

# Arbetsförhållanden och välbefinnande i arbetet inom den svenska Försvarsmakten

Johan Österberg och Leif W Rydstedt

Syftet med denna survey-studie med tvärsnitts-design var att belysa hur arbetskrav, stöd och resurser, samt konflikter mellan arbete – övrigt liv relaterade till välbefinnande i arbetet för svenska miliärer. Undersökningsgruppen bestod av 1002 svenska anställda officerare och specialistofficerare (ålder  $m=41$ ; 90 procent män/ 10 procent kvinnor). För den statistiska analysen användes hierarkisk multipel regressionsanalys. Efter kontroll för demografiska bakgrundsfaktorer introducerades arbetsinnehållet, där upplevt höga arbetskrav relaterade starkt negativt - medan resurser och stöd från organisationen/ närmaste chef relaterade starkt positivt – till arbetsrelaterat välbefinnande. Slutligen introducerades konflikter mellan arbete och övrigt liv, vilket relaterade signifikant negativt till rapporterat arbetsrelaterat välbefinnande.

*Nyckelord:* arbetsförhållanden, konflikter arbete-övrigt liv, militäranställda, välbefinnande.

Den svenska försvarsmakten (FM) består av de tre försvarsgrenarna armé, marin, flygvapen samt hemvärn, vilka organiserar och utbildar förband och ständigt är beredda att genomföra insatser i Sverige eller internationellt. I FM:s organisation indelas anställda i kontinuerligt tjänstgörande personal, anställd personal som har FM som huvudarbetsgivare, och tidvis tjänstgörande personal, vilket är anställd personal

FÖRFATTARE

Johan Österberg, Försvarshögskolan, ILL, Karlstad,  
johan.osterberg@fhs.se

Leif W Rydstedt, Högskolen Innlandet, Norge,  
leif.rydstedt@inn.no

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.25473>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

som har en annan huvudarbetsgivare eller som studerar men som tjänstgör i FM periodvis (forsvarsmakten.se, 2023).

I FM arbetar på daglig basis drygt 24 000 personer, uppdelat på kontinuerligt tjänstgörande personal omkring 9 500 yrkesofficerare, och cirka 5 200 heltidsgruppbefäl, heltidssoldater, heltidssjömän, samt cirka 9 600 civila arbetstagare. Därutöver är cirka 32 000 individer engagerade i hemvärnet, som tidvis tjänstgörande gruppbefäl/soldat/sjömän eller som reservofficerare. Förutom de cirka 57 000 som tjänstgör finns också ett stort antal krigsplacerade värnpliktiga som kan kallas in med stöd av lagen om totalförsvarsplikt (forsvarsmakten.se, 2023).

Från att säkerhetsläget i Östersjöområdet tidigare bedömts som stabilt, har Rysslands alltmer aggressiva maktambitioner inneburit att Försvarsmaktens främsta prioritet nu kommit att bli försvaret av Sveriges territorium (Försvarsmakten, 2022). FM är nu således inne i en ny strategisk och operativ inriktning. Organisationen genomgår en snabb tillväxt, och fokus har flyttats från internationella uppdrag till ett nationellt försvar (Nilsson & Österberg, 2022). Detta, jämte ansökan om medlemskapet i NATO, har inneburit att Försvarsmaktens tillväxt har intensifierats betydligt och ökade budgetanslag har tillförts FM, med målet att nå upp till 2 procent av BNP 2028 (Försvarsmakten, 2022). Behovet att behålla och även nyrekrytera personal av olika kategorier har för närvarande hög prioritet för den svenska Försvarsmakten, likaväl som åtgärder för att motivera och behålla redan anställd personal. Samtidigt står FM inför stora utmaningar på grund av betydande pensionsavgångar under de kommande åren.

## MILITÄRA PERSONALKATEGORIER INOM DEN SVENSKA FÖRSVARSMAKTEN

Personalgruppen yrkesofficerare delas in i kategorierna officerare och specialistofficerare (FFS 2019:6) där officerare genomgår det tre-åriga officersprogrammet vid Försvarshögskolan, och specialistofficerare genomgår en utbildning om normalt 1.5 år (Österberg et al, 2021). Skillnaderna mellan de två militära personalkategorierna inom FM, ligger i deras utbildning, ansvarsområden och militära karriärvägar (FFS 2019:6).

Officerare har vanligtvis befäl över militär trupp och ansvarar för att leda och fatta beslut i militära operationer och övningar. Deras huvudroll är ofta inom ledarskap, planering och genomförande av militära uppdrag. Officerare har möjlighet att avancera till högre befattningar inom den militära hierarkin, både operationellt och administrativt, men det stora flertalet officerare tjänstgör ofta i olika staber efter ett antal år i yrket.

Specialistofficerare har en specialiserad yrkesutbildning och fokuserar oftast på tekniska eller administrativa områden inom FM. Deras utbildning är vanligtvis mer inriktad på specifika yrkesroller, såsom teknik, sjukvård eller logistik.

Specialistofficerare har expertkunskap inom sina specifika områden och utför vanligtvis mer specialiserade uppgifter inom sitt kompetensområde, men kan också avancera och få ansvar för större projekt eller enheter inom sina specialiteter. Det finns färre tjänstegrader för specialistofficerare än för officerare, då specialistofficerare genomgår en mer horisontell karriär än officerens vertikala karriär. Detta medför att specialistofficerare har färre karriärmöjligheter, och en annan, delvis sämre, löneutveckling än officeren.

## ARBETSFÖRHÅLLANDENA INOM FÖRSVARSMAKTEN

De senaste åren har intresset ökat för de olika aspekter av en militär anställning som påverkar individers balans mellan arbete och privatliv (Berndtsson & Österberg, 2022). Militär personal står inför unika utmaningar när det gäller att balansera sina arbetsrelaterade åtaganden och ansvaret för sitt civila liv. Ett arbete i det militära kännetecknas av att ofta behöva agera i krävande och stressiga situationer med liten eller ingen förvarning. Att hitta en lämplig balans mellan arbete och icke-arbete är också särskilt komplicerat under militär utbildning och uppdrag som kräver långa perioder borta från hemmet. Under hela sin karriär kommer militärer sannolikt att möta upprepade separationer från hemmet, familjen och vännerna medan de deltar i utbildning och uppdrag på annan ort (Pickering, 2017). Militär personals uppfattning om balansen mellan arbete och privatliv kommer dessutom sannolikt att påverka deras arbetstillfredsställelse och viljan att fortsätta sitt arbete (Sachau m.fl., 2012). Forskning visar att militärt anställda efter tjänstgöring utomlands rapporterar lägre tillfredsställelse med sina personliga relationer och en ökad önskan att lämna försvarsmakten (Andres m.fl., 2012). Att erbjudas organisatorisk stöd och därmed vara bättre rustad att hantera de motstridiga kraven från arbete och annat liv har dock visats ha en positiv inverkan på balansen mellan arbete och privatliv (Anderson & Goldberg, 2019; Sachau et al., 2018). Betydelsen av socialt stöd, rimliga arbetskrav och balans mellan arbete och övrigt liv har även identifierats som kritiska för retention i andra ”first responders” yrken, till exempel poliser (Annell, Sverke, Gustavsson & Lindfors, 2019).

En militär kommendering på annan ort kan ses som en tillfällig men ändå avsevärd ökning av arbetsbelastningen, ofta i kombination med ökad tidspress och minskad autonomi och flexibilitet. Under kommenderingar förskjuts individens engagemang starkt mot arbete, vilket potentiellt ökar risken för konflikter med icke-arbetsroller med potentiellt negativa effekter för individer och deras familjer (Berndtsson & Österberg, 2022). Som nämnts ovan vet vi att balansen mellan arbete och privatliv är relaterat till arbetstillfredsställelse, retention och prestationer. För en hierarkisk organisation som FM, är också retention av mycket större vikt än många andra organisationer då det inte går att rekrytera in individer på exempelvis officersbefattningar, annat än att de har tjänstgjort ett antal år i FM,

ARTIKEL

då kompetensen står inte att finna någon annanstans. Tidigare studier om varför anställda lämnar försvarsmakten innan pensionering eller av andra skäl än hälsoproblem har enligt Sminchise (2015) identifierat tre huvudsakliga förklaringar, nämligen: bristande kvalitet i arbetsförhållanden och arbetsinnehåll, i den livskvalitet anställningen ger, samt på grund av dåligt ledarskap.

## RELATIONER MELLAN KRAV OCH RESURSER I ARBETET

The JobDemand-Resource (JD-R) Model (Demerouti, Bakker, m.fl., 2001; 2007; Scaufeli & Taris, 2014) är den teoretiska modell som i dagens forskning och utvecklingsarbete främst kommit att användas för att analysera relationerna mellan å ena sidan arbetsförhållanden och arbetsinnehåll samt å andra sidan arbetsbelastning och arbetsmotivation. JD-R modellen fokuserar på balansen mellan de olika krav arbetet ställer och de olika typer av resurser som den arbetande har tillgång till för att hantera arbetskraven.

Arbetskrav definieras i JD-R modellen som alla de aspekter av arbetets innehåll och arbetsförhållandena som kräver varaktig fysisk och/eller mental ansträngning och som därigenom är förknippade med psykologisk och/eller fysiologisk resursförbrukning (Demerouti m.fl., 2001; Scaufeli & Taris, 2014). På motsvarande sätt förstås resurser som de aspekter av arbetet som är funktionella för att uppnå önskade arbetsresultat, reducera arbetskraven och dessas mentala och fysiologiska kostnader och/eller stimulera personlig utveckling (Demerouti m.fl., 2001; Scaufeli & Taris, 2014). JD-R modellen utgår ifrån att arbetskraven i stor utsträckning är yrkesspecifika och att därför även de resurser som krävs för att hantera dessa med nödvändighet måste vara anpassade till de faktiska krav som arbetet ställer (Demerouti, m.fl. 2001).

Ett antagande bakom modellen är att två underliggande psykologiska processer påverkar arbetets konsekvenser för den arbetandes välbefinnande (Demerouti och kollegor, 2001; 2007; 2011). Kroniskt höga arbetskrav i kombination med otillräckliga resurser för att hantera dessa är förknippat med fysisk och psykisk utmattning och därigenom olika typer av hälsoproblem. Å andra sidan förstås att resurserna, förutom att bidra till att hantera arbetskraven, även har en potential att skapa ökad motivation och engagemang och därmed främja lärande och personlig utveckling i arbetet (Demerouti och kollegor, 2001; 2007; 2011). JD-R modellen har fått en solid empirisk bekräftelse (till exempel Lesner, Gusy & Wolter, 2019; Schaufeli, 2017; Schaufeli & Taris, 2014). I sin omfattande översikt konkluderade Lesner m.fl. (2019) att JD-R modellen är en mycket god teoretisk utgångspunkt för att analysera olika typer av arbetsrelaterat välbefinnande och motivation. JD-R modellen är det teoretiska ramverket för denna studie. En studie inom den svenska försvarsmakten (Gillberg, Holmer & Kadefors, 2022) visade att hög arbetsbelastning, framför allt om uppgifterna upplevdes som mindre meningsfulla, var en vanlig orsak bland specialistofficerare för att fundera på att lämna sitt arbete.

## KONFLIKTER ARBETE-ÖVRIGT LIV

En forskningsöversikt från ESRI (McGinnity, 2021) visar att konflikter mellan arbete och privatliv är ett utbrett problem inom EU och att dessa har en potentiellt negativ inverkan på till exempel fysisk och mental hälsa, familjeförhåanden eller personlig effektivitet. Andra studier har visat att denna problematik tenderar att medföra högre sjukfrånvaro och försämrad produktivitet i arbetet (Glass & Estes, 1997). Faktorer som visats bidra till arbete-familjekonflikter är bland andra höga arbetskrav, långa arbetspass och arbete på obekväma tider (McGinnity, 2021). Konflikten mellan försvarsanställdas arbetskrav och familjeliv är väl dokumenterad i litteraturen (till exempel Bowles m.fl., 2017; Brooks & Greenberg, 2018; Campbell & Nobel, 2009). I en omfattande översiktsstudie (Brooks & Greenberg, 2018) visades att konflikter mellan arbete-familjeliv predicerade stress och olika typer av psykiska besvär, likaväl som intentioner att byta arbete.

En studie bland svenska offentliganställda (Engman, Nordin & Hagqvist, 2017) visade dock att kontroll och socialt stöd i arbetet samt interaktionen mellan dessa faktorer avsevärt reducerade konflikterna mellan arbetet och privatliv. Liknande resultat har även återfunnits i internationella studier (till exempel Haar m.fl., 2019). Det är således av intresse att studera i vad mån övriga arbetsförhållanden kan påverka konflikten mellan arbete och privatliv.

## VÄLBEFINNANDE I ARBETET

Välbefinnande i arbetet är ett tema som rönt stor uppmärksamhet i den vetenskapliga litteraturen, men samtidigt har flera författare (till exempel Bowles, Bartone, Ross m.fl., 2017; Danna & Griffin, 1999) konstaterat att begreppet välbefinnande är vagt definierat och att det i forskningen operationaliserats med en stor variation i innehållet. Exempel på definitioner är *“att vara subjektivt vid god hälsa, lycklig, förnöjd, och tillfreds sitt liv”* (Wadell & Burton, 2006, *författarens översättning*); *“...kombinationen av vår kärlek till vad vi gör varje dag, kvaliteten i våra relationer (karriär och socialt välbefinnande), vår finansiella trygghet, kraften i vår fysiska hälsa och stoltheten i vad vi bidrar med till vår gemenskap. Viktigast av allt är hur dessa element interagerar”* (Rath & Harter, 2010, *författarens översättning*). Gemensamt i dessa definitioner är att välbefinnande förstås som mer omfattande än hälsa och avser individens hela livssituation och mentala tillstånd (Danna & Griffin, 1999; De Simone, 2014; Fisher, 2014; Schulte & Veino, 2010; Warr & Nielsen 2018).

Välbefinnande kan definieras och operationaliseras kontextfritt, med avseende på individens hela livssituation, eller kontextualiserat, till exempel välbefinnande i arbetet – vilket kan förstås i termer av generell hälsa, arbetstillfredsställelse, att arbetet ger utrymme för personlig utveckling och karriärmöjligheter, engagemang för arbetet, god balans mellan arbete och övrigt liv, stöd från chefer och arbetskamrater (Danna & Griffin, 1999; De Simone, 2014; Fisher 2014; Pagán-Castano,

Maseda-Moreno, & Santos-Rojo, 2020). Bowles m.fl (2017) identifierar fem dimensioner av betydelse för militärt välbefinnande: positiva emotioner, engagemang (till exempel motivation, arbetstillfredsställelse), meningsfullhet, prestationer samt positiva (privata och kollegiala) relationer.

De anställdas välbefinnande påverkar även organisationens effektivitet, produktivitet och måluppfyllelse, genom ökad kreativitet och proaktivitet, genom ökad vilja att engagera sig i extra-roll aktiviteter likaväl som genom minskad sjukfrånvaro (till exempel Pagán-Castano m.fl., 2020; Schulte & Vaino, 2010; Warr & Nielsen, 2018). Organisatoriska faktorer som enligt Danna och Griffin (1999) påverkar arbetsrelaterat välbefinnande (positivt eller negativt) är den fysiska arbetsmiljön (work settings) samt arbetsrelaterade stressorer i vidaste mening. Bland de möjliga stressorer Danna och Griffin (1999) identifierar är faktorer i själva arbetet, individens roll i organisationen, sociala relationer på arbetsplatsen, karriärmöjligheter, organisationsstruktur och -klimat, konflikter arbete-familj. Kvaliteten i dessa organisatoriska förhållanden får således positiva eller negativa konsekvenser för såväl den arbetande individen som för organisationen (Danna & Griffin, 1999).

Arbetsförhållandena inom försvarsmakten ställer i många avseenden unika fysiska och psykologiska krav (Bowles, m.fl., 2017), även i dess (non deployment) fredsorganisation. Långa arbetspass, begränsad autonomi, fysisk belastning, strikt hierarki, hög arbetsbelastning, över-engagemang, oklara och motsägelsefulla rollförväntningar, lång tid hemifrån vid utbildning och övningar med åtföljande separationer och konflikter mellan arbete och övrigt liv, sträng disciplin, mobbing och trakasserier, förekomsten av negativt ledarskap är exempel på faktorer som kan bidra till försämrat arbetsrelaterat välbefinnande bland försvarsanställda (Bowles m.fl., 2017; Brooks & Greenberg, 2018; Campbell & Nobel, 2009). Även om flera av de potentiella belastningsfaktorerna förekommer generellt inom arbetslivet är andra – till exempel långvariga separationer eller strikt hierarki – mer typiska för militär tjänstgöring (Campbell & Nobel, 2009). Bland de faktorer som å andra sidan kan bidra till arbetsrelaterat välbefinnande för försvarsanställda nämns i litteraturen: positivt stödjande ledarskap, realistiska arbetskrav, gott stöd från och tillit till organisationen, gott kamratskap, inre motivation, arbetstillfredsställelse. Bowles m.fl., (2017) poängterar här särskilt betydelsen av ett gott och stödjande ledarskap som avgörande för personalens hälsa och välbefinnande. En studie från den spanska krigsmakten visade att psykologiskt kapital – självtillit (self-efficacy), optimism, hoppfullhet – var en mycket stark prediktor för arbetsrelaterat välbefinnande (Hernández-Varas, Encinas, & Méndez-Suárez, 2019). Dessa författare hävdar att psykologiskt kapital kan ses som ett tillstånd (state) som kan utvecklas och tränas.

En central aspekt av arbetsrelaterat välbefinnande är arbetstillfredsställelse (job satisfaction), som har definierats som ett positivt psykologiskt tillstånd där arbetstagaren upplever sig tillfreds med sina arbetsförhållanden och upplever sin arbetsinsats som ett positivt bidrag till ett önskvärt mål (Hulin & Judge, 2003; Locke, 1976). En tidigare studie inom den svenska försvarsmakten visade en stark relation mellan ett antal kritiska arbetsförhållanden och arbetstillfredsställelse (Österberg & Rydstedt, 2018). Forskningen har även visat att välbefinnande i arbete kan främjas genom konstruktivt och stödjande ledarskap, upplevd rättvisa de organisatoriska beslutsprocesserna och belönings-systemen (till exempel Alimo-Metcalf, Alban-Metcalf, Bradley m.fl, 2008; Lawson, Noblet & Rodwell, 2009).

Syftet med denna studie var att belysa i vad mån arbetskrav och resurser påverkar de försvarsanställdas arbetsrelaterade välbefinnande. Dessutom analyserades i vilken grad konflikter mellan arbete och familjeliv kan ytterligare förklara variation i de försvarsanställdas arbetsrelaterade välbefinnande.

## METOD

Datainsamlingen genomfördes under våren 2022 av Officersförbundet. Enkäten sändes som ett massutskick till medlemmarnas militära e-postadresser (mil.se), till cirka 5 000 medlemmar. Resondenterna informerades om att deltagande var frivilligt samt om konfidentialitet och datahantering innan de gav sitt medgivande till att delta i studien. Det visade sig dock att mil.se adresserna i flera fall avvisat detta massutskick på grund av dess strikta säkerhetsinställningar. Det är därför svårt att uppskatta den faktiska svarsfrekvensen, men det slutliga samplet om 1002 personer är i stort är i stort representativt för Försvarsmakten vad gäller fördelning på förband, militär grad samt genus.

## Deltagare

Det slutliga samplet kom som nämnts att bestå av 1002 personer, varav 90 procent män och 10 procent kvinnor, med en medelålder på 41 år (sd 11,5). Deltagarna had i genomsnitt varit anställda inom FM i 18 år (sd 11,8); 43 procent hade hemmarande barn under 18 år.

Den största andelen (40 procent) tillhörde armén, medan vardera 22 procent tillhörde marinen respektive flygvapnet. I övrigt var 5 procent knutna till Högkvarteret, vardera 4 procent till ledning respektive militärregionerna, 2 procent till utbildning och drygt 1 procent till logistik. Drygt hälften, 53 procent, var officerar (Fänrik till General/Admiral), medan 40 procent var specialist/underofficerare (Vicekorpral till Regementsförvaltare). I övrigt var 5 procent meniga soldater och 2 procent aspiranter.

## Instrument

Där inte annat anges användes items med fem svarsalternativ av Likert-typ (1"instämmer inte alls" – 5 instämmer helt") för de självrapporterade variablerna i modell-2 respektive modell-3 (se nedan) samt för utfallsvariablerna.

Deltagarnas arbetsförhållanden: mättes med följande indikatorer:

- Arbetskrav: mättes med sex items, t.ex. *Jag arbetar under tidspress*", *"mitt arbete kräver att jag arbetar med flera viktiga uppgifter samtidigt"*. Chronbach's alpha ( $\alpha$ ) =,62.

Som indikatorer (proxies) på resurser i arbetet användes:

- Belöningar: tio items: *"Hur nöjd är du med"* (t.ex.) *"rättvisan i karriärsystemet"*, *"lön och förmåner"*. Chronbach's alpha ( $\alpha$ ) =,87.
- Stöd från Försvarsmakten: åtta items t.ex. *"organisationen bryr sig om mitt välmående"*, *"när jag har problem finns stöd tillgängligt i organisationen"*, samt stödet från närmaste chef fyra items, t.ex., *"jag litar på min närmaste chef"* Chronbach's alpha ( $\alpha$ ) =,85

Relationerna mellan arbete och familjeliv. Konflikterna mellan arbete och familjeliv mättes med två skalor:

- Arbete-familj, som bestod av fem items, t.ex. *"kraven från mitt arbete påverkar mitt familjeliv på ett negativt sätt"*. Chronbach's alpha ( $\alpha$ ) =,92
- Familj-arbete, som bestod av fem items, t.ex. *"min förmåga att prestera i jobbrelaterade sammanhang påverkas negativt av min familj eller partner"*. Chronbach's alpha ( $\alpha$ ) =,89.
- Utfallsvariabel: Välbefinnande i arbetet mättes en överordnad skala baserad på två skalor med vardera tio steg. Hur skulle du skatta: - *"balansen mellan ditt arbete och övrigt liv"* samt *"ditt välmående på arbetet"*. Därutöver ingick två enskilda items *"jag är i stort sett nöjd med mitt arbete"* samt (med omvänd skala vid analysen) *"jag funderar ofta på att sluta mitt arbete"*. Chronbach's alpha ( $\alpha$ ) = .76.

Statistiska analyser. För den statistiska analysen av sambanden mellan prediktorerna arbetsförhållanden respektive relationen mellan arbete/familjeliv – och anpassning till arbetsförhållandena inom FM, användes hierarkisk linjär regressionsanalys. I ett första steg analyserades relationen mellan de ovan presenterade demografiska bakgrundsvariablerna och utfallsvariabeln, i steg två introducerades indikatorerna för arbetsförhållandena, i det tredje och sista steget introducerades så arbete/familjeliv.



## RESULTAT

I *Tabell 1* nedan presenteras korrelationerna mellan de självrapporterade variablerna samt medelvärden (m) och standardavvikelse för dessa. Som framgår en negativ relation mellan de rapporterade arbetskraven och såväl stöd från FM/chef ( $r_{xy}$  -,54) som upplevda belöningar i arbetet ( $r_{xy}$  -,36) och välbefinnande i arbetet ( $r_{xy}$  -,53). Samtidigt korrelerade arbetskraven positivt med konflikter mellan arbete/familj ( $r_{xy}$  ,52) och familj/arbete ( $r_{xy}$  ,21). Vidare framgår att rapporterat stöd och belöningar i arbetet var starkt positivt relaterade ( $r_{xy}$  ,61) och att båda dessa resursindikatorer var även klart relaterade till välbefinnandet i arbetet ( $r_{xy}$  ,62 respektive ,56). Konflikter arbete-familj var negativt relaterade till såväl stöd som belöningar ( $r_{xy}$  -,47 respektive -,41). Likaså var konflikter mellan familj-arbete negativt relaterade till såväl stöd som belöningar ( $r_{xy}$  -,17 respektive -,14). Dessa båda typer av konflikter var även negativt relaterade till välbefinnande i arbetet ( $r_{xy}$  -,48 respektive -,20).

Tabell 1. Deskriptiv statistik och korrelationer  $r_{(xy)}$  för oberoende och beroende variabler. (n=998-1001).

	m/sd	1	2	3	4	5	6
1 Arbetskrav	2,99/0,51	-					
2 Stöd FM/chef	3,43/0,77	-,54	-				
3 Belöningar	2,95/0,84	-,36	,61	-			
4 Konflikt arbete-familj	3,30/1,09	,52	-,47	-,41	-		
5 Konflikt familj-arbete	1,89/0,93	,21	-,17	-,14	,37	-	
6 Välbefinnande i arbetet	4,28/1,52	-,53	,62	,56	-,48	-,20	-

Samtliga korrelationer  $p < ,001$

I *Tabell 2* nedan presenteras en hierarkisk regressionsanalys för utfallsvariabeln välbefinnande i arbetet. I det första steget av analysen (*modell 1*) introducerades effekterna på arbetsrelaterat välbefinnande beroende av deltagarnas demografiska bakgrund. I nästa steg (*modell 2*) introducerades deltagarnas arbetskrav och resurser - och slutligen, i *modell 3*, även skalorna om konflikterna mellan arbete och familj.

Som framgår av *Modell-1* i *Tabell 2* förelåg en statistisk signifikant relation av tämligen begränsad effektstyrka mellan demografiska faktorer och välbefinnande i arbetet. Analysen visade att äldre deltagare, män samt deltagare utan barn upplevde högre välbefinnande i arbetet.

När krav och resurser i arbetet introducerades (*Modell-2*) ökade den förklarade variansen i utfallsvariabeln väsentligt, där högre arbetskrav var relaterade till lägre arbetsrelaterat välbefinnande medan det motsatta gällde för stöd och belöningar. När även konflikter mellan arbete-familj och familj-arbete (*Modell-3*) introducerades i ekvationen ökade den förklarade variansen i arbetsrelaterat välbefinnande signifikant.

Tabell 2. Hierarkisk linjär regressionsanalys för arbetsrelaterat välbefinnande. Bakgrundsvariabler (modell-1), med tillägg för arbetsförhållanden (*Modell-2*), samt med tillägg för konflikter mellan arbete/familj (*Modell-3*).

	B	SE B	b	R2	DR2
<b>Modell 1 (df 3/983)</b>				<b>0,03</b>	<b>,030***</b>
Ålder	0,017	0,003	,162***		
Genus	-0,044	0,115	-0,012		
Barn -18	0,159	0,076	,066*		
<b>Modell 2 (df 6/980)</b>				<b>0,492</b>	<b>,462***</b>
Ålder	0,008	0,002	,080***		
Genus	-0,142	0,084	-0,039		
Barn -18	0,081	0,056	0,034		
Arbetskrav	-0,577	0,063	-,251***		
Stöd FM	0,489	0,049	,318***		
Belöningar	0,386	0,042	,264***		
<b>Modell 3 (df 8/978)</b>				<b>0,502</b>	<b>,010**</b>
Ålder	0,007	0,002	,068**		
Genus	-0,174	0,083	-0,048*		
Barn -18	0,007	0,059	0,003		
Arbetskrav	-0,474	0,067	-,206***		
Stöd FM	0,456	0,049	,296***		
Belöningar	0,355	0,042	,242***		
Konflikt arb-fam	-0,125	0,031	-,119***		
Konflikt fam-arb	-37	0,032	-0,03		

p<.05\* p<.01\*\* p<.001\*\*\*

## DISKUSSION

Syftet med föreliggande studie var att belysa i vad mån arbetskrav och -resurser för svenska försvarsanställda påverkar arbetstillfredsställelse och välbefinnande inom Försvarsmakten, samt i vad mån konflikter mellan arbete och övrigt liv kan förklara ytterligare variation i välbefinnandet. Resultaten visar att äldre deltagare, män samt deltagare utan barn upplevde högre välbefinnande i arbetet. Vidare var högre arbetskrav relaterade till lägre arbetsrelaterat välbefinnande medan det motsatta gällde för stöd och belöningar.

De mest betydelsefulla resultaten från denna studie är givetvis de starka relationerna mellan arbetsförhållandena inom Försvarsmakten och personalens arbetsrelaterade välbefinnande. Ju bättre stöd och förståelse från arbetsgivaren, ju mer uppskattade belöningar och förmåner, ju bättre arbetskraven är anpassade till individens intressen och kompetens – desto mer tenderar detta öka det arbetsrelaterade välbefinnandet hos de försvarsanställda. Detta är föga överraskande och helt i linje med vad som prediceras genom JD-R modellen (till exempel Bakker &

Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, m.fl. 2001). Dessa relationer har även tidigare bekräftats bland anställda inom den svenska Försvarsmakten, där Österberg och Rydstedt (2018) fann starka relationer mellan å ena sidan ett stimulerande arbetsinnehåll – och å andra sidan arbetsmotivation och tillfredsställelse, likaväl som till minskade intentioner att lämna det aktuella arbetet. Även studien av Gillberg m.fl. (2022) visade att en av de främsta orsakerna de specialistofficerar som funderade på att lämna Försvarsmakten uppgav var hög arbetsbelastning, med alltför många parallella arbetsuppgifter och för lite utrymme i tjänsten för att fördjupa sig i sin specialisering.

Även sedan det i analysen kontrollerats för demografiska faktorer och krav och resurser i arbete, bidrog konflikterna mellan arbete och övrigt liv med en begränsad men dock signifikant förklarad varians i det arbetsrelaterade välbefinnandet. En tentativ tolkning av detta är att de faktiska arbetsförhållandena uppenbarligen har stor betydelse för uppkomsten av konflikter mellan arbete och familjeliv, och att om arbetsförhållandena är väl anpassade till individens behov och önskemål så reducerar detta även konflikterna mellan arbete och privatliv. Detta bekräftades exempelvis även i den tidigare nämnda svenska studien om denna relationerna arbete-privatliv bland svenska offentlig-anställda (Engman m.fl., 2017). En ytterligare möjlig förklaring till dessa resultat kan vara att deltagarnas medelålder är relativt hög och att många av de militärer som upplevt starka konflikter mellan arbete och övrigt liv lämnar FM tidigare i sin anställning.

Bland de åtgärder som nämns av FM är konkurrenskraftiga löner och ekonomiska förmåner, förbättrade och klarare möjligheter för karriärutveckling. Vidare, då många av de försvarsanställda haft en hög arbetsbelastning, framhålls behovet av att skapa balans mellan arbete och fritid/familjeliv för försvarsanställda, dels genom den ökade nyrekryteringen till FM, dessutom genom exempelvis ökade möjligheter för distansarbete (Försvarsmakten, 2022).

För att behålla kvalificerad personal bör FM ge stöd och skapa förutsättningar som hjälper medarbetarna balansera arbete och icke-arbete. Större uppmärksamhet måste sättas på de olika lojaliteterna, (Se Oskarsson et al, 2021) och hur dessa är sammanlänkade med identiteter, vilka påverkar anställda negativt. En karriär i FM kommer oundvikligen att innebära en reducerad balans mellan arbete och privatliv, och det verkar många i organisationen vara medvetna om.

### **Studiens begränsningar och framtida forskning.**

Då denna studie är baserad på tvärsnitts-design (det vill säga såväl prediktor- som utfallsvariablerna är insamlade vid samma tillfälle) kan formellt inga vetenskapliga slutsatser dras om kausala (orsak-verkan) relationer. En typ av problem med denna typ av studiedesign är ”common method variance” det vill säga systematisk felvariation beroende på tendensen att besvara de olika frågeområdena likartat.

Ett ytterligare uppenbart problem med studien var det omfattande bortfallet, där det inte går fastställa i vad mån detta berodde på de tidigare nämnda problemen med distributionen och vad som var genuint bortfall. Detta problem till trots så är samplets fördelning på försvarsgren, militär grad och genus tämligen likartad med vad som är fallet inom FM i stort.

Det bör också nämnas att denna studie, av uppenbara skäl, är begränsad till arbetsförhållandena i den militära fredsorganisationen. Ett flertal empiriska studier om miliära förhållanden är från USA, vars försvarsmakt ofta mobilieras för olika typer av internationella insatser och där den militära personalen är, eller kan räkna med att sättas in i väpnade insatser.

Med detta nämnt ger dock resultaten klara indikationer på relationerna mellan de undersökta variablerna, vilka dessutom är i linje med vad som kan förväntas utifrån antagandena i the Job Demands-Resources modellen samt av hur konflikter mellan arbete och övrigt liv påverkar arbetsrelaterat välbefinnande.

### **Sammanfattande slutsatser**

En slutsats från denna studie är att realistiska arbetskrav kombinerat med tillräckliga resurser och gott stöd från organisationen och första linjens chefer är av största vikt för arbetsrelaterat välbefinnande inom de nordiska försvarsmakterna. Det av ÖB poängterade behovet av nyrekrytering till den svenska försvarsmakten (även) för att avlasta arbetsbördan för befintlig militär personal kan ses som en central strategi för att öka arbetstillfredsställelse, den enskildes vilja att fortsätta sin anställning och sannolikt bidra till att Försvarsmakten upplevs som en god arbetsgivare.

Då den svenska försvarsmakten genomgår en kraftig tillväxt, bör vidare forskning fokuseras på de arbets och organisationspsykologiska konsekvenserna av tillväxt i termer av balans mellan arbete och fritid, behovet av retention och onboarding, dvs. hur nya medarbetare slussas in och omhändertas i organisationen.

## REFERENSER

- Alimo-Metcalfe, B., Alban-Metcalfe, J., Bradley, M., Mariathasan, J., & Samele, C. (2008) The impact of engaging leadership on performance, attitudes to work and wellbeing at work: A longitudinal study. *Journal of Health Organization and Management*, 22(6), 586-598.
- Anderson, J., & Goldenberg, I. (2019). *Balancing act: The demands of family, military service, and civilian employment for reservists*. In R. Moelker, M. Andres, & N. Rones (Eds.), *The politics of military families: State, work organizations, and the rise of the negotiation household* (pp. 152–168). Routledge.
- Andres, M., Moelker, R., & Soeters, J. (2012). The work-family interface and turnover intentions over the course of project-oriented assignments abroad. *International Journal of Project Management* 30(7), 752-759, <https://doi.org/10.1016/j.ijroman.2012.01.006>
- Annell, S., Sverke, S., Gustavsson, P., & Lindfors, P. (2019). Lämna yrket eller stanna kvar? En studie av nya poliser. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 25, 6-27.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Berndtsson, J., & Österberg, J. (2022). A question of time? Deployments, dwell time, and work-life balance for military personnel in Scandinavia. *Military Psychology*, 35:2, 157-168, <https://doi.org/10.1080/08995605.2022.2093090>
- Bowles, S. V., Bartone, P. T., Ross, D., Berman, M., Rabinowitz, Y., Hawley, S., Zona, D. M., et al. (2017). *Wellbeing in the Military*. In (S. V Bowles & P. T. Bartone Eds.) *Handbook of Military Psychology* (pp. 213-238). Springer International publishing AG. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-66192-6\\_14](https://doi.org/10.1007/978-3-319-66192-6_14)
- Brooks, S., K., & Greenberg, N. (2018). Non-deployment factors affecting psychological wellbeing in military personnel: Literature review. *Journal of Mental Health*, 27(1), 80-90.
- Campbell, D. J., & Nobel, O. B-Y. (2009). Occupational stressors military service: A review and framework. *Military Psychology*, 21, 547-567.
- Danna, K., & Griffin, R., W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands-Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2). Art. #974, 9 pages, <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- De Simone, S. (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 12(5), 118-122.
- Engman, F., Nordin, A., & Hagqvist, E. (2017) Obalans mellan arbetet och privatlivet bland offentliganställda: betydelsen av kontroll och socialt stöd på arbetsplatsen. *Socialmedicinsk Tidskrift*, 5, 610-622.
- Fisher, C D. (2014). Conceptualizing and measuring wellbeing at work. In P. Y Chen & C. L Cooper (Eds.) *Work and Wellbeing: WellbeingA Complete Reference Guide Vol<sup>II</sup>*. John Wiley and Sons.
- Försvarsmakten (2019). *Personalsiffror - FFS, 2019:6, personaltjänst- flerbefälssystemet*. [forsvarsmakten.se](https://forsvarsmakten.se)
- Försvarsmakten. (2022). *Överbefälhavarens Råd Avseende Förmågeutveckling, FM2022-19979:13*.
- Försvarsmakten (2023). *Försvarsmaktens årsredovisning 2022 2023-02-22, FM2021-22412:4*.
- Gillberg, G., Holmer, J., & Kadefors, R. (2022). *Rekrytera och Behålla: Om möjligheter att Uppnä en Hållbar Personalförsörjning i Försvarsmakten*. Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap: Göteborgs Universitet,
- Glass, J. L., & Estes, S. B. (1997). The family responsive workplace. *Annual Review of Sociology*, 23, 289-313.
- Haar, J. M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2019). A cross-national study on the antecedents of work-life balance from the fit and balance perspective. *Social Indicators Research*, 142, 261-282.
- Hackman J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance* 16(2), 250-279.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Hernández-Varas, E., Encinas, F., J., L., & Méndez Suárez, M. (2019). Psychological capital, work satisfaction and health self-perception as predictors of psychological wellbeing in military personnel. *Psicotema*, 31(3), 277-283.
- Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job attitudes. In W. C. Borman, D. R. Ligen & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*, 255-276, Hoboken, NJ: Wiley.
- Judge, T. A., & Klimer, R. (2008), Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid and R. J. Larsen (Eds.) *The Science of Subjective Wellbeing*, pp 393-451. London: Guilford Press.

- Lawson, K. J., Noblet, A. J., & Rodwell, J. J. (2009). Promoting employee wellbeing: The relevance of work characteristics and organizational justice. *Health Promotion International*, 24(3), 223-233.
- Lesner, T., Burkhard, G., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76-103.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago: Rand McNally.
- McGinnity, F. (2021). Work-Life Conflict in Europe. *Economic & Social Research Institute Bulletin*, February 2021. Dublin, IR.
- Meyers, M., C., & van Woerkom, M. (2017). Effects of a strengths intervention on general and work-related well-being: The mediating role of positive affect. *Journal of Happiness Studies* 18:671-689, <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9745-x>
- Nilsson, J., & Österberg, J. (2022). Professional socialization during restructuring: A study on workload and career time. *Armed Forces & Society*, 48(4).
- Oskarsson, E., Österberg, J., & Nilsson, J. (2021). Work-life balance among newly employed officers- A qualitative study. *Health Psychology Reports*, 9(1), 39-48.
- Pagán-Castaño, E., Maseda-Moreno, A., & Santos-Rojo, C. (2020). Wellbeing in work environments. *Journal of Business Research*, 115, 469-474.
- Pickering, D. (2017). Balancing the demands of military and family life: Understanding the challenges faced by military personnel. In A. MacIntyre, D. Lagace-Roy, & D. R. Lindsay (Eds.), *Global views on military stress and resilience* (pp. 79-101). Canadian Defence Academy Press.
- Rath, T., & Harter, J. (2010). *Well-Being: The Five Essential Elements*. New York, NY: Gallup Press.
- Sachau, D. A., Gertz, J., Matsch, M., Johnson Palmer, A., & Englert, D. (2012). Work-life conflict and organizational support in a military law enforcement agency. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 27(1), 63-72, <https://doi.org/10.1007/s11896-011-9095-x>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A "how to" guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46, 120-132.
- Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In G.F Bauer and O. Hämmner (Eds.) *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*. Springer Science, 43-68.
- Schulte, P., & Vainio, H. (2010). Wellbeing at work: Overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), 422-429.
- Sminichise, V. (2016). Military retention: A comparative outlook. *Journal of Defense Resources Management*, 7(1), 85-98.
- Waddel, G., & Burton, A. K. (2006). *Is work good for your health and wellbeing?* London: The Stationary Office
- Warr, P., & Nielsen, K. (2018). Wellbeing and work performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of Wellbeing*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Österberg, J., Oskarsson, E., & Nilsson, J. (2021). Perceptions of Officer Training Among Newly Employed Officers and Specialist Officers in the Swedish Armed Forces – A Qualitative Study. *Scandinavian Journal of Military Studies*, 4(1), pp. 50-61, <https://doi.org/10.31374/sjms.63>
- Österberg, J., & Rydstedt, L. W. (2018). Job satisfaction among Swedish soldiers: Applying the Job Characteristic Model to newly recruited military personnel. *Military Psychology*, 30(2), 302-310.

## ABSTRACT

The purpose of this cross-sectional survey study was to explore how job demands, support and resource, as well as work-life conflicts related work-related wellbeing among Swedish militaries. The sample consisted of 1002 militaries employed in the Swedish armed forces (age  $m=41$ ; 90% men/ 10% women). Hierarchic multiple regression analysis was used for the statistical analysis. After controlling for demographic characteristics work content was introduced, which showed that high job demands related strongly negative – while resources and support related strongly positive to work-related wellbeing. Finally conflicts between work-life conflicts were introduced, which related significantly negative to work-related wellbeing.

*Keywords:* Militaries, working conditions, conflicts work-life, wellbeing.