



Frekvent tjänstgörande i internationella militära insatser

En enkätstudie



Sofia Nilsson
Eva Johansson
Gerry Larsson

ILL
Serie I:130

Frekvent tjänstgörande i internationella militära insatser En enkätstudie

Sofia Nilsson, Eva Johansson, Gerry Larsson

Institutionen för ledarskap och ledning
Serie I:130

Försvärshögskolan påminner om att varje form av kopiering av bild och text ur denna bok är förbjuden enligt lagen om upphovsrätt.

© Författaren och Försvärshögskolan 2022
GRAFISK FORM FamiljenPangea
OMSLAGSFOTO Mats Nyström/Försvärsmakten
TYPSSNITT Playfair, Dagny, Arial, Calibri och Times New Roman
PAPPER *omslag* Invercote creato 240 g | *Inlaga* Munken Lynx 100 g
TRYCKERI DANAGÅRDLITHO, 2022

ISBN 978-91-88975-12-6
www.fhs.se

Frekvent tjänstgörande i internationella militära insatser

En enkätstudie

Rapporten har tagits fram på uppdrag av Försvarsmakten.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	5
Abstract	7
Inledning.....	9
Läsanvisning.....	11
Metod	12
Undersökingsdeltagare	12
Datainsamling	15
Mätinstrument	15
Bakgrundsfrågor	15
Arbetssituationen i vardagen	15
Arbetssituationen i samband med utlandstjänstgöring	16
Hur mår undersökingsdeltagarna idag?	16
Statistiska bearbetningar.....	17
Analys av enkätens öppna svar.....	18
Etiska hänsyn	18
Resultat.....	19
Hur mår individerna?.....	19
Psyisk balans och fysisk form.....	19
Återanpassning till vardagen	19
Fysiska, emotionella och kognitiva symptom.....	21
PTSD indikation.....	23
Vardagsstress och glädjämnen	24
Dryckesvanor	24
Utsatthet utifrån det sammanvägda antalet insatser.....	25
Tillfredsställelse med livet.....	26
Mellangrupsjämförelser	27
Betydelsen av arbetsorganisatoriska förutsättningar för individernas privata familjesituation och hälsa	29
Balans mellan arbete och privatliv.....	29
Betydelsen av arbetsorganisatoriska förutsättningar för hälsa	32

Hemmaförbandet.....	32
Insatsförbandet.....	33
Ledarskap	34
Försvarsmaktsorganisationen.....	37
Betydelsen av hemkomst/uppföljning, samt tjänstgöringstid, insatsfrekvens och vilotid för återhämtning och hälsa	38
Hemkomst och uppföljning	38
Antal insatser, tjänstgöringstid och vilotid	40
Vilja att tjänstgöra igen.....	45
Resultatsammanfattning och diskussion	48
Hur mår individerna?.....	48
Hur påverkar arbetsorganisatoriska förutsättningar individernas privata familjesituation?	50
Vilken betydelse har arbetsorganisatoriska förutsättningar för individernas hälsa?	51
Vilken betydelse har hemkomst/uppföljning, samt tjänstgöringstid, insatsfrekvens och vilotid för individernas återhämtning och hälsa?	52
Praktisk relevans.....	54
Referenser.....	56

Sammanfattning

Vid militära utlandsinsatser utses ofta en organisationsenhet som ansvarig för förbandet. Huvuddelen av personal tas från samma enhet. Vid sidan av detta tillförs ett antal specifika kompetensresurser, såsom exempelvis förare, rójledare, terminalsoldater, tolkar, etc. från andra organisationsenheter. Studien fokuserar på just denna grupp frekvent tjänstgörande veteraner i internationella insatser. För dessa personalgrupper har det skapats ett särskilt avsteg vad gäller insatslängd, genom att de roterar frekvent men är borta kortare tid. Frågan är om denna grupp av individer är särskilt utsatt för hälsopåverkan. Syftet med studien var således att bidra med fördjupad kunskap kring hur frekvent tjänstgörande veteraner påverkas av att delta i återkommande militära internationella insatser och särskilt beakta deras specifika arbetssituation.

Studien genomfördes som en enkätstudie, 393 individer tillfrågades om deltagande, sammantaget besvarades 139 enkäter (35% svarsfrekvens). Korrelations- och regressionsanalyser användes för att kartlägga potentiella statistiska samband mellan variabler av intresse. Därefter genomfördes mellangrupsanalyser (*t*-test, chi-två, one-way between group ANOVA med post hoc test) för att se om det fanns signifikanta skillnader mellan olika grupper som kan bidra till att förklara de orsakssamband som undersöktes.

Resultaten visar att mildare former av stressrelaterade besvär i form av fysiska, emotionella och kognitiva symptom och så kallad vardagsstress den senaste månaden är vanligare jämfört med starkare insatsrelaterad stress i undersökningsgruppen. Den familjerelaterade återanpassningen framstår som mest ogynnsam och det är i synnerhet upplevelsen av ett konfliktfyllt förhållande mellan arbete och privatliv som tycks ha betydelse för vardagsstress, mer specifikt tid och beteenden relaterat till arbetet som man upplever påverkar tid med familjen negativt.

Stöd från hemmaförbandet har betydelse för den arbets- och familjerelaterade återanpassningen efter hemkomst, samt huruvida man upplever en konflikt mellan arbete och privatliv, likaså finns det ett samband med samtliga av studiens kartlagda indikatorer på hälsa.

Antalet insatser och tiden hemma mellan insatser har inget signifikant samband med studiens indikatorer på hälsa, däremot med den personliga återanpassningen till vardagen efter hemkomst. Tid hemma mellan insatser tycks även ha betydelse för upplevelsen av balansen mellan arbete och privatliv. Undersökningsdeltagare som deltagit i tidsmässigt längre insatser rapporterar fler fysiska symptom, samt att tid till familjen påverkat det egna arbetet i större utsträckning den senaste månaden.

Erhållna resultat tyder på svårigheter att konkretisera vad som bör betraktas som ”tillräcklig” vilotid mellan insatser, att det inte finns en generell mall som passar alla. Det finns en uppfattning om att man behöver vara hemma tillräckligt länge för både psykisk och fysiskt återhämtning, men även för att upprätthålla privatliv och sociala

relationer. Tillräcklig vilotid behöver således övervägas utifrån ett stort antal faktorer såsom ålder, livssituation, familjeförhållanden, befintliga stödsystem, arbetssituation/belastning hemma, funktionens insatsfrekvens, tjänstgöringstid, tidigare insatserfarenheter, hur många gånger man rest ut, befattning/tjänst, hotnivå och erfarenhet av påfrestande situationer i insatsområdet, samt kumulativ belastning. En majoritet anser dock generellt att ju längre tjänstgöringstid, desto större behov av tid för vila mellan insatser. Det tycks även vara av betydelse att ta hänsyn till hur tiden hemma mellan insatser ser ut, hur den används eller spenderas, om tiden tas i anspråk för arbete, familjesysslor, etc., om den bidrar till återhämtning eller inte. Det kan nämligen finnas en tendens att man vill kompensera för egen bortavaro, både på arbetet och privat.

Praktiska implikationer av studiens resultat diskuteras.

Abstract

During international military deployment, an organizational unit is appointed responsible for setting up the mission, from which a majority of personnel is recruited. A number veterans that have specific competences, for example drivers, clearance leaders, terminal officers, interpreters, etc., are added to the organizational unit. This study focuses on this latter group of veterans, those with the specific competencies that are frequently deployed in international military missions. For this group, a specific deviation regarding length of deployments was created, allowing them to rotate more frequently, however, for a shorter period. This study focuses on whether these individuals are particularly vulnerable to negative health effects. The aim of the study was thus to gain a deeper understanding of how military veterans are affected by being deployed internationally on a regular basis, considering their specific work situation.

The study was conducted as a survey study, 393 were asked to participate, of which 139 surveys were filled out (35 % response rate). Correlations and regressions analyses were used to examine potential statistical relationships between the variables of interest. Subgroup comparisons (*t*-test, chi-square, one-way between group ANOVA with post hoc test) were used to investigate potential differences between groups that may contribute to explain the relationships identified.

The results show that milder forms of stress (physical, emotional and cognitive symptoms) and everyday minor hassles are more common as compared to more strong stress reactions (PTSD indication) in the study group. Family reintegration after deployment seems most unfavorable, and experiencing a conflict between work and private life, in particular that work tends to affect the family negatively, is important in explaining the occurrence of everyday hassles during the last month.

Support from the parent unit was found to be important for a favorable work- and family-related re-integration after deployment and for experiencing work-life balance. Support from the parent unit was also related to all the study's indicators of health.

The number of deployments and the time spent home between missions show no significant relationship with the study's indicators of health, but for personal reintegration after deployment. Longer time spent at home between deployments also appears to increase the perception of work affecting the family negatively. Moreover, study participants having participated in longer missions report more physical symptoms, and that family time tends to affect work to a larger extent.

The respondents account for difficulties in defining what is to be regarded as optimal dwell time as there is no best practice model that fits everyone. There is a view that one must stay at home long enough to ensure both psychological and physical recovery, but also to sustain private life and social relationships. Thus to determine adequate recovery time it is regarded essential to consider a large number

of factors as age, life situation, family relations, existing support systems, work situation at home, deployment frequency, the length of deployment(s), previous experience, number of deployments, position, threat level in the host country, particularly threatening situations and cumulative strain. Nevertheless, a majority of the respondents indicated that generally, the longer the mission, the greater the need for rest or dwell time. In addition, there is as view that one must consider how time between deployments is spent, whether it in fact contributes to recovery, as there may be a tendency to want to compensate for having been away, both at work and at home.

Practical implications are discussed.

Inledning

Varje år sänder den svenska Försvarsmakten ett stort antal personer på tjänstgöring utomlands inom ramen för pågående insatser. Dessa personer löper risk att behöva hantera en kombination av såväl akut stress av mycket påfrestande karaktär som ackumulerad vardagsstress. Militär tjänstgöring i påfrestande miljöer har belysts som en psykologisk stressor i tidigare forskning (se exempelvis MacGregor et al., 2014). Svensk veteranforskning visar dock att en majoritet av svenska officerare och soldater som tjänstgjort internationellt mår förhållandevis bra, både psykiskt och fysiskt (se till exempel, Larsson et al., 2018a; Larsson et al., 2018b; Pethrus et al., 2019).

Vid utlandsinsatser utses ofta en organisationsenhet som ansvarig för förbandet. Huvuddelen av personalen tas från samma enhet. Vid sidan av detta tillförs ett antal specifika kompetensresurser såsom exempelvis förare, röjledare, terminalsoldater, tolkar, etc. från andra organisationsenheter. Studien fokuserar på just denna grupp frekvent tjänstgörande veteraner i internationella insatser. De ingår vanligtvis i alla kontingenter, är få till antalet och deras spetskompetens är nödvändig för insatsens genomförande. För dessa personalgrupper har det skapats ett särskilt avsteg vad gäller insatslängd vid jämförelse med kontingenten i stort, genom att de roterar frekvent men är borta kortare tid. Mer specifikt roterar dessa individer ofta mitt i den ordinarie rotationscykeln, samtidigt som de överbrygger när huvudrotationerna sker. Dessa organisatoriska förutsättningar skapar en särskild arbetssituation. De personalgrupper som tjänstgör utomlands på regelbunden basis ingår i den storskaliga uppföljande forskning som genomförts på personal från 1990 och framåt (se exempelvis Pethrus, 2019). Det finns dock en risk att gruppen frekvent tjänstgörande försvinner i den stora gruppen utlandsveteraner. Frågan är därför om denna grupp av individer är särskilt utsatt för hälsopåverkan vid jämförelse med gruppen utlandsveteraner i stort.

Forskning visar att de som deltar i fler än en insats är mer benägna att utveckla mentala hälsoproblem, exempelvis till följd av att man erfar svåra händelser (Castro, 2018). En ytterligare faktor av betydelse för hälsoutfall relaterat till individer som regelbundet tjänstgör utomlands handlar om så kallad *dwelling time*, det vill säga vilotid eller återhämtning mellan insatser och antalet tjänstgöringar utomlands (för en översikt se, Berndtsson, 2020). Forskningsresultat i studier som undersökt vilotid skiljer sig dock åt. Medan vissa visar att längre vilotid mellan insatser kan skydda mot negativa hälsoeffekter (MacGregor et al., 2012; MacGregor et al., 2014), visar andra att insatsens längd är mer betydelsefull än antalet insatser och tiden däremellan (Armed Forces Health Surveillance Center, 2012). Det är i sammanhanget också betydelsefullt att dessa grupper ofta har ett generellt avsteg från normal hemkomstverksamhet och uppföljning, givet att deras deltagande i ett stort antal insatser annars riskerar att skapa en situation där det kan gå slentrian i uppföljningsverksamheten. Det innebär ibland att man gör avsteg från reglerna om viloperiod mellan tjänstgöringstider. Som ett

resultat ligger ansvaret på den egna organisationsenheten att hantera egen personal och att skapa ett finmaskigt uppföljningssystem för att detektera ohälsa.

Forskning visar att ett högt insatstempo riskerar att leda till större negativa konsekvenser för familjerelationer, där i synnerhet rotationsfrekvensen och tiden mellan insatser kan vara särskilt utmanande för parrelationer och familjer. Att veta att tiden hemma är kort och att nästa insats redan är inplanerad kan sannolikt leda till relationella slitningar (Duckworth, 2009; Vuga & Juvan, 2013). Motsatt visar studier också att en viss motståndskraft tenderar att byggas upp hos partnern hemmavid efter ungefär två insatser, en motståndskraft som dock tycks avta successivt i och med allt fler tjänstgöringar utomlands (Van Winkle & Lipari, 2015).

Sammantaget kan det antas att en yttre press från de utmaningar som redogjorts för ovan skapar sammansvetsade grupper, men kanske också en stress att vara en god gruppmedlem. En stark gruppidentitet och lojalitet kan innebära att man sätter gruppens intressen framför sina egna (Zdaniuk & Levine, 2001) som i sin tur riskerar att leda till en ökad arbetsbelastning och en än större bortavaro från den egna familjen. Att man tillhör en organisationsenhet och förstärker en annan kan möjligen även innebära svårigheter att känna en förbandstillhörighet till både hemmaförbandet och den kontingent man förstärker. Hemmaförbandets engagemang eller brist på engagemang kan således tänkas ha betydelse för den egna känslan av förbandstillhörighet och riskera att skapa så kallad in- och out-groups som undergräver förutsättningar till samarbete och socialt stöd (Tripodi & Wolfendale, 2011).

En omfattande litteraturöversikt över soldaters och officerares reaktioner under och efter militära insatser har tagits fram där behovet av deskriptiva studier av konsekvenser för svensk militär personal efter internationella insatser framhålls (Michel, 2005; 2014). Studier har, vid sidan av årliga registeruppföljningar av svenska militära utlandsveteraner, genomförts på personal som deltagit i förbandsinsatser, enskilt tjänstgörande (Aux Analysis, 2020; Larsson et al., 2018a; Larsson et al., 2018b; Pethrus et al., 2019; Wikberg, Stenius & Granåsen, 2018) och på personal som tjänstgjort utomlands med ett specifikt fokus på konsekvenser av utlandstjänstgöring för familjer och nära parrelationer (Nilsson et al., 2019; 2021; Olsson, 2018). Det saknas dock svensk forskning om frekvent tjänstgörande med hänsyn till deras specifika arbetssituation. Mot bakgrund av detta är syftet med föreliggande studie att bidra med fördjupad kunskap kring hur frekvent tjänstgörande veteraner påverkas av att delta i återkommande militära internationella insatser och särskilt beakta deras specifika arbetssituation, där följande frågeställningar ska besvaras:

1. Hur mår individerna?
2. Hur påverkar arbetsorganisatoriska förutsättningar individernas privata familjesituation?
3. Vilken betydelse har arbetsorganisatoriska förutsättningar för individernas hälsa?
4. Vilken betydelse har hemkomst/uppföljning, samt tjänstgöringstid, insatsfrekvens och vilotid för individernas återhämtning och hälsa

Denna studie utgör en del av ett fyrpartsprojekt som avser belysa frekvent tjänstgörande veteraner i internationella insatser tillsammans med Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI), AuxMilitary, och Göteborgs universitet på uppdrag av Försvarsmakten

Läsanvisning

Rapporten innehåller en detaljerad metodbeskrivning och en omfattande resultatredovisning. Vi erbjuder en "genväg" för läsare som så önskar genom att gå direkt till rapportens slutavsnitt Resultatsammanfattning. Där presenteras studiens viktigaste resultat kopplade till ovan nämnda fyra frågeställningar i punktform.

Metod

Studien baseras på en kvantitativ enkätundersökning.

Undersökningsdeltagare

Urvalet av undersökningsdeltagare baserades på den grupp utlandsveteraner som deltar i internationella insatser på regelbunden basis. Ansvariga för veteranfrågor på Veterancentrum, Försvarsmakten, genomförde initialt en kartläggning med avsikt att identifiera individer som deltagit i och som deltar regelbundet i internationella insatser. Samtliga personer som identifierades inom kategorin "frekvent tjänstgörande" tio år tillbaks i tiden, totalt 393 individer, tillfrågades om att delta i studien. Sammantaget besvarades 107 pappersenkäter och 32 digitala enkäter, totalt 139 (35% svarsfrekvens). Då det inte varit möjligt att ha kontroll över undersökningsgruppen har en bortfallsanalys inte kunnat genomföras. I tabell 1 nedan ges en översiktlig beskrivning av undersökningsgruppen.

Tabell 1. Beskrivning av undersökningsgruppen.

Kön

Kvinnor	4
Män	134

Ålder

< 31	22	Medelålder: 39.6 år
31-40	63	
41-50	29	
51-60	19	
61-70	5	

Civil utbildning

Gymnasieutbildning	59
Universitets- eller högskolestudie – ej examen	35
Universitets- eller högskolestudier – tagit examen	43

Civilstånd

Gift/sambo	107
Särbo	5
Ensamstående	27

Barn	
Ja	74
Nej	65
Är du anställd inom FM idag?	
Ja, kontinuerligt tjänstgörande	89
Ja, tidvis tjänstgörande	17
Ja, är civilt anställd	8
Nej, men har en annan anställning	15
Nej, är arbetssökande	2
Nej, är studerande	1
Nej, är pensionär	7
Hur länge har du sammanlagt varit anställd i FM?	
1-3 år	3
4-10 år	39
Mer än 10 år	97
Militär bakgrund	
Armén	88
Flygvapnet	25
Marinen	7
Annat	5
Nuvarande grad	
Major/örlogskapten	10
Kapten	19
Löjtnant	7
Regements-/Flottiljförvaltare	2
Förvaltare	12
Fanjunkare	22
Första sergeant	16
Sergeant	7
Korpral	7
Soldat	8
Civilt anställd i FM	7
Arbetar inte längre i FM	4
Annat	6

Tabell 1 visar att undersökningsgruppen är starkt mansdominerad, många är mellan 31-40 år, flertalet har arbetet mer än tio år i Försvarsmakten (FM) och har en bakgrund inom armén. En majoritet har läst på universitet eller högskola, där något mer än hälften tagit examen. Många har även gymnasieutbildning som sin högsta civila utbildningsnivå. En majoritet lever som gift/sambo.

I tabell 2 presenteras ett urval av insatsrelaterade bakgrundsdata.

Tabell 2. Insatsrelaterade bakgrundsfrågor (det senaste militära uppdraget).

Kände man sig återhämtad eller utvilad efter senaste uppdraget

Ja	104
Nej	35

Den senaste insatsen var inplanerad med god framförhållning

Ja	101
Nej	38

Hade möjlighet till leave i samband med senaste tjänstgöringsperioden

Ja	54
Nej	85

När avslutades den senaste tjänstgöringsperioden

Senaste året	9
2-3 år sedan	48
4-5 år sedan	37
>5 år sedan	38

Hur ser du på din senaste tjänstgöringsperiod som helhet?

Nöjd	95
Varken nöjd eller missnöjd	34
Missnöjd	10

Hur många internationella tjänstgöringar har du varit på totalt?

2-3	65
4-7	58
>7	16

Har du på grund av insatser sökt hjälp för psykiska besvär inom någon form av sjukvård?

Ja	24
Nej	115

Tabell 2 visar att ungefär tre av fyra kände sig återhämtade eller utvilade efter det senaste uppdraget och anser att insatsen var inplanerad med god framförhållning. Fler än hälften anger att inte hade någon leave i samband med det senaste uppdraget. En majoritet avslutade den senaste tjänstgöringsperioden för två till tre år sedan, medan ungefär lika många anger att den avslutades för mellan fyra till fem år sedan, eller för mer än fem år sedan. De flesta är nöjda med sin senaste tjänstgöringsperiod, en fjärdedel är varken nöjd eller missnöjd, medan ungefär sju procent är missnöjda. En majoritet har deltagit i mellan två till tre insatser totalt, följt av mellan fyra till sju insatser medan ungefär var tionde person deltagit i fler än sju insatser. 17 % anger att de någon gång på grund av insatser sökt hjälp för psykiska besvär inom någon form av sjukvård.

Datainsamling

En enkät togs fram med syftet att studera hur frekvent tjänstgörande veteraner påverkas av att delta i återkommande internationella militära insatser och särskilt beakta deras specifika arbetssituation. Enkäten bestod av tre delar som innehöll frågor relaterat till undersökningsdeltagarnas: 1.) arbetssituation i vardagen, 2.) deltagande i internationella insatser, och 3.) hälsostatus idag.

Data samlades in via ett postutskick, administrerat av Försvarsmaktens Veterancentrum. Postutskicket innehöll ett informationsbrev, enkäten och ett förfrankerat svarskuvert. I informationsbrevet fanns även en länk till en digital version av enkäten.

Mätinstrument

Bakgrundsfrågor

Enkäten inleddes med generella bakgrundsfrågor och frågor kopplade till internationella militära insatser i allmänhet, och till den senast genomförda.

Arbetssituationen i vardagen

För att studera undersökningsdeltagarnas upplevelse av organisatoriskt stöd från hemmaförbundet användes en del av Organizational Commitment Questionnaire (Allen & Meyer, 1990; 1996). Exempel: "Även om jag anstränger mig extra mycket är det inget som hemmaförbundet uppskattar eller lägger märke till"; "Hemmaförbundet visar mig väldigt liten omtanke". Ledarskap studerades genom en reviderad kombination av skalorna Utvecklande ledarskap (Exempel: "Ger uttryck för värderingar som vilar på humanistisk grund"; "Tar sig tid att lyssna"; "Tar itu med relationsproblem") och Destruktivt ledarskap (Exempel: "Uppträder arrogant"; "Ställer orimliga krav") (Larsson, 2006; Larsson et al., 2012). Gruppsammanhållning i vardagen (arbetsgruppsmedlemmens känslor för sitt personliga deltagande i gruppuppgiften) mättes med subskalan group task i the General Environment Questionnaire (GEQ) (Widmeyer, et al., 1985). Exempel: "Vår arbetsgrupp strävar tillsammans för att nå de uppsatta målen"; "Om arbetsgruppen gör en dålig insats känner sig alla i gruppen ansvariga".

Arbetssituationen i samband med utlandstjänstgöring

Ledarskap i samband med utlandsinsats undersöktes på likartat vis som ovan genom en kombination av skalorna Utvecklande ledarskap och Destruktivt ledarskap. Grupp-sammanhållning i samband med insats, undersöktes likaså med subskalan group task i GEQ:n. För att studera undersökningsdeltagarnas lojalitet till gruppen användes ett instrument som utvecklats för att mäta lojalitet i en militär kontext (Engelkes, 2019). Exempel: "I en situation där jag är tvungen att välja är jag villig att riskera mitt rykte för mitt team"; "I en situation där jag är tvungen att välja är jag villig att riskera min hälsa och allmänna välmående till fördel för mitt team". Combat exposure scale (Keane et al., 1989) användes för att mäta respondenternas samlade erfarenhet av svåra situationer. Exempel: "Har du genomfört patrullering i fientligt område eller motsvarande verksamhet?"; "Har du varit under fientlig beskjutning eller annan fientlig vapenverkan?"; "Vid hur många tillfällen sköt du mot fienden?".

Hur mår undersökningsdeltagarna idag?

Undersökningsdeltagarnas hälsostatus undersöktes bland annat med en skala som avser mäta vardagens stress (oros- och irritationsmoment) och glädjeämnen hos undersökningsdeltagarna den senaste månaden. Items baseras på en undersökning om vardagsstress som genomförts inom försvarsmakten (Larsson et al., 2018a; Larsson et al., 2018b), kombinerat med items från the Stress Profile (Setterlind & Larsson, 1995). Undersökningsdeltagarna ombads att skatta hur ofta de, den senaste månaden, upplevt exempelvis: "Glädje över att vara tillsammans med mina närmaste"; "Bekymmer över framtida hälsa"; "Irritation över chef/chefer efter hemkomst".

Frågeformuläret the PTSD Checklist (PCL-4, military version; Weathers et al., 1993; Weathers et al., 2013) användes som indikator på förekomst av post-traumatisk stresstörning (PTSD). Notera att inställningen till vad som är att betrakta som mest lämplig "cut-off"-poäng för skattning av förekomst av så kallad PTSD indikation (för screening, ej diagnostiska ändamål) varierar mellan olika forskningsstudier och med hänsyn till studiegrupp. Studien utgår från en "cut-off"-poäng som används för amerikanska veteraner (50 poäng), vilken ligger högre än motsvarande siffra för civila (44 poäng) (Weathers et al., 1993). Exempel: "Hur mycket var du besvrad av återkommande drömmar om en eller flera påfrestande situationer från tjänstgöringen?"; "Hur mycket var du besvrad av att du känt dig distanserad eller avskärmad från andra människor?"; "Hur mycket var du besvrad av att du tappat intresset för aktiviteter som du brukade tycka om?".

För att studera respondenternas upplevelse av potentiellt konfliktfyllda förhållanden mellan arbete och privatliv (*work-life conflict*) den senaste månaden användes Work-Family Conflict Scale (Carlson et al., 2000). Formuläret består av sex subskalor

som avser studera en potentiell växelvis påverkan mellan arbete och familj vad gäller tid, stress och beteenden. Exempel: ”Mitt arbete höll mig borta från familjen mer än jag hade velat”; ”På grund av stress hemma var jag ofta upptagen med angelägenheter som berörde familjen på jobbet”.

Deltagarna besvarade frågeformuläret Army post-deployment reintegration scale (Blais et al., 2009) som består av sex olika dimensioner; arbetsrelaterad och familjerelaterad återanpassning, samt individens eget förhållningssätt till nya personliga erfarenheter i samband med återanpassning till vardagen vid hemkomst från den senaste insatsen. Återanpassning inom varje område kan i sin tur vara mer eller mindre positiv vid hemkomst. Skalan består av 38 frågor i enlighet med: Arbetsrelaterad positiv (ex. ”Jag var stolt över att ha tjänstgjort utomlands”), arbetsrelaterad negativ (ex. ”Vanliga arbetsuppgifter kändes tråkiga”), familjerelaterad positiv (ex. ”Jag uppskattade mer tiden jag spenderade med min partner”, familjerelaterad negativ (ex. ”Jag kände att min partner var missnöjd med att jag varit borta”), personlig positiv (”Jag insåg hur bra vi har det i Sverige”), och personlig negativ (ex. ”Att fokusera på andra saker än insatsen var svårt”). Därtill användes ett fåtal egenkonstruerade items som avsåg belysa undersökningsdeltagarnas uppfattning av hemkomst och uppföljning.

För att studera dryckesvanor den senaste månaden användes frågor från the Alcohol Use Disorder Identification Test (Babor et al., 2001; Bergman & Källmén, 2002) som anpassades studiens syfte. Exempel på frågor: ”Jag drack mer än jag borde ha gjort”; ”Jag kunde sluta dricka när jag börjat”; ”Jag lät bli att göra något som jag borde för att jag hade druckit”; ”Jag hade skuld känslor/samvetsförebåelser på grund av mitt drickande”.

Statistiska bearbetningar

Summativa index beräknades på vart och ett av de ovan redovisade frågeområdena. För att underlätta tolkningen dividerades erhållna summascorer med antalet items i varje skala. För den skala som avser mäta PTSD indikation beräknades den totala summascoren (Weathers et al., 1993; Weathers et al., 2013) och för skalan Combat Exposure viktades den totala summascoren enligt angivna instruktioner (Keane et al., 1989).

Korrelations- och regressionsanalyser användes för att kartlägga potentiella statistiska samband mellan variabler av intresse. Därefter genomfördes mellangrupsanalyser (*t*-test, chi-två, one-way between group ANOVA med post hoc test) för att se om det fanns signifikanta skillnader mellan olika grupper som kunde bidra till att

förklara de orsakssamband som undersöktes. Noteras kan att samtliga mellan-gruppsanalyser analyserats även med icke-parametriska metoder (Mann Whitney-*U* test, Kruskal Wallis) som också visat på samma signifikanta resultat.

Analys av enkätens öppna svar

Enkäternas öppna svarsalternativ analyserades med tematisk analys (Braun & Clarke, 2006) och fördjupar och ger en mer nyanserad bild av resultaten i resultatavsnittet.

Etiska hänsyn

Projektet är etiskt prövat och godkänt av Etikprövningsmyndigheten (Protokoll EPN 2020-01458).

Resultat

I följande avsnitt presenteras data på hur undersökningsdeltagarna mår, hur arbets-situationen påverkar deras privata familjesituation, vilken betydelse arbetssitua-tionens specifika förutsättningar har, även hemkomst/uppföljning, tjänstgöringstid, insatsfrekvens och vilotid, för individernas återhämtning och hälsa.

Hur mår individerna?

Ett antal frågor ställdes för att undersöka undersökningsdeltagarnas hälsostatus i sam-band med och efter den senast genomförda insatsen, samt den senaste månaden. I detta avsnitt presenteras undersökningsdeltagarnas upplevelse av om de ansett sig vara i psykisk balans och fysisk form i samband med den senast genomförda insatsen, återanpassningen till vardagen efter hemkomst, stressrelaterade besvär (symptom, förekomst av PTSD indikation, vardagsstress och glädjeämnen), samt ifall man anser sig ha haft ett riskfyllt drickande den senaste månaden.

Psykisk balans och fysisk form

Tabell 3 ger en beskrivning av erhållna resultat avseende undersökningsdeltagarnas psykiska mående och fysiska form i samband med den senast genomförda insatsen.

Tabell 3. Undersökningsdeltagarnas psykiska balans och fysiska form i samband med den senaste insatsen (%)

	Instämmer inte alls/lite	Instämmer delvis	Instämmer mycket/helt
I psykisk balans i samband med den senaste insatsen (n=139)	9	20	71
I god fysisk form i samband med den senaste insatsen (n=139)	1.5	19	79.5

En majoritet av respondenterna anger att de var i både psykisk balans och i god fysisk form i samband med den senaste insatsen. Ungefär var femte individ instämmer dock bara delvis, medan 9 % anger att de instämmer lite eller inte alls i att de var i psykisk balans.

Återanpassning till vardagen

Återanpassning till vardagen efter hemkomst från den senaste insatsen studerades uti-från sex olika dimensioner; arbetsrelaterad och familjerelaterad återanpassning, samt individens eget förhållningssätt till nya förvärvade personliga erfarenheter. Åter-anpassning inom varje område kunde vara mer eller mindre positiv vid hemkomst.

Respondenternas upplevelse av återanpassning till vardagen efter hemkomst från den senast genomförda insatsen presenteras i tabellen nedan.

Tabell 4. Översikt över återanpassning till vardagen efter den senast genomförda insatsen (%)

	Instämmer inte alls/lite	Instämmer delvis	Instämmer mycket/helt
Positiv arbetsrelaterad ($n=123$)	9	29	62
Negativ arbetsrelaterad ($n=126$)	48.5	31.5	20
Positiv familjerelaterad ($n=91$)	20	46	34
Negativ familjerelaterad ($n=100$)	43	21	36
Positiv personlig ($n=131$)	10	29	61
Negativ personlig ($n=125$)	80	16	4
Medelvärden (skala 1-5)			
Positiv arbetsrelaterad	2.77 ($SD: 0.55$)		
Negativ arbetsrelaterad	1.51 ($SD: 0.82$)		
Positiv familjerelaterad	2.11 ($SD: 0.89$)		
Negativ familjerelaterad	1.76 ($SD: 0.95$)		
Positiv personlig	2.64 ($SD: 0.70$)		
Negativ personlig	1.12 ($SD: 0.41$)		

Notera att *inte aktuellt* fanns med som svarsalternativ.

En majoritet av respondenterna instämmer mycket/helt i att de upplevt en positiv arbetsrelaterad och personlig återanpassning till vardagen efter den senaste insatsen. Detta till trots anger dock ungefär var tredje individ att de bara instämmer delvis och 10 % inte alls. På likartat vis anger en majoritet av de tillfrågade för att de instämmer lite/inte alls i att de erfarit en negativa arbetsrelaterad eller personlig anpassning. Medan var tredje person bara instämmer delvis och var femte instämmer mycket eller helt i att de upplevt en negativ arbetsrelaterad återanpassning, anger betydligt färre att de upplevt en negativ personlig återanpassning.

En majoritet av de tillfrågade instämmer bara delvis i att de upplevt en positiv familjerelaterad återanpassning efter hemkomst från den senaste insatsen, medan var femte instämmer lite eller inte alls. Något fler än en tredjedel instämmer mycket eller helt i att de upplevt en negativ familjerelaterad återanpassning, och en femtedel att de instämmer delvis. En majoritet (43%) instämmer dock lite eller inte alls.

Vissa respondenter väljer att fördjupa sina svar vad avser återanpassning till vardagen efter hemkomst. Det framkommer bland annat en uppfattning om att det kan vara svårt att släppa insatsrelaterade erfarenheter vid hemkomst, att man burit med sig stress en väsentlig tidsperiod efteråt, vilket resulterat i att livet hemma på förbandet

känts tungt. Andra utsagor vittnar om svårigheter att komma tillrätta med livet hemma, att man saknar det ”enkla” livet i samband med insats.

Utsagor vittnar även om att mycket tid borta från Sverige kan innebära att man i viss mån förlorar det sociala på hemmaplan, att man känner sig mer ensam hemma än i samband med insatser. En respondent beskriver hur insatser varit en stor del av livet som denne känner stor tacksamhet för, men som haft ett högt socialt pris; man ”har levt ensam länge och missat mycket på hemmaplan, man känner liten tillhörighet när man återvänder till Sverige”. Insatserna anses dock vara en del av den person man är i dagsläget, och man hyser inget tvivel om huruvida det varit värt det eller inte. Flera respondenter lyfter fram betydelsen av att ha en fast punkt hemma, såsom vänner, släkt eller familj när man reser ut ofta, som man kan återvända till. Att det är betydelsefullt att hitta en balans mellan arbete, avkoppling, träning, samt kontakten med anhöriga. Det lyfts fram som positivt att medvetet ägna tid till reflektion strax före hemresa, för att skapa en någorlunda tydlig bild av vad som väntar vid hemkomst.

Fysiska, emotionella och kognitiva symptom

Nedan presenteras respondenternas skattning av sin hälsostatus på ett antal indikatorer den senaste månaden.

Tabell 5. Fysiska stressreaktioner/lindriga symptom den senaste månaden (%)

Symptom	Aldrig/sällan	Ibland	Ofta/mycket ofta
Ryggont eller ryggbesvär	60.5	20	19.5
Värk i nacke eller axlar	54.5	24.5	21
Huvudvärk eller migrän	73.5	20	6.5
Magont eller magbesvär	89	8	3
Spänningar i olika muskler	70	20	11
Svettningar	92	5	3
Tryck över bröstet eller bröstsmärtor	92	7	1
Hjärtklappning	92	6.5	1.5
Andfäddhet	91.5	7	1.5
Yrsel	94	4.5	1.5
Medelvärden (skala 1-5)			
Denna undersökningsgrupp	1.66 (SD 0.56)		
Normgrupp – manliga svenska chefer	1.69		
Normgrupp – kvinnliga svenska chefer	1.98		

Tabell 5 visar att fysiska symptom som ryggont eller ryggbesvär och värk i nacke eller axlar dominerar i undersökningsgruppen. Cirka 40 % av deltagarna upplever dessa besvär ”ibland”, ”ofta” eller ”mycket ofta”. Ungefär en tredjedel redogör också för att de besväras av huvudvärk eller migrän eller spänningar i olika muskler ”ibland”, ”ofta” eller ”mycket ofta”. Jämfört med en normgrupp som främst utgörs av svenska manliga chefer från det privata näringslivet, har gruppen frekvent tjänstgörande i stort sett jämförbara eller något mer gynnsamma värden.

Nedan ges en översiktlig beskrivning av undersökningsdeltagarnas skattning av psykiska stressreaktioner/symptom den senaste månaden.

Tabell 6. Psykiska stressreaktioner/symptom den senaste månaden (%)

Symptom	Aldrig/sällan	Ibland	Ofta/mycket ofta
Emotionella			
Maktlöshet/hjälplöshet	93.5	5	1.5
Nedstämdhet/deppighet	73.5	18	8.5
Rastlöshet	70	21	9
Nervositet eller oro	85.5	11.5	3
Trötthet eller kraftlöshet	66	23	11
Sömnpblem	78	10	12
Lätt för att gråta	78.5	19.5	2.2
Svårt att slappna av	77.5	16	6.5
Kognitiva			
Koncentrationssvårigheter	80	16.5	3.5
Svårt att fatta beslut	85	13	2
Lätt för att glömma	60.5	26	13.5
Svårt att tänka klart	85	11.5	3.5
Medelvärden emotionella symptom (skala 1-5)			
Denna undersökningsgrupp	1.75 (SD: 0.72)		
Normgrupp – manliga svenska chefer	1.90		
Normgrupp – kvinnliga svenska chefer	2.30		
Medelvärden kognitiva symptom (skala 1-5)			
Denna undersökningsgrupp	1.83 (SD:0.75)		
Normgrupp – manliga svenska chefer	2.09		
Normgrupp – kvinnliga svenska chefer	2.35		

Tabell 6 visar att drygt 30 % av deltagarna besväras av trötthet och kraftlöshet eller rastlöshet "ibland", "ofta" eller "mycket ofta". Något färre beskriver nedstämdhet/deppighet, sömnproblem och svårigheter att slappna. Cirka 20 % anger också att de "ibland" har lätt för att gråta. När det gäller emotionella stressreaktioner/symptom är värdena något gynnsammare jämfört med normgruppen manliga svenska chefer.

När det gäller kognitiva stressreaktioner/symptom anger 40 % att de "ibland", "ofta" eller "mycket ofta" har lätt för att glömma. Mellan 15-20 % uppger också att de "ibland", "ofta" eller "mycket ofta" upplever koncentrationssvårigheter, att de har svårt att fatta beslut eller tänka klart. Inom detta område har gruppen frekvent tjänstgörande också mer gynnsamma värden än normgruppen.

PTSD indikation

Förekomst av indikation på PTSD bland respondenterna den senaste månaden kartlades med The PTSD Checklist (PCL-4, military version; Weathers et al., 1993). Resultatet presenteras i tabell 7 nedan.

Tabell 7. Förekomst av PTSD indikation den senaste månaden (%)

PCL-4 score	(n=137)
< 50 ingen förekomst	97
≥ 50 sannolik förekomst	3
Medelvärden (skala 17-85)	
Denna undersökningsgrupp	23.7 (SD=8.9)
Enskilt tjänstgörande	28.8
Internationella insatser 2011-2015 kvinnor	34.6
Internationella insatser 2011-2015 män	30.1
USA veteraner från Vietnam med PTSD	63.6
USA veteraner från Vietnam utan PTSD	34.4
USA veteraner från Irak med PTSD	64.2
USA veteraner från Irak utan PTSD	29.4

En övervägande majoritet av undersökningsdeltagarna uppvisar ingen förekomst av PTSD indikation. Noteras kan att hela 17 % anger lägsta möjliga värde vid skattning av förekomst av PTSD-relaterade besvär. Endast ett fåtal individer (3 %) har en sannolik förekomst av PTSD indikation. Även jämfört med medelvärden för andra undersökningsgrupper, däribland enskilt tjänstgörande och individer som deltagit i militära internationella insatser för Försvarsmaktens räkning under perioden 2011-2015, uppvisar den här gruppen mer gynnsamma resultat.

Vardagsstress och glädjeämnen

Nedan presenteras hur ofta undersökningsdeltagarna upplevt förekomst av vardagsstress och glädjeämnen den senaste månaden.

Tabell 8. Förekomst av vardagsstress (bekymmer och irritation) och glädjeämnen den senaste månaden (%)

	Aldrig/sällan	Ibland	Ofta/mycket ofta
Vardagsstress (<i>n</i> =132)	60	35.5	4.5
Glädjeämnen (<i>n</i> =134)	4.5	40.5	55
Medelvärden (skala 1-5)			
Vardagsstress	1.45 (<i>SD</i> : 0.58)		
Glädjeämnen	2.51 (<i>SD</i> : 0.58)		

Erhållna data visar att en majoritet aldrig eller sällan upplevt vardagsstress, samt ofta/mycket ofta redogör för glädjeämnen i vardagen den senaste månaden. Noteras kan dock att mer än var tredje person anger att de ibland och ett mindre antal ofta upplevt vardagsstress. På likartat vis anger ungefär mer än var tredje person att de bara upplevt glädjeämnen ibland och ett mindre antal att de sällan eller aldrig gjort det den senaste månaden.

Dryckesvanor

Analysen av respondenternas dryckesvanor den senaste månaden illustreras i tabellen nedan.

Tabell 9. Dryckesvanor den senaste månaden (%)

	Instämmer inte alls/lite	Instämmer delvis	Instämmer mycket/helt
Dricker mer än man borde göra (<i>n</i> =139)	86	6	8
Kan inte sluta dricka sedan man börjat (<i>n</i> =139)	93.5	4.5	2
Ofta låter bli att göra något man borde för att man druckit (<i>n</i> =139)	95	2	3
Har skuld känslor eller samvetsförebåelser på grund av eget drickande (<i>n</i> =138)	94	2	4

En majoritet av de tillfrågade instämmer inte alls eller lite i att man druckit mer än man borde ha gjort den senaste månaden, 14 % instämmer dock delvis eller mycket/helt. Ett likande svarsmönster gäller även för övriga frågor om dryckesvanor, men där ett mindre antal (ca 5-6.5 %) instämmer delvis eller mycket/helt.

Vid frågan om en släkting eller vän, en läkare (eller någon annan inte sjukvården) oroat sig för att man haft ett riskfyllt drickande och antytt att man borde minska på det, anger 3.5 % att så varit fallet.

I analysen av de öppna svaren framkommer det att en respondent blivit förvånad över att rökning och användning av kosttillskott i form av proteinpulver varit såpass omfattande i samband med utlandsinsatser. Detta med hänsyn till en uppfattning om att steget från tobak till droger och från proteinpulver till doping, enligt samma person, anses kunna vara relativt kort.

Utsatthet utifrån det sammanvägda antalet insatser

Respondenternas upplevelse av svåra erfarenheter i samband med deltagande i internationella insatser undersöktes. Aspekter handlade om huruvida man genomfört patrullering i fientligt område eller motsvarande verksamhet, varit under fientlig beskjutning eller annan fientlig vapenverkan, varit omringad av fienden i en strids-situation, hur många kamrater som blivit skadade av fienden, vid hur många tillfällen man själv skjutit mot fienden, om man sett någon bli träffad av inkommande/utgående eld eller hur ofta man varit nära att bli skadad eller riskerade att bli dödad (exempelvis träffad, påkörd, tillfångatagen, etc.). Tabellen nedan redogör för respondenternas samlade erfarenhet av påfrestande situationer.

Tabell 10. En översikt av respondenternas samlade erfarenhet av påfrestande situationer (%)

Combat exposure	(n=135)
0-8 (liten)	58
9-16 (liten-måttlig)	24
17-24 (måttlig)	14
24-32 (måttlig-stor)	4
33-41 (stor)	-
Medelvärde (skala 0-41)	
Undersökningsgruppen	M=9.11 (SD=7.67)

Tabellen visar att en majoritet av de tillfrågade anger att de har en liten samlad erfarenhet av påfrestande situationer, medan ungefär en fjärdedel redogör för att liten till måttlig samlad erfarenhet. 14 % redogör för en måttlig, och 4 % för en måttlig till stor samlad erfarenhet. Ingen respondent skattar sin samlade erfarenhet av påfrestande situationer som stor. Noteras kan att analysen inte visar på några signifikanta samband mellan utsatthet (*combat exposure*) och symptomskalorna, förekomst av PTSD indikation eller vardagsstress.

Tillfredsställelse med livet

Ett fåtal (4 %) av de tillfrågade anger att de är lite/inte alls nöjda med sitt liv i dagsläget, 20 % att de är delvis nöjda, och 76 % att de är mycket eller helt nöjda.

Tabellen nedan visar betydelsen av olika dimensioner av återanpassning till vardagen för hur nöjd man anser sig vara med livet idag.

Tabell 11. Betydelsen av återanpassning efter den senast genomförd insatsen och hur nöjd man är med livet idag.

	Nöjd med livet	
	Parvis korrelation ^a	Multipel regression ^b
Negativ arbetsrelaterad	-.29***	-.21
Positiv arbetsrelaterad	.22*	.12
Negativ familjerelaterad	-.32***	-.10
Positiv familjerelaterad	.17	.08
Negativ personlig	-.35***	-.26*
Positiv personlig	.10	.18
Adj R ²		.18
Total R ²		.24

^a Person korrelationskoefficient. ^b Adjusted R². *** p<.001.

Det finns måttliga negativa samband mellan en negativ arbets-, familjerelaterad och personlig återanpassning, likaså ett svagt positivt mellan en positiv arbetsrelaterad återanpassning och nöjdhet med livet. Endast en negativ personlig återanpassning till vardagen efter insats bidrar till att förklara en viss del av hur nöjd man upplever sig vara med livet idag i regressionsmodellen.

Samband mellan studiens indikatorer på hälsa och hur nöjd respondenterna är med livet idag undersöktes också närmre, samt varje variabels relativa betydelse för hur nöjd man anser sig vara med livet idag. Erhållna resultat presenteras i tabellen nedan.

Tabell 12. Betydelsen av erfarenhet av påfrestande situationer (utsatthet) och stressrelaterade besvär för hur nöjd man anser sig vara med livet idag.

	Nöjd med livet	
	Parvis korrelation ^a	Multipel regression ^b
Combat exposure	-.10	.001
Fysiska symptom	-.28***	.18.5*
Emotionella symptom	-.57***	-.42***
Kognitiva symptom	-.41***	.006
PTSD indikation	-.39***	-.06
Glädjeämnen	.56***	.36***
Vardagsstress	-.48***	-.19*
Adj R ²		.47
Total R ²		.50

^a Person korrelationskoefficient. ^b Adjusted R². *** p<.001.

Erfarenhet av svåra situationer har inget samband med hur nöjd man anser sig vara med livet idag. Tabellen visar att det finns måttliga och starka negativa samband mellan samtliga symptomskalor, PTSD indikation och oros- och irritationsmoment i

vardagen med hur nöjd man anser sig vara med livet idag. Motsatt visar erhållna data på ett starkt positivt samband mellan glädjeämnen i vardagen den senaste månaden och tillfredsställelse i livet. Emotionella symptom och glädjeämnen bidrar till att förklara en betydande varians i den beroende variabeln. Fysiska symptom och vardagsstress bidrar också.

Mellangrupsjämförelser

En majoritet av de tillfrågade anger att de mår bra på samtliga symptomskalor. Detta till trots visar erhållna data att 17 % ($n=24$) sökt hjälp för psykiska besvär inom någon form av sjukvård. Jämförelser gjordes mellan de som sökt hjälp och de som inte sökt hjälp ($n=115$). Resultatet visar att de båda grupperna skiljer sig i ett flertal hänseenden (signifikanta skillnader). De som sökt hjälp för psykiska besvär inom någon form av sjukvård redogör:

- i mindre utsträckning för ett utvecklande ledarskap hos sin närmsta chef generellt sett i den vardagliga arbetssituationen,
- i mindre utsträckning för ett utvecklande och i högre utsträckning för ett destruktivt ledarskap hos sin närmsta chef i samband med den senast genomförda insatsen,
- för att man var i sämre psykisk balans under den senast genomförda insatsen,
- i större utsträckning för att man upplever att tid för familjen stört arbetet den senaste månaden,
- att man besvärats mer av PTSD-relaterade besvär den senaste månaden, mer specifikt att man återupplever, eller har påträngande minnen från, den svåra händelsen, negativa förändringar i emotioner och kognitioner, samt förhöjd fysisk aktivering,
- för fler fysiska, emotionella och kognitiva symptom, samt fler bekymmer- och irritationsmoment i vardagen den senaste månaden,
- i mindre utsträckning för glädjeämnen i vardagen den senaste månaden,
- i större utsträckning för en negativ familjerelaterad och personlig återanpassning vid hemkomst från den senast genomförda insatsen,
- för att de är mindre nöjda med livet idag, och
- en majoritet (67 %) för att de kände sig mindre återhämtade eller utvilade efter det senast genomförda uppdraget, jämfört med 16.5 % bland de individer som inte sökt vård.

Vissa respondenter väljer att fördjupa sina svar kring stress, återhämtning och hälsa i enkätens öppna svar. En respondent menar att kompetenta soldater och officerare som är motiverade sällan upplever problem relaterat till eget deltagande i regelbundet återkommande insatser. Ett flertal anser sig inte vara i behov av stöd. Andra vittnar dock

om att det kan kännas bra efter hemkomst, men att man detta till trots kan vara utmattad, att det kan ta tid att bli sig själv igen, och att det måste vara okej att det tar tid. Insatserna bidrar ofta till att man blir trygg, men innebär också ofta slitningar som kan påverka hur man mår. Det anses vara okej att må dåligt efter en insats, även om ”inget” hänt.

Betydelsen av att förbereda sig väl lyfts fram i de öppna svaren. Att planera väl inför insatser skapar goda förutsättningar när man väl är på plats i insatsområdet. Att vara mentalt förberedd handlar enligt en undersökningsdeltagare både om att vara fysiskt tränad för strid och att inte fly problem på hemmaplan. Andra vittnar om betydelsen av att lyssna på instruktörer och lära av deras erfarenheter, att läsa och tillägna sig information om insatsområden, kultur, andra människor och bakgrunden till konflikten. Att förbereda sig mentalt på vilka hot man kan komma att utsättas för vid insats reducerar stresspåverkan om man faktiskt blir utsatt. Betydelsen av att man får tid till förberedelser och inte behöver hantera en mängd andra arbetsuppgifter lyfts också fram. Utsagor vittnar om att man anser att den träning man får fungerar väl i skarp miljö.

För att må bra vittnar de öppna svaren om betydelsen av att man redan före insatsen har realistiska förväntningar och förstår att det kommer att finnas begränsningar för vad man kan åstadkomma. Om man tror sig kunna förändra eller rädda världen finns det en stor risk för att man blir besviken. Det upplevs därför som betydelsefullt att man är positivt inställd till uppgiften och är nöjd med det man *de facto* kan åstadkomma i enskilda situationer. Det handlar om att säkerställa att man mår bra och återhämtar sig utomlands, samtidigt som man har effekten i fokus och förmåga att leverera när så behövs.

Att skriva dagbok ges som exempel på en metod för återhämtning som bidrar till att man ”får tankarna ur huvudet”. Vidare att fokusera på problem man kan lösa och i möjligaste mån släppa annat. Man behöver också skapa rutiner för att hantera tristess och för att få vara för sig själv ibland. En annan viktig lärdom som lyfts fram handlar om att faktiskt be om hjälp om man mår dåligt, att ventilera och våga prata med exempelvis vänner och kollegor som erfarit liknande saker, och/eller med sina närmaste om hur man känner, vid behov redan i insatsområdet. Ytterligare stöd handlar om att bibehålla kontakten med kollegor också efter insatsen, att man är uppmärksam på varandras mående. Mår man dåligt anses det även gynnsamt att ta kontakt med vården.

Betydelsen av arbetsorganisatoriska förutsättningar för individernas privata familjesituation och hälsa

Nedan följer en beskrivning av respondenternas upplevelse av egen förmåga att balansera arbete och privatliv, samt dess betydelse för hälsa.

Balans mellan arbete och privatliv

Undersökningssdeltagarnas upplevelse av huruvida de upplevt ett konfliktfyllt förhållande mellan arbete och privatliv den senaste månaden presenteras i tabellen nedan.

Tabell 13. Respondenternas upplevelse av arbete och privatliv (%)

	Instämmer inte alls/lite	Instämmer delvis	Instämmer mycket/helt
Tid för arbetet påverkar familjen (n=124)	58	18.5	23.5
Tid för familjen påverkar arbetet (n=124)	85	9.5	5.5
Stress från arbetet påverkar familjen (n=123)	79	14	7
Stress från familjen påverkar arbetet (n=122)	86	14	-
Arbetsrelaterade beteenden påverkar familjen (n=106)	52	26.5	21.5
Familjerelaterade beteenden påverkar arbetet (n=108)	62	25	13
Medelvärden (skala 1-5)			
Tid för arbetet påverkar familjen		2.40 (SD: 1.19)	
Tid för familjen påverkar arbetet		1.68 (SD: 0.85)	
Stress som härrör från arbetet påverkar familjen		1.96 (SD: 0.85)	
Stress som härrör från familjen påverkar arbetet		1:58 (SD: 0.70)	
Arbetsrelaterade beteende påverkar familjen		2.52 (SD: 1.22)	
Familjerelaterade beteenden påverkar arbetet		2.19 (SD: 1.06)	

Notera att *inte aktuellt* fanns med som svarsalternativ.

Dataanalysen visar att respondenterna i första hand upplever att tid som ägnas åt arbete och att arbetsrelaterade beteenden påverkar familjen negativt. Relativt många anger vidare att de delvis, mycket eller helt anser att familjerelaterade beteende påverkar det egna arbetet.

Erhållna resultat visar också att det finns ett svagt positivt samband mellan lojalitet i arbetsgruppen och upplevelsen av att familjerelaterade beteende påverkar det egna arbetet.

Tabellen nedan visar på samband mellan upplevelsen av ett konfliktfyllt förhållande mellan arbete och privatliv och ett urval av studiens indikatorer på ohälsa.

Tabell 14. Samband mellan ett konfliktfyllt förhållande mellan arbete och privatliv i vardagen och stressrelaterade besvär den senaste månaden.

	Fysiska	Emotionella	Kognitiva	PTSD indikation	Hassles	Uplifts
Tid för arbete påverkar familjen	.10	.18*	.02	.13	.46***	-.09
Tid för familjen påverkar arbetet	.23**	.22*	.14	.19*	.40***	-.18*
Stress från arbetet påverkar familjen	.24**	.35***	.22*	.48***	.53***	-.35***
Stress från familjen påverkar arbetet	.21*	.27**	.26**	.25**	.46***	-.23*
Arbetsrelaterade beteenden påverkar familjen	.29**	.23*	.26**	.21*	.41***	-.17
Familjerelaterade beteende påverkar arbetet	.25**	.17	.26**	.23*	.42***	-.12

Signifikansnivå * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Tabellen visar att upplevelsen av en konflikt mellan det egna arbetet och familjen, har ett svagt eller måttligt positivt samband med de flesta symptomskalorna, förekomst av PTSD indikation, och i synnerhet vardagsstress i form av bekymmer och irritationsmoment den senaste månaden. Noteras kan också att stress som härrör från endera sfären som påverkar den andra har ett negativt samband med förekomst av glädjeämnen i vardagen.

En regressionsanalys genomfördes för att studera hur de olika dimensionerna påverkar hur nöjd man anser sig vara med livet idag. Resultaten presenteras i tabellen nedan.

Tabell 15. Samband mellan balans arbete - privatliv i vardagen före insatser, och hur nöjd man är med livet idag.

	Nöjd med livet $n=91$	
	Parvis korrelation ^a	Multipel regression ^b
Tid för arbetet påverkar familjen	-0.19*	.04
Tid för familjen påverkar arbetet	-0.14	.14
Stress från arbetet påverkar familjen	-0.36***	-.34*
Stress från familjen påverkar arbetet	-.28***	-.13
Arbetsrelaterade beteenden påverkar familjen	-.28**	-.06
Familjerelaterade beteenden påverkar arbetet	-.24**	-.10
Adj R^2		.12
Total R^2		.17

^a Person korrelationskoefficient. ^b Adjusted R^2 . *** $p < .009$.

Tabellen visar att det finns negativa samband mellan stress som härrör från, och tid man ägnar, arbetet samt arbetsrelaterade beteenden som upplevs påverka familjen och hur nöjd man känner sig med livet idag. Det finns även svaga negativt samband mellan stress från familjen och familjerelaterade beteenden som man upplever stör det egna

arbetet och hur nöjd man anser sig vara med livet. Endast stress som härrör från arbetet och som påverkar familjen bidrar till att förklara hur nöjd man anser sig vara med livet idag i regressionsmodellen.

Vissa undersökningsdeltagare fördjupar sina svar avseende egen förmåga att balansera åtaganden inom både arbete och privatliv. Många lyfter fram betydelsen av att ägna tid till egen relation både före och under insatsen, att gemensamt förbereda sig mentalt. Det beskrivs som gynnsamt med en öppen kommunikation före, under och efter insatser och att man försöker se saker utifrån partners eller familjens perspektiv. Lever man i en relation med barn är det betydelsefullt att göra också dem delaktiga i processen, att få dem att förstå att man ska vara borta tillfälligt. Det anses vara centralt att lösa eventuella familjerelaterade problem redan före utresa eller att inte åka alls. Väljer man ändå att åka är det nödvändigt att ha förmågan att lämna problemen hemma för att bibehålla fokus på insatsen. Det upplevs även som stressande att inte veta när i tid man ska åka på insats igen, varför man tror att vissa problem kan hanteras om insatser planeras med god framförhållning. Har man därtill möjlighet att själv välja exempelvis tidpunkt för utresa kan det göras med hänsyn till familjen som då påverkas i mindre utsträckning.

I samband med insatsen beskrivs det som betydelsefullt att man håller regelbunden kontakt med familjen, vilket enligt enkätens öppna svar anses ha förenklats i och med dagens teknologiska lösningar, såsom exempelvis Skype. Ett ordnat stödsystem med kollegor, vänner eller familj för de som är hemma underlättar. Vetskapen om att åtaganden hemma är omhändertagna eller omhändertas utgör en stor trygghet för den som reser ut. Familjeterapi ges också som fördelaktigt exempel på stöd genom att man pratar med sin partner på ett djupare plan. Sammanfattningsvis uppges det som gynnsamt att vårda relationer före, underlätta för de som är hemma under, och att ta hand om relationen när man återvänder hem. Det framkommer även en uppfattning bland många om att man måste prioritera familjen framför utlandsmissioner. FM anses också behöva stötta de som ska resa ut i hur man hanterar familj och anhöriga tiden före avresa för att minska risken för att man som frekvent tjänstgörande står ensam vid hemkomst. Förslag ges på att insatser behöver individanpassas. Likaså lyfts betydelsen av att hela organisationen visar uppskattning för de som gör en insats hemma.

Betydelsen av arbetsorganisatoriska förutsättningar för hälsa

Nedan presenteras erhållna resultat avseende respondenternas arbetssituation och dess betydelse för deras hälsa.

Hemmaförbandet

En majoritet (63 %) av de tillfrågade instämmer mycket eller helt i att de upplever ett stöd från hemmaförbandet generellt i den vardagliga arbetssituationen. Relativt många (22.5 %) instämmer dock bara delvis, medan 14.5 % instämmer lite eller inte alls.

I de öppna svaren beskriver ett flertal respondenter ett mycket bra stöd hos det egna hemmaförbandet, att insatser styrs upp bra, vilket upplevs underlätta. Vissa kontrasterar dock detta och beskriver istället hur man upplever otacksamhet och oförståelse från hemmaförbandet. Andra är mer tvetydigt inställda och menar att man får ett bra stöd från vissa delar av ledningen, men att andra delar av förbandet visar liten förståelse eller att man upplever ett gott stöd på arbetsgruppsnivå, men att internationell tjänst snarast är ett särintresse på bataljonsnivå.

Tabellen nedan visar på samband mellan stöd från hemmaförbandet och upplevelsen av återanpassning vid hemkomsten från den senast genomförda insatsen, samt om man upplever sig ha haft ett konfliktfyllt förhållande mellan arbete och privatliv eller har bevärats av fysiska, emotionella eller kognitiva stressreaktioner, vardagsstress och PTSD-relaterade symptom den senaste månaden.

Tabell 16. Samband mellan stöd från hemmaförbandet i vardagen och upplevelsen av ett konfliktfyllt förhållande mellan arbete och privatliv, samt studiens indikatorer på hälsa den senaste månaden.

Stöd hemmaförbandet	
Konflikt mellan arbete och privatliv i vardagen före insatsen	
Tid på arbete stör familj	-.32**
Tid på familj stör arbete	-.20*
Stress från arbete för familj	-.35***
Stress från familj stör arbete	-.15
Arbetsrelaterade beteenden stör familj	-.15
Familjerelaterade beteenden stör arbete	-.30**
Återanpassning efter den senaste insatsen	
Negativ arbetsrelaterad	-.37***
Positiv arbetsrelaterad	.20*
Negativ familjerelaterad	-.25*
Positiv familjerelaterad	-.21*

Negativ personlig	-.18
Positiv personlig	-.14
Symptom den senaste månaden	
Fysiska	-.25**
Emotionella	-.26**
Kognitiva	-.17*
Vardagsstress den senaste månaden	-.36***
Glädjeämnen den senaste månaden	.22*
PTSD indikation den senaste månaden	-.28**

Signifikansnivå * p<.05, ** p< .01, ***p< .001

Tabellen ovan visar att stöd från hemmaförbundet spelar roll för huruvida man upplever att det föreligger ett konfliktfyllt förhållande mellan arbete och privatliv, särskilt upplevelsen av att den tid man ägnar åt, och stress som härrör från, det egna arbetet stör familjen. Likaså att tid man lägger på familjen eller familjerelaterade beteende stör det egna arbetet. Erhållna data visar också på samband mellan stöd från hemmaförbundet och negativ och positiv arbets- och familjerelaterad återanpassning till vardagen vid hemkomst från den senaste insatsen. Det finns likaså negativa samband med samtliga symptomskalor, PTSD indikation och i synnerhet vardagsstress, samt ett svagt positivt samband med glädjeämnen i vardagen den senaste månaden.

Insatsförbundet

I de öppna enkätsvaren framkommer också en uppfattning om att stöd eller frånvaro av stöd från uppsättande förband tenderar att påverka insatsers genomförande. Enheter/funktioner som roterar kontinuerligt anses ha stor erfarenhet av och således stor förmåga att lösa uppgifter, men vilka ibland begränsas av uppsättande förband som vill sätta sin egen prägel på verksamheten och därför tenderar att prioritera egen personal. Det upplevs inte sällan resultera i att startsträckan blir lång samtidigt som uteffekten minskar, vilket leder till frustration. Mer samövning tros kunna motverka sådana tendenser. Den största frustrationen beskrivs som svensk personal i insatsen (utanför gruppen/teamet) som har en ”barnslig prestige” och som saknar förståelse, vilket tenderar att bidra till ett mindre gynnsamt arbetsklimat på kontingenten. Någon ställer sig frågan om en lösning kan vara att ”läsa in sig i teamet”.

Det finns även beskrivningar av hur man som frekvent tjänstgörande utgör en specialresurs till insatsförbundet, vilket gör att man ibland kan känna sig bortglömd när insatsen är över. Det framkommer således en kritik mot befintligt stöd, att man exempelvis fått ”driva hjälpen” själv varje gång eller att man inte fått ta emot medaljer man ansett sig vara berättigad till.

Ledarskap

Tabellen nedan visar deskriptiva data av undersökningsdeltagarnas upplevelse av ledarskap i deras vardagliga arbetssituation och i samband med insats.

Tabell 17. Skattning av ledarskap generellt i vardagen och i samband med insats (%)

	Instämmer inte alls/lite	Instämmer delvis	Instämmer mycket/helt
Ledarskap vardag			
Utvecklande (UL) (n=104)	5	21	74
Destruktivt (DL) (n=115)	93	5.5	1.5
Ledarskap insats			
Utvecklande (UL) (n=106)	5.5	24.5	70
Destruktivt (DL) (n=131)	85.5	7.5	7

Notera att *vet ej* fanns med som svarsalternativ vid frågorna om ledarskap.

Erhållna data visar att marginellt fler undersökningsdeltagare upplever ett utvecklande ledarskap (UL) i vardagen, medan fler redogör för ett destruktivt ledarskap (DL) i samband med insats.

Tabell 18 visar på betydelsen av ledarskap generellt i vardagen och i samband med insats för deltagarnas hälsa den senaste månaden.

Tabell 18. Samband mellan ledarskap i den vardagliga arbetssituationen och i samband med insats och indikatorer på hälsa/ohälsa.

	Fysiska	Emotionella	Kognitiva	PTSD indikation	Vardags- stress	Glädje- ämnen
Ledarskap vardag						
Utvecklande (UL)	-.23*	-.23*	-.22*	-.34***	-.33**	.15
Destruktivt (DL)	.22*	.20*	.12	.30**	.29**	-.11
Ledarskap insats						
Utvecklande (UL)	-.06	-.10	-.14	-.18	-.07	.19
Destruktivt (DL)	.14	.14	.22*	.25**	.22*	-.10

Signifikansnivå * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

Dataanalysen visar att ett utvecklande ledarskap i vardagen har ett svagt negativt samband med symptomskalorna, och ett måttligt negativt med förekomst av PTSD indikation, samt upplevelsen av vardagsstress den senaste månaden. Motsatt har destruktivt ledarskap i vardagen ett svagt/måttligt positivt samband med fysiska och emotionella symptom, PTSD indikation och vardagsstress.

Enligt tabellen finns det svaga positiva samband mellan ett destruktivt ledarskap och kognitiva symptom, PTSD och vardagsstress i samband med insats.

I analysen av enkätens öppna svar framkommer kommentarer som berör undersökningsdeltagarnas arbetssituation relaterat till ledarskap. Emedan vissa har mer traditionella befattningar, har andra en mer omfattande specialist- eller fackkompetens och befinner sig i en något mer speciell situation, givet att den egna chefen ofta saknar sådan specialist- eller fackkompetens. Enligt analysen av de öppna enkätsvaren kan det innebära att chefen inte styr alls. Det handlar snarare om att individen själv styr sin egen chef genom att berätta vad som behöver göras, både på hemmaplan och i samband med insats. När man befinner sig i en specialiserad tjänstegren anses det vara betydelsefullt att ha en dialog med sin närmsta chef om vad som förväntas då denne ofta saknar sådan förståelse eller kunskap.

Ett flertal respondenter framhåller att ledarskapet är av stor (ibland störst) betydelse vid tjänstgöring utomlands. Det finns en uppfattning om att ”med en bra chef, går det mesta att lösa”. Goda chefer ser ALLA och tar hand om sin personal, har förmåga att vara öppen, privat och personlig om känslor och privatliv, både individuellt och i grupp. Modiga ledare visar vägen, tar det första steget.

Datamaterialet vittnar dock om inslag av chefer som man upplever har en kombination av mindervärdeskomplex och antisocial personlighetsstörning som söker sig till officersyrket för att bekräfta sig med makt och överlägsenhet. Det finns en uppfattning om att sådana individer tenderar att skapa ett ogynnsamt ledarskap på utlandsmissioner som kan resultera i stor verklig fysisk och psykisk skada, samt även riskera död för egna soldater och civilbefolkningen i insatslandet. Någon ställer sig frågande till huruvida vissa högre chefer (på nivåer som präglas mer av politik än militär verksamhet) låter sin stolthet och karriär gå före kollektivets väl och uppgiftens målsättning. Vidare anser någon att chefer överlag kan vara dåligt insatta i risk- och konsekvenshantering och därtill ofta är omedvetna om sina egna bias, vilket kan innebära att de är benägna att ta risker utan att väga dem gentemot nyttan. Sådana chefer riskerar att hamna i den så kallade *sunk cost fallacy*-fällan, det vill säga där man fortsätter att investera tid, pengar och känslor i en mindre framgångsrik verksamhet på grund av det man tidigare investerat. Tidigare beslut riskerar således att påverka nya beslut på ett irrationellt sätt.

Enligt dataanalysen lyfts chefer fram som betydelsefulla för egen återhämtning, dels genom att ta hänsyn till att olika individer har olika återhämtningstakt, dels genom deras ansvar att säkerställa regelbundna avlastningssamtal inom team och med samtalsledare. Det finns dock beskrivningar i de öppna svaren som handlar om chefer som saknar förståelse för stress och hälsa, och att man av den anledningen behövt söka hjälp av exempelvis försvarshälsan på egen hand för att hantera både fysiskt och psykiskt slitage. Utsagor vittnar även om betydelsen att man som individ själv tar ett ansvar och anmäler till chefer om man känner sig stressad eller anser sig vara i behov av att prata med någon. En respondent menar att det finns en risk att man samlar på

sig problem och därmed riskerar att hamna i en negativ spiral där man ”relativt lätt blir introvert och alltmer dysfunktionell över tid.”

Vissa undersökningsdeltagare känner sig missgynnade också vad gäller möjlighet till karriär. Det framkommer till exempel en tendens att ”måla upp insatser som guld och gröna skogar, men att ingen hemma bryr sig om ens egen insats”. Av den anledningen känns det ibland meningslöst att investera egen tid i en arbetsgivare som inte uppmärksammar de insatser man genomfört. Enligt vissa anses det till och med underlätta att göra karriär om man avstår från att delta i upprepade internationella insatser. Någon ställer sig frågande till huruvida detta kanske främst äger giltighet för funktionsförband, och är mer begränsat för förband som har ansvar för att själva sätta upp insatser, det vill säga, som har samma chefer hemma som borta. Det upplevs hur som helst som orimligt att chefer hemma har stor makt vad gäller befordringsmöjligheter och att chefer från internationella insatser ofta saknar sådant inflytande.

Arbetsgruppen och insatsteamet

Enligt analysen av enkätens öppna svar beskrivs det kollegiala stödet som det i särklass viktigaste stödet genom att kollegor ofta har liknande erfarenheter och förmodligen förstår bäst. Många hemma anses inte ha en aning om vad man gjort utomlands, och få verkar dessutom bry sig, vilket även upplevs gälla för kollegor i FM som inte själva varit utomlands eller bara någon enstaka gång. Många håller fortfarande kontakten med insatsteamet. Det beskrivs som en ovärderlig resurs att vara ett tätt team med erfarenhet från samma typer av situationer, som hjälper varandra såväl hemma som i samband med insats.

Utsagor vittnar om betydelsen av att lära känna de personer man ska åka med redan före insatsen, att man skapar trygghet och förtroende i gruppen. Samövade grupper, gruppsammanhållning, teambuildning och goda relationer beskrivs som framgångsfaktorer i skarpa situationer, att man kommer överens med varandra och har högt i tak, ställer upp, stöttar och pratar. Att samtliga gruppmedlemmar fungerar tillsammans. Man behöver även ha förståelse för att människor blir slitna och trötta. Det anses dock betydelsefullt att man hanterat potentiella problem och konflikter före avresa samtidigt som man behöver ha verktyg i insatsteamet för att omedelbart ta itu med konflikter under insats. I datamaterialet finns även beskrivningar av hur en bristfällig sammanhållning tenderar att leda till psykologisk påfrestning. Arbetar man skarpt och inte litar på att kollegor till exempel har tillräcklig kompetens vid stridskontakt kan det blir mentalt utmanande.

Man behöver även ha i åtanke att individer genomför tjänstgöring tillsammans med grupper/kollektiv som man kanske inte självklart genomfört exempelvis insatsutbildning med. Till skillnad från andra frekvent roterande förband där större enheter åker tillsammans i egen grupp, roterar man istället i stridspar och införlivas i befintliga

arbetsgrupper. Det anses då vara betydelsefullt att man lär känna människorna i sin omgivning relativt omgående och skapar förståelse för varandra och varandras förutsättningar.

I tabellen nedan presenteras respondenternas upplevelse av sammanhållning i gruppen i vardagen och i insatsteamet i samband med insats.

Tabell 19. Skattning av sammanhållning i arbetsgruppen generellt i vardagen och i insatsteamet i samband med insats (%)

Skalor	Instämmer inte alls/lite	Instämmer delvis	Instämmer mycket/helt
Arbetsgruppen vardag (n=133)			
Sammanhållning	7.5	27	65.5
Insatsteamet (n=138)			
Sammanhållning	8.5	22	69.5

Notera att *vet ej* fanns med som svarsalternativ vid frågorna om ledarskap.

Det finns en signifikant skillnad avseende sammanhållning i arbetsgruppen i vardag ($M=3.62$, $SD=0.71$) och i insatsteamet ($M=3.83$, $SD=0.85$), $t(131)=-2.50$, $p<.05$ (two-tailed), där man upplever en marginellt större sammanhållning i samband med insats. Något fler än hälften (53 %) uppger att de haft en tät kontakt med insatskollegorna efter den senast genomförda insatsen, och något färre (47 %) att de inte haft det.

I tabellen nedan redogörs för samband mellan sammanhållning i arbetsgruppen i vardagen och i insatsteamet i samband med insats och studiens indikatorer på hälsa.

Tabell 20. Samband mellan sammanhållning i arbetsgruppen i den vardagliga arbetssituationen och sammanhållning i insatsteamet i samband med utlandstjänstgöring och indikatorer på hälsa.

Skalor	Fysiska	Emotionella	Kognitiva	PTSD indikation	Vardags- stress	Glädje- ämnen
Arbetsgruppen vardag						
Sammanhållning	-.08	.04	-.06	-.06	-.01	.19*
Insatsteamet						
Sammanhållning	.06	.004	-.01	.07	-.06	.03

Signifikansnivå * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

Endast sammanhållning i arbetsgruppen i den vardagliga arbetssituationen har ett svagt positivt samband med glädjeämnen.

Försvarsmaktsorganisationen

Enligt dataanalysen upplever många att FM stöd blivit bättre med åren. Det framkommer dock en uppfattning om att förband med hög insatsfrekvens och färre personal tenderar att köra med samma laguppställning upprepade gånger, vilket anses tåra på berörda individer. FM bör inte skicka ut trött personal eller personal som inte

orkar. Beskrivningar vittnar om att ett sådant ansvar inte ska åligga exempelvis en kompanichef då denne sällan upplevs ha andra val än att skicka ut samma personer vid upprepade tillfällen, utan vilket istället bör hanteras och kontrolleras av utomstående part, någon som kartlägger hur många gånger en person varit ute och som har möjlighet att sätta ett temporärt stopp. Individer måste vara i balans yrkesmässigt och privat före utlandstjänstgöring. Det anses åligga arbetsgivaren att kontrollera detta på ett seriöst sätt, men idag upplevs arbetsgivaren vara mer uppgiftsfokuserad.

I enkätens öppna svar framkommer det också en önskan om bättre ekonomiska ersättningar eller ”vettiga” försäkringar, i synnerhet att FM bör ersätta privata livförsäkringar, samt ge änkepension vid dödsfall. Dagens ersättningsnivåer anses av flera vara för låga. En respondent ställer sig tveksam till om FM skulle lyssna och menar att ”Försvarsmakten alltid kommer att se till deras eget bästa, och strunta i vad man som individ känner.”

Ett flertal respondenter lyfter även fram en önskan om att FM ska utvärdera operationer och tillvarata erfarenheter för att kunna utveckla och förbättra inför framtida insatser. Det anses dock inte bara handla om att förbereda inför nästa insats, utan även om att ta erfarenheter och lärdomar till förbanden. Utsagor vittnar om en tendens att köpa in saker till insatser, men inte till den vanliga ”produktionen”. Likaså att man inte tillvaratar erfarenheter för fortsatt utveckling inom förbanden även då sådan finns att tillgå. Ekonomi anses ofta vara en bromskloss för utvecklingen på förbanden.

Betydelsen av hemkomst/uppföljning, samt tjänstgöringstid, insatsfrekvens och vilotid för återhämtning och hälsa

Nedan presenteras de tillfrågades uppfattning av hemkomst/uppföljning efter insats och betydelsen av tjänstgöringstid, insatsfrekvens och vilotid för återhämtning och hälsa.

Hemkomst och uppföljning

Ungefär 78.5 % av respondenterna upplever att bemötandet eller omhändertagandet när man återvänder hem från insats är bra eller mycket bra, medan 15 % anger att det är mindre bra och 6.5 % att det är undermåligt. En övervägande majoritet (85 %) anser att man fått ett adekvat stöd efter senaste insatsen, medan ungefär 15 % anser att så inte varit fallet.

Enligt analysen av enkätens öppna svar redogör respondenter för det sedvanliga hemkomstprogrammet, för hur enskilda samtal och/eller gruppsamtal genomförs med

kompetent och kunnig personal vid behov direkt efter insatsen, som följs upp med en återkoppling sex eller 12 månader senare i form av exempelvis enkäter om välmående. Någon beskriver hemkomstsamtalet där man avtackas för egen insats och för familjens uppoffringar som positivt, att det berör känslomässigt. Det upplevs vara ett framgångsrecept att låta förband genomföra sin egen hemkomstverksamhet, i synnerhet då man roterar regelbundet.

Flera respondenter anser dock att hemkomstsamtal genomförs vid en mindre väl vald tidpunkt med hänsyn till att man vid hemkomst från insats vill åka direkt hem till familjen snarare än att prata med en psykolog. Det riskerar att leda till att man mest vill få samtalet överstökat. Dataanalysen visar att det vore mer optimalt att låta ett fåtal dagar passera, även för att ha möjlighet att landa i känslor och reducera känslan av att veteranverksamhet bara handlar om ett kryss i rutan, för att de som kommer hem verkligen ska kunna känna att hemkomtsamtalen är till för att hjälpa.

Några menar att uppföljningen är bra och tillräcklig. Professionellt stöd lyfts fram som gynnsamt för egen återhämtning i de öppna enkätsvaren, att det finns möjlighet att träffa en psykolog vid behov. Möjligheten att använda psykologstöd hos ett förband i närheten av det egna hemmet efterfrågas. Andra är mer kritiskt inställda till FMs stöd generellt efter insatser och upplever att uppföljningen är alltför begränsad. Det handlar bland annat om en upplevelse om att stödet i direkt anslutning till hemkomst varit bra, men att det därefter ”runnit ut i sanden”, att man bytt förband och av den anledningen inte fått någon mer uppföljning, att man saknat återträffar och anser att stödet kan bli bättre eller en upplevelse om att FM generellt sett gör lite för att välkomna sina anställda hem. Det finns beskrivningar av hur man varit utsatt för en större hotfull händelse utomlands men inte erhållit adekvat stöd när man återvänt hem. I andra fall anger respondenter att hemkomstsamtal främst är avsedda för individer som har en hög insatsfrekvensen, men att FM underlåtit sig att göra en analys av resultaten till följd av utebliven uppföljning. En av undersökningsdeltagarna ställer sig även kritisk till psykolog- eller samtalsstöd genom att psykologer och samtalsledare varken tagit reda på eller fått en rapport om händelser kopplade till en specifik insats utan som snarare påbörjat samtalet genom att ställa frågan ”Har ni varit med om något?”.

Erhållna data vittnar också om att de som inte roterar i den vanliga insatssnurren ”missas en del” avseende hemkomst och uppföljning. Likaså finns det en uppfattning om att mer kraft bör läggas på den personalgrupp som åker på systemstöd regelbundet till olika insatser för vilken det inte anses ske någon uppföljning alls. Coronapandemin uppges också ha förhindrat genomförande av återträffar, och någon ställer sig undrande till varför man inte genomfört en slags lättare uppföljning tills de mer ordinarie åter kan genomföras.

Dataanalysen tyder också på en oro för att många som är i behov av stöd medvetet ”smiter” igenom den screening som sker vid hemkomst. Åtgärder efter insatsen bör enligt vissa integreras i uppgiften. Utsagor vittnar också om en uppfattning om att psykolog-/gruppsamtal liknande de som hålls när man kommer hem, vore bra att genomföra för att fånga upp de som mår dåligt också redan inför avresa.

Antal insatser, tjänstgöringstid och vilotid

Tabellen nedan visar på undersökningsdeltagarnas totala antal genomförda insatser, samt insatsers längd bland de tillfrågade.

Tabell 21. Översikt över respondenternas sammanlagda antal insatser och insatsers längd (%)

Antal insatser (totalt)		Insatslängd (vanligtvis)	
(n= 139)		(n=138)	
2-3 st	47	<5 månader	69
4-7 st	41.5	Ca 6 månader	28
>7 st	11.5	7-12 månader	3
		>12 månader	-

De flesta undersökningsdeltagarna har deltagit i mellan två till tre insatser, något färre i mellan fyra till sju insatser. Det finns inget signifikant samband mellan antalet genomförda insatser och studiens indikatorer på hälsa. Däremot finns det en signifikant skillnad mellan de som genomfört två till tre insatser vid jämförelse med de som genomfört fler än sju, där de förra i större utsträckning upplevt en negativ personlig återanpassning till vardagen efter hemkomst. Det finns även en signifikant skillnad mellan de som tjänstgjort två till tre gånger jämfört med de som tjänstgjort mellan fyra till sju eller fler än sju gånger, där den första gruppen redogör för en mer positiv personlig återanpassning jämfört med övriga två.

En majoritet av de tillfrågade redogör för att de vanligtvis deltar i insatser som pågår mindre än fem månader, 28 % ungefär ett halvår och tre procent för en tjänstgöringstid som överstiger sju månader men inte ett år. Det finns en statistiskt säkerställd skillnad mellan de som tjänstgjort under kortare tid än fem månader och de som tjänstgjort mellan 7 till 12 månader, där de senare redogör för att de besvärats mer av fysiska symptom. Det finns även en signifikant skillnad mellan de som tjänstgjort under kortare tid (<5 månader) och de som tjänstgjort under cirka sex månader vad gäller upplevelsen av ett konfliktfyllt förhållande mellan arbete och privatliv den senast månaden, där de som tjänstgjort under något längre tid upplever att tid för familjen påverkat det egna arbetet i större utsträckning.

Erhållna data visar att 81.5 % av de tillfrågade anser sig ha fått tillräckligt med ledighet eller återhämtning efter den senast genomförda insatsen, medan 18.5 % anser

att de inte fått det. Respondenterna ombads att skatta hur länge de generellt sett är hemma mellan insatser, vilket presenteras i tabellen nedan.

Tabell 22. Översikt över respondenternas tid hemma mellan insatser (%)

Antal månader (generellt sett)	Antal individer
	(n=132)
1-3	29
4-6	10
7-12	32
13-24	22
>24	8

I undersökningsgruppen är det vanligast med en tid hemma mellan insatser som varar sju månader till ett år, liksom mellan en till tre månader. Ungefär var femte person är hemma mellan ett till två år, medan 8 % spenderar generellt sett mer än två år hemma mellan insatserna.

Dataanalysen visar att det finns en signifikant skillnad mellan de respondenter som varit hemma mellan en till tre månader och de som varit hemma mellan sju till 12 månader avseende upplevelsen av en konflikt mellan arbete och privatliv, där den senare gruppen i större utsträckning anser att tid för arbete påverkat tid för familjen i negativ bemärkelse den senaste månaden. Det finns även en signifikant skillnad mellan de respondenter som varit hemma i snitt fyra till sex månader jämfört med de som varit hemma sju till 12 månader, där de senare anser att arbetsrelaterade beteenden stört familjen i större utsträckning. Likaså mellan de som varit hemma mellan fyra till sex månader och de som varit hemma mer än 2 år vad gäller återanpassning till vardagen efter hemkomst, där de senare i mindre utsträckning upplevt en negativ personlig återanpassning.

Däremot finns det inte något statistiskt säkerställda samband mellan den tid man spenderar hemma mellan insatser och studiens indikatorer på hälsa (fysiska symptom, emotionella symptom, kognitiva symptom, PTSD indikation, oros- och irritationsmoment, nöjdhet med livet).

Då respondenterna tillfrågades om att specificera vad man anser vore en optimal vilotid mellan tjänstgöringsperioder, anger en majoritet (41 %) att längre än 12 månader vore att föredra, 28.5% anser istället att mellan sju till 12 månader vore att föredra, medan ungefär lika många (16 % respektive 14.5%) tycker att en till tre och fyra till sex månader vore optimalt.

I de öppna svaren framkommer att man initialt behöver ställa sig frågande till vad som egentligen avses med vilotid, om det handlar om ren ledighet borta från arbetsplatsen som kan relateras den egna funktionens insatsfrekvens och antal dagar i

insatsområdet. Utsagor vittnar om en uppfattning om att det är svårt att ange en specifik tidsangivelse för vad som är nödvändig vila hemma mellan insatser då behovet av återhämtning varierar mellan individer. Optimal tid för återhämtning anses vara avhängigt av ett stort antal faktorer som behöver vägas samman, som exempelvis den enskilda individens ålder, erfarenhet och hur man hanterat tidigare insatser, hur många gånger man varit ute, en funktions insatsfrekvens, längden på insatsen, vilken befattning och tjänst man har, typ av arbetsuppgifter och hur påfrestande insatsen varit, mer specifikt hot- och stressnivå, samt händelser man erfart i insatsområdet. Man behöver beakta kumulativ belastning som exempelvis att det är den femte insatsen man genomför på en sjuårsperiod. Några anger månader som tillräcklig tid för återhämtning, medan det för andra kan handla om år.

Vissa anser att rådande insatsfrekvens är alltför hög, samtidigt som det generellt sett är för kort tid för återhämtning mellan insatser och att det vore gynnsamt med längre ledighet eller tid hemma, att man borde ”förtjäna” mer. Förtjäna är ett ord som används av många, även i de fall där man anser att rådande nivå på tiden hemma mellan insatser är bra. Vid dataanalysen framkommer det att man tenderar att jämföra sig med andra och ibland känner sig missgynnad.

Generellt tycks dock en majoritet vara överens om att ju längre tjänstgöringstid, desto längre uppehåll för vila inför nästa insats. Likaså anges olika typer av tidsangivelser som en slags minsta rimlig tid hemma innan man bör tillåtas att åka igen. Någon menar att det är fullt möjligt med ett par tätare insatser, men att man därefter behöver ett uppehåll mellan ”insatsperioder”, då hög rotationsfrekvens (exempelvis en månad borta och två månader hemma) kan innebära att man alltid upplever sig mentalt borta trots fysisk närvaro, man hinner kanske inte varva ner i normal ”vardagslunk”. Att åka ofta kan alltså i praktiken kännas som en enda lång mission. Man är hemma, men fortfarande ”på tjänstgöring i tanken”. Längre tid på hemmaplan mellan insatser anses också betydelsefullt för att undvika att ”slå på insatshjärnan” alltför tidigt. Blir tiden hemma för kort kan det innebära att man bara väntar på att åka igen, vilket anses försvåra för egen återhämtning. Om tjänstgöringstiden är kort och man deltar i ett mindre antal insatser anses det däremot räcka med kortare tid hemma medan andra vittnar om att man bör vara hemma åtminstone lika lång tid som man är borta.

Svårigheten att definiera en specifik tidsangivelse antyds i de många olika uppfattningar som undersökningsdeltagarna har avseende vad som bör betraktas som tillräcklig vilotid mellan insatser. Emedan många tycks efterfråga längre vilotid mellan planerade insatser anses det dock inte nödvändigtvis alltid vara fördelaktigt att det passerar för lång tid däremellan, kommer man mentalt ur den så kallade ”insatsbubblan” kan det försvåra för att ladda om och hålla fokus på uppgiften. Att vara hemma eller på insats upplevs av vissa vara behäftat med olika typer av mind-set, att

man riskerar att tappa ”rätt mind-set” om man är hemma alltför lång tid. Det finns således en motstridighet i att det ofta tar längre tid att ”komma hem” för varje insats, samtidigt som det upplevs underlätta att återvända till insatsområdet när inte alltför lång tid passerat.

Ytterligare faktorer som anses vara betydelsefulla för att kunna värdera vad som utgör optimal tid hemma mellan insatser från ett återhämtningsperspektiv, handlar om arbetsbelastning i samband med insatser nationellt, livssituation, huruvida man har familj och tillgång till stödsystem i form av kollegor och/eller anhöriga. Påfrestningen kan vara stor för anhöriga och vänner och att resa ut ofta upplevs påverka familjen negativt. Utsagor vittnar om att 12 månaders vilotid efter en insats på sex månader kan vara för lite tid när man har familj och barn. Relationer på hemmafronten anses sällan klara det. En person som lever själv menar att det för denne personligen fungerat väl att rotera relativt tätt, men att samma tjänstgöringstid upplevts vara alldeles för ansträngd för kollegor med barn. Vidare beskrivs det som jobbigt att aldrig vara hemma ett helt år mellan insatser, vilket försvårar för att delta i planering av högtider och födelsedagar, och så vidare. Utsagor vittnar också om ett behov av längre tid hemma efter flera nära sammanhängande rotationer för att man, vid sidan av mer fysisk och psykisk återhämtning, själv ska hinna landa i hemmalivet innan man reser ut igen. Möjligheten att upprätthålla sociala kontakter/relationer bör vägas in i vad som är att betrakta som optimal tid hemma mellan insatser. Den som åker ofta kan komma att tappa fotfästet i Sverige.

Erhållna data visar också på betydelsen av mer tid hemma med hänsyn till mer arbetsrelaterade aspekter såsom att inte tappa kontakten med hemmaförbandet eller att det borde vara rimligt med mer övningstid i Sverige.

Sammanfattningsvis finns det således ett behov att skilja mellan tillräcklig återhämtning med hänsyn till dels fysisk och psykisk återhämtning (läs: hälsa), dels privatliv och upprätthållande av sociala relationer. Någon menar att man kan hinna återhämta sig mentalt på viss tid, men vilket inte nödvändigtvis innebär att man hinner ”landa” i, alternativt bygga sitt privatliv. Vad som kan betraktas som optimal vilotid behöver alltså, liksom framgått ovan, ses utifrån ett flertal olika perspektiv och anses variera från individ till individ och dessutom vara avhängigt av situation. Det upplevs inte finnas någon mall som passar alla, givet att människor är unika i dessa avseenden. Mot basis av ovanstående ställer sig ett flertal undersökningsslagtagare kritiska till att den ledighet som genereras efter insats handlar om en generell beräkning.

Av dataanalysen framgår även en uppfattning om att det kan vara svårt att själv veta vad som är att betrakta som behövlig tid hemma mellan insatser. Utsagor vittnar om hur man själv valt att påbörja SOU redan fem dagar efter hemkomst, men att man senare insett att man är sliten och inte har fokuserat privatlivet tillräckligt. Likaså finns beskrivningar av hur man själv önskat ett visst förhållande mellan insats och tid

hemma, men hur något annat sannolikt hade varit att föredra från en mental synvinkel (vilket förvisso inte hade varit tekniskt möjligt). Många anser att det sannolikt hade varit fördelaktigt med lite längre ledighet även om man i stunden anser att man klarar sig bra, att man tenderar att känna sig nöjd där och då. Andra redogör för hur man sätts i tjänst relativt kort tid efter hemkomst, och att FM genom att vara mer flexibel borde kunna möjliggöra längre ledighet.

Några av de undersökningsdeltagare som angett att man känt sig utvilade eller återhämtade efter den senaste genomförda insatsen anser att det beror på att man tagit ut egen semester och samtliga leavedagar, eller att man inte behövt delta i insatsutbildningen. Om förbandet slipper obligatoriska moment kan 12 månaders vilotid räcka (dock förutsatt att insatser inte pågår längre än mellan 10-14 veckor). Betydelsen av att insatser genomförs som planerat och inte avviker från angiven tid lyfts i sammanhanget, givet att det upplevs som negativt för motivationen då insatser förlängs med kort varsel till hemrotation. Likaså anses 90-dagarsregeln, det vill säga att man får spendera max 90 dagar i insatsområdet, för personal som roterar kontinuerligt, utgöra en begränsning genom att det blir kortare återhämtningstid mellan insatser samtidigt som rotationstakten ökar.

Ett ytterligare perspektiv som tyder på komplexiteten i frågan om återhämtning handlar om att, medan vissa kan vara i behov av längre ledighet, upplever andra det som meningslöst att vara ledig då de personer man vill spendera tid med vid hemkomst ofta är upptagna med annat (exempelvis eget arbete). Det finns en risk för att man känner sig ensam då man under relativt lång tid vant sig vid arbetsuppgifter, rutiner, att få maten lagad och kläderna tvättade, samt att ständigt ha vänner runt sig. Att så är fallet kan i praktiken innebära att man sitter själv hemma vilket också kan vara en belastning genom kontrasten till ett högt tempo och vanan att ha många omkring sig under insats. Då leave ofta förläggs i samband med hemkomst kan ledigheten bli lång, vilket således anses vara på både gott och ont. Utsagor vittnar om hur vissa planerar för ledig tid och semester, kanske att resa, som innebär att man kan ägna tankarna åt annat. Någon anser att det funnits ett samförstånd mellan arbetsgivare och arbetstagarer som erbjudit individanpassad ledighet efter insats.

Erhållna data vittnar även om att tjänstgöring utomlands kan ge stor tillfredsställelse, att den stress som man upplever sliter mest, härrör från det konstant höga tempot på till exempel ett insatsförband i Sverige med lite eller ingen tid till återhämtning, inte de periodvisa insatserna. Insatserna upplevs i dessa fall ge stor (störst) tillfredsställelse, genom att man här fokuserar rätt saker och förvaltningen understår ett fokus på uppgiften. Från ett återhämtningsperspektiv kan insatsen i sig vara ett sätt att vila från den vanliga stressen och den administrativa stress som vissa anser råder på hemmaplan i Försvarmakten, att man upplever att det är ”uppvilande” när man väl är iväg.

Vilja att tjänstgöra igen

En majoritet (65.5 %) uppger att de är intresserade av fler insatser i framtiden, medan 34.5 % anger att de inte är det.

Ett flertal undersökningsdeltagare beskriver deras arbete inom FM i positiva ordalag, att arbetet i samband med insatser är intressant, stimulerande, lärorikt, således berikande som ger tillfredsställelse och som innebär en paus från rutinarbetet i ordinarie arbete. Det är en positiv del av ens liv som av några beskrivs som det "roligaste och nyttigaste i karriären", som något "underbart" och som "det mest givande jobbet som finns" som man inte skulle vilja vara utan. Man gör det man är utbildad till samtidigt som man erhåller nya kunskaper och erfarenheter. Det i sin tur ger möjligheter att utvecklas på ett sätt som många anser att en tjänst på hemmaplan sällan erbjuder. Utlandstjänstgöring uppges ge en känsla av att "jobba på riktigt". Att det är skarp verksamhet och inte bara övningar, man trivs "ute i verkligheten". Tiden i internationella insatser anses av flera vara den mest utvecklande delen av egen karriär i Försvarsmakten. Till skillnad från mycket av det som görs i Sverige så känns insatserna meningsfulla. Om inte internationell tjänstgöring vore en del av arbetet skulle man inte se någon mening att fortsätta i rollen som yrkesofficer. Någon menar dock motsatt att man inte ska tro att en eller flera insatser kommer att förverkliga en själv, en annan att det alltför ofta handlar om "menlösa" mandat/insatser, vilket innebär stor kostnad för liten nytta.

Det dagliga arbetet anses skilja sig utomlands, vilket lyfts fram som positivt vid jämförelse med hemma; uppgifter är tydliga och man arbetar utifrån en väl tilltagen ekonomisk ram med motiverade kollegor. Arbetstider och onödig byråkrati hindrar inte utvecklingen av metoder och individer och man anser sig ha möjlighet att påverka inom egen funktion. Kamratskapet och gemenskapen i samband med insats lyfts fram som incitament till att vilja göra fler resor utomlands, vilket även ses som en skyldighet. Alla upplevs arbeta för samma uppgift och hjälpas åt för att nå framgång. Hemma anses plutoner/enheter/förband många gånger se om sitt eget hus i första hand.

Vid frågan om man vill tjänstgöra utomlands igen anger ett flertal respondenter att insatser är en naturlig del av arbetet, som ingår i arbetsuppgifterna. Nationella och internationella insatser är huvuduppgiften för anställda i FM, där kunskaper, erfarenheter och förmågor som ryms inom tjänsteutövningen också anses komma mest till användning. Det är i samband med insatser som själva hantverket bedrivs. "Vissa blir kommenderade på instruktörskurs i Skövde i 14 veckor. Jag blir kommenderad utomlands". Enligt beskrivningar i enkätens öppna svar är det inte alltid man har möjlighet att välja att åka eller inte, det handlar snarast om att man blivit kommenderad på samtliga insatser, inte sökt dem själv. Det anses dock ha varit "en bra spark i baken att komma ut på insats", som man har med sig och aldrig skulle vilja vara utan.

Vissa lyfter fram positiva aspekter såsom äventyret och spänningen eller miljöombytet, där man får möjlighet att se andra platser, att lära i nya arbetsgrupper och i nya miljöer. Det handlar om utmaningar, att det är allvar som ger en adrenalinkick för vissa. Att få jobba under krävande förhållanden lyfts fram som något som lockar.

Ytterligare anledningar till att man vill tjänstgöra utomlands handlar om att det anses vara en god karriärmöjlighet. Ekonomiska incitament lyfts också fram i data-materialet, att man kan tjäna mer pengar medan jobbet hemma upplevs ge dåligt betalt. En person som inte tjänstgör utomlands för tillfället, säger sig sakna lönen. Motsatt menar en annan att just ekonomiska skäl är anledningen till att man inte är intresserad av att delta i fler internationella insatser, att det är för dåliga ersättningar och därför inte värt risken.

Några ställer sig mer tveksamma till att tjänstgöra utomlands igen och tror sig komma att göra internationell insats igen i framtiden, men inte inom de närmaste åren. Det ska då vara för en insats man tror på, som ger en själv eller organisationen något, och anses sålunda vara avhängigt av vart och till vilken befattning man rekryteras.

Av enkätanalysen framkommer att hänsynstaganden till familjen har stor betydelse för om man vill tjänstgöra utomlands igen, att familjen är viktigast och prioriteras i första hand. En undersökningsdeltagare beskriver hur denne deltagit i ett stort antal insatser som ensamstående eller i mindre seriösa relationer då äventyret och uppgifterna/arbetet upplevts som enormt stimulerande. Samma person menar dock att de sista insatserna i en seriös relation med barn inte alls upplevts som lika njutbara givet att de gett upphov till dåligt samvete. Man har då inte förmåga att fokusera insatsen till 100 %. Men man vill framförallt inte gå miste om tid med barnen. Mot bakgrund av (ofta förändrade) familjeförhållanden värdesätter man att vara hemma och kombinera tjänstgöring vid hemmaförbandet och familjeaktivitet/närvaro med små barn högt. Det finns ytterligare beskrivningar av hur man värdesätter insatser mycket men är orolig över hur ens partner skulle klara sig om man reser bort igen eller att man inte skulle välja att åka om ens partner inte vill det. Vissa redogör helt enkelt för att man inte vill spendera mer tid hemifrån, vilket man anser får en alltför stor negativ inverkan på eller hindrar utvecklingen av det egna privatlivet, det är inte värt det. Utsagor vittnar också om hur partnern i vissa fall förbjudit att man deltar i fler insatser.

Dataanalysen visar också hur incitament att åka ibland handlar om att man är missnöjd med förhållanden på hemmaplan, man väljer att resa bort från något. Utsagor handlar bland annat om att man inte upplever arbetet hemma som stimulerande, att hemmaförbanden inte förstår eller kan hantera kvarvarande personal, att den "civila världen skär sig med en" eller att det är "skönt att bara jobba, träna och slippa allt annat". En undersökningsdeltagare lyfter fram sitt bristfälliga privatliv, och anser sig inte ha någon som står sig nära. På insats finns däremot brödraskap.

Andra anledningar handlar om ohälsa, fysiska som hjärtproblem eller psykiska, att man inte mår bra, att man diagnosticerats med PTSD efter ett stort antal insatser (att försvaret inte vill skicka iväg en) eller vetskapen om att många kollegor i enheten blivit utbrända. Utsagor vittnar även om hur en hög insatsfrekvens under lång tid till slut "tog knäcken på en", vilket man inte vill uppleva igen.

Ett flertal är skeptiska till huruvida man vill delta i fler insatser och anser att det beror på förutsättningarna. Man har ett lågt förtroende för FM, anser att FM måste bli en bättre arbetsgivare eller tycker att det försäkringsskydd som FM erbjuder är bristfälligt. Det finns en uppfattning om att politiker och FM måste vara beredda att betala när det går mindre bra för personalen och deras familjer, både kroppsligt och själsligt, om man vill att personalen ska tjänstgöra internationellt. En respondent menar att "FM skulle få så mycket *good will* gratis om de ställer sig bakom personalen med pengar och stöd till efterlevande anhöriga i händelse av att det värsta inträffar". Samma personer menar att FM högre officerare och även politiker brister som förebilder i beslut och framåtanda; "Det drabbar inte mig personligen vad jag beslutar, jag är ju inte på insatsen."

I enkätens öppna svar framgår det även att insatser för individer som reser ut regelbundet tenderar att skapa en sorts identitet som kan vara svår att släppa. Att rotera blir en del av en själv. Det är svårt att bara sluta. Någon lyfter farhågor med att låta insatser bli en livsstil då det upplevs finnas en risk att grupper skapar "egna" nivåer av värdegrund. Samma person menar att man bör komma ihåg att livet inte kretsar runt tjänstgöring utomlands.

En ytterligare anledning som lyfts i datamaterialet till varför inte vill eller avser tjänstgöra utomlands igen handlar om ålder eller att man snart går i pension.

Resultatsammanfattning och diskussion

Syftet med föreliggande studie var att bidra med fördjupad kunskap kring hur frekvent tjänstgörande veteraner påverkas av att delta i återkommande internationella insatser och särskilt beakta deras specifika arbetssituation. Följande frågeställningar skulle besvaras:

1. Hur mår individerna?
2. Hur påverkar arbetsorganisatoriska förutsättningar individernas privata familjesituation?
3. Vilken betydelse har arbetsorganisatoriska förutsättningar för individernas hälsa?
4. Vilken betydelse har hemkomst/uppföljning, samt tjänstgöringstid, insatsfrekvens och vilotid för individernas återhämtning och hälsa?

En resultatsammanfattning kopplad till dessa fyra frågeställningar görs nedan i punktform.

Hur mår individerna?

1. Resultaten visar att en majoritet av de tillfrågade mår bra och anser sig ha varit i såväl psykisk balans som fysisk form i samband med den senast genomförda insatsen. Noteras kan dock att var femte person anser att så bara delvis varit fallet. Fler anger att de var i bättre fysisk form än i psykisk balans.
2. Hur man upplever återanpassningen till vardagen efter insats utgör i viss mån en indikator på hälsa och välmående. En majoritet av de tillfrågade anger att de upplevt en positiv arbetsrelaterad och personlig återanpassning till vardagen i samband med hemkomst från den senaste genomförda insatsen, där den personliga återanpassningen tycks ha varit mer gynnsam vid jämförelse med den arbetsrelaterade. Erhållna resultat visar att den familjerelaterade återanpassningen varit mest ogynnsam. Det sistnämnda kan indikera en sårbarhet för militär personal som tjänstgör ofta.
3. Erhållna data visar även att en övervägande majoritet inte uppvisar någon förekomst av PTSD indikation. Noteras kan att undersökningsgruppen skattar sig lägre (mer gynnsamt) vid jämförelse med svenska utlandsveteraner i tidigare studier som genomförts på enskilt tjänstgörande (Larsson et al., 2018a), veteraner som deltagit i svenska internationella militära insatser mellan 2011-2015 (Larsson et al., 2018b; Larsson et al., 2020) och undersökningsdeltagare i en studie om hur internationella insatser tenderar att påverka nära parrelationer (Nilsson et al., 2019).

4. En majoritet av undersökningsdeltagarna uppger att de sällan eller aldrig upplevt flertalet av studiens kartlagda fysiska, psykiska eller kognitiva symptom den senaste månaden. Ett relativt stort antal anger dock att de ibland, ofta eller mycket ofta besvärar av ryggont/ryggbesvär, värk i nacke/axlar eller rapporterar spänningar i olika muskler eller att de har huvudvärk eller migrän. Vad gäller psykiska reaktioner besvärar man i första hand av trötthet eller kraftlöshet och rastlöshet, följt av att man känner sig nedstämd eller deprimerad. Därtill upplever ungefär var fjärde person att de ibland, ofta eller mycket ofta har svårt för att slappna av, följt av cirka var femte person som ibland, ofta eller mycket ofta har lätt för att gråta eller svårt för att slappna av. Likaså anger något färre än hälften att de ibland, ofta eller mycket ofta har lätt för att glömma, ett mindre antal (15 %) för koncentrationssvårigheter och något färre för svårigheter att fatta beslut och att tänka klart.
5. En majoritet anger att de sällan eller aldrig besvärats av vardagsstress och att de ofta eller mycket ofta upplevt glädjeämnen den senaste månaden. Noteras kan ändå att ungefär var tredje person upplever vardagsstress ibland och en mindre andel ofta eller mycket ofta. Mildare former av besvär i form av så kallad vardagsstress tycks vanligare i undersökningsgruppen jämfört med starkare insatsrelaterad stress.
6. Den relativt låga förekomsten av starkare insatsrelaterad stress (läs: förekomst av PTSD indikation) kan sannolikt förklaras utifrån så kallad dose-response, det vill säga, undersökningsgruppens relativt begränsade samlade erfarenhet av mycket påfrestande situationer (*combat exposure*) (McLean et al., 2013). En ytterligare förklaring kan handla selektionsfaktorer snarare än om kontext i sig, givet att mer psykiskt starka och motståndskraftiga individer antas vara mer benägna att deployera regelbundet än andra (Jacobson et al., 2012), en så kallad *healty soldier effect* (se exempelvis McMichael, 1976; Pethrus, 2019).
7. Ungefär 14 % instämmer delvis, mycket eller helt i att de druckit mer än de borde ha gjort den senaste månaden, och 3.5 % att någon i ens närhet varit orolig för en alltför riskfylld alkoholkonsumtion. Det i sin tur kan i förekommande fall antas få negativa implikationer för återhämtning och hälsa, och påverka familjerelationer negativt.
8. Dataanalysen visar också att en majoritet av undersökningsdeltagarna är nöjda med livet idag. Var femte person instämmer dock bara delvis, och ett fåtal lite eller inte alls. Även om det finns samband med de flesta symptomskalorna, tycks det i synnerhet vara frånvaron av emotionella stressreaktioner och förekomst av glädjeämnen den senaste månaden som tycks förklara hur nöjd man anser sig vara med livet idag. Likaså är den personliga återanpassningen när man återvänder från insats betydelsefull för hur nöjd man är med livet idag.

9. Jämförelser mellan de som sökt hjälp för psykiska besvär inom någon form av sjukvård och de som inte sökt hjälp, visar på betydelsen av ledarskap, i synnerhet förekomsten av ett utvecklande ledarskap i vardagen och frånvaron av ett destruktivt ledarskap i samband med insats.

Hur påverkar arbetsorganisatoriska förutsättningar individernas privata familjesituation?

1. Det tycks främst vara tid för arbete och arbetsrelaterade beteenden som stör tid för/med familjen när undersökningsdeltagarna upplever en konflikt mellan arbete och privatliv. Motsatt tycks relativt många, dock färre, uppleva att familjerelaterade beteenden stör det egna arbetet. Då lojalitet i arbetsgruppen tycks förstärka en sådan känsla kan erhållna resultat indikera att ett potentiellt tryck att ställa upp också för kollegors familjer kan öka den arbetsrelaterade påfrestningen.
2. Det finns i viss mån ett samband mellan obalans mellan arbete och privatliv och lindriga fysiska, emotionella och kognitiva symptom den senaste månaden.
3. Det finns däremot ett tydligt samband mellan att man upplever en konflikt mellan arbete och privatliv med i synnerhet med vardagsstress (bekymmer och irritation) och mindre glädjeämnen den senaste månaden. Detta indikerar att man lever med ett korstryck som kan skapa en kumulativ belastning i vardagen. Det utgör en riskfaktor för mer varaktiga hälsoproblem som utbrändhet och utmattning.
4. Erhållna data visar att stress från arbetet som påverkar familjen kan förstärka förekomst av PTSD indikation, vilket också är relaterat till hur nöjd man upplever sig vara med livet idag.
5. Större hänsynstagande avseende planering av insatser (ex. framförhållning, tidpunkt, etc.) lyfts fram som fördelaktigt för att reducera risken för stress kopplat till en negativ påverkan på familjen. Likaså teknologiska möjligheter för att upprätthålla kontakten hem när man tjänstgör utomlands liksom ordnade stödsystem till familj och anhöriga.
6. Det bör slutligen noteras att vissa respondenter framhåller att regelbundna insatser blivit en del av livet. Det finns forskning som visar att familjer där endera parten reser ut ofta, genom urval är mer motståndskraftiga vid jämförelse med familjer där medlemmar rest ut färre gånger (McGruire et al., 2016).

Vilken betydelse har arbetsorganisatoriska förutsättningar för individernas hälsa?

1. En majoritet anger att de upplever stöd från hemmaförbundet, men näst intill lika många redogör för att de delvis eller lite/helt saknar ett sådant stöd. Det kan handla om att man anser att hemmaförbundet inte bryr sig, inte visar förståelse eller tacksamhet. Då man reser ut regelbundet finns det ibland en tendens att man glöms bort vid hemkomst, att man får hantera eventuellt behov av stöd själv, för eget välmående, men även stöd till anhöriga. Det framkommer också en uppfattning om att vissa upplever att de missgynnas karriärmässigt.
2. På likartat vis anser sig vissa även missgynnas i relation till det insatsförband som man förstärker som upplevs gynna egen personal och därför inte alltid omhändertar den erfarenhet som frekvent tjänstgörande kan bidra med. Brist på förståelse leder ibland till ett bristfälligt arbetsklimat.
3. Bristfälligt stöd från hemmaförbundet tycks resultera i att man i större utsträckning upplever ett korstryck mellan arbete och privatliv, mer specifikt att tid för och stress från det egna arbetet påverkar den egna familjen negativt, även en upplevelse av att familjen stör det egna arbetet. Likaså tycks ett bristfälligt stöd försämra arbetsrelaterad återanpassning efter hemkomst. Av särskilt intresse är att stöd från hemmaförbundet tycks påverka den familjerelaterade återanpassningen negativt. En potentiell förklaring kan vara att man känner större lojalitet till hemmaförbundet och därmed större press på att ställa upp arbetsmässigt relativt snabbt efter hemkomst, som i sin tur påverkar relationen eller återanpassningen till familjen negativt. Stöd från hemmaförbundet uppvisar även ett samband med samtliga indikatorer på hälsa.
4. Utvecklande ledarskap i vardagen har gynnsam betydelse för hälsorelaterade besvär såsom lindriga symptom, förekomst av PTSD indikation och vardagsstress i vardagen den senaste månaden, men inte ett utvecklande ledarskap i samband med insats. Dessa resultat kan ses mot bakgrund av forskning som visar att betydelsen av ett utvecklande ledarskap är som störst i vardagen genom att främja förtroendefulla relationer mellan chefer och medarbetare, som rustar inför hanteringen av mer påfrestande perioder (Geier et al., 2013). Analysen visar också att förekomsten av ett destruktivt ledarskap i samband med insats har ett samband med negativa hälsoeffekter, såsom PTSD indikation och vardagsstress efter insatsen. Poängteras bör att det i de öppna svarsalternativen framkommer att frekvent tjänstgörande ibland har en speciell relation till sin chef, givet att man ofta själv har större kompetens. Att man ibland anser sig behöva "leda chefen" kan innebära att chefen upplevs som frånvarande eller att denne inte bryr sig. Det kan i sin tur antas reducera möjligheten att erhålla socialt stöd från sin chef.

5. Ungefär hälften av undersökningsslagarna redogör för en tät kontakt med insatskollegor efter senaste insatsen. Stöd från insatskollegor visar dock endast på ett svagt samband med glädjeämnen i vardagen den senaste månaden, men lyfts fram som det viktigaste stödet i enkätens öppna svarsalternativ. Den speciella situation som tenderar att prägla frekvent tjänstgörande, där man inte sällan förstärker redan befintliga arbetsgrupper kan antas reducera möjligheten att erhålla socialt kamrattstöd.
6. Vad gäller stöd från FM generellt, lyfts betydelsen av att FM tar ett samlat ansvar för att trött personal får tillräcklig återhämtning mellan insatser, att anställd personal får adekvat ekonomisk ersättning och privata livförsäkringar, samt att man bör omhänderta erfarenheter för utveckling både inför nya insatser, men även på förbanden hemma.

Vilken betydelse har hemkomst/uppföljning, samt tjänstgöringstid, insatsfrekvens och vilotid för individernas återhämtning och hälsa?

1. En majoritet av de tillfrågade anser att bemötande/omhändertagande när man återvänder från insats är bra eller mycket bra. Ungefär 20 % anser dock att bemötande/omhändertagande efter senaste genomförda insats varit mindre bra eller undermåligt, och 14.5 % att man saknat ett adekvat stöd. Man ifrågasätter tiden för hemkomstsamtal, anser att uppföljningen är alltför begränsad, att hemkomstsamtal inte alltid följs upp av analys, eller att man som frekvent tjänstgörande inte omhändertas i lika stor utsträckning som andra eller inte alls. Det framkommer en uppfattning om att vissa kanske medvetet ”smiter igenom” screeningen, samt att man borde ha ett samtal, likt hemkomstsamtalet också inför varje ny insats för att ”fånga upp” trött personal.
2. Det finns inget säkerställt statistiskt samband mellan antalet genomförda insatser och studiens indikatorer på hälsa. Däremot visar resultaten att de som genomfört färre insatser (två till tre) upplever en mer negativ personlig återanpassning till vardagen efter hemkomst jämfört med de som deltagit i fler än sju insatser. Samma grupp (som genomfört två till tre insatser) redogör dock i större utsträckning för en mer positiv personlig återanpassning, vid jämförelse med de som tjänstgjort fyra eller fler gånger. Noteras kan alltså att de som tjänstgjort färre gånger, rapporterar både en mer negativ och mer positiv personlig återanpassning till vardagen efter insats. Att de som tjänstgjort flera gånger tycks vara mindre påverkade personligen kan möjligen indikera att man vant sig vid ett liv med återkommande insatser (mer motståndskraftiga), som inte berör den egna återanpassningen i någon större bemärkelse medan de som endast tjänstgjort ett fåtal gånger påverkas i både positiv och negativ mening.

3. De som tjänstgjort en längre tid rapporterar dock fler fysiska symptom, samt anser i större utsträckning att tid till familjen påverkat det egna arbetet den senaste månaden. Att så är fallet kan bero på att man upplever ett större behov av att kompensera för den tid man varit borta från familjen när man återvänder hem, med implikationer för det egna arbetet.
4. Nästan var femte person anser att man inte haft tillräckligt med ledighet eller återhämtning efter den senaste insatsen. Det finns dock inget signifikant samband mellan längd på tiden hemma mellan insatser och studiens indikatorer på hälsa. Däremot finns det en signifikant skillnad, där de som varit hemma längre tid upplever att tid för arbete och arbetsrelaterade beteende i större utsträckning har en negativ inverkan på familjen. Att så fallet kan innebära att man hunnit återanpassa sig till arbetssituationen hemma, som möjligen kräver mer tid och energi och som i sin tur får negativa effekter för familjelivet. De som varit hemma längre tid har dock upplevt en mindre negativ personlig återanpassning efter den senast genomförda insatsen.
5. En majoritet anser generellt att ju längre tjänstgöringstid, desto längre tid behövs för vila och återhämtning mellan insatser. Tidigare forskning stödjer ett sådant resonemang då längre tid hemma minskar risken för att utveckla förekomst av PTSD och annan typ av ohälsa (MacGregor, 2012).
6. Erhållna data vittnar om en stor variation i insatsfrekvens och tiden mellan insatser bland de tillfrågade, vilket gör det svårt att säga något om förhållandet mellan tjänstgöringstid och vilotid (*"dwell-to-deploy ratio"/"deploy-to-dwell ratio"*). En fördelaktig tolkning av den stora variation som tycks råda, handlar om att man från organisationens sida möjligen individanpassat för att främja den enskildes återhämtning. En annan mer ogynnsam förklaring, givet att individerna är få till antalet med specifik kompetens, kan dock handla om att FM:s behov av att personalplanera insatser ibland behöver ske på en slags *ad hoc* basis, med reducerad förmåga att ta hänsyn till antalet genomförda insatser och vilotid däremellan.
7. Undersökningsdeltagarna vittnar om svårigheter att konkretisera vad som kan betraktas som "tillräcklig" vilotid, eller att ge en tidsangivelse som gäller generellt för alla. Enligt dataanalysen behöver man vara hemma "tillräckligt länge" för både psykisk och fysisk återhämtning, men även för att upprätthålla privatliv och sociala relationer. Tillräcklig vilotid anses således behöva övervägas utifrån ett stort antal faktorer såsom ålder, livssituation, familjeförhållanden, befintliga stödsystem, arbetssituation/belastning hemma, funktionens insatsfrekvens, tjänstgöringstid, tidigare insatserfarenheter, hur många gånger man rest ut, befattning/tjänst, hotnivå i värdlandet, specifika hotfulla händelser, kumulativ belastning, etc.
8. Emedan många tycks efterfråga längre vilotid mellan planerade insatser anses det inte nödvändigtvis vara fördelaktigt att det passerar för lång tid däremellan,

kommer man mentalt ur den så kallade ”insatsbubblan” kan det vara svårt att ladda om och hålla fokus på uppgiften. Det finns således en motstridighet i att det ofta tar längre tid att ”komma hem” för varje insats, samtidigt som det kan underlätta att återvända till insatsområdet när inte alltför lång tid passerat.

9. Det tycks vara av stor betydelse att ta hänsyn till hur tiden hemma mellan insatser *de facto* ser ut, om tiden tas i anspråk för arbete, etc., om den bidrar till återhämtning. Förekomsten av vardagsstress relaterat till att man upplever ett konfliktfyllt förhållande mellan arbete och privatliv kan tyda på att undersökningsdeltagare möjligen känner en press att ta igen för tid borta från familjen, samtidigt som man förväntas visa framfötterna på arbetet. Tiden mellan insatser kan då bli kravfylld, vilket liksom nämnts ovan, riskerar att underminera återhämtning.
10. Det finns en risk att lojalitetsförhållanden eller brist på resurser försvårar för chefer att personalplanera med hänsyn till enskilda individers behov av återhämtning. FM kan således behöva ta ett större sammanhållande ansvar för ett sådant arbete.
11. Internationella insatser innebär för vissa individer större återhämtning vid jämförelser med den administrativa stress som tenderar att prägla förbanden. Motsatt kan vilotid upplevas som en belastning genom att man spenderar den själv i kontrast till ett händelserikt liv på insats.
12. Den enskilt största faktorn till att man inte vill tjänstgöra utomlands igen tycks handla om familjelerade aspekter, ålder eller ohälsa. Bristande stöd från FM lyfts även fram.

Praktisk relevans

Praktiska implikationer av studiens resultat handlar i första hand om att hantera, inte starkare insatsrelaterad stress, utan mer om att organisera stöd för att hantera den kumulativa belastningen i vardagen som härrör från att växelvis pendla mellan arbete på förbanden nationellt och internationellt, samt mellan arbete och privatliv där i synnerhet familjelerade aspekter tycks vara av betydelse.

- Givet att hälsorelaterat utfall i första hand inte är relaterat själva insatsverksamheten bör insatsplanering, insatsutbildning, hemkomstverksamhet och uppföljning av berörda personalgrupper som reser ut ofta fokusera även mildare fysiska, emotionella och kognitiva symptom, samt förekomst av vardagsstress och stress relaterat till individens förutsättningar att hantera ett eventuellt konfliktfyllt förhållande mellan arbete och privatliv.
- Det tycks finnas ett behov att vidareutveckla stöd för att främja en större balans mellan yrke och privatliv både i vardagen och i samband med insats.
- Vad som är att betrakta som adekvat vilotid är komplext och behöver övervägas i relation till:

- Individuella faktorer såsom ålder, erfarenhet, livssituation, psykisk och fysisk hälsa, etc.
- Sociala faktorer som exempelvis familjeförhållanden, socialt nätverk, vänner, etc.
- Organisatoriska faktorer som arbetssituation på hemmaförbandet, befattning, tjänstgöringstid, rotationsfrekvens, stödsystem på förbandet/i samband med insats.
- Kontextuella faktorer, exempelvis hotnivå i värdlandet.
- Det tycks finnas ett behov av att undersöka närmre vad vilotid *de facto* innebär i ett återhämtningsperspektiv för individer som reser ut regelbundet, i synnerhet arbetsbelastningen på hemmaplan mellan insatser.
- Planering av stödverksamhet behöver beakta personalgruppernas specifika förutsättningar. Givet att man ibland förstärker befintliga grupper, leder sin egen chef, är borta mycket från hemmaförbandet och tillfälligt stödjer insatsförband, behöver socialt stöd säkerställas. Ett exempel kan vara kontinuerlig uppföljning, möjlighet till psykologstöd på det egna hemmaförbandet, etc.
- Det tycks vara betydelsefullt att organisationen tar ett större sammanhållande ansvar för att personalplanera internationella insatser, att tillse att berörda chefer har tillräckliga resurser för att inte behöva sända ut utarbetad personal. Ett steg i sådan riktning kan vara att införa så kallade ”utresesamtal” i syfte att fånga upp individer som mår dåligt också inför insatser.

Den kunskap som erhållits om hur de som tjänstgör internationellt på frekvent basis påverkas av sin specifika arbetssituation kan komma till nytta i planering och genomförande av internationell verksamhet. Dessa utlandsveteraner, och potentiellt även deras familjer kan dra fördelar av studiens resultat som på sikt kan bidra till en mer hälsosam arbetsmiljö. Det kan i sin tur även gynna Försvarsmaktens verksamhet och såldes även Sveriges försvar. Praktiska implikationer av projektet kan vidare handla om rekrytering och urval, utbildning och organisationsutformning.

Referenser

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Armed Forces Health Surveillance Center Silver Spring MD. (2012). *Health of women after wartime deployments: Correlates of risk for selected medical conditions among females after initial and repeat deployments to Afghanistan and Iraq, Active component, U.S. Armed Forces* (ADA566016). Fort Belovior, VA: Defense Technical Information Center.
- Aux Analysis. (2020). *Militär utlandstjänstgöring på enskild insats: Fysiska, psykiska och sociala utfall efter hemkomst*.
- Babor, T., Higgins-Biddle, J C., Aaunders, JB & Monteiro, MG. (2001). *Audit. The alcohol disorders Identification Test*. Guidelines for use in primary care. Second ed. WHO.
- Bergman, H. & Källmén, H. (2002). Alcohol use among Swedes and a psychometric evaluation of the Alcohol Use Disorders Identification Test. *Alcohol & Alcoholism*, 37(3), 245-251.
- Berndtsson, J. (2020). *Tjänstgörings- och vilotider i internationella insatser: En kunskapsöversikt med fokus på hälsoeffekter*. Göteborg: Institutionen för globala studier.
- Blais, A-R., Thompson, M., & McCreartm D. R. (2009). The development and validation of the army post-deployment reintegration scale. *Military Psychology*, 21(3), 365-386.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Castro, C. A. (2018). *Military transition: Resilience and risk post-deployment*. International Applied Military Psychology Symposium, Bucharest, Romania, 8 May, 2018.
- Duckworth, D. (2009). *Effects of multiple deployments on families*. Pennsylvania: U.S. Army War College.

- Engelkes, T. (2019). *Measuring loyalty: Development and validation of a psychometric scale for ambiguous virtue*. Konferenspresentation vid The European Association for Work & Organizational Psychology, Turin, Italy, 29 Maj-1 Juni.
- Geier, M. T. (2016). Leadership in extreme contexts: Transformational leadership, Performance beyond expectations? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(3), 234-247.
- Jacobson, I. G., Horton, J. L., LeardMann, C. A., Ryan, M. A. K., Boyko, E. J., Wells, T. S., Smith, B., & Smith, T. C. (2012). Posttraumatic stress disorder and depression among U.S. military healthcare professionals deployed in support of operations in Iraq and Afghanistan. *Journal of Traumatic Stress*, 25, 616-623.
- Keane, T., Fairbank, J., Caddell, J., Zimering, R., Taylor, K., & Mora, C. (1989). Clinical evaluation of a measure to assess combat exposure. *Psychological Assessment*, 1(1), 53-55.
- Larsson, G. (2006). The developmental leadership questionnaire (DLQ): Some psychometric properties. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 253-262.
- Larsson, G., Fors, M., & Nilsson, S. (2012). Destrudo-L: Development of a short scale designed to measure destructive leadership behaviours. *Leadership & Organization Development Journal*, 33, 383-400.
- Larsson, G., Lundell, E., Svensén, S., Berglund, A. K., & Nilsson, S. (2018a). *Enskilt tjänstgörande 1990-2015: Hur mår de idag och vilken långsiktig effekt har vardagsstress?* (Rapport Serie I:111). Försvarshögskolan: Institutionen för säkerhet, strategi och ledarskap, Ledarskapscentrum.
- Larsson, G., Lundell, E., Svensén, S., & Nilsson, S. (2018b). *Internationell tjänst 2011-2015: Hur mår dessa kvinnor och män idag och vilken långsiktig effekt har vardagsstress?* (Rapport Serie I:116). Försvarshögskolan: Institutionen för säkerhet, strategi och ledarskap, Ledarskapscentrum.
- Larsson, G., Lundell, E., Svensén, S., & Nilsson, S. (2020). Interrelationship of emotional stability, hassles, uplifts, coping and stress-related symptoms in Swedish female and male military veterans. *Scandinavian Journal of Psychology*, Open Access.
- MacGregor, A. J., Han, P. P., Dougherty, A. L., & Galarneau, M. R. (2012). Effect of dwell time on the mental health of US military personnel with multiple combat tours. *American Journal of Public Health*, 102, 55-59.
- MacGregor, A. J., Heltemes, K. J., Clouser, M. C., Han, P. P., Galarneau, M. R. (2014). Dwell time and psychological screening outcomes among military service members with multiple combat deployments. *Military Medicine*, 179, 381ff.

- McGuire, A. C. L., Kanesarajaj, J., Runge, C. E., Ireland, R., Waller, M., Dobson, A. J. (2016). Effect of multiple deployments on military families: A cross-sectional study of health and well-being of partners and children. *Military Medicine*, 181, 319-327.
- McLean, C. P., Handa, S., Dickstein, B. D., Benson, T. A., Baker, M. T., Isler, W. C., Peterson, A. L., & Litz, B. T. (2013). Posttraumatic growth and posttraumatic stress among military medical personnel. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 5, 62–68.
- McMichael, A. J. (1976). Standardized morality ratios and the healthy worker effect: Scratching beneath the surface. *Journal of Occupational Medicine*, 18, 165-168.
- Michel, P. O. (2005). *The Swedish Soldier and General Mental Health Following Service in Peacekeeping Operations*. Uppsala, Sweden: Acta Universitatis Upsaliensis.
- Michel, P. O. (2014). *Svensk veteranpolitik: Ett ansvar för hela samhället* [Swedish veteran politics: A responsibility for the whole society]. Bilaga 6 och 7. SOU 2014:27 [Swedish Parliament 2014:27].
- Nilsson, S., Ohlsson, A., & Larsson, G. (2021). *Internationell militär tjänstgöring och dess betydelse för parrelationer: En enkätstudie* (Serie I:125). Försvarshögskolan.
- Nilsson, S., Ohlsson, A., Weibull, L., Larsson, G. (2019). Internationella militära insatser: Tjänstgöring och dess betydelse för parrelationer (Serie I:122). Försvarshögskolan.
- Olsson, A-M. (2018). *Internationell militär insats ur familjeperspektiv: Insatscykler med växlande resonser* (Nr 102018). Kristianstad University Press.
- Pethrus, C-M., Reutfors, J., Johansson, K., Neovius, K., Söderling, J., Neovius, M., & Bruze, G. (2019) Marriage and divorce after military deployment to Afghanistan: A matched cohort study from Sweden. *PLoS ONE* 14(2): e0207981.
- Sane, Torp, Mykletun & Dahl, (2005).
- Setterlind, S., & Larsson, G. (1995). The stress profile: A psychosocial approach to measuring stress. *Stress Medicine*, 11, 85-92.
- Tripodi, P., & Wolfendale, J. (2011). *New wars and new soldiers: Military ethics in the contemporary world*. Ashgate Publishing Limited.
- Van Winkle, E. P., & Lipari, R. N. (2015). The impact of multiple deployments and social support on stress levels of women married to active duty servicemen. *Armed Forces and Society*, 41, 395-412.
- Vuga, J & Juwan, J. (2013). Work–family conflict between two greedy institutions – the family and the military. *Current Sociology*, 61, s. 1058.

- Weathers, F. N., Litz, B. J., Herman, D. S., Huska, J. A., & Keane, T. M. (1993). *The PTSD checklist (PCL): Reliability, validity and diagnostic utility*. Paper presentation vid the Annual Convention of the International Society for Traumatic Stress Studies.
- Weathers, F. N., Litz, B. J., Palmieri, P. A., Marx, B. P., & Schnurr, P. P. (2013). *The PTSD Checklist for DSM-5 (PCL-5)*. National Center for PTSD Behavioral Science Division.
- Widmeyer, W. N., Brawley, L. R., & Carron, A. V. (1985). *The measurement of cohesion in sports teams: The group environment questionnaire*. London, Ontario: Sports Dynamics.
- Wikberg, P., Stenius, C., & Granåsen, M. (2018). *På egen hand i nationens tjänst: Berättelser från Försvarsmaktens enskilda insatser 1990-2015* (FOI-R—4632—SE). FOI.
- Zdaniuk, B., & Levine, J. M. (2001). Group loyalty: Impact of members' identification and contributions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37(6), 502–509.

ISSL – Ledarskapsavdelningen

RAPPORTSERIER

F *Forskningsrapporter*
T *Utredningar och tekniskrapporter*
I *Informations- och utbildningsmaterial*
ACTA-D *Ingår i Försvarshögskolans ACTA-serie*

F **Forskningsrapporter.**
 Vetenskapliga rapporter.

T **Utredningar och tekniska rapporter.**
 Förstudier, utredningar, utvärderingar, metodrapporter och uppsatser.

I **Informations- och utbildningsmaterial.**
 Populärvetenskapliga rapporter för information och utbildning.

Följande rapporter har utgivits i de olika serierna:

Serie R. Research Reports. (In English) ISSN 1401-5641

Ledarskapsinstitutionen (LI)

- R:1** Eva Johansson. In a blue beret: Four Swedish UN battalions in Bosnia. (1997)
- R:2** Leif Carlstedt & Henry Widén. Officer Selection in the Swedish Armed Forces. (1997)
- R:3** Leif Carlstedt & Henry Widén. CTI - Commander Trait Inventory. English manual. (1998)
- R:4** Lars Andersson & Eva Johansson. Developing Military Leadership by Making Leadership Problems Visible. (1999)

Fr o m maj 2000 ingår vetenskapliga rapporter på engelska (tidigare Research Reports i R-serien) i F-serien.

Serie F. Forskningsrapporter. ISSN 1401-5633.

Ledarskapsinstitutionen (LI)

- F:1** Berit Carlstedt & Bertil Mårdberg. Prövning och validering av ett testbatteri för urval av värnpliktiga sonaroperatörer. (1996)
- F:2** Eva Johansson. I basker blå: Fyra svenska FN-bataljoner i Bosnien. (1996)
- F:3** Lennart Eriksson & Nils Wählin. Management- och ledarskapsforskning. (1996)
- F:4** Sven-Jacob Andersson. Konsekvenser av terroraktioner. Exemplet Telavåg. (1996)
- F:5** Marianne Björk & Gerry Larsson. Skottdramat i Falun. (1997)
- F:6** Nils-Åke Sjösten. Vuxenpedagogiska frontlinjer. (1997)
- F:7** Ebbe Blomgren (red.). Knog & Kneg. (Nytryck 1997)
- F:8** Claes Wallenius. Reaktioner och funktionsförmåga i samband med livshotande fara. (1997)
- F:9** Eva-Lena Tedfeldt. Svenska kvinnor i FN-tjänst. Åren 1988-1996. (1997)
- F:10** Peter Magnusson. Organisationskulturer i försvarsmakten. (1998)
- F:11** Jan-Erik Gustafsson & Bo Palaszewski. Datoriserad adaptiv testning för mätning av kognitiva förmågor. (1998)
- F:12** Eva Ullstadius & Berit Carlstedt. Utveckling av instrument för mätning av generell begåvning med klassisk och faktoranalytisk metodik för itemanalys. (1999)
- F:13** Ann Enander. Psykologiska reaktioner vid radioaktivt nedfall från en kärnenergiolycka – Ett svenskt beredskapsperspektiv. (2000)

Institutionen för ledarskap och management (ILM)

- F:14** Gerry Larsson, Leif Carlstedt, Eva Johansson & Lars Andersson. Analysis of Leadership Dimensions: Combining Transformational and Functionalistic Approaches. (2001)
- F:15** Mattsson, P. A. Duglighetsmodellen 1988. En pedagogisk analys Stockholm: Försvarshögskolan. (2001)
- F:16** Haldén, E. Politikens förändrade villkor och medborgarnas nya preferensmönster vad gäller organiserande och intresseuttryck. Stockholm: Försvarshögskolan. (2001)
- F:17** Olsson, A. & Ullrich Hedin, C. Motstånd och motivation - En undersökning av befälslevers och yngre officerars inställning till en fortsatt framtid inom Försvarsmakten. Stockholm: Pedagogiska institutionen vid Stockholms universitet och Ledarskapsinstitutionen vid Försvarshögskolan. (2001)
- F:18** Louise Weibull. "Tjejmönstring" – Lyckad rekrytering eller lockad rekryt? – En studie av en ny rekryteringsdrive inom Försvarsmakten. (2001)
- F:19** Peter Tillberg. Kriterier på vad som utmärker en trovärdig ledarskapsutbildning – En undersökning om regler och lärande i Försvarsmakten. (2001)
- F:20** Sophia Ivarsson. Diskurser kring kvinnor i uniform – Om attityder till kvinnor som officerare och värnpliktiga bland män i försvarsmakten. (2001)
- F:21** Berit Carlstedt. Mönstring och uttagning till plikttjänst och dess relation till provresultat och psykologbedömningar – en jämförelse mellan svenskar och invandrare. (2002)
- F:22** Alise Weibull. Fyra yrkesgrupper i det svenska flygvapnet. Samlingsvolym 1985-1997. (2003)
- F:23** Hans Hasselblad. Krigare, krigsmaskinen och maskinen som krigare. (2003)
- F:24** Hans Hasselblad. Mål, makt och omgivning – några utgångspunkter för kritisk analys av militär verksamhet. (2003)
- F:25** Gerry Larsson, Birgitta Wireng & Claes Wallenius. Kompetens i Centrum: Utvärdering av en implementeringsinsats. (2003)

- F:26** Gerry Larsson. "Situation awareness". En kritisk granskning utifrån ett stresspsykologiskt perspektiv. (2003)
- F:27** Magnus Bergquist. Kartan som praktik och metafor. En studie om kartans användning och förändrade roll i militärt ledningsarbete. (2003)
- F:28** Björn Gustavsson & Leif Carlstedt. Om mätning av förmågan att på order snabbt och korrekt styra till höger eller vänster. (2004)
- F:29** Berit Carlstedt. Officersrekryteringen till svenska Försvarsmakten bland män och kvinnor födda 1972-1983. (2004)
- F:30** Ebbe Blomgren & Eva Johansson. Hemma övas man - borta provas man. Att vara bataljonschef i en internationell kontext. (2004)
- F:31** Leif Carlstedt & Johan Österberg. Mönstringsvariabler kan predicera värnpliktiga befäls ledarskap såsom det bedömts av underlydande värnpliktiga. (2005)
- F:32** Louise Weibull. Kvinnan på väg in i ledet. Intryck från mönstring och värnplikt hos en grupp kvinnor som mönstrat 1999-2002. (2005)
- F:33** Alise Weibull. Utmaningar inom Europas försvarsmakter. Erfarenheter från utländska sociologiska studier och analyser. (2005)
- F:34** Catharina Höijer. Betydelsen av tillit i tillfälligt behovssammansatta grupper för att de snabbt ska fungera optimalt. En litteraturstudie. (2005)
- F:35** Johan Österberg, Leif Carlstedt & Berit Carlstedt. Värnpliktigas villighet att söka internationell tjänst. (2005)
- F:36** Sophia Ivarsson & Lina Edmark. Räddningsverkets internationella insatser ur ett genusperspektiv. (2005)
- F:37** Lena Pettersson & Alma Persson. Genusrelationer i organisationen. (2005)
- F:38** Sophia Ivarsson & Lina Edmark. International Missions by the Swedish Rescue Services Agency from a Gender Perspective. (2006)

Institutionen för säkerhet, strategi och ledarskap (ISSL) – Ledarskapscentrum

- F:39** Sjöberg, L. & Wolgers, G. Personlighetstestning vid antagning till officersutbildning. En jämförelse av CTI och UPP testet i olika grader av "skarpt läge". (2012)
- F:40** Granberg, M. (2013). Militär kompetens i polisiära uppgifter. En empirisk belysning och diskussion av en insats i Kosovo. (ISBN 978-91-86137-24-3)
- F:41** Michel, Per-Olof. (2014). Insatsrelaterad stress hos militära veteraner. En litteraturöversikt. (ISBN 978-91-86137-34-2)
- F:42** Michel, Per-Olof. (2014). Insatsrelaterad stress för civil personal. En litteraturöversikt. (ISBN 978-91-86137-35-9)

Serie T. Utredningar och tekniska rapporter. ISSN 1401-565X.

Ledarskapsinstitutionen (LI)

- T:1** Berit Carlstedt. Utvecklingsarbete kring I-prov 94 – Att mäta begåvnig enligt den hierarkiska begåvningsmodellen. (1996)
- T:2** Ebbe Blomgren & Ove Lind. Kvinna som man är... (1997)
- T:3** Leif Carlstedt. Psykologiska variabler som prediktorer av resultat på linjen för taktisk utbildning vid Försvarshögskolan. (1997)
- T:4** Leif Carlstedt & Henry Widén. Personlighetskillnader mellan kvinnor i FN-tjänst och sökande till officersyrket. (1998)
- T:5** Leif Carlstedt & Henry Widén. CTI – Commander Trait Inventory. Manual. (1998)
- T:6** Berit Carlstedt, Björn Mårdberg & Barbro Rasmusson. Utprövning av Relationer A, B och C. (1998)
- T:7** Eva Ullstadius. Utprövning av olika verbala testtyper. (1998)
- T:8** Henry Widén. Prövning och validering av ett testbatteri för urval av värnpliktiga robotskyttar. (1998)
- T:9** Leif Carlstedt & Henry Widén. Chefkompetens - CBI: Utveckling av ett chefbedömnings-instrument. (1999)
- T:10** Leif Carlstedt & Henry Widén. Personlighetsdrag som avspeglar av funktionella förbandskulturer i armén. (1999)
- T:11** Berit Carlstedt. Validering av inskrivningsprövningen mot vitsord från den militära grundutbildningen. (1999)
- T:12** Leif Carlstedt & Henry Widén. Militärhögskoleprovet. Manual. (1999)

- T:13** Bertil Mårdberg & Leif Carlstedt. Factor determinacy. SYSTAT- och GAUSS-program för beräkning av "reliabilitet" i faktorpoäng. (1999)
- T:14** Berit Carlstedt. Utprövning av spatiala test vid mönstring. (2000)
- T:15** Gerry Larsson, Tomas Sköld & Birgitta Wiréng. Civil personals kompetensutveckling: En kvalitativ undersökning av en försöksverksamhet. (2000)
- T:16** Eva Johansson & Gerry Larsson. Villighet att medverka i framtida internationella insatsstyrkor. (2000)
- Institutionen för ledarskap och management (ILM)***
- T:17** Örjan Lajksjö & Eva-Lena Tedfeldt. Utveckling av grupper – individer – ledare: En litteraturstudie. (2001)
- T:18** Ann Johansson & Eva-Lena Tedfeldt. Mångfald i arbetsgrupper: Tillgång eller hinder? (2001)
Nytryck 2005
- T:19** Eva-Lena Tedfeldt & Gerry Larsson. Skriva-av-sig: Test av en metod att bearbeta starkt stressfyllda händelser. (2001/2007)
- T:20** Bertil Mårdberg & Leif Carlstedt. Factor determinacy: SYSTAT and GAUSS programs for calculation of the "reliability" of factor scores. (2001)
- T:21** Leif Carlstedt & Henry Widén. The Executive Officer Leadership instrument (EOL). (2001)
- T:22** Berit Carlstedt. Underlaget för rekrytering av kvinnliga officerare. (2001)
- T:23** Leif Carlstedt & Henry Widén. Evaluation of the selection and training systems in the Swedish Air Force. (2001)
- T:24** Sophia Ivarsson & Anders W Berggren. Avgångsorsaker bland officerare. (2001)
- T:25** Eva-Lena Tedfeldt & Gerry Larsson. Skriva-av-sig: Fördjupad prövning av en metod att bearbeta starkt stressfyllda händelser. (2001)
- T:26** Gerry Larsson, Örjan Lajksjö, Eva-Lena Tedfeldt, Benny Eriksson & Ann Johansson. L o S - Ledarskap och Självkänedom: Presentation och utvärdering av en personligt inriktad ledarutvecklingsövning. (2001)
- T:27** Leif Carlstedt. Beteendekorrelat till begåvnings- och personlighetsvariabler. En valideringsstudie av testen i MHS-provet och i CTI. (2002)
- T:28** Jens Andersson & Berit Carlstedt. Urval till plikttjänst. (2003)
- T:29** Berit Carlstedt. Vilka kvinnor mönstrar och får en uttagning till plikttjänst? Kunskapsunderlag för rekrytering. (2003)
- T:30** Lena Stenlund & Gerry Larsson. Är manövertänkande via ledningsmetoden uppdragstaktik och ledarskapsmodellen Utvecklande ledarskap förenliga? (2004)
- T:31** Misa, Sjöberg, Claes Wallenius, Aida Vrbancic & Gerry Larsson. Ledarskap och beslutsfattande under stress vid komplexa olyckshändelser inom svensk räddningstjänst: en kvalitativ intervjuundersökning. (2005)
- T:32** -
- T:33** Aida Vrbancic & Gerry Larsson. Hur stämmer unga officerares faktiska ledarutveckling med Försvarsmaktens ledarskapsmodell Utvecklande ledarskap? (2006)
- T:34** Björn Gustavsson & Charlotte Bäckman. Hur ska data på individnivå aggregeras till teamnivå och vilka samband finns mellan teamkaraktistika och teamprestation? (2006)
- T:35** Leif Carlstedt. Prediktiv validitet i officersurvalsprövningens psykologiska instrument. (2006)
- T:36** G Larsson, B Talerud, E Blomgren, M Börjesson, L Carlstedt, A Enander, Y Friman, E Haldén, P Hyllengren, C Kylin, Ö Lajksjö & M Ström. Militärt ledarskap under påfrestande förhållanden: En litteraturoversikt. (2007)
- T:37** Marcus Börjesson, Örjan Lajksjö & Ann Enander. Risk, riskkommunikation och militärt ledarskap – Problematisering utifrån en litteraturstudie. (2007)
- T:38** Louise Weibull. "Vi borde också få medalj" – Om stöd till militära familjer under utlandstjänstgöring. (2009)
- T:39** Lennart Sjöberg, Charlotte Bäckman & Björn Gustavsson. Personlighetstestning vid antagning till FHS officersutbildning. (2011)

Institutionen för säkerhet, strategi och ledarskap (ISSL) – Ledarskapscentrum

- T:40** Jonsson, E., Lantz, J., Bjelanovic, V. & Törner, B. (2016). Metodförsök med systematisk urvalsuppföljning – Delrapport: Resultat och erfarenheter från 2015. (978-91-86137-60-1)
- T:41** Jonsson, E., Bjelanovic, V., Lantz, J., Lindgren, R-M., Svensén, S., Törner, B., Wolgers, G., & Lindqvist, A. (2018). Metodförsök med systematisk urvalsuppföljning – Delrapport: Resultat och erfarenheter från 2016. (978-91-86137-77-9)
- T:42** Jonsson, E., Lantz, J., Lindgren, R-M., Törner, B. & Lindqvist, A. (2019). Metodförsök med systematisk urvalsuppföljning – Delrapport: Erfarenheter och resultat från 2017. (978-91-86137-96-0)

Serie I. Informations- och utbildningsmaterial. (ISSN 1401-5676) 1653-1523

(ISSN ändrat fr o m 2009)

Ledarskapsinstitutionen (LI)

- I:1** Lars Andersson. Den första striden. M7734-665101. (1996)
- I:2** Ebbe Blomgren. Le Service National en Suède. (1996)
- I:3** Ebbe Blomgren. Totalförsvarsplikt i Sverige. (1996)
- I:4** Ulf Henricsson, Magnus Vlk & Magnus Ålrud. Ledarskap i krigsliknande situationer: Redigerade bilder ur verkligheten - BA 01 1993-94. (1997)
- I:5** Gerry Larsson, Birgitta Andersson, Tom Lundin, Per-Olof Michel & EvaLena Tedfeldt. Hantering av extrem stress: Två studier av debriefingsamtal. (1998)
- I:6** Jan-Gunnar Isberg m fl. Ledarskap i krigsliknande situationer: Redigerade bilder ur verkligheten - L 106 1990-91. (1998)
- I:7** Jan-Gunnar Isberg m fl. Ledarskap i krigsliknande situationer: Redigerade bilder ur verkligheten - Makedonien 1993, Nordic Battalion. (1999)
- I:8** Erik Hedlund. Stann-Anders eller Hopp-Jerka - En kunskapsöversikt gällande svenska ungdomars attityder och värderingar avseende arbete, studier och försvarsmakten sommaren 2000. (2000)

Institutionen för ledarskap och management (ILM)

- I:9** Eva-Lena Tedfeldt & Gerry Larsson. Lärarhandledning: Kamratstöd och avlastningssamtal: Metoder att hantera och bearbeta starkt stressfyllda händelser. (2004)
- I:10** Eva-Lena Tedfeldt & Gerry Larsson. Lärarhandledning: Skriva-av-sig. En metod att bearbeta starkt stressfyllda händelser. (2004)
- I:11** Gerry Larsson & Misa Sjöberg. Grundläggande Mental träning. Lärarhandledning. (2004)
- I:12** Claes Wallenius, Örjan Lajksjö & Gerry Larsson. LoG – Ledarskap och gruppdynamik. (2004)
- I:13** Misa Sjöberg, Erna Danielsson, Eva Johansson, & Gerry Larsson. Unga officerares ledarutveckling: en kvalitativ studie. (2004)
- I:14** Charlotte Bäckman & Gerry Larsson. Mental träning – beskrivning och värdering av mer kvalificerade metoder. (2005)
- I:15** Charlotte Bäckman, Gerry Larsson & Kjell Kallenberg. Militära chefers agerande vid dödsfall – om symbolhandlingar och handlingars symboliska betydelse. (2005)
- I:16** Gerry Larsson, Maria Fors & Sofia Nilsson. Ledarskap och tillit – Analys och värdering av befintlig forskning ur ett Nordic Battle Group perspektiv. (2006)
- I:17** Erna Danielsson, Aida Vrbanjac & Gerry Larsson. Att komma ikapp. En studie om samverkan och ledarskap vid en svavelsyreolycka i Helsingborg 2005. (2006)
- I:18** Aida Vrbanjac, Erna Danielsson & Gerry Larsson. När Sverige överrumplades: En studie av ledarskap och myndigheters samverkan efter tsunamikatastrofen 2004. (2006)
- I:19** Aida Vrbanjac, Erna Danielsson & Gerry Larsson. Steget före. Samverkan och ledarskap vid hantering av ett gisslandrama vid en rymning från en fångvårdsanstalt. (2006)
- I:20** Sofia Nilsson, Claes Wallenius & Gerry Larsson. Att vara svensk officer på hög ledningsnivå vid påfrestande incidenter under internationella uppdrag: En intervjustudie staber. (2006)
- I:21** -
- I:22** Misa Sjöberg, Claes Wallenius & Gerry Larsson. Ledarskap och beslutsfattande under stress vid komplexa räddningsinsatser: En kvantitativ enkätstudie. (2006)
- I:23** Misa Sjöberg, Claes Wallenius & Gerry Larsson. Ledarskap och beslutsfattande under stress vid komplexa räddningsinsatser: En experimentell studie. (2006)

- I:24** Misa Sjöberg, Claes Wallenius & Gerry Larsson. Ledarskap och beslutsfattande under stress vid komplexa räddningsinsatser: Sammanfattande rapport. (2006)
- I:25** Maria Fors, Misa Sjöberg, Anders W Berggren & Gerry Larsson. Tillit under stress vid internationella missioner. (2006)
- I:26** Berit Carlstedt. Har försvarsmaktens omstrukturering förändrat värnpliktspopulationens kvalitet. (2006)
- I:27** Karl W. Haltiner & Alise Weibull. Value orientations and political attitudes among future military and civilian elites. Findings of a 13-Country Study on Civil-Military Relations. (2006)
- I:28** Ebbe Blomgren. Caglavica 17 mars 2004. Sex militära chefer berättar om ett upplopp i Kosovo. (2007)
- I:29** Ann Enander, Örjan Lajksjö & Susanne Hede. Storm i Tsunamins skugga: Kommunala aktörers erfarenheter vid hanteringen av Gudrun. (2007)
- I:30** Emma Jonsson & Berit Carlstedt. Är det viktigt för 17-åringar att göra värnplikt? Svar från föregångaren till den IT-baserade mönstringsenkäten. (2007)
- I:31** Sophia Ivarsson & Lina Edmark. Att samverka kring 1325. Samverkansmöjligheter mellan svenska civila och militära aktörer i internationell krishantering. (2007)
- I:32** Johan Österberg, Berit Carlstedt & Leif Carlstedt. Vilka är möjligheterna att rekrytera unga män och kvinnor till det svenska insatsförsvaret? Fyra empiriska studier. (2007)
- I:33** Aida Alvinus, Erna Danielsson, Camilla Kylin & Gerry Larsson. Ledarskap vid komplexa olyckor och kriser: Operativa chefers upplevelser av politisk påverkan från den politiska nivån. (2007)
- I:34** Aida Alvinus, Erna Danielsson, Camilla Kylin & Gerry Larsson. Lika lägesbild - olika situationsförståelse. (2007)
- I:35** Sofia Nilsson, Maria Fors, & Gerry Larsson. "Varför vet vi att vi är bäst?" – Ledarskap vid multinationella militära insatser: Etnocentriska föreställningar och samarbete. (2007)
- I:36** Aida Alvinus, Camilla Kylin & Gerry Larsson. "Min roll är egentligen att vara länk" – Ledarskap och organisering vid multinationella militära insatser: En reanalys av länkbegreppet ur ett organisatoriskt perspektiv. (2007)
- I:37** Erna Danielsson, Aida Alvinus, Camilla Kylin & Gerry Larsson. Ledarskap och beslutsfattande vid komplexa olyckor och kriser – En sammanfattande rapport. (2007)
- I:38** Gerry Larsson, Maria Fors, Anna-Lena Levin & Annika Thuresson. Ledarskapets betydelse för värnpliktigas och unga officerars motivation att fortsätta inom Försvarsmakten. (2007)
- I:39** Maria Fors & Gerry Larsson. Civil- militär samverkan på departementsnivå: påverkan från fältnivån i Afghanistan. (2007)
- I:40** Yvonne Friman, Peder Hyllengren, Camilla Kylin & Gerry Larsson. Irreguljära hot – Krav på militärt ledarskap – En litteraturstudie. (2007)
- I:41** Sophie Florin & Ebbe Blomgren. En modell för utveckling av samverkan i offentlig verksamhet – exemplet civil-militära aktörer. (2008)
- I:42** Emma Jonsson, Charlotte Bäckman & Berit Carlstedt. Lärdomar från IA06 – Deltagarnas erfarenheter och förväntningar på termin 3 och hög beredskap. (2007)
- I:43** Aida Alvinus, Sofia Nilsson & Anders W Berggren. Att bränna eller bygga broar? – En pilot-studie om interkulturell samverkan under internationella missioner ur ett organisationsperspektiv. (2007)
- I:44** Bengt Abrahamsson & Erna Danielsson. I brytpunkten mellan invasions- och insatsförsvaret – utmaningar och möjligheter vid Försvarsmaktens reformering (2007)
- I:45** Sophia Ivarsson & Lina Edmark. UNSCR 1325 and cooperation. Opportunities for cooperation between Swedish civilian and military actors in international conflict management when implementing UNSCR 1325. (2008)
- I:46** Susanne Hede & Ann Enander. Lugna efter stormen? Reflektioner i kommuner med erfarenheter från flera kriser. (2008)
- I:47** Ann Enander, Örjan Lajksjö & Eva-Lena Tedfeldt. Det händer mitt ibland oss. Kommunala erfarenheter från socialt genererade kriser. (2008)
- I:48** Johan Österberg & Berit Carlstedt. Värnpliktigas intresse för internationell tjänst och officersutbildning. (2008)
- I:49** Johan Österberg, Emma Jonsson & Peder Hyllengren. Förhållanden som bidrar till att värnpliktiga jägarsoldater söker internationell tjänst. (2008)
- I:50** Erna Danielsson & Berit Carlstedt. Reservofficern – från att fylla vakanser till att nyttja kompetenser. (2009)

- I:51 Björn Gustavsson, Anna-Lena Levin Orre, Annika Thuresson & Berit Carlstedt. Faktorer som påverkar viljan att stanna i Försvarsmakten, stressrelaterad ohälsa, trivsel på jobbet samt säkerhetsbeteende. Uppföljning av unga officerare. (2009)
- I:52 Sofia Nilsson, Misa Sjöberg & Gerry Larsson. Ett ledningssystem för katastrofhjälp i internationell miljö. En teoretisk modell. (2009)
- I:53 Sofia Nilsson, Misa Sjöberg & Gerry Larsson. Ett ledningssystem för katastrofhjälp i internationell miljö. Generaliserbarhetsprövning av en teoretisk modell. (2009)
- I:54 Sofia Nilsson, Misa Sjöberg, Kjell Kallenberg & Gerry Larsson. Moralisk stress i internationella humanitära hjälp- och räddningsinsatser. En grounded theory studie. (2009)
- I:55 Sofia Nilsson, Misa Sjöberg & Gerry Larsson. Ledning av Räddningsverkets internationella insatser. Sammanfattande rapport. (2009)
- I:56 Björn Gustavsson, Peder Hyllengren & Berit Carlstedt. De första specialistofficerarna i Försvarsmakten. (2010)
- I:57 Maria Fors & Gerry Larsson. "Den osynliga fienden - IED-attentats påverkan på ledarskap, tillit och motivation". (2010)
- I:58 Charlotte Bäckman. Officer - att vara eller att icke vara. Vad påverkar officerares återanvändbarhet för att delta i upprepade internationella insatser? (2010)
- I:59 Charlotte Bäckman & Malin Elfgrén. Behåll lugnet och håll dig frisk. Personlighetens och intelligensens påverkan på förmågan att hantera påfrestningar. (2010)
- I:60 Erna Danielsson, Eva Johansson & Berit Carlstedt. Attraktionsarbete och förändring i Försvarsmakten. Utmaningar och möjligheter. (2010)
- I:61 Emma Jonsson, Sofia Nilsson & Gerry Larsson. Försvarsmaktens folk- och samhällsförankring: - trender, drivkrafter och bakgrundsförhållanden som kan påverka det svenska försvarets folk- och samhällsförankring i ett långsiktigt strategiskt perspektiv. (2010)
- I:62 Sofia Nilsson, Misa Sjöberg, Kjell Kallenberg & Gerry Larsson. "Tänk om jag inte hade skjutit ...": Om etiskt beslutsfattande, moraliska dilemman och moralisk stress i samband med militära internationella insatser. (2010)
- I:63 Johan Österberg & Berit Carlstedt. "Värnplikten öppnar en värld av möjligheter". Viljan att fortsätta i Försvarsmakten hos värnpliktiga på Livgardet år 2010. (2010)
- I:64 Peder Hyllengren. De första akademiskt utbildade officerarna i Försvarsmakten. (2010).
- I:65 Berit Carlstedt & Leif Carlstedt. De sista värnpliktiga har muckat. Kvalitet och vilja till engagemang i Försvarsmakten. (2010)
- I:66 Johan Österberg & Emma Jonsson. Jag vill hellre jobba som diplomat: En studie av värnpliktiga på Arméns jägarbataljon som valt att inte söka internationell tjänst. (2010)
- I:67 Aida Alvinus, Camilla Kylin, Bengt Starrin & Gerry Larsson. Rules of *Emotional* Engagement (RoEE): Samverkan och förtroendeskapande ur ett emotionsteoretiskt perspektiv. (2011)
- I:68 Camilla Kylin, Misa Sjöberg & Gerry Larsson. Autentiskt och trygghetsfokuserat ledarskap: En kvalitativ studie av KS 17. (2011)
- I:69 A Alvinus, M Sjöberg, P Hyllengren, V Lönnfjörð & G Larsson. Omgivningens påverkan på ledarskap: En studie av jägare i utlandstjänst. (2011)
- I:70 E Jonsson, R-M Lindgren & G Larsson. Rekryteringsunderlaget 2011: Det första året med ett frivilligbaserat försvar. (2011)
- I:71 E Jonsson, S Nilsson & G Larsson. Samhället och Försvarsmakten: Försvarsmaktens samhällsförankring i ett långsiktigt strategiskt perspektiv. (2011)
- I:72 G Larsson, P Hyllengren, M Sjöberg & C Wallenius. The role of the commander in future missions: A leadership perspective. (2011)
- I:73 C Wallenius, A Alvinus, M Fors, P Hyllengren, E Jonsson, J Österberg & G Larsson. Upplevelser av Grundläggande Militär Utbildning (GMU): Intervjustudie med utbildningsbefäl och rekryter. (2011)
- I:74 S Nilsson, M Sjöberg, K Kallenberg & G Larsson. Moralisk stress vid internationella militära insatser: En enkätstudie. (2011)
- I:75 M Börjesson & A Enander. Riskprofiler inom militär verksamhet: Mätning av riskbenägenhet, impulsivitet och säkerhetsvärderingar. (2011)
- I:76 M Börjesson & A Enander. Risk- och säkerhetsuppfattningar inom det svenska försvaret: Sammanställning av 4 empiriska studier. (2011)
- I:77 A W Berggren, L Weibull, E Hedlund, M Granberg, P Hyllengren & B Gustavsson. Makt, pedagogik, ledarskap och organisation: En studie av ett mekaniserat skyttekompani. (2011)

Institutionen för säkerhet, strategi och ledarskap (ISSL) – Ledarskapscentrum

- I:78** Kylin, C., Hede, S., Friman, Y., & Enander, A. Att vara till stöd. Skilda perspektiv på risk och kommunikation vid internationell militär tjänstgöring. (2012)
- I:79** Jonsson, E. & Carlstedt, B. Rekryteringsunderlaget 2012: Det andra året med ett frivilligbaserat försvar. (2012)
- I:80** Fors Brandebo, M., Jonsson, E., Wallenius, C., Österberg, J., & Larsson, G. Arbetstillfredsställelse hos anställda soldater och sjömän: Uppfattningar efter ett års tjänstgöring. (2012)
- I:81** Nilsson, S., Hyllengren, P., Fors Brandebo, M., Waaler, G., & Larsson, G. Militära ledares hantering av akuta stressituationer: Med fokus på moraliska dilemman i kombination med ackumulerad stress. (2012)
- I:82** Alvinus, A., Jonsson, E., Wallenius, C., & Larsson, G. Avgångar från Grundläggande militär utbildning (GMU): Intervjustudie med rekryter som avbrutit utbildningen i förtid. (2012)
- I:83** Sohlberg, J., Hyllengren, P., Wallenius, C., Österberg, J. & Larsson, G. Upplevelser av grundläggande militär utbildning med inriktning hemvärn/nationella skyddsstyrkorna. (2012)
- I:84** Ohlsson, A., Wallenius, C., & Larsson, G. Comprehensive Approach – Doctrinal Overview and Implications for Swedish Military Leadership. (2012)
- I:85** Jonsson, E. (2013). Rekryteringsunderlaget 2013: Det tredje året med ett frivilligbaserat försvar. (ISBN 978-91-86137-25-0).
- I:86** Nilsson, S., Brandow, C., Ohlsson, A., Alvinus, A., & Larsson, G. (2013). Militärt ledarskap och emotionshantering i akuta situationer som innehåller moraliska dilemman. (ISBN 978-91-86137-26-7)
- I:87** Lantz, J. & Wolgers, G. (2013). Psykologiska tester och testanvändning i samband med psykologiskt urval av flygförare i Försvarsmakten 1944-2013. En sammanfattande historik och testöversikt. (ISBN 978-91-86137-27-4)
- I:88** Brandow, C., Jonsson, E., Sohlberg, J. & Wallenius, C. (2013). Försvarsmaktens syn på sin förankring i samhället. (ISBN 978-91-86137-28-1)
- I:89** Börjesson, M., Hobbins, J., Österberg, J. & Enander, A. (2013). Uppfattningar om risk- och säkerhetsfrågor hos svenska fredsbevarare. (ISBN 978-91-86137-29-8)
- I:90** Sjöberg, A. & Wolgers, G. (2014). Begåvningstestning i militärt urval: En jämförelse mellan försvarsmakterna i Sverige, Norge, Danmark, Finland, USA och Storbritannien. (ISBN 978-91-86137-33-5)
- I:91** Fors Brandebo, M., Österberg, J. & Berglund, A.K. (2014). Militära ledares förmåga att öka eller bibehålla anställdas arbetstillfredsställelse – Praktiska handlingsstrategier. (ISBN 978-91-86137-39-7)
- I:92** Wallenius, C., Berglund, A.K., & Brandow, C. (2014). Den politiska nivåns syn på försvarets folkförankring: En intervjustudie med försvarspolitikern och deras tjänstemän. (ISBN 978-91-86137-40-3)
- I:93** Nilsson, S., Ohlsson, A., Lundqvist, L-M., Alvinus, A., Hyllengren, P., Waaler, G., Bandlitz Johansen, R. & Larsson, G. (2014). Militärt ledarskap: Emotionskultur och emotionshantering i moraliska påfrestande situationer: Ett kvantitativt test av en kvalitativt framtagen modell. (ISBN 978-91-86137-41-0)
- I:94** Börjesson, M., Lundqvist, L-M. & Enander, A. (2014). Påfrestande förhållanden i militär verksamhet: Om definitioner, påverkan och attityder. (ISBN 978-91-86137-42-7)
- I:95** Jonsson, E. (2015). Rekryteringsunderlaget 2014: Från ansökningsomgångar till flexibel antagning (ISBN 978-91-86137-42-7)
- I:96** Larsson, G., Nilsson, S., Ohlsson, A. & Berglund, A K. (2015). 18 mjuka medel mot moralisk stress i militär miljö. (ISBN 978-91-86137-43-4)
- I:97** Larsson, G. (2015). Ledarskapets betydelse för lärande vid After Action Reviews (AAR). (ISBN 978-91-86137-44-1)
- I:98** Scott, D. (2015). Kollektiva reaktioner, känslöströmningar och ageranden: Om meningsskapande i krissituationer. (ISBN 978-91-86137-53-3)
- I:99** Wallenius, C., Brandow, C., Berglund A K. & Hede, S. (2015). Befolkningens syn på försvarets folkförankring. En enkätstudie på ett befolkningsurval. (ISBN 978-91-86137-54-0)
- I:100** Jonsson, E. (2016). Rekryteringsunderlaget 2015. Sista året med GMU. (ISBN 978-91-86137-55-7)
- I:101** Fors Brandebo, M & Klockare, E. (2016). Återanställning i Försvarsmakten. En intervju-studie med återanställda soldater. (ISBN 978-91-86137-56-4)

- I:102** Wolgers, G. (2016). Intervjubedömningar i officersurval. Dimensioner och samband mellan olika intervjubedömningar och lämplighetsbedömningen av sökande till Officersprogrammet vid FHS. (ISBN 978-91-86137-57-1)
- I:103** Berglund, A K., Alvinus, A. & Larsson, G. (2016). Om höga chefer trivs/inte trivs på jobbet – ”smittar det av sig” ända ned till soldater och sjömän? (ISBN 978-91-86137-58-8)
- I:104** Österberg, J., Jonsson, E., Brandow, C., Klockare, E. & Eriksson, B. (2017). Metoudutveckling för effektivare rekrytering av särskilda målgrupper (MER). Slutrapport. (ISBN 978-91-86137-61-8)
- I:105** Jonsson, E. (2017). Rekryteringsunderlaget 2016. Första året med sökande till en sammanhållen militär grundutbildning. (ISBN 978-91-86137-63-2)
- I:106** Jonsson, E. & Svensén, S. (2017). Rekryteringsunderlaget 2017. Sista året med helt frivilligbaserad rekrytering till den militära grundutbildningen. (ISBN 978-91-86137-67-0)
- I:107** Fors Brandebo, M. & Lundell, E. (2017). Därför kommer de tillbaka. En kvantitativ studie om återanställda soldater och sjömans motivstruktur. (ISBN 978-91-86137-68-7)
- I:108** Larsson, G., Berglund A K., Alvinus, A. & Bandlitz Johansen, R. (2017). Militära mellanchefer containerfunktion och ledarskap. En nyckel till organisationers resultat. (ISBN 978-91-86137-69-4)
- I:109** Fors Brandebo, M., Lundell, E., Wolgers, G., & Larsson, G. (2017). Validering av officersprogrammets urvalsprocess. Steg1: Identifiering av individuella egenskaper och förmågor som kan ligga till grund för prediktion av framtida funktionsförmåga. (ISBN 978-91-86137-70-0)
- I:110** Jonsson, E. & Österberg, J. (2018). Försvarsmaktens attraktivitet bland unga i Sverige. Ett samarbetsprojekt inom European Defence Agency (ISBN 978-91-86137-71-7)
- I:111** Larsson, G., Lundell, E., Svensén, S., Berglund, A K., & Nilsson, S. (2018). Enskilt tjänstgörande 1990-2015: Hur mår de idag och vilken långsiktig effekt har vardagsstress? (ISBN 978-91-86137-76-2)
- I:112** Fors Brandebo, M. (2018). Destruktivt ledarskap vid krishantering. (ISBN 978-91-86137-80-9)
- I:113** Fors Brandebo, M., & Lundell, E. (2018). Därför lämnade de Försvarsmakten. En kvantitativ studie om tidigare anställda soldater och sjömans motivstruktur. (ISBN 978-91-86137-81-6)
- I:114** Svensén, S., Berglund, A.K., Thielen, A., Wolgers G., & Fors Brandebo, M. (2018). Validering av officersprogrammets urvalsprocess – Steg 2: En kvalitativ studie om utveckling av förmågor och egenskaper hos officerare. (ISBN 978-91-86137-82-3)
- I:115** Jonsson, Y., & Alvinus, A. (2018). Maktförskjutning och maktåtertagande i asymmetriska relationer. En kvalitativ studie om tjänstemän i beredskap på landstingsnivå. (ISBN 978-91-86137-79-3)
- I:116** Larsson, G., Lundell, E., Svensén, S., & Nilsson, S. (2018). Internationell tjänst 2011-2015. Hur mår dessa kvinnor och män idag och vilken långsiktig effekt har vardagsstress? (ISBN 978-91-86137-83-0)
- I:117** Hedlund, E., Alvinus, A., Josefsson, A., Wallenius, C., & Larsson, G. (2018). Ledarskap och ledning i en förändrad organisatorisk kontext. (ISBN 978-91-86137-84-7)
- I:118** Larsson, G., & Berglund, A K. (2018). Ledarskapets containerfunktion. En kvalitativ studie av militära mellanchefer. (ISBN 978-91-86137-85-4)
- I:119** Fors Brandebo, M. (2019). Destruktivt ledarskap vid krishantering Ledarskapets påverkan på tillit, hälsa och prestation (ISBN 978-91-86137-91-5)
- I:120** Larsson, G., Hilmarsson, H., Ohlsson, A., & Hyllengren, P. (2019). Testutveckling med personlighetspsykologiskt fokus – en litteraturstudie. (ISBN 978-91-86137-95-3)
- I:121** Svensén, S., & Jonsson, E. (2019). Rekryteringsunderlaget 2018. Återinförd värnplikt kompletterad med frivillighet. (ISBN 978-91-86137-97-7)
- I:122** Nilsson, S., Ohlsson, A., Weibull, L., & Larsson, G. (2019). Internationella militära insatser. Tjänstgöring och dess betydelse för parrelationer. (ISBN 978-91-86137-98-4)

Institutionen för säkerhet, strategi och ledarskap (ISSL) – Ledarskapsavdelningen

- I:123** Svensén, S., & Jonsson, E. (2020). Rekryteringsunderlaget 2019. (ISBN 978-91-88975-04-1)
- I:124** Hedlund, E., & Lönnngren, C. (2021). "Fältsjukhuset" i Älvsjö – Rekordbygget som ingen ville ha? (ISBN: 978-91-88975-05-8)
- I:125** Nilsson, S., Ohlsson, A., & Larsson, G. (2021). Internationell militär tjänstgöring och dess betydelse för parrelationer: En enkätstudie. (ISBN 978-91-88975-12-6)

ACTA D-rapporter. ISSN 1403-0748

- D1** Bertil Rolf. Kompetens i militära institutioner 1500-1940. Analyser av professionell kunskapsutveckling. ISBN 91-87136-28-7. (1997)
- D2** Alise Weibull & Christopher Dandeker (red.). Facing uncertainty – Report No 1. Flexible forces for the twenty-first century. ISBN 91-87136-55-4. (1999)
- D3** Gerry Larsson (red.). Ledarskap under stress. ISBN 91-87136-55-4. (1999)
- D4** Peter Mattsson & Cecilia Wijnbladh. Det tänkande vapnet. ISBN 91-87136-59-7. (2000)
- D5** Bernard Boëne, Christopher Dandeker, Jürgen Kuhlmann & Jan van der Meulen. Facing uncertainty – Report No 2. The Swedish military in inter-national perspective. ISBN 91-87136-64-3. (2000)
- D6** Göran Fransson. Att stödja flygföres utveckling – en studie av instruktörsbeteenden under övning i flygsimulator. ISBN 91-87136-94-5. (2001)
- D7** Lars-Erik Jonsson. Villkor för flygföres lärande – Aktivitetssystem och praxisgemenskap för analys av lärande på arbetsplatsen. ISBN 91-87136-95-3. (2001)
- D8** Alise Weibull. Yrkeskunnande i beredskap. Om strukturella och kulturella inflytelser på arbete i det svenska flygvapnet. ISBN 91-7373-435-7. (2003)
- D9** Gerry Larsson (red). 9 noter om NBF. ISBN 91-89683-99-4. (2005)
- D10** Alise Weibull & Bengt Abrahamsson (Eds). The Heritage and the Present. From Invasion Defence to Mission Oriented Organization. ISBN 978-91-85401-90-1. (2008)

Frekvent tjänstgörande i internationella militära insatser En enkätstudie

Vid militära utlandsinsatser utses ofta en organisationsenhet som ansvarig för förbandet. Huvuddelen av personal tas från samma enhet. Vid sidan av detta tillförs ett antal specifika kompetensresurser, såsom exempelvis förare, röjledare, terminalsoldater, tolkar, etc. från andra organisationsenheter. Studien fokuserar på just denna grupp frekvent tjänstgörande veteraner i internationella insatser. För dessa har det skapats ett särskilt avsteg vad gäller insatslängd, genom att de roterar frekvent, men är borta kortare tid. De personalgrupper som tjänstgör utomlands på regelbunden basis ingår i den storskaliga uppföljande forskning som genomförs på personal. Det finns dock en risk att gruppen frekvent tjänstgörande försvinner i den stora gruppen utlandsveteraner. Frågan är därför om denna grupp av individer är särskilt utsatt för hälsopåverkan vid jämförelse med gruppen utlandsveteraner i stort. Denna studie bidrar med fördjupad kunskap kring hur frekvent tjänstgörande veteraner påverkas av att delta i återkommande militära internationella insatser med ett särskilt fokus på deras specifika arbetssituation.

Författare:
Sofia Nilsson
Eva Johansson
Gerry Larsson

ISBN 978-91-88975-18-8

FÖRSVARSHÖGSKOLAN
P.O. Box 278 05
Se-115 93 Stockholm

www.fhs.se