



Försvarshögskolan

Självständigt arbete (15 hp)

Författare		Program/Kurs
Tomas Westman		HOP1
Handledare		Antal ord: 11938 (Varav 60 är i figurer)
Helen Lindberg	Beteckning	Kurskod
	Självständigt arbete magisteruppsats, krigsvetenskap	2UK022

OFFICER, FÖRÄLDER OCH STUDENT

En studie i officerares motivation och familjens påverkan på beslutet att studera vidare

Sammanfattning:

Försvarsmakten befinner sig i en expansiv fas med ett växande nationellt försvar och ett utökat internationellt åtagande i och med inträdet i Nato. Behovet av officerare är och kommer under lång tid vara stort för att upprätthålla operativ förmåga, nationellt och internationellt. För att lyckas med detta behöver Försvarsmakten fortsatt utbilda många majorer och överstelöjtnanter. Studiens syfte är att undersöka vad som motiverar officerare med småbarn att genomföra nivåhöjande utbildningar samt hur deras familjer påverkar och påverkas av detta beslut. Studien kan öka förståelsen för de faktorer som påverkar officerares beslutsfattande i denna livssituation. Studien baseras på kvalitativa intervjuer med sex officerare, där analysen utgår från tre centrala teman: motivation, förutsättningar och påverkan. Resultaten visar att officerarnas motivation främst drivs av en inre önskan om självförverkligande och karriärutveckling. Faktorer som chefs uppmuntran och framtidsplaner samt upplevd organisatorisk påverkan är också av stor betydelse för beslutet. Förutsättningar för att kunna studera inkluderar ett starkt stöd från familjen, särskilt partnern, samt logistiskt stöd från arbetsgivaren. Familjens välbefinnande framstår som en avgörande faktor som kan möjliggöra eller hindra officerens genomförande av högre studier. Besluten påverkas i hög grad av föräldraskapet och ansvaret för barnen. Studien visar att balansen mellan karriär och familj är central för officerares beslut att söka högre utbildning. Efter att ha inlett föräldraskap ändrar officerare sina prioriteringar och får nya förutsättningar för att kunna fortsätta utvecklas inom yrket.

Nyckelord:

Familjepåverkan, Kvalitativ metod, Officer, Omsorgsetik, Motivation, Utbildning.

Innehållsförteckning

1. INLEDNING.....	3
1.1 Problemformulering.....	5
1.2 Syfte och frågeställning.....	5
1.3 Forskningsöversikt.....	6
2. TEORETISKT RAMERK	9
2.1 Motivationsteorier.....	9
2.2 Omsorgsetik.....	12
2.3 Sammanfattning teori.....	12
3. METOD.....	14
3.1 Forskningsdesign.....	14
3.2 Datainsamling.....	14
3.3 Respondenter.....	15
3.4 Forskningsetiska överväganden.....	16
3.5 Analysmetod.....	17
4. ANALYS OCH RESULTAT	18
4.1 Motivation.....	18
4.2 Förutsättningar	21
4.3 Påverkan	24
4.4 Resultatsammanfattning	27
4.4.1 Vilka faktorer motiverar officerare till nivåhöjande utbildning?.....	27
4.4.2 Vilka förutsättningar behövdes för att ta beslutet att studera vidare?.....	27
4.4.3 Hur har beslutet påverkats av familjeförhållandet?	27
4.5 Slutsatser.....	28
4.6 Resultatdiskussion.....	29
5. AVSLUTNING.....	30
5.1 Metoddiskussion.....	30
5.2 Teoridiskussion.....	30
5.3 Avslutande diskussion.....	31
5.4 Förslag på fortsatt forskning:	32
REFERENSER	33
BILAGA 1 – INTERVJUGUIDE.....	36
Tabellförteckning	
Tabell 1 Herzbergs tvåfaktorsteori.....	11
Tabell 2 Analysmatris.....	17
Figurförteckning	
Figur 1 Maslows behovspyramid.....	10
Figur 2 Analysramverk.....	13
Figur 3 Analyssammanfattning	18
Figur 4 Påverkanscykel.....	28

1. INLEDNING

”Personalen är vår viktigaste resurs” är ett känt uttryck i den civila jobbsektorn och även inom myndigheten Försvarsmakten (Försvarsmakten 2017, s.21). I Försvarsmakten är det inte bara en floskel utan ett mycket aktuellt uttryck som genomsyrar hela organisationen och dess behov i dagens situation. Försvarsmakten har från 1980-talet fram till försvarsbeslut 2020 varit i en avrustande trend, något som Försvarsbeslut 2021–2025 ändrade på. Det svenska försvaret ska nu bli en försvarsmakt som kommer växa personellt, förmågemässigt och förbandsmässigt vilket påverkar personalen och främst officerarna (Försvarsbeslut 2021). Sveriges inträde i the North Atlantic Treaty Organization (Nato) kommer även det få en stor påverkan på Försvarsmaktens personal, detta då behovet av officerare ytterligare ökar när Sverige på sikt ska bemanna upp till 250 befattningar inom organisationen (Officerstidningen, 2024).

Sverige tillämpar ett trebefälssystem, vilket omfattar gruppchefer, specialistofficerare och officerare. För att utbilda sig till officer krävs en godkänd genomförd grundutbildning, varefter utbildning till specialistofficer eller till officer kan påbörjas. Den mer praktiska specialistofficersutbildningen genomförs under 1,5 år medan den mer akademiskt avancerade officersutbildningen ger 180 högskolepoäng på sina tre år (Försvarsmakten, u.å. a). För att stiga i det militära graderna som specialistofficer och officer krävs antingen ett antal godkända tjänstgöringsår eller en nivåhöjande utbildning beroende på vilka grader som avses (Försvarsmakten, u.å. b). Inom specialistofficerskarriären finns en nivåhöjande utbildning, Högre specialistofficersutbildningen (HSOU), som genomförs under ett år, efter vilken examen sker som förvaltare (Försvarsmakten, 2019). Inom officerskarriären finns det fler skolsteg efter officersexamen. Det första skolsteget är en ettårig utbildning till kapten inom armén och marinen vilket sker inom respektive vapengren, flygvapnet validerar graden och har inget skolsteg. Det andra och tredje skolsteget genomförs inom Högre officersprogrammet (HOP) 1 och 2, där varje utbildningssteg omfattar ett år leder till examen som major respektive överstelöjtnant (Försvarshögskolan, 2024).

För att få möjlighet att studera HOP 1 erfordras en genomförd värnplikt på ett år, tre års studier inom officersprogrammet, två års tjänstgöring som fänrik, två år som löjtnant, ett år skola till kapten och två år som kapten. Genomförs detta direkt efter avslutade

gymnasiestudier, där majoriteten är 19 år, innebär detta att som yngst den HOP 1 studerande 30 år. En studie från Socialstyrelsen visar att medelåldern för en förstföderska är 29,8 år och en omföderska 32,4 år (Socialstyrelsen, 2023). En annan studie från statistikmyndigheten (SCB) är gjord på genomsnittliga åldersskillnader i förhållanden. Studien visar att den genomsnittliga åldersskillnaden mellan olikkönade par är att mannen är två och ett halvt år äldre än kvinnan (Statistikmyndigheten, 2022). Sammanförs dessa resultat kan det anses vara relativt troligt att en officer studerande inom högre officersprogram är förälder.

När officerare först söker till yrket är de i en del av livet där de är ensamstående eller kanske har en partner att ta hänsyn till. Vid ett beslut att genomföra studier inom HOP är de ofta i en annan del av livet där de behöver ta hänsyn till en familj med barn, varvid beslutsfattande och motivation kan ha ändrats över tio år. Även samhället har förändrats och den norm att officerens partner är hemmavarande så att officeren kan satsa på sin karriär är sedan länge bruten. År 2024 lever vi i ett mer jämställt samhälle där föräldrar i större utsträckning delar på det obetalda hemarbetet och uttag av föräldradagar. Det är dock fortsatt skillnad och kvinnor drar ett större lass än män av dessa faktorer. Den grupp av män som är mest jämställda kopplat till uttag av föräldradagar och obetalt hemarbete, är högutbildade inom offentlig sektor vilket kan inkludera officerare (Jämställdhetsmyndigheten, 2024). Då denna grupp jämställt bidrar till familjens behov kan det förutsättas att beslut som påverkar omvårdnad av barn tas gemensamt.

Försvarmaktens expansion sker i en hög takt, där antalet befattningar ökar snabbare än vad Försvarmakten kan leverera officerare. Försvarmakten har de senaste tre åren haft omkring 210 nya officerare på officersprogrammet, medan behovet av nya grundutbildade officerare ligger på närmare 400 officerare varje år (SVT, 2024). Även pensionsavgångarna är stora fram till 2030 då närmare en fjärdedel av officerarna, många med hög grad, succesivt kommer gå i pension (Officerstidningen, 2022a). I en medlemsundersökning av officersförbundet visar resultatet på att så många som sex av tio officerare funderar på att sluta. Av dessa är flertalet officerare som jobbat upp till 10 år i yrket, för vilka nästa steg i en karriär inom Försvarmakten kan vara att genomföra HOP (Officerstidningen, 2022b).

1.1 Problemformulering

Försvarsmakten behöver vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare för att säkerställa tillgången på personal och därmed upprätthålla operativ förmåga och kapacitet till myndighetens nationella och internationella åtaganden. Försvarsmakten fokuserar på nyrekrytering samt tidsförlängning av de som kan gå i pension för att både växa personellt och behålla kompetens. Tidigare forskning gällande militär motivation och utveckling mot yrket är till stor del fokuserat på yngre människor och på viljan att bli officer. Med Försvarsmaktens ökande behov av majorer/ överstelöjtnanter för att fylla vakanser i ett nationellt och internationellt växande åtagande behöver elevunderlaget till HOP vara fortsatt stort. Hur officerare med familj resonerar kopplat till karriär och utveckling samt vilka faktorer som motiverar dem att söka framträder som en underutforskad aspekt inom krigsvetenskapen. För att inte tappa officerare som har barn, är det för Försvarsmakten viktigt att veta vilka förutsättningar som krävs och vad som motiverar dessa officerare att studera borta från familjen ett till två år på annan ort. Det blir viktigt för Försvarsmakten att veta detta för att organisationen inte ska exkludera eller tappa lämpliga officerare. Studien kan bidra till ämnet krigsvetenskap genom att den fokuserar på officerare med liknande livssituation och vad som motiverar dem till att fortsätta utvecklas inom professionen. Genom att nyttja återkommande motivationsteorier i militära studier och kombinera dessa med sociologisk omsorgsteori bidrar studien till att utveckla det krigsvetenskapliga sättet att analysera militär motivation och påverkan genom att addera familjeaspekter. Detta kan ge Försvarsmakten en större förståelse för hur motivationen ser ut mitt i livet och vad den ska ta hänsyn till för att motivera medarbetare med familjer att fortsätta utvecklas och kvarstanna i yrket. Studien bidrar även till den samhällsvetenskapliga debatten och kan skapa förståelse hos yrkesgrupper med liknande utmaningar.

1.2 Syfte och frågeställning

Studiens syfte är att undersöka vad som motiverar en officer med barn att genomföra nivåhöjande utbildning samt öka förståelsen hur familjen påverkar och påverkas av det beslutet.

Studien avser svara på följande frågor:

- Vilka faktorer motiverar officerare till nivåhöjande utbildning?
- Vilka förutsättningar behövdes för att ta beslutet att studera vidare?
- Hur har beslutet påverkats av familjeförhållandet?

1.3 Forskningsöversikt

Forskningsläget är bra gällande vad som motiverar människor att söka till att bli officer och militär. En tidig och fortfarande aktuell modell till vilken motivation en individ har inom officersyrket är Moskos I/O modell. Modellen beskriver att militäryrket kan ses ur en ”institutional” (I) inriktning eller ur en ”occupational” (O) inriktning. Hos en person som betraktar yrket ur en institutionell synvinkel (I) drivs motivationen av plikt och lojalitet till organisationen och sätter det större framför individen. Belöningen kommer inte främst från hög lön utan genom andra förmåner och social tillhörighet. En individ som betraktar yrket ur mer yrkesmässig inriktning (O) motiveras av mer praktiska och individuella överväganden. En sådan individ förväntar sig belöning genom karriärutveckling och lön vilken kan jämföras med den civila marknaden. (Moskos, 1977). En studie genomförd på kadetters motivation till sina beslut att bli officer visar att de yttre faktorerna kring jobbet såsom patriotism, anställningstrygghet och karriärmöjligheter inledningsvis har en större påverkan än de inre faktorerna gällande arbetet i sig. Beslutet att bli officer är ett medvetet individuellt val, men familj och vänner har en viss påverkan kopplat till information och familjetraditioner (Grigor, 2018).

En annan modell som nyttjats vid forskning avseende militärer och deras motivation till yrket är Public Service Motivation (PSM). PSM mäter individers motivation till att jobba inom offentlig sektor eller statlig tjänst. Tre motivationsfaktorer ligger till grund för att mäta PSM: rationella; stävan efter policymål, affektiva; emotionell anknytning till en grupp och normativa; en känsla av plikt eller önskan att ge tillbaka. Individer inom den offentliga sektorn har en motivation som är tätt förankrad mot vad som erbjuds i det offentliga, då det tillfredsställer individen och samhällets behov samtidigt. Motivationen inom PSM länkas enligt Taylor m.fl. (2015) samman till Moskos modell och dess institutionella inriktning. En studie genomförd på militärer visar att PSM och de institutionella värderingarna sammanfaller väl då båda motiveras mot att jobba för något större och ha en stor samhörighet. (Taylor m.fl., 2015)

En amerikansk studie framhäver betydelsen av vilken generation som en person tillhör, påverkar vilken motivation och förväntning som föreligger. Baby-boomers (1945–64) och generation X (1965–80) motiveras av att göra karriär och tjäna pengar samtidigt som stabilitet och förutsägbarhet är viktigt. De senare generationerna, generation Y (1981–96) och generation Z (1997–2015), motiveras av att göra skillnad för den goda sakens skull medan de

inte har behov av en linjär utveckling utan kan byta jobb oftare. ”Work-life” balance, familj och barn, är något som de yngre generationerna framhäver som det viktigaste kontra de äldre generationerna (McMahon & Bernard, 2019).

Även om en person har en hög motivation till att studera är det ofta mer än bara motivation som behövs när man är mitt i livet och har en familj att ta hänsyn till. En nyligen genomförd motivationsstudie kopplat till militära behov och Maslows teori påvisar att uppskattning ligger som grund till den militära karriären, både till att söka och att fortsätta inom yrket. Familj och yrkesliv måste ha balans samtidigt som yrket ska ge en trygghet. Många ser yrket som ett livsyrke så länge som känslan av tillhörighet genom laganda finns, samt en ständig yrkesutveckling som leder till självuppfyllande (Pákozdi & Bárdos, 2022). Studien visar tydligt att stöd måste finnas från familjen och någon balans mellan jobb och familjesituation för att kunna utveckla sig som person. En annan studie som mäter uppfyllnad av behov kopplat till Maslows teori, visar tydligt hur faktorer som stöd från familjen och uppfattad livstillfredsställelse har ett positivt samband med tillfredsställda behov (Taromina & Gao, 2013).

En studie om work-life balance av Oskarsson m.fl. (2020) visar att med militäryrket kommer ett krav att vara borta mycket från familjen på övningar, utbildningar och nationella eller internationella operationer. Allt detta påverkar balansen mellan familjen och jobbet. Försvarsanställda i 30 års åldern med familj och barn är särskilt utsatta när det kommer till detta. Finns ett stöd till familjen från organisationen visar studier att det blir lättare att hitta balans i livet. Militärer dras med dubbla lojaliteter mellan yrket och familjen där skuld ofta uppstår när ens partners karriär får stå tillbaka för att möjliggöra deras yrkesval. Officerare utan partner visar ett större behov av jobbet kopplat till livsglädje medan de med partner jobbar med att hitta en balans då det privata påverkar uppfattningen av deras arbetstillfredsställelse. Flera uttryckte oro gällande familjebildning, geografisk förflyttning och framtida karriär. Skulle detta inte passa med partnern, påverka möjligheten till familj eller hota förhållandet skulle majoriteten sluta i yrket.

Enhetstillhörighet är viktig men skiljer sig i karaktär från de första befattningarna och befattningarna senare i karriären. Det svenska officerssystemet bygger på att officeren ska stiga i grader och med högre grader kommer mer administrativa befattningar. Den tillhörighet som inledningsvis lockar när man söker till yrket växlar gradvis när en officer stiger i

karriären. När motivationen är att fortsätta göra karriär, är det familjen och inte arbetslaget som ger störst tillhörighet och är i fokus (Österberg m.fl., 2023).

I USA är stödet från staten till familjen större än i Sverige. En studie genomförd på varför amerikanska militärer slutar visar på att 45% av de som lämnar gör det frivilligt. Det som har en stor påverkan till beslutet att lämna Försvarsmakten är familjen. Olika faktorer som antal barn, ekonomisk oro och långvarig frånvaro från familjen påverkar beslutet och ökar risken till att lämna försvaret. Det som enligt studien korrelerar är arbetstillfredsställelse och familjens välbefinnande kopplat till beslut att stanna eller lämna. Finns ett stöd från sociala nätverk ökar chanserna att beslut tas för att stanna i försvaret. Makars stöd för karriären var även en avgörande faktor. (Woodall m.fl., 2023). Även om stöd återfinns hemifrån så finns den moraliska aspekten att lämna sin familj för att vara borta under veckorna. Studier visar att pendling sammankopplas med ökad stress och utmattning. Mindre tid med barnen och sin partner har en negativ inverkan på ”work-life” balansen och på relationen med sin partner (Brömmelhaus m.fl., 2020). Annan forskning fokuserar på balansen mellan familjen, jobb och livskvalitet i termen av ”work-family balance”. Tre faktorer mäts vilka påverkar balansen. Dessa är tidsfaktorn mellan ägnad tid åt familj och arbete, engagemangsfaktorn med engagemang kopplat till jobbet och familjerollen samt tillfredsställesfaktorn med lika stor känsla av tillfredsställelse mellan arbetet och familjen. De individer som påvisade störst livskvalité var de som spenderade mer tid på familjen än arbetet. De som påvisade minst livskvalité var de som spenderade mest tid på jobbet (Greenhaus m.fl., 2003)

Sammanfattning

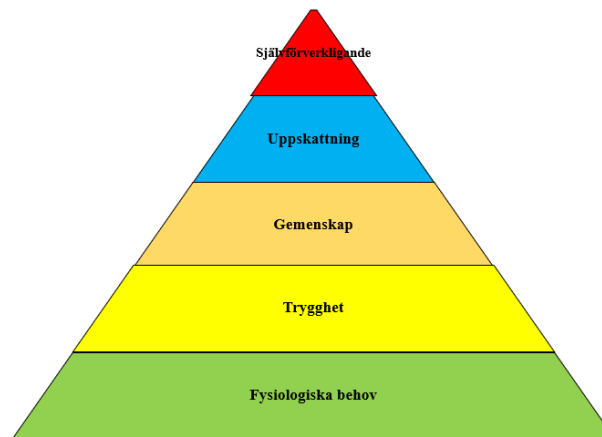
Den tidigare forskningen som presenteras här är bara ett litet urval av vad som finns. De artiklar som nyttjats är alla ”peer reviewed” för att säkerställa hög vetenskaplig förankring. Kulturella skillnader kan påverka resultatet i de vetenskapliga artiklarna när den ska tolkas in i en svensk kontext. Det vi konstaterar i forskningsöversikten är att många forskare, både nationellt och internationellt, har studerat vad som motiverar människor att välja officersyrket. Forskning om vad som motiverar till yrkesutveckling finns, dock inte så mycket inom en svensk kontext. Hur familjen påverkar beslutsfattande finns det teorier och forskning om, men inte mycket kopplat till motivation. Det som framträder som en forskningslucka är hur denna forskning är applicerbar kopplat till en svensk militär kontext i vad som motiverar officerare till karriärutveckling och familjernas påverkan.

2. TEORETISKT RAMERK

Det finns många teorier om motivation. Olika teorier fokuserar på skillnader i vad som påverkar människor och kopplas till olika situationer. De motivationsteorier som presenteras i detta kapitel har koppling till tidigare forskning och mot militärprofessionen.

2.1 Motivationsteorier

Maslows teori om behovshierarki är en frekvent återkommande teori som ofta kopplas till beslutsfattande genom att strukturerat förklara hur individers behov påverkar deras val. Strukturen i teorin visas ofta som en behovstrappa eller behovspyramid där de olika stegen eller nivåerna representerar mänskliga behov (se figur 1). Maslow beskriver att människor är drivna av olika behov, och när ett behov är uppfyllt är det inte längre motiverande, utan då strävar individen efter ett nytt behov. Det kan ses som att det inte är behoven, utan de otillfredsställda behoven som styr människan. Behoven går från grundläggande fysiologiska behov för överlevnad vidare till psykosociala begrepp i form av trygghet, gemenskap och uppskattning. Den högsta nivån är människans självförverkligande. De fyra lägre nivåerna är relativt mätbara och mer egoistiska i sitt behov. Självisheten i behoven minskar gradvis ju högre upp i behovsnivåerna man kommer. Mätbarheten i de två översta nivåerna blir även mer subjektiv. Den högsta nivån av behov som människan strävar efter är behovet av självförverkligande. Den motivationen särskiljer sig då de fyra lägre nivåerna baseras på brister medan självförverkligandet bygger på att göra det man kan och vill och att förverkliga sig själv. Även om de första fyra behoven är uppfyllda kommer individen uppleva en otillfredsställelse intill dess att individen förverkligat sig själv. Maslows teori går mot den självförverkligande människan eller idén om denna. En sådan individ kännetecknas av god verklighetsuppfattning, stor självacceptans, spontana och problemcentrerade i stället för egocentrerade. Det är dessa individer vi ska lära oss av men bara fåtalet når den nivån. (Hein 2014, s.64–97).



Figur 1: Maslows behovspyramid (Författarens tolkning)

Herzberg var en professor inom ledarskap och psykologi. Han presenterar en annan teori kring motivation vilken benämns som tvåfaktorsteorin. Teorin bygger på två olika typer av faktorer; motivationsfaktorer och hygienfaktorer (se tabell 1). Herzbergs teori fokuserar inte bara på att skapa motivation och arbetstillfredsställelse utan ser även vikten av att motverka missnöje. Motivationsfaktorerna är enligt Herzberg kopplat till själva arbetet, faktorerna som ingår påverkar själva arbetstillfredsställelsen och motivationen. Motivationsfaktorerna är det som skapar arbetstillfredsställelse och liknas med Maslows behov att prestera och självförverkliga sig. Hygienfaktorerna däremot skapar inte någon motivation eller arbetstillfredsställelse och är knutna till arbetets utförande. Avsaknad av hygienfaktorer är det som skapar missnöje, det vill säga att hygienfaktorerna inte skapar motivation utan de förebygger missnöje. (Hein 2012, s.137–140). En teorijämförelse visar att Herzberg inte är helt olik från Maslows behovspyramid. Maslow ser behoven i en hierarkisk ordning medan Herzberg ser det mer plant. Herzbergs hygienfaktorer motsvarar Maslows tre lägre nivåer och motivationsfaktorerna Maslows två övre nivåer. (Acquah m.fl., 2021). Sammanförs de två teorierna kompletterar de varandra och skapar en bättre mätbarhet av motivation. Båda teorierna strävar efter självförverkligande.

Tabell 1: Tvåfaktorsteorin (Hein 2012, s.138)

Hygienfaktorer	Motivationsfaktorer
Företagspolitik	Prestation
Ledning	Bekräftelse
Lön	Själva arbetet
Interpersonella relationer	Ansvar
Arbetsförhållanden	Befordran
Utvecklingsmöjligheter	
Privata faktorer	
Status	
Anställningstrygghet	

”Self-determination theory” (SDT) av Ryan & Deci är en teori om motivation som baseras på människans inneboende behov och drivkrafter. Vad som påverkar en människas handlingar baseras på tre grundläggande psykologiska behov; autonomi, kompetens och tillhörighet. Människan stävar mot att uppfylla dessa behov. Autonomi ska ses som graden av självbestämmande där individen har ett behov att självreglera sina handlingar. Det handlar om att personen väljer vad den vill göra och beslutet grundas på individens värderingar vilket resulterar i stort engagemang. Kompetens inom SDT är individens behov av att kunna hantera sin omgivning och därigenom känna sig effektiv genom att klara av uppgifter och utmaningar. Motivation kopplat till kompetensbehovet kan leda till utbildning för att fylla det som saknas. Tillhörighet kopplas till det sociala sammanhanget. Människor känner tillhörighet när de upplever omsorg eller att de har betydelse hos andra. Tillhörighet kan också upplevas genom tillhörighet i sociala sammanhang där man känner sig viktig, ansluten till gruppens människor och att man kan bidra till gruppen. (Ryan & Deci 2017, s.10–11). När dessa tre behov uppfylls leder det till ökad självmotivation och välbefinnande. Försämras behovsuppfyllnaden leder det till minskad motivation och välbefinnande. Motivationen och välbefinnandet från teorin kopplas ofta mot exempelvis utbildning, jobb och idrott. (Ryan & Deci, 2020a). I sin teori skiljer de även på olika typer av motivation, närmare definierat till inre och yttre motivation. Inre motivation definieras som något man gör för den inneboende tillfredsställelsen och inte på grund av yttre påverkan eller belöningar. En individs inre motivation ökar då behoven av dess kompetens i kombination av autonomi stimuleras. Extern motivation kommer i form av belöning eller yttre påverkan. Graden av autonomi varierar i den externa motivationen. (Ryan & Deci, 2020b).

2.2 Omsorgsetik

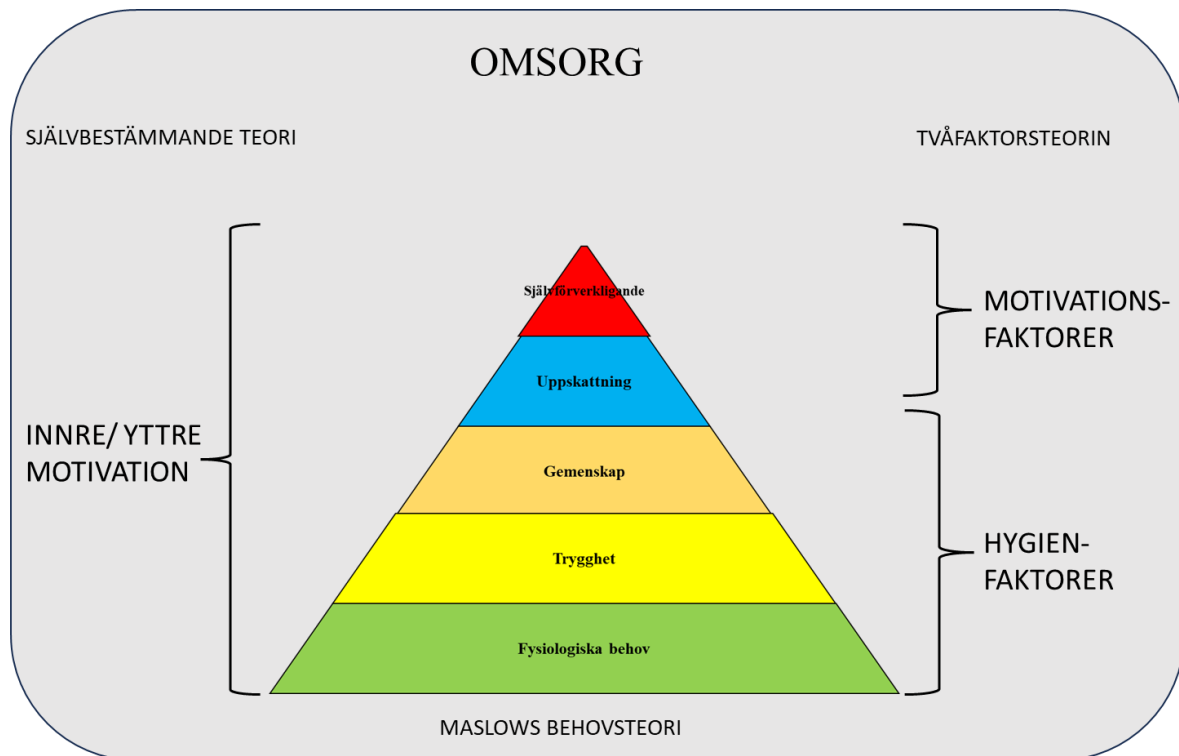
När en människa blir förälder förändras livet till stor del. Innan föräldraskapet har man sig själv och sin eventuella partner att ta hand om. Omsorgsetik är en teori som framhäver vikten av relationer i förhållande till moraliska beslut och handlingar. Teorin utgår från att moraliska ageranden ska styras av omsorg och ansvar. Tronto (1998) beskriver att omsorgsetik består av fyra faser för att praktisera omsorg ”Caring about – Taking care of – Caregiving och care reciving”. Det innebär att individer erkänner och är uppmärksam på en annans behov av omsorg, möter det behovet, tillhandahåller behovet och att behovet tas emot. För att omsorgen ska vara moraliskt god identifieras fyra etiska element kopplat till dessa faser. *Uppmärksamhet* genom att vara medveten om andras behov, *ansvar* för att möta dessa behov, *kompetens* att ge omsorg som möter behoven och *responsivitet* kopplat till hur mottagaren reagerar på omsorgen. Detta går att koppla till beslut att lämna över omsorgen till ens respektive när studier sker på annan ort och den praktiska omsorgen försvinner under veckorna. Även samhällets roll ingår i teorin med hur det sociala systemet kan stötta med omsorg. Teorin kan belysa vilket stöd behövs för att möjliggöra studier samtidigt som omsorgen omhändertas (Tronto, 1998).

Kopplat till detta och jobb-familj konflikter framgår hur olika stadier i livet påverkar människors jobbmotivation där föräldraskap och barn har en framträdande roll. Särskilt yngre barn har en stor påverkan på karriärutvecklingen då de kräver mer än äldre barn vilket påverkar individers beslut. Jobb och omsorgskonflikten minskar efter grundskolan då individer ofta upplever bättre balans i familjelivet och kan fokusera mer på karriär och självförverkligande (Demerouti m.fl., 2012).

2.3 Sammanfattning teori

De beskrivna motivationsteorierna beskriver olika motivationsförutsättningar och innehåll. Maslow beskriver behov som den främsta faktorn som driver den mänskliga motivationen till utveckling. Herzberg avhandlar positiva faktorer som motivation till utveckling och andra faktorer som påverkar tillfredsställelse negativt. Dessa två teorier korrelerar på ett bra sätt och sammanförs dem kompletterar de varandra och skapar en bättre mätbarhet av motivation och behov. Båda teorierna strävar i slutändan efter självförverkligandet. Deci och Ryan kompletterar dessa teorier ytterligare med sin självbestämmandeteori med påverkan av yttre och inre motivation.

Dessa tre teorier ger tillsammans ett bra ramverk för att tolka resultatet kopplat mot studiens syfte och frågeställningar med teman som motivation, förutsättningar, och påverkan. Grafiskt beskrivs detta i det egenskapade teoretiska analysramverket (se figur 2).



Figur 2: Teoretiskt analysramverk (Författarens tolkning)

För att tolka och förstå resultaten av hur familjen påverkar motivation, förutsättningar och beslutsfattandet tillför omsorgsetiken ett ramverk som bygger på moraliskt handlande i förhållande till de människor man känner ansvar för och ligger i bakgrunden till allt agerande. Omsorgsteorin ligger i bakgrunden och influerar allt i analysen hur familjen påverkar förutsättningarna, motivationen, beslutstagande och vad som krävs av båda föräldrarna under studietiden.

3. METOD

3.1 Forskningsdesign

Studiens forskningsdesign grundas på en kvalitativ studie där syftet är att förstå människors handlande utifrån hur de beskriver sina upplevelser och erfarenheter (Bryman 2018, s.61). Inhämtningen av data genomfördes genom intervjuer då det framstod som ett lämpligt verktyg för att förstå upplevelser ur respondentens synvinkel (Kvale 2014, s.17). De bakomliggande teorierna nyttjades för att skapa teman i en intervjuguide vilken innehöll frågeställningen (Bryman 2018, s.565–570). För att analysera och presentera resultatet mot studiens syfte och frågeställning nyttjades tematisk analys (TA). Tematisk analys är en flexibel metod som bäddar för koppling till teoretiska resonemang samtidigt med djupa tolkningar av empirin (Alvinus m.fl. 2023, s.25). En analysmatris nyttjades för att analysera och sortera empirin. Efter genomförd tematisk analys framgår koder och kategorier som påvisar mönster, vilka i slutändan grupperas i förbestämda teman som svarar på studiens syfte och frågeställningar (Alvinus m.fl. 2023, s.16). Inriktningen utgör en induktiv ansats då kodningen är empiristyrd och där kategorierna växer fram. Kategorierna grupperas därefter i förbestämda teman där slutsatser dras från mönster ur analysen. Avslutningsvis diskuteras de presenterade teman mot uppsatsens teoretiska ramverk för att utöka förståelsen av resultaten och få förbättrad insikt hur de korrelerar.

3.2 Datainsamling

Metoden för inhämtningen av data var intervjuer. Grunden för planering och genomförande av intervjuerna skedde i enlighet med Kvales sju stadier i en intervjuundersökning (Kvale 2014, s.144). Strukturen för intervjuerna var semistrukturerad (Bryman 2018, s.563). Ett antal bakgrundsfrågor ställdes i syfte att kunna presentera respondenternas förutsättningar och bredd, därefter följde intervjufrågorna som var ordnade under teman i en intervjuguide (se bilaga 1). Frågorna var av öppen karaktär i syfte att få rika beskrivningar och möjlighet till flexibilitet att ställa uppföljningsfrågor för att skapa en djupare förståelse (Kvale 2014, s.176.) Innan intervjuguiden fastställdes genomfördes en pilotintervju för att kontrollera frågornas struktur och begriplighet samt att i samråd med handledaren få en möjlighet att optimera innehållet. Det gav även möjlighet att öva på genomförande av intervju med kritisk självutvärdering och utvärdering med hjälp av pilotrespondenten. Då omfattningen av studien och tiden är begränsad bedömdes sex respondenter som lämpligt antal för att ge tillräckligt underlag i empiri (Ahrne & Svensson 2015, s.42). Fyra intervjuer skedde därefter digitalt via

plattformen zoom och två intervjuer genomfördes ansikte mot ansikte. Intervjuerna spelades in efter samtycke från respondenterna. Inspelade data transkriberades och korrigerades därefter.

3.3 Respondenter

I syfte att skapa ett ramverk för en normaliserad deltagare med liknande svårigheter kopplat till livssituation och studier på annan ort användes ett kriteriestyrt urval med inklusions- och exklusionskriterier vid valet av respondenter (Bryman 2018, s.497). Studien inkluderar de som studerar eller precis har studerat vid HOP, har minst ett barn upp till sista året i grundskolan, lever med barnet/ barnens förälder, behöver veckopendla eller har lång dagspendling till Försvarshögskolan. Studien avgränsar specialistofficerare, officerare som ej läst OP (utbildade innan 2006), deltagare som bor inom Storstockholm eller de som är skilda/separerade från sin partner. Syftet med kriterierna är att svårigheterna ska vara av samma art med små barn som inte är självgående och att avståndsproblemet skall finnas som en normaliserande faktor. Att ensamstående officerare avgränsas är med hänsyn till att de kan uppleva familjeutmaningar av annan art som inte är representativ för studiens population. Att officerare från gamla skolsystemet exkluderas motiveras av att HOP 2024 är sista året de kan läsa, samt att deras motivation till studierna kan vara av art som inte är relevant för studiens validitet, såsom tvingande omgäldning. Med hänsyn till tiden för studien motiveras dessa kriterier för att skapa ett standardiserat problem och liknande förutsättningar hos respondenterna, som antalet respondenter kan ge tillräckligt underlag till empiri att dra slutsatser från. Urvalsprocessen ska ses som ett målstyrt urval där de som väljs är relevanta för studien och dess forskningsfrågor (Bryman 2018, s.496).

Sex officerare i åldern 30 – 38 år deltog i studien med examensår från officersprogrammet mellan 2009–2016. Fyra respondenter identifierade sig som män och två som kvinnor. Samtliga sex respondenter är sammanboende med den andra föräldern till barnen. Respondenterna kommer från flygvapnet och armén, ingen tillhör marinen. Samtliga respondenter har mellan ett och tre barn i åldrarna ett till åtta år, som antingen går i grundskolan eller är yngre. Fyra av respondenterna behövde veckopendla till Stockholm för studierna, en flyttade temporärt till Stockholm med familjen och en hade lång dagspendling till försvarshögskolan. Fem av respondenterna hittades av författarens kontaktnät och kännedom, en anmälde sig frivillig då individen hörde att det behövdes respondenter och att personen föll inom kriterierna.

3.4 Forskningsetiska överväganden

Forskningen har bedrivits med hänsyn till de fyra krav som ställs på forskning, informations-, samtyckes-, nyttjande- och konfidentialitetskravet (Alvinus m.fl. 2023, s.54–55). Innan intervjuer genomfördes lämnades information och samtyckesblankett ut vilken gav information om vad deras medverkan innebär och respondenterna informerades att de när som helst kunde välja att avsluta sitt deltagande i studien. Innan intervjuens start inhämtades samtycke muntligt eller skriftligt. Nyttjandekravet efterföljs då informationen endast kommer nyttjas till denna studie vilket även framgår i information och samtyckesblanketten. Hur informationen kommer nyttjas framgår i blanketten och författaren har förhållit sig till detta, samt att det inte finns yttre påverkan. Konfidentialitetskravet möts då endast intervjuaren har tillgång till underlaget samt att informationen förvaras på en lösenordskyddad dator vilket endast författaren har tillgång till. Alla respondenter avidentifieras och nämns endast som respondent 1–6. Forskningens genomförande och presentation försöker även följa Vetenskapsrådets generella regler kopplat mot god forskningsetik (Vetenskapsrådet 2017, s.8)

För att påvisa reflexivitet måste författarens bakgrund och förförståelse framgå då den skall ses som en implicerad del av kunskapsproduceringen och kan innebära viss bias (Bryman 2018, s.471). Författaren har själv genomgått HOP under 2023–2024 och uppfyller de urvalskriterier som nämns, förutom att han tillhör det gamla officersutbildningssystemet (NBO). Detta ger en bra förståelse för att vid intervjuerna kunna kommunicera med respondenterna på ett sätt som relaterar till officersyrket, utbildningen och föräldraskapet. Det kan påverka tolkningen av resultatet då personliga upplevelser och uppfattningar i ämnet finns hos författaren. Författaren har studerat med några respondenter vilket kan påverka resultatet både positivt och negativt. Denna påverkan kan vara att författaren och respondenten har en relation som medger djupare samtal, men kan samtidigt vara begränsande då respondenten kan ha en benägenhet att inte berätta för mycket med hänsyn till relationen. För att minimera bias nyttjades den bifogade intervjuguiden för att ge samma grund i intervjun samt att empirin ständigt analyseras mot studiens syfte och frågeställning i en iterativ process så att endast för studien valida data inkluderas (Bryman 2018, s.49).

3.5 Analysmetod

Studiens empiriska data inhämtades genom semistrukturerade intervjuer, vilka därefter transkriberades och analyserades genom tematisk analys. Empirin analyserades i sex steg:

1. Meningsbärande enheter med bäring mot studiens syfte med beröring inom motivation, förutsättningar, och påverkan extraherades efter närläsning.
2. Därefter kodas materialet och kategorier skapas utifrån kluster av koder med liknande innehåll.
3. Utifrån detta grupperas kategorierna som underkategorier i de förvalda teman.
4. Teman ska därefter granskas och jämföras med kategorierna så dessa överensstämmer och är meningsfulla.
5. När teman och kategorier sammanfaller kontrolleras dessa avseende definition och namnges mot dess huvudinnehåll.
6. Sedan skall dessa teman sammanställas, resultatet visas grafiskt och presenteras med tydliga citat och koppling till teoretiskt ramverk (Alvinus m.fl. 2023, s.80)

All data samlades i en av författaren skapad analysmatris (se tabell 2) där data kunde sorteras och kategoriseras på ett övergripbart sätt och ge en spårbarhet.

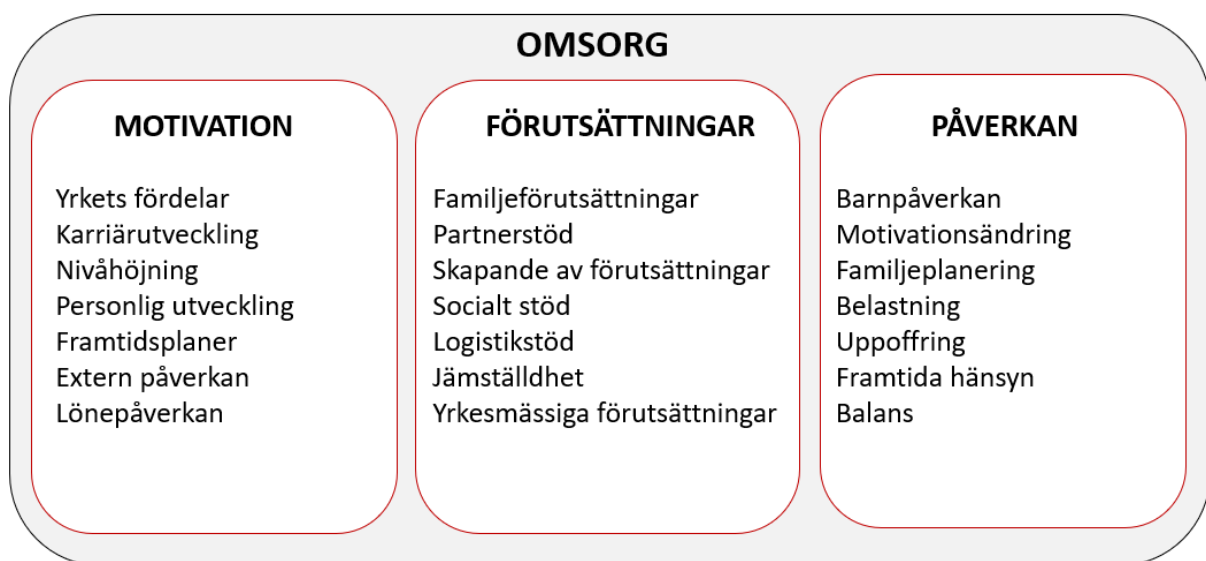
Tabell 2: Analysmatris (Egenskapad)

Respondent	Meningsbärande enhet	Kod	Kategori	Tema
				Motivation
				Förutsättningar
				Påverkan

Vid en inledningsvis närläsning av de transkriberade intervjuerna extraherades 252 meningsbärande enheter. Vid genomgång av de meningsbärande enheterna skapades 94 olika koder kopplade till dessa. Utifrån dessa koder framträdde inledningsvis 54 olika kategorier. Det framträdde vid sortering några tydligare mönster i kategorierna vilka gav en viss inriktning av resultatet. Efter fortsatt genomgång och läsning sammanfördes kategorierna mot lämpliga större kluster där kategorier slogs samman. Dessa kategorier sorterades in i de förvalda teman vilka efter slutlig reducering gav 21 antal kategorier. Kategorierna underordnades och presenterar de tre olika teman. Omsorg ligger som ett latent och genomgående tema som påverkar alla teman. En kategori som valdes bort var ”framtida förbättringar” som inte gick mot studiens syfte.

4. ANALYS OCH RESULTAT

De tre teman vilken den tematiska analysen utgår från och svarar på studiens syfte och frågeställning är *motivation*, *förutsättningar* och *påverkan*. Kategorierna som underordnas varje tema framkom under den tematiska analysen och analyseras med studiens tematiska analysramverk (se bild 2). Analysen presenteras med sammanfattande innebörd, talande citat och tematisk koppling. Antal respondenter vilka ingår i kategorierna redovisas bakom respektive kategori. Resultatet av analysen visas grafiskt i analys-sammanfattning (se figur 3) och presenteras därefter under de tre olika teman.



Figur 3: Analys-sammanfattning (Egenkonstruerad)

4.1 Motivation

Det finns flera olika aspekter av motivation som påverkar individernas motivation till yrket och att studera. Motivation uttrycks olika av respondenterna men kategorierna presenterar det tolkade resultatets framträdande innehåll. Här beskrivs, exemplifieras och analyseras de i temat sju olika kategorierna i tema; motivation.

Yrkets fördelar är en viktig aspekt till varför respondenterna stannar i organisationen och väljer att fortsätta utvecklas. Det som framgår vara viktiga fördelar ur analysen är variationen som kommer med yrket, kamratskapet och gemenskapen som de hittar inom professionen. Det innebär en stor variation i yrket vilket utmanar och individen samt känslan av att yrket är betydelsefullt.

”Alltså variationen i yrket. Det känns som att man kan byta jobb i jobbet. Så det finns mycket att välja på och det är intressant och det är betydelsefullt också. Det känns som att, men det är ju lite av ett kall. Jag tror det är därför man har valt yrket från början” (Respondent 6)

Citatet uttrycker vikten av att det finns en variation som utmanar individen och att det inte bara gagnar individen. Detta kan kopplas till Maslows behov av gemenskap som yrket uppfyller samt mot uppskattning eller bekräftelse som kommer genom att ha ett betydelsefullt yrke. (Respondent 1, 2, 3, 4, 5, 6)

Karriärutveckling framgår som en motivation till att gå nivåhöjande utbildning med målet att bli en bättre officer. Det framgår att utbildningen ger en utveckling inom professionen som helhet och en förståelse som behövs för att avancera till högre befattningar. Flera respondenter hade haft de befattningar de velat och den naturliga fortsättningen var utbildning för att fortsatt kunna påverka men på högre nivå.

”Ja men det ska ju vara saker som går mot min tjänst som jag ser det. Som gör mig till en bättre officer. Och då menar jag kanske inte just mot den tjänsten jag har nu, utan mot min profession helt enkelt.” (Respondent 1)

Respondenten uttrycker viljan till att utvecklas inom yrket där det inte bara påverkar den nuvarande nivån utan mot professionen som helhet. Självbestämmandeteorin framhäver kompetens som en grundläggande faktor för att känna sig effektiv och att klara av sina utmaningar. (Respondent 1, 2, 3, 4, 5, 6)

Nivåhöjning i sig är något som framgår ur analysen kopplat till möjligheterna att påverka och göra en skillnad i organisationen. Flera respondenter har redan bemannat befattningar som varit på en högre nivå än vad de innehaft och anser att graden i sig ger en annan formell kompetens och legitimitet än vad som funnits innan. Även möjlighet till nya befattningar kommer med högre grad.

”Däremot så kommer jag ha större påverkan eftersom jag är liksom chef och jag har den formella graden, det tror jag kanske kan skapa lite mer tyngd bakom det jag säger” (Respondent 5)

Respondenten uttrycker hur nivåhöjningen ger en chefsbefattning där den kan påverka och att graden ger formell kompetens och en större påverkansmöjlighet. Detta har koppling till Herzbergs motivationsfaktorer om befordran och ansvar för att utvecklas inom yrket. (Respondent 1, 2, 3, 4, 5, 6)

Personlig utveckling framgår som en av de tydligaste motivatorerna för att studera. Den höga arbetsbelastningen i yrket medför att skolan erbjuder en paus där respondenterna kan reflektera och fokusera på sig själv och sin utveckling i stället för att bara utveckla andra. Studierna ses som en möjlighet att erhålla nya perspektiv och en personlig utveckling samt att det främjar individens välmående.

”också få ett naturligt avbrott att få landa lite grann i sig själv. Med det fortsatt personlig utveckling då jag upplever att det inte finns jättemycket möjlighet till det när du jobbar i ett dagligt arbete som chef och chefsverksamhet så är det ofta så att man ska utveckla de andra, utan då blir de här nivåhöjande utbildningarna ett naturligt avbrott för dig då att få fokusera på sig själv lite grann.” (Respondent 3)

Citatet belyser vikten av att stanna upp och att få tid att bara fokusera på sig själv och den personliga utvecklingen. Denna kategori omfattar de högsta nivåerna i Maslows behovspyramid där möjligheten att få gå utbildningen stärker individens självkänsla samt att utbildningen i sig är självförverkligande där individen får växa och utvecklas. (Respondent 1, 2, 3, 4, 5, 6)

Framtidsplaner har en påverkan på motivationen till att söka utbildningen där respondenterna ser att det måste finnas en plan från förbundet i vad individerna ska göra efter skolan samt att de ser ett värde i utbildningen som knyts både till yrket men även som ökar deras värde på den civila arbetsmarknaden.

”Men den avgörande faktorn är ju att det finns en plan efter utbildningen. Jag har ju väldigt många som jag upplever det, kursare som inte riktigt vet vad de ska göra efter examen och det är en situation jag inte skulle vilja sätta mig själv” (Respondent 5)

Respondenten uttrycker att det måste finnas en plan som ger en trygghet i beslutet till att studera. Det kan jämföras med de lägre behovsnivåerna i Maslows behovspyramid kopplat till trygghet och att veta vad man ska i framtiden. (Respondent 2, 3, 5, 6)

Extern påverkan är något som analysen visar har betydelse till respondenternas motiv till att söka. Den externa påverkan kommer genom känslan av att organisationen förväntar sig att de ska söka utbildningen samt att det föreligger ett organisatoriskt behov av respondenterna efter utbildningen. Uppmuntran och förväntningar från chefer är faktorer som har stor påverkan på motivationen.

”Man kanske får stå tillbaka lite för sin personliga vilja för att organisationen måste ju fungera. Jag ser i alla fall att jag själv har ju ett ansvar där också. Som officer och som lite mer senior och lite högre också. Att se att saker och ting måste ju fungera” (Respondent 1).

Citatet uttrycker hur organisationen påverkar ansvarskänslan hos individerna för att organisationen ska fungera och får lägga sin personliga önskan åt sidan. Självbestämandeteorin visar hur extern påverkan såsom påtryckningar av chefer och organisationens förväntningar påverkar människors beslut. (Respondent 1, 2, 3, 4, 5, 6)

Lönepåverkan är en faktor som ur analysen framträder som en motivator till att söka nivåhöjande utbildning då det är ett av få verktyg som respondenterna har för att påverka sin löneutveckling. Den uttrycks inte vara en drivande motivation till att söka utbildningen men nämns av flera respondenter som något som påverkar positivt efter genomförd utbildning och även är något som familjen får fördel av.

”Men också för att jag har sett att det innebär ökad lön. Det skulle jag vilja säga är det främsta skälet att vi har ändå våra lönespann och det finns andra tjänster att välja på. Lön är ganska viktigt för mig.” (Respondent 6)

Citatet visar på hur utbildningen leder till nya tjänster vilka innebär nya lönenivåer som inte är tillgängliga på den nuvarande nivå och att det bidrar till motiv att studera. Herzbergs hygienfaktorer avhandlar lön och om den är för låg kan bidra till missnöje och kopplat till Maslows behovspyramid skapa ett behov som måste uppfyllas. (Respondent 1, 3, 4, 6)

4.2 Förutsättningar

Tema förutsättningar presenterar respondenternas främsta omständigheter som föreligger för att möjliggöra studierna. Temat innehåller sju underliggande kategorier som sammanfattar de framträdande analysresultaten kopplat till temat förutsättningar.

Familjeförutsättningar är något som påverkar möjligheten för respondenterna att studera. Det som framgår som en stor förutsättning är kopplat till barn och deras skolgång. Att studera innan barn anser flera ger en annan förutsättning än innan barn. Några uttryckte hur det låg rätt i tiden kopplat till partnerns möjligheter att stötta samt till var barnen var i skolåldern.

”Och att det ändå det var dags att göra det innan att barnen skulle börja skola och börja med sina aktiviteter också och en stor del också att det känns skönt att göra bort första steget.”
(Respondent 3)

Vad respondenten ger uttryck för är hur förutsättningarna för familjen kopplat till barnens skola och aktiviteter låg bra i tiden för att studera. Detta går både mot omsorgsetiken där beslutsfattandet påverkas av den man har ansvar för, samt mot Herzbergs privata faktorer som påverkar i positiv eller negativ riktning. (Respondent 1, 2, 3)

Partnerstöd framgår ur analysen och uttrycks av samtliga respondenter som en tydlig förutsättning som föreligger för att respondenterna kan ta beslutet att studera. Respondenternas partners stöttar beslutet främst för att de inser att det är viktigt för deras respektive, även om de själv inte uppskattar det. Utan detta stöd hade det inte funnits förutsättning att studera.

”Ja men absolut att min sambo stöttade i det. Jag var tveksam just när vi hade fått flera småbarn. Jag var väldigt trött själv. Undrade om jag verkligen skulle orka det här. Eller bara göra det miljöbytet. Men att han har stöttat det fullt ut.” (Respondent 5)

Citatet visar hur respondenten funderar om det är möjligt att studera med småbarn och den situationspåverkan studier på annan ort har, men hur partners stöd gör det möjligt. Trygghet som erhålls genom partnerstöd ingår i Maslows lägre behov som behöver finnas innan individer kan fokusera på sin utveckling. (Respondent 1, 2, 3, 4, 5, 6)

Skapande av förutsättningar var något som samtliga respondenter fick göra för att möjliggöra studier. Två respondenter fick flytta med sina familjer för att skapa förutsättningar för att studera, en tillfälligt till Stockholm och en fick flytta till annan ort. Samtliga respondenters partners fick gå ner i arbetstid för att skapa förutsättningar för att möjliggöra studierna.

”Vi behövde flytta för att lösa ett bättre stöd från släkt och familj och få lite stöd hemmavid med barnen och kunna få kortare tid på förskolan och sånt där när jag skulle lämna ansvaret ensam på min respektive”. (Respondent 3)

Respondenten påvisar att det krävdes en flytt för att skapa bättre förutsättningar med stöd till partnern då den fick ta allt ansvar när studierna börjar. Här skapas förutsättningar för att uppnå ett trygghetsbehov för de man är ansvariga för, vilket visar hur omsorgsetik och Maslows trygghetsbehov samverkar. (Respondent 1, 2, 3, 4, 5, 6)

Socialt stöd kopplat till understöd av partners ökade belastning när respondenterna studerar är en förutsättning som behöver finnas. Det stödet kopplas till att hantera barnpassning och vardagslogistiken. Stödet är en viktig förutsättning för att få ihop livspusslet när en förälder är borta. Stödet nämns främst komma ur nätverket som utgör familj men kan även komma ur anlitate barnvaktstjänster.

”Det var ju min fru som fick dra tunga lasset. Och sen även mina föräldrar fick ju hämta och lämna också när de kunde ett par gånger i veckan. Så jag hade ju ett stort socialt stöd. Det hade jagJa, stödet från mor- och farföräldrar behövs för att få ihop livet med hämtning och lämning på förskola”. (Respondent 1)

Citatet visar på hur belastningen ökar på ens respektive och att det är av stor vikt att det finns ett socialt stöd för att underlätta i vardagen för att livspusslet ska gå ihop. Kopplat till

omsorgsetiken utvidgas nätverket av omsorg från föräldrar till även mor och farföräldrar som nu känner omsorg och övertar en omsorgsroll som tappas när en förälder är borta i vardagen. (Respondent 1, 2, 3, 4, 5, 6)

Logistikstöd som levereras av arbetsgivaren är en förutsättning för att underlätta och möjliggöra studierna. Det som särskilt uttrycks är tilldelningen av lägenhet i Stockholm och pendlingsmöjligheterna till och från hemmet. Utan dessa förutsättningar uttrycks det försvåra möjligheterna att studera. En respondent nyttjade stödet och tog med sig sin familj till Stockholm under studietiden.

”Som jag har ett årskort på SJ, det är en förutsättning för mig tycker jag och det verkar förbandet också acceptera. Det är inte alla förband som gör det. Att ha en lägenhet som är relativt lättillgänglig.” (Respondent 5)

Respondenten säger att årskort på SJ samt en lägenhet är logistiska förutsättningar för att skapa förutsättningar till studierna. Herzberg nämner det som företagspolitik som har stor påverkan på de anställdas arbetstillfredsställelse och kan påverka beslutsfattningen. (Respondent 4, 5, 6)

Jämställdhet är något som framgår som viktigt för respondenterna medan en förutsättning för att möjliggöra studierna och respondenternas utveckling är att jämställdheten påverkas negativt under studieåret. Det framgår i analysen att majoriteten delar på det obetalda hemarbetet och barnpassningen men med bortavaron under året får partnern dra ett större lass hemmavid.

”Det ska vara så jämnt som möjligt, vilket inte blir möjligt när man är på nivåhöjande utbildning eller andra kommenderingar, så blir det ju ojämnt där. Man försöker kompensera på det i efterhand”. (Respondent 3)

Respondenten uttrycker hur organisationen har en påverkan på jämställdheten då yrket ofta kräver att de är borta vilket påverkar den hemmavarande partnern och får återgäldas senare. I Maslows behov av gemenskap framgår vikten av att stötta varandra och ha en balans i att ge och få stöd i relationens behov. (Respondent 1, 2, 3, 4, 6)

Yrkesmässiga förutsättningar som föreligger för att studera och framgår ur analysen är exempelvis att respondenterna uppfyller kraven för att studera, att det finns ett stöd i organisationen och att det finns en ersättare som kan ta deras befattning och arbetsuppgifter när de är borta.

”Så att det fanns någon som kunde ta vid min tjänst underifrån helt enkelt. Så personaltillväxt underifrån var en yrkesmässig förutsättning... Egentligen skulle jag läst redan för två år sedan. Men kopplat till personalläget så gick inte det utan jag fick dra tillbaka ansökan då”. (Respondent 1)

Citatet visar på att det inte räcker med den personliga ambitionen att söka utan att yrkesmässiga förutsättningar påverkar då respondenten hade sökt tidigare men fick ta tillbaka sin ansökan på grund av personalbrist. Detta kan kopplas till Maslow och organisationens behov av att uppfylla ett trygghetsbehov innan organisationen har råd att utveckla en medarbetare. (Respondent 1, 2, 3, 4, 5, 6)

4.3 Påverkan

Tema påverkan presenterar vilken påverkan på beslutet, samt vilken påverkan beslutet har på familjen som framgår ur analysen. Temat innehåller sju underliggande kategorier som sammanfattar de framträdande analysresultaten kopplat till temat påverkan.

Barnpåverkan framgår ur analysen vara stor kopplat mot inställningen till studierna. Innan respondenterna fick barn framgår att det var enklare att fatta beslut och vara borta längre perioder. Att få barn ändrar deras prioritering och gör det svårare kopplat till längre frånvaro och vad som är viktigt.

Så att skaffa barn är ju en jättepåverkan på vilka beslut jag fattar när det kommer till vad ska jag göra på jobbet. Vilka grejer kan jag jobba med på? Vilka måste jag prioritera bort?”. (Respondent 5)

Citatet belyser hur barn har stor påverkan på respondentens prioriteringar och beslut inom yrket. Omsorgsetiken belyser hur individers beslut och prioriteringar kopplas till påverkan på dem man känner omsorg för. (Respondent 1, 3, 4, 5, 6)

Motivationsändring eller prioriteringsändring är något som analysen påvisar ändras när det kommer till vad som är viktigt i livet och yrket. Vad som inledningsvis lockar och motiverar är själva hantverket, det praktiska arbetet och snabb karriär inom yrket. I detta skede i livet när barn och familj är inblandat ändras detta och blir mer familjefokuserat.

”Tidigt så var jag intresserad av att göra en snabb karriär så högt som möjligt men i efterhand när man blir äldre och lär sig mer och förstår vad som är viktigt dels i yrkeslivet men också i privatlivet så inser jag att det finns ingen brådska riktigt”. (Respondent 5)

Respondenten belyser att karriären var det som motiverade individen inledningsvis i yrket men med mer tid i yrket och en familj att ta hänsyn till ändras motivationen och

prioriteringarna i livet. Detta framgår tydligt i omsorgsetiken och jobb-familj konflikten som uppstår i olika delar i livet där familj och barn har stor påverkan. (Respondent, 4, 5, 6)

Familjeplanering är en faktor som har stor påverkan på beslutsfattning och prioritering. Respondenterna uttrycker att livspusslet blir mer komplext när de ska koordinera sitt eget och sin partners jobb samtidigt som hänsyn måste tas till barnens olika skolor. Planering och kompromisser krävs för att det ska gå ihop. Båda kan inte satsa på karriären där nu partnern får stå tillbaka samt att karriären måste vägas mot familjens behov.

”nu ska ju allting klappa på tillsammans. Nu ska ju sambos jobb koordineras ihop med det som jag gör på skolan och på jobbet. Det ska också koordineras nu mot skola och mot förskola. Och då är det lov och det är planeringsdagar på skola och förskola. Det är många parametrar som ska kunna klappa för att vi ska gå ihop i livspusslet.” (Respondent 3)

Citatet belyser omfånget av den familjeplanering som krävs för att respondenten ska kunna studera där både respektives jobb och barnens förskola ingår för att det ska fungera. Omsorgsetik omfattar både omsorgen av partner och barn vilket i detta fall planeras för att livspusslet och omsorgen ska gå ihop. (Respondent 1, 2, 3, 6)

Belastning på familjen, relationen och individerna påverkar beslutet att studera. Belastning uttrycks som bortavarons påverkan på respondenternas respektive där de får ta allt hemarbete men även belastning genom skuld att missa tid med barnen. Utöver en arbetsbelastning uttrycks en psykisk belastning som påverkar båda partners välmående.

”Tiden borta, att behöva ta hela vardagshanteringen av barnen själv. Det sliter att få iväg dom till förskolan och komma hem och fixa mat och sen få till läggningen och sen ha tid till att faktiskt göra något som man mår bra av själv. Det är som att tycka att allt hänger på en själv utan att få det normala stödet som man har i en vardag tillsammans med någon annan”. (Respondent 3)

Respondenten beskriver den ökade belastning som läggs på ens respektive kopplat till både arbetsbelastning och psykisk belastning när de är borta under veckorna. Moraliska beslut som påverkar omsorgen till ens familjs nackdel påverkar beslutsfattandet. (Respondent 1, 3, 4, 5)

Uppoffring är något som påverkar beslutsfattandet inom flera olika områden. Respondenterna offerar familjetid till fördel för personlig utveckling. Ekonomisk uppoffring krävs från respondenterna och familjen då ekonomiska tillägg uteblir och partnern går ner i arbetstid och därmed inkomst. En respondent beskriver hur planer på att utöka familjen får offras under studieåret för att individen ska studera. Relationen i förhållandet uttrycks av respondenterna påverkas då tiden tillsammans offeras. Sammantaget är det flera uppoffringar som behöver tas hänsyn till som påverkar beslutet.

”Men det är framför allt familj, att man är borta från familjen. Att man inte kan vara på plats och stödja. Att man inte får se sina barn och deras utveckling”. (Respondent 4)

Citatet belyser att respondenten offerar tid som kunde spenderas med familjen där de kan hjälpa till samt att vara med sina barn. Herzbergs hygienfaktorer visar hur privata faktorer påverkar beslut i positiv eller negativ riktning. Vissa negativa beslut kan behöva tas för att behov kopplat till Maslows trygghetsbehov ska uppfyllas. (Respondent 1, 2, 3, 4, 5, 6)

Framtida hänsyn påverkar beslutsfattandet både på kort och lång sikt. På kortare sikt behöver respektive vara delaktig och positiv i beslutet som påverkar det kommande året borta på skola. På längre sikt framträder den centrala placeringen som en stor faktor som påverkar beslutet. Flera respondenter nämner att det inte hade varit aktuellt att söka om de inte hade återgått till hemförbandet efter studierna.

”Eftersom jag blir centralplacerad. Det är ju framför allt centralplaceringen som är en begränsning om man har familj... Men just den här vetskapen att man inte vet om det är en gång. Och att det gäller under två år. Men vad händer efter två år? Är det ny ort? Det är väl den största skillnaden. Man är centralplacerad och i grunden har man inte mer att sätta emot än att jag säger upp mig”. (Respondent 4)

Det respondenten framhäver är den framtida påverkan med central placering. Det går att ta en framtida hänsyn och beslut på de kommande åren om man vet vad som krävs men att osäkerheten på längre framtid kan påverka beslutet att studera. Detta är ett trygghetsbehov som påverkar familjens stabilitet och planeringsstruktur. (Respondent 1, 2, 3, 4, 5, 6)

Balans framgår ur analysen ha stor påverkan på beslutet. Att det kommer uppstå en obalans mellan yrket och familjen och däremellan yrkesrollen och föräldrarollen framgår. Så länge som det finns en balans eller accepterad obalans i familjen kan respondenterna studera.

”Nu kretsar ju livet mycket kring att man har mindre barn och då vill jag i alla fall vara en närvarande förälder. Jag uppskattar inte lika mycket de längre tiderna hemifrån så det kanske inte är något man söker sig aktivt till på samma sätt som man gjorde tidigare och även att jag upplever att nu gynnas inte ens förhållande av att man är borta, utan nu sliter det mer med att man hamnar i en större arbetsbelastning även hemmavid, utöver den belastning man har på sitt arbete”. (Respondent 3)

Citatet uttrycker hur vikten av familjen och föräldraskapet påverkar beslut och hur tid borta negativt påverkar relationen. Både yrket och familjen har krav som behöver balanseras där familjen får större påverkan efter barn. Omsorgsetiken belyser hur olika stadier i livet påverkar balans mellan jobb och familj, där småbarnsåren har störst påverkan. (Respondent 1, 3, 5, 6)

4.4 Resultatsammanfattning

Syftet med denna studie har varit att undersöka vad som motiverar en officer med barn till att studera nivåhöjande utbildning samt öka förståelsen hur familjen påverkar och påverkas av det beslutet.

4.4.1 Vilka faktorer motiverar officerare till nivåhöjande utbildning?

Vad som framgår ur analysen är att motivationen till själva utbildningen är starkt kopplad till självförverkligandet. Yrkets fördelar är en faktor i vad som motiverar respondenterna att stanna och utvecklas inom yrket. Utveckling är den faktor som påverkar den inre motivationen främst och omfattar både personlig- och karriärutveckling. Yttre motivation som påverkar positivt kommer från faktorer som; uppmuntran från chefer, tydliga framtidsplaner och ett upplevt tryck från organisationen. Det som följer efter utbildningen med den nya graden och möjlighet till högre lön är även faktorer som påverkar motivationen.

4.4.2 Vilka förutsättningar behövdes för att ta beslutet att studera vidare?

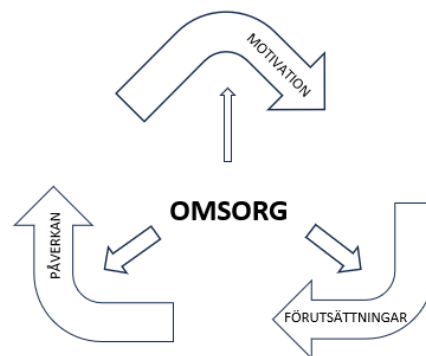
De förutsättningar som framträder ur analysen har en stor tyngdpunkt mot det familjära och trygghetsbehovet samt viss del i organisatoriska förutsättningar. Familjeförutsättningar måste finnas och att respondenterna har ett stöd från sin partner för att det ska fungera att studera. De förutsättningar som inte finns behöver skapas av individerna och familjen för att möjliggöra studier. Förutsättning att det finns ett socialt stöd som stöttar den hemmavarande partnern är viktigt för att skapa trygghet. Organisatoriska förutsättningar som föreligger hos Försvarmakten är logistikstöd för att underlätta för respondenten och familjen samt att det utgår ett beslutsstöd från förbandet.

4.4.3 Hur har beslutet påverkats av familjeförhållandet?

Familjens påverkan på beslutet är stort då beslutsfattningen grundas med stor omsorg till familjen. Det måste fungera hemmavid om studier ska vara möjligt. Sedan respondenterna blivit föräldrar ändras både prioritering och beslutsfattning. Nu påverkar familjen beslutsfattningen där det behöver finnas en godtagbar balans under studietiden. Det som har stor påverkan är att det krävs en uppoffring och ökad belastning för individer och av familjen för att möjliggöra studierna. Skulle det inte praktiskt fungera för familjen eller att det inte finns ett gemensamt beslut och stöd, påverkar detta beslutet negativt till att studera.

4.5 Slutsatser

Det som tydligt framgår ur studien är familjens centrala roll i beslutet att studera nivåhöjande utbildning. Det framträder en tydlig prioritetsändring när respondenterna blir föräldrar vilket minskar självfokuseringen och ökar familjefokuseringen. Förutsättningar som behövs för att studera ändras efter familjebildning där de främst kopplas till omsorgen mot familjen för att uppfylla ett trygghetsbehov under tiden officeren är borta och studerar. Maslows grundläggande behov utökas och omfattar även familjen. Själva motivationen till att studera drivs av en inre motivation av möjligheten till självförverkligande. Motivationen påverkas externt av det upplevda kravet från organisationen samt att framtidsplaner och chefsers uppmuntran har en positiv påverkan.



Figur 4: Påverkanscykel (Författaren)

Inget tema är helt separerat från varandra utan kan ses som en cykel där allt hör samman och påverkas i större eller mindre del av omsorg (se Figur 4). Faller en del så minskar sannolikheten att officeren väljer att studera. Det som Försvarsmakten stöttar med idag framträder som litet jämfört med vad respondenterna och familj får offra för att möjliggöra studierna. Resultatet från studien kan appliceras på Försvarsmaktens personalpolitik och rekryteringsprocesser där omsorgsetik inkluderas. Detta kan bidra till att skapa ett nytt holistiskt tänkande vilket bäddar för ett mer jämställt synsätt som bättre förstår och tar hänsyn till familjen.

4.6 Resultatdiskussion

Vad som påverkar individerna att stanna och fortsätta utvecklas i yrket grundas i samhörigheten som hittas i yrket och möjligheter att påverka vilket även yttrycks i studien av Taylor m.fl. (2015) kopplat till public service motivation (PSM). Motivationen till själva studierna kan kopplas till individens behov av självförverkligande vilket sammanfaller med behovet av ständig yrkesutveckling som föreligger hos militärer enligt Pákozdi & Bárdos (2022). Det som driver motivationen är främst den inre motivationen och egen tillfredsställelse, men stärks av den yttre motivationen genom uppmuntran och till del belöning genom högre lön vilket även Maslow visar på i sin behovsteori (Ryan & Deci, 2020b. Hein 2014, s.73). Möjligheterna till utveckling, både personlig och yrkesmässig, är viktig för respondenterna och har en positiv påverkan på deras motivation (Grigors, 2018. Pákozdi & Bárdos, 2022). Familjen framträder ha liten påverkan på motivationen till studierna då motivationen är egoistisk i sin form och kopplad till självförverkligandet. En påverkan och en ändring i lojalitet uttrycks uppstå när familjesituationen ändras och barn kommer in i bilden. Lojalitet skiftar från institutionen till familjen, vilket kan ses som en övergång från institutionell till mer yrkesmässig inriktning kopplat till Moskos (1977) I/O modell. Förutsättningar som krävs för större beslut skiftar och leder till ett större behov av balans i livssituationen. Det behövs ett stöd både från organisationen och familjen för att det ska upplevas att det finns en balans mellan yrke och familj vilket påverkar förutsättningar och livstillfredsställelse vilket även yttrycks av Oskarsson m.fl. (2020) och Taromina & Gao (2013). Den amerikanska Försvarsmakten har en väl utbyggd stödorganisation som Sverige kan ta lärdom av, där de förstår vikten av hur stöd påverkar familjen och den i sin tur påverkar stödet till officeren (Woodall m.fl. 2023). Även om förutsättningarna finns för att studera har familjen en stor påverkan på beslutet, då familjen påverkas mycket av beslutet. Omsorg mot familjen påverkar samtliga teman, även om den har mindre påverkan på motivationen så finns den där. Omsorgspåverkan framgår finnas innan respondenterna skaffar barn men förstärks efter, detta ändrar och försvårar förutsättningar mot yrket vilket även framgår i en studie på militärer gällande ”work-life” balans av Oskarsson m.fl. (2020). Vid gruppering av kategorier inom förutsättningar och påverkan var det ibland tvetydligt var en kategori skulle hamna då den kan vara relevant inom båda teman. Det som avgjorde grupperingen var där kategorin svarade bäst mot studiens syfte eller frågeställning. Exempel på detta är *partnerstöd* som både kan ses som en förutsättning och en påverkan på beslutet men där meningen av kategorin svarade bäst på frågan om förutsättningar.

5. AVSLUTNING

5.1 Metoddiskussion

Den kvalitativa metoden som nyttjades ger en djupare förståelse i hur respondenterna upplever och tolkar sin verklighet. Författaren tolkar därefter empirin och påverkar till del resultatet då forskarens bakgrund är en del i vetenskapsproduktionen (Bryman 2018, s.61, 471). För att minska bias nyttjades en analysmatris för att sortera och hitta mönster som knyts mot syfte, frågeställning och tematiskt ramverk i en iterativ process. Då antalet respondenter var lågt och gruppen homogen, bör resultatet ses som en inriktning för fortsatt forskning och underlag för debatt kopplat till studiens låga grad av generaliserbarhet. För att fortsatt minska bias och skapa en större generaliserbarhet hade studien kunnat nyttja en kvalitativ metod och samlat data genom enkäter. En enkätundersökning blir lättare att återskapa jämfört med en kvalitativ studie där enskilda svar får större påverkan än i en kvantitativ studie. Studiens avgränsningar påverkar även generaliserbarheten där en kvantitativ studie hade fått med en större bakgrund. Genusmässigt var studien av godkänd viktning där 4 identifierade sig som män och 2 som kvinnor. Den kvantitativa studien valdes bort då det var en djupare förståelse som eftersträvades. Att inte samtliga intervjuer kunde genomföras ansikte mot ansikte kan även påverka resultatet då de skiljer sig i sin natur där kroppslig närvaro påverkar samtalet (Kvale 2014, s.191). Uppsatsens inriktning är att vara transparent genom att redovisa och motivera det som genomförts och därigenom försökt öka innehållets validitet och reliabilitet. Genom transparens och med den bifogade intervjuguiden är förhoppningen att öka möjligheten till att reproducera studien i den grad det är möjligt i kvalitativa studier.

5.2 Teoridiskussion

De i studien ingående motivationsteorierna visades samtliga vara relevanta för studien. Kritik mot teorierna finns och beaktades i valet av dessa. Gällande Maslows teori finns kritik att den inte är tillräckligt evidensbaserad och att tanken om den självförverkligande människan är en romantiserad bild av de personer Maslow studerade. Det uttrycks även att Maslows teori är mer av filosofisk karaktär än av teori. Mot Herzbergs tvåfaktorsteori framgår kritik att den underliggande empirin är för kopplad mot enskilda händelser och att de två faktorerna går mer ihop än vad teorin belyser (Hein 2014, s.94,142). Däremot är båda erkända teorier med beröring hos varandra. Valet av teorier motiverades med bakgrund mot detta och att de har bäring mot studiens syfte. Självbestämmandeteorin valdes för att den kompletterades med inre

och yttre motivation vilket förstärkte analysverktyget. Andra motivationsteorier hade kunnat bidra med andra styrkor. Exempel på detta är McClellands behovsteori som inte fokuserar på hierarkiska behov utan tre inlärdade behov; makt, gemenskap och prestation (Hein 2014, s.114–120). Detta hade belyst makt och prestationsbehov ur ett annat perspektiv men valdes bort då mätningen av teorin inte gick mot studiens metod. Omsorgsetiken kompletterade motivationsteorierna på ett bra sätt där den lägger till föräldraskapet och familjen som två betydande faktorer. Det finns olika teoretiker inom omsorgsetiken där Tronto valdes då hon är en av de framstående och ofta citerad inom ämnet. Det som var lite problematiskt var att även om teorins innebörd är gällande mot studiens syfte var det svårt att hitta forskning som knyter samman motivation och omsorg. Detta löstes genom det egenskapade analysverktyget (se figur 2).

5.3 Avslutande diskussion

Syftet med studien och svaret på frågeställningarna bedöms framgå på ett tydligt sätt ur analysens tre teman med dess underliggande kategorier. Det motiverande faktorerna som framgår förstärker Moskos modell där det institutionella fortfarande till stor del driver motivationen, även om den efter barn delvis skiftar mot en yrkesmässig inriktning där lön och karriär ökar i värde (Moskos, 1977). Att familjen har en stor påverkan på möjligheterna att fortsätta utvecklas inom yrket framgår tydligt. Denna studie påvisar att det måste finnas en balans mellan yrket och familjen för att den enskilde ska ha möjlighet att läsa vidare mot nästa nivå. Detta är även något som ligger helt i linje med studier av bland annat Oskarsson (2020) samt Pákozdi & Bárdos (2022). Skulle förhållande eller familj påverkas för mycket negativt, ökar risken att individer inte går utbildning eller helt slutar i Försvarsmakten. Det organisatoriska stödet till familjerna skulle kunna utvecklas där erfarenheter kan hittas i amerikanernas stödprogram (Woodall m.fl. 2023). Kan Försvarsmakten bidra med åtgärder som håller familjen nöjd ökas den upplevda livskvaliteten hos officerare vilket troligen kommer ge en positiv följd effekt på motivation att stanna och utvecklas i yrket vilket belyses i Greenhaus m.fl. (2003) studie på livskvalité. Denna studies resultat stärker McMahon & Bernards (2019) generationsforskning som visar på vikten av familj och ”work-life” balance som något av det viktigaste för generation Y och Z. Alla studiens deltagare är ur generation Y och framhåller familjen bland det viktigaste. Det stora utfallet av studien är omsorgsetikens inverkan på motivation. Det finns bra med forskning inom de separata områdena men inte mycket där forskningen sammanförs och inget kopplat till militär motivation. De resultat som

framgår med hur tid borta påverkar både officeren och familjen kan jämföras med och förstärker studierna om vikten av "work-life" balance av både Brömmelhaus m.fl. (2020) och Greenhaus m.fl. (2003). Inomvetenskapligt bidrar studien till att utveckla ämnet krigsvetenskap genom att utveckla synen på militär motivation kopplat till omsorgsetik och familjen. Studien kan bidra till hur Försvarmakten kan motivera officerare att söka nivåhöjande utbildning men även skapa en förståelse med vad som kan krävas för att fylla de framtida ökande utlandskommenderingarna inom Nato. Utomvetenskapligt bidrar studien med ett nytt synsätt som kopplar samman klassisk motivationsteori med omsorgsetik.

5.4 Förslag på fortsatt forskning:

Studien kan utgöra en grund för framtida forskning där urvalet av respondenter utökas för att inkludera olika typer av relationer och fler kategorier av officerare, vilket skulle öka generaliserbarheten. En kvantitativ studie baserat på studiens resultat och teman skulle kunna fördjupa förståelsen av motivation hos officerare och deras vilja till utveckling genom högre skolsteg. Studier på officerares partner skulle kunna bidra till en bredare förståelse i vad de anhöriga behöver för stöd och förutsättningar till att stötta partnern i beslut till frånvaro från familjen vid utbildning och utlandskommenderingar. Framtida forskning kan därigenom bidra till en ökad förståelse för hur Försvarmakten kan anpassa sina strategier för att möta officerarnas behov av professionell utveckling, samtidigt som hänsyn tas till deras familjesituation, med målet att behålla personalen inom organisationen.

Referenser

Acquah, A., Nsiah, T. K., Antie, E. N. A., & Otoo, B. (2021). Literature review on theories motivation. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 9(5): s.25-29. <https://doi.org/10.36713/epra2012>

Ahrne, G., & Svensson, P. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. 2. uppl. Liber.

Alvinus, A., Borglund, A., & Larsson, G. (2023). *Tematisk analys: din handbok till fascinerande vetenskap*. Studentlitteratur.

Bryman, A., & Nilsson, B. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3. uppl. Liber.

Brömmelhaus, A., Feldhaus, M., & Schlegel, M. (2020). Family, Work, and Spatial Mobility: The Influence of Commuting on the Subjective Well-Being of Couples. *Applied Research in Quality of Life*, 15(3): s.865–891. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-9710-z>

Demerouti, E., Peeters, M. C. W., & van der Heijden, B. I. J. M. (2012). Work-family interface from a life and career stage perspective: The role of demands and resources. *International Journal of Psychology*, 47(4): s.241–258. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.699055>

Försvårshögskolan. (2024). *Högre officersprogrammet*. <https://www.fhs.se/utbildningar/hogre-officersprogrammet.html> (Hämtad 2024-08-12)

Försvårsmakten. (2019). *Utbildningar vid MHS H*. <https://www.forsvarsmakten.se/sv/organisation/militarhogskolan-halmstad/utbildningar-vid-mhs-h/> (Hämtad 2024-08-14)

Försvårsmakten. (2017). *Vår militära profession – agerar när det krävs*. <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/2-om-forsvarsmakten/vart-uppdrag/var-militara-profession.pdf> (Hämtad 2024-08-30)

Försvårsmakten. (u.å. a). *Upptäck officersyrket*. <https://jobb.forsvarsmakten.se/sv/jobba-i-forsvarsmakten/tre-inriktningar/officer/> (Hämtad 2024-08-12)

Försvårsmakten. (u.å. b). *Militära grader*. <https://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/militara-grader/> (Hämtad 2024-08-13)

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3): s.510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

Grigor, G. (2018). Motivation for choosing an officer career. *International Scientific and Practical Conference*. 5(1): s.95–100. <https://doi.org/10.17770/etr2024vol4.8227>

Jämställdhetsmyndigheten. (2024). *Delmål 4: Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet*. <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstalldhet-i-sverige/delmål-4-jamn-fordelning-av-det-obetalda-hem-och-omsorgsarbetet/> (Hämtad 2024-08-12)

McMahon, C. J. & Bernard, C. J. (2019). STORM CLOUDS ON THE HORIZON: Challenges and Recommendations for Military Recruiting and Retention. *Naval War College review*. 72 (3): s.84–100. <https://www.jstor.org/stable/26654317> (Hämtad 2024-08-16)

Moskos, C. C. (1977). From Institution to Occupation: TRENDS IN MILITARY ORGANIZATION. *Armed Forces and Society*, 4(1): s.41–50. <https://doi.org/10.1177/0095327X7700400103>

Officerstidningen. (2024). *Stora förändringar när Försvarsmakten integreras i Nato*. <https://officerstidningen.se/stora-forandringar-nar-forsvarsmakten-integreras-i-nato/> (Hämtad 2024-08-12).

Officerstidningen. (2022a). *Enskild överenskommelse för att behålla strategisk kompetens*. <https://officerstidningen.se/enskid-overenskommelse-for-att-behalla-strategisk-kompetens/> (Hämtad 2024-08-14).

Officerstidningen. (2022b). *Två av tre medlemmar: FM:s främsta utmaning är att behålla personalen*. <https://officerstidningen.se/tva-av-tre-medlemmar-fms-framsta-utmaning-ar-att-behalla-personalen/> (Hämtad 2024-08-12).

Oskarsson E., Österberg J., & Nilsson J. (2020). Work-life balance among newly employed officers - a qualitative study. *Health Psychol Rep*. 27;9(1): s.39-48. doi:10.5114/hpr.2020.101250.

Pákozdi, M., & Bárdos, G. (2022). A New Military Hierarchy of Needs Model. *Social Sciences*, 11(5): s.217-. <https://doi.org/10.3390/socsci11050217>

Ryan, R., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness* (1). Guilford Publications. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *The American Psychologist*, 55(1): s.68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1): s.54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>

Socialstyrelsen. (2023). *Statistik om graviditeter, förlossningar och nyfödda barn 2022*. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepointdokument/artikelkatalog/statistik/2023-12-8867.pdf> (Hämtad 2024-08-12).

Statistikmyndigheten. (2022). *Varierande ålderskillnader bland svenska hjärtan*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2022/varierande-alderskillnader-bland-svenska-hjartan/> (Hämtad 2024-08-12)

Svensk television. (2024). *Brist på officersstudenter – skolan tar till unika åtgärder*. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/brist-pa-officersstudenter-skolan-tar-till-unika-atgarder>. (Hämtad 2024-08-12).

Taormina, R. J., & Gao, J. H. (2013). Maslow and the Motivation Hierarchy: Measuring Satisfaction of the Needs. *The American Journal of Psychology*, 126(2): s.155–177. <https://doi.org/10.5406/amerjpsyc.126.2.0155>

Taylor, J. K., Clerkin, R. M., Ngaruiya, K. M., & Velez, A.-L. K. (2015). An Exploratory Study of Public Service Motivation and the Institutional–Occupational Model of the Military. *Armed Forces and Society*, 41(1): s.142–162. <https://doi.org/10.1177/0095327X13489119>

Tronto, J. C. (1998). An Ethic of Care. *Generations* (San Francisco, Calif.), 22(3): s.15–20. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/ethic-care/docview/1990240640/se-2> (Hämtad 2024-08-19)

Vallerand, R. J. (2000). Deci and Ryan’s Self-Determination Theory: A View from the Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Psychological inquiry*. 11 (4): s. 312–318. <https://www.jstor.org/stable/1449629> (Hämtad 2024-08-16)

Vetenskapsrådet. (2017). *GOD FORSKNINGSED*. <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2017-08-29-god-forskningssed.html> (Hämtad 2024-09-02)

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’ decisions to leave the military. *Family Relations*, 72(3): s.1138–1157. <https://doi.org/10.1111/fare.12757>

Österberg, J., Nilsson, J., & Lundell, E. (2023). SWEDISH OFFICERS–HIGHER RANK, LESS UNIT COHESION. *The Estonian Journal of Military Studies*, (22): s.47-65. <https://doi.org/10.15157/st.vi22.24187>

Bilaga 1 – Intervjuguide

- Visa samtyckesblankett
- Ta in godkännande för inspelning

Intervjufrågor

Bakgrundsfrågor:

Vapengrenstillhörighet (A/FV/M):

Ålder:

Kön:

Familjesituation:

Antal barn och ålder:

Antal år som officer:

Examensår OP:

Varför sökte du till officer?

Vad påverkade det beslutet?

Motivation:

Kan du berätta varför du sökte nivåhöjande utbildning?

- Har du sökt tidigare?
- Vad var det som lockade med utbildningen?

Hur ser du på vikten av utveckling kopplat till yrket?

- Är karriär eller personlig utveckling viktigast?

Beskriv om du kan identifiera en avgörande faktor till att läsa?

- Vad är den största motivationen att du sökte?

Vad ser du som de främsta fördelarna som kommer efter studierna?

Vad kommer vara den största skillnaden arbetsmässigt innan och efter skolan?

Hur påverkade Försvarsmakten och dina närmaste chefer ditt beslut att studera?

Vad ser du är det som är mest givande med yrket?

Ser du några nackdelar med att studera?

Förutsättningar:

Vilka yrkesmässiga förutsättningar krävdes för att du skulle kunna studera?

- Ersättare, låg det i 5 års plan?

Vilka privata förutsättningar krävdes för att du skulle kunna studera?

Vad är den största faktorn som skulle eller har hindrat dig från att söka?

- Hur kan Försvarsmakten/ skolan ta hänsyn/ skapa förutsättningar för det?

Hur ser det sociala stödet ut för familjen hemma när du är borta?

Hur ser du på jämställdheten mellan officerare med och utan barn kopplat till förutsättningar att studera?

Vad hade Försvarsmakten kunnat erbjuda för att underlätta studierna?

Omsorg och beslut:

Har ditt beslutsfattande rörande jobbet och karriären ändrats med att du träffade din partner?

- och i så fall hur? (befattningar, befordran)

Har ditt beslutsfattande rörande jobbet och karriären ändrats sedan du blev förälder?

- beskriv gärna hur

Hur påverkade familjesituationen ditt beslut att studera?

Hur ser stödet ut från din respektive till att du studerar?

- Vad tror du din respektive ser som största utmaningen med att du studerar?
- Vad tror du din respektive ser som mest positivt med utbildningen?
- Hur delaktiga var båda i beslutet?

Vad anser du vara det största problemet för familjen med att du studerar?

Hur ser ni på fördelning av hemarbetet?

Funderade du på att lämna Försvarsmakten i stället för att studera om så, varför?

Någon avslutande fundering eller något du skulle vilka tillägga?