

DEN OSYNLIGA TJÄNST-GÖRINGEN

EN RAPPORT OM
SVERIGES MILITÄRFAMILJER

OFFICERSFÖRBUNDET

RAPPORTEN I KORTHET

39%

UPPLEVER ATT FÖRSVARSMAKTEN VÄRNAR BALANSEN MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV

80%

uppger att personalbrist har lett till ökad arbetsbelastning det senaste året

74%

upplever att kompetensbristen påverkar verksamheten negativt

Källa: Officersförbundets medlemsundersökning, Novus 2026.

När en militärt anställd är borta tar resten av familjen ofta ett större ansvar för barn, hem och vardag. Sena ändringar kan också påverka den anhörigas arbete. Vid längre frånvaro eller utlandsstationering kan familjens anpassningar få följder för karriär, inkomst och pension. Officersförbundet vill att Försvarsmakten planerar med bättre framförhållning och stärker stödet till anhöriga. Regeringen bör se över de medföljandes ekonomiska och sociala trygghet. Det är en del av arbetet med att behålla erfaren personal.

Läs vad vi vill förändra på sidorna 30-31 >>



OM RAPPORTEN

Denna rapport bygger på fyra olika byggstenar: tre egna undersökningsunderlag och en kommentar från en fristående forskare.

1 Officersförbundets medlemsundersökning, genomförd av Novus 2026 med 3 909 respondenter mellan 31 mars och 3 maj 2026, ger en bred bild av medlemmarnas syn på arbetsbelastning, balans mellan arbete och privatliv, kompetensförsörjning och villkor vid internationell tjänstgöring.

2 Officersförbundet har därtill genomfört en öppen, kvantitativ webbenkät för militärt anställda och anhöriga. Bland de inkomna svaren finns 298 stycken från personer som arbetar eller nyligen arbetat inom Försvarsmakten och 57 från anhöriga. Samtliga svarande anhöriga är kvinnor. Denna enkät är självrekryterad och ger därför inte någon representativ bild av hur vanliga olika erfarenheter är bland militärt anställda eller deras anhöriga. Resultaten används i rapporten för att synliggöra erfarenheter och samband bland de svarande och för att komplettera de kvalitativa intervjuerna (se nedan).

De två svarandegrupperna är inte parvis matchade, och resultaten kan inte användas för att fastställa orsakssamband.

3 Som ett tredje underlag har förbundet genomfört 20 kvalitativa intervjuer med militärt anställda och anhöriga. Intervjuerna används för att förstå hur verksamhetens krav påverkar människors liv, inte för att mäta hur vanligt ett problem är.

Sammantaget ger medlemsundersökningen en bred bild, webbenkäten konkreta svar om familjesituationen och intervjuerna fördjupade berättelser.

4 Rapporten kompletteras dessutom av ett fristående forskarperspektiv av fil.dr Frida Linehagen. Hennes text utgår från en intervjustudie av familjer där båda föräldrarna är officerare och fördjupar resonemanget om familjeansvar, yrkesmässig lojalitet och Försvarsmaktens möjligheter att skapa hållbara villkor. Forskarstudien är skild från Officersförbundets tre egna undersökningsunderlag.

INNEHÅLL

Förord 6

Ett yrke som hela familjen lever med 8

Saknas: Balans och framförhållning 11

En karriär på bekostnad av en annan 13

Den som är hemma tjänstgör också 15

FORSKARPERSPEKTIV- Familjens ansvar och den militära tjänstens villkor 18

Utlandstjänst – när systemet sätts på prov 23

Ett svårt vägval 26

När flexibiliteten når sin gräns 28

Det här är våra krav 30

FÖRORD

Vi talar ofta om vad Försvarsmakten behöver av sin personal: tillgänglighet, beredskap och förmåga att ställa om när uppdraget kräver det. Mer sällan talar vi om vad det förutsätter av dem som står bredvid. Den som tar ytterligare en hämtning, planerar om sin arbetsdag eller tackar nej till en möjlighet i det egna yrkeslivet bidrar också till att det militära uppdraget kan lösas.

Våra medlemmar är stolta över sitt yrke och väl medvetna om att försvaret av Sverige kräver uppoffringar. Officersförbundet ifrågasätter inte behovet av övningar, beredskap eller internationell tjänstgöring. Men vi behöver skilja mellan belastningar som är nödvändiga och sådana som uppstår därför att planering, villkor och stöd inte fungerar tillräckligt väl.

I den här rapporten får anställda inom Försvarsmakten och deras anhöriga beskriva sin vardag. Deras berättelser, tillsammans med resultaten från våra undersökningar, visar att familjens förutsättningar också har betydelse för att behålla erfaren personal. När kraven under lång tid blir svåra att förena med livet utanför arbetet handlar det inte längre bara om en privat angelägenhet.

Det finns också en viktig jämställdhetsdimension. Den som tar tjänstledigt eller avstår från arbete för att följa med vid en utlandsstationering riskerar att förlora både löneutveckling och framtida pension. Samtidigt betalas medföljandetillägget till den försvarsmaktsanställde, inte till den partner vars inkomst går förlorad. Det riskerar att skapa en situation där den ena partens militära karriär sker på bekostnad av den andras ekonomiska självständighet.

Det finns lösningar. Bättre framförhållning, ett anhörigstöd som fungerar i praktiken, trygga villkor vid utlandstjänst och möjlighet att utvecklas i yrket genom olika faser i livet gör det lättare att möta höga krav under lång tid. Det är en fråga för Försvarsmakten som arbetsgivare, för oss som facklig part och för de politiska beslutsfattare som formar försvarets förutsättningar.

Min förhoppning är att rapporten ska bidra till konkreta förändringar. Ett starkare försvar förutsätter att vi tar tillvara de människor som bygger det och förstår vad deras familjer bidrar med.

Stefan Morin
Förbundsordförande, Officersförbundet



Foto: Margareta Bloom Sandebäck

”Ett starkare försvar förutsätter att vi tar tillvara de människor som bygger det och förstår vad deras familjer bidrar med.”

Stefan Morin

ETT YRKE SOM HELA FAMILJEN LEVER MED

Försvarsmakten anställer en person. Men tjänsten påverkar en hel familj.

Övningar, beredskap, tjänstgöring på annan ort och internationella insatser påverkar mer än den anställdes arbetstid. De avgör vem som hämtar barnen, tar ansvar när någon är sjuk och kan tacka ja till ett nytt arbete. Ibland påverkas också familjens bostadsort och vilken av de två karriärerna som får företräde.

Mycket av detta arbete är osynligt. Den som är hemma får ofta ta ett större praktiskt och känslomässigt ansvar, planera för frånvaro och skapa marginaler för sena förändringar. Anpassningarna syns sällan i Försvarsmaktens planering, trots att de kan vara avgörande för att tjänsten ska fungera. Det är detta som i rapporten kallas den osynliga tjänstgöringen.

I intervjuerna möter vi familjer med olika förutsättningar. I vissa arbetar båda i Försvarsmakten, medan andra bygger vardagen kring att en partner återkommande behöver anpassa sitt arbetsliv. Gemensamt är att Försvarsmaktens behov av flexibilitet ofta förutsätter flexibilitet någon annanstans – hos familjen.

De intervjuade uttrycker stolthet över yrket och förståelse för uppdragets krav. Frågan är inte hur militär verksamhet ska kunna bedrivas utan att påverka privatlivet, utan vilka konsekvenser som är nödvändiga och vilka som kan minska genom bättre planering, villkor och stöd.

När Sverige bygger ut sitt försvar behöver Försvarsmakten också behålla erfaren personal. Möjligheten att förena ett militärt yrkesliv med ett fungerande familjeliv är därför en del av förutsättningarna för kompetensförsörjningen.

Det militära yrkets krav påverkar också anställda som inte lever med partner eller barn. Den här rapporten fokuserar dock på de ofta förbisedda följderna för andra människor i den militärt anställdes närhet.



”Jag önskar att man såg hela familjen, inte bara de anställda. Jag förstår ju Försvarsmakten – uppdraget måste fungera. Men för att personalen ska kunna göra sitt arbete under längre tid behöver även familjen känna att de blir sedda och får förutsättningar.”

Medföljande till
utlandsstationerad officer

39%

UPPLEVER ATT FÖRSVARSMAKTEN VÄRNAR BALANSEN MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV

80%

UPPGER ATT PERSONALBRIST HAR LETT TILL ÖKAD ARBETSBELASTNING DET SENASTE ÅRET

74%

UPPLEVER ATT KOMPETENSBRISTEN PÅVERKAR VERKSAMHETEN NEGATIVT

Källa: Officersförbundets medlemsundersökning, Novus 2026.

SAKNAS: BALANS OCH FRAMFÖRHÅLLNING

Försvarsmakten är på många sätt en uppskattad arbetsgivare. Samtidigt finns en tydlig spänning mellan det militära uppdragets krav och möjligheten att få arbetsliv och privatliv att fungera tillsammans.

I Officersförbundets medlemsundersökning uppger 39 procent att Försvarsmakten värnar balansen mellan arbete och privatliv. Samtidigt beskriver medlemmarna en organisation under betydande belastning. Omkring åtta av tio uppger att personalbrist har lett till ökad arbetsbelastning och 74 procent upplever att kompetensbristen påverkar verksamheten negativt.

Det militära yrket skiljer sig från många andra arbeten genom kombinationen av höga krav på tillgänglighet, återkommande frånvaro, geografisk rörlighet och ibland begränsade möjligheter att själv påverka när och var arbetet ska utföras. Det är inte enbart omfattningen av dessa krav som påverkar familjen, utan också att de kan vara svåra att förutse och därför kräver en särskild beredskap hos den som är hemma.

När bemanningen är ansträngd ökar kraven på dem som finns i organisationen. Men belastningen kan också förflyttas från arbetsplatsen till hemmet. När den anställde måste vara mer tillgänglig får partnern ofta ändra sin arbetsdag eller ta ett större ansvar för barn och hem.

DET HÄR BEHÖVER FÖRÄNDRAS:

Övningar, beredskap och andra uppgifter innebär att militär personal ibland är borta från familjen och att planeringen kan behöva ändras. Försvarsmakten kan ändå underlätta för familjerna genom bättre framförhållning, färre sena ändringar och större hänsyn till hur ändrad tjänstgöring påverkar partnerns arbete och familjens vardag.

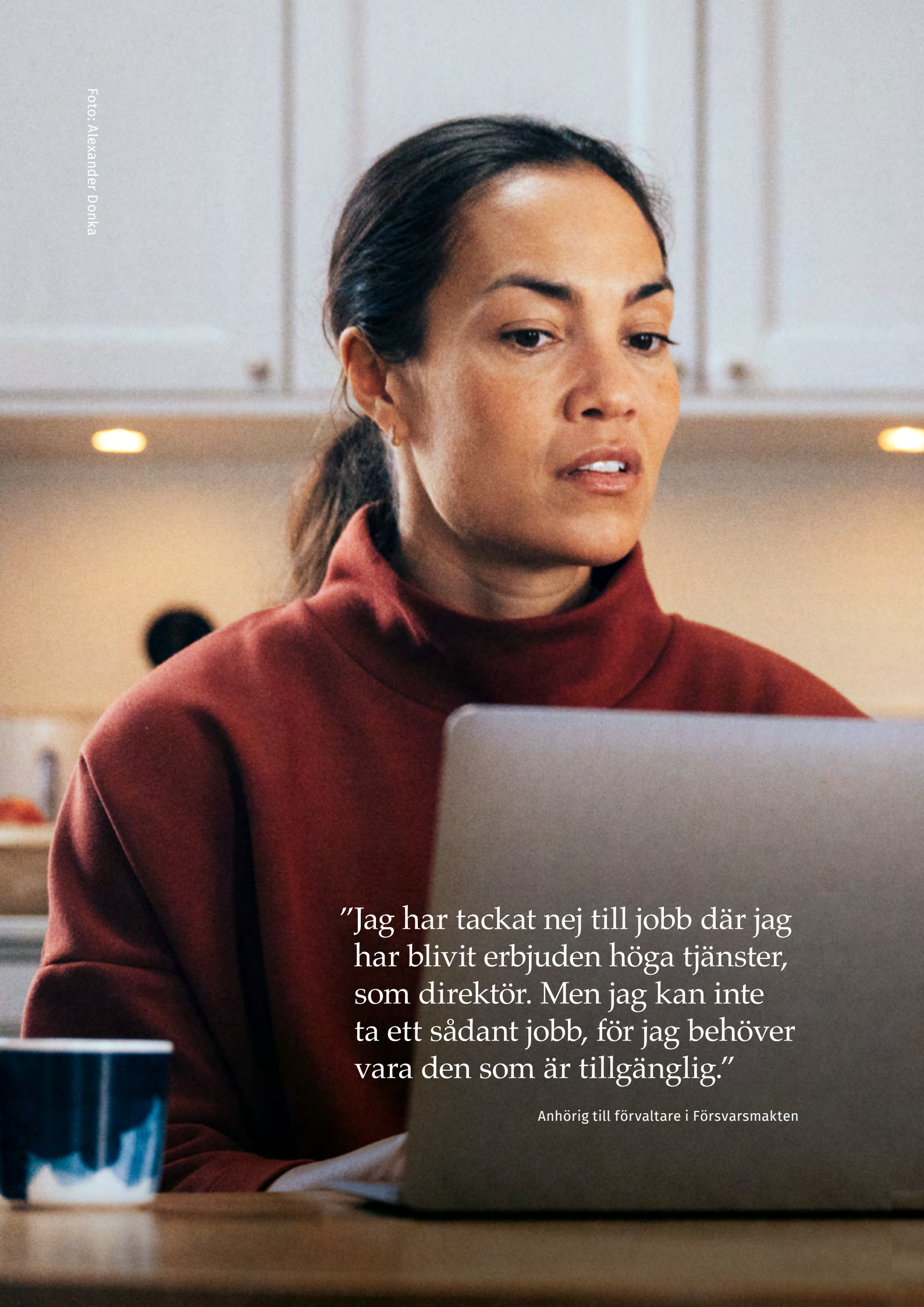


Foto: Alexander Donka

”Jag har tackat nej till jobb där jag har blivit erbjuden höga tjänster, som direktör. Men jag kan inte ta ett sådant jobb, för jag behöver vara den som är tillgänglig.”

Anhörig till förvaltare i Försvarsmakten

EN KARRIÄR PÅ BEKOSTNAD AV EN ANNAN

Intervjuerna visar hur den militära tjänstens krav också formar partnerns arbetsliv. Den som är hemma kan behöva anpassa sina arbetstider, gå ned i arbetstid eller avstå från karriärmöjligheter. I vissa familjer blir ett större ansvar för hem och barn, eller rentav ett byte av yrkesinriktning, förutsättningen för att den militära karriären ska fungera.

En anhörig som arbetar inom vården beskriver hur förändringar i partnerns schema får direkta konsekvenser för hennes eget arbete. När Försvarsmaktens planering ändras kan hon behöva planera om sin arbetsdag och boka om patienter. Det som inom Försvarsmakten framstår som en schemaändring får därmed konsekvenser också på en annan arbetsplats.

NÄR DEN ENA KARRIÄREN ANPASSAS EFTER DEN ANDRA

Erfarenheterna från intervjuerna återkommer i Officersförbundets öppna webbenkät. Bland de anhöriga som uppgett att de behövt anpassa sitt arbetsliv, är ett större ansvar för hem och barn samt förändrade arbetstider de vanligaste anpassningarna. Andra har avstått från arbetsresor och arbetsuppgifter, låtit bli att söka nya arbeten eller utbildningar eller gått ned i arbetstid.

Det finns också exempel på anhöriga som har tackat nej till befordran eller större ansvar.

Konsekvenserna kan sträcka sig längre än den enskilda tjänstgöringsperioden. Minskad arbetstid och uteblivna karriärsteg kan påverka löneutveckling, livsinkomst och framtida pension. Den osynliga tjänstgöringen handlar därmed inte bara om ett större ansvar i hemmet, utan också om begränsningar i den egna yrkesutvecklingen.

Den öppna enkäten är självrekryterad och visar inte hur vanliga dessa anpassningar är bland anhöriga generellt. Tillsammans med intervjuerna bidrar svaren däremot till bilden av hur den militära tjänstens krav också kan påverka partnerns arbetsliv och framtida möjligheter.



Foto: Alexander Donka



DEN SOM ÄR HEMMA TJÄNSTGÖR OCKSÅ

När en yrkesofficer eller soldat är borta under längre perioder faller en större del av ansvaret för barn och hem på den som är kvar. Intervjuerna visar att familjerna ofta accepterar frånvaron som en del av yrket, men att den blir betydligt svårare att hantera när planeringen ändras med kort varsel.

Det är kanske den mest konkreta formen av den osynliga tjänstgöringen. Att ett militärt yrke innebär frånvaro är inte överraskande, och de intervjuade uttrycker generellt förståelse för att verksamheten måste få ställa särskilda krav. Men deras erfarenheter pekar samtidigt på en viktig skillnad mellan frånvaro som går att planera för och frånvaro som familjen hela tiden måste vara beredd på.

FÖRUTSÄGBARHETEN SPELAR ROLL

En övning som är känd långt i förväg kan innebära flera veckors frånvaro, men familjen kan åtminstone planera runt den. Partnern kan anpassa sitt arbete, barnomsorg kan ordnas och andra åtaganden fördelas. När planeringen ändras sent blir samma frånvaro betydligt svårare att hantera.

I Officersförbundets öppna webbenkät framträder ett samband mellan bristande framförhållning och en pressad familjesituation. Anställda som uppger att planeringen ofta ändras med så kort varsel att familjens vardag påverkas beskriver också oftare att familjesituationen fungerar dåligt. Sambandet säger inte vad som orsakar problemen, men ligger i linje med erfarenheterna från intervjuerna: det är inte bara frånvaron i sig som skapar svårigheter, utan också osäkerheten om när den inträffar. Familjen måste inte bara planera för den beslutade frånvaron, utan också hålla utrymme för förändringar. Det kan begränsa partnerns möjlighet att boka arbetsresor, kvällsmöten och andra åtaganden.

För familjer där båda arbetar i Försvarsmakten kan detta också påverka deras militära karriärer. I intervjuunderlaget finns exempel på hur val av befattningar vägs mot risken att båda får uppgifter som innebär omfattande frånvaro samtidigt. Två individuella karriärval blir i praktiken beroende av varandra.

NÄR FAMILJENS NÄTVERK BLIR EN FÖRUTSÄTTNING

Även mor- och farföräldrar, andra släktingar och vänner kan bli en viktig del av lösningen när en militärt anställd är borta. Men alla familjer har inte samma förutsättningar. I Officersförbundets öppna webbenkät beskriver anhöriga både hur betydelsefullt stödet från närstående kan vara och svårigheterna när ett sådant nätverk saknas.

Bland dem som har tillgång till hjälp finns familjer som uppger att vardagen skulle bli mycket svår att få ihop, eller inte fungera alls, utan stödet. Det illustrerar en särskild sårbarhet: möjligheten att klara den militära tjänstens krav kan vara beroende av människor som varken är anställda av Försvarsmakten eller har något formellt ansvar för uppdraget.

BARNEN PÅVERKAS OCKSÅ

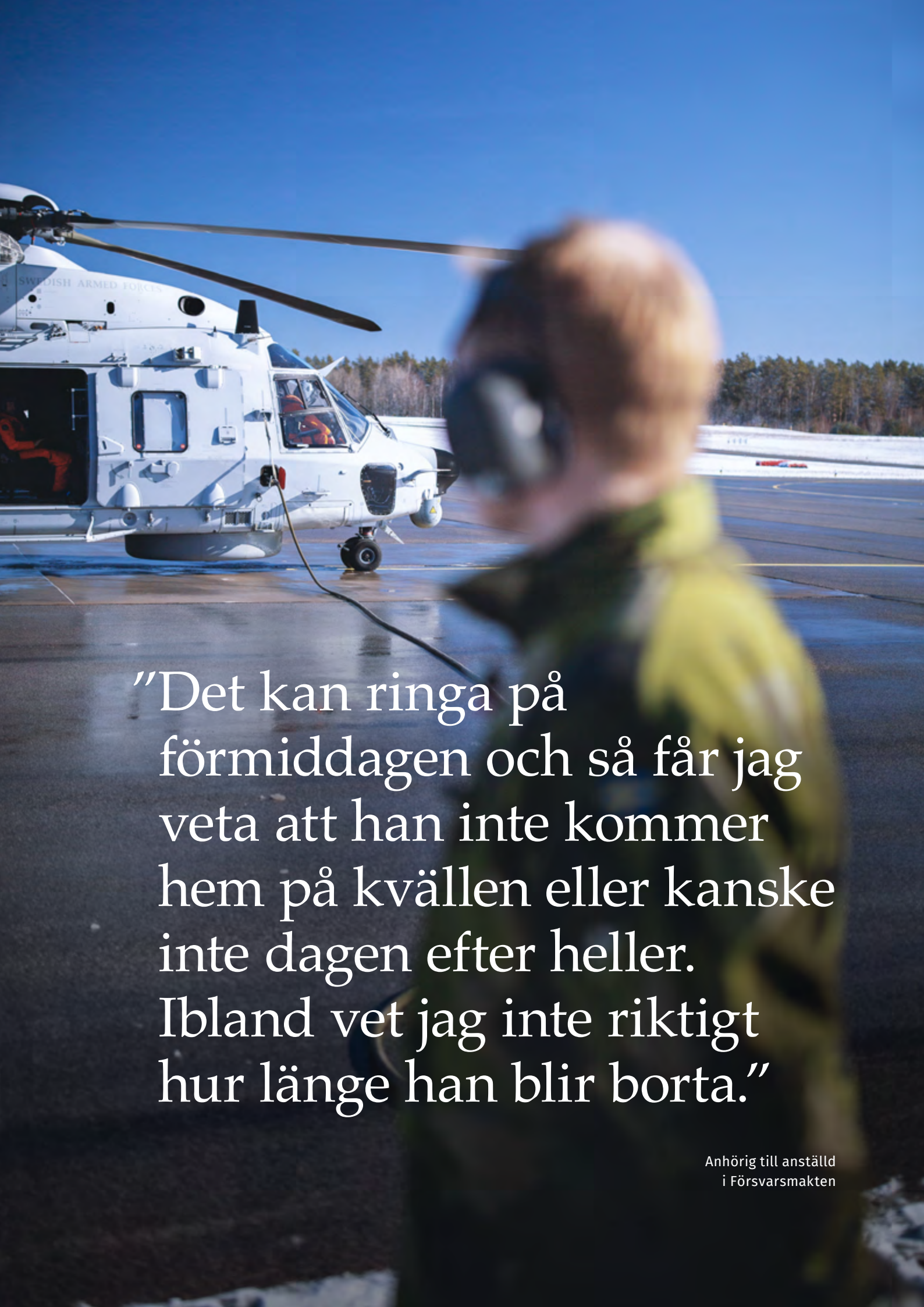
Att familjen lyckas få vardagen att fungera innebär inte nödvändigtvis att belastningen är liten. I den öppna webbenkäten finns positiva bedömningar av hur familjesituationen fungerar, men det säger inte hur mycket planering och anpassning som krävs. Intervjuerna visar att en fungerande vardag kan bygga på stora insatser från den som är hemma, samtidigt som barnen behöver hantera återkommande förändringar och perioder av saknad.

För den anställde kan möjligheten att upprätthålla kontakten med familjen och få stöd under längre perioder av frånvaro vara avgörande för att tjänstgöringen ska fungera. Anhörigstöd är därför inte enbart en fråga om trivsel, utan också om att skapa hållbara förutsättningar för familjen över tid.

DET HÄR BEHÖVER FÖRÄNDRAS:

Försvarsmakten behöver öka framförhållningen och undvika sena förändringar när verksamheten inte kräver dem. Familjekonsekvenser bör vägas in särskilt vid längre och återkommande perioder av frånvaro, samtidigt som stödet till anhöriga behöver bli mer systematiskt.

Det handlar inte om att familjen ska styra den militära verksamheten, utan om att skilja de krav som faktiskt följer av uppdraget från belastningar som kan minska genom bättre planering och stöd.



”Det kan ringa på förmiddagen och så får jag veta att han inte kommer hem på kvällen eller kanske inte dagen efter heller. Ibland vet jag inte riktigt hur länge han blir borta.”

Anhörig till anställd
i Försvarsmakten

FORSKARPERSPEKTIV – FAMILJENS ANSVAR OCH DEN MILITÄRA TJÄNSTENS VILLKOR

När båda föräldrarna är officerare blir det särskilt tydligt hur militär tjänst och familjeansvar behöver fungera tillsammans. Forskaren och officeren Frida Linehagen beskriver hur ansvaret för familjen kan vara ojämnt fördelat även när båda har samma yrke – och hur det påverkar deras möjligheter att utvecklas och stanna kvar i Försvarsmakten.

Viljan att göra sitt jobb väl kan gå hand i hand med känslan av att inte räcka till för sin familj. När båda är officerare ska två militära yrkesliv fungera tillsammans med ansvaret för familjen. I vår forskning om svenska dubbelofficersfamiljer möter vi officerare som tar både uppdraget och föräldraskapet på stort allvar och som kämpar för att få dessa ansvar att rymmas i samma liv.

Officersförbundets rapport beskriver hur militära befattningar möjliggörs genom arbete och anpassningar i familjen. Vår studie fördjupar bilden genom att undersöka vad som händer när båda föräldrarna är officerare. Hur påverkas människor av att återkommande behöva förhandla mellan arbetets krav och familjens behov?

Tillsammans med Jenny Landberg och Jenny Hedström har jag undersökt hur officerare i dubbelofficersfamiljer beskriver familjeliv, yrkeskrav och lojalitet. Studien bygger på intervjuer med officerare, kvinnor och män, samtliga med barn i skolåldern och minst tio års tjänstgöring. Intervjuerna genomfördes i februari 2024, precis före Sveriges Natoanslutning. Studien ger ett forskningsperspektiv på de anpassningar som Officersförbundets rapport beskriver och fördjupar frågan om vem som bär ansvaret för att förena tjänstens krav med familjens behov.

SAMMA YRKE MEN OLIKA FÖRVÄNTNINGAR

Det arbete som håller ihop en familj fortsätter också när de praktiska uppgifterna är fördelade. Någon



FRIDA LINEHAGEN

Fil.dr i risk- och samhällssäkerhet, kapten i marinen och affilierad forskare vid Försvarshögskolan. Forskningen fokuserar på jämställdhet, ledarskap och organisationskultur i militära organisationer. Hon arbetar i dag med genusintegrering inom marinen och studerar även militära familjer och civil-militär samverkan.

Foto: Anders G Warne



”Militären och familjen har inom forskningen beskrivits som ’giriga institutioner’. Båda gör omfattande anspråk på människors engagemang och lojalitet.”

Frida Linehagen

behöver tänka framåt, samordna vardagen och hantera oron för hur barnen och relationen påverkas av frånvaron. Ansvaret kan följa med den som åker, även när någon annan sköter vardagen hemma.

I forskningen talar vi om affektivt arbete: det känslomässiga arbete som bidrar till att upprätthålla familjens relationer. Kvinnorna i studien beskrev ett mer omfattande sådant ansvar än männen. De berättade om stress och känslor av otillräcklighet när de försökte möta kraven både som officerare och som föräldrar. Samtidigt beskrev de stöd från sina partners och såg sina egna karriärer som lika viktiga som partnerns. Stöd för varandras karriärer innebär inte automatiskt att ansvaret för familjen blir jämnt fördelat. Förväntningar på kvinnors och mäns ansvar kan påverka vem som planerar och förebygger nästa krock.

NÄR LOJALITETERNA BLIR SVÅRA ATT FÖRENA

Militären och familjen har inom forskningen beskrivits som ”giriga institutioner”. Båda gör omfattande anspråk på människors engagemang och lojalitet. För den som är både officer och förälder kan det innebära att flera av de viktigaste åtagandena i livet kräver ens närvaro samtidigt. Att förstå varför man behövs på arbetet gör inte att man behövs mindre hemma. Våra intervjuer visar hur officerarna försöker förena lojaliteten till organisationen med familjeansvaret och behovet av egen återhämtning. Det kan slita på både relationer och ork.

Familjen tar inte bara emot och anpassar sig till militära krav. Den kan också sätta gränser för dem. Barnens behov, relationen till partnern och den egna orken kan till slut väga tyngre än organisationens förväntningar på tillgänglighet. I studien syns både kostnaderna för anpassningen i form av stress, uppoffringar och otillräcklighet, och anpassningens gränser när familjens behov begränsar militära åtaganden eller bidrar till beslut att lämna organisationen. Ett starkt engagemang i yrket kan finnas kvar även när priset för att fortsätta blivit för högt. Familjen är därmed både en förutsättning för militär tjänst och en kraft som kan begränsa den. Det som sker hemma får betydelse för vilka uppdrag som blir möjliga att bemanna och vilken kompetens Försvarsmakten kan behålla. Familjens gränser blir också gränser för den militära tillgängligheten.



TVÅ KARRIÄRER BEHÖVER PLANERAS TILLSAMMANS

Som officer och forskare menar jag att Försvarsmakten behöver förstå vad som ligger bakom människors val. Att avstå från en utbildning, söka en annan befattning eller låta partnerns karriär få företräde kan beskrivas som ett privat beslut. Men vilka alternativ fanns, och vem fick bära konsekvenserna?

Ett gemensamt beslut innebär inte nödvändigtvis att båda har samma handlingsutrymme eller att konsekvenserna fördelas lika. Familjen kan vara överens om en lösning där den ena återkommande anpassar sitt arbetsliv. För att förstå dessa val behöver vi också förstå hur de formas av samhällets föreställningar om kvinnors och mäns ansvar för arbete och familj. Även när båda vill leva jämställt kan dessa förväntningar påverka vilka lösningar som framstår som självklara. Arbetsgivaren ser kanske en medarbetare tacka nej till en möjlighet, men missar anpassningarna som gjort det möjligt för en annan att tacka ja. Då riskerar skillnader i familjeansvar att tolkas som skillnader i ambition. Ett hållbart yrkesliv behöver planeras längre än till nästa befattning.

När båda är anställda i Försvarsmakten har arbetsgivaren särskilda möjligheter att skapa handlingsutrymme. Bådas yrkesliv behöver planeras i relation till varandra, i dialog med paret och över förbands- och chefsgränser. I Natoomställningen och utbyggnaden av det svenska försvaret behöver Försvarsmakten ta vara på den kompetens som redan finns. Att betrakta den ena som en resurs för verksamheten och den andra främst som medföljande är dålig hushållning med utbildning och erfarenhet. Inför en utlandsstationering bör båda tidigt få frågan om sitt intresse för tjänstgöring. Möjligheterna till relevanta arbetsuppgifter för båda bör undersökas som en självklar del av bemanningsplaneringen. Att planera för båda bör vara normen. Att bara planera för den ena bör vara undantaget.

Samplanering är en strategisk personalfråga. Ett växande försvar har inte råd att satsa på den ena och samtidigt riskera att förlora den andra.

FIL. DR FRIDA LINEHAGEN

Skanna QR-koden eller besök **www.is.gd/47zJ8A** för att läsa studien om militärfamiljer





UTLANDSTJÄNST – NÄR SYSTEMET SÄTTS PÅ PROV

Internationell tjänstgöring är en del av det militära yrket och för många också en attraktiv möjlighet. Men när tjänstgöringen flyttar utomlands blir familjens förutsättningar särskilt tydliga.

Vid längre stationeringar följer familjen antingen med eller stannar hemma. Om familjen följer med behöver bland annat partnerns arbete, barnens skolgång, boende, ekonomi och försäkringar fungera. Om familjen stannar i Sverige får den hemmavarande partnern under en längre period ett större ansvar för barn och vardag samtidigt som familjen ska upprätthålla relationen över avstånd.

NÄR FAMILJEN FÖLJER MED

I Officersförbundets medlemsundersökning anger 64 procent ett bra ekonomiskt paket för partnern som en viktig faktor vid internationell tjänstgöring med medföljande familj. Bland medlemmar med hemmavarande barn är andelen 71 procent. Barnens skolgång och partnerns möjlighet att arbeta hör också till de frågor som lyfts.

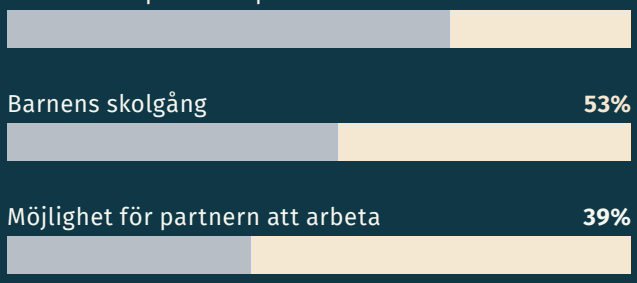
DET HÄR TYCKER MEDLEMMARNA ÄR VIKTIGT VID UTLANDSTJÄNSTGÖRING

NÄR FAMILJEN FÖLJER MED

64%

Bra ekonomiskt paket för partnern

MEDLEMMAR MED HEMMABOENDE BARN

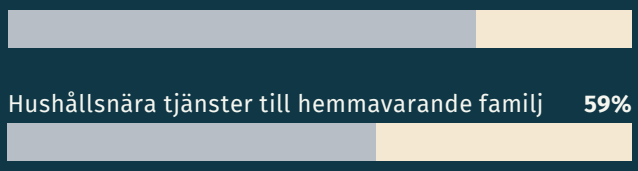


NÄR FAMILJEN STANNAR HEMMA

69%

Hemresor

MEDLEMMAR MED HEMMABOENDE BARN



Källa: Officersförbundets medlemsundersökning, Novus 2026.

Att flytta utomlands för en partners arbete är ett gemensamt beslut, men konsekvenserna för de två vuxnas yrkesliv kan vara olika. Den militärt anställde fortsätter sitt arbete, medan den medföljande partnern ibland behöver göra avbrott eller byta inriktning i sitt eget. Det kan påverka inkomster, karriärmöjligheter och framtida pension. Därför räcker det inte att bara se till ersättningen för de månader stationeringen pågår.

När båda partnerna arbetar i Försvarsmakten bör möjligheten till tjänstgöring för båda prövas tidigt. Det kan minska karriäravbrott och göra bättre bruk av bådas kompetens.

Även barnens situation är central. För dem kan stationeringen innebära ett nytt land, en ny skola och ett avbrott från vänner och andra trygga sammanhang. Intervjumaterialet innehåller erfarenheter av familjer som fått lägga betydande egen tid på att få skolgång, boende och andra praktiska delar av vardagen att fungera, och som ibland upplevt att de själva behövt hitta lösningar när systemen inte räckt till.

Villkoren vid längre utlandsstationering regleras sedan juni 2026 genom U-stat[1], med regler om bland annat bostad, skolgång, barnomsorg, resor, ersättningar och försäkringsskydd. Sådana villkor är viktiga, men

1 U-stat står för Avtal om utlandsstationering för arbetstagare med internationell arbetsskyldighet i statlig sektor. Det är ett svenskt centralt kollektivavtal som började gälla den 1 juni 2026 och ersatte det tidigare URA-avtalet för längre utlandsstationeringar (normalt över sex månader) inom statlig sektor, till exempel inom Försvarsmakten.

familjernas erfarenheter visar att frågan inte bara är vilka regler som finns utan hur väl de fungerar när en familj faktiskt ska bygga ett liv runt en utlandsstationering.

NÄR FAMILJEN STANNAR HEMMA

För många familjer är det inte möjligt eller önskvärt att följa med. Partnern kan ha ett arbete som inte går att flytta, barnen kan vara etablerade i skolan eller familjen kan av andra skäl bedöma att det bästa alternativet är att den anställde åker ensam.

Då blir möjligheten att upprätthålla familjelivet över avstånd central. I medlemsundersökningen anger 69 procent möjligheten att resa hem till Sverige som en av de viktigaste faktorerna vid internationell tjänstgöring utan medföljande familj. Bland medlemmar med hemmavarande barn är andelen 75 procent, och 59 procent i samma grupp anger stöd till familjen i Sverige som viktigt.

- **När familjen följer med:** 64 % anger bra ekonomiskt paket för partnern som en av tre viktigaste faktorerna (samtliga). Bland medlemmar med hemmaboende barn: 71 % ekonomiskt paket, 53 % barns skolgång, 39 % möjlighet för partnern att arbeta.

- **När familjen stannar hemma:** 69 % anger hemresor som en av tre viktigaste faktorerna (samtliga). Bland medlemmar med hemmaboende barn: 75 % hemresor och 59 % stöd i form av hushållsnära tjänster till hemmavarande familj.

Källa: Officersförbundets medlemsundersökning, Novus 2026.

Hemresan innebär möjligheten att återvända till rollen som partner och förälder och under en period dela det ansvar som annars ligger på den hemmavarande partnern. Intervjuerna visar samtidigt hur både det praktiska och känslomässiga ansvaret koncentreras till den som är kvar hemma under längre perioder.

VILLKOREN MÅSTE FUNGERA I PRAKTIKEN

U-stat ger viktiga villkor vid längre utlandsstationeringar. Men för att familjen ska få vardagen att fungera behöver också partnerns arbete, kontakten med Sverige och stödet vid oförutsedda händelser beaktas. Om fler ska kunna och vilja tjänstgöra internationellt måste villkoren fungera i praktiken – för både medföljande och hemmavarande familjer.

DET HÄR BEHÖVER FÖRÄNDRAS:

Försvarsmakten och parterna behöver se till att villkoren vid internationell tjänstgöring fungerar i praktiken, både för medföljande och hemmavarande familjer. Det gäller bland annat stöd, resor och ersättningar.

Ansvaret delas mellan kollektivavtal, lokala överenskommelser och Försvarsmaktens arbetsgivarbeslut, främst utifrån inkomstskattelagens möjligheter. Målet är att internationella uppdrag ska kunna genomföras utan att familjens situation blir ohållbar.

ETT SVÅRT VÄGVAL

För att behålla erfaren militär personal behöver Försvarsmakten erbjuda ett yrkesliv som fungerar genom olika faser i livet.

Bland medlemmar mellan 30 och 44 år uppger 88 procent att personalbristen ökat deras arbetsbelastning, 77 procent att de någon gång funderat på att lämna Försvarsmakten och bara 33 procent att arbetsgivaren värnar balansen mellan arbete och privatliv.

Det är också en fas i livet då många får barn, etablerar familj och lever tillsammans med en partner som befinner sig mitt i sitt eget arbetsliv. Försvarsmaktens behov av erfaren personal möter då en period då livet utanför arbetet ofta ställer större krav.

Konsekvenserna uppstår inte bara när någon lämnar Försvarsmakten. De kan också visa sig genom att kvalificerade medarbetare avstår från befattningar, utbildningar eller internationella uppdrag eftersom familjesituationen inte tillåter det. För individen kan det innebära utebliven kompetensutveckling och begränsade karriärmöjligheter. För Försvarsmakten innebär det att möjligheten att bemanna viktiga uppdrag inte enbart avgörs av personalens kompetens och lämplighet, utan också av om deras familjer har förutsättningar att hantera tjänstgöringens krav.

DET HÄR BEHÖVER FÖRÄNDRAS:

Försvarsmakten behöver bättre kunskap om hur familjesituation och tjänstgöringsvillkor påverkar möjligheten att behålla personal. Återkommande frånvaro, geografisk rörlighet och bristande framförhållning behöver uppmärksammas i det ordinarie personal- och kompetensförsörjningsarbetet, exempelvis genom befintliga medarbetarsamtal och uppföljningar. Syftet är att upptäcka begränsningar och risker i tid, inte att skapa ytterligare administrativa krav.

MITT I YRKESLIVET – EN SÄRSKILT PRESSAD GRUPP

88%

UPPGER ATT PERSONALBRISTEN ÖKAT DERAS ARBETSBELASTNING

77%

HAR FUNDERAT PÅ ATT LÄMNA FÖRSVARSMAKTEN

33%

UPPLEVER ATT FÖRSVARSMAKTEN VÄRNAR BALANSEN MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV

Medlemmar 30-44 år, n=1252. Källa: Officersförbundets medlemsundersökning, Novus 2026.



NÄR FLEXIBILITETEN NÅR SIN GRÄNS

Mycket går att lösa med anpassningar, men familjens flexibilitet har en gräns.

Det framträder också i Officersförbundets öppna webbenkät. Flera av de anställda som svarat beskriver att familjens situation har lett till diskussioner med partnern om möjligheten att fortsätta inom Försvarsmakten. Sådana diskussioner förekommer oftare bland svarande vars partner behövt göra stora anpassningar i sitt eget arbetsliv.

För en del har övervägandena också lett till att de aktivt sökt andra arbeten. Andra uppger att ytterligare frånvaro skulle påverka deras inställning till att fortsätta. Enkäten visar inte hur vanligt detta är bland militärt anställda generellt eller hur många som faktiskt kommer att lämna Försvarsmakten. Men svaren illustrerar hur påfrestningar i familjelivet kan påverka den anställdes syn på sin framtid i yrket.

Det som börjar som svårigheter att få vardagen att fungera kan därmed också få konsekvenser för Försvarsmaktens möjligheter att behålla erfaren personal.

Det betyder inte att alla dessa kommer att lämna Försvarsmakten. Men resultaten visar att familjens situation kan påverka viljan att stanna. Det som börjar som ett privat problem med att få vardagen att fungera kan i förlängningen bli en utmaning för Försvarsmaktens kompetensförsörjning.

Att många medlemmar i åldern 30–44 år har funderat på att lämna Försvarsmakten kan inte förklaras enbart av familjesituationen. Lön, arbetsbelastning, utvecklingsmöjligheter och ledarskap spelar också roll. Men tillsammans visar undersökningarna och intervjuerna varför familjens förutsättningar behöver vara med i arbetet med att behålla erfaren personal.



”Vi gillar vår arbetsgivare och våra arbetsuppgifter, men inte till priset av att familjelivet inte fungerar. Därför har vi sagt att vi kommer ta en paus från Försvarsmakten. Kanske kommer vi tillbaka.”

Officer i dubbelofficersfamilj

LOJALITET RÄCKER INTE HUR LÅNGT SOM HELST

Intervjuerna präglas ofta av stark lojalitet med yrket och uppdraget, även hos familjer som beskriver en hög belastning. Men lojalitet räcker inte som personalförsörjningsstrategi. En partner kan stödja yrkesvalet och samtidigt konstatera att den egna karriären inte kan fortsätta anpassas, och en anställd kan vilja stanna men bedöma att priset för familjen blivit för högt.

Om konsekvenserna av tjänsten ses som en privatsak riskerar viktiga delar av förutsättningarna för Försvarsmaktens personalförsörjning att förbli osynliga.

När en partner går ned i arbetstid eller två militärt anställda väljer befattningar utifrån familjens behov syns begränsningarna sällan i Försvarsmaktens personalstatistik. Konsekvenserna blir tydligare först när någon avstår från ett uppdrag eller lämnar organisationen. Familjeperspektivet behöver därför bli en del av den strategiska kompetensförsörjningen. Det innebär inte att Försvarsmakten ska ta ansvar för de anställdas privatliv, utan att arbetsgivaren behöver förstå vilka konsekvenser de egna kraven får och vilka av dem som går att minska genom bättre planering, villkor och stöd.

DET HÄR ÄR VÅRA KRAV

FÖRSVARSMAKTEN BEHÖVER

PLANERA FÖR MÄNNISKOR – INTE BARA BEFATTNINGAR

Förutsägbarhet behöver få större vikt i verksamhetsplaneringen. Kända perioder av frånvaro bör kommuniceras så tidigt som möjligt och redan beslutad planering inte ändras utan goda verksamhetsskäl. Försvarsmakten bör också analysera hur återkommande tjänstgöringsmönster påverkar möjligheten att behålla personal över tid.

BYGGA ETT ANHÖRIGSTÖD FÖR HELA FAMILJEN

Stödet behöver bli mer systematiskt, särskilt vid längre och återkommande frånvaro. Anhöriga bör veta vart de kan vända sig, få relevant information före och under tjänstgöring och kunna få praktiskt stöd när något oväntat inträffar. Behoven behöver prövas också för familjer med två militärt anställda och för dem som saknar släkt och andra stödnätverk i närheten. Vid internationell tjänstgöring ska villkoren fungera för både medföljande och hemmavarande familjer.

GÖRA DET MÖJLIGT ATT VARA MILITÄR GENOM OLIKA DELAR AV LIVET

Försvarsmakten behöver göra det möjligt att fortsätta utvecklas i yrket även under perioder då familjen behöver större förutsägbarhet. När båda arbetar i Försvarsmakten bör befattningar och utbildningar samplaneras över förbandsgränser, i dialog med de berörda. Inför utlandsstationering ska möjligheten till tjänstgöring för båda prövas tidigt.

Sverige behöver fler som väljer ett militärt yrke – och fler som kan och vill stanna. Rapporten visar att återkommande anpassningar kan begränsa familjens handlingsutrymme och i förlängningen Försvarsmaktens möjlighet att behålla kompetens. Officersförbundet pekar därför ut sex förändringsområden: tre med Försvarsmakten som huvudansvarig och tre som riktar sig till regering och riksdag.

REGERING OCH RIKSDAG BEHÖVER

GÖRA FÖRMÅGAN ATT BEHÅLLA PERSONAL TILL ETT MÅTT PÅ FÖRSVARSUTBYGGNADEN

Ett större försvar kan inte bara mätas i antal värnpliktiga, anställda, förband och materielsystem. Regeringen bör också följa Försvarsmaktens förmåga att behålla erfaren militär kompetens, samt hur arbetsbelastning, geografisk rörlighet och möjligheten att förena arbete och privatliv påverkar viljan att stanna kvar.

FINANSIERA HELA KOSTNADEN FÖR ETT VÄXANDE FÖRSVAR

Fler övningar, högre beredskap och ökade internationella åtaganden innebär ökade krav på personalen. Nya uppgifter behöver därför följas av resurser för de personella förutsättningar som krävs för att lösa dem hållbart, inklusive arbetstid, återhämtning, resor och fungerande tjänstgöringsvillkor.

Personalens villkor får inte bli den post som absorberar skillnaden mellan politiska ambitioner och de tillgängliga resurserna.

STÄRKA DE MEDFÖLJANDES EKONOMISKA OCH SOCIALA TRYGGHET

Regeringen bör initiera en samlad översyn av medföljande partners ekonomiska och sociala trygghet vid utlandsstationering. Översynen bör omfatta kvarstående luckor i socialförsäkringarna, möjligheten till ekonomisk kompensation för bland annat inkomst- och pensionsbortfall samt villkoren för tjänstledighet och återgång i arbete. Kollektivavtalen hanteras av parterna.

OFFICERSFÖRBUNDET

DEN OSYNLIGA TJÄNSTGÖRINGEN MÅSTE BLI SYNLIG

De här förändringarna handlar inte om att sänka kraven på Försvarsmakten, utan om att göra det möjligt att möta dem under ett helt yrkesliv. Det som går att lösa genom bättre planering, villkor och stöd ska inte lämnas åt familjerna att bära själva.

Försvarsmakten anställer en person, men tjänsten påverkar en hel familj. **Om Sverige ska bygga ett starkare försvar behöver också hela livet runt den som tjänstgör fungera.**

Officersförbundet är fack- och yrkesförbundet för yrkesofficerare, gruppchefer, soldater och sjömän i Försvarsmakten och närstående myndigheter samt för dig som studerar till yrkesofficer.

Med över 16 000 medlemmar och förtroendevalda på alla förband arbetar vi för bättre anställnings- och arbetsvillkor. Vi driver frågor om lön, arbetsmiljö och yrkesutveckling – och om möjligheten att förena militär tjänst med ett fungerande familjeliv.

Du försvarar Sverige. Vi försvarar dig

FÖLJ OSS:

facebook.com/officersforbundet
instagram.com/officersforbundet
linkedin.com - officersförbundet

OFFICERSFÖRBUNDET
BOX 5338 I 102 47 STOCKHOLM
08-440 83 30