de gått med i panelen lämnat samtycke till att deras uppgifter hanteras av Kantar Sifo (Verian). All data som samlades in var anonym och hanterades enligt Kantar Sifos integritetspolicy, vilken man kan läsa mer om här: <https://www.kantarsifo.se/integritet>. Respondenterna fick i samband med att de blev inbjudna till att delta i undersökningen också ytterligare information om Kantar Sifos integritetspolicy.

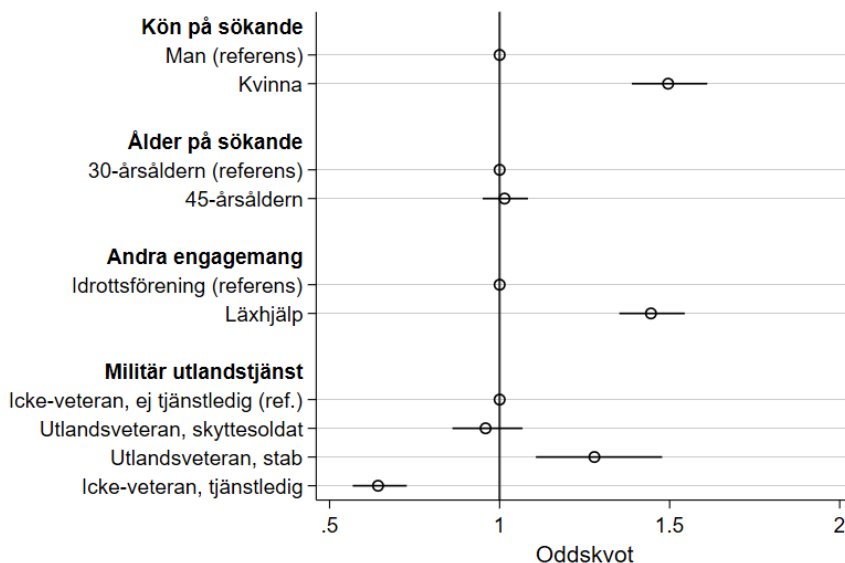
4 Resultat

4.1 Utlandstjänst och sannolikhet för intervju

Figur 3 visar hur de olika egenskaperna på de hypotetiska sökande, inklusive huruvida de gjort militär utlandstjänst eller inte, påverkar den genomsnittliga sannolikheten att bli kallad till arbetsintervju. I Tabell B1, i Bilaga 1, återfinns en detaljerad regressionsstabell med resultat från modellskattningen.

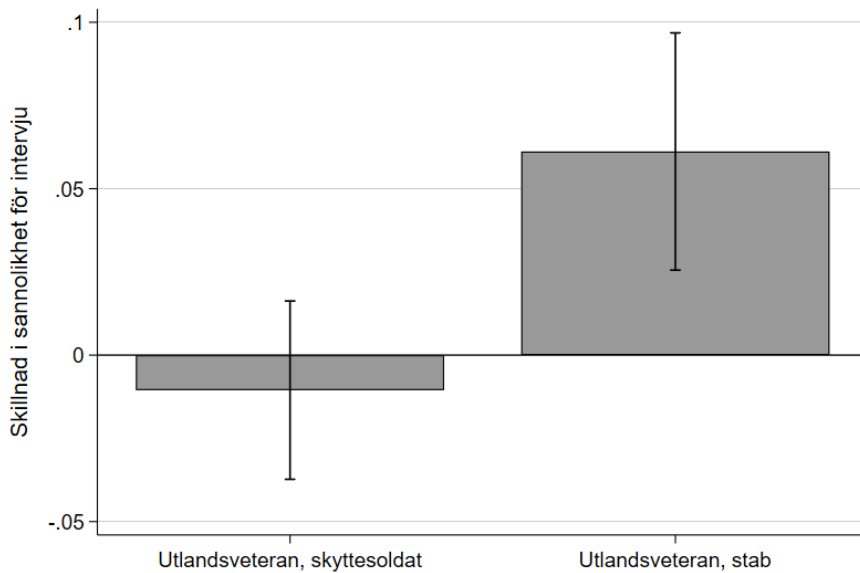
Resultatet visar att militär utlandstjänstgöring som skyttesoldat, i genomsnitt och allt annat lika, inte verkar påverka chanserna att bli kallad till arbetsintervju i någon större utsträckning. Figur 3 visar att den skattade oddskvoten för hypotetiska sökande som tjänstgjort som skyttesoldater är mycket nära 1 och statistiskt icke-signifikant. Det är alltså, allt annat lika, ungefär lika troligt att dessa militära veteraner blir kallade på intervju, som det är att icke-veteraner (som aldrig varit tjänstlediga under någon längre tid) ska bli kallade.

Resultatet visar vidare att militär utlandstjänstgöring i en stabsbefattning, i genomsnitt och allt annat lika, leder till en ökad chans för att bli kallad till arbetsintervju. Den skattade oddskvoten för hypotetiska sökande som har tjänstgjort i en stabsbefattning är större än 1 och statistiskt signifikant. Det betyder att dessa militära veteraner, allt annat lika, har en högre sannolikhet att bli kallade till intervju, jämfört med icke-veteraner som aldrig varit tjänstlediga under någon längre tid. Mer specifikt, så är oddset för att bli kallad till intervju 28 procent högre för militära veteraner som har tjänstgjort i en stabsbefattning, än vad det är för icke-veteraner som aldrig varit tjänstlediga.



Figur 3. Hur egenskaperna på en hypotetisk sökande påverkar chansen att bli kallad till arbetsintervju. En oddskvot som är större än 1 indikerar ett positivt samband med sannolikheten att bli kallad, medan en oddskvot som är mindre än 1 indikerar ett negativt samband. Linjerna som utgår från markeringarna visar 95-procentiga konfidensintervall.

I Figur 4 illustreras sambanden i termer av genomsnittliga marginella effekter. Staplarna i Figur 4 hur mycket större (eller mindre) den skattade sannolikheten för att bli kallad till intervju är för en utlandsveteran, jämfört med en icke-veteran som aldrig varit tjänstledig. Den skattade sannolikheten för att bli kallad på intervju *ökar* med sex procentenheter om en sökande har gjort militär utlandstjänst i en stabsbefattning. Om en sökande istället har gjort militär utlandstjänst som skyttesoldat förblir den skattade sannolikheten mer eller mindre oförändrad.



Figur 4. Genomsnittliga marginella effekter från militär utlandstjänst på den skattade sannolikheten att bli kallad till arbetsintervju. Staplarna visar hur mycket större (eller mindre) den skattade sannolikheten för att bli kallad på intervju är för en utlandsveteran, jämfört med en icke-veteran som aldrig varit tjänstledig. Linjerna som utgår från staplarna visar 95-procentiga konfidensintervall.

Sammantaget tyder resultatet på att utlandstjänstgöring, i genomsnitt, har en något tvetydig effekt på sannolikheten att bli kallad till arbetsintervju. Utlandstjänst som skyttesoldat framstår som en erfarenhet som inte verkar spela särskilt stor roll för chansen att få komma på intervju, medan utlandstjänst i en stabsbefattning verkar vara något som ökar chanserna. På så vis pekar resultatet på att utlandstjänstgöring i en stabsbefattning uppfattas som en mer attraktiv merit av respondenterna, än vad utlandstjänstgöring som skyttesoldat gör. Samtidigt är det viktigt att notera att respondenterna inte verkar likställa utlandstjänst som skyttesoldat med frånvaro från arbetsmarknaden. I själva verket verkar respondenterna, i genomsnitt, inte göra någon större skillnad på sökande som genom åren arbetat eller studerat utan att ha några längre tjänstledigheter, och sökande som varit tjänstlediga för att åka på utlandstjänst som skyttesoldater.

4.2 Skillnader mellan grupper av respondenter

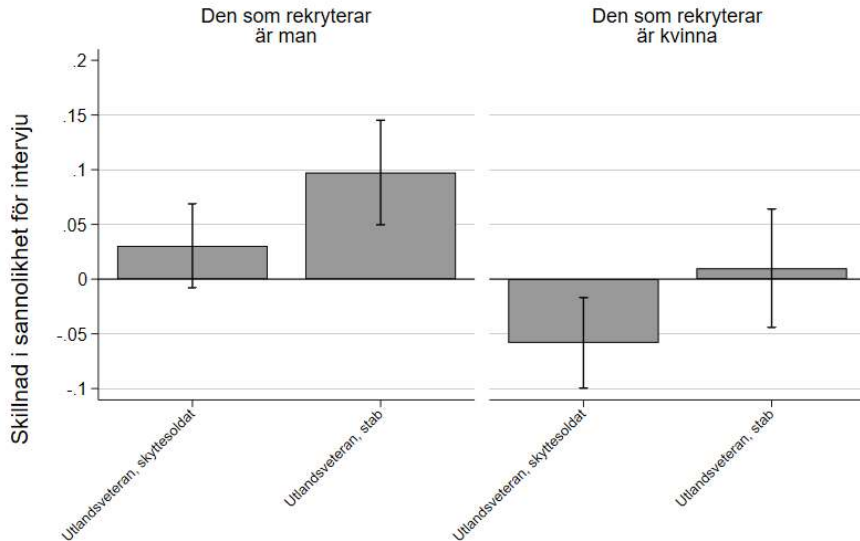
I det föregående avsnittet beskrevs det *genomsnittliga* sambandet mellan utlandstjänst och sannolikheten att bli kallad till arbetsintervju. Betydelsen av utlandstjänstgöring kan dock tänkas skilja sig åt mellan olika grupper av respondenter och mellan olika yrkesområden.

I detta avsnitt undersöks därför om olika grupper av respondenter behandlar utlandsveteraner olika. De skillnader som studeras är de mellan kvinnor och män; mellan respondenter som har, respektive inte har, erfarenhet av utlandsveteraner eller utlandstjänst; mellan olika yrkesområden; mellan olika utbildningsnivåer; och mellan respondenter som är, respektive inte är, chefer med personalansvar.

4.2.1 Kvinnor och män

Kvinnliga respondenter tenderar, allt annat lika, att vara mindre benägna än manliga respondenter att kalla utlandsveteraner till arbetsintervju. Oddskvoten för att en hypotetisk sökande som är utlandsveteran (oavsett befattning) ska kallas på intervju minskar med 31 procent, om respondenten är kvinna, jämfört med om respondenten är en man (se Tabell B2, i Bilaga 1). Dessa interaktionseffekter är statistiskt signifikanta.

Figur 5 illustrerar skillnaderna mellan kvinnliga och manliga respondenter i termer av genomsnittliga marginella effekter. För respektive grupp (män, kvinnor) visar staplarna i figuren hur mycket större (eller mindre) den skattade sannolikheten för att bli kallad till intervju är för en utlandsveteran, jämfört med en icke-veteran som aldrig varit tjänstledig. Figuren visar att utlandstjänst kan vara både en fördel och en nackdel för en hypotetisk arbetssökande, beroende på om den som rekryterar är en kvinna eller en man.

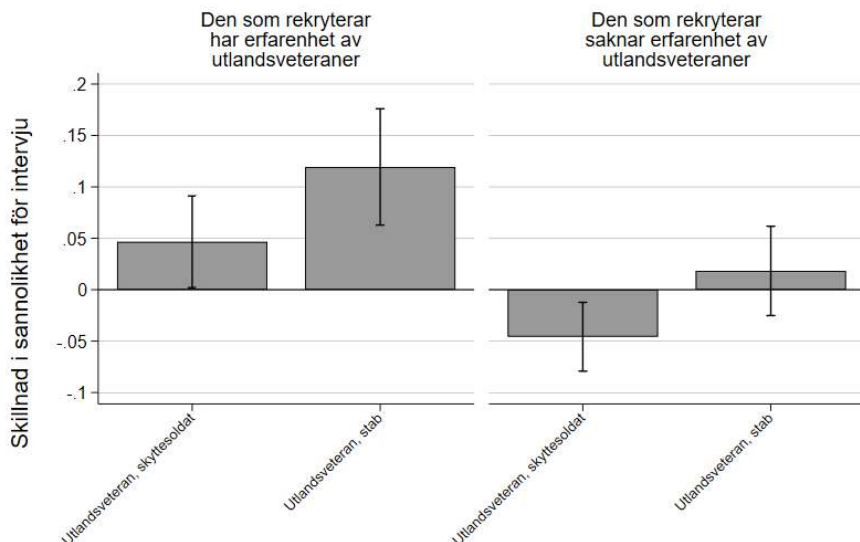


Figur 5. Genomsnittliga marginella effekter från militär utlandstjänst på den skattade sannolikheten att bli kallad till arbetsintervju. Staplarna visar hur mycket större (eller mindre) den skattade sannolikheten för att bli kallad på intervju är för en utlandsveteran, jämfört med en icke-veteran som aldrig varit tjänstledig. Linjerna som utgår från staplarna visar 95-procentiga konfidensintervall.

4.2.2 Egen erfarenhet av utlandsveteraner

I enkäten uppgav respondenterna om de själva, eller någon de känner, tjänstgjort militärt utomlands genom Försvarsmakten. Resultatet visar att de respondenter som svarade att de har egen erfarenhet av utlandstjänst eller utlandsveteraner, allt annat lika, är *mer* benägna att kalla utlandsveteraner till intervju. Oavsett om det gäller utlandstjänst som skyttesoldat, eller utlandstjänst i en stabsbefattning, ökar oddskvoten för att en utlandsveteran blir kallad till intervju med omkring 50 procent om respondenten har egen erfarenhet av utlandstjänst eller utlandsveteraner. Dessa interaktionseffekter är statistiskt signifikanta (se Tabell B2, i Bilaga 1).

Figur 6 illustrerar skillnaderna i termer av genomsnittliga marginella effekter. För respektive grupp (har erfarenhet, har ej erfarenhet) visar staplarna i figuren hur mycket större (eller mindre) den skattade sannolikheten för att bli kallad till intervju är för en utlandsveteran, jämfört med en icke-veteran som aldrig varit tjänstledig. Figuren visar att utlandstjänst kan vara både en fördel och en nackdel för en hypotetisk arbetssökande, beroende på om den som rekryterar har egen erfarenhet av utlandsveteraner eller inte.



Figur 6. Genomsnittliga marginella effekter från militär utlandstjänst på den skattade sannolikheten att bli kallad till arbetsintervju. Staplarna visar hur mycket större (eller mindre) den skattade sannolikheten för att bli kallad på intervju är för en utlandsveteran, jämfört med en icke-veteran som aldrig varit tjänstledig. Linjerna som utgår från staplarna visar 95-procentiga konfidensintervall.

4.2.3 Yrkesområden

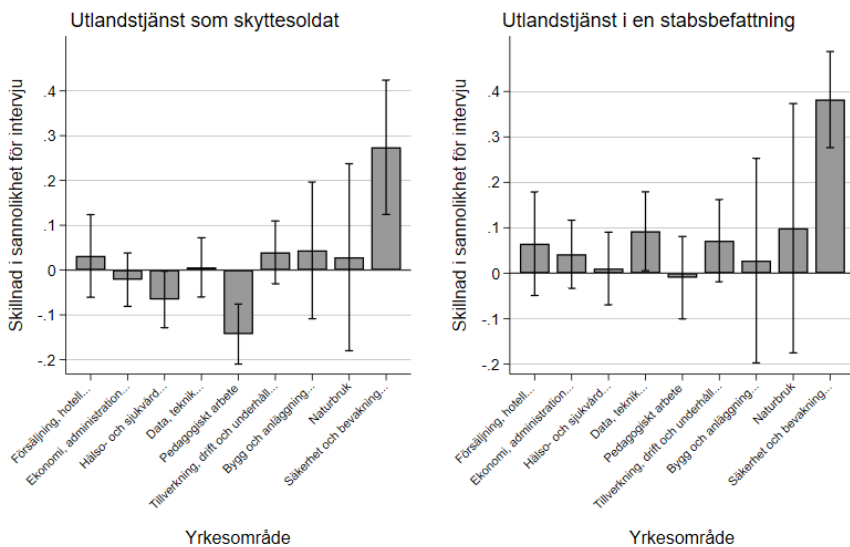
I enkäten fick respondenterna uppge inom vilket yrkesområde de arbetade. Resultatet visar att respondentens yrkesområde, allt annat lika, har betydelse för hur benägna de är att kalla, eller inte kalla, utlandsveteraner till arbetsintervju. I Tabell B2, i Bilaga 1, återfinns detaljerade regressionsresultat som visar hur sambandets riktning och styrka påverkas av respondenternas yrkesområde.

Figur 7 illustrerar skillnaderna mellan olika yrkesområden i termer av genomsnittliga marginella effekter. För respektive yrkesområde visar staplarna i figuren hur mycket större (eller mindre) den skattade sannolikheten för att bli kallad på intervju är för en utlandsveteran i en viss befattning, jämfört med en icke-veteran som aldrig varit tjänstledig.

Figur 7 visar att utlandstjänst kan vara både en fördel och en nackdel, beroende på vilket yrkesområde som respondenten arbetar inom. Den vänstra delen av figuren visar att respondenter som arbetar inom pedagogiskt arbete, och till viss del även de som arbetar inom hälso- och sjukvård samt socialt arbete, är *mindre* benägna än andra att kalla en sökande som tjänstgjort som skyttesoldat på intervju. Inom dessa områden är utlandstjänst som skyttesoldat till nackdel för en hypotetisk

sökande. Respondenter som arbetar inom säkerhet och bevakning (där militärt arbete ingår) är samtidigt *mer* benägna än andra att kalla sökande som tjänstgjort som skyttesoldater på intervju. Inom detta område är utlandstjänst som skyttesoldat till fördel för en hypotetisk sökande

Den högra delen av Figur 7 visar att skillnaderna mellan olika yrkesområden är mindre när det kommer till hypotetiska sökande som tjänstgjort i en stabsbefattning, även om mönstren liknar varandra. Respondenter som arbetar inom yrkesområdet säkerhet och bevakning framstår dock som särskilt benägna att kalla sökande som tjänstgjort i en stabsbefattning till intervju.



Figur 7. Genomsnittliga marginella effekter från militär utlandstjänst på den skattade sannolikheten att bli kallad till arbetsintervju. Staplarna visar hur mycket större (eller mindre) den skattade sannolikheten för att bli kallad på intervju är för en utlandsveteran, jämfört med en icke-veteran som aldrig varit tjänstledig. Linjerna som utgår från staplarna visar 95-procentiga konfidensintervall.

4.2.4 Utbildningsnivå

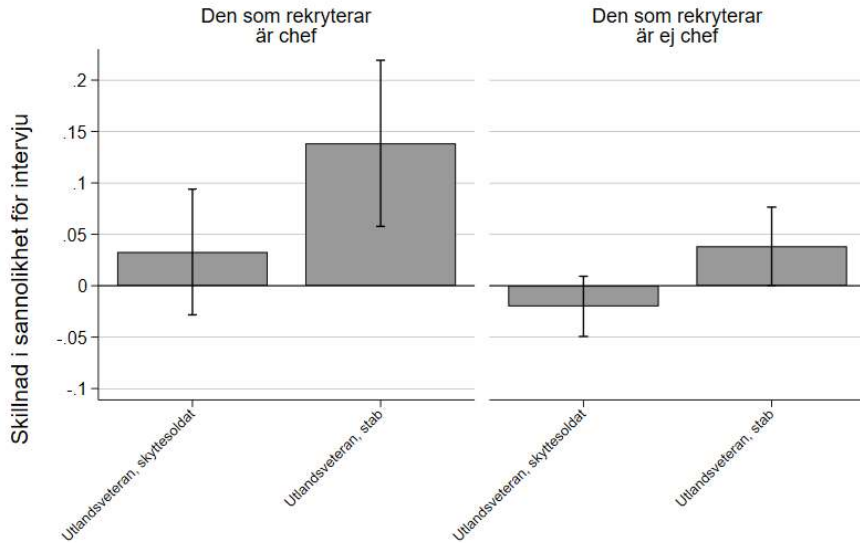
I enkäten fick respondenterna ange sin högsta avslutade utbildning. Resultatet visar att respondentens utbildningsnivå, allt annat lika, inte har något tydligt samband med hur benägna de är att välja, eller välja bort, hypotetiska sökande som tjänstgjort militärt utomlands. De skillnader som finns – och som pekar på att högutbildade respondenter är något mer benägna att kalla utlandsveteraner på intervju – är alltför små för att vara statistiskt signifikanta (se Tabell B2, i

Bilaga 1). Det går alltså inte att, utifrån datamaterialet, utesluta att de observerade skillnaderna mellan beror på slumpvariation.

4.2.5 Chef med personalansvar

I enkäten fick respondenterna uppge om de, inom sina respektive yrkesområden, var chefer med personalansvar. Resultatet visar att chefer med personalansvar, allt annat lika, är *mer* benägna än personer som inte är i en chefsposition att kalla hypotetiska arbetssökande som tjänstgjort utomlands i en stabsbefattning till arbetsintervju. Oddskvoten för att en utlandsveteran som tjänstgjort i en stabsbefattning ska bli kallad på intervju är omkring 50 procent högre, om respondenten är chef med personalansvar, än om respondenten inte är det. Denna interaktionseffekt är statistiskt signifikant. För utlandsveteraner som tjänstgjort som skyttesoldater är sambandet betydligt svagare (se Tabell B2, i Bilaga 1).

Figur 8 illustrerar skillnaderna mellan chefer och icke-chefer i termer av genomsnittliga marginella effekter. För respektive grupp (chef, icke-chef) visar staplarna i figuren hur mycket större (eller mindre) den skattade sannolikheten för att bli kallad till intervju är för en utlandsveteran, jämfört med en icke-veteran som aldrig varit tjänstledig. Figuren visar att utlandstjänst i en stabsbefattning är en betydligt större fördel om den som rekryterar är chef med personalansvar, än om den som rekryterar inte är chef med personalansvar.



Figur 8. Genomsnittliga marginella effekter från militär utlandstjänst på den skattade sannolikheten att bli kallad till arbetsintervju. Staplarna visar hur mycket större (eller mindre) den skattade sannolikheten för att bli kallad på intervju är för en utländsveteran, jämfört med en icke-veteran som aldrig varit tjänstledig. Linjerna som utgår från staplarna visar 95-procentiga konfidensintervall.

5 Diskussion

Syftet med denna studie var att studera hur svenska utlandsveteraner behandlas i civila anställningssituationer. Ökar eller minskar sannolikheten för att en person blir kallad till arbetsintervju om denne har tjänstgjort militärt utomlands? Spelar det någon roll vem personen möter i rekryteringsprocessen? Finns det skillnader mellan olika yrkesområden?

För att svara på dessa frågor genomfördes ett hypotetiskt valexperiment. I experimentet fick omkring 1 000 enkätrespondenter först läsa en beskrivning av en fiktiv rekryteringsprocess på deras egen arbetsplats. De fick sedan i uppgift att upprepade gånger välja mellan två hypotetiska arbetssökande, varav vissa beskrevs som militära utlandsveteraner, att bjuda in till arbetsintervju.

Resultaten från valexperimentet visar att militär utlandstjänstgöring kan vara både en fördel och en nackdel för en person som söker ett civilt jobb, beroende på vilket slags arbete det handlar om och vem de möter i rekryteringsprocessen. Kvinnor och personer inom yrkesområden där mellanmännisklig interaktion är ett centralt inslag tenderar att välja bort militära utlandsveteraner, särskilt sådana som tjänstgjort som skyttesoldater. Män och personer med egen erfarenhet av utlandsveteraner samt chefer med personalansvar tenderar däremot att föredra militära utlandsveteraner, särskilt sådana som tjänstgjort i en stabsbefattning. Eftersom deltagarna i valexperimentet instruerades att utgå från sitt eget jobb när de fattade sina beslut om vem de skulle kalla till intervju, så understryker dessa resultat inte bara betydelsen av *vem* en utlandsveteran möter i rekryteringsprocessen, utan också *vad* för sorts arbete som utlandsveteranen söker.

Resultaten överensstämmer med amerikanska studier som visar att militära veteraner *uppfattas* som mindre lämpade för jobb som kräver empati och social interaktion, men bättre lämpade för ledarskapsroller (Shepherd m.fl., 2019; Stone m.fl., 2018). Detta tyder på att respondenterna i denna studie har föreställningar om militära veteraner som liknar dem som finns i USA och att dessa föreställningar kan ligga till grund för statistisk diskriminering i anställningssituationer. Det betyder att den som rekryterar väljer, eller väljer bort, militära veteraner utifrån föreställningar om hur bra eller dåligt denna grupp av människor *överlag* presterar i en viss arbetssituation (Arrow, 1971; Phelps, 1972).

Resultaten kan också tolkas som att vissa människor har sympatier för eller mot arbetssökande som varit på militär utlandstjänst, oavsett hur dessa arbetssökande förväntas prestera i jobbet. Att kvinnor, oavsett vilket yrkesområde de arbetar inom, tenderar att välja bort utlandsveteraner skulle kunna tolkas som att de helt enkelt inte vill arbeta tillsammans med före detta militärer. Intressant att notera är att skillnaden mellan manliga och kvinnliga respondenter inte tycks bero på hur de värderar frånvaro från arbetsmarknaden; i själva verket är kvinnliga och manliga respondenter väldigt lika när det kommer till hur de behandlar hypotetiska sökande

som varit tjänstlediga för att åka på en längre resa. Skillnaderna verkar istället bero på olika syn på just den militära erfarenheten, och är i linje med tidigare amerikanska studier om hur kvinnor och män ställer sig till militära insatser och militär våldsanvändning (Clements, 2013; Eichenberg, 2016; Leal, 2005; Simon & Lovrich, 2010).

Betydelsen av den egna erfarenheten av utlandsveteraner, vilket är ett resultat som även det återfinns i amerikanska studier (Stone m.fl., 2018), belyser samtidigt hur kontakt mellan olika grupper kan leda till att minska inflytandet från stereotypa uppfattningar och förutfattade meningar (Allport, 1954; Pettigrew, 1998).

Att tidigare studier (Baert & Balcaen, 2013; Figinski, 2019; Kleykamp, 2009; Stritch m.fl., 2023) inte har funnit motsvarande samband som föreliggande studie kan bero på att tidigare studier enbart har fokuserat på enskilda yrkesområden och inte har tagit hänsyn till att graden av särbehandling kan variera beroende på vem veteranen möter i en anställningssituation. Eftersom effekterna, exempelvis för manliga och kvinnliga rekryterare, går i motsatt riktning, tar de i stor utsträckning ut varandra när en genomsnittlig effekt beräknas. Samtidigt kan det mycket väl vara så att skillnaderna mellan föreliggande studie och tidigare studier beror på att de genomförts i olika kulturella kontexter.

Vid tolkning av resultaten är det viktigt att komma ihåg att experimentet i denna studie endast fokuserar på den första delen av rekryteringsprocessen. Information om den arbetssökande som framkommer senare i processen kan mycket väl tänkas minska betydelsen av militär utlandstjänst. Respondenterna är heller inte nödvändigtvis representativa för människor som fattar anställningsbeslut i verkligheten; här handlar det snarare om medarbetare som kommer med synpunkter vid rekryteringen en blivande kollega. Trots dessa begränsningar understryker studiens resultat behovet av ökad medvetenhet om hur svenska utlandsveteraner uppfattas på arbetsmarknaden och kan på så vis bidra till utvecklingen av den svenska veteranstrategin.

Denna studie bidrar med viktig ny kunskap genom att för första gången kvantitativt undersöka dessa frågor i en svensk kontext. Det finns dock behov av att replikera resultaten med andra data och med andra metoder; resultatet från en enskild studie bör alltid betraktas med sund skepsis, tills dess att det finns flera studier som pekar i samma riktning. Ett konkret sätt att undersöka den externa validiteten är att genomföra korrespondensstudier med fiktiva ansökningar. Framtida forskning bör vidare undersöka vilka mekanismer som ger upphov till sambanden i denna studie, och försöka fördjupa förståelsen av människors attityder och föreställningar om militära veteraner i arbetslivet.

6 Referenser

Agerström, J., & Rooth, D. (2009). Implicit prejudice and ethnic minorities:

Arab-Muslims in Sweden. *International Journal of Manpower*, 30(1/2), 43–55.

Ahmed, A., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2013). Are gay men and lesbians discriminated against in the hiring process? *Southern Economic Journal*, 79(3), 565–585.

Ahmed, A., Granberg, M., & Khanna, S. (2021). Gender discrimination in hiring: An experimental reexamination of the Swedish case. *PloS one*, 16(1), e0245513.

Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Addison-Wesley.

Angrist, J. D. (1990). Lifetime earnings and the Vietnam era draft lottery: Evidence from social security administrative records. *The american economic review*, 313–336.

Angrist, J. D., Chen, S. H., & Song, J. (2011). Long-term Consequences of Vietnam-Era Conscription: New Estimates Using Social Security Data. *American Economic Review*, 101(3), 334–338.
<https://doi.org/10.1257/aer.101.3.334>

Arrow, K. (1971). *The theory of discrimination*. Princeton University Press.

Auspurg, K., & Hinz, T. (2014). *Factorial survey experiments* (Vol. 175). Sage Publications.

- Baert, S., & Balcaen, P. (2013). The impact of military work experience on later hiring chances in the civilian labour market. Evidence from a field experiment. *Economics*, 7(1), 20130037.
- Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. University of Chicago press.
- Beyer, H., & Liebe, U. (2015). Three experimental approaches to measure the social context dependence of prejudice communication and discriminatory behavior. *Social science research*, 49, 343–355.
- Bjørnshagen, V., Rooth, D.-O., & Ugreninov, E. (2025). Disability, gender and hiring discrimination-a field experiment. *European Societies*, 1–34.
- Bliemer, M. C., & Rose, J. M. (2014). Designing and conducting stated choice experiments. *Handbook of choice modelling*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Bohren, J. A., Haggag, K., Imas, A., & Pope, D. G. (2023). Inaccurate statistical discrimination: An identification problem. *Review of Economics and Statistics*, 1–45.
- Bordieri, J. E., & Drehmer, D. E. (1984). Vietnam veterans: Fighting the employment war. *Journal of Applied Social Psychology*, 14(4), 341–347.
- Boschini, A. (2017). Olika kön, olika lön—en ESO-rapport om diskriminering på arbetsmarknaden. *Rapport till Expertgruppen för Studier i Offentlig ekonomi*, 5.

- Bäckström, P. (2018). *Värnplikt och utfall på den civila arbetsmarknaden. En systematisk litteraturstudie* (FOI-rapport 4584). Totalförsvarets forskningsinstitut.
- Bäckström, P. (2024). Swedish Veterans After Bosnia: The Relationship Between Military Deployment and Labour Market Marginalisation. *Scandinavian Journal of Military Studies*, 7(1), 62–79.
- Bäckström, P., & Hanes, N. (2024). The impact of peacekeeping on post-deployment earnings for Swedish veterans. *Defence and Peace Economics*, 1–24.
- Carlsson, F., & Martinsson, P. (2001). Do hypothetical and actual marginal willingness to pay differ in choice experiments?: Application to the valuation of the environment. *Journal of Environmental Economics and Management*, 41(2), 179–192.
- Carlsson, M., & Eriksson, S. (2019). Age discrimination in hiring decisions: Evidence from a field experiment in the labor market. *Labour Economics*, 59, 173–183.
- Carlsson, M., & Rooth, D.-O. (2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour economics*, 14(4), 716–729.
- Clements, B. (2013). Public opinion and military intervention: Afghanistan, Iraq and Libya. *The political quarterly*, 84(1), 119–131.

- Collins, L. M., Dziak, J. J., & Li, R. (2009). Design of experiments with multiple independent variables: A resource management perspective on complete and reduced factorial designs. *Psychological methods*, 14(3), 202.
- de Bekker-Grob, E. W., Donkers, B., Veldwijk, J., Jonker, M. F., Buis, S., Huisman, J., & Bindels, P. (2021). What factors influence non-participation most in colorectal cancer screening? A discrete choice experiment. *The Patient-Patient-Centered Outcomes Research*, 14, 269–281.
- Eichenberg, R. C. (2016). Gender difference in American public opinion on the use of military force, 1982–2013. *International Studies Quarterly*, 60(1), 138–148.
- Eifler, S. (2007). Evaluating the Validity of Self-Reported Deviant Behavior Using Vignette Analyses. *Quality & Quantity*, 41(2), 303–318.
<https://doi.org/10.1007/s11135-007-9093-3>
- Ek, K., & Persson, L. (2014). Wind farms—Where and how to place them? A choice experiment approach to measure consumer preferences for characteristics of wind farm establishments in Sweden. *Ecological economics*, 105, 193–203.
- Eriksson, S., Johansson, P., & Langenskiöld, S. (2017). What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process. *Empirical Economics*, 53, 803–826.

- Figinski, T. F. (2019). Do Employers Favor those with Military Experience in the U.S. Reserve Forces? Evidence from a Field Experiment. *Defence and Peace Economics*, 30(2), 213–226.
<https://doi.org/10.1080/10242694.2017.1357521>
- Finch, J. (1987). The vignette technique in survey research. *Sociology*, 21(1), 105–114.
- Försvarsdepartementet. (2024). *En aktiv och inkluderande veteranpolitik: Sveriges veteranstrategi 2024–2030*.
<https://www.regeringen.se/contentassets/6bc22e5d281f48eabe79e6a508052812/sveriges-veteranstrategi-2024-2030.pdf>
- Försvarsmakten. (2023). *UTLANDSVETERANER I SIFFROR*.
<https://www.forsvarsmakten.se/sv/utlandsveteraner-och-anhoriga/utlandsveteran/utlandsveteraner-i-siffror/>
- Försvarsmakten. (2025). *Åldersfördelning på svenska utlandsveteraner 2025-01-25. Underlag från Försvarsmaktens veterancentrum*. [Dataset].
- Gustafsson, N., & Holmberg, N. (2023). *Experiment*. Studentlitteratur AB.
- Hainmueller, J., Hangartner, D., & Yamamoto, T. (2015). Validating vignette and conjoint survey experiments against real-world behavior. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(8), 2395–2400.
- He, Y., & Oppewal, H. (2018). See how much we’ve sold already! Effects of displaying sales and stock level information on consumers’ online product choices. *Journal of Retailing*, 94(1), 45–57.

- Hensher, D. A., Rose, J. M., & Greene, W. H. (2005). *Applied choice analysis: A primer*. Cambridge university press.
- Hughes, R., & Huby, M. (2002). The application of vignettes in social and nursing research. *Journal of advanced nursing*, 37(4), 382–386.
- Humburg, M., & Van der Velden, R. (2015). Skills and the graduate recruitment process: Evidence from two discrete choice experiments. *Economics of Education Review*, 49, 24–41.
- Kleykamp, M. (2009). A Great Place to Start?: The Effect of Prior Military Service on Hiring. *Armed Forces & Society*, 35(2), 266–285.
<https://doi.org/10.1177/0095327X07308631>
- Kleykamp, M., & Hipes, C. (2015). *Coverage of veterans of the wars in Iraq and Afghanistan in the US media*. 30(2), 348–368.
- Krumpal, I. (2013). Determinants of social desirability bias in sensitive surveys: A literature review. *Quality & quantity*, 47(4), 2025–2047.
- Leal, D. L. (2005). American public opinion toward the military: Differences by race, gender, and class? *Armed Forces & Society*, 32(1), 123–138.
- Liebe, U., & Beyer, H. (2021). Examining discrimination in everyday life: A stated choice experiment on racism in the sharing economy. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(9), 2065–2088.
- Louviere, J. J., Hensher, D. A., & Swait, J. D. (2000). *Stated choice methods: Analysis and applications*. Cambridge university press.

- Ludwick, R., Wright, M. E., Zeller, R. A., Dowding, D. W., Lauder, W., & Winchell, J. (2004). An improved methodology for advancing nursing research: Factorial surveys. *Advances in Nursing Science*, 27(3), 224–238.
- MacDonald, D. H., Morrison, M. D., Rose, J. M., & Boyle, K. J. (2011). Valuing a multistate river: The case of the River Murray. *Australian Journal of Agricultural and Resource Economics*, 55(3), 374–392.
- MacLean, A., & Kleykamp, M. (2014). Coming home: Attitudes toward US veterans returning from Iraq. *Social problems*, 61(1), 131–154.
- McFadden, D. (1974). Conditional Logit Analysis of Qualitative Choice Behavior. I *Frontiers in Econometrics* (s. 105–142). Academic Press.
- Michel, P.-O., Lundin, T., & Larsson, G. (2003). Stress reactions among Swedish peacekeeping soldiers serving in Bosnia: A longitudinal study. *Journal of Traumatic Stress*, 16(6), 589–593.
<https://doi.org/10.1023/B:JOTS.00000004084.85732.86>
- Michel, P.-O., Lundin, T., & Larsson, G. (2007). Suicide Rate among Former Swedish Peacekeeping Personnel. *Military Medicine*, 172(3), 278–282.
<https://doi.org/10.7205/MILMED.172.3.278>
- Pethrus, C.-M., Frisell, T., Reutfors, J., Johansson, K., Neovius, K., Söderling, J. K., Bruze, G., & Neovius, M. (2019). Violent crime among Swedish military veterans after deployment to Afghanistan: A population-based

matched cohort study. *International Journal of Epidemiology*, 48(5), 1604–1613. <https://doi.org/10.1093/ije/dyz084>

Pethrus, C.-M., Johansson, K., Neovius, K., Reutfors, J., Sundström, J., & Neovius, M. (2017). Suicide and all-cause mortality in Swedish deployed military veterans: A population-based matched cohort study. *BMJ Open*, 7(9), e014034. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014034>

Pethrus, C.-M., Vedtofte, M. S., Neovius, K., Borud, E. K., & Neovius, M. (2022). Pooled analysis of all-cause and cause-specific mortality among Nordic military veterans following international deployment. *BMJ Open*, 12(4), e052313. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-052313>

Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual review of psychology*, 49(1), 65–85.

Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The american economic review*, 62(4), 659–661.

Ramchand, R., Rudavsky, R., Grant, S., Tanielian, T., & Jaycox, L. (2015). Prevalence of, Risk Factors for, and Consequences of Posttraumatic Stress Disorder and Other Mental Health Problems in Military Populations Deployed to Iraq and Afghanistan. *Current Psychiatry Reports*, 17(5), 37. <https://doi.org/10.1007/s11920-015-0575-z>

Shepherd, S., Kay, A. C., & Gray, K. (2019). Military veterans are morally typecast as agentic but unfeeling: Implications for veteran employment.

- Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 153, 75–88.
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.06.003>
- Simon, C. A., & Lovrich, N. P. (2010). Citizen Support for Military Expenditures: A Longitudinal Analysis of US Public Opinion, 1999—2002. *Armed Forces & Society*, 36(3), 454–480.
- Sjöstrand, C. (Red.). (2006). *Utlandsstyrkan i fredens tjänst. Försvarsmaktens internationella insatser*. Bokförlaget Arena.
- Steiner, P. M., Atzmüller, C., & Su, D. (2016). Designing valid and reliable vignette experiments for survey research: A case study on the fair gender income gap. *Journal of Methods and Measurement in the Social Sciences*, 7(2), 52–94.
- Stone, C., Lengnick-Hall, M., & Muldoon, J. (2018). Do stereotypes of veterans affect chances of employment? *The Psychologist-Manager Journal*, 21(1), 1–33. <https://doi.org/10.1037/mgr0000068>
- Stone, C., & Stone, D. L. (2015). Factors affecting hiring decisions about veterans. *Human Resource Management Review*, 25(1), 68–79.
- Stritch, J. M., Jensen, U. T., Swindell, D., Allgood, M., & Fullerton, A. H. (2023). Veteran Status and Job Candidate Assessments in U.S. Local Governments. *Review of Public Personnel Administration*, 0734371X2311527. <https://doi.org/10.1177/0734371X231152777>
- Telser, H., & Zweifel, P. (2007). Validity of discrete-choice experiments evidence for health risk reduction. *Applied Economics*, 39(1), 69–78.

Vetenskapsrådet. (2024). *God forskningssed 2024*.

Veteranutredningen. (2014). *SOU 2014:27. En svensk veteranpolitik. Ett ansvar för hela samhället. Slutbetänkande av Veteranutredningen*. Fritzes.

Victor Tillberg, L., Tillberg, P., Naeve-Bucher, U., & Svartheden, J. (2020).

Uppdrag veteran: Om svenska militära utlandsveteraner. CSMS.

Wallander, L. (2009). 25 years of factorial surveys in sociology: A review. *Social science research*, 38(3), 505–520.

Bilaga 1: Regressionstabeller

Tabell B1: Sambandet mellan de sökandes egenskaper och sannolikheten att bli kallad på arbetsintervju. En oddskvot som är större än 1 indikerar ett positivt samband med sannolikheten att bli kallad till intervju, medan en oddskvot som är mindre än 1 indikerar ett negativt samband.

	Oddskvot	Konfidensintervall
Konstant (ordning på sökande i enkät)	1.02	[0.98,1.05]
Egenskaper på sökande		
<i>Kön (ref: man)</i>		
Kvinna	1.50***	[1.39,1.61]
<i>Ålder (ref: 30-årsåldern)</i>		
45-årsåldern	1.01	[0.95,1.08]
<i>Andra engagemang (ref: idrottsförening)</i>		
Läxhjälp	1.45***	[1.35,1.54]
<i>Militär utlandstjänst (ref: icke veteran, ej tjänstledig)</i>		
Utlandstjänst (skyttesoldat)	0.96	[0.86,1.07]
Utlandstjänst (stab)	1.28***	[1.11,1.48]
Icke-veteran, tjänstledig för längre resa	0.64***	[0.57,0.73]
Antal observationer	16226	
LL	-5296.56	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. Standardfelen är klustrade på respondenten. Konfidensintervallen anger 95 % konfindensgrad.

Tabell B2: Hur sambandet mellan de sökandes egenskaper och sannolikheten att bli kallad på arbetsintervju påverkas av respondentens egenskaper. En oddskvot som är större än 1 indikerar ett positivt samband med sannolikheten att bli kallad till intervju, medan en oddskvot som är mindre än 1 indikerar ett negativt samband.

	Oddskvot	Konfidensintervall
Konstant (ordning på sökande i enkät)	1.03	[0.99,1.06]
Egenskaper på sökande		
<i>Kön (ref: man)</i>		
Kvinna	1.52***	[1.40,1.64]
<i>Ålder (ref: 30-årsåldern)</i>		
45-årsåldern (ref: 30-årsåldern)	1.00	[0.94,1.08]
<i>Andra engagemang (ref: idrottsförening)</i>		
Läxhjälp	1.47***	[1.37,1.58]
<i>Militär utlandstjänst (ref: icke veteran, ej tjänstledig)</i>		
Utlandstjänst (skyttesoldat)	1.05	[0.77,1.42]
Utlandstjänst (stab)	1.10	[0.73,1.65]
Icke-veteran, tjänstledig för längre resa	0.39***	[0.27,0.57]
Interaktionseffekter respondent		
<i>Respondentens kön (ref: man)</i>		
Kvinnlig resp. × Utlandstjänst (skyttesoldat)	0.69**	[0.54,0.88]
Kvinnlig resp. × Utlandstjänst (stab)	0.69*	[0.50,0.95]
Kvinnlig resp. × Icke-veteran, tjänstledig för längre resa	0.94	[0.70,1.26]
<i>Respondentens erfarenhet av vet. (ref: saknar erfarenhet)</i>		
Erfarenhet × Utlandstjänst (skyttesoldat)	1.47**	[1.16,1.86]
Erfarenhet × Utlandstjänst (stab)	1.54**	[1.14,2.09]
Erfarenhet × Icke-veteran, tjänstledig för längre resa	0.97	[0.73,1.28]
<i>Respondentens chefskap (ref: är inte chef)</i>		
Chef × Utlandstjänst (skyttesoldat)	1.25	[0.94,1.66]
Chef × Utlandstjänst (stab)	1.54*	[1.04,2.29]
Chef × Icke-veteran, tjänstledig för längre resa	0.96	[0.68,1.35]
<i>Respondentens utbildningsnivå (ref: inte högutbildad)</i>		
Högutbildad × Utlandstjänst (skyttesoldat)	1.19	[0.93,1.51]
Högutbildad × Utlandstjänst (stab)	1.26	[0.92,1.71]
Högutbildad × Icke-veteran, tjänstledig för längre resa	1.01	[0.76,1.34]
<i>Respondentens yrkesområde (ref: Tillverkning...)</i>		
Försäljning... × Utlandstjänst (skyttesoldat)	0.97	[0.60,1.55]
Försäljning... × Utlandstjänst (stab)	0.97	[0.53,1.77]
Försäljning... × Icke-veteran, tjänstledig för längre resa	1.69	[0.98,2.92]

Ekonomi, administration... × Utlandstjänst (skyttesoldat)	0.78	[0.53,1.15]
Ekonomi, administration... × Utlandstjänst (stab)	0.88	[0.53,1.46]
Ekonomi, administration... × Icke-veteran, tjänstledig för längre resa	1.65*	[1.01,2.67]
Hälso- och sjukvård... × Utlandstjänst (skyttesoldat)	0.65*	[0.44,0.96]
Hälso- och sjukvård... × Utlandstjänst (stab)	0.77	[0.46,1.30]
Hälso- och sjukvård... × Icke-veteran, tjänstledig för längre resa	1.77*	[1.08,2.89]
Data, teknik... × Utlandstjänst (skyttesoldat)	0.87	[0.59,1.29]
Data, teknik... × Utlandstjänst (stab)	1.09	[0.65,1.84]
Data, teknik... × Icke-veteran, tjänstledig för längre resa	1.79*	[1.13,2.84]
Pedagogiskt arbete × Utlandstjänst (skyttesoldat)	0.47***	[0.30,0.72]
Pedagogiskt arbete × Utlandstjänst (stab)	0.71	[0.41,1.24]
Pedagogiskt arbete × Icke-veteran, tjänstledig för längre resa	2.03*	[1.16,3.56]
Bygg och anläggning... × Utlandstjänst (skyttesoldat)	1.02	[0.52,2.01]
Bygg och anläggning... × Utlandstjänst (stab)	0.83	[0.31,2.24]
Bygg och anläggning... × Icke-veteran, tjänstledig för längre resa	1.83	[0.89,3.79]
Naturbruk × Utlandstjänst (skyttesoldat)	0.96	[0.39,2.36]
Naturbruk × Utlandstjänst (stab)	1.12	[0.33,3.84]
Naturbruk × Icke-veteran, tjänstledig för längre resa	1.29	[0.41,4.03]
Säkerhet och bevakning... × Utlandstjänst (skyttesoldat)	2.99*	[1.21,7.39]
Säkerhet och bevakning... × Utlandstjänst (stab)	5.84**	[1.98,17.24]
Säkerhet och bevakning... × Icke-veteran, tjänstledig för längre resa	3.14*	[1.00,9.86]
Antal observationer	15166	
LL	-4780.1	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. Standardfelen är klustrade på respondenten. Konfidensintervallen anger 95 % konfidensgrad.

Bilaga 2: Ett illustrativt räkneexempel

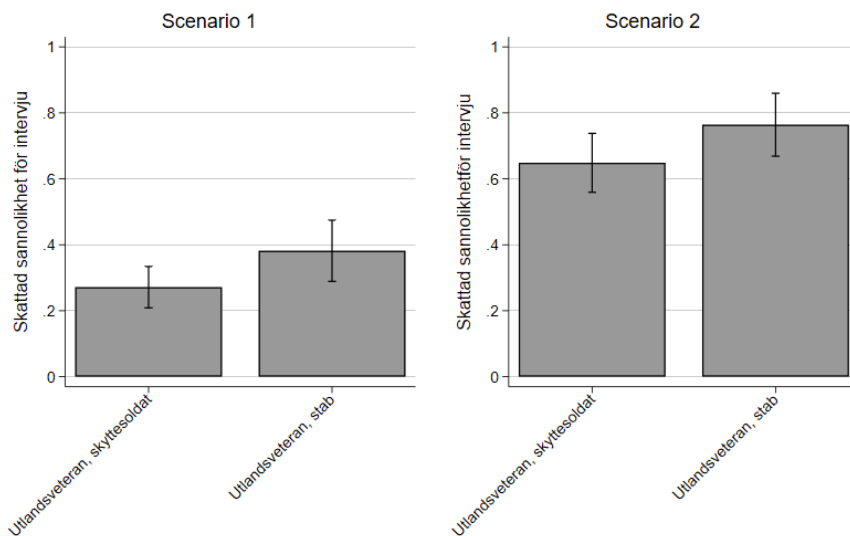
Den sammanlagda interaktionseffekten av flera olika respondentegenskaper kan bli betydande. I Figur B1 illustreras detta i form av ett räkneexempel med två scenarier. I bägge scenarierna ställs en respondent inför ett val mellan två hypotetiskt sökande i referenskategori att kalla till intervju. Den ena sökande har tidigare varit tjänstledig för att göra utlandstjänst och den andra sökande har genom åren arbetat eller studerat utan några längre tjänstledigheter. I övrigt är de bägge sökande identiska med varandra. I det första scenariot är den person som rekryterar en *kvinna* som

*... arbetar inom yrkesområdet pedagogiskt arbete,
... inte är chef med personalansvar på sin arbetsplats,
... varken själv har tjänstgjort militärt utomlands genom
Försvarsmakten, eller känner någon som har gjort det.*

I det andra scenariot är den person som rekryterar en *man* som

*... arbetar inom yrkesområdet data, teknik och naturvetenskap,
... är chef med personalansvar på sin arbetsplats,
... själv har tjänstgjort militärt utomlands genom
Försvarsmakten, eller känner någon som har gjort det.*

Figur B1 visar att den skattade sannolikheten att en utlandsveteran kallas till intervju skiljer sig dramatiskt åt mellan dessa två scenarier. I det första scenariot är den skattade sannolikheten för att en utlandsveteran som tjänstgjort som skyttesoldat ska kallas på intervju omkring 27 procent; i det andra scenariot är sannolikheten att denne kallas på intervju omkring 65 procent. Även för utlandsveteraner tjänstgjort utomlands i en stabsbefattning är skillnaderna mellan de bägge scenarierna mycket stora. Detta räkneexempel visar att utlandstjänst kan vara en stor fördel, men också ett betydande hinder, i anställningssituationer – vilket som är fallet beror helt och hållet på vem som rekryterar, och vilket sorts jobb det handlar om.



Figur B1. Hur skattade sannolikheter för intervju skiljer sig mellan två fiktiva rekryterare. I scenario 1 är rekryteraren en kvinna som arbetar inom yrkesområdet pedagogiskt arbete; som inte är chef med personalansvar på sin arbetsplats; och som varken själv har tjänstgjort militärt utomlands genom Försvarsmakten, eller känner någon som har gjort det. I scenario 2 är rekryteraren en man som arbetar inom yrkesområdet data, teknik och naturvetenskap; som är chef med personalansvar på sin arbetsplats; och som själv har tjänstgjort militärt utomlands genom Försvarsmakten, eller känner någon som har gjort det. Beräkningen utgår från en hypotetisk sökande i referenskategori. Linjerna som utgår från staplarna visar 95-procentiga konfidensintervall. Se Tabell B2, i Bilaga 1, för en regressionstabell.

