



## Självständigt arbete krigsvetenskap (15 hp)

Författare		Program/Kurs
Rikard Bengtsson		SA HT 2009
Handledare		
Övlt Catarina Niklasson - Schön	Beteckning	
Övlt Urban Carlsson		
<p><b>Tjänstvillighet för Internationell militär insats</b></p> <p>Syftet med denna uppsats är att presentera bakomliggande orsaker som kan påverka tjänstvilligheten att genomföra internationella militära insatser. Uppsatsen bygger på en enkätundersökning med fem kategorier människor, som antingen innehar anställning, eller är anhöriga till dem som är anställda av Försvarsmakten. Dessutom har intervjuer med anhöriga genomförts för att få en djupare insikt och förståelse. Resultatet av undersökningen skall svara på vilka faktorer som påverkar tjänstvilligheten, samt därigenom ge förslag på områden där FM och dess uppdragsgivare kan intensifiera arbetet för att göra den internationella miljön mer attraktiv.</p> <p>Utredningen kan ses som ett komplement till Veteransoldatutredningen som genomförts vid Försvarsdepartementet under 2008.</p> <p><u>Nyckelord:</u> Tjänstvillighet, Missionstid, Anhöriga, Internationell militär insats, Utlandstjänstgöring</p>		

### **Obliging to serve in missions abroad**

The purpose with this essay is to present the reasons and explanations behind the decision to go or not to go on missions abroad and how obliging you can be. The essay relay on an examine of opinions due out of five categories of people, who either have an employment with or relative who is in connections with one who have an employment with the Swedish Defence Forces. Besides that two interviews have been conducted to get to know the thoughts or decisions behind for the relatives. The result is to give answer on what the main reasons are for the willingness of service abroad and what the Swedish Defence Forces and their principal can do about it to promote foreign service further more.

The essay can be seen as a parallel investigation as the Veteran policies which have been conducted by the Defence ministry in 2008.

Key words:

Obliging, Tour time, Relative, Missions abroad

## Innehållsförteckning

<b>1. Inledning .....</b>	<b>4</b>
1.1 Bakgrund .....	4
1.2 Problemformulering .....	4
1.3 Syfte .....	5
1.4 Frågeställningar .....	5
1.5 Tidigare forskning.....	5
1.6 Avgränsningar.....	7
1.7 Central begrepp och definitioner .....	8
1.7.1 Central begrepp .....	8
1.7.2 Definitioner .....	9
1.8 Disposition.....	10
<b>2. Metod .....</b>	<b>11</b>
2.1 Vald metod med motiv .....	11
2.2 Min förförståelse.....	13
2.3 Källkritik och källor .....	13
2.4 Validitet och reliabilitet.....	14
2.5 Etik .....	16
<b>3. Undersökning.....</b>	<b>17</b>
3.1 Allmänt om undersökningen .....	17
<b>4. Analys med resultatdiskussion och slutsatser.....</b>	<b>20</b>
4.1 Inledning.....	20
4.1.1 Enkätundersökningen .....	20
4.1.2 Intervju underlag .....	24
4.2 Resultatdiskussion med svar på frågeställning .....	24
4.2.1 Enkätsvaren visar .....	24
4.2.2 Intervjun visar .....	29
4.2.3 Responsvalideringen visar .....	30
4.2.4 Svar på frågeställning .....	30
4.3 Sammanfattning med slutsatser .....	31
4.4 Förslag till fortsatt forskning.....	32
4.5 Kritik av uppsatsen.....	32
<b>Käll och litteraturförteckning .....</b>	<b>33</b>

# 1. Inledning

## 1.1 *Bakgrund*

Försvarsmakten (FM) och samhället som vi är en del av står inför stora förändringar avseende nyttjandet av insatsförbanden i utlandstjänst. För anställda i FM innebär detta sannolikt en mer frekvent utlandstjänstgöring som en naturlig del av yrket som officer eller soldat.

Som ett steg på vägen eller ett försök i liten skala emot denna nya riktning har stora delar av 14.MP-kompaniet (militärpolis) stått i beredskap sedan 2008-01-01 och därvid också bemannat de utlandsmissioner som FM genomfört sedan dess (FS 14-, KS17-, SU01, ME01 dock inte TD01). Vid rekryteringen till förbandet under 2007 visade det sig att många av officerarna och soldaterna hade idéer och synpunkter angående missionstiderna, samt ett mer flexibelt sätt att bemanna befattningarna i Utlandsstyrkan (US). Flertalet av förbandets personal har en civil karriär och anställning hos Rikspolisstyrelsen (RPS), varför denna personalkategori ser sina skäl i att inte vara hemifrån för länge. De känner främst att de tappar kunskap och rutiner i sitt ordinarie arbete. En stor andel av poliskategorin är kvinnor som dels har en begränsad erfarenhet av att arbeta för FM, dels i flera fall har en annan social situation med familj och barn. Det är dock av rättssäkerhet vitalt att FM lyckas attrahera dessa individer, då denna typ av kunskap och erfarenhet endast finns hos polismyndigheterna. En lämplig bemanning i US av MP består till hälften av MP med civil polisutbildning och till hälften av de med enbart militärpolisutbildning och militär erfarenhet. Tillsammans bildar de med sina respektive erfarenheter och kunskaper ett mycket bra team som kan erbjuda en trygg rättssäkerhet för alla inblandade.

Personskyddstropen som ingår i MP-kompaniet har fått prova på tre månaders insats och nio månader hemma, därefter insats igen. Resultatet av deras kortare missionstid har upplevts mycket positivt av dem som varit en del av troppen, av RPS, samt av de familjemedlemmar som har varit kvar hemma.

För oss officerare som idag är fast anställda i FM och tillhör insatsförbanden, innebär troligen framtiden att vi skall tjänstgöra i US återkommande med ett växlingstal på 1:3, d v s sex månader iväg och 18 månader hemma.<sup>1</sup> Detta kommer att sätta familjerna hemma i en särskilt utsatt situation, som kommer att kräva stora uppoffringar även för dem.

Därför finner jag det intressant att formalisera dessa synpunkter och idéer till en undersökning om huruvida det föreligger en samlad syn ifrån officerare, soldater och anhöriga. Syftet är att försöka finna en balans mellan utlandstjänstgöring och familjerna hemma. Detta styrks av att även veteransoldatutredningen belyser att det är av vikt att genomföra enkätundersökningar i syfte att öka förståelsen av de anhörigas upplevelser.<sup>2</sup>

## 1.2 *Problemformulering*

Att hävda att bemanning av US är ett FM-problem är väl snävt och enkelt uttryckt då det faktiskt engagerar både anställda i FM, men också deras anhöriga med familjer samt de andra arbetsgivare som lånar ut sina anställda till FM och US. Detta gör att problemet är av större karaktär och påverkar samhället på flera plan. Jag avser att undersöka om det föreligger någon relation emellan tjänstvillighet och tjänstgöringstid, samt insatsfrekvens.

<sup>1</sup> SOU 2008:91, En svensk veteranpolitik, del 2, sid. 137.

<sup>2</sup> SOU 2007:77, En svensk veteranpolitik, del 1, sid. 62.

Uttrycket tjänstvillighet kan ställas mot andra förutsättningar och faktorer, såsom ekonomi, risk, leave och insatsförutsättningar. Kärnan i undersökningen blir att förstå och mäta huruvida tjänstvilligheten påverkas av tjänstgöringstid och hur mycket andra nämnda faktorer påverkar.

### **1.3 Syfte**

Syftet är att undersöka på vilket sätt flexibla missionstider i US kan komma att öka tjänstvilligheten till kommande för försvarsmaktsanställda obligatorisk utlandstjänst. Därtill också identifiera andra faktorer betydelse för tjänstvilligheten.

Syftet med uppsatsen är också att diskutera och reflektera över officerens/soldatens motiv till internationell tjänstgöring.

### **1.4 Frågeställningar**

De frågeställningar som jag avser besvara är följande:

- Finns det ett direkt samband mellan tjänstgöringstid och tjänstvillighet i utlandsstyrkan?
- Vilka faktorer eller motiv är mest avgörande för individens tjänstvillighet och familjens acceptans för återkommande tjänst i US?

### **1.5 Tidigare forskning**

Ämnet är i sig inte nytt och utforskat, men de undersökningar jag har funnit är gamla eller inte riktigt riktade på tiden som en avgörande faktor. Det finns dessutom grupper som inte har undersökts tidigare och då avser jag främst de anhöriga till officerare som ännu inte genomfört utlandstjänstgöring, men även gruppen officerare som inte gjort tjänst i US. Tidigare undersökningar är främst gjorda på dem som deltagit vid utlandstjänstgöring, samt deras familjer och nästan samtliga respondenter är förmedlade eller namngivna av FM.

#### Vid Försvarshögskolan (FHS)

”Villighet att medverka i framtida internationella insatser” skriven av Eva Johansson och Gerry Larsson år 2000.<sup>3</sup>

Undersökning genomfördes under vintern 1999/2000 och är således nästan 10 år gammal. Syftet var att undersöka villigheten för deltagande vid internationella fredsfrämjande insatser och genomfördes av FHS på uppdrag av FM. Respondenterna är officerare, reservofficerare och värnpliktiga. Undersökningen genomfördes via enkäter. Resultatet var en del av en större undersökning om huruvida framtida FM med minskade personalvolym skulle klara bemanning av utlandsuppdrag. Underlaget är relevant för min undersökning, men förändringar inom FM med förbandsnedläggningar och skrotandet av allmän grundutbildning, samt det faktum att undersökningen är gammal gör att min undersökning fyller en viktig funktion.

---

<sup>3</sup> Johansson, Eva & Larsson, Gerry, *Villighet att medverka i framtida internationella insatsstyrkor*.

”Vi borde också få medalj” av Lousie Weibull.<sup>4</sup>

Rapporten är ny, utgiven 2009, och inriktar sig mot stödet för familjerna på hemmafronten. Undersökningen är gjord med djupintervjuer av tre par och en kvinna. Intervjuerna är genomförda innan, under och efter utlandstjänstgöring och i samtliga fall var det männen som genomfört tjänst i US. Kontakterna förmedlades av FM och i ett fall av Officersförbundet. Undersökningen påbörjades under 2007 och avslutades under 2008. Syftet med rapporten var att visa på att stöd till hemmafronten behövs och att detta stöd varierar med familjekonstellationer. Dessutom finns en jämförelse om hur Canada har organiserat sitt stödprogram. Undersökningen har relevans för mitt arbete, men här saknar jag underlag på hur familjer som inte gjort utlandstjänst resonerar om vilket stöd de tror sig behöva. Tidsaspekten på tjänstgöringstiden är inte diskuterad i vidare omfattning.

#### Officersförbundet

”Hela familjen gör utlandstjänst”, 2008.<sup>5</sup>

Som undersökning vänder den sig till anhöriga till officerare och soldater som genomfört utlandstjänst. Urvalet har skett av FM. Undersökningen innehåller inget om begreppet tid eller missionstid, förutom ett kort avsnitt där officersförbundet har yrkat om flexibla tider. Min kritik till undersökningen är att det är FM som utsett urvalet till undersökningen, även om den är genomförd av ett privat företag på uppdrag av Officersförbundet. Undersökningen hade inte för syfte att undersöka hur de anhöriga till dem som inte genomfört utlandstjänst uppfattar situation som de skulle ställas inför vid en sådan tjänstgöring. Detta saknar jag för jag tror resultatet hade varit högst relevant.

#### Statens offentliga utredningar, SOU 2007:77 och SOU 2008:91

Försvarsdepartementet ”En svensk veteranpolitik”, 2007-2008.

Utredare; Allan Widman.

I utredningsdirektivet som regering utformat framgår att utredaren skall utforma ett förslag till en svensk veteranpolitik som ger en helhetssyn av samhället som helhet. Situationen för de anhöriga inklusive barn skall belysas i varje steg. Utredningen beskriver i sitt första delbetänkande situationen idag och i slutbetänkandet de förslag som utredningen ger för att utveckla en veteranpolitik. Grunderna är lagen (1999:568) respektive förordningen (1999:569) om utlandsstyrkan inom FM.

Utredningen är omfattande, drygt 500 sidor, och tar inte bara hänsyn till FM, utan även andra aktörer på den internationella arena såsom polisen, statens räddningsverk m.fl. Då utredningen är relativt ny och grundlig har den en hög relevans för mitt arbete. Jag uppfattar utredningen som grundlig och välgjord och högst intressant och relevant för alla officerare som tjänstgör i FM, då den beskriver väl vad som är reglerat och vilka brister som uppfattas. Till grund för kapitel 12, Stöd till anhöriga m m, finns många hänvisningar till både Weibulls rapport och Officersförbundets undersökning. I utredningen finns jämförelser med andra länder; Norge, Danmark, Storbritannien, USA och Tyskland, avseende hur de bemannar sina internationella insatser.

---

<sup>4</sup> Weibull, Louise, *Vi borde också få medalj*.

<sup>5</sup> Officersförbundet & Synovate, *Hela familjen gör utlandstjänst*, En enkätstudie av de anhörigas upplevelser av utlandstjänsten.

Exempel på utdrag som har relevans för min uppsats:

- Bara genom att fler människor engageras för tjänstgöring kan bördan fördelas jämnare. Då undviks också att enskilda individer överbelastas genom många och alltför frekventa insatser.<sup>6</sup>
  
- Insatsfrekvensens påverkan på den enskildes sociala liv och de anhörigas situation är föremål för ökad uppmärksamhet. Den forskning som utredningen hänvisar till i allmänna termer, lämnar inga klara och entydiga svar på hur insatsfrekvensen påverkar den enskildes hälsotillstånd och andra personliga förhållanden. Att tjänstgöra långt hemifrån innebär dock en stark påfrestning på den enskilde, samt på dennes familj.<sup>7</sup>

## 1.6 Avgränsningar

Då denna studie eller undersökning har en begränsad tidsrymd av 8 veckor att hålla sig till, avses inte att beröra de så kallade observatörsbefattningar som finns eller andra typer av utlandskommenderingar till staber och skolor. Dock kan resultatet vara av betydelse även för dessa befattningar. Att åka eller inte åka på utlandstjänst är självklart inte bara en fråga om tid iväg ifrån familjen, eller den parallella karriären som kan finnas, utan rymmer många andra frågeställningar som till huvuddel inte kommer att behandlas här. Vidare tas ringa hänsyn till ekonomiska beräkningar eller begränsningar i utbildningskapacitet inför genomförande av mission.

Undersöknings- och referensmaterial hämtas bara ifrån 2000-talet då tidigare forskning och underlag kan uppfattas väl ålderdomligt med hänsyn till hur snabbt FM, men också samhälle har förändrats. Företaget Bikupan AB har anlåtts av FM under 2000-talet för att mäta och forska runt värdegrund och personal, men då samarbetet numera är avslutat väljer jag att inte stödja min forskning på deras undersökningar. Bikupan AB är kritiserat i både media och av FM för andra oegentligheter, främst ekonomiska. Jag begränsar mig i undersökningen till MP/SÄK funktionen och MP-kompanier samt Arméns delar av Säkerhetsbataljon då jag har nära tillgång till dessa. Anställda i FM kan även vara civilanställda, men dessa inräknas inte i undersökningen.

---

<sup>6</sup> SOU 2008:91, En svensk veteranpolitik, del 2, sid. 26.

<sup>7</sup> SOU 2008:91, En svensk veteranpolitik, del 2, sid. 155.

## 1.7 Central begrepp och definitioner

### 1.7.1 Central begrepp

#### Tjänstvillighet

Tjänstvillighet innebär att man som individ gör ett enskilt ställningstagande, är villig, men helst också positiv till att fullgöra tjänst i US inom undersökt eller föreslagen tidsrymd. Uttrycket tjänstvillighet kan och bör ställas mot andra förutsättningar för att beskriva för eller mot vad som man är tjänstvillig till.

Jag har valt att ställa uttrycket tjänstvillighet mot vissa, som jag uppfattar basala förutsättningar såsom ekonomi, risk, leave<sup>8</sup> och insatsförutsättningar.

Jämförelsen, motsättningen mellan tjänstvillighet och ekonomi skulle i sitt ytterfall innebära att alla vill och kan delta vid utlandstjänstgöring om bara lönen är tillräckligt hög. Så torde inte verkligheten se ut då det finns andra inflytelser i livet än enbart pengar och ekonomi. Ekonomi kan också innebära en total bild av fleras inkomster i en familj, då det vid en utlandstjänstgöring kan innebära att den andre på hemmafronten måste gå ner i tjänstgöringstid och därmed lön. Jag uppfattar att den absoluta huvuddel som idag är anställda av FM gör detta för pengar, lön eller andra tillägg och ersättningar. Det finns få ideellt arbetande personer i FM. Därutöver finns det förmodligen en djupare syn att man jobbar för/med något man tycker är roligt, eller tror på i någon djupare mening.

Finns det en koppling mellan tjänstvillighet och den riskbenägenhet som utlandstjänstgöring innebär? Här avses spänningen mellan att åka till ett lågriskområde vilket kanske ger ett högt intresse och därmed tjänstvillighet, eller dess motsats som blir en högriskmission skulle innebära ett lågt intresse att delta. Risktagningen är en del av gemensamma beslut som familjen tar då man bestämmer sig för att delta vid en utlandstjänst. Tjänstvillighet borde därför kunna utläsas av den risknivå som finns för olika insatser. Det kan också finnas en variant som innebär att man är mer riskbenägen vid en kortare tjänstgöringstid än vad man kanske skulle vara vid en längre, eller normal tjänstgöringstid. Det höga sökandeantalet för Nordic Battlegroup 2008 skulle kunna påvisa en sådan koppling. Riskfaktorn är ju också en del av den ekonomiska bilden av en utlandstjänstgöring, då olika riskersättningsnivåer finns för de olika missionsområdena.

Att få komma hem och besöka sin familj och anhöriga under utlandstjänstgöringen, eller i alla fall ifrån missionsområdet benämns populärt leave. Det antal hemresor som soldaterna är berättigade till är beroende på tjänstgöringstiden. Resorna regleras i förordningen (1999:569) om utlandsstyrkan inom FM och i dess reseförmåner<sup>9</sup> och det är chefen för taktisk stab som beslutar om antalet resor. Vid en normal sex månaders mission är det vanligt att man får två leave-perioder att åka hem om läget på plats medger detta. Är tjänstvilligheten beroende på antal leave-perioder samt då också hur långa de är?

Slutligen kopplar jag begreppet tjänstvillighet mot insatsförutsättningar. Insatsförutsättningar innebär för mig ett brett spektra såsom konfliktens karaktär och bakgrund med därtill hörande politiska mandat. Vidare i begreppet finns också uttryck för var i världen insatsen genomförs, samt i vems regi. Är det en ny mission i ett nytt område, eller en redan etablerad mission med tidigare svenskt bidrag? Insatsförutsättningarna uppfattar jag som intressanta att undersöka,

---

<sup>8</sup> Ett vardagligt och använt engelskt uttryck för ledighetsperioder vid tjänstgöring i Utlandsstyrkan.

<sup>9</sup> Förordningen (1999:569) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten, *Reseförmåner och förmåner till följd av ökade levnadskostnader*, 9§.



men de är också till sin karaktär ett väldigt stort och brett område för att på ett överskådligt och väldefinierat sätt kunna återge i en C-uppsats. Jag kommer att lägga min tyngdpunkt på tidsdefinition inom insatsförutsättningar och väga insatstid mot tjänstvillighet. Det är chefen för taktisk stab som beslutar om personalens tjänstgöringstid<sup>10</sup>.

### 1.7.2 Definitioner

Jag definierar och använder följande begrepp i min undersökning, stora likheter finns med hur Officersförbundet<sup>11</sup>, FM samt veteransoldatutredningen definierar:

#### Anhörig/familj

Till gruppen anhörig eller familj räknas i den här undersökningen de som är kvar hemma vid officerens eller soldatens utlandstjänst.

#### Internationell militär insats

Kan om veteransoldatutrednings förslag går igenom ersätta det tidigare begreppet Utlandsstyrkan.

#### Soldat/officer

Till begreppet soldat och officerare räknas alla som har en anställning i FM och som kan placeras i utlandstjänstgöringsbefattning. Som officer räknas i denna undersökning OF 1-9<sup>12</sup> samt OR 6-9<sup>13</sup>. Till kategorin soldater räknas OR 5<sup>14</sup> och nedåt. Flertalet officerare jag samtalat med uttrycker att det inte finns en uppdelning mellan officerare och soldater, utan att alla borde benämnas soldater. Jag nyttjar bägge begreppen då det idag är lättare att associera till dem för de respondenter som jag nyttjat.

#### Tjänstgöringstid

Den tid som officerare/soldater tjänstgör utomlands.

#### Utlandstjänst

Omfattar den tid som officerare/soldater är borta ifrån hemmet, kan delas in i utbildningstid och tjänstgöringstid. I denna undersökning är det Utlandsstyrkan (US) som menas när jag talar om internationell tjänst.

#### Utlandstjänstgöring

Tjänstgöring utomlands i mission.

---

<sup>10</sup> SOU 2007:77, En svensk veteranpolitik, del 1, sid. 28.

<sup>11</sup> Officersförbundet & Synovate, *Hela familjen gör utlandstjänst*, sid. 7.

<sup>12</sup> OF 1-9, Officer, Militär tjänsteman med graden fänrik till amiral/general

<sup>13</sup> OR 6-9, Other Ranks, Specialistofficer, Militär tjänsteman från graden 1:e sergeant (motsv.) till regements-/flottiljförvaltare

<sup>14</sup> OR 1-5, Other Ranks, Gruppbefäl, soldater och sjömän, Militär tjänsteman från graden menig till graden sergeant.

## **1.8 Disposition**

Jag avser att först beskriva varför ämnet och undersökningen berör mig, i syfte att skapa en förståelse och inledning för läsaren. Efter inledningen presenterar jag min problemformulering med de konkreta frågeställningar som jag avser att besvara med min undersökning, för att tidigt visa vad undersökningen avser svara på. För att ge perspektiv på var min undersökning hamnar i övrig forskning inom samma kategori eller angränsade ämnesgrupp presenterar jag de tidigare publicerade studierna eller rapporterna som jag funnit relevanta. Slutligen avslutar jag kapitel 1 med att beskriva de avgränsningar och definitioner som berörs i min undersökning. Detta torde nu utgöra ramverket som kommer att avhandlas i uppsatsens fortsatta skrivning.

Kapitel 2 är metodkapitlet vilket anger hur ur jag avser att lösa mitt problem tillsammans med en presentation och granskning av upplägget av undersökningen. Då underlaget är presenterat och beskrivet med dess styrkor och svagheter kommer jag att ge min förförståelse för undersökningen i syfte att tydiggöra hur jag förhåller mig för ämnet. Därefter kommer ett samlat avsnitt med källor och källkritik för att även här beskriva den eventuella förförståelse eller annan syn som kan påverka min undersökning. Detta följs av ett avsnitt rörande reliabilitet och validitet för min uppsats. Slutligen finns ett avsnitt kring etiken i min undersökning. Nu torde undersökningens framväxt vara beskriven samt hur man kan dra slutsatser utifrån valet av respondenter för undersökningen.

I efterföljande kapitel 3 beskrivs undersökningens upplägg och genomförande. Här kommer jag även att beröra andra och liknande arbeten som genomförts vid FHS som kan användas vid reflektion över mina resultat. Här återfinns också en allmän reflektion angående svarsfrekvens ifrån respondentgrupperna och innebörden av detta.

Kapitel 4, här sammanställer jag undersökningen, diskussion och reflektion och ger svar på de uppsatta frågeställningar som finns. Här återfinns utskickad enkätundersökning med resultat. Detta kan också tjäna som underlag till fortsatt arbete för undersökningar som inte inrymts under mina frågeställningar. Slutligen avser jag ge egen kritik på undersökningen/uppsatsen för det arbete som jag funnit under skrivandets genomförande som kanske jag kunde ha gjort annorlunda så här ur retrospektiv.

Slutligen finns en käll- och litteraturförteckning för att möjliggöra fortsatt arbete.

## 2. Metod

### 2.1 Vald metod med motiv

I detta kapitel förklaras hur undersökningen är upplagd samt dess förhållande till reliabilitet och validitet samt även min egen förståelse till ämnet.

För att kunna undersöka och diskutera behövs ett empiriskt underlag i form av fakta. Dessa fakta som jag har samlat in, kommer från enkäter och två intervjuer. Motivet till enkäter och inte någon annan form av faktainsamling, är att omfånget på svar kräver en ringa insats ifrån respondenterna samt ger en stor mängd underlag att utgå ifrån. Enkätsvaren kompletteras med två intervjuer för att erhålla något mer bakgrund till valda svarsalternativ.

Studien är kvalitativ<sup>15</sup> till sin art då jag försöker förklara och tolka den sociala verklighet som officerare/soldater lever under vid enkättillfället. Kvantitativa<sup>16</sup> inslag finns i form av en enkät med vissa frågor som ger enkla variationer att sammanställa. Undersökning är induktiv<sup>17</sup> till sin utformning då ambitionen är att utifrån svaren och resultatet kunna avge en sannolik teori eller kanske en del av ett större teoretiskt resonemang avseende bemanning i utlandstjänst.

Jag avser att främst igenom enkäter från fem grupper och två intervjuer, undersöka om flexibla missionstider kan vara att föredra utifrån ett personalperspektiv. Enkäterna ger också svar på hur viktiga andra faktorer är vid en utlandstjänstöring och även rangordning av dessa faktorer. Det samlande uttrycket benämns tjänstvillighet.

Enkätundersökningens syfte är att insamla ett underlag som svarar på frågor runt problemformuleringen och de frågeställningar som är kopplade till denna.

Syftet med intervjuerna är att bredda enkätundersökningens svar, samt ge något mer djup i svaren eller orsakerna till svaren. Tillsammans med andra tidigare studier/forskning inom samma ämnesområden kunna jämföra mina resultat och se om de olika undersökningarna stödjer varandras slutsatser.

För att säkerställa ett snabbt och en relativ stor svarsfrekvens används ett så kallat "icke-sannolikhetsurval"<sup>18</sup>. Vidare indelas denna urvalskategori i två former av urval, bekvämlighetsurval<sup>19</sup> samt snöbollsurval<sup>20</sup>. Till dem som har en anställning eller ett kontrakt med FM har bekvämlighetsurvalet nyttjats, då dessa snabbt har kunnats kontakta med de centrala mailkataloger som finns tillgängliga. Dessa har sedan fått uppgiften eller möjligheten att skicka enkäten vidare till sina anhöriga och familjer. Till den sistnämnda gruppen av människor skulle det tagit för lång tid att få ut enkäter om jag skulle ha vänt mig direkt till dem. Det absolut främsta skälet för nämnd urval är tidsaspekten.

---

<sup>15</sup> Bjereld, Ulf och Demker, Marie och Hinnefors, Jonas, *Varför vetenskap*, sid. 118.

<sup>16</sup> Bjereld, m.fl, sid. 118.

<sup>17</sup> Thurén, Torsten, *Vetenskapsteori för nybörjare*, sid. 26.

<sup>18</sup> Bryman, Alan, *Samhällsvetenskapliga metoder*, sid. 114.

<sup>19</sup> Bryman, sid. 114.

<sup>20</sup> Bryman, sid. 115-117.

Val av kategorier för respondentgrupperna:

Grupp 1: *Respektive och anhöriga till officerare*

Denna kategori människor är vald för att de är kanske den viktigaste när det gäller just utlandstjänst och de val som officeren/soldaten måste överväga när han/hon skall åka iväg. Som grupp har dessa studerats vid en relativt stor undersökning<sup>21</sup> som Officersförbundet beställt av företaget Synovate 2008. Det unika med min grupp är jag också kommer åt en grupp av anhöriga som ingen har frågat tidigare, anhöriga till dem som ännu inte genomfört utlandstjänstgöring.

Grupp 2: *Officerare som genomfört kortare och längre insatser.*

Urvalspersonerna kommer ifrån Livgardet och dess Dragonbataljon. Personal är placerad vid MP-kompanier eller Arméns delar av Säkerhetsbataljon i insatsorganisationen. Motivet för att nyttja dess personer är att de finns fysiskt tillgängliga om jag skulle önska/behöva genomföra intervjuer av dem. Flertalet har dessutom bakgrund av att ha genomfört utlandstjänstgöring med olika tidslängd.

Grupp 3: *Soldater som genomfört företrädesvis längre men även kortare insatser.*

Personerna i denna grupp är i sig ett urval av soldater ur insatsförbandet 14.MP-kompaniet som har ett anställningsförhållande med FM fram till 2009-12-31. De personer som har anmält in en aktuell mailadress under utbildning 2007 har erhållit enkäten. Gruppen är intressant då de är anställda under en viss begränsad tid och har därför en annan karriär och huvudarbetsgivare att ta hänsyn till.

Grupp 4: *Officerare som inte har genomfört utlandstjänst.*

Samma urvalsprincip som grupp 2, men dessa personer har då inte genomfört utlandstjänst. Som grupp är också denna grupp relativt utforskad.

Grupp 5: *Referensgrupp med blandade officerare och bakgrund ifrån alla vapenslag.*

För att kunna balansera en eventuell tendens i urvalet har denna grupp av människor hämtats ur studerande vid FHS SA hösten 2009. Gruppens främsta fördel är att den representerar ett urval ur hela FM och inte bara Armén.

Enkäternas utformning är av enkel karaktär, kryssfrågor samt frågor som kräver rangordning och slutligen två frågor som öppnar upp för egna alternativ. Tre av frågorna härrör från tidigare undersökning som genomförts vid två tidigare tillfällen<sup>22</sup> av studerande vid FHS. Dessa frågor berörs något av mina frågeställningar, men visar också på den utveckling som FM och dess personal har genomgått.

Nackdelen med en enkät kan vara att inte få uttömmande svar, varför jag vill kunna genomföra intervju med några vars svar i enkäten som uppfattas divergerande eller på annat sätt intresseväckande. Syftet är att få ett bättre djup på undersökningen. Valet av intervjupersoner kommer ur gruppen anhöriga. Det är ur denna grupp som intervjupersonerna utgår med motivet att jag uppfattar dessa som intressanta, då jag uppfattar att de har en stor påverkan i valet om utlandstjänstgöring. För att få spridning vid intervjun har jag ur enkäterna valt ut två personer som har lite olika förutsättningar.

---

<sup>21</sup> Officersförbundet & Synovate, *Hela familjen gör utlandstjänst*, En enkätstudie av de anhörigas upplevelser av utlandstjänsten, 2008.

<sup>22</sup> FHS uppsatser: P Tagesson (2004), J Wall (2002),

Person A: Kvinna, sambo, inga barn, har erfarenhet av att ha varit anhörig vid utlandstjänstgöring.

Person B: Kvinna, gift, två barn, saknar erfarenhet av att varit anhörig vid utlandstjänstgöring.

## **2.2 Min förförståelse**

Syftet med avsnittet förförståelse är att ge en bakgrund till var jag står i frågan samt hur mina erfarenheter är erhållna.

Jag genomförde min första utlandstjänstgöring 1993/94. Vid detta tillfälle var jag singel och hade inga barn. Insatstiden var sex månader och jag hade inga problem med insatstidens längd då jag inte heller hade någon arbetsgivare eller vidareutbildning att ta hänsyn till. Vid tillfället för tjänstgöringen önskade jag att mitt kontrakt hade varit ett år istället för sex månader då detta passade mig väldigt bra just då.

När Kosovo (KS01) rekryterades sökte jag, men kunde inte åka då utlandstjänstgöringstiden sammanföll med delar av nivåhöjande utbildning. Hade det funnits lite mera flexibilitet avseende tjänstgöringstiden hade det varit fullt möjligt att åka.

Vid uppsättandet av Nordic Battlegroup 2008 (NBG08) var det åter igen aktuellt med utlandstjänst. Nu hade familjebilden utvecklats till både fru och barn, men då karaktären av insatsen som man pratade om var kort tid i hög riskmiljö beslutade vi att det ändå var genomförbart.

Jag har alltså en egen erfarenhet som ger att för mig hade det ökat min tjänstvillighet till US om det hade funnits en större flexibilitet vid bemanningen. Vidare har jag erfarenhet som chef för 14.MP-kompaniet som har rekryterat och bemannat US med militärpolis under 2008-2009. Därvid lag har jag kommit i kontakt med just frågeställningar om hur bemanningen av US kunde ske på ett alternativt sätt som skulle gagna den enskilde bättre.

## **2.3 Källkritik och källor**

Min källkritik bygger på de källkritiska principerna<sup>23</sup>, äkthet, tidssamband, oberoende och tendensfrihet. De källor som jag använder mig av uppfattar jag samtliga vara de som de utger sig för att vara och därmed skulle äktheten vara uppfylld. Vid kontroll av mailavsändare så är det få svar som kommer ifrån samma avsändare.

Det skulle kunna finnas skäl att fundera över tidssambandet då svaren som ges i enkäten har olika tidsanknytning. För vissa är utlandstjänstgöringen nära bakåt i tiden och för andra mer avlägset vilket skulle kunna skilja svaren åt. Å andra sidan är frågorna till största del inriktade mot framtiden och hur man tycker och tänker idag varför jag inte avseende enkäterna ser ett problem med tidssambandet. Övrig dokumentation är också aktuell.

Då en del av mitt referensunderlag bygger på tidigare undersökningar så nyttjar jag mig av sekundärkällor i dessa fall, men jag uppfattar att dessa utredningar, rapporter och uppsatser är granskade varvid jag uppfattar att de kan nyttjas som oberoende källor. Att det skulle finnas tendens i tidigare arbeten förefaller osannolikt, men inte omöjligt då det är FM som till största delen har levererat respondenter för de andra undersökningarna. Några av undersökningarna

---

<sup>23</sup> Thurén, Torsten, *Källkritik*, sid. 13 ff.

har varit beställda av FM som arbetsgivare med ett visst syfte att till exempel undersöka bemanningsmöjligheter av US i framtiden med anledning av att produktionsförutsättningarna ändrat på grund av förbandsnedläggningar.

Då undersökningsurvalet till stor del är hämtat ifrån samma funktion och regemente kan man ha synpunkter på dess generaliserbarhet, men för att motväga denna ensidiga inhämtning finns en referensgrupp som har en totalt annan sammansättning än den personal som finns tillfrågad ur LG. Både Tagesson (2004) och Wall (2002) har nyttjat sig av studerande vid FHS och dess Stabsprogram som primärgrupp för sina undersökningar. Eftersom FHS inte genomför någon Stabsutbildning under hösten 2009 så måste denna kategori utgå. De tre frågor som härrör ifrån främst Tagesson (2004), men även Wall (2002) har utvecklats något med anledning av de slutsatser som de har angett för sina undersökningar men resultatet är jämförbart.

De anhöriga förväntas svara för sig själva utan påverkan av den anställde, vilket jag uppfattar i deras kommentarer att de har gjort då många har synpunkter.

## **2.4 Validitet och reliabilitet**

Intern validitet, finns ett direkt samband mellan det vi undersöker eller finns flera inflytelser som jag inte har med? Undersökning har en begränsad ansats att förklara alla betingelser som kan tänkas röra tjänstvillighet och tid men försöker att fokusera på de avgörande frågorna inom problemformuleringen. Det finns uppenbart flera olika skäl till varför några svarar på ett eller annat sätt beroende på exempelvis social struktur och ålder men sammantaget torde det finnas tydliga tendenser i huvudfrågan varför det torde föreligga intern validitet. Svaren ifrån intervjuerna ökar på denna validitet.

Extern validitet innebär att resultatet är generaliserbart på andra grupper än just de undersökta. Populationen kommer främst ifrån insatsförband med liknande uppgifter men framförallt är det geografiskt utgångsgrupperade vid samma regemente. Detta faktum skulle kunna innebära problem för den externa validiteten, men min uppfattning är att detta kan uppvägas av dels de anhörigas svar men även soldaternas då de har en icke geografisk anknytning. Som stöd eller hjälp finns även en referensgrupp bestående av att bredare urval officerare, men dessa har nackdelen av att vara i samma karriärnivå och innehar liknande ålderssammansättning. Dock finns inom regementet Livgardet, eller för just säkerhetsförband, finns en tydlig och bra extern validitet. Sammantaget anser jag att det finns extern validitet i undersökningen, men man måste vara försiktig på hur man generaliserar över resultatet.

Ekologisk validitet, Bryman<sup>24</sup> tar upp det onaturliga i att svara på en enkät och att därför undersökningens ekologiska validitet kan ifrågasättas eller i alla fall begränsas. Detta kan i och för sig vara sant samtidigt som det faktum att flertalet av respondenterna fått enkäterna till sina hemadresser, gör att de har kunnat befinna sig i en relativt opåverkad miljö när de svarat. Min uppfattning är därför att undersökningen har ekologisk validitet.

---

<sup>24</sup> Bryman, sid. 45.

Har undersökningen extern reliabilitet?<sup>25</sup> Om undersökning skulle göras om vid en annan tidpunkt med samma urval skulle då resultatet bli detsamma? Jag är övertygad om att resultatet skulle bli detsamma som helhet, men de individuella svaren skulle ha ändrats beroende på att ens liv har utvecklats och ändrats i olika avseenden som exempelvis barn eller samboskap m.m. Dock som helhet kommer det att finnas extern reliabilitet/stabilitet i undersökningens resultat.

Bryman<sup>26</sup> tar vidare upp alternativa bedömningar för kvalitativa undersökningar som jag vill beröra.

Trovärdighet med tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet, samt en möjlighet att styrka och konfirmera.

Tillförlitligheten är att jämföra med den interna validiteten. För att styrka tillförlitligheten genomförs en responsvalidering<sup>27</sup> av resultatet för att just styrka resultat. Detta har genomförts för personalen vid Dragonbataljonen den 27 november. Syftet är att bekräfta att det finns en god överensstämmelse mellan resultatet av undersökningen och de erfarenheter och uppfattningar som respondenterna haft. Detta stärker undersökningen.

Överförbarheten eller dess motsvarighet, extern validitet, är något begränsad vilket tidigare har redogjorts för men med en tydlig beskrivning om urvalet och dess karaktäristiska skulle någon annan kunna dra generella slutsatser för annan eller liknande forskning.

Pålitlighet eller dess motsvarighet – reliabilitet. För att ge ett fullgott underlag för kontroll av studien behövs en tillräcklig redogörelse inte bara avseende resultat, utan även tillgång till svarsenkäter och intervjuunderlag för någon som kan granska, eller vara revisor för undersökningen, skriver Bryman<sup>28</sup>. Här uppfattar jag att respondenten, men även de olika handledarna i form av huvudhandledare och sakhandledare har både tillräcklig insyn och tillgång på material under studiens gång. Det finns därför pålitlighet i undersökningen.

Möjlighet att styrka och konfirmera, innebär att jag som undersökningsledare agerar i god tro och inte försöker påverka utförandet av eller slutsatserna i undersökningen. Även om jag har en egen uppfattning behöver mitt arbete vara objektivt.

Äkthet kan uppfattas som aktionsforskning<sup>29</sup>. Det vill säga att forskaren och klienten skulle samarbeta vid diagnos och insamling av material. Det finns en koppling i min undersökning med de huvudgrupper som undersökningen har vänt sig till, då insatsförbandet som har upplevt svårighet med bemanning också är de som svarar på frågorna. Detta skulle då stärka äktheten.

---

<sup>25</sup> Bryman, sid. 257.

<sup>26</sup> Bryman, sid. 258-262.

<sup>27</sup> Bryman, sid. 259.

<sup>28</sup> Bryman, sid. 260-261.

<sup>29</sup> Bryman, sid. 261-262.

## 2.5 Etik

Alla respondenter har erhållit information om syftet med undersökningen i förutsättningarna på enkäten, men även muntligt vid personalgenomgång för Dragonbataljonen. Det har varit och är upp till den enskilde att bestämma huruvida han eller hon vill delta och i vilken omfattning. Att genomföra en undersökning där mail är ett distributionssätt vid svarssändning kan säkert uppfattas vanskligt, men jag har uttryckt i enkäten och betonat att svaren är till för mig i mitt arbete och kommer inte någon annan tillhanda såsom enskilda svar. Å andra sidan ger mailsvar också en trygghet i undersökningen då det är enkelt att kontrollera att ingen svarar två eller flera gånger. Det skulle teoretiskt kunna finnas en spänning i nyttjandekravet<sup>30</sup>, då jag har en koppling och har haft en chefsroll vid ett av de undersökta förbanden. Jag anser dock att eftersom enkätsvaren omvandlas till data utan någon koppling till någon namngiven person, skulle invändningarna vara mycket ringa. Resultatet är efterfrågat som rapport, men inte ur någon enskilds uppfattning.

En av respondentgrupperna utgörs av mina studiekamrater på kursen och då de inte känner mig som frågeställare mer än igenom FHS, kan de kanske känna viss oro över att lämna ut sina svar. Detta är dock ingen som framfört utan en spekulering eller reflektion ifrån mig.

---

<sup>30</sup> Bryman, sid. 441.



### 3. Undersökning

#### 3.1 Allmänt om undersökningen

Att genomföra en enkätundersökning kan vara vanskligt då det utifrån frågeställaren är tydligt vad frågan avser och hur den kan besvaras, en respondent har helt andra preferenser hur han/hon uppfattar frågan och de alternativ som ställs till förfogande.

För att kvalitetssäkra enkäten ur mitt perspektiv som frågeställare genomfördes en liten pilotstudie där två respondenter fick läsa och besvara enkäten utifrån sina egna uppfattningar. Respondenterna kommer ifrån olika bakgrund då en är civil/anhörig och den andre är anställd som officer. Efter att de avlagt sina svar gick vi igenom enkäten fråga för fråga, respondenten beskrev hur han/hon uppfattade frågan och de olika alternativ som förelåg. Jag förklarade vad jag ville med frågan och alternativen, därefter jämförde vi svaren. Denna studie gav vid handen att frågorna omarbetades dels ur ett innehållsperspektiv men också ur ett språkligt perspektiv. Det var viktigt att få med en icke militär, då vi ibland uttrycker oss på ett för oss naturligt sätt som en utomstående kan ha svårt att läsa och tolka. De två respondenterna uppfattade inte frågorna och svarsalternativen som styrande eller tendensiösa varför enkäten sedan distribuerades på bred front.

De inledande frågorna innehåller frågeställningar om respondentens relation till ämnet och FM samt sociala levnadssituation och kan besvaras av alla. Därefter kommer ett antal frågor med kryssalternativ där man skall välja det mest passande eller själv ange ett annat alternativ. Frågorna rör just tidsbegreppet, hur ofta man kan tänka sig åka på utlandstjänstgöring samt hur leave-frekvens kan tänkas vara. Med frågornas placering i enkäten vill jag tidigt beröra vad som jag vill undersöka för att därmed göra enkäten fortsatt intressant att fortsätta besvara.

Därefter följer tre frågor som tvingar respondenten ta ställning och rangordna hur viktiga olika faktorer är vid en utlandstjänstgöring. Även här finns utrymme att själv ange om det finns andra faktorer som jag förbisett vid enkätens utformning. Dessa tre frågor har sitt ursprung i Tagessons undersökning (2004), men kan även anses vara en vidareutveckling av Walls (2002) frågor. Sedan följer en öppen fråga för att själv kunna identifiera vad man uppfattar som viktigast vid utlandstjänstgöring. Det finns också möjlighet att rangordna dessa åsikter eller synpunkter.

Som sista fråga i den gemensamma delen finns en undran om respondenten kan tänka sig bli kontaktad för vidare intervju. Syftet är att ha en möjlighet att gå vidare, med några respondenter om enkätsvaren i sig inte ger tillräckligt med svar, såväl i bredd som djup.

Näst följande två frågor som besvaras av FM anställda är öppna vilket gör att respondenten själv måste definiera sina svar. De avslutande fyra frågorna kan besvaras av dem som har genomfört utlandstjänstgöring och som därmed har skaffat sig erfarenhet därifrån. Frågorna berör de erfarenheterna som man själv dragit utifrån den befattning som man genomfört sin utlandsmission i.

Syftet med utformningen av enkäten var att den skulle vara relativt snabbt att fylla i och inte kräva alltför lång tid att bearbeta, då motsatsen förmodligen hade avskräckt respondenter ifrån att svara.

Enkäten skickades ut till 126 officerare vid Dragonbataljon vid LG. Dragonbataljon består av en normal hierarkisk bataljonsstruktur med en officer OF 4 i toppen.

Enkäten skickades ut till 15 soldater ur 14.MP-kompaniet. Här återfinns soldater som gjort en eller flera utlandstjänstgöringar, samt att flertalet har en anställning vid någon polismyndighet. Hur många enkäter som blev vidarebefordrade till anhöriga går inte att svara på då en respondent skulle kunna skicka enkäten vidare till flera anhöriga.

Riskerna med att någon respondent skulle ha skickat in två enkätsvar finns, men kontroll har genomförts av dels avsändarens mailadress, dels att inga enkäter har exakt samma kommentarer. Detta torde minska risken eller eliminera denna.

Enkäten distribuerades mellan den 23-25 oktober. Svar förväntades senast de 30 oktober. Ett ganska smalt tidsfönster ger viss begränsning för de respondenter som inte har möjlighet att kontrollera sin mail beroende på ledigheter, kommenderingar eller befinner sig på utlandstjänstgöring m.m. Detta frånfall förväntas vara upp mot 20 % för officerarna på Dragonbataljon.

Är svarsfrekvensen bland gruppen anhöriga är tillräckligt stor eller inte? Som respondent inom gruppen anhörig blir du bara kontaktad om officeren eller soldaten skickar enkäten vidare till henne/honom. Detta kräver en extra åtgärd som kan vara känslig då det finns skillnader beroende på var i förhållandet man befinner sig. Av dem som svarat är nästan alla uteslutande gifta eller sambos. Man kan alltså tro att dessa har ett liv tillsammans varför beslut om utlandstjänstgöring påverkar mer på ett direkt sätt än de som lever i särbo eller nya förhållanden. Det kan vara så att de som är i början av ett liv tillsammans inte vill ta upp en känslig diskussion om att vara ifrån varandra i längre återkommande perioder. Det kan också vara så att frågan om utlandstjänstgöring är laddad och man inte vill ta upp frågan då den innebär en konfrontation som är jobbig där officeren/soldaten kanske ställs inför ultimatum att välja mellan arbetet och familjen. I undersökningen "Villighet att medverka i framtida internationella insatsstyrkor" stöds delvis denna teori av att över 50 % av de respondenterna anser att de anhöriga skulle uppfatta det som negativt med tjänstgöring i US<sup>31</sup>.

Svarsfrekvensen är 36 % på de utskickade enkäterna till Dragonbataljon. Då svarsfrekvensen är under 50 % finns en teoretisk möjlighet att alla som inte valt att svara har en fullständigt divergerande syn. Finns det däremot någon form av tendens i svaren, anser jag att antalet svar tillräckliga för att kunna användas mot mina frågeställningar.

Gruppen soldater som genomfört utlandstjänst får en svarsfrekvens på 60 %. Dessa individer har gjort utlandstjänstgöring i närtid eller genomfört just nu. Att inte alla svarat tolkar jag som att man till del är "mätt" på FM och nu har återgått till sin ordinarie verksamhet såsom jobb eller studier.

Gruppen anhöriga har inkommit med 16 svar, vilket jag anser vara bra svarsfrekvens för urval som jag inte kunnat direkt påverka, utan fått lita på de andra respondenterna och deras välvilja och intresse för att vidarebefordra enkäten.

Som avslutning skickades också enkäten till en referensgrupp bestående av 25 individer vid FHS SA ht 2009. Här blev svarsfrekvensen 24 %. Som referensgrupp finns representation ifrån de tre försvarsgrenarna men med övervikt åt Armén.

---

<sup>31</sup> Johansson, Eva & Larsson, Gerry, *Villighet att medverka i framtida internationella insatsstyrkor*, sid. 2.

Tillsammans är enkätsvaren 77 till antalet vilket är enligt min uppfattning tillräckligt underlag för att studera svaren och därmed också kunna fortsätta arbetet mot uppsatta frågeställningar. Intervjuer har genomförts med två personer ur gruppen anhöriga, då det är den grupp som dels har haft ett lågt svarsantal, men som också har mycket att tillföra för att dra generella slutsatser.

I de tidigare studierna som genomförts vid FHS chefsprogram har svarsfrekvensen varit högre i procent både hos Wall (2002) och Tagesson (2004), men till antalet svar är min undersökning större än Wall (2002). Bägge undersökningarna har ansetts haft en god tillförlitlighet<sup>32</sup>.

Tagessons C-uppsats försöker svara på hur förutsättningar skall skapas för en officer med familj att finnas gripbar med en hög tillgänglighet för FM. Därifrån svaras på hur familjen påverkar officerens tillgänglighet. Tagesson trycker på att FM måste visa förståelse på hur familjen påverkar tjänstvilligheten då han nyttjar sig av fyra faktorer som; var är missionen, tiden som man är borta, typ av uppdrag och när utlandstjänst görs i förhållande till social familjesituation.

Walls studie syftar till att hitta vilka motivparametrar som finns för att söka och delta vid internationell tjänst eller att inte göra just detta. Vidare försöker Wall belysa de förändringar som officeraren vill få till stånd för att delta vid internationell tjänst. Syftet är att diskutera och reflektera över officerarens motiv till utlandstjänstgöring.

Att få svar ifrån FM visade sig vara en uppgift mig övermäktig. Jag har ställt frågor om varför vi har det system vi har idag med sex månaders utlandstjänstgöring till både FM HRC<sup>33</sup> och ATS J1<sup>34</sup>. De hänvisar samlat till efter dialog med INS J1<sup>35</sup> att den nyligen framlagda veteransoldatutredningen<sup>36</sup> har översett olika alternativ och möjligheter och att ett arbete skall påbörjas avseende att överse insatslängderna. FM framhåller också att det för vissa personalkategorier som IEDD<sup>37</sup> och flyg har haft varierade insatstider.

---

<sup>32</sup> Tagesson, Peter, *Internationell tjänst och familj?*, C-uppsats (2004), sid. 10.

<sup>33</sup> Försvarsmakten Human Resources Centre

<sup>34</sup> Arméns Taktiska Stab personalsektionen

<sup>35</sup> InsatsStaben personalsektion

<sup>36</sup> SOU 2008:91, En svensk veteranpolitik, del 2.

<sup>37</sup> Improvised Explosive Device Disposal

## 4. Analys med resultatdiskussion och slutsatser

### 4.1 Inledning

Jag avser i detta kapitel behandla den empiri som enkätsvaren och intervjuerna står för. Först presenterar jag utfallet av enkäten<sup>38</sup> i syfte att ge en förståelse för den diskussion och reflektion med slutsatser som jag drar av resultatet senare i detta kapitel. Därefter presenteras det underlag som intervjuerna har gett. Slutligen besvarar jag frågeställningarna och summerar upp min undersökning i en sammanfattning med slutsatser.

#### 4.1.1 Enkätundersökningen

Av de antal svar som inkommit är fördelningen.

Fråga 1, Vilken kategori tillhör du?

Anhörig	21 %
Officer som genomfört US	35 %
Soldat som genomfört US	11 %
Officer som inte genomfört US	25 %
Referensgrupp FHS SA ht 2009	8 %

Fråga 2, Vilket är ditt civilstånd?

Ensamstående	17 %
Förhållande (särbo)	6 %
Sambo	35 %
Gift	42 %
Separerade med gemensamt barn	0 %

Fråga 3, Framtiden i Försvarsmakten uttalar idag en ökad närvaro internationellt främst igenom att göra detta till ett obligatorium för officerare och soldater. Matematiken är 6 månader utomlands och 18 månader hemma. Hemma innebär då bl.a. träning inför återkommande utlandstjänst. Skulle du föredra:

1 år utomlands – 3 år hemma	4 %
6 månader utomlands – 18 månader hemma	13 %
4 månader utomlands – 1 år hemma	18 %
3 månader utomlands – 9 månader hemma	42 %
Annat system:	23 %

Som annat system anger flera respondenter andra system som mer fördelaktiga. Flera uttrycker att en högre frekvens kan accepteras i början av karriären, men frekvensen skall bli lägre allteftersom. Många lyfter fram system som innebär att man delar på en befattning under längre tid än 6 månader och då kan tider och intervall anpassas efter de enskildas förutsättningar. Det finns också flera kommentarer som innebär att familjebildning med barn är brytpunkten för att acceptera återkommande utlandstjänst. En respondent lyfter fram begränsningar i att öva i missionsområdet varför kortare tider måste eftersträvas.

<sup>38</sup> Enkäten finns sparad i original i författarens ägo.

Fråga 4, Leave, normalt har man två fria hemresor vid 6 månaders utlandstjänst. Hur frekvent anser du att man skall kunna komma hem till familjen?

Var 10:e vecka	6 %
Var 8:e vecka	23 %
Var 6:e vecka	42 %
Var 4:e vecka	29 %

Fråga 5, Vilket är det främsta motivet/anledningen till att du och din familj kan acceptera återkommande utlandstjänst? Rangordna 1-7, 1 är främsta motivet.

Summan av enkätsvaren ger följande rangordning med antal ”poäng”, ju lägre poängsumma, desto tyngre skall motiven uppfattas:

1.	Ersättning/ekonomi	183p
2.	Missionstid	209p
3.	Hemresor	255p
4.	Kontaktmöjligheter	339p
5.	Stöd	351p
6.	Försäkringar	372p
7.	Annat	447p

De respondenter som har valt annat gör ofta detta uttryckt som ett starkt motiv, men då huvuddelen inte gjort någon kommentar så blir den totala viktningen för annat val lågt. Några har uttryckt att missionsland, mandat och befattning är viktigt. Det finns också de som ser återkommande utlandstjänstgöring som naturligt återkommande i yrkesvalet. Enstaka anser att lönen framförallt under utbildning bör vara samma som vid mission, då arbetet hemma är lika stort. Också kommentarer om utrustningskvalitet återfinns, samt att det ska kännas roligt att åka iväg!

Fråga 6, Om du är negativ till internationell tjänst vilka motiv är det som hindrar dig att söka och delta i internationell tjänst? Rangordna 1-6, 1 är främsta motivet.

Summan av enkätsvaren ger följande rangordning med antal ”poäng”, ju lägre poängsumma desto tyngre skall motiven uppfattas:

1.	Sociala skäl	197p
2.	Tiden (den sammanhängande bortavaron)	214p
3.	Riskerna	248p
4.	Försäkringsskyddet	277p
5.	Jag är bara anställd för att försvara Sverige!	330p
6.	Annat	351p

Hälften av respondenterna har inte svarat på frågan, då de som jag uppfattar deras kommentarer inte är negativa till utlandstjänstgöring. De som svarat med annat alternativ framhåller följande.

- Kvarvarande hemma behöver praktiskt stöd med vardagssysslorna.
- Fortfarande för liten ekonomisk kompensation för uppoffringen att åka iväg ifrån familjen.

- Frånvaron ifrån den ordinarie arbetsplatsen är en nackdel när det finns en annan arbetsgivare än FM.
- Anledningen till insatsen och behovet av bättre kontaktmöjligheter under tjänstgöringen. En respondent tar upp problematiken med att marinofficerare skall genomföra mission i markarenan som han inte är utbildad för och det tryck som finns att genomföra utlandstjänstgöring oavsett tidigare erfarenheter.

Fråga 7, Vilka förändringar skulle du vilja få till stånd för att din inställning till internationell tjänst skulle förändras från negativ till positiv eller positiv till mycket positiv?  
Rangordna 1-8, 1 är främsta motivet.

Summan av enkätsvaren ger följande rangordning med antal ”poäng”, ju lägre poängsumma desto tyngre skall motiven uppfattas:

1.	Bättre tider (flexiblare, kortare missionstider)	167p
2.	Mer pengar (kvar efter skatt)	193p
3.	Bättre stöd till anhöriga	294p
4.	Bättre försäkringsskydd	336p
5.	En ökad meritvärdering	366p
6.	Andra operationsområden än dagens	406p
7.	Bättre information om vad internationell tjänst innebär	494p
8.	Annat	516p

De respondenter som valt svarsalternativ annat lyfter framförallt fram bättre och rakare information för de där hemma, samt att fler familjemissioner är önskvärt. Även kommentarer angående utrustningens kvalitet återfinns. Det finns också kommentarer mot FM inställning till dem som åker och avsaknad av framförhållning och relevant personalplanering.

Fråga 8, Vad är viktigast för dig när någon ur familjen är under utbildning och insatt utomlands?

Som grupp uttrycker de anhöriga att det är av stor vikt att det finns möjlighet till att snabbt ta kontakt med respektive i missionsområdet. Tillgång till att få snabb och korrekt information från FM direkt till de anhöriga. Högre ekonomisk kompensation för att vara kvar på hemmafronten med den ökade belastning detta innebär, även då man tvingas gå ner i egen tjänstetid. Antal hemresor, leave, samt hur frekventa och hur många dagar de är. Slutligen uttrycker gruppen önskemål och behov av praktisk avlastning.

Officerare som varit ute tidigare menar att vetskapen om att det fungera bra hemma för hela familjen är viktigt. Det skall finnas ett tydligt och omfattande skyddsnet för de där hemma. Vidare uttrycker man också att det är viktigt med kontaktmöjligheter, ekonomisk ersättning och ett bra försäkringsskydd.

Soldaterna som gjort utlandstjänst tar även de upp kontaktmöjligheterna, leave-frekvensen, samt informationen till de anhöriga.

De officerare som ännu inte genomfört utlandstjänstgöring tar även de upp kontaktmöjligheter, samt att familjen ska kompenseras både ekonomiskt och med praktiskt stöd i vardagen. Tiden iväg uppfattas tillsammans med leave-frekvensen som viktig. Slutligen

finns det flera som tar upp säkerhet i missionsområdet, men även i form av försäkringar som en faktor att ta hänsyn till.

I referensgruppen råder en tydlig enighet om att familjen och barnens väl är det viktigast vid en utlandstjänstgöring.

Fråga 9, Kan du tänka dig ställa upp på en intervju runt dina svar?

Nej	32 %
Ja	68 %

Fråga 10, Om du hade mandat att designa det ultimata bemanningssystemet för utlandstjänst för de befattningar som du har kunskap om, hur skulle detta se ut?

Det finns många variationer på svaren, men för att sammanställa de olika huvudinriktningarna så blir ett ultimatum system som följer. Kortare tider iväg, 2-4 månader i befattning som liknar den befattning som man innehar hemma. Individuellt dela befattningen på 2-4 personer som därefter fördelar sin tjänstgöring under en två års period. Detta skulle innebära ett utbildningstillfälle och inga vakanta veckor då all leave tas ut efter tjänstgöringsperioden i området. De allra flesta som uttryckt idéer är av uppfattningen att en flexibel lösning under en insatsorganisationschef som bemannar med flera personer under längre tid är att föredra.

Fråga 11, Är tidsaspekten annorlunda beroende på ålder?  
(Social situation, karriär i sitt ordinarie arbete o dyl.)

Sammanfattningsvis uppfattar många att åldern är av underordnad betydelse, men att däremot den sociala situationen är direkt avgörande. Generellt uttrycker de flesta att man kan åka flera gånger och då sex månader i början av karriären, för att sedan då barn finns med i familjebilden skall kortare missionstider vara ett tydligt alternativ.

Fråga 12, Vissa länder och befattningshavare har ett system med leave-avlösare, vilket innebär att den tid du är hemma sköts ditt jobb av någon annan. Hade denna typ av ersättare fungerat på den befattning som du var iväg på?

Ja, borde fungerat väl och hade varit önskvärt	41 %
Ja, hade kanske fungerat men inget jag skulle rekommendera	9 %
Nej, inget bra system för min befattning, men kanske för andra.	35 %
Nej, inget system att nyttja, skapar bara förvirring!	15 %

Fråga 13, Anser du att kortare tid i missionsområdet ger sämre eller bättre effekt utifrån din erfarenhet i din befattning?

3-4 månaders utlandstjänst skulle ge lägre kvalitet på mitt arbete	9 %
3-4 månaders utlandstjänst skulle ge högre kvalitet på mitt arbete	51 %
6 månaders utlandstjänst ger lägre kvalitet på mitt arbete	4 %
6 månaders utlandstjänst ger högre kvalitet på mitt arbete	17 %
Längre missionstid är ännu bättre	19 %

Fråga 14, Det finns studier som visar att utbildningstiden hemma innan mission är extra påfrestande för familjen, beroende bl.a. på att tidsuttaget är stort och att den genomförs på annan ort. Vad anser du om tiden för din missionsutbildning innan utlandstjänst:

För kort	14 %
Lagom	55 %
För lång	31 %

Fråga 15, Om du skulle åka på utlandstjänst igen på liknade befattning, hur lång utbildningstid tror du behövs för dig då?

1-2 veckor	41 %
3-4 veckor	35 %
4-6 veckor	9 %
6-10 veckor	15 %

#### **4.1.2 Intervjuunderlag**

Intervjuunderlaget bygger på de enkäter som de bägge intervjuade har svarat på tidigare med tilläggen om att de skall motivera och fördjupa resonemangen kring de svar som de givit i enkäten. Syftet är att komma åt de bakomliggande tankarna till svaren på enkäten. Mina frågor är utskickade till intervjupersonerna i förväg så att de har en möjlighet att reflektera kring sina motiv och eventuella frågor som de vill ställa till mig. Person A har intervjuats via telefon och person B har intervjuats i hemmet. Transkriberingar ifrån intervjuerna finns i författarens ägo.

### **4.2 Resultatdiskussion med svar på frågeställningar**

#### **4.2.1 Enkätsvaren visar**

För att kunna svara entydigt på frågeställningarna, kommer först en diskussion om tjänstvillighet och vad undersökningsresultatet ger runt dessa förutsättningar. Tabellerna visar enkätresultatet ur undersökningskategori och civilstånd. I de undersökningsgrupper som det saknas respondenter, så redovisas dessa sist i respektive tabell. Om antal respondenter i en grupp endast är en respondent återfinns resultatet kursiverat i tabellen men då underlaget kan uppfattas tunt redovisas ingen placering.



**Tjänstvillighet – ekonomi,**

Nummer, (1-12)	Kategori	Civilstånd	Ekonomi Av en variation på 15p med 2p som viktigast är utfallet.
1.	Ref grupp	Ensamstående	3,0p
2.	Soldat m US	Ensamstående	3,6p
3.	Officer u US	Sambo	3,7p
4.	Officer u US	Förhållande, särbo	3,8p
5.	Anhörig	Sambo	4,2p
6.	Anhörig	Gift	4,3p
7.	Officer m US	Sambo	4,4p
8.	Soldat m US	Sambo	4,8p
	<i>Soldat m US</i>	<i>Gift</i>	<i>5,0p</i>
9.	Ref grupp	Gift	5,5p
10.	Officer m US	Gift	5,8p
	<i>Officer m US</i>	<i>Ensamstående</i>	<i>6,0p</i>
11.	Officer u US	Ensamstående	6,3p
12.	Officer u US	Gift	6,6p
	<i>Anhörig</i>	<i>Förhållande, särbo</i>	<i>7,0p</i>
	<i>Anhörig</i>	<i>Ensamstående</i>	<i>Saknas underlag</i>
	<i>Officer m US</i>	<i>Förhållande, särbo</i>	<i>Saknas underlag</i>
	<i>Soldat m US</i>	<i>Förhållande, särbo</i>	<i>Saknas underlag</i>
	<i>Ref grupp</i>	<i>Förhållande, särbo</i>	<i>Saknas underlag</i>
	<i>Ref grupp</i>	<i>Sambo</i>	<i>Saknas underlag</i>

Som grupp är referensgruppen på FHS med ensamstående en grupp, som kanske har få personer att ta hänsyn till, men samtidigt uppnått en ålder och livskvalité som ger dem en möjlighet att tycka ekonomi är viktigast för dem. De som lever i samboförhållanden ser ekonomin som viktigare än de som lever ihop som gifta. Detta skulle man kunna uppfatta som att de är i början av sitt liv tillsammans och ser nu möjligheten att tjäna extra bra för att samla ihop pengar till kanske större bostad eller familj.

Gruppen anhöriga visar att ekonomin för de samlevande uppfattas viktigare än för den person som åker iväg. Man kan uppfatta detta som att de som är hemma har en större oro för det ekonomiska än den person som är iväg, eller att den samlade bilden av pengarnas betydelse är större vid den tid som de där hemma skall sköta det normala livet och familjen. Detta understryks i fråga 8 då de anger att ekonomi är av vikt på grund av att de själv behöver gå ner i arbetstid och därmed lön. Gruppen soldater ser inte ekonomi som starkaste drivkraften för sin tjänstvillighet i utlandsstyrkan. Ekonomi är dock, oberoende av familjesituation, en stark drivkraft för soldaterna.

41 personer har svarat att ersättning/ekonomi är viktigast eller näst viktigast för återkommande utlandstjänstgöring, fråga 5. Detta uppfattar jag som ett tydligt ställningstagande att ekonomin är synnerligen viktig för inställningen till tjänstvillighet. 47 personer anser vidare att mer pengar är den förändring som måste till för att inställningen skall bli än bättre till utlandstjänstgöring. Dessa personer hade detta val som första eller andra handsval på fråga 7.

I Walls undersökning ifrån 2002 var ekonomi den viktigaste för de officerare som ingick i hans undersökning men sedan dess har ett nytt avtal kommit mellan parterna varför jag uppfattar att frågan har fått generellt minskat fokus.

### Tjänstvillighet – risk,

Nummer, (1-12)	Kategori	Civilstånd	Risk Av en variation på 6p med 1p som viktigast är utfallet.
1.	Anhörig	Sambo	2,0p
2.	Anhörig	Gift	2,0p
3.	Officer u US	Sambo	3,0p
	<i>Anhörig</i>	<i>Förhållande, särbo</i>	<i>3,0p</i>
4.	Officer u US	Ensamstående	3,1p
5.	Officer u US	Förhållande, särbo	3,4p
6.	Soldat m US	Ensamstående	3,4p
7.	Officer u US	Gift	3,5p
8.	Soldat m US	Sambo	3,5p
9.	Ref grupp	Ensamstående	3,5p
10.	Officer m US	Sambo	3,6p
11.	Officer m US	Gift	3,7p
12.	Ref grupp	Gift	4,0p
	<i>Soldat m US</i>	<i>Gift</i>	<i>4,0p</i>
	<i>Officer m US</i>	<i>Ensamstående</i>	<i>4,0p</i>
	<i>Anhörig</i>	<i>Ensamstående</i>	<i>Saknas underlag</i>
	<i>Officer m US</i>	<i>Förhållande, särbo</i>	<i>Saknas underlag</i>
	<i>Soldat m US</i>	<i>Förhållande, särbo</i>	<i>Saknas underlag</i>
	<i>Ref grupp</i>	<i>Förhållande, särbo</i>	<i>Saknas underlag</i>
	<i>Ref grupp</i>	<i>Sambo</i>	<i>Saknas underlag</i>

Flertalet av respondenterna finner sig inte vara negativa till utlandstjänstgöring varför 24 respondenter inte har svarat på frågan, men av dem som svarat är resultaten som ovan. Anhöriga och officerare som inte gjort utlandstjänstgöring är de grupper som tydligt sticker ut som homogena grupper. Det är således de som är anhöriga kvar här hemma som känner störst oro för riskerna. Det skulle kunna förhålla sig så att de är väldigt styrda av vad media rapporterar ifrån de olika insatsområdena och därför uppfattar riskerna på ett annat sätt än de som gör eller genomfört US. Detta kan styrkas av att de bägge framhåller att kontaktmöjligheterna måste vara bra, då de önskar snabb och riktig information om vad som händer eller har hänt.

Gruppen officerare som inte genomfört utlandstjänst är också samlad och för dem har riskerna klart samband med tjänstvilligheten och detta oavsett social situation. Här kan man också uppfatta att man kan och vet för lite om själva riskerna i områdena, eller som också några uttryckt så har man en misstänksamhet mot den materiel som vi förfogar över vid våra insatser. Flera respondenter har explicit uttryckt oro över sin utrustning och materiel. Nio av dem som svarat på frågan anser att riskerna är den viktigaste frågan vid en utlandstjänstgöring.

Det kan vara så att riskerna kompenseras av ett relativt bra ekonomiskt tillägg eller att andra anställda känner en trygghet i den utbildning och materiel som FM tillhandahåller.

### Tjänstvillighet – leave,

Nummer, (1-12)	Kategori	Civilstånd	Leave Av en variation på 7p med 1p som viktigast är utfallet.	Hur ofta skall man vara hemma?
	<i>Anhörig</i>	<i>Förhållande, särbo</i>	<i>2,0p</i>	<i>Var 5:e vecka</i>
	<i>Soldat m US</i>	<i>Gift</i>	<i>2,0p</i>	<i>Var 6:e vecka</i>
1.	Ref grupp	Gift	2,2p	Var 5:e vecka
2.	Officer u US	Sambo	2,3p	Var 5:e vecka
3.	Soldat m US	Ensamstående	2,6p	Var 6:e vecka
4.	Anhörig	Sambo	2,8p	Var 7:e vecka
5.	Officer u US	Gift	3,0p	Var 5:e vecka
6.	Anhörig	Gift	3,0p	Var 6:e vecka
7.	Officer m US	Gift	3,4p	Var 6:e vecka
8.	Ref grupp	Ensamstående	3,5p	Var 7:e vecka
9.	Officer u US	Förhållande, särbo	3,9p	Var 8:e vecka
10.	Officer u US	Ensamstående	4,0p	Var 6:e vecka
11.	Soldat m US	Sambo	4,0p	Var 7:e vecka
12.	Officer m US	Sambo	4,0p	Var 6:e vecka
	<i>Officer m US</i>	<i>Ensamstående</i>	<i>5,2p</i>	<i>Var 10:e vecka</i>
	<i>Anhörig</i>	<i>Ensamstående</i>		<i>Saknas underlag</i>
	<i>Officer m US</i>	<i>Förhållande, särbo</i>		<i>Saknas underlag</i>
	<i>Soldat m US</i>	<i>Förhållande, särbo</i>		<i>Saknas underlag</i>
	<i>Ref grupp</i>	<i>Förhållande, särbo</i>		<i>Saknas underlag</i>
	<i>Ref grupp</i>	<i>Sambo</i>		<i>Saknas underlag</i>

Det är de som lever i förhållande som anser det viktigare att få komma hem än de ensamstående. Som kategori är det anhöriga som anser hemresorna viktigast. De ensamstående soldaterna anser också att det är av vikt att komma hem relativt ofta. 20 av respondenterna anser att man skall vara hemma var fjärde vecka. Sammantaget framträder en tydlig bild av att leave är en viktig fråga. Möjligen är de som inte gjort US-tjänst några fler som anser att frekvensen på att få vara hemma hos familjen skall vara tät. Det finns även fem respondenter som anser att det är tillräckligt att bara ses var tionde vecka. Här finns en jämn spridning ifrån singel till gifta. 27 personer anger att hemresor är det första eller andra viktigaste motivet för att kunna vara ute på återkommande US-tjänst.

**Tjänstvillighet – insatsförutsättningar,**

Nummer, (1-20)	Kategori	Civilstånd	Insatsförutsättningar - tid Av en variation på 15p med 2p som viktigast är utfallet.
	<i>Soldat m US</i>	<i>Gift</i>	<i>2,0p</i>
	<i>Anhörig</i>	<i>Förhållande, särbo</i>	<i>2,0p</i>
1.	Soldat m US	Ensamstående	3,4p
2.	Ref grupp	Gift	3,5p
3.	Officer m US	Gift	3,8p
4.	Officer u US	Gift	4,3p
5.	Soldat m US	Sambo	4,5p
6.	Anhörig	Gift	4,9p
7.	Officer m US	Sambo	5,2p
8.	Officer u US	Sambo	5,3p
9.	Officer u US	Förhållande, särbo	5,4p
	<i>Officer m US</i>	<i>Ensamstående</i>	<i>6,2p</i>
10.	Officer u US	Ensamstående	6,7p
11.	Anhörig	Sambo	7,0p
12.	Ref grupp	Ensamstående	7,0p
	<i>Anhörig</i>	<i>Ensamstående</i>	<i>Saknas underlag</i>
	<i>Officer m US</i>	<i>Förhållande, särbo</i>	<i>Saknas underlag</i>
	<i>Soldat m US</i>	<i>Förhållande, särbo</i>	<i>Saknas underlag</i>
	<i>Ref grupp</i>	<i>Förhållande, särbo</i>	<i>Saknas underlag</i>
	<i>Ref grupp</i>	<i>Sambo</i>	<i>Saknas underlag</i>

Att det är ett oerhört stort intresse för missionstiderna, eller i alla fall större flexibilitet av dessa om man är gift, visar enkäten tydligt. Detta följt av samboförhållanden som också uppvisar en homogenitet i sin uppfattning.

27 respondenter anger som förstahandsval att missionstiderna är det viktigaste incitamentet för återkommande utlandstjänstgöring. 39 personer anger att bättre tider och då antingen flexiblere, eller kortare är det viktigaste för att ändra inställningen till en mer positiv för utlandstjänstgöring. Det sistnämnda är alltså väl över 50 % som anger tiderna som sitt förstahandsval och detta som ett av åtta andra val. Det är främst gruppen officerare, oavsett om man varit ute eller inte, som anger tiderna som sin hjärtefråga.

Av svaren på enkäten noteras för kategorin officerare som inte genomfört utlandstjänst, att nästan hälften av svaren om vilka förändringar som är viktigast för att ta steget att åka iväg så vill de ha en flexiblere, eller kortare missionstid för att kunna åka.

Detta kan även bekräftas av att i undersökningen "Villighet ..." kommer de fram till att angående tjänstgöringstidens längd svarar kategorin officerare (yoff/resoff). 35 % anser att tiden bör vara 1-4 månader och 34 % anser att tiden bör vara 4-6 månader.<sup>39</sup>

På frågan angående återkommande utlandstjänstgöringar så domineras svaren tydligt av att det är tiden som den viktigaste faktorn. Jag har inte tillräckligt hög svarsfrekvens i referensgruppen för att belägga det föreligger samma skillnader mellan försvarsgrenarna som

<sup>39</sup> Johansson, Eva & Larsson, Gerry, sid. 13.

återfinns i "Villighet..." där det framhålls att det är Flygvapnet som har det största samlade utfallet om att tjänstgöringstiden bör vara kortare än 6 månader<sup>40</sup>.

Jag uppfattar att frågan om tider har ökat i betydelse sedan Walls och Tagessons undersökningar.

Tjänstvillighet – insatsförutsättningar, vart man åker uppfattas ha en relativt liten betydelse för inställningen att åka och de som nämner det är främst anhöriga.

Att jämför hur familjesituationen ser ut idag jämfört med 2002 och 2004 och de undersökningar som gjordes då, visar att andelen officerare och soldater som lever i en fast social struktur är klart övervägande.

Civilstånd	2002	2004	2009
Ensamstående	8 %	12 %	13 %
Förhållande, särbo	6 %	5 %	7 %
Sambo	37 %	39 %	36 %
Gift	49 %	43 %	43 %
Separerade med barn	-	2 %	0 %

Det faktum att så många har en solid familjesituation innebär troligen också att de anhöriga och familjen har väldigt stort inflytande på beslut om utlandstjänstgöring eller inte.

Vad som kan vara värt att reflektera över är huruvida de anhöriga känner sig trygga att svara ärligt när det kanske gäller karriärer och familjebildningar.

#### 4.2.2 Intervjunerna visar

Både person A och B uttrycker tydligt att det är tiden som familjen är splittrad som har högsta prioritet. Tre månader är den tiden som känns rimlig och tillräcklig för att vara själv kvar hemma, även om leave-möjligheter finns. Därefter är det ekonomi och ersättningar som är näst viktigast. A uttrycker att pengarna är ljuset i mörkret när man är ensam. B menar på att hon vill ha kompensation för förlorad arbetsinkomst, samt att ersättningar för exempelvis barn<sup>41</sup> skall gå direkt till den som är hemma. Detta skulle ha ett tydligt symbolvärde. B preciserar inget tydligt behov, men påtalar att hjälp i vardagen som lämna och hämta barn, handla och annat av vardagskaraktär, samt att ha någon att ringa när praktiska problem uppstår. Både A och B efterfrågar kontaktmöjligheter med hjälp av modern teknik som webcam m.m. och att detta känns angeläget och självklart, men också att FM tillhandahåller adekvat och snabb information. Varken A eller B känner att de har direkt kunskap om försäkringsskyddet, men utgår att FM har och ger de bästa försäkringar som finns att uppbringa, men påtalar också att ingen verkar veta vad som egentligen gäller! A lyfter fram meritvärderingen som viktig och upplever det anmärkningsvärt att officerare som aldrig satt sin fot utomlands kan få en bättre löneutveckling.

<sup>40</sup> Johansson, Eva & Larsson, Gerry, sid. 22.

<sup>41</sup> Ersättning för barn finns idag som Utlandstillägg men utbetalas till arbetstagaren.

### 4.2.3 Responsvalideringen visar

En deltagarvalidering genomfördes i slutet av min undersökning med ett 30-tal officerare som haft möjlighet att svara på enkäten. Jag presenterade deras svar i en sammanställning och mina slutsatser som jag dragit utifrån deras svar. Dessa slutsatser uppfattades av samlingen vara korrekta. Frågor lyftes främst om hur FM kommer nyttja och eventuellt ändra på något utifrån min uppsats. Responsvalideringen syfte var att erhålla en bekräftelse på att jag tolkat deras svar på ett riktigt sätt. Jag uppfattar därmed att validiteten har stärkts i min undersökning.

### 4.2.4 Svar på frågeställning

Jag avser här på ett tydligt och kortfattat sätt presentera svar på de två frågeställningar som jag ställt upp för min undersökning.

□ **Finns det ett direkt samband mellan tjänstgöringstid och tjänstvillighet i utlandsstyrkan?**

Ja, det finns ett direkt samband. Samtliga respondenter uttrycker på något sätt antingen med direkt rangordning eller i kommentarer att tid har en avgörande betydelse, även om ekonomi också är av stor betydelse. Officerarna eftersöker en större flexibilitet som möjliggör en ökad möjlighet för flera att delta utspritt över en längre tid. De anhöriga önskar oftast en högre närvaro i familjelivet än de för närvarande normala sex månadernas insatstid. Min viktigaste lärdom är att en ökad flexibilitet öppnar upp intresset och möjligheten avsevärt för kategorin som ännu inte genomfört utlandstjänstgöring.

□ **Vilka faktorer eller motiv är mest avgörande för individens tjänstvillighet och familjens acceptans för återkommande tjänst i US?**

Ur hela undersökningens svar och kommentarer, påstår jag att systemet med flexibla och kortare tider är viktigast, men att pengar ger en kortsiktig lösning. Ekonomi är också en bredare fråga. Att detta inte enbart är lön, utan kanske än mer ersättning till de på hemmafronten och ersättning för deras insatser. På tredje plats återfinns möjligheterna till hemresor eller leave, och hur ofta dessa kan genomföras. Kontaktmöjligheter och stödet till de anhöriga är de sista tydliga förbättringspunkterna som återfinns och kvarstår för i första hand FM att utveckla.

Det som gör vissa soldater unika är att de redan har en arbetsgivare och en eventuell karriär att ta hänsyn till. Veteransoldatutredningen ger en bra bild av detta. Att lämna sitt ordinarie jobb för en tidsbegränsad anställning är naturligtvis alltid förenat med för- och nackdelar för den enskilde arbetstagarens fortsatta karriär. Det gäller oavsett för vilket uppdrag man lämnar och oavsett vilken arbetsgivare man har.<sup>42</sup> Enkätundersökningen visar att det är ersättningar/ekonomi tillsammans med tidsaspekten som tydligt dominerar.

---

<sup>42</sup> SOU 2007:77, En svensk veteranpolitik, del 1, sid. 54.

### 4.3 Sammanfattning med slutsatser

Tjänstvillighet är påverkbart för FM och dess uppdragsgivare och det är av största vikt att något görs i frågan om hur vi möjliggör för flera att delta vid utlandstjänstgöring. Ett samlat intryck av min undersökning är att om möjligheterna ökar för ett flexiblere bemanningssätt så kan också andelen intresserade officerare öka. Officerarna uttryckte en önskan om ett tydligare ansvar för exempelvis insatsförbandschefer och en ökad grad av påverkan för olika kompetenscentra att granska och kvalitetssäkra sina respektive personalkategorier. Detta i syfte att flera med likvärdig kompetens och erfarenhet skall kunna dela på utlandstjänstgöringen över en längre tid, exempelvis 2år.

Jag har uppfattat framtiden i och med Insatsorganisation 2014 delvis skall gå i denna riktning, men detta går enligt min uppfattning att redan idag förändra. Jag uppfattar vidare att kunskap om detta redan finns hos FM men att omställningen inte görs tillräckligt snabbt. I Veteransonsoldatutredningen finns att läsa; FM framhåller i rapporten<sup>43</sup> bland annat att individen spelar en avgörande roll för att myndigheten skall nå verksamhetsmålen i den internationella verksamheten.<sup>44</sup>

Det faktum att insatstiden har påverkan, skrevs det redan om för tio år sedan; Då många officerare uppgav att kortare tjänstgöringstid var att föredra skulle en sådan lösning kunna medföra en högre villighet.<sup>45</sup> Om FM vill öka andelen villiga så krävs strukturella förändringar som flexibilitet i tjänstgöringslängd.<sup>46</sup>

I undersökningen "Hela familjen gör utlandstjänst" framgår att 54 % av särskilt barnfamiljerna var positiva till utlandstjänstgöring, men endast 41 % är positiv efter tjänstöringen då man anser att påfrestningarna är för stora.<sup>47</sup> Ska FM och dess uppdragsgivare kunna möta detta förhållande måste vi i större utsträckning lyssna till och aktivt medverka till förändring som ger de på hemmafronten större stöd. Stödet kan vara av praktisk karaktär i vardagssysslorna, men även ur ett ekonomiskt perspektiv då många anhöriga tvingas gå ner i tjänst. Slutligen avses här också kontaktmöjligheter och information ifrån missionsområdet.

Om alla är med och delar på arbetet med internationella militära insatser blir organisationen bättre och priset som varje familj behöver betala lägre. Intresset för att diskutera och argumentera mera för förhållandena vid internationella militära insatser är stort bland försvarsmaktsanställda och deras anhöriga. Detta påvisar min undersökning då sju av tio vill vara med vid intervjuer kring enkäten. Det är därför med stor besvikelse jag läser i SvD på ledarsidan<sup>48</sup> ett citat ifrån insatschefen i FM generallöjtnant Anders Lindström angående avsaknad av veteranpolitik "vi anställer inte hela familjen".

I Tagessons (2004) uppsats framgår det att Officerens mentala tillgänglighet och förståelse för internationell tjänst har alltså markant ökat sedan Walls (2002) undersökning men den reella tillgängligheten har snarare minskat av sociala skäl.<sup>49</sup> Arbetet visar att denna tendens har fortsatt. De anställda i FM förstår och accepterar utlandstjänstgöring men inte för dagens pris som alla måste betala för sin familjesituation.

<sup>43</sup> Försvarsmaktens rapport 2007.

<sup>44</sup> SOU 2008:91, En svensk veteranpolitik, del 2, sid. 58.

<sup>45</sup> Johansson, Eva & Larsson, Gerry, sid. 25.

<sup>46</sup> Johansson, Eva & Larsson, Gerry, sid. 26.

<sup>47</sup> Officersförbundet & Synovate, sid. 10.

<sup>48</sup> SvD, [www.svd.se/opinion/ledarsidan/artikel\\_3808195.svd](http://www.svd.se/opinion/ledarsidan/artikel_3808195.svd), hämtat 2009-11-18, 07:05.

<sup>49</sup> Tagesson, sid. 43.

Förändras förutsättningarna för internationella militära insatser så att en flexiblare bemanning kan erhålls, kommer tjänstvilligheten att öka.

#### **4.4 Förlag till fortsatt forskning**

Veteransoldatutredningen bedömer att forskning om hur insatsfrekvens, längd på tjänstgöring, ledigheter m.m. påverkar individen är av stor vikt.<sup>50</sup> Jag har gjort en liten ansats i detta arbete, men kan bara instämma att mer kan göras. Min uppfattning är att man skall inrikta forskningen på de försvarsmaktsanställda som ännu inte gjort utlandstjänst och deras anhöriga. Detta för att därigenom kunna möta deras farhågor och krav på ett bättre sätt i syfte att få ut fler i internationella militära insatser. Vidare saknas undersökningar om hur barnen i familjerna reagera.

Mitt arbete utgår ifrån individperspektivet men det är av intresse att mäta den operativa uteffekten utifrån olika insats- och tjänstgöringstider.

#### **4.5 Kritik av uppsatsen**

Under ett arbete som en C-uppsats under en begränsad tid, tvingas man till val och icke val beroende på att tiden inte finns att göra om undersökningarna. Jag kunde ha studerat officerare som inte gjort utlandstjänst mera då det har genomförts få undersökningar som handlar om deras motiv och anledningar. Även betydelsen av anhöriga och deras motiv kunde ha studerats djupare.

---

<sup>50</sup> SOU 2008:91, En svensk veteranpolitik, del 2, sid. 157.



## Käll och litteraturförteckning

Bjereld, Ulf och Demker, Marie och Hinnfors, Jonas (2002), *Varför vetenskap*, Lund, , Studentlitteratur AB, Upplaga 3:1.

Bryman, Alan (2002), *Samhällsvetenskapliga metoder*, Malmö, Liber AB, Upplaga 1:5.

Förordningen (1999:569) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten

Försvarmaktens ordbok, hämtat från <http://www.mil.se/sv/Ordbok/#L> , hämtat 26 november 2009, 10:35.

Johansson, Eva och Larsson, Gerry (2000), *Villighet att medverka i framtida internationella insatsstyrkor*, Förvarshögskolan, Ledarskapsinstitutionen LI, Serie T: Utredningar och tekniska rapporter.

Lag (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten (LuF)

Officersförbundet & Synovate (2008), *Hela familjen gör utlandstjänst*, En enkätstudie av de anhörigas upplevelser av utlandstjänsten.

Statens offentliga utredningar, SOU 2007:77 (2007), *En svensk veteran politik*, delbetänkande 1, Stockholm, Delbetänkande från Veteransoldatutredningen, Förvarsdepartementet, 2007:03.

Statens offentliga utredningar, SOU 2008:91 (2008), *En svensk veteran politik*, del 2, Stockholm, Slutbetänkande från Veteransoldatutredningen.

Svenska Dagbladet, hämtat från [http://www.svd.se/opinion/ledarsidan/artikel\\_3808195.svd](http://www.svd.se/opinion/ledarsidan/artikel_3808195.svd), hämtat 18 november 2009, 07:05.

Svenska språknämnden (2000), *Svenska skrivregler*, Stockholm, Liber AB, Andra upplagan.

Tagesson, Peter (2004), *Internationell tjänst och familj?*, Stockholm, Förvarshögskolan, Krigsvetenskapliga institutionen, C-uppsats, Beteckning 19 100:2009.

Thurén, Torsten (2005), *Källkritik*, Liber AB, Andra upplagan.

Thurén, Torsten (2007), *Vetenskapsteori för nybörjare*, Malmö, Liber AB, Upplaga 2:2.

Wall, Jan (2002), *Internationell tjänst i förband – Officerens ställningstagande*, Stockholm, Förvarshögskolan, Management institutionen, C-uppsats, Beteckning 19 100:2045

Weibull, Louise (2009), *Vi borde också få medalj – Om stöd till militära familjer under utlandstjänstgöring*, Förvarshögskolan, Stockholm, ILM Serie T:38 2009, Serie T: Utredningar och tekniska rapporter.