

# Kortare men oftare

En intervjustudie om frekvent tjänstgöring i  
militära insatser utomlands

PER WIKBERG, MAGDALENA GRANÅSEN,  
CHARLOTTE STENIUS, PETER BÄCKSTRÖM



Per Wikberg, Magdalena Granåsen, Charlotte  
Stenius, Peter Bäckström

# Kortare men oftare

En intervjustudie om frekvent tjänstgöring i militära insatser  
utomlands

|                        |                                                                                                |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Titel                  | Kortare men oftare – En intervjustudie om frekvent tjänstgöring i militära insatser utomlands  |
| Title                  | Shorter but more often. An interview study on participation in frequent international missions |
| Rapportnr/Report no    | FOI-R--5671--SE                                                                                |
| Månad/Month            | December                                                                                       |
| Utgivningsår/Year      | 2024                                                                                           |
| Antal sidor/Pages      | 58                                                                                             |
| ISSN                   | 1650-1942                                                                                      |
| Uppdragsgivare/Client  | Försvarsmakten                                                                                 |
| Forskningsområde       | Övrigt                                                                                         |
| FoT-område             | Inget FoT-område                                                                               |
| Projektnr/Project no   | E72447                                                                                         |
| Godkänd av/Approved by | Linda Sjödin                                                                                   |
| Ansvarig avdelning     | Cyberförsvar och ledningsteknik                                                                |

Bild/Cover: Marcus Nilsson, Försvarsmakten

Detta verk är skyddat enligt lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk, vilket bl.a. innebär att citering är tillåten i enlighet med vad som anges i 22 § i nämnd lag. För att använda verket på ett sätt som inte medges direkt av svensk lag krävs särskild överenskommelse.

This work is protected by the Swedish Act on Copyright in Literary and Artistic Works (1960:729). Citation is permitted in accordance with article 22 in said act. Any form of use that goes beyond what is permitted by Swedish copyright law, requires the written permission of FOI.

## Sammanfattning

Denna studie undersökte erfarenheterna hos svensk militär personal som deltagit i frekventa internationella insatser mellan 2011 och 2021. Studien syftade till att ge Försvarsmakten underlag för att förbättra arbetsmiljön vid förband som har en hög frekvens av deltagande i internationella insatser, att ge erkänsla för personalens insatser genom att lyfta fram och synliggöra deras erfarenheter och åsikter samt öka förståelsen för tjänstgöring i dessa förband. Målsättningen var att identifiera både positiva och negativa aspekter kring att tillhöra ett förband med frekvent deltagande i internationella insatser. Genom semistrukturerade intervjuer med nio veteraner utforskades deras motiv, upplevelser och utmaningar.

Deltagarna beskrev generellt sina erfarenheter i positiva ordalag, med fokus på personlig utveckling och meningsfullhet. Samtidigt identifierades utmaningar, särskilt gällande balansen mellan arbetsliv och privatliv, samt friktioner vid växlingen mellan insatsverksamhet och tjänstgöring på hemmaplan. Studien belyser vikten av flexibla rotationstider, individanpassad hemkomstverksamhet och förbättrad långsiktig uppföljning. Rekommendationer ges för att förbättra arbetsvillkor och stöd för personal i frekventa internationella insatser, vilket kan vara relevant för framtida insatser inom NATO-samarbetet.

Nyckelord: Veteraner, Försvarsmakten, frekvent tjänstgöring, internationella insatser

## Summary

This study examines the experiences of Swedish military personnel who participated in frequent international missions between 2011 and 2021. The study aimed to provide the Swedish Armed Forces with a basis for improving the work environment, to recognise personnel efforts by highlighting and making their experiences and opinions known and to increase understanding of service in these units. The objective was to identify both positive and negative aspects of belonging to a unit with frequent participation in international missions. Through semi-structured interviews with nine veterans, their motives, experiences and challenges were explored.

Participants generally described their experiences in positive terms, focusing on personal development and meaningfulness. At the same time, challenges were identified, particularly regarding the balance between work and private life, as well as frictions when transitioning between mission activities and service at home. The study highlights the importance of flexible rotation times, individualized reintegration activities and improved long-term follow-up. Recommendations are given to improve working conditions and support for personnel in frequent international missions, which may be relevant for future missions within NATO cooperation.

**Keywords:** Veterans, Swedish Armed Forces, frequent rotation, international military missions

# Innehållsförteckning

|          |                                                     |           |
|----------|-----------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>Inledning .....</b>                              | <b>8</b>  |
| <b>2</b> | <b>Bakgrund .....</b>                               | <b>9</b>  |
| 2.1      | Studier om yrkesval och arbetsliv.....              | 9         |
| 2.1.1    | Yrkesval .....                                      | 9         |
| 2.1.2    | Arbetstagarens relation till arbetsgivaren.....     | 10        |
| 2.1.3    | Processen att avsluta en anställning.....           | 10        |
| 2.2      | Studier om militära internationella insatser .....  | 11        |
| <b>3</b> | <b>Metod.....</b>                                   | <b>14</b> |
| 3.1      | Urval.....                                          | 14        |
| 3.2      | Intervjuprocedur.....                               | 14        |
| 3.3      | Analys av data .....                                | 15        |
| <b>4</b> | <b>Resultat.....</b>                                | <b>16</b> |
| 4.1      | Översikt av insamlat material .....                 | 16        |
| 4.2      | Individens engagemang .....                         | 17        |
| 4.2.1    | Tidiga planer .....                                 | 18        |
| 4.2.2    | Motiv till utlandstjänst.....                       | 18        |
| 4.2.3    | Allmän inställning till att arbeta .....            | 19        |
| 4.2.4    | Yrkesidentitet .....                                | 19        |
| 4.2.5    | Att bidra.....                                      | 20        |
| 4.2.6    | Personlig utveckling .....                          | 20        |
| 4.2.7    | Mående .....                                        | 21        |
| 4.3      | Tjänstgöringen.....                                 | 22        |
| 4.3.1    | Rutiner och arbetsuppgifter .....                   | 22        |
| 4.3.2    | Frekvens och längd på insats.....                   | 23        |
| 4.3.3    | Risker .....                                        | 24        |
| 4.3.4    | Skilnader nationell och internationell tjänst ..... | 24        |
| 4.3.5    | Hemkomstverksamhet .....                            | 25        |
| 4.4      | Organisation och resurser .....                     | 25        |
| 4.4.1    | Organisation.....                                   | 25        |
| 4.4.2    | Resurser .....                                      | 26        |
| 4.4.3    | Förmåner och arbetsvillkor .....                    | 26        |
| 4.4.4    | Kompetens.....                                      | 27        |
| 4.4.5    | Personalomsättning .....                            | 27        |
| 4.5      | Samarbete och samverkan .....                       | 27        |
| 4.5.1    | Samarbete inom nationen.....                        | 28        |

|          |                                                    |           |
|----------|----------------------------------------------------|-----------|
| 4.5.2    | Samarbete andra nationer .....                     | 28        |
| 4.5.3    | Trivsel och gemenskap .....                        | 29        |
| 4.5.4    | Tillvarata erfarenhet .....                        | 30        |
| 4.6      | Ledarskap och utveckling .....                     | 30        |
| 4.6.1    | Utbildning .....                                   | 31        |
| 4.6.2    | Ledarskap och ledning.....                         | 31        |
| 4.6.3    | Mandat och möjlighet att påverka.....              | 32        |
| 4.6.4    | Utveckla tjänsten.....                             | 33        |
| 4.7      | Hemmafronten .....                                 | 33        |
| 4.7.1    | Arbete mellan rotationer.....                      | 33        |
| 4.7.2    | Fritid mellan rotationer .....                     | 34        |
| 4.7.3    | Familjesituation .....                             | 34        |
| 4.8      | Framtid.....                                       | 35        |
| 4.8.1    | Lärdomar för framtiden .....                       | 36        |
| 4.8.2    | Omställning till en ny doktrin.....                | 36        |
| 4.9      | Intervjupersonernas viktigaste budskap .....       | 37        |
| <b>5</b> | <b>Diskussion .....</b>                            | <b>39</b> |
| 5.1      | Allmänt om tjänstgöringen .....                    | 40        |
| 5.2      | Varför engagera sig i frekvent tjänstgöring? ..... | 41        |
| 5.3      | Socialiseringsprocessen .....                      | 42        |
| 5.4      | Det sociala kontraktet .....                       | 43        |
| 5.5      | Stanna eller gå vidare?.....                       | 43        |
| <b>6</b> | <b>Rekommendationer.....</b>                       | <b>45</b> |
|          | <b>Referenser .....</b>                            | <b>47</b> |
|          | <b>Bilaga A: Intervjuprocedur .....</b>            | <b>51</b> |
|          | <b>Bilaga B: Analysprocedur .....</b>              | <b>54</b> |
|          | <b>Bilaga C. Urvalsprocedur .....</b>              | <b>56</b> |



# 1 Inledning

Som en del i Försvarsmaktens uppgift att försvara Sverige och skydda samhällets säkerhet har Försvarsmakten deltagit i flera fredsbevarande och fredsfram-  
tvingande uppdrag utomlands under de senaste två decennierna. Ansvaret för att bemanna dessa insatser roterade mellan förband inom Försvarsmakten och huvuddelen av personalen tillhörde då det ansvarande förbandet. För ett antal specifika kompetensresurser krävdes dock att personal med specialistkompetens tillfördes från andra förband. Det fanns ungefär tio sådana specialiserade enheter och dessa specialistresurser ingick i stort sett i alla kontingenter. Gemensamt för de specialiserade enheterna var att de bestod av få individer som hade specifik spetskompetens vilken var nödvändig för insatsens genomförande. För dessa grupper skapades ett särskilt avsteg vad gäller insatslängd och vilotid mellan insatserna, de roterade mer frekvent jämfört med den resterande förbandsinsatsen och var insatta kortare tid åt gången. Totalt handlar det om strax under 400 individer som haft denna typ av tjänstgöring (Nilsson m.fl., 2022). Varje rotation (period där en person deltar i insats) varade i några veckor upp till ett par månader vilket var betydligt kortare än ”ordinarie insatser” som normalt innebar sex månaders tjänstgöring utomlands plus någon månads förberedande utbildning på annan ort men inom Sverige. Eftersom det krävdes kontinuerlig bemanning i insatsområdet var det vanligt att delar av förbandet alltid var insatta även om detta varierade mellan enheterna och insatserna. Erfarenheter från individer i denna typ av förband har inte på ett tydligt sätt framkommit i den uppföljningsverksamhet som Försvarsmakten genomfört sedan 1990-talet eller den forskning kring veteranfrågor som initierats av Försvarsmakten sedan 2010.

Försvarsmaktens Veterancentrum beställde därför en kartläggning av dessa enheters erfarenheter av att arbeta i dessa förband som har en hög frekvens av deltagande i internationella insatser.

Syftet var att ge Försvarsmakten ett underlag för att förbättra och förstärka arbetsmiljön och arbetsförhållanden vid denna typ av förband. Ett annat viktigt syfte var att ge erkänsla till personalens arbetsinsatser genom att lyfta fram och synliggöra deras erfarenheter och åsikter. Studien hade även som syfte att ge intressenter en förståelse för vad det innebär att vara i tjänst i ett sådant förband.

Målsättningen med studien var att identifiera både positiva och negativa aspekter kring att tillhöra ett förband med frekvent deltagande i internationella insatser.

## 2 Bakgrund

I detta avsnitt beskrivs forskning kring yrkesval och arbetsliv generellt, samt forskning specifikt kring individer som deltagit i militära internationella insatser.

### 2.1 Studier om yrkesval och arbetsliv

Forskningen kring arbetsliv är omfattande. Exempel på forskningsområden är arbetstillfredsställelse, ergonomi, ledarskap, urval, karriär, attityder, arbetskultur, träning etcetera (Woods & West, 2015). I denna studie berörs i huvudsak tre teman. Det första temat handlar om *yrkesval*. Det andra temat är *arbetstagarens relation till arbetsgivaren* och inkluderar socialisering till en arbetsplats samt det sociala kontraktet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Slutligen handlar ett tema om *processen att avsluta en anställning*.

#### 2.1.1 Yrkesval

Redan under barndomen eller tonåren utvecklar många individer intressen och ambitioner avseende önskvärd yrkeskarriär (Gottfredson, 1981). I förlängningen påverkar detta yrkesval (Holland, 1973; 1997). Begreppet "karriärankare" beskriver de personliga preferenser som formas över tid baserat på våra erfarenheter och interaktioner med arbetsmiljön. Genom denna process utvecklar individen en självbild av sina professionella talanger, förmågor, motiv och värderingar, vilket påverkar deras framtida karriärbeslut. Karriärankaret representerar de aspekter av vår professionella identitet som vi håller fast vid även i svåra val<sup>1</sup>, och det symboliserar hur vi tenderar att förankra vårt yrkesliv i specifika karriärvägar över tiden (Schein, 1978). Tabell 1 ger en översikt av olika typer av karriärankare.

Tabell 1. Översikt av karriärankare

| Karriärankare                 | Kännetecken                               |
|-------------------------------|-------------------------------------------|
| Funktionell kompetens         | Utveckla specialistkunskap                |
| Chefs- och ledningskompetens  | Avancera till positioner med stort ansvar |
| Säkerhet och stabilitet       | Stabilitet för sig själv och familjen     |
| Entreprenör och kreativitet   | Skapa något som är ens eget               |
| Självständighet och oberoende | Arbeta utan styrning utifrån              |
| Service och engagemang        | Bidra till något positivt för andra       |
| Utmaning                      | Utmanade arbetsuppgifter                  |
| Livsstil                      | Kombinera arbete och yrkesliv             |

<sup>1</sup> "That one element in our self-concept that we will not give up, even if forced to make a difficult choice" (Schein, 1978)

### **2.1.2 Arbetstagarens relation till arbetsgivaren**

Arbetstagarens första kontakt med och tid vid en organisation kan ses som en socialiseringsprocess. Socialisering innebär att nykomlingar i en organisation lär sig och anpassar sig till de roller, regler och normer som behövs för att fungera effektivt (Van Maanen & Schein, 1977; Fisher, 1980). Det är en process där individen gradvis går från att vara en utomstående till att bli en medlem av organisationen (Porter et. al., 1975; Buchanan, 1974 ). Processen innefattar att konfrontera och acceptera förhållanden i organisationen, förstå sin roll och hitta sin plats i organisationen (Wanous, 1992). Utfallet från socialiseringsprocessen påverkar prestation i arbetet, arbetstillfredsställelse, engagemang till organisation samt intention att stanna och avgångar (Bauer et. al., 2007).

Utbytet mellan arbetsgivare och arbetstagare ses ofta som ett socialt kontrakt med förväntningar och villkor för ett ömsesidigt utbyte (Argyris, 1960; Robinson & Rousseau, 1994; Woods & West, 2015). Organisationen erbjuder säkerhet, stabilitet och möjligheter till utveckling, medan individen bidrar med lojalitet och anpassningsförmåga. Denna relation involverar både ekonomisk ersättning och emotionella band (George & Jones, 2012). Arbetets krav kan vara både utmanande och motiverande, vilket påverkar arbetsprestation och engagemang (Bakker & Demerouti, 2017 ). Förmågan att anpassa och forma arbetet spelar en viktig roll för motivationen och prestationen (Tims, Bakker & Derks, 2012). Att det sociala kontraktet uppfattas som rättvist av båda parter är avgörande för motivation, arbetstillfredsställelse och personalomsättning (George & Jones, 2012).

### **2.1.3 Processen att avsluta en anställning**

Beslutet att sluta en anställning är en psykologisk process som gradvis utvecklas över tid (Mobley, 1982) och omfattar både rationella och intuitiva eller irrationella element (Lee et. al., 1999 ). Den information som används för beslutet kan representeras i form av tre olika bilder, på engelska "images" (Beach, 1997): värdebilden, som inkluderar principer och värderingar för hur saker bör göras; målbilden, som visar önskade framtida mål; och den strategiska bilden, som omfattar planer för att uppnå målen. Individer bygger gradvis upp dessa bilder baserat på sina långsiktiga livsmål och erfarenheter från sin anställning. Konflikter mellan dessa bilder kan leda till att individen överväger att byta jobb eller sluta (Lee & Mitchell, 1994). Utöver denna mer långsiktiga process påverkar även oväntade händelser, som kan vara av positiv, negativ eller neutral art, beslutsprocessen genom att utmana individens uppfattningar och prioriteringar. Exempel på sådant är jobberbjudanden, sjukdom, ändringar i familjesituation etcetera. En oväntad händelse med tillhörande omständigheter påverkar beslutsprocessen genom att dess betydelse måste värderas mot värdebild, målbild och strategisk bild.

## 2.2 Studier om militära internationella insatser

Forskningen kring militära veteraner har i stor utsträckning fokuserat på de negativa konsekvenser som militär tjänstgöring i krig och konfliktområden kan föra med sig för individen. I synnerhet i USA har förekomsten av posttraumatisk stress (PTSD), suicid och missbruk bland återvändande soldater fått stor uppmärksamhet. Det finns därför en relativt stor mängd vetenskapliga studier – varav många är från USA – som undersöker konsekvenserna av insatsrelaterad stress för militära veteraner och sammanfattas på svenska på ett bra sätt av Michel (2014). Sammantaget visar forskningen att traumatiska upplevelser och insatsrelaterad stress kan få långtgående negativa konsekvenser för veteranernas mentala hälsa och välbefinnande, särskilt om återhämtningen inte har varit tillräcklig för att bearbeta dessa upplevelser (Bergman, 2022). Insatsfrekvens har i tidigare studier identifierats som en riskfaktor; ju fler insatser, desto högre risk för att soldater utvecklar stressrelaterade symptom efter hemkomst (Xue m.fl., 2015).

Under de senaste åren har det även i Sverige genomförts forskning kring effekterna av utlandstjänstgöring för svenska veteraner. Michel m.fl. (2003) genomförde en studie på den mentala hälsan hos en svensk bataljon som tjänstgjorde i Bosnien 1996. Analysen som baserades på insatspersonalens självrapportering, kunde inte påvisa någon signifikant förändring över tiden. I en efterföljande studie konstaterade Michel m.fl. (2007) att svensk personal som tjänstgjort i internationella fredsbevarande operationer från 1960 till 1999 inte hade högre risk för suicid jämfört med allmänbefolkningen. Pethrus m.fl. (2017) studerade risken för suicid och dödlighet hos svenska veteraner, som tjänstgjort utomlands mellan 1990 och 2013, och kunde inte påvisa någon förhöjd risk bland utlandsveteranerna jämfört med kontrollgrupper i befolkningen. Liknande studier med insatspersonal från andra nordiska länder uppvisar samma mönster (Pethrus m.fl., 2022). Svenska veteraner som tjänstgjort i Afghanistan har inte heller visat sig konsumera mer ångestdämpande eller antidepressiva läkemedel, eller får mer psykiatrisk vård, jämfört med matchade jämförelsegrupper ur befolkningen (Pethrus, Frisell, m.fl., 2019).

Dessutom finns inget som tyder på att svenska utlandsveteraner, som grupp, har problem med att återintegrera sig i det civila samhället efter hemkomsten. Pethrus och Frisell, m.fl. (2019) jämförde förekomsten av våldsbrott mellan utlandsveteraner som tjänstgjort i Afghanistan och matchade kontrollgrupper ur befolkningen och konstaterade att veteranerna inte skiljde sig från kontrollgruppen. Svenska utlandsveteraner tenderar också att etablera sig väl på arbetsmarknaden efter hemkomst. Bäckström och Hanes (2024) följde svenska utlandsveteraner från perioden 1993-2010 och kunde visa att veteranernas inkomster över tid inte skiljer sig från matchade kontrollgrupper ur befolkningen.

Bäckström (2024) följde upp ställningen på arbetsmarknaden för svenskar som tjänstgjorde i Bosnien på 1990-talet och kunde inte påvisa några långsiktiga negativa effekter på vare sig sjukfrånvaro, försörjningsstöd eller arbetslöshet. Snarare var risken för marginalisering på arbetsmarknaden, 20 år efter hemkomsten, lägre bland Bosnienveteranerna, jämfört med matchade kontrollgrupper ur befolkningen.

Det finns alltså en rad svenska studier som pekar på att svenska militära utlandsveteraner generellt är en frisk grupp, både mentalt och fysiskt, och att de inte tycks drabbas av negativa livsutfall som ett resultat av tjänstgöringen. I en tidigare intervjustudie med personer som deltagit i enskilda internationella insatser framkommer att internationella insatser ofta beskrivs som ett "äventyr" eller som en del i ett livsprojekt (Wikberg m.fl., 2018). En registerstudie som initierades parallellt med denna intervjustudie fann att detta även verkade gälla för veteraner som tjänstgjort frekvent i internationella insatser. Registerstudien fann inget som tydde på att dessa individer drabbas av fysisk eller psykisk ohälsa efter hemkomst i högre utsträckning än andra veteraner (Aux Military, 2021). I en annan enkätundersökning som också initierades parallellt med denna intervjustudie uppges dessutom de allra flesta av de frekvent tjänstgörande veteranerna att de mår bra och att de anser sig ha varit i såväl psykisk balans som fysisk form i samband med den senast genomförda insatsen (Nilsson m.fl., 2022).

Frånvaron av negativa effekter för svenska veteraner i tidigare studier har sannolikt sin grund i att veteranerna är uttagna enligt höga kravprofiler. De svenskar som tjänstgjort utomlands har överlag höga testresultat när det kommer till psykisk stabilitet, generell begåvning och fysisk förmåga (Pethrus m.fl., 2017). Mest troligt innebär den rigorösa selektionsprocessen, tillsammans med en krävande utbildning, att svenska utlandsveteraner, generellt, har en hög förmåga att hantera och anpassa sig till stressiga och påfrestande situationer (Bergman, 2022). I ljuset av detta menar Wisén m.fl. (2021) att den gängse uppfattningen om militära insatser som en källa till negativ stress inte nödvändigtvis stämmer – de upplevda stressnivåerna hos militär personal kan till och med vara lägre under insats, än innan och efter. Det är dock viktigt att beakta att resultaten sannolikt hänger samman med intensiteten i, och karaktären på, de utlandsinsatser som veteranerna har tjänstgjort i (Mott m.fl., 2012; Xue m.fl., 2015).

Även om svenska utlandsveteraner, som grupp förefaller ha gynnsamma förutsättningar att klara av påfrestningar och svåra stressituationer, är de inte immuna mot mental ohälsa och negativa utfall. Det innebär att ett flertal individer, även om de utgör en minoritet av alla svenska utlandsveteraner, har drabbats av PTSD efter att de kommit hem från insats (Aux Military, 2023). Andra mår dåligt utan att formellt uppnå kriterierna för en klinisk diagnos, eller kämpar med moraliska konflikter i kölvattnet av en insats (Grimell, 2023; Grimell & Nilsson, 2020; Nilsson m.fl., 2011). Bergman (2022) menar att de problem som kan uppstå bland personer som kommer hem från en militär insats ofta har sin grund i

övergången mellan två miljöer som skiljer sig åt markant, och de kontraster som denna övergång skapar. Även om individer inte har utsatts för svåra stressituationer och traumatiska upplevelser under insatsen, kan hemkomsten bli en utmaning, där vardagsstress och irritationsmoment i värsta fall kan leda till stressrelaterade symptom (Larsson m.fl., 2021, 2023; Wikberg m.fl., 2018).

Utlandstjänstgöring kan också få konsekvenser för relationerna på hemmaplan. Bland svenska utlandsveteraner förekommer en betydligt högre frekvens av skilsmässor än hos jämförbara kontrollgrupper ur befolkningen (Pethrus, Reutfors, m.fl., 2019). En utlandsinsats verkar vara en omständighet som förstärker befintliga påfrestningar i parrelationer (Nilsson m.fl., 2019, Wikberg m.fl., 2019).

Särskilt återanpassningen efter hemkomsten är en känslig fas och relationer tycks vara som mest sårbara de närmaste åren efter insats (Nilsson m.fl., 2021). Det är viktigt att poängtera att en skilsmässa inte nödvändigtvis behöver betraktas som ett negativt utfall. Även om insatsen är den utlösande faktorn till en separation, kan den vara en följd av att båda parter under insatsen har fått tid att tänka över livssituationen (Bergman, 2022; Pethrus, Reutfors, m.fl., 2019).

Sammantaget tyder den svenska forskningen på att svenska utlandsveteraner generellt sett har en god psykisk och fysisk hälsa efter hemkomsten. Det finns heller ingenting som indikerar att frekvent tjänstgörande utlandsveteraner skulle skilja sig från andra veteraner när det kommer till förekomsten av fysisk eller psykisk ohälsa. Däremot kan frekvent bortavaro från sociala relationer på hemmaplan skapa särskilda utmaningar för denna grupp, vilket i sin tur kan påverka återanpassningen till vardagen efter hemkomst negativt.

## 3 Metod

Innan intervjustudien initierades genomfördes en etisk prövning av studien (Etikprövningsnämnden, 2020). Urval, dokumentation och analys genomfördes med omsorg om intervjudeltagarnas anonymitet. En semistrukturerad intervjuansats användes.

### 3.1 Urval

Genom försvarsmaktens försorg sorterades först individerna vid varje förband som har haft enheter med frekvent tjänstgöring i slumpmässig ordning. I denna slumpmässiga ordning sorterades därefter varje individ i en av följande fyra kategorier: A) har gjort fem eller fler utlandstjänstgöringar, B) har gjort fyra eller färre utlandstjänstgöringar, C) har avslutat sin tjänstgöring, oavsett antal utlandstjänstgöringar, och D) är kvinna, oavsett tjänstgöringens status eller antal utlandstjänstgöringar. Till den person vid varje förband som först sorterats in i i respektive kategori skickade därefter Försvarsmakten ut en inbjudan att delta i studien.

De individer som var intresserade att delta anmodades att anmäla sitt intresse till projektledaren på FOI. Genom denna process hade forskarna vid FOI inte kännedom om vilka individer som blivit inbjudna och Försvarsmakten fick inte vetskap om vilka som tackat ja till att delta.

En mer detaljerade procedur för urval av intervjupersoner framgår av Bilaga C. Urvalsprocedur

### 3.2 Intervjuprocedur

Innan varje intervju påbörjades säkerställdes informerat samtycke. En semistrukturerad intervjuansats med ett antal övergripande frågor nyttjades. Samtliga intervjuer inleddes med en öppen fråga om intervjupersonens upplevelser av sin anställning och tjänstgöring. Därefter ställdes frågor som berörde följande teman:

- Karriärpreferenser: hur väl arbetsuppgifter överensstämmer med vad de vill jobba med.
- Socialisering till arbetet: introduktionen till deras roll i organisationen.
- Det sociala kontraktet: föreställningar om villkor och förutsättningar för ett ömsesidigt utbyte mellan en individ och en organisation.
- Tankar om att stanna eller avsluta sin tjänst.

Två intervjuprotokoll skapades vid varje intervju – en med bakgrundsinformation och en med svar på huvudfrågorna – för att bevara intervjupersonernas anonymitet. Dessa redigerades efter intervjun för att översätta talspråk till skriftspråk. Vidare

dokumenterades intervjupersonernas svar in i ”utsagor” – fristående påståenden som representerar hur de som intervjuat uppfatta intervjupersonernas svar på frågorna. Därefter skickades protokollen till intervjupersonerna för granskning, korrigering och eventuella tillägg. Justerade och godkända protokoll användes i den efterföljande analysen. Intervjuproceduren i detalj framgår av Bilaga A: Intervjuprocedur.

### **3.3      Analys av data**

Intervjuerna analyserades genom en innehållsanalys där utsagorna jämfördes parvis avseende överensstämmelse i innehåll och sorterades in i kategorier med likartat innehåll. Texten i utsagorna användes för att skapa sammanfattande texter för varje kategori. I de fall en utsaga är ett direkt citat från ett protokoll återges det inom citationstecken. I de fall texten inte är inom citationstecken är det en parafras av utsagan eller en sammanfattning av vad flera liknande utsagor. Citat justerades i vissa fall för att skydda intervjupersonernas identitet. En tabell sammanställdes för att ge en översikt av kategorierna och intervjupersonernas bidrag. Sammanställningen användes för att utforska ifall det fanns några systematiska skillnader mellan frågeställningar eller intervjupersoner samt ifall tillräckligt med information inhämtats. För att bedöma om antalet intervjupersoner var tillräckligt användes antalet nya kategorier som succesivt identifierades per intervju som en indikator. Om antalet nya kategorier planade ut efter de första intervjuerna kan detta antas indikera att materialet är mättat.

Analysproceduren i detalj framgår av Bilaga B: Analysprocedur.

## 4 Resultat

Tio intervjuer genomfördes, varav nio finns med i analysen då en person valde att avsluta sin medverkan i studien. Resultatet baseras därför på åtta män och en kvinna.

Tre av deltagarna hade genomfört en lång förbandsinsats innan de började med frekvent rotation. Intervjupersonerna hade deltagit i de frekventa rotationerna mellan 2011 till 2021. De flesta roterade med en hög frekvens under en kortare tidsperiod, som mest under några år. I genomsnitt hade intervjupersonerna genomfört fem rotationer, men antalet varierade mellan 1–10. Fyra personer tjänstgjorde vid intervjutillfället fortfarande vid samma förband som de roterade med och fem personer hade bytt förband.

### 4.1 Översikt av insamlat material

Vid analysen av intervjumaterialet identifierades 30 olika kategorier som delades upp i sju olika teman. Tabell 2 ger en översikt av materialet. I tabellen framgår benämning på identifierade teman och kategorier. I nästkommande avsnitt redovisas intervjumaterialet i den ordning som anges i tabellen i form av sammanfattningar och citat från intervjudeltagarna.

Vidare visar tabellen hur respektive intervjuperson bidragit till de olika kategorierna i form av antal uttalanden. I kolumnen längst till höger anges hur många intervjupersoner som har minst ett yttrande som klassificerats till respektive kategori. I tabellen redovisas intervjupersonerna i den ordning de analyserats, från vänster till höger. På så vis framgår det när i analysprocessen respektive kategori identifierades.

Av Tabell 2 framgår att samtliga kategorier var identifierade efter tredje intervjun som analyserades. Vidare framgår det att respektive kategori i hög grad nämns av huvuddelen av intervjupersonerna. I endast fem fall av de 30 kategorierna har mindre än hälften av intervjupersonerna yttranden som klassificerats till kategorin. I hälften av kategorierna är det minst sju av de nio intervjupersonerna som har minst ett yttrande som klassificerats till kategorin.

I de flesta fall är även antalet utsagor som klassificerats till en kategori någorlunda jämt fördelat mellan de som bidrar till kategorin. I några fall, till exempel *frekvens och längd på insats* eller *utbildning*, är det någon eller några intervjupersoner som har ett högre antal yttranden vilket kan indikera att dessa i de fallen haft en längre utläggning om ett ämne som klassificerats till kategorin.

Slutligen finns det en viss spridning avseende antal yttranden som klassificerats till respektive kategori. Sju av kategorierna innehåller fler än 30 yttranden medan 19 kategorier innehåller 10–30 yttranden. Fyra kategorier innehåller färre än tio yttranden.

Tabell 2. Översikt av intervjumaterialet i form av identifierade kategorier indelade i sju teman. Tabellen visar antalet yttranden som klassificerats till respektive kategori för varje intervjuperson. För varje kategori redovisas antal intervjupersoner.

| Intervjunummer:                              | 1  | 3  | 3  | 4  | 5 | 6 | 7 | 8  | 9 | Tot.<br>antal | Nämns<br>av |
|----------------------------------------------|----|----|----|----|---|---|---|----|---|---------------|-------------|
| <b>Individens engagemang</b>                 |    |    |    |    |   |   |   |    |   |               |             |
| Tidiga planer                                | 2  |    |    | 3  |   | 5 |   |    | 2 | 12            | 4           |
| Motiv till utlandstjänst                     | 4  | 2  | 2  |    | 3 | 1 | 2 | 3  | 5 | 22            | 8           |
| Allmän inställning till att arbeta           | 4  |    | 2  | 2  | 1 |   | 5 | 4  | 1 | 19            | 7           |
| Yrkesidentitet                               | 4  | 5  | 3  |    | 1 | 3 | 1 | 2  | 2 | 21            | 8           |
| Att bidra                                    | 4  | 1  | 4  |    |   | 2 | 1 |    | 4 | 16            | 6           |
| Personlig utveckling                         |    |    | 3  | 2  |   | 2 | 2 |    | 2 | 11            | 5           |
| Mående                                       | 10 | 1  | 1  | 12 | 2 |   |   | 8  | 1 | 35            | 7           |
| <b>Tjänstgöringen</b>                        |    |    |    |    |   |   |   |    |   |               |             |
| Rutiner och arbetsuppgifter                  | 3  | 6  | 4  | 5  | 7 | 4 | 1 | 11 | 4 | 45            | 9           |
| Frekvens och längd på insats                 | 3  | 17 | 3  | 6  | 4 |   | 7 |    | 5 | 45            | 7           |
| Risker                                       | 2  | 12 | 1  | 3  | 5 | 2 | 1 | 8  | 1 | 35            | 9           |
| Skillnad nationell och internationell tjänst | 3  | 3  | 1  | 1  |   |   |   |    |   | 8             | 4           |
| Hemkomstverksamhet                           |    | 8  |    |    |   |   | 2 | 1  |   | 11            | 3           |
| <b>Organisation och resurser</b>             |    |    |    |    |   |   |   |    |   |               |             |
| Organisation                                 |    |    | 10 | 5  |   | 2 |   | 2  | 1 | 20            | 5           |
| Resurser                                     |    |    | 3  | 2  | 6 | 1 |   | 2  |   | 14            | 5           |
| Förmåner och arbetsvillkor                   | 8  | 1  | 3  | 3  | 3 | 7 | 7 | 6  | 2 | 40            | 9           |
| Kompetens                                    |    |    | 2  | 4  |   | 2 |   | 3  | 1 | 12            | 5           |
| Personalomsättning                           | 2  | 2  | 1  |    | 1 | 1 |   | 1  |   | 8             | 6           |
| <b>Samarbete och samverkan</b>               |    |    |    |    |   |   |   |    |   |               |             |
| Samarbete inom nationen                      | 2  | 4  | 3  |    | 1 | 1 | 1 | 1  | 1 | 14            | 8           |
| Samarbete andra nationer                     | 4  |    |    | 4  | 3 |   |   | 6  |   | 17            | 4           |
| Trivsel och gemenskap                        | 5  | 1  | 4  | 2  | 5 | 6 | 8 | 3  | 3 | 37            | 9           |
| Tillvarata erfarenhet                        | 2  | 2  |    | 1  |   |   |   | 4  |   | 9             | 4           |
| <b>Ledarskap och utveckling</b>              |    |    |    |    |   |   |   |    |   |               |             |
| Utbildning                                   |    | 15 | 3  | 6  | 5 | 1 |   |    |   | 30            | 5           |
| Ledarskap och ledning                        |    | 5  | 7  | 3  | 1 | 1 |   | 3  |   | 20            | 6           |
| Mandat och möjlighet att påverka             |    | 8  | 1  | 3  | 1 |   | 2 | 7  | 1 | 23            | 7           |
| Utveckla tjänsten                            | 2  | 1  | 2  | 1  |   |   |   |    | 1 | 7             | 5           |
| <b>Hemmafronten</b>                          |    |    |    |    |   |   |   |    |   |               |             |
| Arbete mellan rotationer                     |    | 3  | 1  | 4  | 2 | 5 | 1 | 3  | 2 | 21            | 8           |
| Fritid mellan rotationer                     | 1  | 5  | 2  | 1  | 2 | 2 | 1 | 1  |   | 15            | 8           |
| Familjesituation                             | 2  | 5  | 4  | 1  | 4 | 5 | 6 | 2  | 9 | 38            | 9           |
| <b>Framtid</b>                               |    |    |    |    |   |   |   |    |   |               |             |
| Lärdomar för framtiden                       | 4  | 5  | 3  | 2  | 1 |   | 1 | 3  | 2 | 21            | 8           |
| Omställning till en ny doktrin               | 2  | 2  |    | 5  | 1 |   |   | 1  | 4 | 15            | 6           |

## 4.2 Individens engagemang

Det första temat omfattar intervjupersonernas planer och motiv för utlandstjänstgöring, vad de tycker om yrket, hur de mår och deras egen utveckling.

#### 4.2.1 Tidiga planer

*”Jag tänkte åka en gång, och sedan skulle jag göra något annat, men det blev fler.”*

Intervjupersonernas första tankar kring sin militärtjänstgöring varierade. En intervjuperson hade inledningsvis planen att medverka i enbart en insats för att få erfarenhet och sedan gå vidare, men lockades att stanna kvar som frekvent tjänstgörande. Några intervjupersoner berättade hur de provade att göra någonting annat utanför Försvarmakten efter utlandstjänstgöringen, till exempel studier, men att de saknade Försvarmakten och återvände. För vissa intervjupersoner var utlandstjänstgöringen helt enligt plan – ”det kom redan i skollåldern.” En av intervjupersonerna hamnade vid mönstringen på en befattning som denne inte sökt, vilket sedan ledde vidare till utlandstjänst. En av intervjupersonerna hade (motvilligt) avslutat sin anställning i Försvarmakten, eftersom soldatkontraktet inte medgav fortsatt anställning längre tid än åtta<sup>2</sup> år.

#### 4.2.2 Motiv till utlandstjänst

*”Hur länge blir man kvar? Det är lite av en drog.”*

Flertalet intervjupersoner nämnde att den främsta motivationen till utlandstjänstgöring från början var att äventyret lockade. I många fall var det möjligheten till utlandstjänstgöring som fått dem att söka sig till Försvarmakten. En av intervjupersonerna berättade att ”i grunden tog jag anställning i Försvarmakten för att utlandstjänstgöring lät spännande. Det var en av orsakerna till att jag ville bli officer”. För många tycks denna motivation dock ha förändrats allt eftersom tiden gick; utlandstjänstgöringen blev mer och mer ett vanligt jobb. Flera beskrev dessutom att det blev en livsstil: ”det är ett gift, det kommer ett behov”.

Flera intervjupersoner nämnde också att de kände tryck på sig att åka. Dels kunde det vara ett krav som hängde ihop med en anställning i Försvarmakten. En intervjuperson berättade att ”när tvånget om internationell tjänstgöring uppstod blev de som inte åkte lite undanskuffade, ’slaskofficerare’. De löste det som behövde lösas hemma, men utan status.” Det kunde också uppstå ett socialt tryck från kollegor. En intervjuperson beskrev det som att ”alla kollegor åkte och det fanns en förbandsanda.”

---

<sup>2</sup> Arbetsgivarverket har träffat ett avtal med fackförbunden Saco och OFR som innebär att Försvarmakten kan anställa gruppbefäl, soldater och sjömän i max 12 år under en 18-årsperiod och som längst 8 år i en följd.

En av intervjupersonerna valde Försvarsmakten och en befattning med frekvent utlandstjänstgöring för att det var ett bättre alternativ för familjen än vad som erbjöds på den civila marknaden.

#### 4.2.3 Allmän inställning till att arbeta

*”Det är enkelt, jag har fått bestämma mycket själv. Jag älskar att jobba självständigt, men vill gärna hjälpa andra. Frågar någon om hjälp så löser vi det.”*

Flera av intervjupersonerna beskrev att de trivs med att jobba – gärna mycket – och att det var något som de fick utlopp för under insatsperioderna. Den sorts tjänst som de hade innebar ofta att det var möjligt att jobba mycket och verkligen fördjupa sig inom sitt skrå. En nackdel som en av intervjupersonerna uttryckte var dock att det var lätt att ta med sig jobbet hem.

Intervjupersonernas berättelser pekar på att arbetsuppgifterna under insats passade de som hade ett starkt uppgiftsfokus, och formen med återkommande tjänstgöring gav möjligheter att utvecklas både i sin profession och i själva arbetet. En av intervjupersonerna menade att de som åkte ofta på insats därför hade större uppgiftsfokus än de som åkte mer sällan. En annan intervjuperson menade att utlandstjänst var en naturlig del av arbetsuppgifterna, precis som att åka på någon utbildning i en annan del av Sverige. Flera av intervjupersonerna uttryckte också att enkelheten med serverad mat och tydliga rutiner skapade en trygg ram som de trivdes med, och som möjliggjorde fokus på uppgiften.

Några av intervjupersonerna tröttnade så småningom på sin tjänst. Det kunde antingen handla om att uppgifterna började upplevas som ensidiga eller att de ledsnade på tjänstgöringsformen med återkommande utlandsuppdrag, vilket resulterade i att de bytte till en annan typ av tjänst. En intervjuperson menade att ett arbetsliv med frekvent utlandstjänstgöring passar den som är i 20-årsåldern, men när 30-årsåldern närmar sig ”måste livet få börja”. Andra intervjupersoner uttryckte att de hade kunnat fortsätta ett bra tag till om inte uppdraget hade avslutats.

#### 4.2.4 Yrkesidentitet

*”Mitt driv är att få göra det jag är utbildad för, det ligger i grunden att få testa det jag kan. Jag har fått testa ett antal gånger, stressade, pressade, ovissa situationer, men ändå löst ut det. Jag har fått mersmak.”*

Några av intervjupersonerna beskrev sin yrkesidentitet som en livsstil, där den överordnade identiteten handlar om att vara en militär, eller officer. Andra beskrev sin yrkesidentitet utifrån en specifik expertis – ”Jag är en logistikråtta”.

Utlandstjänstgöring blev ett sätt att utvecklas och prövas inom ramen för sin expertis, och det var expertområdet som stod i fokus under tjänstgöringen. En av intervjupersonerna beskrev också deltagandet i insatser som det yttersta beviset på duglighet. Att komma in med en expertis innebar också automatiskt ett förtroende hos andra.

Ytterligare några andra beskrev sin yrkesidentitet utifrån formen med frekvent tjänstgöring. De frekvent tjänstgörande utgjorde, enligt dem, en exklusiv och eftertraktad skara – som också hade mycket att bevisa. Att ha genomfört flera insatser innebar även att de kunde användas i en mentors- eller utbildarroll för de som var nya på insatsen.

#### 4.2.5 Att bidra

*”Vi gjorde något vettigt på platsen där.”*

Flera intervjupersoner berättade om hur de upplevde att deras arbete bidragit till att skapa nytta för andra. Samtidigt finns det en stor variation i intervjupersonernas utsagor. Några berättade om hur de upplevde att de fått bidra till att skapa nytta utifrån ett bredare perspektiv. En intervjuperson menade exempelvis att ”arbetet ledde till något bra [...] Det var bra för missionsområdet och bra för Sverige.” Ytterligare en annan beskrev hur denne upplevde det som meningsfullt att ”vi stöttade de som var nere i området [och] bidrog till att öka säkerheten till de andra kollegorna.” Andra intervjupersoner fokuserade mer på nyttan i förhållande till kollegor och förband. En intervjuperson berättade att ”det har aldrig varit en drivande faktor att göra nytta eller hjälpa. Det har mer handlat om att pröva förbandets förmåga”.

Några intervjupersoner berättade om hur deras egen motivation och självbild inte alltid stämde överens med den verklighet de mötte på insats. En intervjuperson säger exempelvis att denna ”har sett många som blivit besvikna att de inte kunde göra större skillnad”. En annan menar att ”om man verkligen försöker leva upp till de förväntningarna [om att skapa nytta] som man tror sig ha på sin mission, så blir man lätt besviken.”

#### 4.2.6 Personlig utveckling

*”Jag tycker det blev bra till slut ändå men kanske inte skulle åkt på alla insatser. Hade jag haft kvar min förra relation då? Kanske men det hade ändå inte varit bra.”*

Intervjupersonerna beskrev i huvudsak tiden med frekvent rotation i insatser som en positiv erfarenhet där de fått göra spännande saker: ”ångrar inget, är väldigt roliga år. En livserfarenhet som är svår att få på annat sätt”. Några lyfte fram hur

det påverkat dem som människa att ställas inför situationer de aldrig ställts inför tidigare: ”det är alltid en utmaning, antingen yrkesmässigt eller personligt”. Någon menade att erfarenheterna från insatserna inneburit att denne blivit bättre på sitt jobb som chef genom att bättre kunna förstå hur personal mår och har det.

En av intervjupersonerna resonerade kring hur vi som svenskar uppfattar världen och att vi uppfattar oss som normala. Intervjupersonen menade att ur ett internationellt perspektiv kan Sverige på ett sätt ses som extremt med ett stort individfokus, medan kyrkan och familjen ses som underordnade. En annan person tryckte på behovet av att i ett lite längre tidsperspektiv ”hitta sin väg framåt och skapa sig det jobb och hitta de befattningar som man vill ha”.

#### 4.2.7 Mående

*”Eftersom vi har setts måndag till fredag i det dagliga livet hemma så har man kunnat bearbeta saker i det allmänna fikarumssnacket under lång tid efter. Vi har också kunnat se om det är någon som har mått sämre och kunnat ta tag i det tidigt.”*

Flera intervjupersoner berättade att de under insatserna upplevde ett fokus mot en tydlig uppgift, tillsammans med rutiner och enkelheten i att bara ha sig själv att ta hand om. Detta skapade lugn och fokus. Det kan vara tuffare mellan insatserna, där stress och frustration kan uppstå till följd av måsten och tråkigare uppgifter i det vardagliga arbetet. En av intervjupersonerna menade att ”det är oftast hemma [mellan insatserna] som det har varit kämpigast. Det är när tillgänglig tid eller resurser inte räcker som stress och frustration skapas, och när roliga uppgifter nedprioriteras mot viktigare ’tråkiga’ uppgifter.”

Några intervjupersoner vittnade dock om en stressig arbetssituation under insatsen, som hos flera av intervjupersonerna resulterade i en sjuklig stress med bland annat sömnproblem och utmattningsdepression som följd. För dessa kunde tanken på att det snart var dags att åka ut på nästa insats, samt behovet av att fylla vakanser, innebära att ångest och oro kvarstod även i perioden mellan insatser och att dessa känslor blev starkare ju närmare avfärden kom. För några kändes tillvaron fullt hanterbar under själva insatserna medan reaktionerna istället kom i efterhand i form av tappad ork och behov av att ta ledigt långa perioder, samtidigt som det plötsligt blev svårt att ta sig för saker.

Arbetsbelastningen och arbetsuppgifterna under insatserna varierade mycket mellan intervjupersonerna, vilket förstås påverkade känslan av stress under insatserna. En av intervjupersonerna upplevde en frustration i att inte kunna se några förbättringar med avseende på situationen i insatsområdet till följd av det arbete som gjordes. Det kunde skapa en känsla av otillräcklighet och få negativ inverkan på individer med ett starkt behov av att kunna göra skillnad.

Det höga antalet rotationer kunde också skapa obalans mellan jobb och familj. En intervjuad beskrev hur denne kunde släppa tankarna på familjen under insatsen, men att det inte var lika enkelt för andra i insatsen. Samtidigt kunde de som inte hade familj uppleva en press att fylla vakanser för att minska belastningen för de som hade familj.

Frekvent tjänstgöring innebar att samma individer även arbetade tillsammans på hemmaplan. Några av intervjupersonerna menade att det varit relativt enkelt att ta upp saker kring måendet och bearbeta händelser under insatserna med de närmaste kollegorna, exempelvis under det dagliga fikarumssnacket hemma på förbandet mellan insatserna. Sådana samtal har varit viktiga för att må bra. Dock upplevde de intervjupersoner som genomgått perioder av utmattningsatt kollegorna hade en större förståelse för stridsreaktioner än för reaktioner till följd av stress och arbetsbelastning. En intervjuperson beskrev att ”det pratades mycket om PTSD på den tiden, men inte om stress och utmattningsatt. Det var mer om kontexten striden. Man pratade inte om risken att bli utarbetad, men det var den största risken.” Oförståelsen upplevdes framför allt finnas hos yngre kollegor. De som drabbats av utmattningsatt upplevde dock att de fått bra stöd från Försvarshälsan.

## 4.3 Tjänstgöringen

Det andra identifierade temat handlar om insatsen, och skillnaderna mellan arbetet på hemmaplan och under insatsen, samt hemkomstverksamhet.

### 4.3.1 Rutiner och arbetsuppgifter

*”Bland den bästa tiden i mitt liv, det låter nästan sorgligt när jag säger det men det var väldigt bra. Det var bra att vi visste slutdatumet. Det var bra med tre månaders rotation.”*

Intervjupersonerna tillhörde olika förband med vitt skilda arbetsuppgifter. Det fanns de som kunde styra över sin egen tid och utföra arbetsuppgifterna när det passade. Andra var mer styrda. En intervjuperson beskrev det som att ”mellan [klockan] 7 och 18 hade vi 30 minuters beredskap, då satt vi i vår container. Efter [klockan] 17-18,[hade vi] 2h beredskap, då kunde vi träna. Så mycket mer var det inte.”

Några har hela tiden varit i händelsernas centrum och fått åka ut på uppdrag: ”när det var en incident så var vi på tårna och redo för att rycka ut. I det låg en viss spänning och förväntan. Ingen aning om vad man kan möta”. Samtidigt kunde arbetsbördan vara ojämn. En intervjuperson berättade att när en insats pågått länge ”då kanske det inte alls finns mycket att göra, allt snurrar, då kan det bli alldeles för lite att göra och när folk blir sysslolösa hittar de på dåligheter”.

Mycket av livet under insatsen byggde på rutiner, oavsett om de hade ständig beredskap eller inte. En intervjuperson berättade att, oavsett insats så hade de dagliga rutiner för vad de gjorde: ”jag kan komma ner och direkt veta hur mina dagar kommer se ut”.

Många intervjupersoner berättade att de trivdes med sina arbetsuppgifter: ”det känns som det bästa av två världar. Man får vara med från A till B, vara med ute och inhämta information sedan ta hem det, analysera och skriva rapport.” En person tyckte att arbetet upplevdes meningsfullt och att det var bra och tydliga uppgifter, medan en annan uppskattade att det var många praktiska saker som skulle göras.

För de som hade fritid, såg det olika ut hur de valde att fördriva den. Vissa dagar kunde det handla om att träna, sola och spela poker, eller serva och fixa grejer. Andra dagar kunde det handla om att följa med andra grupper på uppdrag, utanför campen.

### 4.3.2 Frekvens och längd på insats

*”Alla organisationsenheter måste avgränsa förbandens period som de är nere för att orka med.”*

I intervjuerna framkom flera olika perspektiv och synpunkter avseende rotationstider och rotationsrytm. Dels handlade det om tid mellan insatserna, dels om tid i insatsområdet. Det är framförallt det senare som intervjupersonerna valde att prata om.

Intervjupersonerna hade olika syn på vilka rotationstider som är att föredra. Några menade att sex månader är en väl avvägd tid i insatsområdet, medan andra gav uttryck för att kortare tid är bättre. En individ beskrev ”att jag överhuvudtaget övervägde en mission var att jag kunde få göra en delad mission, korta vändor kändes okej.” En annan intervjuperson menade att ”i de flesta fall är det bättre med sex månaders rotation och hålla det till en förbandsinsats snarare än att åka på rotation över två förbandsinsatser [...] då är man där och en del av förbandet”. Samtidigt påpekade flera intervjupersoner att en viss rotationstid ibland blir nödvändig på grund av personalomsättning eller brist på utrustning.

Flera individer tog också upp familjelivet i relation till rotationstider. En intervjuperson menade att ”att köra en månad där och två månader hemma var ypperligt för familjens skull, jämfört med att vara borta i ett halvår”. En annan individ beskrev att ”fördelen [med tre månaders rotation] är att inte vara borta så länge från familjen. Nackdelen är att det blir tätare rotationer”. Samtidigt påpekade några intervjupersoner att längre insatser medger ledighet under insatsen, vilket kan vara viktigt för familjelivet, men samtidigt kan störa de nya rutinerna familjen satt upp: ”[min partner] blev nästan frustrerad att jag kom hem på leave. Det konstiga med leave att man bara är hemma en liten kortis, inte hemma på riktigt”. En

individ berättade att ”den tredje rotationsinsatsen blev längre. Det blev en bra mission [...] Det blev annat för familjen. Stora skillnaden är att då blev det leave”.

### 4.3.3 Risker

*”Förbandet blev påskjutet två gånger med finkalibrig eld. Inga skador eller sjukdomar, men jag vet inte hur det skulle ha fungerat om någonting hade hänt.”*

Hot mot förläggningen under insatsen förefaller ha förekommit vid flertalet tillfällen, antingen genom indirekt eld eller genom självmordsbombare. För många upplevdes ovissheten som pressande; att de, ibland omedvetet, gick runt på tårna och hade svårt att slappna av. En intervjuperson berättade att ”näst sista svängen gick en hel del larm och en månad innan hade det ramlat ner massor av granater. Det låg kvar länge, att vara på tårna och aldrig vila mentalt.” Samtidigt finns de som inte på något påtagligt vis besvärades av det: ”det är subjektivt vad som är jobbigt. Jag har varit med om situationer som andra tyckt varit jobbiga”. Deltagarna beskrev också de lugnare rotationerna, då det inte fanns något hot mot förläggningen, och då det inte inträffade något skarpt läge under hela insatsen.

Arbetsuppgifterna har i många fall varit riskfyllda med en del farliga situationer. Samtidigt beskrev intervjupersonerna hur de litade på sig själva och varandra: ”de är så professionella så det är inte en hög risk, vi är utbildade att riskreducera eller ta bort riskerna”.

### 4.3.4 Skillnader nationell och internationell tjänst

*”I Sverige har vi övningar som är elva dagar men man kan inte jobba så på insats. Man måste träna, vila och få rutiner så fort som möjligt.”*

Några av intervjupersonerna lyfte fram att regler och rutiner kunde skilja sig mellan tjänstgöring hemma och insats utomlands. En intervjuperson berättade att även om arbetsbelastningen på en insats var hög, så var den lättare att hantera än hemma. ”Hemma på förbandet var det svårare, övertid fanns inte utan vi jobbade gratis.” Detta blev särskilt tydligt för förband som även hade operativa insatser inom Sverige och därmed också krav på sig att förmågan ska fungera på hemmaplan: ”vi kunde inte ringa hem och de använde insatsdygn som inte gav någon kompensation.” De delar av förbandet som inte var insatta kunde få lösa uppgifter med helt annat fokus, vilket kunde upplevas som frustrerande ”till exempel gå högvakt – varför håller vi på med det här?”.

### 4.3.5 Hemkomstverksamhet

*”För mig har det inte hänt något personligen under insats så jag har inte haft något speciellt att ta upp, men jag värdesätter att det finns så det finns en systematik.”*

Flera av intervjupersonerna lyfte fram värdet av en Försvarmaktens hemkomstverksamhet. En person nämnde att ”det är så mycket som man vill berätta efteråt men sällan någon som vill lyssna.” Därför är det viktigt med organiserad uppföljning. En annan person uttryckte att ”det är viktigt att ha en ansvarig som har kontakt med förbandet hemma.”

En intervjuperson poängterade att det finns ett värde av att hemkomstverksamheten i så hög utsträckning som möjligt genomförs på hemmaförbandet, då det innebär att de snabbare får komma hem: ”Har man små enheter som gör insatser måste det finnas en organisation på hemmaförbandet precis som på det ansvariga förbandet.” En person underströk hur demoraliserande det kan vara att komma hem till Sverige, men inte få åka hem till sin familj. Samma person nämnde Nederländerna som ett positivt exempel, där personalen flygs från insatsområdet till en mellanplats där de har debriefing och psykologsamtal. Några av personerna menade att hemkomstverksamheten utvecklats och blivit bättre över åren.

## 4.4 Organisation och resurser

Det tredje temat omfattar hur intervjupersonerna ser på organisationen, arbetsvillkor, de resurser och kompetens som finns.

### 4.4.1 Organisation

*”Alltid mest uppstyrt i början men verksamheten är mer välsmord mot slutet och annat tappar betydelse mot slutet.”*

Intervjupersonerna ingick överlag i en mindre enhet som var en del av en större organisation. Organisationen påverkade den sociala strukturen. En av intervjupersonerna beskrev att ”skillnaden mellan första och andra insatsen var att den andra var jag med mina kollegor, den första var jag ensam på ett annat sätt. Det vanliga kollegiala fanns inte och det fanns ingen att bolla saker med.” Två av intervjupersonerna beskrev de friktioner de upplevde i samband med den inledande tiden på en ny insats i form av oklarheter kring boende, mat, transporter, uppgifter, tillgång till kartor och geografisk grunddata etcetera. En intervjuperson beskrev att ”det var matbrist, så vi fick ransonera. Matleveransen attackerades. Vi var tvungna att få mat från FN för Sverige ville inte ta hjälp av andra”. En annan individ menade att ”vi skulle lagt tiden på att etablera insatsen istället för att

leverera effekt.” En av personerna jämförde NATO och FN och menar att FN-insatsen, i jämförelse med NATO, saknade struktur.

#### 4.4.2 Resurser

*”Jag åkte bland annat för att fylla ut ibland när det saknades folk”.*

Flera intervjupersoner uttryckte att personalbristen var betungande. ”Vi hade så få personalresurser och det fanns ingen annan som kunde bemanna”. En annan nämnde att ”vår enhet är alldeles för liten, så många gör flera olika saker. Vissa har 2,5 tjänst, för att det saknas folk. Du får anpassa dig.”, vilket gör att vissa går på knäna. Den frekvent roterande enheten har också haft en särställning i och med att de tillför en unik kompetens till det insatta förbandet. ”Vi har varit duktiga med det vi pysslar med, förbandet har ofta varit i lite beroendeställning till oss för vår kompetens.”

En intervjuperson menade att det uppstod en konflikt mellan bemanningsansvar och personalansvar när kompanichefen valde ut vilka individer som skulle åka ut på rotation. Denna individ menade att det hade varit bra om någon utifrån kunde valt. I de fall materielresurser var knappa så lyfte intervjupersonerna fram att olika plattformar ofta var gränssättande för insatsen. Samtidigt kunde den enhet som deltog i den frekventa rotationen prioriteras framför andra på hemmaförbandet avseende utbildning och resurser. En individ upplevde dock att detta förändrades drastiskt när Försvarsmakten bytte fokus. ”Värst var 2014, när det var time-out för insatser och nationellt återtag. Från att [ha] varit topp-prioriterade på regementet hamnade vi längst ned på listan”.

#### 4.4.3 Förmåner och arbetsvillkor

*”Det går inte att hålla på med resten av livet, men man ska inte heller förringa känslan av att funkade det så funkade det.”*

Avseende synen på Försvarsmakten som arbetsgivare beskrev en intervjuperson att ”tjänsten ger och tjänsten tar”. Det fanns inte någon tydlig samsyn hos intervjupersonerna kring förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Vissa individer uttryckte en god balans, medan andra menade att Försvarsmakten som arbetsgivare tar mer än vad de ger. Några ansåg att ersättningen vid utlandsinsats är bra, medan andra tyckte den är låg speciellt jämfört med andra länder. Intervjupersonerna tog även upp arbetstider, arbetsbelastning, personalbrist och frånvaro hemifrån. En individ menade att ”allt kommer med ett pris, för oss var det tre månader på insats var fjortonde månad.” Medan vissa fokuserade på de ekonomiska aspekterna menade andra att det fanns stora fördelar att kunna få en längre sammanhängande ledighet. ”Jag har alltid värdesatt att kunna jobba mycket och sedan vara helt ledig i 12-13 veckor per år.”

Några intervjupersoner berättade också att de såg tiden som frekvent tjänstgörande som ett åtagande för en begränsad period. ”Det är inte en hållbar livsstil”. En annan intervjuperson menade att denne ”inte [hade] fortsatt jobba med det fram till pension, men hade kunnat köra på några år till om det inte hade funnits kontraktsgränser i antal år”.

#### 4.4.4 Kompetens

*”Finns en risk vid personalbrist att vi trycker in personal i systemet som egentligen inte är redo än.”*

Flera intervjupersoner underströk att den befattning de har haft är en trång resurs som kräver lång erfarenhet och utbildning. ”Det fungerar inte med värnpliktiga.”

De som är skickliga efterfrågas och får ge stöd till andra. En intervjuperson beskrev hur nya har fått åka med mer erfarna. ”Det gör det lättare att komma in i missionen, någon som vet hur organisationen funkar.” Kravet på kompetens kunde också upplevas som en press där några upplevde att de blev tvungna att lösa uppgifter som de inte kände sig ha fått tillräcklig utbildning för. Att vara få med unik kompetens innebar även risk för hög arbetsbelastning. ”det är alltid 110% arbetsbörda [...] det vara att jobba mer och längre, jobba obetald övertid”. Att vara en trång resurs innebar också en känsla av att känna sig behövd: ”vi har alltid varit efterfrågade”.

#### 4.4.5 Personalomsättning

*”Då de har gjort 4-6 rotationer och inte ser något slut så slutar de.”*

Personalomsättningen i de roterande enheterna varierade. För vissa enheter har personal slutat och fått ersättas ofta: ”vi har haft en ganska stor rotation, ca ¼ har bytts ut mellan rotationer av olika anledningar”. För andra enheter var det mer stabilt: ”det var låg omsättning av personal, någon enstaka som försvann.” Det fanns olika anledningar till att individer slutade, men familjesituationen var en stor faktor, där situationen med frekventa rotationer inte var funktionell i förlängningen. Andra faktorer nämndes också. En intervjuperson minns att ”det vid en neddragning gick över 900 personer till polisen. Försvarsmakten behöver bli bättre på att ta hand om sin personal.”

### 4.5 Samarbete och samverkan

Det fjärde temat omfattar trivsel, gemenskap, samarbete och samverkan med andra.

#### 4.5.1 Samarbete inom nationen

*”Det har gått väldigt bra att samarbeta med de i förbandet därnere eller de som kommit ner. Det har funnits farhågor över detta innan men jag upplever att det alltid gått bra och att de litar på en, för att man är expert eller har varit iväg innan.”*

De flesta intervjupersoner berörde samarbete på ett eller annat sätt; det kunde vara inom den egna gruppen eller med förbandet de åkte med. Intervjupersonernas berättelser handlar om allt från att det var lätt att skapa relationer och att det fanns olika rutiner/arbetssätt, till upplevelser om att vara frikopplade från kontingenten.

Intervjupersonerna tillhörde små enheter som oftast åkte tillsammans. ”Vi är en liten enhet och då har det gått enklare att jobba. I större enheter tar det längre tid att hitta formen för att arbeta.” Intervjupersonerna underströk också vikten av att hitta sin roll och skapa relationer. ”Vi arbetade mycket med ett förband och lärde känna deras arbetssätt och personer.”

Flera individer upplevde att de var fränkopplade från resten av kontingenten. Ibland har det upplevts fungera bra. ”Oavsett vilken enhet jag åkte med så har det varit vi i enheten och kontingenten. Inte att det är motpoler, men att vi stått lite utanför kontingenten.” För andra har det upplevts som mer problematiskt. Det kunde bero på att man skiljdes från sin grupp för att istället bli en del av en stab eller på grund av begränsningar kring hur känslig information kunde delas mellan aktörer. Skillnader i stabsrutiner kunde också vara problematiskt exempelvis när en enhet från en försvarsgren ingick i en kontingent från en annan försvarsgren: ”[...] det har skapat lite slitningar när det finns olika stabsrutiner mellan marinen och armén”.

#### 4.5.2 Samarbete andra nationer

*”I jobb med andra länder vill jag visa mig från min bästa sida.”*

När det gällde samarbete med andra nationer lyfte intervjupersoner fram flera olika aspekter. Några menade att de lärt sig mycket, att samarbetet varit värdefullt och menade att det uppstått ett ömsesidigt förtroende. Intervjupersoner berättade om hur de blivit imponerade över dem som de har samarbetat med.

Intervjupersonerna hade generellt uppfattningen att svenska förband har ett högt förtroende hos andra nationer. ”Vi står högt i kurs när vi kommer ner.” De nämnde samtidigt även situationer där förtroendet varit lågt mellan nationerna och där det funnits friktioner i samarbetet mellan olika nationers personal i insatsområdet. En intervjuperson berättar exempelvis att ”andra länder har svårt att passa tider, första gången vi bestämde en tid så dök ingen upp så vi åkte hem, andra gången var de på plats i tid”. En annan intervjuperson menade att ”vår styrka är att gemene soldat

är utbildad till att tänka själv. Utomlands är det helt hopplöst”. En individ beskrev en viss rivalitet gentemot andra nationer när enheten skulle etableras. ”I början var vi knappt välkomna. De tyckte att vi tog deras jobb”.

En av intervjupersonerna resonerade kring den stora mängd individer som behövs för att bygga upp infrastrukturen runt insatserna: ”Sverige har byggt en organisation som ska klara sig själva i ett insatsområde. Procentuellt har en liten del varit själva effektskapandet. 60% har varit runt-omkring-förmågor”. Individen menade att Sverige i högre grad ska förlita sig på andra för exempelvis skydd av förläggning.

### 4.5.3 Trivsel och gemenskap

*”Kamratskapet, man blir ett tajt gäng och man gör det tillsammans under väldigt lång tid. Det kan jag sakna, den sociala biten. Det finns inte på andra arbetsplatser.”*

De allra flesta av intervjupersonerna vittnade om att de trivdes bra i jobb-situationen under insatserna; mycket tack vare den unika kollegiala gemenskapen. De upplevde att de kom närmare varandra jämfört med kollegor på hemmaplan. En särskild förbandskultur skapades när samma individer åkte på insats gång på gång och både bodde och arbetade tillsammans. Tack vare gemenskapen var det ofta enkelt att komma in i de uppgifter som skulle lösas. Intervjupersonerna beskrev att det uppstod en ansvarskänsla och en känsla av att lösa en gemensam uppgift. ”Jag trivdes utomlands, så jag var tvungen att lägga band på mig för att andra skulle få åka”.

Betoningen av den fina sammanhållningen är slående i intervjuerna, och det verkar vara detta som intervjupersonerna saknade allra mest när de tänkte tillbaka på tiden som frekvent tjänstgörande i internationell insats. Insatsperioderna var en tid präglad av god stämning, högt till tak och känsla av att göra någonting på riktigt. Även i de fall där det inte var exakt samma konstellation av individer som åkte gick det oftast fort att komma in i gemenskapen, med en kort uppstartssträcka. En intervjuperson menade att det med ödmjukhet var lätt att komma in i gemenskapen. ”Det är stora skillnader mellan förbandskulturen, men har man örat mot rälsen så gick det bra. Ett lite mer fyrkantigt förhållningssätt hade kanske varit problematiskt.” En annan intervjuperson beskrev hur umgängeskvällar anordnades för att nya skulle känna sig välkomna. Enstaka erfarenheter av otrivsel lyftes under intervjuerna. En individ nämnde en rotation där denne fyllde en vakans och hade svårt att komma in i gemenskapen under insatsen.

En negativ sida av den nära gemenskapen bland kollegorna på insats var att det ibland skapades en vi- och dem-känsla i relation till det övriga förbandet på hemmaplan. De frekvent tjänstgörande kunde ses som en sluten grupp även mellan

insatserna. Insatsgänget umgicks inte alltid med det övriga förbandet, utan hade egna övningar och egen verksamhet.

Intervjupersonerna beskrev i övrigt arbetssituationen under insats som mycket tillfredsställande. De lyfte fram känslan av att göra någonting på riktigt, utrymme till initiativ, tydlighet i uppgiften, satsningar i form av tillgång till de utbildningar som krävdes samt hjälpsamhet från nödvändiga stödfunktioner under insatsen.

#### 4.5.4 Tillvarata erfarenhet

*”Vi brukar puttas in i varje ny grupp för att vara stöd till de yngre.”*

Intervjupersonernas berättelser om att tillvarata erfarenheter omfattar synen på sina egna och andras erfarenheter, och om att föra över kunskap till andra. Individerna beskrev att de har fått erfarenheter som de har nytta av. Genom deltagande i återkommande insatser har individer kunnat användas till fler arbetsuppgifter, bland annat genom ett större kontaktnät. Att åka på återkommande rotationer gav möjlighet att göra saker bättre och bättre. En intervjuperson berättade om en av de senare rotationerna att ”jag fick chansen att testa allt jag tänkt på under de tidigare missionerna. Det blev bra dessutom”.

Individerna beskrev vikten av att lita på att andra har den kompetens som behövs: ”De måste lära sig att lita på att de kan fatta rätt beslut själva”. Berättelserna handlar också om det motsatta; att de som saknar kompetens gärna vill testa själva, istället för att förlita sig på andra: ”Vi har spetskompetens [...] men de vill gärna vara med och peta. Många av dem har inte haft spetskompetensen att göra det eller inte varit duktiga nog, då har de stött på problem.”

Att sprida sina kunskaper ansågs också viktigt – både när det gäller insatsområdet, rekrytering och mentorskap. En individ förklarade hur de inom gruppen förde över kunskap genom att para ihop de som hade erfarenhet från insats med ny personal. ”När det saknas information om området kan det nästan ta en hel insats att skapa en bild över hur det normalt är i insatsområdet”. Därför är det, menade intervjupersonen, viktigt att föra kunskap vidare till nästkommande, så att de inte behöver börja om från noll. En annan intervjuperson tog upp hur denne försökte sprida arbetssättet att i god tid innan rotation prata med och sprida erfarenheter till de som var tilltänkta att åka.

## 4.6 Ledarskap och utveckling

Det femte temat innefattar utbildning, ledarskap och möjligheter att påverka och utveckla tjänsten.

#### 4.6.1 Utbildning

*”Nackdelen är att vi inte samtränas i Sverige med den kontingent vi ska åka med. Men har vi nu professionella soldater och förband ska vi inte omutbilda oss tillsammans i sex månader”*

Några av intervjupersonerna tog upp samträning inför insats, både inom enheten och med det förband som de ska verka tillsammans med i insatsområdet. ”[Cheferna] ville att vi skulle samöva med förbandet innan vi skulle åka med dem, men vi kände att vi hade vanan och ville hellre vara hemma än vara med och öva med förbandet som ska åka iväg”. En individ lyfte fram att vissa utbildningar behövde genomföras på ett annat förband, men en del av utbildningen kunde bedrivas i egen regi under enklare förhållanden för att kunna gå hem när dagen var slut. De intervjupersoner som nämnde resurser och tid till förberedelser ansåg att dessa varit tillräckliga. ”Om vi tyckte att vi måste träna på ett moment så fick vi göra det. Andra fick stå tillbaka”.

En av intervjupersonerna hade ett ganska omfattande resonemang kring obligatorisk utbildning och certifiering som krävdes för vissa befattningar. Intervjupersonen menar att ”certifieringen skapar en större press innan rotation, för blir man inte godkänd får man inte åka och någon annan som nyss roterat kanske behöver åka direkt igen, det har satt press på alla.” Intervjupersonen menade att detta är ett slags misslyckande i form av en överbyråkratisering och att förband som inte har krav på certifiering inte har detta problem.

#### 4.6.2 Ledarskap och ledning

*”Ledarskapet är så tydligt i Försvarsmakten.”*

Flera av intervjupersonerna poängterade hur viktigt ledarskap är i Försvarsmaktsmiljön. ”En dålig chef i Försvarsmakten påverkar mer än i det privata.” Under insats är en bra ledare viktig för att hjälpa alla hitta en vardag och skapa rutiner. Intervjupersonerna påpekade också att det ligger ett stort ansvar på förbandschefen, dels för att hålla ihop grupperna på grund av personalomsättning, men också för att säkerställa att personer som vill åka men kanske inte borde åka av till exempel familjeskäl faktiskt heller inte åker.

Att de frekvent tjänstgörande ofta gjorde rotation på andra tidsintervall än det förband som de stöttar kunde leda till vissa friktioner gentemot ledarskapet. Att de var i otakt kunde exempelvis innebära att när intervjupersonerna var i slutet på sin insats, så anlände en ny chef som ville sätta sin prägel på insatsen. Ibland kunde också rollerna vara de omvända; att intervjupersonerna anlände med hög motivation samtidigt som chefen på plats var i slutet av sin rotation och inte ville förändra någonting.

Ett annat upplevt problem handlade om att ha två chefer: en under insatsen och en på hemmaförbandet. En intervjuperson berättade att ”det är jobbigt och det fanns inga tydliga gränsdragningar, som ung köpte jag läget det hade jag inte gjort nu. De hade motstridiga order.” Intervjupersonerna menade också att det fanns en prestige hos förbandscheferna på insatsen; intervjupersonerna upplevde ibland att det var viktigare för dessa att visa upp att personalen gjorde vissa saker än att de löste sina uppgifter. Intervjupersonerna berättar dock också om chefer på hemmaförbanden som underlättade arbetet och var måna om sin personal: ”En stor grej som fick det att funka så bra, var hur enheten sköttes hemma. Ledningen duckade puckar så vi kunde pyssla med verksamheten. Hade de drivna individerna inte funnits hade vi blivit belamrade av andra uppgifter”.

Ledarskap, bra som dåligt, innebar också värdefulla erfarenheter. ”Det går alltid att dra lärdomar från ledarskap [...] med dåliga chefer använde jag det som dåliga exempel på hur man inte ska göra”. Att formellt vara chef hemma på förbandet, men inte under insatsen, och då få en oerfaren chef kunde upplevas som frustrerande, men kunde även det innebära lärdomar: ”Jag har, ju fler insatser jag genomfört, lärt mig att tackla detta”.

#### **4.6.3 Mandat och möjlighet att påverka**

*”Jag såg behovet av tjänsten men jag var fel person, hade behövt någon med mer erfarenhet.”*

Flera intervjupersoner berörde aspekter som hade att göra med mandat och möjlighet att påverka. Intervjupersonerna har befunnit sig på olika positioner i den militära hierarkin, vilket har gett upphov till olika upplevelser. En intervjuperson var ansvarig för att välja ut de som skulle skickas och menade att det gav en möjlighet att själv kunna påverka när hen själv skulle åka. Andra har åkt som soldater utan något chefsansvar. Ytterligare andra har haft ansvar, men ändå inte bestämmanderätt över de resurser som de fått till sitt förfogande. En intervjuperson berättade om frustration när denne under insats fått en chefsposition på hemmaförbandet och blev chef på distans, utan överlämning. Ett problem som flera intervjupersoner berättade om är när deras egen befattning inte motsvarade den roll de blivit tilldelad. ”Det var en oklar uppgift, det var ingen som kunde svara på vad jag skulle göra. Det var en [högre officersbefattning] men jag var sergeant.” En annan intervjuperson menade att: ”har man inte stjärnor och vinklar kan det först bli problem, men inte efter ett tag. Någon gång har det behövs en befordran för att kunna samtala med rätt personer.”

Av de intervjupersoner som inte hade befattningar där ledarskap ingick, beskrev några hur de ändå tagit på sig informellt ledarskap, eller känt att de ägt och styrt vissa egna uppgifter och indirekt lett annan verksamhet.

#### 4.6.4 Utveckla tjänsten

*”Hur vi kan påverka processerna så att verksamheten kan fortsätta, och tolka regelverk. Många sådana tankar får man med sig, för det är på riktigt därnere och allt måste funka.”*

I sina berättelser berörde intervjupersonerna ibland möjligheter och svårigheter kring att utveckla tjänsten. Det har varierat från insats till insats kring vilka möjligheter till utveckling som finns. Vid nya insatser kunde allt upplevas som nytt och informationen som begränsad, men detta skapade samtidigt möjligheter att forma sitt eget arbete: ”Vi styrde oss själva väldigt mycket, vår plutonchef (troppchef) hittade på operationer utifrån målbilden”. En intervjuperson menade att det i viss mån alltid finns en ”möjlighet att forma utifrån att det var en ny insats”. En annan intervjuperson beskrev sina skiftande erfarenheter som omfattande ”allt från att komma in i ett väloljat maskineri till hur det är att vara med i uppstarten när ingenting fungerar”.

### 4.7 Hemmafronten

Det sjätte temat omfattar livet mellan rotationer avseende arbete, fritid och familj.

#### 4.7.1 Arbete mellan rotationer

*”Bitvis har jag bara längtat till nästa insats för att komma från vardagen.”*

Flera intervjupersoner beskrev hur det varit hög arbetsbelastning mellan insatserna. En intervjuperson berättade att denne ”antingen [hade] nationell beredskap, utbildning för andra eller gjorde sig redo på att åka ut igen. Det var full fart”. En annan uppgav att ”perioderna mellan insatser var alltid fullbokade.” Ytterligare en individ menade att det höga arbetstempot medförde att det inte blev tid över för återhämtning: ”[förbandet] måste låta oss återhämta oss mellan insatserna. Det är viktigare att kunna åka hem till sin familj än att vara iväg på utbildning i Sverige mellan insatser”. I vissa fall kunde också osäkerhet kring hur planeringen såg ut inför nästa insats vara en påfrestning.

Utlandsinsats kunde också medföra dubbla arbetsuppgifter. En intervjuperson beskrev att det är ”svårt att vara på flera platser och ha flera uppgifter. Att både sköta förbandet hemma och samtidigt hinna öva tillsammans med förbandet som vi skulle åka med till insatsen.” För den som hade en anställning utanför Försvarsmakten kunde frånvaro från jobbet också innebära särskilda utmaningar.

Flera intervjupersoner beskrev sina upplevelser av kontrasterna mellan vardagen hemma och tillvaron under insats, och sina känslor av att inte riktigt kunna ”vara hemma”. En intervjuperson berättade exempelvis att ”jag trodde jag skulle kunna

separera tjänstgöring och hemma, men [...] mentalt var man inte riktigt avslappnad." En annan berättade att "bitvis har jag bara längtat till nästa insats för att komma från vardagen." Till viss del kunde det handla om att arbetsuppgifterna hemma inte uppfattades som lika meningsfulla. En individ berättade att "hemma kändes det som jag inte gjorde något vettigt. Jag blev en i plutonen och kände mig lite bortglömd". Intervjupersonerna beskrev också hur omgivningen hemma inte alltid förstod dem. "Det blir krock mellan insats och hemmafronten." En annan menade att "saker som är viktiga hemma, för de som inte roterar, är inte lika viktiga för de som roterar utomlands".

#### 4.7.2 Fritid mellan rotationer

*"Det kan ta två-tre veckor att bli människa igen efter en mission."*

Några intervjupersoner berättade hur de använde ledighet efter insats för att åka på resor med familjen. För vissa intervjupersoner kunde tiden mellan insatser dock upplevas som påfrestande. En intervjuperson berättar att "det kan ta två-tre veckor att bli människa igen efter en mission. [...] Två-tre veckor innan mission fungerar jag inte heller som människa". En annan menade att "när man väl är på plats i insatsområdet [...] då är det ganska lätt [...] Det är tiden innan [insats] som kan vara lite tung."

Att frekvent åka på insats kunde också skapa en särskild relation till kollegorna, även mellan insatserna. En intervjuperson uttryckte att det blir en sammanblandning mellan fritid, yrke och livsstil: "[de] enda man kände var kollegor, vi umgicks både på jobbet och privat". En annan individ berättade att "det var alltid någon fest vid hemrotation och vi tog hand om varandra". Arbetet kunde också skapa upplevelsen av att stå vid sidan om det civila samhället. "Jag bodde vid regementet men var inte en del av det samhället."

#### 4.7.3 Familjesituation

*"Det blir en uppoffring privat, oavsett om man vill eller inte. Nånstans ska tiden tas ut, oavsett om det är tre månader utomlands eller utbildningar."*

Intervjuerna belyser hur frekvent tjänstgöring utomlands kan leda till påfrestningar för parrelationer och familjeliv. Förståelse och acceptans från anhöriga, likväl som kommunikation och planering, lyftes fram som viktiga förutsättningar för att det skulle kunna fungera. I vissa fall kunde relationer till anhöriga eller förändrade omständigheter på hemmaplan innebära att personerna omvärderade sina val kring tjänstgöring. I andra fall fick anhörigas behov och önskemål stå tillbaka.

Flera intervjupersoner lyfte fram de svårigheter som frånvaro hemifrån kan innebära för familjelivet och för nära parrelationer. Det handlar dels om vistelsen utomlands, men också om frånvaro på grund av utbildningar och övningar. En intervjuperson uttryckte det som att ”nära och kära struntar i om det är övning, övertid eller utomlands”; en annan intervjuperson som att ”problemet är tiden hemifrån, inte i vilket land man är i.” Kommunikation och planering, och att få möjligheten att förbereda familjen på frånvaron, lyftes fram som viktigt för att få det att fungera. Att det finns en acceptans hos en partner för vad yrket innebär, och korta rotationstider, lyftes också fram som viktiga faktorer.

I vissa fall kunde dock utmaningarna på hemmaplan bli stora. En intervjuperson beskrev till exempel hur denne ”har sett många förhållanden som har gått i kras för att personerna vill åka”. Flera andra beskrev hur de, på grund av sin bortavaro, själva kämpat med relationerna till sin partner. I vissa fall kunde därför familjesituation och nära relationer innebära att de stannade hemma. Det kunde också handla om att omständigheterna förändrats på ett sådant sätt att de omvärderade valet att tjänstgöra utomlands; exempelvis om de träffat en ny partner, eller fått barn. ”När jag tittar tillbaka så var [att jag träffade min nuvarande partner] starten på slutet... att jag inte ville åka mer.”

Samtidigt menade flera intervjupersoner att det handlade om att göra prioriteringar mellan å ena sidan yrkets krav och lojaliteten mot kollegor och å andra sidan de krav som familjeliv och parrelationer ställer. I vissa fall innebar detta att de anhörigas behov och önskemål fått stå tillbaka. ”Min partner tyckte det var jobbigt [...] men tillslut så måste man åka igen om man ska jobba kvar.” En annan intervjuperson berättade hur jobbigt det var att berätta om en insats för sin mor: ”det var jobbigast att berätta för henne för hon hade uttryckligen bett mig att inte åka.”

Anhöriga kunde ibland också ha svårt att förstå den roll som gemenskap och lojalitet bland kollegor kan spela. En intervjuperson beskrev exempelvis att ”[min partner] ville inte att jag skulle åka igen, men jag hade lojalitet mot gruppen att åka en gång till [och] för [min partner] som inte förstår Försvarsmakten blev det som ett svek.” En annan intervjuperson berättade om sin hemkomst och att de anhöriga inte förstod den gemenskapen som bildats; hur konstigt det upplevdes att direkt efter avslutningsceremonin ryckas från den gemenskapen för att återgå till hemmalivet.

## 4.8 Framtid

Det sjunde temat beskriver dels vad intervjupersonerna lärt sig under sina rotationer och hur de ser på framtiden, och dels vad de tror händer i förändringen till en ny doktrin.

#### 4.8.1 Lärdomar för framtiden

*”Det som drar nu är utmaningen, att pröva sig i en annan kontext.”*

När intervjupersonerna pratade om framtiden, kom många in på varför de valt att rotera frekvent. Det kunde handla om att testa sin egen förmåga, att det är lärorikt eller att det ger en variation i vardagen. Att antalet rotationer minskat skapade en saknad hos vissa intervjupersoner och de såg nackdelar med att inte få testa sin kompetens. Andra upplevde detta som något positivt, då de inte längre orkade eller hade landat i att det livet inte längre passar dem. ”Ser jag till mig själv, så började jag rannsaka mig själv och se vad jag hade. Det fanns inget som höll mig någonstans, kunde lastat livet i en släpkärra. Livet var uppbyggt på att åka på mission, inte bygga på framtiden”.

En intervjuperson menade att NATO-medlemskap kan skapa nya möjligheter att få tjänstgöra utomlands. Andra har tagit karriärvägar som öppnar upp för ett civilt arbete efter Försvarsmakten: ”Jag har inte riktigt funderat på att sluta, men när jag omskolade mig valde jag inriktning för att kunna byta till något civilt om det skulle behövas”. Det finns även de som har bytt förband eller ser det som en framtida möjlighet.

#### 4.8.2 Omställning till en ny doktrin

*”Nu finns mycket personal med spetskompetens, men de behöver behållas fast utlandsmissioner inte är aktuellt just nu. För snart kommer det igen och då finns en risk att deras kompetens inte längre finns kvar inom Försvarsmakten.”*

Intervjupersonerna beskrev utmaningar i och med en förändrad doktrin med ett ökat fokus på det nationella försvaret. Det handlade bland annat om minskade möjligheter att översätta internationella erfarenheter till nationell kontext och riskerna med att värdefull erfarenhet glöms bort. De uttryckte även en sorg över att den internationella förmågan inte längre är efterfrågad och resonerade kring villkoren för internationell tjänst i samband med Sveriges inträde i Nato.

Vid tidpunkten för intervjuerna var Försvarsmakten inne i ett återtagande av förmåga till nationellt försvar. Några av intervjupersonerna nämnde utmaningar kring att översätta erfarenheterna från utlandstjänstgöring till en nationell kontext. ”Vi trodde att vi skulle kunna ta det vi gjorde utomlands och implementera i en nationell kontext. Som enskilda har vi blivit bättre, men metoderna gick inte riktigt att översätta rakt av till den svenska kontexten.” En annan individ menade att ”vi kan nog använda det vi lärt oss av att samarbeta med andra nationer.”

Vissa intervjupersoner ansåg att det finns en risk att förmågor som utvecklats glöms bort. ”Jag tycker inte att vi i fokus på det nationella försvaret ska glömma bort förbandsmissioner.”

*”Det var en sorg när insatsarbetet för vår förmåga var över, många hade varit där flera gånger. För oss var känslan som att lämna festen fast den fortsatte. Det var i övergången till när det skulle vara stödande till att bygga upp landets förmåga.”*

Samma individ beskrev att det där och då kändes oklart varför förmågan inte skulle finnas kvar, men att hen ändå på ett sätt förstod varför Sverige gjorde så. En annan resonerade om vad Sveriges inträde i NATO innebär för hur internationell insats kan se ut i en nära framtid. ”I och med att vi går med i NATO så tappar vi att försvara Sveriges gränser, nu flyttas gränserna. Även om vi inte gör regelrätta missioner så kommer vi nog vara utomlands mer.”

En intervjuperson lyfte fram att det blir viktigt att se över villkoren i de fall det finns en familj, särskilt eftersom ”det är inte längre självklart att partnern ska säga upp sig eller ta tjänstledigt.” Med långa rotationer och stora förband kommer det bli en utmaning. En annan aspekt som lyftes fram är att fokus flyttas från en målbild med inga skadade eller dödade svenska soldater till en målbild att skydda statsapparaten. ”Vi har byggt fordon och vapensystem för att skydda svenskar. Nu blir det ett annat fokus att skydda vårt land, då kanske det inte finns möjlighet till samma fokus på personsäkerhet.”

## 4.9 Intervjupersonernas viktigaste budskap

*”Det behövs ett forum för att ställa frågor och få information. De vill inte veta var hela kompaniet ska bo, utan de vill veta för sig själva och träffa någon som har varit där. Mindre informationsgrupper behövs, gärna från någon som varit där tidigare ganska nyligen. Typ på gruppchefsnivå. Att det blir mer ett samtal.”*

Intervjupersonernas tankar om vad som var viktigast att föra fram till Försvarsmakten handlade främst om personliga erfarenheter och observationer. Den individ som citerats ovanför poängterade vikten av de förberedande utbildningarna och efterfrågade mer tid till personliga samtal för att kunna förbereda sig inför insats.

Några efterfrågade en mer centraliserad uppföljning från Försvarsmakten och att inte allt ansvar för uppföljning ligger på den närmaste chefen. ”Det är bättre att det finns en del i Försvarsmakten eller en annan myndighet som följer upp och petar en i sidan.” Chefernas ansvar berördes även avseende bemanningsansvar, där en intervjuperson menade att det behövs en större insyn i vilka som skickas på insats

”så att inte allt läggs på den som sitter med de enskilda resurserna och bemanningen”.

Andra pratade om att se mer till individen när det kommer till insatsplanering. En individ förstod svårigheterna med en individanpassning, men uttryckte ändå en önskan om att se över vilka individanpassningar som går att göra, till exempel kring insatslängd och datum för insats. En annan intervjuperson poängterade att det faktum att insatsens längd var kortare än 6 månader var avgörande för att denne kunde tänka sig att åka.

## 5 Diskussion

Studien bygger på utsagor från ett litet antal intervjupersoner. Målsättningen var att intervjua 20 individer, men endast 10 personer anmälde intresse trots flera påminnelser varav en person valde att avsluta sin medverkan i studien. Det motsvarar alltså 2,3 procent av totalpopulationen om 393 individer med erfarenhet av denna typ av tjänstgöring.

En utplaning i antalet identifierade kategorier kunde dock ses redan efter den tredje intervjun (tabell 1). Detta förhållande ger en indikation på att materialet är ”mättat”. Med andra ord, även om fler intervjuer hade varit värdefullt för att bekräfta det andra redan nämnt, är det inte troligt att det avsevärt hade förändrat de slutsatser som dragits. Intervjupersonerna representerade också en bredd avseende specialistkompetens, insats, förband, försvarsgren och typ av befattning. Deltagandet i studien var dock frivilligt, varför det inte går att utesluta att personer med avvikande åsikter, eller som inte gärna ville prata om sina upplevelser, valde att inte delta.

Intervjuerna berör omständigheter som utspelade sig när frekvent utlands-tjänstgöring fortfarande var aktuell, men när intervjuerna genomfördes hade Sverige slutat att bemanna internationella förbandsinsatser. Att frekvent rotation inte längre var intervjudeltagarnas vardag kan ha påverkat deras berättelser – att det nu var något de kunde se tillbaka på istället för att vara mitt i.

Underlaget från intervjuerna har anonymiserats så långt som möjligt. En del i denna anonymisering var att sortera intervjupersonernas enskilda uttalanden till gemensamma kategorier med liknande innehåll. Alternativet, att beskriva individernas unika historia i form av fallbeskrivningar, bedömdes göra det svårt att anonymisera underlaget. Detta var ett noga övervägt metodval, men den nackdel som följer detta vägval är att sammanställningen kan upplevas ”opersonlig” och inte innehåller de detaljer som kan göra en beskrivning målande och intressant. Det framgår inte heller vilka förband som intervjupersonerna jobbade för eller i vilka insatser de tjänstgjorde, vilket till del begränsar möjligheten att ge specifika rekommendationer.

Deltagande i internationella operationer är för tillfället begränsat. Som en följd av svenskt NATO-medlemskap kan detta ändras i framtiden. Missioner som ställer krav på frekvent tjänstgöring kan inte uteslutas. Därför kan de erfarenheter som presenteras i denna rapport även vara relevanta för framtida bemanning av eventuella NATO-insatser.

## 5.1 Allmänt om tjänstgöringen

På ett övergripande plan återgav deltagarna tiden med frekvent tjänstgöring i mestadels positiva ordalag, att det var stimulerande, spännande och de fick värdefulla erfarenheter som de kunnat ta med sig. För många intervjupersoner tycks tiden under insats, trots de risker som det militära uppdraget medför, ha varit ett upphov till trygghet och lugn. Under insats kunde de lita på sin egen kompetens och på sina kamraters professionalism – och där fanns också tydliga regler och rutiner för hur saker och ting fungerade. Att tjänstgöra i insatsområdet kunde också skapa en känsla av meningsfullhet, som inte var lika tydlig i arbetet på hemmaplan.

Även om intervjupersonerna ansåg att hemkomstverksamheten blivit bättre med åren finns det fortfarande önskemål om att förändra det första hemkomstsamtalet. När de landat på svensk mark vill de så fort som möjligt hem till familjen, därför behöver samtalet ske antingen innan avfärd från insatsområdet eller en tid senare. Detta resultat överensstämmer med vad som framkommit i en tidigare intervjustudie med enskilt tjänstgörande (Wikberg m.fl., 2018).

Att ha deltagit i insatser som frekvent tjänstgörande kan betyda mycket för den individuella utvecklingen, men är även förenat med upppoffringar. För intervjupersonerna i studien har det främst handlat om utmaningen att få en balans mellan privatliv och yrkesliv. Att återkommande tjänstgöra utomlands innebar, för flera intervjupersoner, utmaningar när det kommer till familjeliv och parrelationer. För vissa blev utmaningarna allt för stora. Det är ett tydligt mönster att även om intervjupersonerna inledningsvis inte upplevde detta som ett problem, har det succesivt över tid utvecklats till en ohållbar situation. I vissa fall yttrades detta även i utmattningssymtom.

Den negativa stress, och i vissa fall sämre mående, som några intervjupersoner upplevt har ytterst sällan handlat om traumatiska upplevelser under insatsen. Istället kretsar deras negativa upplevelser ofta om de friktioner som kan uppstå och den stress som kan skapas i övergången mellan insats och vardagen i Sverige.

En frustration med den frekventa rotationen är tiden hemifrån utöver insatsen i form av återkommande utbildningar, certifieringar och samövning med det förband som den frekvent roterande enheten ska åka med. Intervjudeltagarna uttryckte en förståelse för att det måste genomföras, men samtidigt att det känts betungande och inneburit ytterligare tid hemifrån. Inga lösningsförslag ges av intervjudeltagarna, men att personerna redan tillbringar mycket tid hemifrån utöver insats är något som behöver tas i åtanke inför bemanning och utbildning inför insatser av liknande karaktär inom NATOs ram.

Även utmaningarna kring att kombinera utlandstjänstgöring med familjeliv överensstämmer med den tidigare intervjustudien med fokus på enskild tjänstgöring (Wikberg m.fl., 2018). Att ha deltagit i enskild insats var något som betytt mycket för den individuella utvecklingen, men för några har det varit en utmaning att hitta tillbaka till vardagen och samspelet med familjen.

Resultatet från intervjuerna bekräftar också i stora delar den bild som framkommer i annan svensk forskning kring utlandsveteraner. Tiden före och efter insats kan upplevas som mer stressfylld än den situation som individen befinner sig i vid en militär insats i ett konfliktområde – något som också synts i andra studier (Wisén m.fl., 2021). Att vänta på en kommande insats kan därför mycket väl vara mer frustrerande och mentalt jobbigare än själva tjänstgöringen utomlands. På så vis pekar studien på betydelsen av vardagsstress (hemma i Sverige) som viktig källa till negativa upplevelser hos frekvent tjänstgörande militär personal (Larsson m.fl., 2021, 2023).

I likhet med Nilsson m.fl. (2022) pekar studien på att friktioner på hemmaplan, och i relationen till familj och partner, kan vara en viktig källa till vardagsstress hos frekvent tjänstgörande. Samtidigt är det i det här sammanhanget viktigt att understryka att det är långt ifrån alla intervjupersoner i studien som uppger att de har, eller haft, problem med sociala relationer på hemmaplan. Intervjudeltagarna tycks i många fall också ha funnit sätt att hantera och förebygga de problem som kan tänkas uppstå.

Intervjudeltagarnas viktigaste budskap handlade i stort om vad de tycker skulle underlätta eller förbättra deras situation, såsom individanpassningar avseende längd på insats eller när i tiden den sker. Det kunde också handla om förslag på att förberedande utbildningar kan förbättras genom personliga samtal eller hur den långsiktiga uppföljningen skulle kunna göras bättre. I det senare fallet menade vissa intervjupersoner att uppföljningen gärna får ligga utanför det egna förbandet och att veterancentrum skulle kunna ta ett större ansvar.

## **5.2 Varför engagera sig i frekvent tjänstgöring?**

Resultatet från intervjuerna pekar på att det, för de flesta, från början var utmaningen som är förknippad med utlandstjänst som gjorde att de sökte sig till denna form av tjänstgöring. I förlängningen blev det dock mer än något de bara ville prova på. De blev kvar därför att de trivdes med arbetsuppgifter, friheten att utforma sitt arbete och det uppgiftsfokus som utlandstjänstgöring innebär. Att kunna bidra med något positivt har också varit en drivkraft, samtidigt som erfarenheterna avseende om de faktiskt kunna göra detta varierar.

Huvuddelen av intervjupersonerna lyfter också fram den personliga utveckling det inneburit avseende sitt militära kompetensområde, men även i ett vidare perspektiv som människa. Yrket som frekvent roterande militär blev en livsstil. Paradoxalt nog innebar det för flera av intervjupersonerna också en slags trygghet med fasta rutiner och med få saker utanför tjänsten som krävde uppmärksamhet. Det är emellertid också tydligt i intervjuunderlaget att det är en livsstil som inte är hållbar i längden. I det flesta fall har det inte varit möjligt att

över tid kunna balansera och kombinera arbete och yrkesliv på ett funktionellt sätt. I några andra fall har arbetsbelastningen tagit ut sin rätt.

Sammanfattningsvis är det alltså inte frågan om något enskilt karriärankare (se avsnitt 2.1.1) som dominerar. Det är snarast en kombination av olika karriärankare och där det finns en variation mellan individer och över tid. *Utmaning*, *Livsstil* och *Funktionell kompetens* är vanliga karriärankare för intervjupersonerna, särskilt i början av karriären. Det går även att hitta exempel på såväl *Självständighet och oberoende*, *Service och engagemang*, *Entreprenör och kreativitet* och, möjligen förvånande, *Säkerhet och stabilitet*. *Chefs- och ledningskompetens* är mindre vanlig, även om det förekommer. En anledning till detta kan vara att huvuddelen av de som intervjuades inte hade befattningar som chefer.

### 5.3 Socialiseringsprocessen

Intervjupersonerna beskrev överlag att det var lätt att komma in i gemenskapen vilket kopplar till socialiseringsprocessen (se avsnitt 2.1.2). Gemenskapen inom förbundet var också som regel väldigt hög vilket förstärktes av att enheterna ofta var små. Den täta gemenskapen hade också ett pris. Dels i form av att det lätt blev en sammanblandning av fritid och yrkesliv som kunde göra att individen lätt hamnade utanför samhället. Dels i form av ett socialt tryck att åka på insats – att ställa upp och ta sin del av arbetet.

I sammanhanget ska noteras att intervjuerna gällde en tidsperiod när internationella förbandsinsatser var normen inom Försvarsmakten, men att detta hade förändrats vid själva intervjutillfället. Trycket att åka har varit högt till följd av den doktrin som då var rådande inom Försvarsmakten. Några av intervjupersonerna upplevde att det fanns ett A-lag (de som åkte på insats) och ett B-lag (de som var kvar hemma på förbundet). Dessa upplevelser överensstämmer med vad som framkom vid en liknande studie med fokus på enskild insats, även om den studien avsåg en period då pendeln svängde åt det andra hållet (Wikberg m.fl., 2018). På 1990-talet var det inte uppskattat av hemmaförbundet att åka på insats, men på 2010-talet var det något fint. Andemeningen hos deltagarna i den aktuella studien tycks vara att nationellt och internationellt försvar inte behöver vara varandras motsatser, utan de borde kunna samexistera och anses vara lika prestigefulla.

Ett annat ämne som kom upp under intervjuerna, och som är kopplat till socialisering, var att vissa grupper åker utanför förbandsinsatsen, vilket innebär att de kommer mitt i en insats och lämnar mitt i ett annat förbands insats. Att gruppen som åker är frikopplad från kontingenten fungerar ofta bra, men kan samtidigt innebära vissa slitningar. Dessa slitningar kan ibland uppstå på grund av olika arbetssätt. Ibland kan det också uppstå på grund av att den frikopplade gruppen kommer med ny energi till ett förband som är i avslutningsfasen av insatsen. Det

kan också bero på det omvända; att det kommer ett nytt förband med nya idéer när gruppen är i slutskedet av sin insats. Trots detta var det ingen intervjuperson som uttryckte önskemål om att ändra sin rotationstid för att matcha förbandsinsatsen. Ingen uttryckte att de ville ha längre eller kortare rotation, däremot menade vissa att det kanske går att matcha rotationerna bättre så att grupperna bättre taktar när förbanden roterar.

## 5.4 Det sociala kontraktet

Intervjupersonernas syn på det sociala kontraktet (se avsnitt 2.1.2) mellan dem själva som arbetstagare och Försvarsmakten som arbetsgivare varierade mellan individerna. Vissa finner balansen mellan lön och andra förmåner mot arbetstider, arbetsbelastning och frånvaro hemifrån som god, andra inte. Det finns inte heller ett enkelt svar på vilken rotationslängd som är den optimala. Vissa ville ha kortare eller delad insats med uppehåll i mitten. Andra föredrog en sammanhållen och lite längre insats. En sak som står ut är dock att vissa intervjupersoner mellan deras utlandstjänstgöringsperioder fått åka på en skarp insats inom Sverige, något som inneburit lika hög frånvaro från familj, men med betydligt sämre villkor.

Även om det inte var någon intervjuperson som gav exempel på dåligt ledarskap, tog de upp svårigheterna med att ha två chefer: en hemma och en på insatsen. Det har medfört att det ibland varit otydliga lydnadsförhållanden. Det är alltså någonting som Försvarsmakten bör se över.

## 5.5 Stanna eller gå vidare?

Som nämnts i föregående avsnitt verkar huvuddelen av intervjupersonerna kommit till slutsatsen att tjänstgöring med frekvent rotation i utlandsinsatser inte är en livsstil som håller i längden. Även om det verkar finnas en begränsning i hur länge personerna är villiga att stanna i yrket, ger intervjuerna olika svar avseende vad som påverkat dem - antalet insatser, ålder, familj eller GSS/K-kontraktet. Någon uttryckte att de gärna hade stannat efter sitt GSS/K kontrakt, men att denne samtidigt inte hade ambition att bli officer. Denna observation går i linje med direktiven för utredningen *En ökad tillgång till personal och en ökad uthållighet inom det militära försvaret*, som ska redovisas senast 1 juli 2025 (Regeringen, 2024).

Sammanfattningsvis förefaller intervjupersonernas överväganden kring huruvida de ska stanna kvar eller inte i många fall handlat om att *målbilden*, det vill säga hur de vill att framtiden ska se ut, över tid utvecklats avseende företeelser utanför sin anställning. Flera håller fast vid sin värdebild och sina principer och värderingar för hur de anser att saker bör göras. Över tiden kommer dock insikten om att *strategiska bilden*, det vill säga de planer de har för att uppnå sina mål, inte håller (se avsnitt 2.1.3). I några fall har det handlat om händelser som omöjliggjort

fortsatt frekvent tjänstgöring, även om de hade önskat så. I sammanhanget ska dock sägas att huvuddelen av intervjupersonerna fortfarande är anställda inom Försvarsmakten, några på samma förband genom vilket de haft sin frekventa tjänstgöring.

## 6 Rekommendationer

Med utgångspunkt från diskussionen i föregående avsnitt rekommenderas följande:

- *Behåll en hög flexibilitet avseende rotationstider.* Utifrån antalet intervjuer gick det inte att hitta en tydlig linje avseende optimal längd på rotationstid; det finns fördelar med olika rotationsformer oavsett en, tre eller sex månader på insats. Det är svårt att hitta en hållbar lösning som fungerar i alla sammanhang och i längden blir det påfrestande oavsett. Det allra viktigaste blir att se till att det finns ett tillräckligt antal individer för att systemet inte ska bli allt för sårbart.
- *Se till hela arbetsbelastningen.* Frekvent tjänstgöring tycks i det flesta fall vara något som fungerar under en begränsad period för individen och som passar i specifika fönster under ett arbetsliv i kombination med familjeförhållanden. Intervjuerna och även annan forskning visar att stressen ofta uppstår mellan snarare än under utlandsinsatserna. För att skapa en hållbar situation för individen behöver en helhetsbedömning av arbetsbelastningen göras så att förväntningarna på vilka arbetsuppgifter individer ska klara av att göra mellan insatserna inte blir övermäktiga, eller att även tjänsten på hemmaplan inte innebär hög bortavaro från familjen. Vi rekommenderar en systematisk analys av hur detta kan realiseras och individanpassas.
- *Se över åttaårsgränsen för anställda soldater.* I nuläget finns det en bortre gräns på åtta år i följd för att vara anställd soldat<sup>3</sup>. En fortsatt karriär förutsätter att individen går vidare till en annan anställningsform eller att individen under en period jobbar hos annan arbetsgivare. Vi ser att det är rimligt när det gäller exempelvis skyttesoldat och liknande stridande befattningar. För de specialistområden som de frekvent tjänstgörande representerar har det dock resulterat i svårfyllda vakanser samtidigt som kompetenta och motiverade individer har blivit uppsagda. Individer som tjänstgör i frekventa rotationer behöver vara tillräckligt erfarna för att ha kunnat skaffa sig den efterfrågade specialistkompetensen och vara självgående i detta, och sedan ha möjlighet att fortsätta i den befattningen även om åttaårsgränsen passerar. Försvarsmakten bör se över bestämmelserna för att se om det är lämpligt att vissa befattningar i Försvarsmakten kan vara öppna för bemanning av fast anställda soldater på tillsvidareanställning.
- *Förbättra den långsiktiga uppföljningen.* Intervjupersonernas berättelser visar på hur den ständiga växlingen mellan insatsverksamhet och tjänstgöring på

---

<sup>3</sup> 12 år under en 18-årsperiod

hemmaförbandet kan skapa en stark press på individen, både avseende att balansera de olika uppdragen och att hitta en balans mellan arbete och familj. Symptom relaterade till stress kan ligga kvar under lång tid, och därmed kan uppföljning behövas under en längre tid. Även om individerna i intervjuerna beskrev värdet av att kunna prata av sig i fikarummet behöver professionell uppföljning utanför förbandet finnas tillgänglig och följa med när individer med behov av långsiktig uppföljning byter tjänst och förband.

- *Ta tillvara på erfarenheter från frekvent tjänstgöring vid bemanning av insatser inom NATO.* Det är tydligt från denna och tidigare studier att utmaningen, förväntan på personlig utveckling och äventyret förknippat med utlandstjänst har varit ett viktigt motiv till att personal sökt sig till Försvarsmakten. Personalen har blivit kvar, men då på grund av andra kvalitéer i anställningen. Försvarsmakten bör bevaka vad inträdet i NATO, och därmed också andra typer av tjänstgöring än expeditionära insatser, betyder för hur individer från början överväger en karriär i Försvarsmakten. Personal med erfarenheter av att frekvent tjänstgöra utomlands utgör dessutom en viktig resurs för Försvarsmakten. I kravet på bemanning av olika typer av positioner behöver erfarenheterna från olika typer av insatser, däribland erfarenheten av frekvent utlandstjänstgöring, tillvaratas.
- *Anpassa hemkomstverksamheten.* Det är stor skillnad i behoven av hemkomstverksamhet, och även skillnader i preferenserna avseende hur den ska gå till. Försvarsmakten bör därför se över möjligheten att i en högre grad kunna individanpassa hemkomstverksamheten. Möjligtvis skulle en realistiskt genomförbar ansats kunna vara att det finns några alternativ som det är möjligt för individen att välja mellan.

# Referenser

- Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behaviour*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Aux Military. (2021). *Frekvent tjänstgörande på internationella insatser: Fysiska, psykiska och sociala utfall efter hemkomst*.  
[https://www.auxmilitary.se/material/frekvent\\_tjanstgorande.pdf](https://www.auxmilitary.se/material/frekvent_tjanstgorande.pdf)
- Aux Military. (2023). *Posttraumatiskt stressyndrom (PTSD) bland svenska militära utlandsveteraner efter hemkomst från internationell insats*.  
<https://www.auxmilitary.se/material/PTSD.pdf>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of applied psychology*, 92(3), 707.
- Beach, L. R. (1997). *The Psychology of Decisionmaking: People in Organizations*. Beverly Hills, CA.: Sage Publications.
- Bergman, D. (2022). *Stridens psykologi: Konsten att döda och överleva*. Studentlitteratur.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative science quarterly*, 533-546.
- Bäckström, P. (2024). Swedish Veterans after Bosnia: The Relationship Between Military Deployment and Labour Market Marginalisation. *Scandinavian Journal of Military Studies*, 7(1), p. 62–79.
- Bäckström, P., & Hanes, N. (2024). The Impact of Peacekeeping on Post-Deployment Earnings for Swedish Veterans. *Defence and Peace Economics*, 1–24. Förhandspublicering online. <https://doi-org.proxy.ub.umu.se/10.1080/10242694.2024.2368317>
- Etikprövningsnämnden (2020). Beslut dnr 2019-06466.
- Fisher, C. D. (1980). On the dubious wisdom of expecting job satisfaction to correlate with performance. *Academy of management review*, 5(4), 607-612.
- George, M. J., & Jones, G. R. (2012). *Understanding Organizational Behavior*. Harlow, UK: Pearson.

- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations. *Journal of Counselling Psychology Monograph*, 28. Pp. 545-579.
- Grimell, J. (2023). *Veteranhälsans limbo: En intervjustudie om ett försämrat mående och ökat lidande hos svenska utlandsveteraner*. Artos.
- Grimell, J., & Nilsson, S. (2020). An advanced perspective on moral challenges and their health-related outcomes through an integration of the moral distress and moral injury theories. *Military Psychology*, 32(6), 380–388. <https://doi.org/10.1080/08995605.2020.1794478>
- Holland, J. L. (1973). *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall,
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Psychological Assessment Resources.
- Larsson, G., Lundell, E., Svensén, S., & Nilsson, S. (2021). Interrelationship of emotional stability, hassles, uplifts, coping and stress-related symptoms in Swedish female and male military veterans. *Scandinavian Journal of Psychology*, 62(2), 217–226. <https://doi.org/10.1111/sjop.12701>
- Larsson, G., Nilsson, S., & Ohlsson, A. (2023). Daily uplifts, daily hassles, and coping in military veterans' post-deployment reintegration. *Scandinavian Journal of Psychology*, sjop.12949. <https://doi.org/10.1111/sjop.12949>
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Holtom, B., McDaniel, L., & Hill, J. 1999. The Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover: A Replication and Extension. *Academy of Management Journal*, 42, pp. 450–462
- Michel, P.-O. (2014). Insatsrelaterad stress hos militära veteraner – en vetenskaplig litteraturöversikt. I *Bilagor till slutbetänkande av Veteranutredningen*.
- Michel, P.-O., Lundin, T., & Larsson, G. (2003). Stress reactions among Swedish peacekeeping soldiers serving in Bosnia: A longitudinal study. *Journal of Traumatic Stress*, 16(6), 589–593. <https://doi.org/10.1023/B:JOTS.0000004084.85732.86>
- Michel, P.-O., Lundin, T., & Larsson, G. (2007). Suicide Rate among Former Swedish Peacekeeping Personnel. *Military Medicine*, 172(3), 278–282. <https://doi.org/10.7205/MILMED.172.3.278>
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Reading, MA: Addison-Wesley.

- Mott, J. M., Graham, D. P., & Teng, E. J. (2012). Perceived threat during deployment: Risk factors and relation to axis I disorders. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 4(6), 587.
- Nilsson, S., Johansson, E., & Larsson, G. (2022). *Frekvent tjänstgörande i internationella militära insatser: En enkätstudie*. Institutionen för ledarskap och ledning, Försvarshögskolan.
- Nilsson, S., Ohlsson, A., & Larsson, G. (2021). *Internationell militär tjänstgöring och dess betydelse för parrelationer—En enkätstudie*. Institutionen för ledarskap och ledning, Försvarshögskolan.
- Nilsson, S., Ohlsson, A., Weibull, L., & Larsson, G. (2019). *Internationella militära insatser: Tjänstgöring och dess betydelse för parrelationer*. Institutionen för ledarskap och ledning, Försvarshögskolan.
- Nilsson, S., Sjöberg, M., Kallenberg, K., & Larsson, G. (2011). *Moralisk stress vid internationella militära insatser: En enkätstudie*. Försvarshögskolan (FHS).
- Pethrus, C.-M., Frisell, T., Reutfors, J., Johansson, K., Neovius, K., Söderling, J. K., Bruze, G., & Neovius, M. (2019). Violent crime among Swedish military veterans after deployment to Afghanistan: A population-based matched cohort study. *International Journal of Epidemiology*, 48(5), 1604–1613. <https://doi.org/10.1093/ije/dyz084>
- Pethrus, C.-M., Johansson, K., Neovius, K., Reutfors, J., Sundström, J., & Neovius, M. (2017). Suicide and all-cause mortality in Swedish deployed military veterans: A population-based matched cohort study. *BMJ Open*, 7(9), e014034. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014034>
- 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. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0207981>
- Pethrus, C.-M., Vedtofte, M. S., Neovius, K., Borud, E. K., & Neovius, M. (2022). Pooled analysis of all-cause and cause-specific mortality among Nordic military veterans following international deployment. *BMJ Open*, 12(4), e052313. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-052313>
- Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organizations*.
- Regeringen. (2024). *En ökad tillgång till personal och en ökad uthållighet inom det militära försvaret*. Dir 2024:2.

- Robinson, S. L., & Rosseau, D. M. (1994). Breaching the Psychological Contract: Not the Exception but the Norm. *Journal of Organizational Behaviour*, 15, pp. 245-259.
- Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics, Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173–186.
- Van Maanen, J. E., & Schein, E. H. (1977). *Toward a theory of organizational socialization*.
- Wanous, J. P. (1992). *Organizational entry: Recruitment, selection, orientation, and socialization of newcomers*. Prentice Hall.
- Wikberg, P., Stenius, C., & Granåsen, M. (2019). *På egen hand i nationens tjänst - Berättelser från Försvarsmaktens enskilda insatser 1990-2015*. FOI-R--4632--SE, Totalförsvarets forskningsinstitut.
- Wisén, N., Larsson, G., Arborelius, U., & Risling, M. (2021). Are Peacekeeping Missions Inevitably Stressful? *Scandinavian Journal of Military Studies*, 4(1), 210–219. <https://doi.org/10.31374/sjms.107>
- Woods, S. A., & West, M. (2015). *The psychology of work and organizations*. Andover; UK: Cengage Learning.
- Xue, C., Ge, Y., Tang, B., Liu, Y., Kang, P., Wang, M., & Zhang, L. (2015). A Meta-Analysis of Risk Factors for Combat-Related PTSD among Military Personnel and Veterans. *PLOS ONE*, 10(3), e0120270. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0120270>

# Bilaga A: Intervjuprocedur

## Material och resurser vid intervju:

- Dator med två öppnade dokument
  - Bakgrundsprotokoll
  - Huvudprotokoll
- Ljudinspelningsutrustning
- Utskriven intervjumall som stöd för att följa proceduren 2 ex
- Utskriven forskningsinformation 3 ex varav ett ex till den som intervjuas
- Utskriven informerat samtycke 3 ex varav ett ex till den som intervjuas
- Telefoner lämnas utanför lokal där intervju sker
- Säkerställ bokad lokal med extratid (avsätt 3 timmar).

## Minneslista för åtgärder innan intervju:

- A. Den forskningsinformation som bifogats förfrågan skickas ytterligare en gång via mail till intervjupersonen.
- B. Senast dagen innan intervju – bekräfta tid med intervjuperson.
- C. Innan intervjun säkerställ nya batterier i utrustning för ljudupptagning.
- D. När intervjun startar – kontrollera borte tidsgräns för intervju. Klargör här ev. konsekvenser av tidsgräns. Intervjun förväntas ta ca 2 timmar men vi har bokat 3.
- E. Kort presentation av de som intervjuar.
- F. Kontroll att den som intervjuas tagit emot forskningsinformationen.
  - a. Innan intervjun startar ges den intervjuade möjlighet att ställa ytterligare frågor om studien.
  - b. Gå översiktligt igenom rubrikerna i forskningsinformationen.
    - i. Poängtera upplägg om de säger något som de inte vill ska dokumenteras.
    - ii. Även hur kvalitetssäkra dokumentation.
  - c. Kontrollera att den intervjuade går med på att intervjun spelas in.
    - i. Om nej så dokumenteras intervjun enbart skriftligt.
  - d. Dokumentera samtycke till att delta i studien skriftligt.
  - e. Den som leder intervjun är ansvarig för att säkerställa att intervjupersonen förstått forskningsinformationen. Intyga att så skett på samtyckesblanketten inför intervjupersonen.
  - f. Understryk att de har möjlighet att, när som helst och utan att behöva motivera, avbryta intervjun trots underskriven samtyckesblankett.
  - g. Original samtyckesblankett till projektledaren för arkivering.
- G. Starta ljudinspelning.

- H. Den ene av intervjuarna (I1) leder därefter intervjun utifrån intervjuproceduren  
Den andre (I2) har huvudansvar för att anteckna svar.

### Intervju

- A. Inledningsvis får intervjupersonen ge en översiktlig beskrivning av sin bakgrund och sitt arbete.
- B. Intervjupersonen ombeds därefter beskriva hur de upplever sin anställning och sin tjänstgöring.
- I1 följer upp denna öppna frågeställning med kompletterande frågor av karaktären; ”Vad menar du med...”, ”Du nämner XXX, kan du utveckla...”, ”Hur...”, ”När...”, ”Varför...” etc.
  - Om frågor om frekvent tjänstgöring inte tas upp – ställ uppföljningsfråga om detta.
- C. Denna första öppna fråga följs upp med att be intervjupersonen beskriva såväl negativa som positiva upplevelser och erfarenheter.
- Samma typ av uppföljande frågor som vid B. används även här.
  - Dessutom används ett antal fördjupningsfrågor som utgår från det teoretiska ramverket.

| <b>Karriärpreferenser: hur väl arbetsuppgifter överensstämmer med vad man vill jobba med.</b> |                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| <b>Karriärankare</b>                                                                          | Kännetecken                                                  |
| <b>Teknisk och funktionell kompetens</b>                                                      | Att kunna utveckla specialistkunskap inom något område.      |
| <b>Chefs- och ledningskompetens</b>                                                           | Att kunna avancera till positioner med stort ansvar.         |
| <b>Säkerhet och stabilitet</b>                                                                | Att kunna säkerställa stabilitet för sig själv och familjen. |
| <b>Entreprenör och kreativitet</b>                                                            | Att kunna bygga upp eller skapa något som är ens eget.       |
| <b>Självständighet och oberoende</b>                                                          | Att kunna arbeta på sig eget sätt utan styrning utifrån.     |
| <b>Service och engagemang</b>                                                                 | Att kunna bidra till något positivt för andra.               |
| <b>Utmaning</b>                                                                               | Att kunna ha utmanade arbetsuppgifter.                       |
| <b>Livsstil</b>                                                                               | Att kunna balansera och kombinera arbete och yrkesliv.       |
| <b>Socialisering till arbetet: Introduktionen till rollen i organisationen</b>                |                                                              |
| Prestation i arbetet.                                                                         |                                                              |
| Arbetsstillfredsställelse.                                                                    |                                                              |
| Engagemang till organisationen.                                                               |                                                              |

|                                                                                                                                               |                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Intention att stanna och avgångar.                                                                                                            |                                                                                                                |
| <b>Det sociala kontraktet: föreställningar om villkor och förutsättningar för ett ömsesidigt utbyte mellan en individ och en organisation</b> |                                                                                                                |
| Är det ömsesidiga utbytet mellan dem själva och arbetsgivaren rättvist och välbalanserat.                                                     |                                                                                                                |
| <b>Tankar om att stanna eller avsluta sin tjänst:</b>                                                                                         |                                                                                                                |
| Värdebild                                                                                                                                     | Principer, värderingar, attityder mm, som ligger till grund för hur individen anser att olika saker bör göras. |
| Målbild                                                                                                                                       | Agenda i form av olika önskvärda mål som individen vill uppnå i framtiden.                                     |
| Strategisk bild                                                                                                                               | Summan av de planer som tänks fram och implementeras för att uppnå målbilden.                                  |

- D. Vad kan Försvarsmakten göra för att förbättra förutsättningarna för dessa enheter och individer?
- Om detta redan behandlats – rekapitulera.
  - Vad gör FM nu för att skapa bra förutsättningar?
  - Vad kan göras bättre?
- E. Med jämna mellanrum sammanfattar I2 sina noteringar för intervjupersonen i syfte att säkerställa att svaret dokumenterats på ett korrekt sätt. För att underlätta den efterföljande analysen så rekapituleras svaren om möjligt i form av tydliga delkomponenter. Exempelvis "När det gäller XX så uppfattar jag att det var X saker som du vill föra fram. För det första nämner du...."
- F. Intervjun avslutas med att intervjupersonen ges möjlighet att föra fram vad denne tycker är den viktigaste synpunkten samt eventuellt kompletterande information.
- G. Gå igenom procedur för färdigställande av protokoll och att den intervjuade ska få granska intervjuanteckningar. Den intervjuade får välja på vilket sätt protokollen ska skickas (mej l eller brev med svarskuvert). Vidare ges intervjupersonen möjlighet att välja ett lösenord som skydd för det digitala protokollet. Bedöm tidsförhållanden för utsändande av utkast till intervjuperson och när personen kan ha korrigerat.
- H. Avsluta intervjun.

## Bilaga B: Analysprocedur

Analysen genomförs i flera steg

### 1. Kvalitetskontroll av intervju och protokoll under och direkt efter intervju

- I. Det första steget genomförs under själva intervjun av I2 som sammanfattar hur hen uppfattade svaren efter varje fråga. Exempel: "Jag uppfattar att du nämner tre saker/teman...." Intervjupersonen har då möjlighet att bekräfta och eventuellt komplettera/rätta dessa sammanfattningar.
- J. När intervjun är genomförd renskrivs protokollet om så snart som möjligt i ett format där svaren är uppdelade i enskilda påståenden.
- K. Ett separat protokoll upprättas med intervjupersonens bakgrundsinformation.
- L. De två protokollen skickas sedan till intervjupersonen på överenskommet sätt för korrekturläsning.
- M. De av intervjupersonen korrigerade och godkända protokollen används i den fortsatta analysen.

### 2. Skapande av teman från den på varandra följande intervjuerien

- A. Den första intervjun används för att upprätta en preliminär lista över teman.
- B. Påståendena sorteras först i grupper med liknande innehåll.
- C. Varje grupp av matchade påståenden ges en sammanfattande beskrivning av innehållet i påståendena. Även mindre frekventa upplevelser ingår.
- D. En kodningsmall upprättas som består av listan med teman med max tre exempel på påståenden för varje tema.

### 3. Successiv analys av följande intervjuer

- A. För följande intervjuer matchas påståendena i det korrigerade protokollet mot den upprättade listan med teman – dvs klassificeringen av påståenden från den första intervjun.
- B. Som stöd till klassifikationen används kodningsmallen.
  - a. Om påståenden inte kan matchas mot en existerande kategori utökas listan med kategorier.
  - b. Kodningsmallen uppdateras därmed med nya kategorier med exempel på påståenden.

- c. Om en redan existerande kategori har färre än tre exempelpåståenden så kompletteras kodningsmallen med fler exempel.
- C. Matchningen av påstående till kategori görs av både I1 och I2 oberoende av varandra.
  - a. Överensstämmelsen mellan I1 och I2 avseende matchning till kategori jämförs för varje påstående.
  - b. I de fall klassificeringen mellan I1 och I2 inte överensstämmer diskuteras detta påstående och en slutlig kategori beslutas.
  - c. Om ett påstående inte kan matchas mot ett befintligt tema, skapas ett nytt tema, eller en befintlig kategori justeras.
- D. Alla påståenden från alla intervjuer sorteras i en matris efter kategori. Denna textmassa används sedan som underlag för att ge en övergripande sammanfattning av dataunderlaget.

#### **4. Sammanfattning av påståenden inom varje kategori i resultatkapitlet**

- A. Teman fördelas jämnt mellan författarna. Ett första textutkast för varje tema utformas som sammanfattar och karakteriserar dess innehåll. Utkastet korrekturläses av de andra.
- B. Till en början färgkodas uttalanden med liknande innehåll inom temat. Detta skapar ett antal delkategorier inom respektive tema. Varje delkategori ges en sammanfattande beskrivning i text som färgkodas i samma färg som de påståenden som texten bygger på.
- C. För respektive tema väljs ett representativt citat för att illustrera påståendena i underlaget.
- D. Vid behov ändras specifik information om person och plats till mer allmänna beskrivningar för att inte avslöja konfidentiell eller personlig information.
- E. Slutligen görs en kontroll av texten för att bedöma grammatisk korrekthet.
- F. För att underlätta korrekturläsningen hålls färgmärkning i både matris och sammanfattande text.
- G. Rapportversionen med färgkodade matriser och sammanfattningar sparas i syfte att göra analysen spårbar till de som vill granska analysen.
- H. I den slutliga versionen tas färgmarkeringar och matriser bort.

## Bilaga C. Urvalsprocedur

I syfte att ge studien ett representativt urval av intervjupersoner skickas inbjudan att delta i studien till 4 personer från varje aktuellt förband. Intervjupersonerna är ett stickprov baserad på slumpvis urval som ska representera fyra olika kategorier av intervjupersoner:

- 1) Tjänstgör för närvarande vid förbandet och har gjort 5 utlandstjänstgöringar eller mer.
- 2) Tjänstgör för närvarande vid förbandet och har gjort 4 utlandstjänstgöringar eller färre.
- 3) Avslutat sin tjänstgöring vid förbandet oavsett antal utlandstjänstgöringar
- 4) Är kvinna oavsett om tjänstgöring avslutats eller inte och oavsett antal utlandstjänstgöringar.

Följaktligen kommer de tre första kategorierna att utgöras av män. Ett representativt urval av populationen innebär av cirka 10 procent kvinnor. En sådan låg andel är dock behäftat med några problem. Dels så innebär det begränsningar i trovärdigheten avseende att generalisera ett fåtal individers erfarenheter. Det är inte orimligt att dessa individers erfarenheter kan skilja sig i detta sammanhang. Det finns därmed begränsad möjlighet i att bedöma ifall tillräckligt med information samlats. Vidare innebär det svårigheter i möjligheten att hantera dessa individers uppgifter konfidentiellt. Risken är att det blir lättare att läsa ut enskilda individers identitet när gender kopplas till särskilda unika erfarenheter. Valet har därför blivit att försöka ha en något förhöjd representation av kvinnor i urvalet.

Från respektive förband så kommer därmed inbjudan att delta att gå ut i ett första skede till maximalt 44 personer varav maximalt 11 är kvinnor.

### **A. Upprättande av personallistor genom Försvarmaktens försorg.**

1. Försvarmakten upprättar personallista för respektive förband som innehåller namnen på de som tjänstgör eller tjänstgjort vid förbandet.
2. Av listorna framgår antal utlandstjänstgöringar för förbandet samt om tjänstgöring avslutats eller inte.
3. Listorna hanteras internt inom Försvarmakten och personal från FOI får ej tillgång till denna lista.

### **B. Urval av intervjupersoner genom Försvarmaktens försorg.**

1. Inom respektive förbands personallista så sorteras namnen slumpmässigt. Kan ske med hjälp av Excel (se: <http://andersexcel.se/slumpa-med-excel/> ).

2. Första personen på listan klassificeras in i någon av de fyra kategorierna.
3. I fallet att det är en kvinna så ges den klassificeringen företräde.
4. Därefter identifieras succesivt återstående kategorier i den ordning namnen är sorterade.
5. Om ett individ tillhör en kategori som redan tilldelats så fortsätter sökningen på nästa individ i listan.
6. När samtliga fyra kategorier är uppfyllda så avbryts urvalsprocessen.
7. I ett fall då det inte finns någon kvinna som tjänstgör eller har tjänstgjort vid ett förband så utgår den kategorin och bara 3 individer inbjuds att delta i studien.
8. Ovanstående urvalsprocess genomförs genom Försvarmaktens försorg. FOI deltar inte i arbetet utöver att utforma urvalsprocessen.

### **C. Inbjudan till intervjupersoner.**

1. Försvarmakten svarar för första kontakt och inbjudan till intervju med de som slumpats fram.
2. I inbjudan framgår att deltagande i studien är frivilligt och kontaktuppgifter till projektledaren på FOI för att boka in tid för intervju. I övrigt bifogas till inbjudan forskningsinformation som ger en översiktlig information om studien avseende uppdragsgivare, bakgrund och syfte med studien, hur intervjun kommer att gå till, risker och fördelar med deltagande, hantering av data och sekretess, hur deltagare får information om studiens resultat, försäkringar och ersättningar samt vem som är ansvarig.
3. De som är intresserade av att delta i studien kontaktar direkt studiens projektledare vid FOI. Förfarandet innebär att personalen från FOI inte vet vilka individer som blir inbjudna att delta utöver de som anmäler sitt intresse och att Försvarmakten inte vet vilka som väljer att tacka ja till att delta i detta första skede.
4. Projektledaren startar en dialog med respektive intervjuperson i syfte att bestämma tid och plats för intervju. Intervjupersonen ges tre alternativ vad gäller plats.
  - På intervjupersonens förbandsort men utanför förbandet.
  - På intervjupersonens förband.
  - På Karlberg, Stockholm.

5. Vid dialogen informeras intervjupersonen om att hen kan göra intervjun på arbetstid ifall hen tjänstgör i Försvarmakten. Vidare att Försvarmakten betalar eventuell resa och boende oavsett om hen tjänstgör i Försvarmakten eller inte. För Försvarmaktsanställda utgår avtalsenlig reseersättning. I de fall arbetstid eller annan ersättning utgår så medför detta att individens deltagande i studien blir känt för Försvarmakten.

6. Ifall inte tillräckligt många anmäler intresse sker en utökad inbjudan. I det fallet riktas inbjudan i första hand till underrepresenterade förband och kategorier. Processen baseras dock även här på slumpvis urval enligt B 1-8 ovan.

