

# Arbetsförhållanden, balans mellan arbete och övrigt liv samt arbetsrelaterat välbefinnande i de nordiska Försvarsmakterna – en deskriptiv studie

Johan Österberg och Leif W Rydstedt

Den ökade militära hotbilden mot de nordiska länderna samt Finlands och Sveriges inträde i NATO har lett till att försvarsmakterna i de nordiska länderna står inför en omfattande expansion med behov av att nyrekrytera likaväl som att behålla redan anställd militär personal. Syftet med denna deskriptiva studie, baserad på enkätsvaren ifrån 3306 nordiska militäranställda, var att jämföra rapporterade arbetsförhållanden, konflikter arbete-övrigt liv samt arbetsrelaterat välbefinnande i de nordiska försvarsmakterna. Resultaten visade att i stort sett samtliga dessa aspekter av den militära anställningen rapporterades tämligen likartat i de nordiska försvarsmakterna. Flertalet av de arbetsförhållande som tidigare identifierats som centrala för välbefinnande bland militär personal rapporterades likartat i de nordiska länderna.

*Nyckelord:* militärpersonal, arbetsförhållanden, arbetsrelaterat välbefinnande

På grund av Rysslands angreppskrig i Ukraina och dess alltmer fientliga agerande i det nordiska närområdet samt Finlands och Sveriges nyliga medlemskap i NATO står de fyra nordiska försvarsmakterna inför en omfattande expansion. Därutöver bidrar dessa länder med ett omfattande militärt och civilt stöd till Ukrmed Proposition 2024: 25/34;).

## FÖRFATTARE

Leif W. Rydstedt, Professor Em. Universitetet i Innlandet, HHS, Lillehammer NO

Johan Österberg, Fil. Dr. Försvarshögskolan, Karlstad

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.27586>

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

Ett avtal signerat av de nordiska försvarsheferna kring ett gemensamt nordiskt försvarskoncept undertecknades i september 2024 för att understryka stödet för ett stärkt gemensamt försvar av Norden (<https://www.forsvarsmakten.se>). Förutom synkronisering av försvarsplaner innebär samarbetet bland annat fler gemensamma övningar och utbildningar, kapacitets-uppbyggnad och genomförande av gemensamma operationer, luft- och sjöövervakning och en gemensam militär infrastruktur. Säkerhetsläget i Norden har ytterligare försämrats under 2025 med återkommande provokationer och säkerhetsrelaterade incidenter.

Sedan 2016 har Sveriges försvarsbudget ökat från 45 miljarder till dagens 122,3 miljarder kronor, eller 2,2 procent av BNP. I den nyligen av regeringen framlagda Proposition 2024 35/24, Totalförsvarspropositionen 2025–2030 ([regeringen.se/regeringens-politik/forsvarsbudget](https://www.regeringen.se)) anges att försvarets budget planeras att öka till 186 miljarder (2,6 procent av BNP) till 2030. Detta innebär att krigsorganisationen planeras att öka ifrån dagens (2024) 88 tusen personer till 130 tusen personer år 2030. Därutöver upprustas även det civila försvaret och beredskapen, där totalförsvaret också ställer krav på militär närvaro och anställda, vid civila eller militära kriser. Nyligen beslutade Riksdagen även att ställa en väpnad styrka till förfogande för att bidra till NATO's samlade avskräckning och försvar av det nordatlantiska området (Proposition 2024/25:22).

Även de övriga nordiska länderna expanderar sina försvarsmakter. Norge ökar sin försvars-budget med 600 miljarder de kommande 12 åren, vilket ger en försvarsbudget på 1600 miljarder 2025–2036. Extra mycket satsas på marinen och på att anställa fler soldater. Finland ökar sin försvarsbudget, bl.a. med satsningar på en betydande ökning av inhemsk produktion av ammunition, stridsflyg och flottanskaffningar (från 1,6 procent av BNP 2023, till 2,3 procent 2024) (<https://www.industrinyheter.se>). Även Danmark ökar sina försvarsutgifter med drygt 40 För att framgångsrikt klara detta krävs att arbetsförhållandena för militäranställda upplevs som tillfredsställande av såväl redan anställda som av potentiella rekryter. Sammanfattningsvis visar upprustningen de nordiska ländernas intentioner att stärka försvars-kapaciteten för att kunna möta de nya hoten mot säkerheten i närområdet. Genom att kombinera modernisering av militära resurser med ökat samarbete och fokus på cyber- och civilförsvar strävar de nordiska länderna efter att skapa ett robust och effektivt försvar. Detta kommer således att innebära ett starkt ökat behov för de nordiska Försvarsmakterna att såväl nyrekrytera som att motivera redan anställda att stanna (retention) inom försvarsmakten.

En tidigare analys baserad på de svenska deltagarna i denna undersökning (Österberg & Rydstedt, 2024) visade att rimliga arbetskrav, stödjande ledarskap samt upplevda belöningar var starkt relaterade till de anställdas arbetsrelaterade välbefinnande. Samma studie visade även att upplevda konflikter mellan arbete-övrigt liv signifikant påverkade militärpersonalens välbefinnande (Österberg

& Rydstedt, 2024). Även en tidigare 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.

För hierarkiska organisationer, som försvarsorganisationer, är också retention av mycket större vikt än i många andra organisationer då det inte går att rekrytera in individer på exempelvis officersbefattningar, annat än att de har tjänstgjort ett antal år i Försvarsmakten, då den specifika kompetensen endast kan utvecklas internt. Rekrytering till försvarsmakterna sker i huvudsak via värnpliktsystemet (Berndtsson & Österberg, 2022). I Sveige kommer värnplikten succesivt att öka till att omfatta 12 000 personer årligen till 2035, vilket även ger ökade möjligheter till rekrytering av fast personal. Värnpliktsystemet utgör grunden för den svenska Försvarsmaktens personalförsörjning (Totalförsvar 20252030; prop. 2024 25/34). För den planerade nyrekryteringen till Försvarsmakten är det därför av största betydelse att värnpliktsutbildningen upplevs som meningsfull och motiverande.

Syftet med denna deskriptiva studie var att jämföra de nordiska försvarsmakterna med avseende på militäranställdas arbetsförhållanden och arbetsrelaterade välbefinnande. De aspekter av arbetsförhållandena som redovisas är desamma som i studien av Österberg och Rydstedt (2024) identifierats som kritiska för välbefinnandet bland militärt anställda, nämligen arbetskrav och resurser samt konflikter mellan arbete-övrigt liv. Dessutom redovisas det i den tidigare studien använda måttet på arbetsrelaterat välbefinnande. Då det kan förmodas att relationerna mellan de olika aspekterna av arbetsförhållanden inte skiljer sig nämnvärt åt mellan de nordiska länderna, redovisas dessa här endast deskriptivt.

## FYSISKA OCH PSYKOSOCIALA ARBETSKRAV FÖR MILITÄR PERSONAL

Arbetsförhållandena inom försvarsmakten ställer i många avseenden unika fysiska och psykologiska krav på sin personal (Bowles, Bartone, m.fl., 2017), även i dess fredsorganisation. Långa arbetspass, begränsad autonomi, fysisk belastning, strikt hierarki, hög arbetsbelastning, överengagemang, oklara och motsägelsefulla rollförväntningar, lång tid hemifrån vid utbildning och övningar med åtföljande separationer och konflikter mellan arbete och övrigt liv, sträng disciplin, förekomsten av negativt ledarskap – är exempel på faktorer som kan bidra till försämrat arbetsrelaterat välbefinnande bland försvarsanställda (Bowles, Bartone, m.fl., 2017; Brooks & Greenberg, 2018; 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, Bartone, m.fl., 2017). 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 som kan utvecklas och tränas inom ramarna för den mitiära utbildningen

## RELATIONER MELLAN KRAV OCH RESURSER I ARBETET.

JobbKrav-Resurs modellen (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 hälsa/välbefinnande samt engagemang i arbetet. 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 och är det teoretiska ramverket för denna studie

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 m.fl., 2001; 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.

## KONFLIKTER ARBETE-ÖVRIGT LIV

En forskningsöversikt från ESRI (McGinnity, 2021) visar att konflikter mellan arbete och privatliv är ett utbrett problem bland den arbetande befolkningen inom EU och att dessa konflikter har en potentiellt negativ inverkan på till exempel fysisk och mental hälsa, familjeförhållanden eller personlig effektivitet. Faktorer som visats bidra till denna typ av konflikter är bl.a. höga arbetskrav, långa arbetspass och arbete på obehagliga tider (McGinnity, 2021). Konflikten mellan försvarsanställdas arbetskrav och familjeliv är väl dokumenterad i litteraturen (Bowles m.fl., 2017; Campbell & Nobel, 2009), där exempelvis långa arbetspass, begränsad autonomi, fysisk belastning, strikt hierarki, hög arbetsbelastning, oklara och motsägelsefulla rollförväntningar, sträng disciplin, förekomsten av negativt ledarskap är exempel på faktorer som kan bidra till försämrat arbetsrelaterat välbefinnande bland försvarsanställda. I en omfattande översiktsstudie fann Brooks och Greenberg (2018) att konflikter mellan arbete-övrigt liv predicerade stress och olika typer av psykiska besvär för militär personal, likaväl som intentioner att byta arbete.

Intresset för att förbättra balansen mellan arbete och övrigt liv har även ökat i den militära sektorn, inte minst på grund av de ökade behoven att rekrytera och behålla personal (Berndtsson & Österberg, 2022; Försvarsmakten 2022; 2023). Militär personal står inför unika utmaningar när det gäller att balansera sina arbetsrelaterade åtaganden och ansvaret för sitt civila liv. 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). En studie av Woodall m.fl., (2023) visade att en vanlig orsak till att gifta militärer övervägde att lämna sin anställning var att partnern var missnöjd med den militäranställdes arbetsförhållanden. Att erbjudas organisatoriskt 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 & Goldenberg, 2019). I en analys av militär Human Resource Management betonar Op den Buijs & Olsthoorn (2023) åtgärder för att främja balansen mellan arbete och övrigt som centrala.

## VÄLBEFINNANDE I ARBETET

Välbefinnande är ett tema som rönt stor uppmärksamhet i den vetenskapliga litteraturen, men samtidigt har det konstaterats att begreppet definierats och operationaliserats med en stor variation i innehållet (till exempel Bowles, Bartone, Ross m.fl., 2017; Danna & Griffin, 1999). Gemensamt för de olika definitionerna är dock 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). Arbetsrelaterat välbefinnande kan förstås i termer av generell hälsa, arbetstillfredsställelse, att arbetet ger utrymme för personlig utveckling och karriärmöjligheter, engagemang för arbetet, stöd från chefer och arbetskamrater (Danna & Griffin, 1999; De Simone, 2014; Fisher 2014; Pagán-Castano, Maseda-Moreno, & Santos-Rojó, 2020).

De anställdas välbefinnande kan påverka 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). 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-Metcalfe, Alban-Metcalfe, Bradley m.fl, 2008; Lawson, Noblet & Rodwell, 2009). Fem dimensioner som enligt Bowles, Bartone, m.fl., (2017) är av särskild betydelse för militärt anställda är: positiva emotioner, engagemang (till exempel motivation, arbetstillfredsställelse, meningsfullhet, prestationer samt positiva (privata och kollegiala) relationer.

## METOD

Datainsamlingen genomfördes under våren 2022 av officersförbunden i de deltagande länderna. Ansvariga forskare utsåg kontakter vid respektive officersförbund som ansvarade för ett utskick av en länk till en digital enkät. Enkäten till deltagarna sändes som ett massutskick till medlemmarnas militära e-postadresser. Respondenterna informerades om att deltagande var frivilligt samt om konfidentialitet och datahantering innan de gav sitt medgivande till att delta i studien. Officersförbunden i de deltagande länderna ansvarade för distribution av digital länk till sina medlemmar, därefter samlades data in till ansvariga forskare för studien. Deltagarnas demografiska karaktäristika redovisas i *Tabell 1* nedan, likaså deras militära grad och tillhörighet till försvarsgren. *Tabell 2* redovisar deltagarnas möjlighet att bestämma över tid respektive plats för arbetets genomförande.

## Instrument

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

Deltagarnas arbetsförhållanden mättes med följande indikatorer:

- Arbetskrav: mättes med sex items, till exempel "Jag arbetar under tidspress", "mitt arbete kräver att jag arbetar med flera viktiga uppgifter samtidigt". Högre värden på denna skala indikerar en högre grad av arbetskrav. Chronbach's alpha ( $\alpha$ ) =,62.

Som indikatorer på resurser i arbetet användes:

- Belöningar: tio items: "Hur nöjd är du med" (exempelvis) "rättvisan i karriär-systemet", "lön och förmåner". Chronbach's alpha ( $\alpha$ ) =,87.
- Stöd från Försvarsmakten: åtta items till exempel "organisationen bryr sig om mitt välmående", "när jag har problem finns stöd tillgängligt i organisationen", samt stödet från närmaste chef fyra items, till exempel, "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.

Välbefinnande i arbetet mättes en 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 "jag funderar ofta på att sluta mitt arbete" (med omvänd skala vid analysen). Chronbach's alpha ( $\alpha$ ) för denna skala var .76.

RESULTAT

Tabell 1. Deltagarnas demografiska bakgrund, anställningstid inom försvarsmakten samt kontrakterad och faktisk arbetstid samt militär grad och vapengren (n=3069).

|                           | Finland<br>n=848 | Sverige<br>n=1002 | Norge<br>n=982 | Danmark<br>n=474 |
|---------------------------|------------------|-------------------|----------------|------------------|
| Ålder m/sd                | 42,0/ 8,9        | 41,0/ 11,5        | 41,0/ 11,5     | 46,4/9,9         |
| Kön m/kv procent          | 95,6/ 3,8        | 90,0/ 9,5         | 87,5/12,3      | 93,4/6,6         |
| Hemmavarande barn         |                  |                   |                |                  |
| 18 år ja/nej, procent     | 58,5/ 41,5       | 42,6/ 57,4        | 47,2/ 52,8     | 51,9/ 48,1       |
| Anställningstid FM m/sd   | 18,6/ 9,1        | 18,0/ 11,8        | 20,3/ 11,4     | 24,8/ 11,2       |
| Kontrakt arbetstid m/sd   | 39,7/ 13,7       | 39,7/ 2,7         | 38,1/2,9       | 37,1/ 1,8        |
| Faktisk arbetstid m/sd    | 42,2/12,0        | 43,3/ 9,0         | 48,0/ 11,8     | 44,1/ 10,7       |
| Militär grad procent:     |                  |                   |                |                  |
| Menig/elev/annat          | 1                | 7                 | ,5             | 2                |
| Under- specialist officer | -                | 40                | 44,5           | -                |
| Kompaniofficer/motsv.     | 66               | 32                | 15             | 42               |
| Högre officer             | 33               | 21                | 40             | 55               |
| Vapengren procent:        |                  |                   |                |                  |
| Armén                     | 47               | 40                | 49             | 47               |
| Flygvapnet                | 12               | 22                | 31             | 28               |
| Marinen                   | 9                | 22                | 20             | 19               |
| Övrigt                    | 32               | 16                | -              | 6                |

Som framgår av *Tabell 1* var medelåldern för de danska deltagarna högre än för deltagarna från de övriga länderna. De danska deltagarna hade även den längsta genomsnittliga anställningstiden inom FM. Andelen kvinnliga deltagare var lägst bland de finländska - och högst bland de norska deltagarna. Andelen med hemmavarande barn var klart högst bland de finländska - och lägst bland svenskarna deltagarna. De norska deltagarna angav högst genomsnittlig arbetstid per vecka, detta inkluderar även övertid och övrig icke schemalagd arbetstid.

Principerna för de militära gradsystemen skiljer sig uppenbart åt mellan de nordiska länderna. Medan de största deltagargrupperna från de svenska och norska försvarsmakterna var under- eller specialist-officer så angavs denna typ av grader inte alls bland finländska eller danska deltagarna.

I samtliga länder tillhörde de största deltagargrupperna armén. Den stora gruppen ”övriga” bland de finländska deltagarna kan förklaras av att en stor del av dessa (9 procent) tjänstgjorde som gränsvakter mot den ryska gränsen. Dessutom uppgav 8 procent av de finländska deltagarna tjänstgöring vid logistik-kommandon.

En aspekt av de potentiellt negativa aspekterna av arbetsförhållandena inom försvaret är, som tidigare påpekats, att arbetsuppgifterna ofta måste utföras på förbestämd tid och plats. I *Tabell 2* nedan redovisas deltagarnas bedömning

av möjligheten till flexibilitet i tidpunkter och plats för arbetets genomförande. Som där framgår angav totalt drygt var tredje deltagare (36 procent) att de sällan eller aldrig kunde påverka tiderna för arbetets genomförande medan knappt (32 procent) var tredje deltagare uppgav sig ha goda eller mycket goda möjligheter till detta. Som vidare framgår av av *Tabell 2* förelåg det en stor variation mellan länderna i detta avseende, där de finländska deltagarna upp sig ha den högsta graden av flexibilitet i arbetstidens förläggning, medan de svenska deltagarna angav sig ha lägst kontroll över arbetstidens förläggning.

Majoriteten (54 procent) av deltagarna rapporterade att de aldrig eller sällan hade inflytande över var arbetet skall genomföras, medan var femte deltagare (21 procent) ansåg sig ha goda möjligheter till detta. Här var skillnaderna mellan de länderna än mer markerade, med medan drygt var tredje deltagare (36 procent) från Finland respektive Danmark (37 procent) ansåg sig ha goda möjligheter att påverka var de ville arbeta var ansåg sig endast var tionde deltagare från Sverige och Norge ha denna möjlighet. I de sistnämnda länderna uppgav sju av tio deltagare (69 procent respektive 70 procent) sig sällan eller aldrig kunna påverka platsen för arbetets genomförande.

Tabell 2. Deltagarnas möjlighet att bestämma över tid respektive plats för arbetets genomförande, totalt respektive separat för de nordiska länderna. Procentuell fördelning (N=3306).

|                         | Totalt<br>N=3306 | Finland<br>n=848 | Sverige<br>n=1002 | Norge<br>n=982 | Danmark<br>n=474 |
|-------------------------|------------------|------------------|-------------------|----------------|------------------|
| <b>Kan du bestämma:</b> |                  |                  |                   |                |                  |
| När du vill arbeta?     |                  |                  |                   |                |                  |
| • Aldrig/sällan         | 36               | 30               | 44                | 40             | 23               |
| • Ibland                | 32               | 27               | 31                | 34             | 37               |
| • Ofta/alltid           | 32               | 43               | 25                | 31             | 40               |
| Var du vill arbeta?     |                  |                  |                   |                |                  |
| • Aldrig/sällan         | 54               | 34               | 69                | 70             | 26               |
| • Ibland                | 25               | 30               | 21                | 19             | 37               |
| • Ofta/alltid           | 21               | 36               | 10                | 11             | 37               |

## Psykosociala arbetsförhållanden

Som framgår i *Tabell 3* förelåg den främsta skillnaden mellan arbetsförhållandena i de nordiska ländernas försvarsmakter vad gällde rapporterade belöningar (till exempel ekonomiska förmåner, karriärmöjligheter), där de finländska deltagarna var klart mest positiva medan framför allt de norska deltagarna här rapporterade de lägsta värdena. En Post-Hoc test (Scheffe) av de rapporterade belöningarna visade att med undantag för jämförelsen mellan Sverige Danmark, var alla skillnader mellan länderna signifikanta ( $p < .001$ ).

I övrigt var dock skillnaderna mellan deltagarna från de nordiska länderna tämligen marginella, såväl vad gällde de rapporterade arbetsförhållandena, balansen mellan arbete-övrigt liv, liksom arbetsrelaterat välbefinnande. Att den statistiska analysen för samtliga variabler trots detta gav statistiskt signifikanta värden kan främst förklaras av det stora antalet deltagare i studien.

Tabell 3. Jämförelse av rapporterade arbetsförhållanden, konflikter arbete-övrigt liv samt arbetsrelaterat välbefinnande inom de nordiska Försvarsmakterna. One-way ANOVA; (N=3305).

|                                  | Finland<br>n=848 |      | Sverige<br>n=1002 |      | Norge<br>n=982 |      | Danmark<br>n=474 |      | $\eta^2$ | F<br>df=3/3301 |
|----------------------------------|------------------|------|-------------------|------|----------------|------|------------------|------|----------|----------------|
|                                  | m                | sd   | m                 | sd   | m              | sd   | m                | sd   |          |                |
| Arbetskrav                       | 3,1              | ,49  | 3,0               | ,52  | 2,9            | ,47  | 2,9              | ,50  | ,028     | 32,2*          |
| Stöd                             | 3,5              | ,75  | 3,4               | ,77  | 3,5            | ,69  | 3,4              | ,70  | ,005     | 5,3*           |
| Belöningar                       | 3,4              | ,84  | 2,9               | ,81  | 2,6            | ,73  | 3,0              | ,78  | ,119     | 149,0*         |
| Konflikter                       |                  |      |                   |      |                |      |                  |      |          |                |
| Arbete-familj                    | 3,5              | 1,06 | 3,1               | 1,13 | 3,2            | 1,10 | 3,3              | 1,01 | ,018     | 20,2*          |
| Familj-arbete                    | 1,8              | ,80  | 1,8               | ,96  | 2,0            | ,98  | 2,1              | ,89  | ,019     | 21,6*          |
| Arbetsrelaterat<br>Välbefinnande | 4,3              | 1,06 | 4,0               | 1,19 | 4,2            | 1,06 | 4,2              | 1,07 | ,014     | 15,9*          |

\*Samtliga  $p < .001$

Vidare visade korrelationsanalyser baserade på hela undersökningsgruppen att arbetskraven var starkt negativt relaterat till det självrapporterade stödet från Försvarsmakten ( $r_{xy} -.46$ ) likaväl som till arbetsrelaterat välbefinnande ( $r_{xy} -.50$ ), samt stark positivt relaterat till konflikter mellan arbete och familjeliv ( $r_{xy} +.46$ ). Rapporterat stöd från Försvarsmakten var starkt positivt relaterat upplevda belöningar från arbetet ( $r_{xy} +.55$ ) och arbetsrelaterat välbefinnande ( $r_{xy} +.57$ ) samt negativt relaterat till konflikter mellan arbete och familjeliv ( $r_{xy} -.38$ ). Rapporterade belöningar i arbetet var starkt positivt relaterat till arbetsrelaterat välbefinnande ( $r_{xy} +.49$ ).

## DISKUSSION

Syftet med denna deskriptiva studie var att jämföra de nordiska försvarsmakterna avseende militäranställdas arbetsförhållanden och arbetsrelaterade välbefinnande. Resultaten visar att balansen mellan arbete och övrigt liv inom de nordiska försvarsmakterna påverkas av en rad strukturella och kulturella faktorer. Det militära yrkets krav på ständig beredskap, flexibilitet och lojalitet skapar en arbetsmiljö som ofta utmanar möjligheterna till återhämtning och privatliv vilket bekräftas av (Haltiner & Kümmel, 2008).

Med tanke på att alla de nordiska länderna har en tämligen hög välfärd, god arbetsmiljölagstiftning och under de senaste decennierna haft fred, är det

knappast förvånande att de rapporterade arbets-förhållandena och välbefinnandet inom de fyra försvarsmakterna är relativt likartad. När undersökningens datainsamling genomfördes var Norge och Danmark sedan länge medlemmar i NATO, medan Finland och Sverige då fortfarande stod utanför försvarsalliansen. Denna skillnad tycks dock inte ha haft någon avgörande inverkan på de rapporterade arbetsförhållandena eller välbefinnandet i de nordiska försvarsmakterna vid tiden för undersökningens genomförande.

En tidigare studie inom den svenska försvarsmakten (Österberg & Rydstedt, 2024) visade att det förelåg en stark relation mellan arbetsförhållandena och arbetsrelaterat välbefinnande. Vidare visades i den ovan nämnda studien att rimliga arbetskrav och god tillgång på resurser i arbetet bidrog till att minska (men inte eliminera) styrkan i den negativa relationen konflikter arbete-övrigt liv och arbetsrelaterat välbefinnande (Österberg & Rydstedt, 2024). Liknande resultat har även visats i tidigare svenska och internationella studier (Engman, Nordin & Hagqvist, 2017; Haar m.fl., 2019). Detta kan givetvis till stor del förklaras av att höga arbetskrav tenderar att innebära att den arbetande måste spendera fler av sina fysiska och mentala resurser för att fullgöra sitt arbete och därmed har mindre energi för familjeaktiviteter. Skillnaderna i resultaten framförallt avseende *Tabell 3* torde kunna förklaras på följande sätt. De föreligger olika geografiska skillnader mellan länderna, varför tid och plats för arbetets genomförande är mer reglerat i vissa länder jämfört med andra. Det finns också kulturella skillnader mellan länderna när det gäller tid och plats för arbetets genomförande, likväl som olika traditioner kring detta. Regelverk och arbetslagstiftning är heller inte helt jämförbara varför förutsättningar att påverka tid och plats för arbetets genomförande skiljer sig åt.

Som tidigare konstaterats är det militära yrkeslivet ofta psykiskt och fysiskt krävande. För att framgångsrikt kunna konkurrera om arbetskraften och genomföra den omfattande nyrekryteringen till försvarsmakterna är det av stor betydelse att en militär yrkesbana trots detta framstår som positiv och utvecklande, inte minst för de unga som gör sitt inträde på arbetsmarknaden.

Hur skattas då arbetsförhållandena inom de nordiska försvarsmakterna jämfört med arbetsmarknaden i övrigt? Att ge ett entydigt svar på detta faller givetvis utanför ramarna för denna studie, men en jämförelse mellan några enskilda frågor från denna undersökning och data som rapporterats i den norska Levekårsundersøkelsen (2022; ssb.no) respektive den svenska Arbetsmiljöundersökningen 2024 (Arbetsmiljöverket, 2025). Medan mer än fyra av fem (83 procent respektive 86 procent) av de norska och svenska arbetstagarna angav att de var nöjda med sitt jobb så rapporterade 71 procent av militärerna att de helt eller huvudsakligen var tillfredsställda med sitt jobb. En ungefärligen lika stor andel av de militärt anställda (45 procent) som de svenska arbetstagarna (47 procent) rapporterade att de ofta eller alltid hade en alltför hög arbetsbelastning.

Närmare tre av fyra (73 procent) av de norska deltagarna hade en känsla av tillhörighet till verksamheten, medan något större andelar av militärerna angav att de hade samma värderingar som försvarsmakten (79 procent) samt att de kände ett engagemang för organisations framtid (81 procent). Medan närmare fyra av fem (79 procent) av de norska deltagarna ansåg att de väl kunde nyttja sin utbildning och sina yrkeserfarenheter i sitt jobb och drygt hälften (58 procent) av svenskarna ansåg att sin kompetens motsvara arbetskraven, instämde 72 procent av militärerna att jobbet i huvudsak gav dem möjlighet att utnyttja sin kompetens och sina tidigare yrkeserfarenheter. Även om frågorna i de tre undersökningarna inte var helt identiskt formulerade så bör de kunna ge en viss indikation på möjliga utvecklingsområden för att stärka sin attraktionskraft på arbetsmarknaden.

Vikten av att attrahera och behålla personal understryks av de nu aktuella förhållanden av, 1) ett svenskt och finskt inträde i NATO där staber runtom i världen skall bemannas av ännu mer nordisk personal, och 2), det faktum att när värnpliktsvolymerna ska öka (framförallt avseende Sverige) kommer också fler ungdomar med lägre militärt intresse att kallas in för tjänstgöring, vilket kan göra det svårare att rekrytera samma höga andel som nu är fallet, till en anställning. Därutöver är den demografiska fördelningen av officerare sådan att det är ett stort antal officerare som går i pension inom 5–7 år, och därmed också försvinner också mycket kompetens ur organisationerna.

Studien visar att de arbetsförhållanden som i JD-R modellen definierats som centrala för välbefinnande i arbetet är relativt likartat rapporterade i de nordiska försvarsmakterna. Detta torde vara av relevans för personalplaneringen inom ramarna för det ökade nordiska försvarssamarbetet. Studien är baserad på ett stort antal deltagare ifrån de fyra nordiska länderna, men då samtidigt dess svarsfrekvens var tämligen låg får resultaten tolkas med viss försiktighet.

Slutligen bör det betonas att balans mellan arbete och övrigt liv inte enbart är en individuell fråga, utan även en strategisk organisationsfråga. En försvarsmakt som inte lyckas erbjuda hållbara arbetsvillkor riskerar att förlora kompetens och minska sin attraktionskraft som arbetsgivare. Därför är det avgörande att de nordiska försvarsmakterna fortsätter att utveckla strukturer som möjliggör både operativ beredskap och ett mänskligt hållbart arbetsliv.

## KONKLUSION

Med beaktande av expansionen av de nordiska försvarsmakterna och det därmed starkt ökade behovet av militär personal framstår åtgärder som bidrar till att arbetskraven hålls på en acceptabel nivå som centrala för såväl rekrytering som retention. Denna studie visar att de aspekter av arbetsförhållandena som i tidigare studier identifierats som centrala för arbetsrelaterat välbefinnande rapporterades relativt likartat bland de militärt anställda i de fyra nordiska försvarsmakterna.

I ljuset av den pågående expansionen av de nordiska försvarsmakterna och det ökade behovet av militär personal, framstår åtgärder för att upprätthålla acceptabla arbetskrav som avgörande för både rekrytering och retention. Detta arbete visar att det tidigare studier funnit centralt för militärpersonalens välbefinnande, ett positivt organisationsklimat och stödjande ledarskap upplevs relativt likartat i de nordiska ländernas försvarsmakter.

## REFERENSER

- 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>
- Arbetsmiljöverket. (Rapport 2025:01). Arbetsmiljön 2024. Arbetsmiljöverket, Solna.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bekesiene, S., Smakliukiene, R., & Kanapeckaitė, R. (2023). The relationship between psychological hardiness and military performance by reservists: A moderation effect on perceived stress and resilience. *Healthcare*, 11, 1224. <https://doi.org/10.3390/healthcare11091224>.
- 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, DOI: 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. DOI 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, doi: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.
- Forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/2024/09/gemensamt-koncept-starker-nordiskt-forsvarssamarbete/  
<https://di.se/nyheter/danmark-rustar-upp-och-infor-kvinnlig-varnplikt>
- Engman, F., Nordin, A., & Hagqvist, E. (2017) Obalans mellan arbetet och privatlivet bland offentlig-anställda: 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: Wellbeing: A Complete Reference Guide Vol III*. John Wiley and Sons.
- Forsvarsmakten (2019). Personalsiffror - FFS, 2019:6, personaltjänst- flerbefälssystemet. [forsvarsmakten.se](https://forsvarsmakten.se)
- Forsvarsmakten. (2022). Överbefälhavarens Råd Avseende Förmågeutveckling, FM2022-19979:13.
- Forsvarsmakten (2023). Forsvarsmaktens årsredovisning 2022 2023-02-22, FM2021-22412:4. <https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/2024/09/gemensamt-koncept-starker-nordiskt-forsvarssamarbete/>
- Gillberg, G., Holmer, J., & Kadefors, R. (2022). Rekrytera och Behålla: Om möjligheter att Uppnå en Hållbar Personalförsörjning i Forsvarsmakten. Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap: Göteborg Universitet.
- Haar, J. M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre. (2019). A cross-national study on the antecedents of work-life balance from the fit and balance perspective. *Social Indicators Research*, 142, 261–282.

- Haitiner, K., Kümmel, G. (2009). The Hybrid Soldier: Identity Changes in the Military. In: Armed Forces, Soldiers and Civil-Military Relations. VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-91409-1\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-531-91409-1_4)
- Hernández-Varas, E., Encinas, F. J. L., & Mendez-Suarez M. (2019). Psychological capital, work satisfaction and health self-perception as predictors of psychological wellbeing in military personnel. *Psicothema*, 31(3), 277-283.
- <https://www.industrinyheter.se/20240222/41009/rekordhoga-forsvarsutgifter-i-finland>
- McGinnity, F. (2021). Work-Life Conflict in Europe. Economic & Social Research Institute Bulletin, February 2021. Dublin, IR.
- Nilsson, J., & Österberg, J. (2022). Professional socialization during restructuring: A study on workload and career time. *Armed Forces & Society*, 48(4).
- Op den Buijs, T., & Olsthoorn, P. (2023). Human resource manage for military organizations: Challenges and trends. In A. Sookermary (Ed.) *Handbook of Military Sciences*, [https://doi.org/10.1007/978-3-030-02866-4\\_68-1](https://doi.org/10.1007/978-3-030-02866-4_68-1)
- 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 Defense Academy Press.
- Proposition 2024/25:22. <https://data.riksdagen.se/fil/AD7954BD-A961-4411-AB9C-F04C27A907C8>
- Proposition 2024/25/34 Totalförsvarspropositionen 2025-2030 [regeringen.se/regeringens-politik/forsvarsbudget](https://regeringen.se/regeringens-politik/forsvarsbudget)
- 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. Hämmel (Eds.) *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*. Springer Science, 43-68.
- Sminichise, V. (2016). Military retention: A comparative outlook. *Journal of Defense Resources Management*, 7(1), 85-98.
- <https://www.svd.se/a/jbzqw/norge-lagger-600-miljarder-mer-pa-forsvaret>
- Woodall, K. A., Esquivel, A. P., Powell, T. M., Riviere, L. A., Amoroso, P. J., & Stander, V. A. (2023). Influence of family factors on service members' decision to leave the military. *Family Relations*, 73, 1138-1157.
- 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. DOI: <https://doi.org/10.31374/sjms.63>
- Österberg J., & Rydstedt, L. W. (2024). Arbetsförhållanden och välbefinnande i arbetet inom den svenska Försvarsmakten. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 30(1).DOI:<https://doi.org/10.58236/aa25473>

## ABSTRACT

The increased military threat scenario against Scandinavia as well Finland's and Sweden's entry into NATO is facing an extensive expansion of the armed forces in all the Nordic countries, with a great need to recruit as well as to retain military personnel. The aim of this descriptive study, based on a questionnaire replied by 3306 Nordic military employees, was to compare self-reported working conditions, conflicts between work-life in Nordic armed forces. The results showed that these aspects that in previous studies have been shown to be crucial for work-related wellbeing were reported to relatively equal levels in the four Nordic armed forces, as were wellbeing.

*Key words:* military personnel, working conditions, work-related wellbeing.