

## FÖRSVARSHÖGSKOLAN

### KrV C:3 ”Krigsvetenskap, C-uppsats”

<b>Uppsatsförfattare</b> Major Peter Tagesson Livgardet		<b>Kurs</b> ChP 02-04
<b>FHS handledare</b> Bengt Abrahamsson		<b>Tel</b>
<b>Uppdragsgivare</b> Försvarshögskolan/KVI	<b>Beteckning</b> 19 100: 2009	<b>Kontaktman</b>
<b>Internationell tjänst och familj?</b>		
<p>Uppsatsen syftar till att analysera vilka förutsättningar som finns och vilka behov som behöver tillgodoses för att kunna rekrytera officerare, som har familj till internationell tjänst. Tidigare studier har tagit sin utgångspunkt enbart i officerens inställning och villighet till internationell tjänst. Det som saknats är studier av officerspartners och familjens värderingar, situation och behov och att koppla detta till Försvarens behov av tillgänglighet på rätt utbildade officerare. Denna brist åtgärdas något genom denna uppsats som tar utgångspunkt i intervjuer av partners till officerare och lyfter fram deras behov vid och funderingar runt internationell tjänst. Uppsatsen ger även svar på vilka behov Försvarens har av officerare med familj, vilken påverkan familjen har på officerens tillgänglighet för internationell tjänst och vilka behov officerens familj har före, under och efter en internationell tjänst. Vidare förs en diskussion, utifrån ett principiellt resonemang runt hur ersättningen till officeren skulle kunna hanteras samt behovet av en attitydförändring i hela samhället kopplat till internationell tjänst. Slutligen ges i uppsatsen förslag på åtgärder för Försvarens som skulle kunna öka tillgängligheten på officerare för internationell tjänst och förslag på fortsatt forskning.</p> <p><b>Nyckelord: Familj, Tillgänglighet, Officerspartner, Internationell tjänst</b></p>		

## **Abstract**

### **Title:**

International service and family?

### **Summary**

The purpose of this essay is to analyse what conditions and needs are to be satisfied in order to be able to recruit officers with a family for international service. The essay takes its starting point in Sweden's increasingly international commitment, which places greater demands on accessibility of officers for international engagements. The study highlights three different types of actors' perspectives. Firstly, the Swedish Defence Forces and their needs. The needs are analysed from official documents and interviews with representatives from the defence forces. Secondly, the officers' attitude and needs, which were analysed from a questionnaire carried out on Staff Programme students at the National Defence College in 2004. Thirdly, the needs of the officers' families analysed through interviews with officers' partners. This analysis is the essay's "Centre of Gravity" and it is mainly here that the essay contributes to something new. The analysis is supported by the theory "Livsformsteorin". The essay gives the answer to what needs the defence forces have concerning officers with a family, what influence the family has on the accessibility of international service and what needs the officer's family has before, during and after international service. The essay ends with recommendations on further research.

### **Keywords:**

Officer, accessibility, officer's partner, international service

**Innehållsförteckning**

<b>1. INLEDNING .....</b>	<b>1</b>
1.1. BAKGRUND .....	1
1.2. MIN FÖRFÖRSTÅELSE .....	2
1.3. PROBLEMFÖRMULERING .....	3
1.4. SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....	4
1.5. AVGRÄNSNINGAR OCH ANTAGANDEN .....	4
1.6. CENTRALA BEGREPP .....	5
1.7. UPPSATSENS DISPOSITION .....	5
<b>2. TEORI.....</b>	<b>6</b>
2.1. INLEDNING .....	6
2.2. LIVSFÖRMER .....	6
<b>3. METOD .....</b>	<b>9</b>
3.1. INLEDNING .....	9
3.2. ENKÄTUNDERSÖKNINGEN .....	10
3.3. INTERVJUER .....	12
<b>4. UNDERSÖKNING .....</b>	<b>14</b>
4.1. INLEDNING .....	14
4.2. FÖRSVARSMAKTENS PERSPEKTIV: LITTERATURSTUDIE .....	14
4.3. OFFICERENS PERSPEKTIV: ENKÄTUNDERSÖKNING .....	17
4.4. OFFICERSPARTNERNES PERSPEKTIV: INTERVJU.....	20
<b>5 ANALYS.....</b>	<b>30</b>
5.1. INLEDNING .....	30
5.2. FÖRSVARSMAKTENS BEHOV AV OFFICERARE I EN FAMILJERELATION.....	30
5.3. FAMILJENS PÅVERKAN PÅ OFFICERENS TILLGÄNGLIGHET FÖR FÖRSVARSMAKTEN .....	32
5.4. FAMILJENS BEHOV VID OFFICERENS INTERNATIONELLA TJÄNSTGÖRING .....	36
<b>6. SLUTSATSER.....</b>	<b>43</b>
6.1. DISKUSSION .....	43
6.2. FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING OCH UTREDNING.....	48
6.3. KRITIK AV UPPSATSEN .....	49
<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING .....</b>	<b>1</b>
<b>BILAGOR</b>	
I. Intervjufrågor	
II. Intervjuobjekten	
III. Enkät	
IV. Sammanställning enkät resultat	
V. Tidsberäkningar familjen	
VI. Försvarsmaktens personalstruktur	

# 1. INLEDNING

## 1.1. Bakgrund

De senaste 10 åren har inneburit stora förändringar för oss människor i Sverige och Europa och kanske speciellt för försvarsanställda. Den första symboliska förändringen kom med Berlinmurens fall 1989 och det därpå snabbt eskalerande sönderfallet av Warszawapakten och Sovjetunionen. De militära hoten mot Sverige blev efterhand mer och mer diffusa. Sverige anpassade sig till denna förändrade hotbild genom bland annat nedskärningar och omstruktureringar av försvarsmakten. Idag står Sverige i ett läge där regering och riksdag bedömer att något militärt angrepp/hot inte föreligger mot Sverige inom de närmaste tio åren (Regeringen, *Prop 2001/02:10*).

Parallellt med denna förändring pågår det en utvidgning av EU-samarbetet både kvantitativt och kvalitativt. Sönderfallet av främst Jugoslavien men även Sovjetunionen har dock inneburit att det pga. etniska motsättningar varit fler väpnade konflikter i Europa än sedan andra världskriget. För att möta denna utveckling har Sverige ökat sitt redan sedan tidigare starka engagemang avseende fredsfrämjande internationella insatser.

I dessa förändringens tider står fortfarande den svenska säkerhetspolitiska inriktningen fast.

*"Politikområdet Totalförsvar ska bidra till att bevara vårt lands fred- och självständighet. Vi ska kunna möta militära hot som direkt berör Sverige. Internationellt ska vi bidra till fred och säkerhet i omvärlden genom gemensamma fredsfrämjande och humanitära insatser både i och utom Europa.[...] Sveriges säkerhetspolitik syftar ytterst till att bevara vårt lands fred och självständighet. Inom ramen för vår säkerhetspolitik utformas försvarspolitiken på ett sådant sätt att den samtidigt ger en förmåga att medverka i internationell krishantering".*

(<http://www.armen.mil.se/utlandsberedskap/article.php?id=10092>, budget, 2003-11-06)

Det är bara metoderna för Försvarsmaktens utnyttjande som har förändrats. Det blir allt viktigare för Sverige att delta i fredsskapande åtgärder i dess omvärld, inte bara för att visa solidaritet och bejaka de demokratiska och humanistiska värdena utan även för att ytterst värna om fred och säkerhet i landet och i det direkta närområdet.

Idag har Försvarsmakten fyra huvuduppgifter varav den kanske mest tongivande både i debatt och folklig acceptans är att bidra till fred och säkerhet i omvärlden.

Försvarsberedningen anger i sitt underlag inför försvarsbeslut 2004 att denna uppgift kommer att vara normerande för utvecklingen av Försvarsmakten. Inriktningen är att Sverige skall använda samma förband för internationell likväl som nationell beredskap och insats (Försvarsberedningen 2003).

Tjänstgöringen i internationella insatser skall vara frivillig för dem som tjänstgör enligt lagen 1984:1801 om totalförsvarspåbud men obligatorisk för de anställda inom Försvarsmakten genom ett kontrakt innefattande internationell tjänstgöring (Regeringen, *Prop 2002/03:26*, 2003).

I Försvarens militärstrategiska doktrinen (2002) anges;

**Försvarmakten används för att**

**Förebygga** att konflikter uppstår eller återuppstår.

**Dämpa** konflikter och förhindra spridning till närområdet och ytterst till svenskt territorium.

I samverkan med andra myndigheter **skydda** svenskt territorium och svenska medborgare mot främst icke-militära säkerhetshot.

**Försvara** landet mot väpnade angrepp, i vilken form det än må vara, varhelst det sker.

Förutsättningen för att statsmakterna - nationellt och internationellt – skall kunna ha handlingsfrihet avseende val av medel och metoder vid kris- och konflikthantering i fred och krig är att tillgängligheten på militära resurser i olika tidsperspektiv kan anpassas till rådande läge och former för samverkan är utvecklade. Denna samverkan avser gemensamma förberedelser för insatser och genomförande av insatser mellan Försvarmakten och civila myndigheter och andra civila aktörer. (Försvarmakten,, 2002, Ingress)

Konkret menar Försvarmakten att Sverige skall kunna ha 2000 personer i internationell tjänst och därutöver representation vid utländska staber, beskickningar och skolor. Detta ställer ökade krav på tillgänglighet för Försvarens personal. De ska stå till förfogande för ett arbete utanför Sveriges gränser (Regeringen, Prop 2001/02:10).

Sammanfattningsvis är det två ingångsvärden som bör tas med.

- Sverige har ett ökat intresse av internationellt engagemang med sin försvarsmakt
- Det ökade internationella engagemanget ställer och kommer att ställa ökade krav på tillgängligheten på officerare.

## 1.2 Min förförståelse

Jag har erfarenhet av två längre internationella tjänstgöringar. Vid den första 93/94 som plutonchef i Makedonien bestod den privata relationen av en fästmö. Vid den andra tjänstgöringen som kompanichef 00/01 i Kosovo bestod den privata relationen av hustru och två barn, 3 och 5 år gamla. Jag har därutöver tjänstgjort som instruktör och utbildningsansvarig vid 6 olika internationella uppdrag. Slutligen har jag tjänstgjort i bataljonsledningen vid den Svenska Mekaniserade bataljonen Sverige sände till Polen 2002 i samband med övningen ”Strong Resolve”.

Idén till uppsatsen kom inledningsvis från min hustru och jag har själv en personlig ambition med uppsatsen, nämligen att jag skulle vilja åka på internationell tjänst igen och då också få rätt medarbetare med mig.

Viljan och lusten att åka utgår i första hand från att utveckla mig själv som individ. För det andra att jag tror på Försvarens inriktning att bidra till fred och säkerhet i vår omvärld som en del av Sveriges säkerhetspolitik.

För att jag med trovärdighet skall kunna gå till min hustru och mina tre barn och säga att ”nu är det dags att ge sig ut igen” så anser jag att det förutsätter att både jag och familjen uppfattar att de kan fortsätta att leva ett tryggt och stimulerande liv hemma i Sverige eller som medföljande.

Målsättningen att kunna få rätt medarbetare med mig utgår från att den internationella tjänsten skall uppfattas som så attraktiv för officerarna att jag i en chefsbefattning medges att välja medarbetare ur en stor grupp intresserade för att sätta ihop ett fungerande och effektivt team.

### 1.3 **Problemformulering**

Försvarsmakten har vidgat sin syn och ställer sedan 2003 krav på nyanställda försvarsmaktsofficerare att de ska genomföra obligatorisk utlandstjänstgöring. För övrig personal gäller ett utökad önskemål att delta (Regeringen 2003).

Det ökade behovet av personal som gör internationell tjänst beror bland annat på Försvarsmaktens åtaganden att tillsätta lärartjänster vid utländska skolor, bemanna staber och samverkansgrupper inom såväl FN och NATO som EU samt de förband som tjänstgör i utlandsstyrkan. Utöver de aktiva i internationell tjänst tillkommer förband anmälda till Nato/PFP Planing and Review Process (PARP) och/eller<sup>1</sup> EU:s krishanteringsstyrka (Försvarsdepartementet, 2001).

Problemen med rekryteringen åskådliggörs av att 2003-11-06 var vakansläget för officerare vid Armeniens Insatsbataljon (IA03) anmält till det internationella styrkeregistret 1 styck på nivå 3, 9 stycken på nivå 4 och 16 stycken nivå 5 officerare. Detta 5 månader efter att beredskapsstyrkan skulle ha stått i operativ beredskap (<http://www.armen.mil.se/utlandsberedskap/article.php?id=10092>, 2003-11-06).

Bemanning av utlandsstyrkan är bl a en fråga om värderingar och attityder hos personalen vilket belystes av en uppsats vid Försvarshögskolan från 2003 (Kallin). Kallin anger att officersförbundet anser att officeren inte kan fatta ett livslångt beslut vid anställningens början. Ett skäl till detta är att det inte längre är ett enskilt beslut när familjebildningen är ett faktum. Beslutet måste då fattas med hänsyn till hela familjen och påverkas av alla de inblandades värderingar och attityder till utlandstjänst. I många fall måste även stor hänsyn tas till de rent praktiska/fysiska möjligheterna att lämna familjen under flera månader.

Det ökade internationella behovet av officerare måste också ställas i förhållande till vilka civila krav som ställs på officeren kopplat till egen partner och jämställdheten mellan dessa.

I Walls uppsats från 2002 (Försvarshögskolan) visas att bland de officerarna som ingick i studien var det endast 1/3 som ställde sig positiva till internationell tjänstgöring med förband. Av de återstående 2/3 angav 82 % att ett av huvudskälen till deras negativa eller tveksamma inställning var den sociala situationen. Av dessa var 50 % föräldrar till ett eller flera barn. Av alla deltagare i undersökningen var det 71 % som ansåg att de sociala skälen var ett problem för internationell tjänst (nivå 4 officerare) av dessa var 56% föräldrar.

I Walls undersökning är det dock endast officerens vilja som undersökts. Författarens tidigare informella diskussioner och samtal med kollegor ger vid handen att av dem som uttryckt intresse för internationell tjänst har cirka 30-50 % fallit ifrån efter en djupare diskussion i hemmet. Det borde för Försvarsmakten vara ett problem att inte har en hög tillgänglighet på *hela* sin officerskår. När det gäller rekryteringen till de internationella åtagandena.

Hittills har bara diskuterats, studerats och undersökts officerens ställningstagande. Det som saknats är studier av partners värderingar, attityder och behov och att koppla detta till Försvarsmaktens behov av tillgänglighet på rätt utbildade officerare för internationell tjänst.

---

<sup>1</sup> Enheterna är delvis anmälda till båda styrkeregisterna (Försvarsdepartementet, 2001).

## **1.4 Syfte och frågeställningar**

Syftet med denna uppsats är att analysera vilka förutsättningar som finns och vilka behov som behöver tillgodoses för att kunna rekrytera officerare, som har familj till internationell tjänst.

Den övergripande frågeställningen lyder:

**Hur skapas förutsättningar för en hög tillgänglighet för internationell tjänst på en officer som har familj?**

Svaret på denna frågeställning vill fås genom att besvara följande delfrågor:

- **Vilket behov har Försvarsmakten av en officer som har familj för att Försvarsmakten skall kunna fullfölja sina internationella åtaganden?**
- **Vilken påverkan har familjen på officerens tillgänglighet för Försvarsmaktens bemanning av sina internationella tjänster?**
- **Vilka behov behöver officerens familj få tillgodosedda före, under och efter en internationell tjänst för att ha en positiv inställning till internationell tjänstgöring?**

## **1.5 Avgränsningar och antaganden**

Uppsatsen målgrupp utgörs av officerare och andra med en nära relation till Försvarsmakten. Uppsatsen tidshorisont utgörs primärt av den utveckling som skett sedan kontrollstation 2001 till de bedömningar som ligger till grund för den kommande försvarsbeslutsperioden 2004-2007.

De primära studieobjekten är officerare i en familjerelation och de eventuella begränsningar deras sociala relationer leder till. De sociala relationerna analyseras utifrån intervjuer med officerens partner. Uppsatsen gör inte anspråk på att ta fram en fullständig bild men vill bidra med en liten pusselbit avseende attityder och värderingar hos officerspartners och hur dessa kan påverka Försvarsmaktens tillgänglighet till officeren.

Uppsatsen koncentreras till internationell tjänstgöring som inte medger att partner/familj följer med. Synen på jämställdhet uttrycks i uppsatsen genom de lagar och policyer som statsmakten ger till Försvarsmakten att förhålla sig till samt av Försvarsmakten egna framtagna policyer och målsättningar.

## **1.6 Centrala begrepp**

**Tillgänglighet:** Med tillgänglighet avses att ha rätt kompetens på rätt plats i rätt tid.

**Kompetens:** Kompetens baseras på kunskaper och färdigheter vilket leder till erfarenheter som relateras till handling. Kompetensen utgörs också av individens värderingar, attityder, motivation och kontakter/kontaktnät. Individkompetens är en relation mellan individens förmåga och en viss uppgift (Hansson 2001)

**Behov:** Behov är de förutsättningar individen behöver få tillgodosedda utifrån sin förståelse för att uppfatta sig som nöjd och trygg.

**Jämställdhet** Kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. (SCB 2002)

**Internationell tjänst:** Med internationell tjänst avses tjänstgöring utom landet i såväl utlandsstyrkan som internationell- stabs- skol- eller attachétjänst

## **1.7 Uppsatsens disposition**

Kapitel 1 ger en bakgrund till valt ämne samt presenterar författarens förförståelse.

I kapitel 2 beskrivs den teori som ligger till grund för uppsatsen.

I kapitel 3 beskrivs vald metod för uppsatsen.

I kapitel 4 presenteras det empiriska material som ligger till grund för uppsatsen.

- a. Litteraturunderlag främst från Försvarsmakten samt intervjuer från representanter ur Försvarsmakten och Officersförbundet
- b. Enkät vid stabsprogrammet
- c. Intervjuunderlag

I kapitel 5 analyseras det empiriska materialet och därutöver besvaras uppsatsens tre delfrågor i varsitt delkapitel.

I kapitel 6 förtydligas besvarandet av uppsatsens huvudfrågeställning samt redovisas uppsatsens slutsatser genom en diskussion. Här finns även förslag på fortsatt forskning och därutöver kritiserar författaren sitt eget arbete.



## 2. TEORI

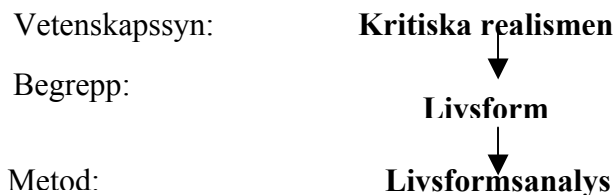
### 2.1 Inledning

Utgångspunkten i denna uppsats är bland annat värdera och analysera hur officerens tillgänglighet för internationell tjänst skall kunna ökas. Studien gäller i första hand de sociala relationer som leder till att ett flertal officerare väljer bort eller anser sig förhindrade att delta i internationell tjänst.

Under 80-talet introducerades livsformsanalys vilken grundar sig på den kritiska realismens vetenskapssyn av danska etnologer, främst Thomas Højrup och Lone Rahbek. Den kritiska realismens vetenskapssyn har sitt studium i att undersöka de strukturer och relationer som ligger till grund för människors vardagsliv. Livsform är ett teoretiskt, abstrakt och strukturellt begrepp. Livsformsbegreppet är inte utvecklat för att klassificera konkreta människor eller konkreta sociala fenomen – det är utvecklat för att kunna analysera och förklara dem (Jakobsen 1999).

Syftet med livsformsanalys är att via en studie av bakgrundsfaktorer och värderingsundersökningar finna faktorer i livsmiljön som påverkar utvecklingen av människors handlingskompetens och strategival rörande sin aktivitet på arbetsmarknaden och i sin livsmiljö.

Det vetenskapliga sammanhanget förklaras bäst genom nedanstående schema.



I denna uppsats kommer en utveckling av den danska livsformsanalysen att användas vilken har utvecklats av Jakobsen och Karlsson (fortsatt Jakobsen). Den valda livsformsteorin blir intressant för uppsatsen då den fokuserar på förhållande mellan arbete – fritid och familj ur ett könsperspektiv. Med denna teoribildning som underlag vid analyser och intervjuer kan officerens och partners relation och förhållningssätt till varandra belysas.

### 2.2 Livsformer

Jakobsen identifierar åtta livsformspraktiker, varav sex bygger på empiriska studier och tolkningsarbeten. De två återstående livsformerna - investorn och investorninnan - utgår från antaganden. (Jakobsen 1993, Jakobsen 1999).

De två centrala faktorerna som livsformerna bygger på är dels kärleksformen som är omsorgs-, behovs- och relationsorienterad, dels arbetsformen som är prestationsinriktad och instrumentell. Dessa två aspekter står i en direkt relation till varandra och skapar därigenom speciella livsformsstrukturer.

De åtta identifierade livsformerna är uppdelade i fyra manliga livsformer och fyra kvinnliga. Uppdelningen på manliga och kvinnliga livsformer utgår från existerande forskning och beskriver hur manliga och kvinnliga strukturella positioner har präglat och fortfarande präglar vårt samhälle.

Manliga Livsformer	Kvinnliga Livsformer
Karriärens livsform	Representationshustruns livsform
Arbetslivsformen	Husmorslivsformen
Självständighetens livsform	Medhjälperskans livsform
Investorns livsform	Investorinnans livsform

Livsformerna enligt Jakobsen 1993

De manliga livsformerna utgår från arbetsformen och bygger på positionering i arbetslivet och samhället. De kvinnliga livsformerna existerar i relation till de manliga livsformerna och präglas av att de har hem och familj som grundläggande arbets- och ansvarsområde samt att de har som mål att bekräfta dessa via familjeliv. De är till sin natur relationsbyggande där både mål och medel finns inom familjen (Jakobsen 1999).

Vid en betraktelse av den manliga respektive kvinnliga perspektivet ur kärleksform så karakteriseras den manliga av ett bemyndigande som är förbundet med de arbetsformer som finns i samhället. Den kvinnliga kärleksformen har däremot karaktären av en bekräftarnas kärleksform (Jakobsen 1999).

Ur ett jämställdhetsperspektiv kan man förundras över Jakobsens uppdelning av livsformer där de kvinnliga är hänvisade till relationer och hemmets sfär. Jakobsen menar att livsformerna är ett sätt att dela in människor i strukturella grupper och att livsformerna är framtagna för att beskriva hur dagen och historien faktiskt ser ut. De betecknar också huvudgrupper där en individ samtidigt kan befinna sig i olika livsformer men där den ena är starkare än de andra. Även män respektive kvinnor kan byta livsformer med varandra men det Jakobsen hävdar är att det är betydligt vanligare med den strukturella könsuppdelningen (Jakobsen 1993).

Om ett mer framåtriktat visionärt perspektiv anläggs kanske aktörerna i ett förhållande kommer att växla livsform och byta roller med varandra i olika skeden av livet. Men livsformsuppdelningen blir ändå intressant ur ett betraktande perspektiv då de manliga och kvinnliga livsformerna är sammankopplade för att skapa en fungerande helhet. Hittills har dock denna utveckling enligt Jakobsen lett till att män ofta befinner sig kvar i rena livsformer medan kvinnor ofta finns i någon blandform. Med blandform avses här att kvinnorna dels har tagit åt sig av manliga livsformer samtidigt som de behåller sin gamla kvinnliga livsform med huvudansvaret för hem och uppfostran av barn. (Jakobsen 1993). Jakobsen (1999) pekar på att valet av blandform hos kvinnorna ökar risken för utbrändhet.

Utifrån Jakobsens definitioner är två manliga och två kvinnliga livsformer applicerbara i en studie av officerare och deras partner. Dessa är karriärens livsform med sin kvinnliga motsvarighet representationshustrun samt arbetslivsformen med husmorslivsformen som motsvarighet. Självständighetens och medhjälperskans livsform väljs bort då dessa utgår från eget ägande av produktionsmedlen samtidigt som de är producenter. Investorn och investorinnans livsform väljs bort då dessa utgår från ägande av eget kapital vilket ökas genom investeringar ofta baserade på en hög grad av risktagning (Jakobsen 1999).

**Karriärens livsform** gör en klar skiljelinje mellan rutinarbete och engagerande arbete (Jakobsen 1993). Utbildning och livsstil är viktigt och målet är att utveckla en konkurrenskraftig personlig unikheter (Jakobsen 1999). Familjeliv och ledighet ses främst som ett sätt att ladda batterierna inför kommande arbetsuppgifter. Man strävar efter att klättra i hierarkin för att öka chansen att få ett engagerat och självständigt arbete.

**Representationshustruns livsform** är den kvinnliga motsvarigheten till karriärens livsform och den innebär en nära koppling till partnerns arbets- och yrkesliv (Jakobsen 1993). Målet är att representera karriärlivsformen och fungera som en respektabel och ur karriärsynpunkt stödjande bakgrund. Livsformen innebär en rad oberoende uppgifter vid sidan av partner och barn, vilket betyder en hög grad av unikheter (Jakobsen 1999). Representationshustrun kan mycket väl samtidigt vara lönearbetare och eller hemarbetande. Det representationshustrun inte anser sig hinna med kan köpas in via tjänstesektorn.

**Arbetslivsformen** utgår från tanken om livet uppdelad i två av varandra oberoende block där arbetet främst ses som ett medel och där fritiden utgör målet. Rent konkret innebär det här att individen befinner sig underordnad position i arbetslivet med små karriärmöjligheter. Individens frihet utgörs i denna livsform av att vara ledig och arbetet blir endast ett sätt att tjäna pengar dvs. lönearbete (Jakobsen 1993).

**Husmorslivsformen** är den kvinnliga motsvarigheten till arbetslivsformen. Den saknar dock strukturell förbindelse med den lönearbetande mannens arbetsform (Jakobsen 1993). Husmorsarbete är ett sätt att förverkliga familjens fritid och engagemanget är riktat in mot familjen. Att arbeta är precis som hos mannen i arbetslivsformen ett sätt tjäna pengar och det arbete som sker i hemmet ses inte som arbete utan som ett sätt att ta ansvar för familjen. Till skillnad från mannen skiljer denna livsform inte på arbete och fritid.

#### **Författarens funderingar runt livsformer kopplat till officerens yrkesroll**

Om officeren tillhör karriärs- eller arbetslivsformen kan säkert diskuteras. Min uppfattning är dock att strukturen på officersyrket i grunden bäst passar in på karriärlivsformen med engagerande och utvecklande arbetsuppgifter och hög grad av frihet samt ett tydligt hierarkiskt system kopplat såväl till arbetsuppgifter som till lön. Min uppfattning är att även arbetsgivaren gör denna koppling.

Jag har dock några konkreta funderingar som kanske varierar bilden något. Under de inledande åren i karriären, när officeren klättrar i systemet med utbildningar mm, så stämmer det väl med karriärlivsformen. Vid ca 30 år närmar sig de flesta slutet på klättrandet när de nivåhöjande utbildningarna upphör och man kanske stannar på en lägre nivå pga. kompetens och förmåga eller efter ett medvetet val av arbetsuppgifter och livssituation. Därmed inte sagt att man inte längre finner yrket stimulerande eller att man saknar möjlighet till utveckling.

Ungefär samtidigt har officeren börjat med familjebildningen och då väljer ett antal att lämna yrket och hitta nya livsformer. Ett flertal officerare som slutat klättra stannar dock kvar inom yrket och väljer att se arbetet som ett sätt att kunna försörja sig och sin familj med en för honom/henne rimlig arbetsinsats, samtidigt som han/hon fokuserar på sin fritid. Detta innebär att ett antal kollegor väljer arbetslivsformen.

För att Försvarsmakten skall kunna lösa sina uppgifter krävs det att officerskåren i huvudsak tillhör karriärlivsformen. Det blir därigenom intressant för det fortsatta arbetet att studera officeren ur det perspektivet. Om vi då antar att officeren bekänner sig till karriärlivsformen så blir det följaktligen mest konsekvent att utifrån intervjuer och fortsatt studie betrakta och analysera deras partner utifrån representationshustruns livsform.

### 3. METOD

#### 3.1. Inledning

I detta kapitel beskrivs hur undersökningarna genomförts.

Uppsatsen har en huvudfrågeställning med tre delfrågeställningar. Dessa besvaras genom en undersökning med *tre olika metoder*.

För att besvara frågan om vilken påverkan familjen har på officerens tillgänglighet för Försvarsmaktens bemanning av sina internationella tjänster har en *enkätundersökning* genomförts med elever vid FHS stabsprogram.

Frågan om vilka behov officerens familj behöver få tillgodosedda före, under och efter en internationell tjänst för att ha en positiv inställning till internationell tjänstgöring har besvarats genom *intervjuer med officerspartners* och därefter har dessa tolkats utifrån den teoretiska bakgrunden.

Frågan om vilket behov Försvarsmakten har av en officer som har familj för att Försvarsmakten skall kunna fullfölja sina internationella åtaganden undersöks utifrån *officiella dokument samt intervjuer* med företrädare för Försvarsmaktens personaltjänst och representant från Officersförbundet.

Dokumentet utgörs inledningsvis av Försvarsmaktens Militärstrategiska doktrin vilken ger en långsiktig viljeinriktning. Närhetsperspektivet utgörs av Försvarsmaktens Årsrapporter 2003 samt Försvarsmaktens Underlag för Försvarsbeslut 2004 fortsatt FB04 (BU05/SR). Dessa har valts då de speglar Försvarsmaktens viljeinriktning i det närmaste realtid. För att få mer påtagliga och specifika ingångsvärden har samtal förts med representanter för

- HKV bemanningssektion som bemannar officerare från nivå tre och uppåt för såväl internationella som nationella uppdrag,
- Internationella bemanningssektionen vilken ansvarar för bemanningen av utlandsstyrkan samt
- Personalchefen vid nästkommande Kosovo bataljon.

I ambitionen att nyansera Försvarsmaktens syn har intervjuer genomförts med representant för Officersförbundet.

Regeringens syn tolkas utifrån

- Regeringsproposition (*Prop 2001/02:10, Prop 2002/03:26*),
- Personalförsörjningsutredning (SOU 2001:23) samt
- Försvarsdepartementet, *hemsida budget, 2003-11-06*

Materialets ursprung är från perioden 2001 till 2003. För att få ett politiskt lite bredare underlag har också Försvarsberedningen, *Vårt militära försvar – vilja och vägval* legat till grund. Även ett antal civila underlag har använts och främst avses här SCB undersökningar syftande till att erhålla ett statistiskt underlag avseende familjer, familjebild och jämställdhet. Sammantaget ger de valda underlagen en god grund att stå på för den fortsatta studien.

## **3.2. Enkätundersökningen**

Syftet med enkätundersökningen är att verifiera Walls (2002) enkätundersökning. Det som undersöks är om det har skett några förändringar de senaste två åren i inställningen till internationell tjänst samt hur familjesituationen ser ut bland de undersökta officerarna. Men även om dessa uppfattar att familjerelationer är ett hinder inför internationell tjänst.

### **3.2.1 Enkätinstrument**

Som instrument för att genomföra enkäten har EVAL valts. EVAL är ett databaserat evalueringsinstrument där respondenten erhåller mailadress och själv fyller i enkäten via den egna datorn. Instrumenten medger avancerad resultatutvärdering då grupper och svar kan skäras på många olika sätt.

### **3.2.2 Val av urvalsgrupp**

För att kunna göra en jämförelse med Wall (2002) valdes samma primärgrupp, det vill säga elever vid Försvarshögskolans stabsprogram. Till skillnad från Wall begränsades inte urvalet till en avdelning per truppslag utan enkäten lämnades ut till hela kursen för att få ett större urval. Att bara använda låsta svar i kombination med EVAL gjorde det rent praktiskt möjligt att hantera det stora antalet respondenter.

### **3.2.3 Enkätmetodik**

Enkäten strukturerades så lik Wall (2002) som möjligt för att minska antalet felkällor. Motsvarande text och instruktion användes för ifyllandet. De första 7 frågorna var identiska med undantag för fråga 3 där ytterligare ett alternativ lades till ”separerad men gemensamma barn med f d”. Detta för att få en uppfattning om hur stor denna grupp är i dagsläget. Enkätens exakta utformning återges i bilaga III.

De följande fem frågorna förändrades betydligt i förhållande till ursprunget och utgår från de i Wall (2002) öppna frågornas framkomna svar syftande till att värdera hur dessa står sig idag. Det finns en risk att de intervjuade styrdes till att avge svar de annars kanske inte tänkt på.

### **3.2.4 Bortfallsanalys**

Totalt distribuerades enkäten till 199 elever och 8 lärare. En enkät togs bort då den inte angav försvarsgrenstillhörighet (personen var positiv till internationell tjänst). För att eliminera risken att en enskild respondent av misstag skickade in två exemplar av enkäten har en kontroll genomförts så att inga påföljande enkäter var exakt lika varandra samt att inga kommentarer var lika. Dock kan inte fullständig garanti lämnas på att ingen obehörig individ kommit över enkäten och skickat in svar.

	2002	2004
Antal utskick	81 stycken	207 stycken
Antal svar	63 stycken	181 stycken
Svarsfrekvens	78 %	87 %

Att enkäten utformats så lik Walls (2002) enkät och den höga svarsfrekvensen ger vid handen att tillförlitligheten kan anses som god.

### 3.2.5 Bearbetning

Enkäten sändes ut till elever vid Förvarshögskolans Stabsprogram (SP) 2004-01-14 och efter 12 timmar hade 60 elever svarat. Två påminnelser skickades ut till kursen med en presentation avseende svararfrekvensen utbrutet på vapengrenar och en jämförelse med utfallet från Walls undersökning. Här påtalades önskan av att nå minst samma utfall som 2001.

EVAL har fungerat som en databas vid sammanställningen av de olika frågeställningarna i enkäten. Ett antal sammanställningar har gjorts för att kunna användas som underlag till uppsatsen och underlätta analysen. Underlagen utgörs av;

En total sammanställning med kommentarer och en total sammanställning utan kommentarer. Dessa underlag syftar till att erhålla en helhetsbild från SP 03-04 fortsatt SP 04. Motivet för ett underlag utan kommentarer är att få enkätsvaren mer hanterbara då jag främst är ute efter de stora skeendena och eventuella skillnader mot Wall (2001).

En sammanställning av officerare med barn respektive en sammanställning utan barn syftar till att få en jämförelse mellan dessa olika grupper eftersom familjen antas vara en påverkansfaktor för internationell tjänst.

Dessutom har ett antal sammanställningar gjorts för att bryta ut olika aktörsgrupper ur helheten syftande till att få en bild av deras preferenser. Sammanställningar har gjorts så att aktörsgruppers motsatser kan ställas i relation till varandra

- negativ eller mycket negativ inställning till att delta i internationell tjänst - positiv eller mycket positiv inställning till att delta i internationell tjänst
- kvinnliga officerare – manliga officerare
- negativa till internationell tjänst med barn - positiva till internationell tjänst med barn

Ett särskilt syfte finns med den sista sammanställningen ovan då denna grupp av officerare utgör den typ officerare vars partner intervjuats. Sammanställning ”Total sammanställning utan kommentarer” redovisas i bilaga IV.

### 3.3. Intervjuer

Syftet med intervjuerna är att undersöka vilka begränsningar familjerelationen kan utgöra för ett internationell åtagande samt vilka behov officerspartner ger uttryck för i samband med internationell tjänst.

#### 3.3.1 Val av urvalsgrupp

Intervjuerna syftar till att klargöra och analysera officerspartners behov, oro, känslor och inställningar/förståelse till internationell tjänst.

Initialt valdes att definiera den officersgrupp vars partners skulle intervjuas. De utvalda officerarna skulle tillhöra den grupp som anser sig positiva såväl till Försvarmaktens internationella engagemang som till att själva delta. Detta för att officerens negativa attityd inte skulle avspeglar sig på partnern, men också för att det främst är med åtgärder mot denna grupp man kan öka tillgängligheten. Ett grundläggande krav var att det i officerens relation skulle finnas barn och då helst flera barn. Detta urvalskriterium utgår från att det är när det finns barn med i bilden som relationer och funderingar kring t ex vardagliga behov ställs på sin spets. Både manliga och kvinnliga officerare studerades.

Av praktiska, geografiska skäl har officersfamiljer valts ut som bor i Mälardalsområdet. Dock har spridning efterstävats avseende truppslagsbakgrund. Graden på de undersökta officerarna har varit nivå 4 och 3 i alla fall utom ett. Valet av officerarnas nivå motiveras med möjligheten att relatera till Wall (2002) villighetsstudie (enkät) samt att enkelt kunna genomföra en uppföljning på densamma. Även författarens egen nyfikenhet kopplat till egen nivå och kommande nivå har bidragit.

Gällande partnern eftersträvas så stor spridning som möjligt gällande utbildning och yrkesliv. Däremot skall partnern vara förvärvsarbetande. Hälften av intervjugruppen har tidigare erfarenhet av internationell tjänst och den andra hälften inte. Här ges möjlighet att göra en jämförelse mellan en faktiskt upplevd och en uppfattad situation.

Intervjuobjekten redovisas under fingerade namn för att skydda deras identitet. En täcktabell för att kunna validera underlaget finns för min egen dokumentation och delges opponenter och vid önskemål examinator.

Objekt	Bakgrund	Kön	Benämns	Antal barn	Truppslag
A	Tidigare utlandstjänst	Kvinna	Annika (Adam)	1	Arme
B	Tidigare utlandstjänst	Kvinna	Berit (Bengt)	4	Marin
C	Tidigare utlandstjänst	Man	Carl (Carina)	2	Arme
D	Saknar utlandstjänst	Kvinna	Diana (David)	2	Arme
E	Saknar utlandstjänst	Kvinna	Elin (Erik)	2	Arme
F	Saknar utlandstjänst	Man	Felix (Frida)	3	Marin

### **3.3.2 Intervjumetodik**

Intervjuerna har genomförts i hemmet hos intervjuobjekten och haft formen av ett samtal som stödantecknats efterhand. Intervjuerna har följt en mall med i huvudsak öppna frågor (se bilaga I). Under respektive fråga har det funnits följdfrågor om den öppna frågan inte räckte till för att erhålla ett tillräckligt fylligt svar. I ett par av intervjuerna har författaren tillsammans med intervjuobjektet formulerat några förutsättningar som skall råda för att komma vidare i intervjun, Dessa har bland annat handlat om: geografi, tid och andra förutbestämda villkor.

Intervjun har varit uppdelad i tre huvudområden. Den första delen syftade till att klarlägga familjsituationen och synen på arbete kontra fritid och familj. Detta underlag har sedan fungerat som en bakgrund för värderingen och analysen av intervjuns övriga delar. Ytterligare ett syfte med denna bakgrund var att fortsättningsvis på ett adekvat sätt kunna använda livsformsanalysen i tolkningen av intervjuerna.

Den andra delen omfattar inställningen till Sveriges internationella åtaganden för att skapa fred och säkerhet i vår omvärld. Även denna del syftade till att ge en bakgrundsbild för att senare kunna analysera intervjun som helhet.

Den tredje och sista delen är den tyngsta delen av intervjun. Här är alla frågorna öppna och syftar till att se familjens behov i olika faser och vid olika scenarier kopplade till den internationella tjänsten. Intervjuerna tog cirka en och en halv timme att genomföra.

### **3.3.3 Bearbetning**

Efter varje intervju har ett sammanfattande protokoll skrivits och skickats till intervjuobjekten för genomläsning och godkännande. Syftet med detta förfarande är att undvika missförstånd i kommunikationen mellan författaren och intervjuobjekten.

Livsformsteorin används genom hela arbetet för att skapa en medvetenhet kring och förståelse för att officeren och dennes partner utgör en helhet som fordrar balans för att fungera.

Teorin har även legat till grund för hur frågeställningarna utformats i intervjuerna och utifrån de godkända intervjuutskriften har det sedan skett en bearbetning i form av jämförelse mellan de intervjuade som strukturerats med livsformsteorin som stöd. Till viss del har de varit delade utifrån kön för att kunna se könsspecifika likheter och skillnader. Det fyra områden som sammanställts presenteras i kapitel 4.4. vilket erhållit sin strukturella uppbyggnad genom användandet av livsformsteorin.

I kapitel 5 (främst 5.4 men även 5.3) används livsformsteorin tydligt i de behov som presenteras. Många av behoven hade aldrig framkommit om inte t ex frågor rörande partners egen karriär hade ställts.



## 4. UNDERSÖKNING

### 4.1 Inledning

I det följande kapitlet presenteras det empiriska material som ligger till grund för uppsatsen. Materialet delas i tre olika underrubriker.

- Försvarsmaktens perspektiv - Litteraturstudie och intervjuer
- Officerens perspektiv - Enkätundersökning
- Officerspartnerns perspektiv - Intervjuer

### 4.2 Försvarsmaktens perspektiv: litteraturstudie

#### 4.2.1 Inledning

Regeringen ställer både direkt och indirekt ett antal krav som påverkar Försvarsmakten i utnyttjandet av officerare med en familjerelation. Det finns också förutsättningar och begränsningar för Försvarsmakten i användandet av denna typ av officerare.

Presentationen av det empiriska underlaget kommer att följa nedanstående struktur:

- Försvarsmaktens nuvarande personalstruktur
- Försvarsmakten och dess kompetensbehov av officerare i en familjesituation
- Försvarsmakten i ett jämställdhetsperspektiv

#### 4.2.2 Försvarsmaktens nuvarande personalstruktur

Försvarsmakten skriver i underlaget inför Försvarsbeslutet 2004 att den har betydande problem med en ogynnsam åldersstruktur i förhållande till framtida uppgifter.

Underlaget avseende personalstrukturen utgörs av en fördelning i nivåer och ålder, mer detaljerade siffror framgår av bilaga VI (Försvarsmakten, BU05/SR, 2004).

Det är svårt få en bild av det framtida behovet av officerare i internationell tjänst.

Genom att läsa FB 04 underlaget går dock det att se en ökad fokusering på de internationella tjänsterna. Volymen för yrkesofficerare blir förmodligen inte numerärt så mycket större, men i förhållande till kvarvarande antal officerare efter FB 04 så blir det däremot en betydande procentuell ökning.

Idag har Försvarsmakten knappt 200 yrkesofficerare i utlandsstyrkan och därutöver cirka 100 yrkesofficerare i internationella staber, attachéer och skolor. Det finns också idag cirka 700 yrkesofficerskontrakt för beredskapstjänstgöring där officerarna till vardags tjänstgör i grundorganisationen (Försvarsmakten, BU05/SR, 2004).

Försvarsmakten ser ett problem med den förväntade omstruktureringen efter FB 04 för att lösa dagens internationella åtaganden. Det pekas också på behovet av att nyttja reservofficerare i större omfattning. Det Försvarsmakten hoppas på är en förändring av regelverket som skall medge en ny personalstruktur med bland annat tidsbegränsad anställningsform för att på sikt öka handlingsfriheten och flexibiliteten kopplat till internationell tjänst (Försvarsmakten, BU05/SR, 2004).

Befattningarna i Kosovo är idag i huvudsak bemannade men det finns kravunderstigande främst avseende nivå. Kravunderstigandet är idag inte så besvärande sedan kravprofilen på pansarskytteplutonchef sänktes från nivå 5 till nivå 5 eller 6. Det finns idag inte ett tillräckligt rekryteringsunderlag för att säkerställa ett stort urval. Det är lättare att rekrytera personal till bataljon än fristående stab. En förklaring till detta är att vid bemanning av internationella förband erhåller nationella förband ett uppsättande ansvar. Det decentraliserade ansvaret medger en lokal rekrytering och möjlighet att

lokalt bygga upp ett stödjande nätverk för officeren och dennes omgivning främst baserat på information och till allokerade kontaktpersoner. Dagens akuta kompetensbrister utgörs på förbandsnivå främst av tekniska officerare nivå 4, och 5 (Sjödin, intervju).

#### 4.2.3 Försvarsmakten och kompetensbehovet av officerare i en familjesituation

Försvarsmakten har behov av alla typer av officerare i internationell tjänst. Motiven till varför gruppen ”officerare med familj” är intressant är i huvudsak tre;

- Ett filosofiskt perspektiv omfattande bland annat en mindre risk för ”Ramboattityder”
- Att följa Försvarsmaktens policy gällande bland annat mångfalds-, jämställdhets- och bemanningspolicy,
- Att kunna svara upp mot de krav och/eller önskemål vilka ställs från bland annat internationella skolor och staber.

Generellt ger officerare med familj intryck av att vara stabila, ansvarskännande och besitta stor social kompetens. Befattningar för äldre officerare har ökat de senaste åren och dessa befinner sig av naturliga skäl oftare i en familjerelation (Larsson, intervju).

Officersförbundets inställning till officerare i internationell tjänst är att den skall baseras på frivillighet. Stöd och ersättningar skall skapas för att göra *hela* officerskåren tillgänglig. Man är också tydlig på att alla typer av officerare behövs (Molin, intervju).

#### 4.2.4 Försvarsmakten i ett jämställdhetsperspektiv

I Försvarsmakten beskrivs jämställdhetsarbetet utifrån två olika begrepp: jämställdhet och mångfald. Den uppdelning som görs mellan begreppen jämställdhet och mångfald gör gällande att jämställdhet främst fokuserar på könsperspektivet medan mångfald tar ett större grepp som till viss del även inkluderar könsperspektivet.

##### Mångfald

Försvarsmakten skriver i sin policy från 2001 att;

”I Försvarsmaktens mångfaldsarbete ingår att belysa attityder i organisationen, i ledarskapet samt hos medarbetarna i förhållande till ålder, sexualitet, jämställdhet, etnicitet, religion, mänskliga rättigheter, funktionshinder, samt attityder till drogvanor.

*Övergripande mål för mångfaldsarbetet i Försvarsmakten:*

*Försvarsmakten skall sträva mot att i sin personalsammansättning så långt det är möjligt spegla samhällets mångfald.”* (<http://www.mil.se/article.php?id=7886>; 2004-03-08)

Utifrån ovanstående definitioner kan man se att mångfald är det övergripande begreppet i förhållande till jämställdhetsperspektivet. I Försvarsmaktens mångfaldsplan framgår att det framför allt handlar om kulturell mångfald eller snarare bristen på densamma. För Försvarsmakten ses behovet av mångfald ur två centrala perspektiv. För det första det faktum att Försvarsmakten skall försvara samhället och då även bör ha en sammansättning som speglar detta samhälle. Det andra behovet är frågan om olika former av kompetens och förmågan att se saker ur olika perspektiv (<http://www.mil.se/article.php?id=7886>; 2004-03-08)

### Jämställdhet

*"Mål för jämställdhetspolitiken*

*Det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Det innebär bland annat.*

- *en jämn fördelning av makt och inflytande*
- *samma möjligheter till ekonomiskt oberoende*
- *lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.*
- *lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger*
- *delat ansvar för hem och barn*
- *frihet från könsrelaterat våld "(SCB, 2002)*

Ovanstående kan läsas i skriften "På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet" (SCB 2002) och får representera regeringens prioriteringar på politikområdet jämställdhet.

*"Syftet med att upprätta en försvarsmaktsgemensam jämställdhetsplan är att säkerställa att Försvarsmakten totalt sett befinner sig på en gemensam nivå avseende tillämpningen och efterlevanden av jämställdhetslagen. I planen beskrivs att jämställdhetsarbetet i Försvarsmakten skall fokusera på strukturella och organisatoriska hinder som försvårar arbetet för en ökad jämställdhet. Tills vidare prioriteras följande områden:*

- *Att öka andelen kvinnliga officerare, värnpliktiga chefer*
- *Att arbeta aktivt för att underlätta och kombinera arbete med föräldraansvar."*(Försvarsmakten, Årsrapporter 2003,2004, Bilaga 8, s 83)

Underlaget visar att Försvarsmaktens jämställdhetsarbete tar sin utgångspunkt i lagen, det vill säga är ett krav på Försvarsmakten. Ett av två prioriterade områden är åtgärder syftande till att underlätta föräldraansvaret.

Försvarsmakten har satt som mål att 5, 99 % av officerskåren skall utgöras av kvinnor 2007 för att öka till 9,34 % år 2012 (Försvarsmakten, Årsrapporter 2003, 2004). Här ges uttryck för en ur genusperspektiv medveten satsning mot att få en strukturellt mer jämställd arbetsplats. På Försvarsmaktens hemsida kan läsas följande kopplat till Försvarsmaktens jämställdhetsplan.

#### **Underlätta föräldraskap**

*"En annan prioriterad fråga i jämställdhetsplanen är att ett aktivt föräldraskap ska gå att kombinera med en karriär inom Försvarsmakten.*

*Detta innebär bl a:*

- *att föräldraskap ska ses som en merit,*
  - *att fler män ska uppmuntras att ta ut sin föräldraledighet,*
  - *att föräldraledighetssamtal ska genomföras för personal som påbörjar föräldraledighet".*
- (<http://www.mil.se/article.php?id=7886>; 2004-03-08)

### 4.3 Officerens perspektiv: Enkätundersökning

#### 4.3.1 Inledning

Från den genomförda enkätundersökningen vid SP 2004-01-14--22 är det framför allt tre frågor som har bäring mot uppsatsen:

- Hur många officerare befinner sig i en familjrelation?
- Vilken inställning har officeren till internationell tjänst?
- Hur många ser familjen som ett hinder för internationell tjänst?

Ovanstående frågeställningar ligger till grund för strukturen i kapitlet och motsvarar var sitt delkapitel. Svaren tolkas utifrån perspektiven livsform och jämställdhet. Förutom den genomförda enkätundersökningen refereras till och jämförs med Walls (2002) undersökning. En central grupp att följa är officerare som är positiva till internationell tjänst och befinner sig i en familjrelation med barn. Denna grupp motsvarar gruppen vars partners intervjuas (presenteras i kapitel 4.4).

#### 4.3.2 Officerare i en familjrelation

Denna presentation fungerar som stöd till klassifikation och indelning av respondenterna i olika grupper för att kunna använda livsformsperspektivet i de kommande enkätpresentationerna. Med svarsgruppen ”negativa” (neg) avses de vilka ställt sig negativa eller mycket negativa till att göra egen internationell tjänstgöring. Svarsgruppen ”positiva” avser de vilka har ställt sig positiva eller mycket positiva till densamma.

Civilstånd	2002	2004				
	Alla	Alla	Kvinnor	Män	Negativa	Positiva
Ensamstående	8 %	12 %	8 %	12 %	0 %	15 %
Förhållande (särbo)	6 %	5 %	8 %	5 %	4 %	4 %
Sambo	37 %	39 %	33 %	39 %	48 %	37 %
Gift	49 %	43 %	50 %	43 %	48 %	43 %
Separerad med barn i tidigare förhållande	-----	2 %	0 %	2 %	0 %	2 %

Antal barn	2002	2004				
	Alla	Alla	Kvinnor	Män	Negativa	Positiva
Inga	35 %	42 %	42 %	42 %	22 %	45 %
Ett – två	57 %	48 %	50 %	47 %	67 %	44 %
Tre eller fler	8 %	9 %	8 %	9 %	7 %	10 %

Könsfördelning	2002	2004
Kvinnor	6,5 %	6,6 %
Män	93,5%	93,4 %

Erfarenhet av internationell tjänst	2002	2004
Ja	28,5 %	38 %
Nej	71,5 %	61 %

#### Sammanfattning

Noterbara skillnader mellan 2002 och 2004 är att frekvensen av barn har minskat med 7 procentenheter och att det verkar som att Försvarmaktens ökade internationella engagemang börjar få genomslag på SP (ökning med 10 %). Värt att notera ur ett jämställdhetsperspektiv är att ingen ökning av kvinnliga officerare har kunnat ses.

De officerare som ställer sig negativa till att delta i internationell tjänst är mer representerade i grupperna med samboförhållande/gifta och med barn.

### 4.3.3 Officerens inställning till internationell tjänst

Vilja att genomföra internationell tjänst i framtiden

Viljan till internationell tjänst	2002	2004				
	Alla	Alla	Kvinnor	Män	Med barn	Utan barn
Mycket positiv	37 %	18 %	8 %	18 %	11 %	28 %
Positiv		51 %	42 %	52 %	55 %	46 %
Vet inte	15 %	15 %	33 %	14 %	15 %	17 %
Negativ	48 %	12 %	17 %	11 %	14 %	8 %
Mycket negativ		3 %	0 %-	4 %	6 %	0 %

Har det någon betydelse för din vilja att delta om operationen är fredsframtvängande (högre risk) istället för fredsbevarande?

Påverkan av missionstyp	2002	2004						
	Alla	Alla	Kvinnor	Män	Med barn	Utan barn	Positiva med barn	Negativa med barn
Ja	u.s. <sup>2</sup>	39 %	58 %	38 %	35 %	43 %	44 %	30 %
Nej	u.s.	61 %	42 %	62 %	65 %	57 %	56 %	70 %

#### Sammanfattning

Skillnaden mellan 2002 och 2004 är att en betydligt större grupp officerare ställer sig positiva till internationell tjänst. Ökningen motsvarar drygt 30 procentenheter.

Noterbart är att officerare med barn motsvarar i stort sett gruppen som helhet. Officerare utan barn är dock generellt mer positiva till internationell tjänst än gruppen som helhet och här kan särskilt noteras att dessa är klart i majoritet i gruppen som ställer sig mycket positiva till internationell tjänst.

Officerens riskuppfattning kopplat till typ av mission skiljer sig inte signifikant mellan de olika grupperna. Däremot visar underlaget att cirka 40 % av respondenterna 2004 värderar typ av mission i sitt ställningstagande för att ställa sig till förfogande.

### 4.3.4 Familjen som ett hinder för internationell tjänst

Vilka nackdelar ser du med att delta i internationell tjänst?<sup>3</sup>

Nackdelar med int-tjänst	2002	2004							
	Neg	Neg	Alla	Kvinnor	Män	Med barn	Utan barn	Positiva med barn	Neg med barn
Försäkring	u.s.	52	53 %	58 %	52 %	52 %	53 %	60 %	50 %
Riskerna	24 %	41	29 %	50 %	28 %	30 %	28 %	28 %	40 %
Sociala skäl	79 %	85	88 %	92 %	88 %	87 %	90 %	88 %	80 %
Bara Sverige <sup>4</sup>	17 %	11	6 %	25 %	5 %	6 %	7 %	3 %	15 %
Tiden	48 %	89	66 %	75 %	65 %	71 %	60 %	68 %	85 %

<sup>2</sup> Uppgift saknas (u.s.)

<sup>3</sup> Flera svarsalternativ möjliga, svarsgruppen annat (10 %) redovisas inte i tabellen.

<sup>4</sup> Bara anställd för att försvara Sverige lyder hela frågeställningen

### Förändringar som ger en mer positiv inställning till internationell tjänst

Mer positiv till int-tj	2002		2004					
	Alla	Alla	Kvinnor	Män	Med barn	Utan barn	Positiva Med barn	Negativa Med barn
Försäkringsskyddet	43 %	53 %	67 %	52 %	49 %	58 %	53 %	50 %
Ökad meritvärdering	8 %	24 %	25 %	24 %	24 %	25 %	30 %	20 %
Mer pengar kvar	72 %	58 %	58 %	58 %	56 %	62 %	63 %	40 %
Bättre stöd till anhöriga	54 %	79 %	67 %	78 %	83 %	70 %	89 %	75 %
Bättre information	16 %	4 %	0 %	4 %	4 %	4 %	3 %	10 %
Bättre tider (flexiblare, kortare)	64 %	70 %	83 %	69 %	74 %	65 %	71 %	80 %

#### Sammanfattning

Man kan notera att det mellan 2002 och 2004 har skett ett antal förändringar. Gruppen officerare som har inställningen att de bara är anställda för att försvara Sverige har minskat med 6 procentenheter. Gruppen som har behov av ökad information har även den minskat (12 procentenheter).

Officerens åsikt om att den ekonomiska ersättningen utgör en viktig påverkansfaktor för internationell tjänst har minskat något (-14 %). Däremot har betydelsen av en rad andra faktorer av vikt för officeren ökat.

- Ett betydligt större (+ 40 %) antal officerare ser tiden dvs den totala frånvaron från Sverige som ett problem.
- Uppfattningen om att en värdering om typ av mission (kopplat till risker) har ökat (+15 %).
- Behovet av ett bättre försäkringsskydd upplevs som större idag (+ 10 %)
- Fler officerare önskar sig en bättre meritvärdering av den internationella tjänstgöringen (+ 16 %).
- En stor grupp (+ 35 %) officerare upplever att ett bättre stöd till anhöriga skulle göra dem mer positiva till internationell tjänst.

#### **4.3.5 Sammanfattning**

##### Allmänt

Enkätsvaren visar tydligt att officerens tillgänglighet för Försvarsmakten påverkas i hög grad av den sociala situationen (88 %). Även tidsutsträckningen (66 %) var en negativ faktor till internationell tjänst och den tredje största nackdelen var försäkringsskyddet (53 %).

De fyra viktigaste faktorerna som skulle förändras för att göra officeren mer positiv till internationell tjänst var;

- Bättre stöd till anhöriga (79 %)
- Bättre tider; flexiblare, kortare (70 %)
- Mer pengar kvar (58 %)
- Bättre försäkringsskydd (53 %)

##### Skillnader mellan könen

Det ska beaktas att gruppen kvinnor är liten i förhållande till männen vilket gör att en enskild kvinnlig officers svar får ett betydande procentuellt genomslag i enkätsvaren. Här framkommer att det främst är kvinnorna som anser att den sociala situationen påverkas negativt även om skillnaden kan ses som marginell. Däremot är skillnaden inte marginell då det gäller tiden frånvarande från Sverige. Detta återkommer tydligt då man ser på åtgärder för att göra den internationella tjänstgöringen mer attraktiv. Här

toppar kvinnorna avseende faktorerna bättre missionstider och försäkringsskydd. Däremot är de underrepresenterade avseende behovet av ett bättre stöd till anhöriga. Anmärkningsvärt är att de är klart överrepresenterade i gruppen som anser att de bara är anställda för att försvara Sverige (25 % att jmf med 6 % på SP som helhet).

#### Officer med barn som är positiv till internationell tjänst

Denna grupp officerare utgör den primärgrupp ur vilken officerspartner tas för att genomföra intervjuerna. Gruppen följer väl snittet på SP som grupp utom när det gäller ”bättre stöd till anhöriga” där de ligger 10 % över gruppen som helhet.

#### Officer med respektive utan barn

De officerare som ställer sig negativa till att delta i internationell tjänst är procentuellt i majoritet i grupperna med samboförhållande och gifta och med barn.

Om man tittar på gruppen med barn kontra de utan barn så kan noteras att officerare med barn motsvarar i stort sett gruppen som helhet. Officerare utan barn är generellt sett mer positiva till internationell tjänst än gruppen som helhet. Särskilt kan noteras att dessa är klart flest i gruppen som ställer sig mycket positiva till internationell tjänst.

Officerare utan barn ser inte missionstidens längd som ett lika stort problem som officerare med barn. De senare var också flest i gruppen som skulle bli mer positiva om stödet till de anhöriga ökade.

### **4.4 Officerspartners perspektiv: Intervju**

#### **4.4.1 Inledning**

Med intervjuerna som underlag beskrivs sex officersfamiljers förutsättningar och behov kopplat till internationell tjänstgöring. Beskrivningen utgår från nedanstående rubriker:

- Familjen - en bakgrundsbeskrivning
- Officerspartners inställning till internationell tjänst i allmänhet
- Officerspartners inställning till den egna officerens deltagande i internationell tjänst
- Familjens behov i samband med en internationell tjänstgöring

#### **4.4.2 Familjen - en bakgrundsbeskrivning**

Under denna rubrik läggs grunden till officerspartners förhållningssätt till sitt liv och sin närmaste omgivning fram. Syftet är att beskriva partnern ur ett livsformsperspektiv. Inledningsvis presenteras en översikt över hur familjerna ser ut till sitt innehåll samt eventuella erfarenheter av internationell tjänst, tabellen i bilaga II kan användas som stöd. Därefter presenteras officerspartners inställning till arbete, egen fritid och familj samt hur arbetet i hemmet fördelas i vardagen. Detta görs i två delar; först utgående från de kvinnliga partnerna och därefter de manliga.

#### Den manliga officerens hustru

När kvinnorna beskriver sina män så har de generellt en ganska jämn balans mellan arbete och karriär å ena sidan och familjen å den andra. Alla har också behov av egen fritid men den kommer i regel efter arbetet och familjen. Även om kvinnorna anser att männen prioriterar arbetet anser de ändå att familjen är mycket viktig för männen och framförallt prioriteringen av de egna barnen. Den enda avvikande bild som finns i förhållande till karriärens livsform är att mannen har lika stor eller ibland ett större ansvar än kvinnan för barnens uppfostran.

Kvinnorna anger i alla fall utom ett att de tagit ett medvetet beslut att prioritera familjen före egen fritid och yrkesliv. Detta visar sig genom att de bland annat anpassat den egna arbetsplatsen och arbetstider för att kunna vara tillsammans med barnen och ta huvudansvar för familjen. Kvinnorna ser det egna arbetet främst som ett sätt att bidra till familjens försörjning. De anger också att de måste trivas på arbetet men i en prioriteringssituation mellan familjen och arbetsformen så kommer arbetet klart i andra hand. Kvinnorna har ingen uttalad ambition att göra karriär men däremot att vidareutbilda och bredda sig i yrkeslivet till mer stimulerande arbetsuppgifter och på så sätt ändra inriktning och fokus i sina liv. Detta får dock vänta tills barnen blir större.

Kvinnorna säger också att de är tillfreds eller mycket tillfreds med den rådande situationen och känner att de är på rätt plats och har gjort rätt prioriteringar. De upplever att de gjorda valen är avstressande i sig. Det intressanta ur ett livsformsperspektiv är att dessa kvinnor valt att hålla sig till *en* livsform - karriärshustrun - istället för att välja en blandform

Utifrån aspekten egen fritid anger två av de intervjuade att de i stort sett inte har någon egen fritid utan den arbetsfria tiden tillbringas tillsammans med barnen och familjen. Diana uppger att egen träning är en förutsättning för att hon ska må bra och kunna fungera och detta är hon inte beredd att pruta på. Även Annika säger att hon har behov av egen fritid vilket familjen löser genom att de vuxna har varsin egen kväll i veckan.

Den tredje delen i beskrivningen av den sociala situationen är hemarbetet. Oftast ansvarar mannen för bil, trädgård och underhåll av huset. Kvinnan ansvarar för tvätt och städning mannen hjälper i regel till. Genomgående är att matlagning och tid med barnen delas jämt. De flesta kvinnorna anger att man och hustru lägger ner ungefär lika mycket tid på olika saker. Två undantag finns och det är familj A och B. Familj B har vant sig vid att mannen ofta är frånvarande på kommanderingar och jobb och här är det hustrun som har huvudansvaret. Detta innebär att det vid en längre internationell tjänstgöring inte är så mycket arbetseffekt som försvinner från hemmet i förhållande till de andra familjerna. I familj A delar de vuxna lika på allt och båda parter har stort behov av att utvecklas i det egna yrket. För att lyckas med detta har fritid fördelats lika mellan de vuxna och vem som skall ta ut vård av barn värderas från tillfälle till tillfälle.

#### Den kvinnliga officerens partner

I resonemanget kring den kvinnliga officerens make kommer en redogörelse för de väsentliga skillnaderna gentemot de kvinnliga officersparterna. Båda männen syn på arbetet är likvärdigt och kan kopplas till karriärmannens livsform där arbetet är en viktig del av livet och har ett egenvärde. Arbetet uppfattas som viktigt för den personliga utvecklingen för båda parter i förhållandet. Båda familjerna delar på ett mycket jämställt sätt på det gemensamma arbetet och här kan man se en tydlig skillnad från de kvinnliga intervjuobjekten då det endast var i ett fall en sådan jämställdhet beskrevs.

Familjerelationerna verkar präglas av ett ömsesidigt resonemang utifrån vem det är som kan vara hemma för vård av barn eller hämta och lämna på dagis. Detta förfarande verkar även gå igen i familjernas resonemang kopplat till prioriteringar gällande karriär och arbete. Inställningen utgår från att individen behöver få sina behov tillgodosedda för att vara en god partner och förälder.



#### 4.4.3 Officerspartnerns inställning till internationell tjänst i allmänhet

Hur ställer sig då de olika partnerna till internationell tjänst? Svaren tas fram in genom dessa två frågor;

- Inställning till internationell tjänst i allmänhet
- Inställning till officersyrket

##### Inställningen till internationell tjänst i allmänhet

De intervjuade kvinnorna ansåg allihop att det var bra att Sverige som nation engagerade sig för fred och säkerhet i vår omvärld. Däremot hade Elin den avvikande inställningen att det inte är en bra metod att bidra med militär personal eller förband. Hon förstår inte varför och tycker det är konstigt att Sverige skickar just militär personal till andra länder för att skapa fred där. Denna grundinställning påverkar resten av intervjun och inställningen till om hennes man skall åka iväg. Detta är i hennes fall inte aktuellt annat än vid en tvingande situation. Två av kvinnorna (A och E) gjorde en prioritering om var i världen Sverige skulle engagera sig för fred och säkerhet och här utgick man från ett närhetsresonemang.

Carl är kluven avseende Sveriges engagemang för fred och säkerhet i omvärlden. Han anser att våra skattepengar skulle göra större nytta i Sverige och för den svenska Försvarsmakten. Samtidigt anser han att Carinas deltagande i den internationella verksamheten utvecklat henne på ett positivt sätt. Carl anser att de metoder som Sverige använder i sitt internationella engagemang är bra med undantag för ett deltagande i fredsframtvigande insatser. Tveksamheten har sin bakgrund i om svenska förband verkligen har rätt kompetens att hantera ett fredsframtvigande uppdrag och om statsmakten är beredd att betala det pris detta kan innebära t ex i form av förluster.

Felix har ganska många funderingar runt den internationella tjänsten och dessa handlar till stor del om rättfärdighet. Har vi rätt att diktera villkoren för andra utifrån vårt kulturella perspektiv eller inte? Ur ett europeiskt perspektiv ser Felix vårt engagemang som nödvändigt och en del av vår egen säkerhet i ett närhetsperspektiv. Han tror också att det är bra för Sverige att delta i uppbyggande av egen erfarenhet och förståelse. Sveriges deltagande med observatörer och fredsbevarande förband uppfattar han dock som något uddlöst. Vi vill vara med överallt men ser gärna att någon annan tar täten och de farligare uppdragen samtidigt som vi kan ha synpunkter och kritisera.

Carl och Felix inställning till vårt internationella engagemang skiljer sig tydligt från de kvinnliga intervjuerna. De har fler funderingar och ställningstaganden kopplat till den internationella verksamheten än kvinnorna och detta kan förmodligen delvis förklaras med att båda männen gjort värnplikt och att Carl tidigare varit anställd i Försvarsmakten.

##### Inställning till officersyrket

Partnerna anser att yrket ställer stora krav på individen och att officeren har ett stort ansvar i att utbilda och leda värnpliktiga samt att hela tiden anpassa sig till nya arbetskonstellationer. Detta ställer i sin tur krav på flexibilitet. De anser också att yrket har präglats av stor frånvaro från hemmet i samband med skolor och övningar. Som motpol till frånvaron tycker de att den största fördelen med yrket är ledigheterna som skapas i form av kompensationsledighet och friställda övningsdygn samt att officeren förhållandevis flexibelt kan ta ut dessa. I de relationer där officeren varit nivå 4 en längre tid anser partnerna att officersyrket mer fått karaktären av ett ”vanligt yrke” med fasta arbetstider och mindre frånvaro från hemmet. Ingen av kvinnorna nämner rollen

som chef i en väpnad konflikt och kanske avsaknaden av detta i förlängningen leder till lägre acceptans för att officeren skall delta i en fredsframtvingande operation eller en operation med ”risker”. Carl har en annorlunda syn i förhållande till de övriga parterna då han anser att Carina genom att ha valt officersyrket också medvetet valt att ställa upp på de krav statsmakten ställer inkluderande internationell tjänst om så behövs.

#### **4.4.4 Officerspartners inställning till den egna officerens deltagande i internationell tjänst**

Hur de olika parterna ställer sig till att det är *deras egen* hustru eller man som är aktuell för internationell tjänst ringas in genom två öppna frågor;

- Oro kopplat till internationell tjänst
- Inställningen till att just *din* partner skall åka iväg

##### Oro kopplat till internationell tjänst

Vid frågan ”vilken oro känner du för att din partner skall åka iväg på internationell tjänst” så är i princip det första svaret ”att något skall hända min partner”. Intervjun med Berit skiljer sig här från de övriga genom en förhållandevis liten oro. En av anledningarna till att Berit inte är orolig inför Bengts utlandstjänstgöringar är att hon uppger att hon inte är orolig som person och inte har så mycket funderingar kring sådant. Berit känner mycket stort förtroende för Bengt och hans förmåga och omdöme att hantera pressade situationer. I familjen pratar de igenom vilka hot som kan påverka Bengt under ett uppdrag.

Berit formulerar några yttre begränsningar för vad som skulle kunna inträffa på uppdraget genom att ange troligaste händelseutveckling och värsta händelseutveckling. Berit är då mentalt förberedd på vad som skulle kunna hända och har handlingsberedskap för det. Redan idag har Berit och Bengt byggt upp sin tillvaro utan att t ex ha behov av daglig telefonkontakt och förhållandet präglas av en stor grad självständighet och ansvarstagande.

Vid en jämförelse mellan Berit och ”motpolen” Elin så uttrycker Elin att hon uppfattar sig själv som osjälvständig och att hon har mycket stort behov av Erik i sitt liv. Det är så stort att hon inte kan tänka sig att Erik åker iväg ut ens när barnen blir större. En annan aspekt är att till skillnad från Berit så diskuterar familjen inte den konkreta innebörden med ett internationellt uppdrag vilket innebär att referensramarna för hot, risker mm blir mer diffusa. Detta är något som skiljer familj B från de övriga; den konkreta dialogen runt olika uppdrag. Denna dialog bidrar till att Berit kan tänka sig de flesta missionsområden, missionstider och uppdrag till skillnad från övriga kvinnor. De kvinnor vars män tidigare varit iväg resonerar mer konkret runt allt från oro till behov av stöd.

Det andra området som oroar partnern var att något skulle hända barnen medan officeren var borta. Parterna reflekterade också kring vad som händer och hur det praktiskt skulle fungera om de som huvudansvariga skulle bli allvarligt sjuka. Graden av denna oro står i direkt proportion till hur aktivt nätverk som disponeras av familjen.

##### Inställningen till att just din partner skall åka iväg

Vid den mer konkreta frågan om partnern skall åka iväg så ligger det en avgörande åsikt i grunden som uttrycks av alla utom Elin. Åsikten är att ”den enskilde individen måste få utvecklas och få stimulans”. De konkreta frågeställningarna kopplat till en eventuell internationell tjänstgöring som parterna ger uttryck för handlar om vad

officieren ska göra, vart officeren ska åka, hur länge officeren ska vara borta och slutligen när officeren ska åka.

När den internationella tjänsten skall genomföras är direkt beroende av hur livssituationen ser ut för tillfället och om den medger att den ena partnern åker iväg. Tydligast uttrycktes det av Berit som ser det som problematiskt med en alltför lång framförhållning (1-2 år) innan internationell tjänst skall påbörjas. Hon tycker det känns bättre med några månader till ett halvår i förväg eftersom hon ser till familjens aktuella situation. Vid en mission två år framåt är det svårt att göra en bedömning av familjens kommande situation och behov.

Det som respondenterna tydligast trycker på är att barnen måste vara trygga och stabila för att partnern skall överväga en internationell tjänst som ett alternativ för officeren. Därefter kommer funderingarna runt hur hemmafronten praktiskt skall klara av officerens frånvaro. De gemensamma lösningarna blir att på ett acceptabelt sätt ersätta officerens insatser i hemmet och tid med barnen. Partnerns självständighet och självförtroende och frågan om vad som behöver ersättas spelar återigen en avgörande roll. Ett väl fungerande socialt skyddsnät och bra stöd från Försvarsmakten är två viktiga bidrag (se nästa kapitel). Berit hade delvis negativa erfarenhet av omgivningen vid Bengts tidigare mission när folk på stan/skolan kunde fråga henne om det inte var farligt för Bengt i Kosovo etc när barnen var närvarande. Hon upplevde då att omgivningen ibland saknade taktkänsla.

Ett problemområde som kom fram under intervjuerna var hur den egna arbetsgivaren skulle ställa sig till att partnern förmodligen skulle gå ner i arbetstid. Här framkom bland annat önskemål om att Försvarsmakten skulle kunna kontakta arbetsgivaren och förklara läget så att partnern inte fick bära konsekvenserna ensam.

Tabellen nedan visar hur de intervjuade ställde sig till olika regioner och familjerna betecknas som tidigare A - F.

	<b>Gärna</b>	<b>Ok</b>	<b>Helst inte</b>	<b>Absolut inte</b>
<b>Nord Europa</b>	A, B, C, F	D, E		
<b>Syd Europa</b>	A, B, C, F	D, E		
<b>Asien</b>		A, B, D, F	C	E
<b>Afrika</b>		B, D, F		A, C, E
<b>Mellanöstern</b>	B, C	D	F	A, E,
<b>Sydamerika</b>	B	C, D, F		A, E

Berit ställer sig tveksam till en region med tropiska sjukdomar och vill värdera risken från tillfälle till tillfälle. Centralt för Berit är tillgången till kvalificerad sjukvård för Bengt (Berit är sjuksköterska). Berits ställningstagande visar tydligt att hotuppfattning och oro utgår från individens personliga förutsättningar. De två (A och E) som direkt avfärdade några regioner hade en gemensam syn på riskerna. Det framkom att denna syn grundade sig på den massmediala bilden av konflikter. Som exempel nämndes Kongo där man visat beväpnade barn och ungdomar höga på droger samt bilder från ett annat ställe där det man lätt fick en uppfattning att FN och den fredsbevarande truppen inte respekterades av befolkningen och kunde utgöra ett mål i sig självt. Båda kvinnorna (B och D) som var mer eller mindre positiva till uppdrag i hela världen angav att de ändå ville genomföra en riskvärdering från tillfälle till tillfälle.

Med dagens riskuppfattning, som diskuterades med de intervjuade, så skulle huvuddelen utsättas för ökad oro och stress om förutsättningarna före en mission förändrades i förhållande till den tidigare uppfattade riskbedömningen.

Carl är den med flexiblast inställning och han anger att Carina i huvudsak ska åka på de uppdrag som arbetsgivaren anser är lämpliga, dock med förbehållet att Carina inte aktivt bör söka sig till beredskaps-/fredsframtvingandeuppdrag och han har också vissa betänkligheter var i världen Carina bör åka.

Felix är helt avvisande till att Frida skulle stå i beredskap och är inte heller intresserad av fredsframtvingande insatser. Han är inte heller positiv till att Frida skulle åka i nuläget, då han anser att barnen för tillfället är för små.

*”Man borde plocka bort småbarnsföräldrarna från den typen av uppdrag” (Felix)*

Skillnaden mellan Carl och Felix kan bero på att Carl har hemmasituationen under kontroll då han idag har hela ansvaret för familjen genom sin pågående föräldraledighet. Därigenom har han gott självförtroende kring hur han kan tillgodose familjens behov till skillnad från Felix som inte riktigt ser hur han skulle få det hela att gå ihop<sup>5</sup>.

#### **4.4.5 Familjens behov i samband med en internationell tjänstgöring**

Partnerns/familjens behov presenteras i följande ordning;

- Partnerns reflektion runt de gemensamma barnen.
- Partnerns behov av en kontaktperson från Försvarmakten.
- Partnerns egen yrkeskarriär.
- Familjens vardagsbehov i samband med internationell tjänstgöring.
- Partnerns behov av att kunna upprätthålla kontakt med officeren under den internationella tjänstgöringen.
- Familjens behov efter en internationell tjänstgöring.
- Om officeren skadas/invalidiseras i samband med den internationella tjänstgöringen.
- Om officeren omkommer i samband med internationell tjänstgöring.

#### Partnerns reflektion runt de gemensamma barnen

Alla intervjuade utgick från sina barn och deras behov. Eftersom alla befann sig i olika livssituationer såg också svaren olika ut. Gemensamt är dock att alla utgick från familjens nuvarande livssituation och den de kunde se framför sig de närmast åren. Den fragmenterade bilden som gavs belyses genom följande citat;

- *Barnen behöver först bli mer självständiga för att internationell tjänst skall passa in.*
- *Barnen kan få det jobbigt under Eriks frånvaro eftersom de är vana att alltid ha honom där.*
- *Vilken tidsuppfattning har ett barn?*
- *Hur tänker och funderar en treåring egentligen?*
- *Det blir inte så farligt för barnen att Carina åker när de är så små och har ett diffust tidsbegrepp.*
- *Det är viktigt att prata med barnen om att mamma är borta och jobbar och på så sätt hålla henne levande.*

Frågorna runt barnen gav i regel upphov till mycket funderande och präglades av osäkerhet. När är det lämpligt för barnen, hur kommer de att uppfatta frånvaron av X och hur kommer det att påverka dem, när är egentligen den bästa tiden osv.

---

<sup>5</sup> Felix har tre barn med en spridning från förskoleålder till skolålder att jämföras med Carl som snart har två barn i förskoleålder med tämligen liten åldersskillnad.

### Partners behov av en kontaktperson från Försvarmakten:

Flera familjer såg ett behov av en kontaktperson från Försvarmakten redan i skedet där officeren är under utbildning eller i väntan på avfärd. Behovet ökar i takt med missionens genomförande och blir helt centralt i händelse av att förutsättningarna kopplat till hotbilden förändras eller i samband med skada eller dödsfall.

Det partnerna vill uppnå med kontaktpersonen är att ha en och samma person som kan stödja familjen vid behov och vara den praktiska länken mellan familjen och Försvarmakten. Flera partners trycker på att det är viktigt att familjen visas engagemang, förståelse och empati om behov skulle uppstå. Inom nedanstående stödområden skulle en kontaktperson vara till nytta;

- Kommunikationslänk gentemot Försvarmakten.
- Kommunikationslänk gentemot andra myndigheter, organisationer och företag (vid skada, dödsfall).
- Kunna allokera direkt stöd till familjen utifrån familjens uppfattade behov.
- Kunna svara på frågor och ge riktad information.
- Kunna vara ett psykosocialt stöd.

### Partners egen yrkeskarriär

För att praktiskt kunna hantera en beredskapssituation kopplat till partners egen karriär och relation till sin arbetsgivare anger ett antal intervjuade dels behovet av förståelse för den internationella tjänsten, dels eventuellt stöd från Försvarmakten att föra en dialog med arbetsgivaren då den enskilde arbetstagaren inte vill hamna i dålig dager. Annika går ett steg längre i sina önskemål då hon förutom tidigare behov av stöd ser ett akutstödbehov i samband med omställningsperioden som en stödgrupp skulle kunna ge (barnpassning, hushållsnära tjänster, yttre service, bilservice mm). En möjlighet var en "extramormor". Ett skäl till detta är att hon vill kunna vara flexibel på sitt arbete. *Alla* intervjuade såg ett behov av att gå ner i arbetstid i samband med att partnern genomför internationell tjänst.

### Familjens vardagsbehov i samband med internationell tjänstgöring

Förutsättningarna för att officeren skall kunna genomföra internationell tjänst kan delas in i tre huvudområden.

1. Att ersätta officerens arbetsinsatser i hemmet.
2. Att ersätta officerens tid med de gemensamma barnen.
3. En acceptabel ersättning för "lånet" av officeren.

Det första huvudområdet - att ersätta den arbetsinsats som officeren svarade för i hemmet - blir mycket varierande beroende på vad officeren verkligen gjorde i hemmet. Det partnern är ute efter är här och även under nästkommande behov att bibehålla ett så " normalt " liv som möjligt under officerens frånvaro. De metoder som man ville genomföra detta med var olika från familj till familj. Några huvudgrupper gick dock att identifiera;

- Att själv gå ner i arbetstid.
- Att köpa tjänsten.
- Att få stöd med tjänster från Försvarmakten.
- Att spänna bågen lite extra dvs att familjemedlemmarna omprioriterar sin livsföring samt tar stöd av befintligt nätverket.

De avgörande faktorerna var synen på det egna arbetet och vilket socialt skyddsnät som fanns. I vissa fall var familjen van vid officerens frånvaro och han/hon ansvarade för förhållandevis lite i hemmet vilket resulterade i ganska små behov om han/hon skulle vara borta en längre tid. Den vanligaste metoden utgick från att kunna gå ner i arbetstid eller helt sluta att arbeta. För detta ville man ha ersättning för förlorad arbetsinkomst eller att officerens ersättning skulle kompensera det egna ekonomiska bortfallet fullt ut. Därefter kom olika varianter av stöd vilka presenteras i tabellen nedan.

Hushållstjänster	Servicetjänster	Barn
Distansinköp	Trädgårdsarbete	Passning (helg/kväll)
Städning	Serviceavtal för bilen	Hämtning/lämning; skola, dagis, fritidsaktiviteter
Tvättning	Snöskottning	Ökat utnyttjande av dagis och fritids
Strykning	Akuta fastighetsreparationer	

Om tjänsterna skulle köpas av den enskilde eller tillhandahållas av Försvarsmakten var inte avgörande utan det viktiga var att inte lida någon ekonomisk skada vid behovet av dessa.

De manliga partnerna skiljde sig i några aspekter från de kvinnliga. De hade en större benägenhet att välja alternativet ”spänna bågen” vilket på den kvinnliga sidan endast föreslogs av Elin. Hon och de båda männen antog att de endast i begränsad omfattning skulle bli tvungna att gå ner i arbetstid och ville helst försöka utan detta. Även gällande det praktiska stödet så funderade varken Elin eller de manliga intervjuade över tanken på stöd med olika typer av tjänster. I männens fall så var inte arbetsuppgifterna sedan tidigare lika tydligt uppdelade i manliga och kvinnliga utan man delade lika på t ex skötsel av bil, städning mm. Detta skulle kunna innebära att det för dem inte blir lika tydligt vilka arbetsuppgifter en annan aktör skulle ersätta när officeren åker iväg.

Berit, som var den enda intervjuade med äldre barn och med en relativt färsk erfarenhet av internationell tjänst, uttryckte konsekvenserna som:

*De största barnen måste hjälpa till mer hemma, bland annat lämna och hämta småsyskon och laga mat. I värsta fall måste något eller några av barnen sluta med någon fritidsaktivitet (Berit).*

Huvudområde två; att ersätta officerens tid med de gemensamma barnen, utgick från att den kvarvarande partnern skulle kunna avdela mer tid med barnen, dvs både sin egen tid samt officerens tid. Metoderna för att uppnå detta var samma som vid att ersätta arbetsinsatsen som officeren svarade för i hemmet.

I det tredje huvudområdet att ge en acceptabel ersättning för ”lånet” av officeren återkommer vi till familjens livsform och den genomförda livsformsanalysen. Den centrala frågan blir familjens inställning till arbetet och officersyrket som företeelse. I fallet där partnern såg arbetet som en metod för självförverkligande för officeren så var kraven och de konkreta behoven förhållandevis små. Om officerens partner istället ser arbetet enbart som ett sätt att försörja familjen så blir kraven mer konkreta. Ingen av de intervjuade var dock tydliga med vad som var en rimlig ekonomisk kompensation/ersättning, vilket inte heller efterfrågades i intervjuerna, däremot ansåg de att den skulle ge ett mervärde till familjen. Det vill säga bidra till något mer än vad det vanliga arbetet skulle ge. De konkreta saker som ändå kom fram var t ex att kunna köpa ny bil, renovera huset eller en längre utlandssemester (en läkande upplevelse tillsammans med familjen).

### Partnerns behov av att kunna upprätthålla kontakt med officeren under den internationella tjänstgöringen

Det var få av de intervjuade som framförde särskilda behov av permissioner eller kontakt utöver det normala med partnern under internationell tjänst. Berit anser att vid fördelning av hemresor och hemreseperioder bör barnfamiljer prioriteras först. Berit upplevde Bengts första permission från Kosovo som något påfrestande då den kom alldeles för tidigt. Han var fortfarande mentalt i Kosovo samtidigt som barnen fick större längtan (en ny omställning) när pappa åkte igen efter bara några dagar. Även Elin har funderingar åt det hållet och tänker att om officeren kommer hem en kortare stund är det nog mer för hans egna behov än för familjens. Carl ville få ett erbjudande om att kunna åka på en besöksresa till Carina för att lättare kunna förstå henne och hennes miljö syftande till en lättare återanpassning efter missionen.

För sammanställningen av svaren under denna delrubrik måste påtalas att någon fråga avseende behovet av kontakt inte ställdes direkt, utan svaren har kommit i samband med andra, öppna frågor.

### Familjens behov efter internationell tjänstgöring

Gemensamt för alla de intervjuade var att de uppfattade ett behov av en familjegemensam ledighet efter den internationella tjänstgöringen för att återuppbygga den tidigare relationen. Tiden för detta varierar från ett par veckor upp till en månad. Elin påtalar att det inte bara är *en* relation som skall återtas utan flera.

- Familjen som kollektiv
- Officerens relation till sina barn
- Officerens relation till sin partner

Annika uttryckte att *”det blir viktigt för Adam att arbeta in sig i familjen igen”*.

Tre av de intervjuade (C, E, F) kände oro inför hemkomsten. Oron handlade om huruvida officeren hade förändrats under tjänstgöringen och kanske fått andra värderingar och prioriteringar som skulle påverka familjen negativt. Carl var även orolig för att Carina skulle bli så *”biten”* av den internationella tjänsten att hon blir rastlös hemma i vardagen och vill åka iväg på en ny mission.

Flera gav också uttryck för oro kring vad officeren kanske skulle ha med sig i bagaget (mardrömmar, oro, rastlöshet mm) vid hemkomsten och hur det kunde påverka familjen. De manliga anhöriga ser ett behov av att gemensamt prata ut om upplevelsorna för att bli debriefade och få ömsesidig förståelse. De anhöriga påtalar också att det kan finnas behov av en stöd- eller kontaktgrupp att vända sig till om officeren eller familjen känner det vid hemkomsten.

### Om officeren skadas/invalidiseras i samband med den internationella tjänstgöringen

Gemensamt för alla intervjuade är, om situation uppstår, att familjen skall kunna fortsätta med ett så normalt liv som möjligt. Skillnaderna finns i de praktiska arrangemangen runt hur det skall fungera. Återigen så utgår dessa från hur familjesituationen ser ut men även från uppfattningen om hur vårt svenska välfärdssystem och försäkringssystem fungerar. Alla anser att försäkringarna skall vara bra och vissa utgår helt enkelt från att de redan är bra. Men vad menas då med en *bra* försäkring?

*”En bra försäkring innebär att familjen inte skall lida någon ekonomisk skada. Adam skall få hjälp att anpassa sig och sin omgivning till ett nytt fungerande liv ”(Anna).*

Berit är den som är mest konkret:

- Försäkringen skall täcka inkomstbortfallet (även med förväntade löneförhöjningar/-karriär) så länge som Bengt är arbetsoförmögen eller begränsat arbetsoförmögen.
- Berit säger att hon inte kan värdera någon eventuell ersättning för sveda och värk (det kan bara Bengt göra).
- Om Bengt blir mentalt påverkad (inte kan ställa upp på familjen som tidigare) så vill Berit få ersättning för att själv kunna gå ner i arbetstid.
- Berit vill ha en personlig kontaktperson från Försvarmakten som hon direkt kan vända sig till för att få hjälp att göra det praktiska (främst inledningsvis).

En genomgående åsikt bland de intervjuade är behovet av ett aktivt stöd från Försvarmakten. Detta kan bli ske genom hembesök och tillgång till särskilda kontaktpersoner som kan stödja vid de behov som uppkommer. Stödet kan omfatta psykosocialt stöd till hela familjen, avlastning för vård eller exempelvis handikappanpassning av hemmet. Det är anses också som viktigt att Försvarmakten visar ett genuint intresse och engagemang för familjen även efteråt.

#### Om officeren omkommer i samband med internationell tjänstgöring

Det centrala för de flesta är hur familjen skall kunna fortsätta att leva vidare och säkerställas möjlighet att bibehålla tidigare förväntad livskvalitet och standard.

Rent konkret innebär det för Berit att familjen skall få ersättning (familjepension) motsvarande inkomstbortfallet av den omkomna partnern. Denna bör gälla minst tills barnen blir så gamla att officerens försörjningsplikt skulle ha upphört. Berit är alltså mycket mer konkret än de andra men intentionen i de övrigas svar pekar i samma riktning. Exempelvis uttrycker sig Carl som att han inte är orolig för de ekonomiska konsekvenserna utan utgår från att försäkringar mm skall medge en ekonomiskt bra framtid för familjen.

Carl önskar sig en minnesstund över Carina för släkt och vänner där alla får möjlighet att ta avsked på ett värdigt sätt. Han vill inte få såren upprivna genom medaljer eller andra officiella påminnelser i ett senare skede. Detta är inget som de övriga intervjuade har funderat över eller påtalat, men det väcker frågan att det är något för de anhöriga att ta ställning till och behöva diskutera med representanter för Försvarmakten.

#### **4.4.6 Sammanfattning**

I kapitlet har det empiriska materialet kopplats till de genomförda intervjuerna med officerspartners presenterats. Sammantaget framträder en bild där partners behov utgår från att familjen är trygg och stabil samt att den kvarvarande partnern har gott självförtroende och tillit till sin förmåga att ensamt ta ansvar för familjen. Partners inställning till officersyrket och arbetet som ett incitament för personlig utveckling och stimulans är också viktigt likaså en positiv attityd till Sveriges internationella engagemang. Det är också av vikt att omgivningen och samhället har god acceptans och inställning till detsamma.



## 5 ANALYS

### 5.1. Inledning

I kapitel 5 analyseras det empiriska materialet utifrån uppsatsens tre delfrågor. Varje delfråga utgör ett delkapitel:

- Försvarsmaktens behov av officerare i en familjerelation
- Familjens påverkan på officerens tillgänglighet för Försvarsmakten
- Familjens behov vid officerens internationella tjänstgöring

### 5.2 Försvarsmaktens behov av officerare i en familjerelation

#### 5.2.1 Inledning

I kapitel 5.2 avses att svara på frågeställningen

**Vilket behov har Försvarsmakten av en officer som har familj för att Försvarsmakten skall kunna fullfölja sina internationella åtaganden ?**

Analysen utgår främst från det empiriska underlaget i kapitel 4.2 som pekar på tre huvudsakliga motiv/skäl för Försvarsmakten att använda sig av officerare i en familjerelation för att lösandet av de internationella uppgifterna. Dessa utgörs av: kompetens, nuvarande personalstruktur och jämställdhet.

#### 5.2.2 Försvarsmakten och dess kompetens

Kompetens skapas till stor del av erfarenheter baserad på kunskap och färdigheter. I Sverige ligger idag medelåldern för förstagångsföräldrar för kvinnor på 29 år och för män på 31 år enligt SCB(2002). I SP 04 undersökningen anger 57 % att de har barn och 91 % har någon form av förhållande. Detta innebär att en majoritet av de officerare som besitter en stor del av Försvarsmaktens erfarenhet också befinner sig i en familjerelation och genom att kanske gå miste om möjligheten att utnyttja dessa går mycket kompetens förlorad. HKV bemanningssektion styrker detta genom att ange att ett stort antal befattningar idag och framgent ställer ökade krav på erfaren personal. Därutöver finns det inom ramen för kompetensbeskrivningar krav på officerare med familj kopplat till vissa typer av uppdrag.

Kompetens kan även utgöras av förståelse för hur olika individer, kulturer, organisationer mm fungerar. Även denna förståelse byggs upp av erfarenhet men även begreppet mångfald blir intressant. Mångfald i en yrkeskår ger den en möjlighet att betrakta och förstå fenomen och händelser på andra sätt vilket bidrar till nya lösningar och en flexibel, utvecklande organisation. Denna förståelse blir inte minst viktig i perspektivet med internationell tjänst där behovet av att förstå parter (familjer) och deras utgångsvärden är stort. Förståelsen för medarbetare från andra kulturer eller den egna personalens behov är också av vikt. Idag har Försvarsmakten behov av att stärka sin mångfald genom ett utökat antal kvinnor och personal med annan etnisk och kulturell bakgrund. Det blir viktigt för Försvarsmakten att fortsatt attrahera den kompetensförståelse som skapas av officerare i en familjerelation för att i framtiden inte skapa ett nytt bristområde.

### **5.2.3 Försvarsmakten och dess nuvarande personalstruktur**

Empirin visar att Försvarsmakten idag lider brist på personal för internationella insatser. I huvudsak löser Försvarsmakten att bemanna sina befattningar men urvalet är begränsat och leder bland annat till kravunderstigande i tillsättandet. När kraven på internationella åtaganden ökar på Försvarsmakten kommer det procentuella antalet tjänster som ställer krav på tillgänglighet på de kvarvarande officerarna också att öka.

Utifrån Försvarsmaktens perspektiv finns det idag en stor obalans främst avseende åldersstrukturen i Försvarsmakten. I det underlag Försvarsmakten lämnar till regering och riksdag inför FB04 finns förslag att åtgärda strukturen genom ett nytt personalförsörjningssystem utgående från kontraktsanställning där huvuddelen av officerskåren slutar mellan 30-35 års ålder. Med hänsyn till att familjebildning med barn idag sker för män vid 31 år och kvinnor 29 år (SCB, 2002) så kommer eventuellt problemet med att skapa ökad tillgänglighet på officerare med familj att minska i framtiden. Förutom att det måste anses som osäkert om Försvarsmakten får igenom sina förslag så kommer nuvarande personalstruktur att bestå länge till vilket leder till ett fortsatt stort behov att aktivt påverka tillgängligheten på officerare med familj.

### **5.2.4 Försvarsmakten och jämställdhet**

Försvarsmakten är styrd av lagar, instruktioner och föreskrifter vilka finns nedbrutna i policys för Försvarsmakten. Dessa styr bl a personalstrukturen, hur personalen skall användas och även jämställdhetsarbetet. Man kan anlägga ett direkt och ett indirekt perspektiv på frågan om jämställdhet för Försvarsmakten.

Den direkta jämställdheten är den som direkt påverkar de egna arbetstagarna vilket betyder att Försvarsmaktens personalstruktur skall spegla samhällets struktur i stort. Därutöver skall Försvarsmakten verka för att de olika könen har samma rättigheter och skyldigheter att sköta hem och barn vilket försvåras i samband med en internationell tjänstgöring. En slutsats man kan dra är att det blir viktigt för Försvarsmakten att utforma ett personalsystem som attraherar såväl män som kvinnor men även officerare med familj.

Den indirekta påverkan utgörs av på vilket sätt tredje part påverkas av officerens deltagande i internationell tjänst t ex officerens partner. Försvarsmaktens personalstruktur anger att Försvarsmakten i överskådlig framtid kommer att vara mansdominerad. Detta innebär att de åtgärder Försvarsmakten gör kopplat till officerens tillgänglighet, som negativt påverkar dennes partner t ex att göra egen karriär, indirekt slår mot jämställdheten i samhället. I förlängningen innebär det att Försvarsmakten borde överväga och skapa förutsättningar även för officerens partner under officerens internationella tjänst. Metoder för detta presenteras i kapitel 5.3 främst kopplat till familjens och partners behov.

En kombination av den direkta och indirekta jämställdheten blir för Försvarsmakten särskilt intressant när det gäller ett förhållande mellan två officerare, vilket är något som särskilt bör studeras i framtiden.

### **5.3 Familjens påverkan på officerens tillgänglighet för Försvarmakten**

#### **5.3.1 Inledning**

I kapitel 5.3 avses att svara på frågeställningen

#### **Vilken påverkan har familjen på officerens tillgänglighet för Försvarmaktens bemanning av sina internationella tjänster?**

Med utgångspunkt i den enkätundersökning som genomfördes vid FHS stabsprogram kan ett principiellt resonemang föras. För resonemangets skull blir enkätsvarens fördelning ett övergripande riktvärde men författaren är väl medveten om att de endast utgör ett fragment av Försvarmakten. Dock behandlar de 87 % av Försvarmaktens stabsprogram och dess avdelningschefer med representation från såväl Armé, Flygvapen och Marin.

Officeren påverkas inför beslutstagandet av en mängd olika aktörer utöver sina egna behov. Det centrala beslutet är här att frivilligt ställa sig till förfogande för internationell tjänst. Beroende på officerens livsinställning och relation till aktörerna påverkas hans/hennes val att delta i internationell tjänst. De två största aktörerna utgörs av officerens barn, som fanns med i bilden hos 57 % av den undersökta gruppen, samt respektive make/maka eller sambo som påverkade 82 %. Att dessa grupper är de mest centrala framgår av att 88 % av de tillfrågade ansåg att negativ påverkan på de sociala relationerna var en stor anledning till att inte delta (SP 2004).

I officerspartnerintervjuerna och i enkätunderlaget framkommer det tydligt att ett antal frågor skall behandlas innan officeren väljer eller kommer överens med sin familj om att delta i internationell tjänst.

- **VAR** missionsområdet fysiskt är beläget
- **TIDEN** som den enskilde skall vara frånvarande från sin normala livssituation
- **VILKEN TYP** av uppdrag tjänstgöringen avser
- **NÄR** i tiden missionen skall genomföras i relation till familjesituationen

Ovanstående frågor utgör strukturen i kommande delkapitel.

#### **5.3.2 VAR skall det internationella uppdraget genomföras**

Var det internationella uppdraget skall genomföras var en central fråga i intervjuerna med officerspartnerna. Det var i huvudsak två delar som låg till grund för deras resonemang. Det ena var närhetsprincipen och det andra var uppfattningen om risk och hot i olika regioner. Vid resonemanget om närhet var de intervjuade överens om att Europa var det mest intressanta området och huvuddelen ställde sig tveksamma och var i vissa fall helt avvisande till tex Afrika.

Risk- och hotuppfattningen utgår från individens preferenser och grundar sig på partners kunskaper, erfarenheter och förståelse av den situation som kan möta officeren. Officerens partner ställer sig antingen avvisande till regioner pga. sin förförståelse eller vill ha frihet att genomföra en riskbedömning tillsammans med officeren från fall till fall. Detta ställer krav på att partnern erbjuder möjlighet till objektiv riskvärdering och får adekvat information att grunda sina beslut på. Genom information och verktyg för att analysera exempelvis massmedias rapportering kan partners inställning påverkas till det positivare.

### **5.3.3 VILKEN TYP av uppdrag avser tjänstgöringen** Fredsbevarande eller Fredsframtvigande

Det är bara två av de intervjuade - Berit och Carl - som överväger fredsframtvigande uppdrag som ett alternativ. Berit förväntar sig att göra en riskvärdering tillsammans med Bengt när situationen uppstår och i Carls fall är det hans syn på officersyrket som öppnar möjligheten. Allra helst vill han dock inte, och anser hellre att hans partner frivilligt skall söka sig ett sådant uppdrag. I enkäten vid SP (2004) finns ingen direkt fråga som ger svar på detta men 39 % av officerarna anger att ställningstagandet att delta påverkas om missionen är fredsbevarande eller fredsframtvigande. Hela 29 % av officerarna såg hoten och riskerna som en stor nackdel inför beslut om att delta i internationell tjänst.

#### Att stå i beredskap för internationell tjänstgöring

Dagens beredskapsförband avses att kunna sättas in globalt i alla typer av scenarier. Alla utom Carl ställer sig avvisande till att partnern skall delta under de förutsättningarna. I Carls fall är inställningen som tidigare att det endast är aktuellt om Försvarmakten tar initiativet och det är något han skulle vilja undvika. För att överhuvudtaget diskutera beredskapsfrågan med de intervjuade så måste de få handlingsfrihet att påverka och ha inflytande över VILKEN TYP av uppdrag och VART uppdraget tar officeren.

Även om de intervjuade får handlingsfrihet enligt ovan är det fortfarande ett antal som inte ser beredskap som ett alternativ och då framförallt utsikten att stå en längre tid i beredskap. Detta ställningstagande utgår från att de idag kan ta ett beslut om att låta officeren åka eller inte åka med hänsyn till sin och barnens/familjens rådande sociala situation, men har svårt att föreställa sig hur situationen ser ut om ett eller två år.

### **5.3.4 TIDEN som den enskilde skall vara frånvarande från sin normala livssituation.**

Tidsaspekten behandlar tre olika skeden; före missionen, själva missionen och möjlighet till permissioner under missionen. Ett viktigt ingångsvärde för den fortsatta förståelsen är att det sedan tidigare bara är Berit som har erfarenhet av internationell tjänst kombinerat med flera barn i familjen.

#### Före missionen

Berit trycker på att missionen är mycket mer än de månader utlandstjänstgöringen genomförs. Förberedelsetiden i Sverige upplevde hon som mycket påfrestande eftersom Bengt ville komma iväg och var helt fokuserad på det nya jobbet samtidigt som Berit ville skapa rutiner för att hantera Bengts frånvaro.

#### Missionen

Hur lång tid själva missionen kan pågå skiftar mellan de intervjuade men en uppfattad längsta gräns går vid ca 8 månader. Helst anger man en kortare tid (ca 3-6 månader). Diana uttrycker att David förmodligen har svårare att vara borta från familjen så länge som hon kan tänka sig låta honom vara borta. Motvikten är Elin som i princip är helt negativ till att Erik skall åka men eventuellt kan tänka sig att en till två månader skulle vara okey när barnen blir större. Att missionstidens längd i sig är ett problem anger 66 % av SP (2004).

### Permission

Det i kapitel 4 redovisade svaga intresset för officerens permission ger en antydning om att det ur partnerns perspektiv kan vara bättre att man inte har några permissioner alls än alltför korta permissionsperioder då rutiner bryts och längtan efter officeren rivs upp. Kanske har partnerna uppfattningen att få missionen överstökad så snabbt som möjligt. Samtidigt måste framhållas att Berit som är den enda med internationell erfarenhet med barn är mycket engagerad i hur permissioner skall fördelas. Att hon har äldre barn än de övriga kan också ses som en förklaring. Om frågan ställdes mer konkret t ex att alternativet fanns att officeren kommer hem en vecka i månaden kanske det skulle uppfattas som positivt även om den totala missionstiden då blev längre.

Rörande officerens åsikter kring missionstiderna anger 70 % av SP (2004) att flexibla missionstider skulle bidra till en mer positiv inställning till internationell tjänst. Frågorna har inte varit uppdelade mellan missionstid och permissioner men några elever angav i SP enkäten att regelbundna permissioner är viktiga för dem. Detta stärks av Elins åsikt om att en kort permission är mer till godo för officeren än för familjen.

#### **5.3.5 NÄR i tiden skall missionen genomföras i relation till familjesituationen?**

Den aktuella familjesituationen har mycket stor påverkan på ställningstagandet till när det är praktiskt möjligt för officeren att delta i internationell tjänst. Det finns ett antal förutsättningar som bör uppfyllas för att det skall vara aktuellt. För det första måste officerspartnern ha ett gott självförtroende och vara självgående. För det andra skall familjen uppfatta sin livssituation och då främst barnen som trygga och stabila. För det tredje skall partnerns egna behov som utbildning, arbete, karriär mm passa in.

Ett incitament som ligger i grunden är att en fysiskt acceptabel bas för familjen måste kunna säkerställas för att internationell tjänst överhuvudtaget skall vara diskutabelt. Här kommer frågor som stöd till hemmavarande, ekonomisk ersättning familjebilden och ett bra socialt kontaktnät. Basincitamentet kan Försvarsmakten påverka för att öka tillgängligheten till officeren med att svara upp mot de behov officeren (79 % av SP 2004 skulle bli positivare med ett bättre stöd till anhöriga) och dennes familj ger uttryck för. Detta analyseras vidare i kapitel 5.4.

#### **5.3.6 Sammanfattning**

Empirin visar att familjen har en avgörande betydelse för Försvarsmaktens tillgänglighet till officeren avseende bemanning av internationella tjänster. För att familjen överhuvudtaget skall värdera ett deltagande i internationell tjänst förutsätter det en väl fungerande familjebas. Denna bas kan stärkas genom ett externt stöd till familjerna vilket utvecklas i kapitel 5.4. Analysen i kapitlet pekar på ett antal faktorer i utformandet av de internationella uppdragen vilket ger både begränsningar och möjligheter för Försvarsmakten. Utifrån gjord analys kan ett antal slutsatser dras;

Den skillnad som kan anas i familjens respektive officerens syn på permissionen bör ytterligare undersökas för att hitta ett flexibelt system som tillgodoser båda parter behov. En sådan studie skulle också kunna stödja officeren i sitt beslut inför en mission.

Försvarsmakten bör arbeta med flexibla missionstider (både längre och kortare) vilket skulle gynna tillgängligheten till officeren i den sociala situationen.

En åsikt hos alla intervjuobjekten är att ett beredskapskontrakt för officeren är omöjligt utan ett specifikt angivet missionsområde eller en möjlighet att värdera hotet/risken före missionen. Försvarsmakten kan här se över om allmänt hållna beredskapskontrakt är en

bra metod och om man skall engagera sig över hela världen. Om så är fallet krävs det en målmedveten informationskampanj från Forsvarsmaktens sida för att förändra attityder samt ett värderingsverktyg som avdramatiserar risker i vissa delar av världen och samtidigt skapar förståelse för kulturella skillnader.

I kapitle 5.4.5 beskrivs hur den valda livsformsteorin använts och gått som en röd tråd genom hela arbetet.

## **5.4 Familjens behov vid officerens internationella tjänstgöring**

### **5.4.1 Inledning**

I kapitel 5.4 avses att svara på frågeställningen

### **Vilka behov behöver officerens familj få tillgodosedda före, under och efter en internationell tjänst för att ha en positiv inställning till internationell tjänstgöring?**

I kapitel 4 och 5.3 har det framkommit att grunden för ett beslut för eller emot internationell tjänst utgår från att familjen är trygg och stabil samt att den kvarvarande partnern har gott självförtroende och tillit till sin förmåga att ensamt ta ansvar för familjen. Partnerns inställning till officersyrket och arbetet som ett incitament för personlig utveckling och stimulans är också viktigt, att ha samt en positiv attityd till Sveriges internationella engagemang. Det är också viktigt att omgivningen och samhället har god acceptans för vad ett internationellt åtagande innebär för officeren och dennes familj samt har en positiv inställning till internationell tjänst som säkerhetspolitisk metod för Sverige.

### **5.4.2 Familjens behov före, under och efter internationell tjänst**

#### Behov av uppskattning som stöd

Försvarsmakten och statsmakten kan i ord och handling verka för en positiv inställning hos de officerare och familjer som bidrar till svenska internationella insatser. Stödet kan bl a medverka till att den kvarvarande familjen inte hamnar i en försvarsställning gentemot sin omgivning avseende ”hur X kunde lämna familjen för att åka iväg” eller ”hur kunde du verkligen släppa iväg X”. Det är också viktigt att omgivningen (en betydligt vidare krets än det sociala nätverket) avlastar familjen utan att man skall känna sig som utnyttjande eller tärande. Det kan innebära allt ifrån att lagkamraters föräldrar oftare hjälper till att köra till träningar och matcher till läraren som anpassar tider för utvecklingssamtal eller dagispersonalen som accepterar en sen hämtning på dagis.

#### Behov av information som stöd

I familjens inledande diskussion runt internationell tjänst behöver de stöd för att kunna visualisera vad det rent praktiskt kan innebära för dem. Stödet kan komma i olika former och bestå av allt från tydliga presentationsunderlag om vad internationell tjänst i allmänhet innebär till en adekvat beskrivning av regioner. Då många frågeställningar handlar om oro för de risker som finns för officeren så skulle förmodligen tydlig information kring risktänkandet vara till stor hjälp för många familjer.

Ett professionellt underlag som tar fasta på barnen och deras behov skulle kunna vara ett stöd för många föräldrar. I många av intervjuerna framkommer funderingar runt vad som är bra för barnen. Vikten av ett sådant stöd blir betydande i perspektivet av att en positiv inställning till internationell tjänst förutsätter stabila och trygga barn.

### Behov av ett nätverk som stöd

Erfarenheterna visar att utvecklingen av ett nätverk till officerares och deras partner tydligt ökar tillgängligheten. Genom att Försvarsmakten låter förbanden fortsatt ha ett tydligt ansvar för bemanningen av de internationella förbanden kan en utveckling av dagens erfarenheter ytterligare förstärka tillgängligheten. Försvarsmakten bör hitta ett motsvarande system för de övriga internationella befattningarna som man har för förbandsmissionerna. Stödet skulle till exempel kunna utgöras av att familjen erbjuds en stödfamilj som har erfarenhet av internationell tjänst och i ett livsformsperspektiv är så lik den egna familjen som möjligt.

### Behov av kontaktperson ur Försvarsmakten

Med partnrens behov av en kontaktperson menas någon med personlig kunskap om familjen som man har tillit till. Man vill t ex kunna få tillgång till adekvat information om situationen i missionsområdet förändras eller om hjälp och stöd om problem dyker upp hemma. Genom att kontaktpersonen finns redan innan missionen går in i sin aktiva fas skapas förutsättningar för ett aktivare stöd under missionen och eventuellt efter missionen. Nedan redovisas de stödområden där en kontaktperson skulle vara till nytta

- Vid kommunikation med Försvarsmakten är det en trygghet för familjen att ha kontakt med en och samma person. Kontakterna kan både bestå av svar på frågor och allmän information.
- Vid utvidgad kontakt i t ex samband med officers skada eller dödsfall kan kontaktpersonen även fungera som stöd och hjälp gentemot andra myndigheter och organisationer.
- Med personlig kunskap om familjen kan kontaktpersonen förmedla riktat stöd utifrån familjens uppfattade praktiska behov.
- Kontaktpersonen kan även fungera som samtalspartner om det uppstår problem i familjen eller de anhöriga känner oro.

### Behov av stöd kopplat till partnrens egen karriär

Ett antal av de intervjuade anger att de vill ha stöd från Försvarsmakten att föra en dialog med sin arbetsgivare runt frågor hur den egna karriären påverkas av att officeren står i beredskap eller gör internationell tjänst. De intervjuade anger att de inte vill komma ”i dålig dager” hos sin arbetsgivare under den period de inte kan satsa på sitt arbete som vanligt. Här skulle lagstiftning som skyddar den enskildes intressen (motsvarande t ex föräldraförsäkringen) kunna vara ett stöd i beslutet att låta officeren åka. Detta blir framförallt centralt då ett beredskapskontrakt utlöses. Flera ser ett behov av en omställningstid för familjen främst kopplat till barnen då officeren med kort varsel lämnar familjen och här diskuteras tider om 2 – 4 veckor, vilket måste kunna aktiveras med mycket kort varsel i förhållande till den egna arbetsgivaren.

### Behov av att ersätta arbetsinsatsen officeren svarade för i hemmet

Behoven varierar mycket beroende på vad officeren vanligtvis utför i hemmet. Det partnerna är ute efter är att kunna behålla ett så ”normalt” liv som möjligt under officerens frånvaro. I deras förslag går det att identifiera fyra olika huvudgrupper av metoder för att få det att fungera ”som vanligt”.

- Att själv går ner i arbetstid.
- Att köpa tjänster
- Att erhålla stöd med tjänster från Försvarsmakten
- Att spänna bågen lite extra dvs att familjemedlemmarna omprioriterar sin livsföring samt tar stöd av befintligt nätverket.



De avgörande påverkansfaktorerna var synen på det egna arbetet och vilket socialt skyddsnät som fanns att tillgå samt vilken arbetsfördelning som tidigare funnits i hemmet. I vissa fall var familjen van vid officerens frånvaro och han ansvarade för förhållandevis lite i hemmet vilket resulterade i ganska små behov. Den vanligaste metoden utgick från att kunna gå ner i egen arbetstid eller helt sluta att arbeta. Därefter kom olika varianter för att ersätta hushållsarbete och göromål som snöskottning, gräsklippning, bilservice, städning och tvättning. Även möjlighet till avlastning med hämtning av barn och barnpassning är behov som framförts. Om dessa tjänster skulle köpas av den enskilde eller tillhandahållas av Försvarsmakten var inte avgörande.

Genom att beräkna de vuxnas respektive barnens tid med ett schablonmått kan ett mer konkret resonemang föras (se bilaga V) om vad det är som verkligen skall ersättas. Den enskilde officeren eller partnern disponerar vardera 62 timmar för egen fritid och tid med familjen per vecka. Av de 62 timmarna kan den vuxne schablonmässigt disponera 48 vakna timmar med sina barn eller utföra hushållsarbete.

Statistiska centralbyrån (2003) anger att i en barnfamilj ägnar de vuxna (20-44 år) tid till hushållsarbete enligt tabellen nedan.

Vad	Tid	not
Hushållsarbete	22 timmar och 40 minuter	matlagning, disk, städning, tvätt
Inköp	5 timmar och 57 minuter	exklusive resor
Underhåll	7 timmar	bostad, trädgård
<b>Summa</b>	<b>35 timmar och 37 minuter</b>	

Dessa 35 timmar och 37 minuter som läggs på gemensamt arbete i veckan är förmodligen inte jämt fördelad mellan könen men ur ett jämställdhetsperspektiv borde det vara så. Om den totala tiden delas jämt mellan de vuxna så skall var och en bidra med 17 timmar och 49 minuter men vid avsaknaden av en vuxen i familjen i samband med internationell tjänst får den kvarvarande partnern ta hela ansvaret själv.

När man räknar av familjearbetstiden (35 timmar och 37 minuter) från partnerns disponibla tid om 62 timmar blir det 28 timmar och 23 minuter kvar för att vara med barnen och ha egen fritid på under de 48 timmar den vuxna har ensamt ansvar för barnen. Således blir det ett minus på ca 20 timmar. Draget till sin spets ger detta förenklade räkneexempel en tydlig bild av vilken tid som försvinner från familjen vid internationell tjänst.

Den belastning som åläggs hemmavarande partner och som intervjuobjekten har gett uttryck för blir konkret. De intervjuade hade i huvudsak ett gott socialt skyddsnät som kunde avlasta dem men alla ansåg att oavsett vilken metod de väljer för att hantera ansvaret för hem och familj de skulle bli tvungna att i princip helt avstå från egen tid och egen fritid.

De officersfamiljer som står utan socialt nätverk kommer förmodligen att öka som ett resultat av förflyttningar i samband med kommande förbandsnedläggningar. Belastningen på dessa familjer blir ännu större när officeren försvinner på internationell tjänst.

En grupp att särskilt beakta i sammanhanget är de officerare som lever med konsekvenserna av ett separerat förhållande med gemensamma barn (2 % av SP 2004 underlaget). Dessa hamnar i en mycket svår relation med sin före detta partner som förmodligen inte har samma lojalitetskrav eller anser att officerens personliga utveckling är så intressant. Det blir alltså viktigt att ett eventuellt stöd kan allokeras

även till officerens före detta partner som, kanske utan att få ut något positivt alls, blir tvungen att ta hela ansvaret vid officerens internationella tjänstgöring.

#### Behov av att ersätta officerens tid med de gemensamma barnen

Utgångspunkten är att den kvarvarande partnern skall kunna avdela mer tid med barnen, dvs. både sin egen tid samt officerens tid. Metoderna för att uppnå detta blir samma som att ersätta den arbetsinsats som officeren svarade för i hemmet. Hur mycket tid som skall ersättas med barnen är avhängigt av familjens livssituation (barnens ålder, vanor, behov, barnens bidrag till hemmet mm). För att åskådliggöra detta kan vi se på två olika typer av familjer.

Familj 1 har (1-2) barn i samma ålder med fritidsintressen som delas av hela familjen och de är vana att göra saker tillsammans. Alternativt är barnen så små att de inte har utvecklat egna fritidsintressen/sociala kontakter utöver familjen ännu. I detta fall blir belastningen mindre på den kvarvarande partnern eftersom man i stort sett kan fortsätta som förut.

Familj 2 består av en familj med (2-4) barn i flera åldersgrupper. Alla har olika behov och egna fritidsaktiviteter. Familjen har löst det praktiskt genom att de vuxna oftast delar på sig för att tillfredsställa barnens och sina egna behov. Vid en internationell tjänstgöring blir den kvarvarande vuxnes belastning mycket större eller närmast omöjlig att klara. I detta fall krävs förmodligen ett stort externt stöd eller omprioriteringar som berör hela familjebilden.

Med barn i förskole- och skolålder skall även avsättas tid för BVC/läkar-/tandläkarbesök, föräldramöten, utvecklingssamtal mm. För någon som redan är ensamstående är denna typ av tidspress inget unikt men skillnaden blir tydlig för en officer med en fungerande familjsituation då man från arbetsgivarhåll vill att den enskilde medvetet skall välja den ökade belastningen för sin familj.

#### Behovet av en acceptabel ersättning för lånet av officeren

Genom livsformsanalysen får man svar på den centrala frågan om familjens inställning till arbetet och till officersyrket. I fallet där partnern såg arbetet som en metod för självförverkligande för officeren så var kraven och de praktiska behoven vid internationell tjänst förhållandevis små. Om officerens partner istället såg arbetet enbart som ett sätt att försörja familjen så blev kraven mer konkreta.

I intervjun efterfrågades inte vad som skulle kunna vara en rimlig ekonomisk kompensation/ersättning och ingen av de intervjuade gav heller spontant uttryck för någon sådan nivå men däremot ansåg de att frånvarotiden borde ge ett mervärde till familjen. Med det menade de att det skulle bidra till något mer än vad det vanliga arbetet skulle ge t ex att kunna byta bil, renovera huset eller en längre utlandssemester (en läkande upplevelse tillsammans med familjen).

#### Behovet av att inte lida ekonomisk skada

Oavsett vilken/a metoder partnern väljer i form av att köpa tjänster, få tjänster eller gå ner i arbetstid så är det ett absolut krav att familjen inte ska lida någon ekonomisk skada. I SP 04 Enkäten anger 58 % av respondenterna att de skulle bli positivare till internationell tjänst med en ökad disponibel inkomst.

### Behov av ”familjens” återtagande/normaliserande

Efter en internationell tjänstgöring behöver det normala familjelivet återskapas vilket i tid kan handla om ett par veckor upp till månader. Det är inte bara en relation som skall återtas utan minst tre;

- Familjen som kollektiv
- Officeren kopplad till sina barn
- Officeren kopplad till sin partner

Därutöver tillkommer övriga relationer som släkt, vänner, arbetsplats m fl.

### Behov av förståelse för partners oro

Flera av partnerna uttryckte oro för att deras partner skulle förändras under tjänstgöringen. Oron handlade t ex om att officeren skulle skapa nya värderingar och prioriteringar eller ha varit med om obehagliga upplevelser som skulle påverka officeren eller familjen negativt.

Det finns idag ett stöd för hantering av de hemvändandes behov uttryckt i ett 5- årigt rehabiliteringsansvar efter internationell tjänst (Waldenström, intervju). För att möta partners oro bör det utökas att gälla även den resterande familjen. Det kan finnas skäl till att erbjuda samtalsstöd till hela familjen.

### Behovet av erkännande/uppskattning

Såväl officer som partner har efter missionen ett behov av erkännande och uppskattning för den ”upppoffring” de gjort. Uppskattningen kan – och bör - komma både från Försvarmakten och från omgivningen (vänner, släktingar). Även massmedias hantering av den aktuella missionen och av internationell tjänst i stort påverkar hur de inblandade känner inför uppdraget. Speciellt viktigt för alla parter är hur familjerna hanteras efter hemkomsten vid ett mindre lyckat uppdrag. Konsekvenserna av hur de olika aktörerna känner sig behandlade och hur de upplever att andra behandlats får en direkt påverkan på viljan och möjligheten (ur familjens perspektiv) för officeren att delta i en förnyad internationell tjänstgöring.

### Behovet av ”pay back time”

Alla de intervjuade som ställde sig positiva till internationell tjänst hade inställningen att ett sådant uppdrag var viktigt för officeren och dennes personliga/yrkesmässiga utveckling. Den genomförda livsformsanalysen visar att ett antal av de anhöriga också hade behov av självförverkligande antingen via egen karriär eller vidare studier. Partnerna har under missionen fått ställa sina egna behov åt sidan och det kan ur ett rättvise- och jämställdhetsperspektiv innebära att det under en period blir officerens roll att vara den stödjande partnern. Jämställdhet innebär att kvinnor och män har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter att ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende, vårda hem och barn, och delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället. Det kan innebära att även denna faktor måste tas in för Försvarmakten i utvecklande av individualplaner samt i synen på återanvändandefrekvensen på den enskilde officeren. Denna aspekt blir ännu mer central i de förhållanden där båda parter utgörs av officerare.

### Behovet av en bra försäkring

Gemensamt för alla intervjuade är att om situation uppstår som ställer krav på utnyttjande av försäkring skall familjen ändå kunna fortsätta med ett så normalt liv som möjligt. Det är vid de praktiska funderingarna runt hur det skall ske som skillnaderna uppstår. Återigen utgår dessa från familjebilden men även från hur uppfattningen om vårt svenska välfärds- och försäkringssystem ser ut.

Alla anser att försäkringarna skall vara bra och vissa utgår helt enkelt från att de redan är bra. I kapitel 4 redogörs för vad partnern ansåg var en bra försäkring ”*familjen ska inte lida någon ekonomisk skada*”. För de intervjuade innebar det att försäkringen skall täcka hela inkomstbortfallet (även med förväntade löneförhöjningar/-karriär) så länge som officeren är arbetsoförmögen eller begränsat arbetsoförmögen. Här kan även kompensation för partners minskade möjlighet till eget arbete ingå.

Ett aktivt stöd från Försvarmakten är önskvärt genom bl a hembesök och tillgång till särskilda kontaktpersoner som kan stödja med de behov som uppkommer. Stödet kan omfatta allt från psykosocialt stöd till hela familjen eller avlastning för vård till t ex handikappanpassning av hemmet. Det är också viktigt att Försvarmakten visar ett genuint intresse och engagemang, dvs. bryr sig om familjen under lång tid efteråt.

Ur SP (2004) ansåg 53 % att försäkringarna var en nackdel med att delta, och lika många skulle bli mer positiva med en bättre försäkring. Vad som menas med en bra försäkring är olika för olika personer och är inte undersökt i det här sammanhanget. Vad som däremot är intressant och relevant är att officerare och deras partner ser dagens försäkringsskydd som otillräckligt utifrån deras egen förståelse.

För Försvarmakten är det viktigt att aktörerna uppfattar försäkringen som bra. För officeren och partnern kan det därför vara viktigt att försäkringen beskrivs inte bara i basbelopp och procentsatser utan även utgör den sorts garanti för fortsatt trygghet i livet som de intervjuade efterlyser. Det skall tydligt framgå att försäkringen täcker behoven oavsett om det är en psykisk eller fysisk skada eller dödsfall som inträffar. Man skall också kunna vara säker på att familjen kan fortsätta att leva vidare och bibehålla tidigare förväntad livskvalitet och standard åtminstone till dess att officerens försörjningsplikt för sina barn upphör eller skulle ha upphört.

### Behovet av respekt för efterlevande

Om missionen slutar med att officeren avlider så är återigen behoven mycket olika beroende på familjens värderingar. Även här blir behovet av en personlig kontaktperson centralt för att med respekt och förståelse kunna stödja den drabbade familjen med allt från kontakter till praktiska göromål. Centrala frågor blir på vilket sätt familjen vill att begravning, ceremonier, fortsatt kontakt och stöd skall hanteras för att kunna gå vidare på bästa möjliga sätt.

### 5.3.7 Sammanfattning

Försvarsmakten måste kunna stödja alla familjer och förstå att de är olika och har olika behov. Samhällets och människors behov påverkas och förändras ständigt och därför måste även Försvarsmakten utvecklas för att kunna möta dessa behov. För att klara detta behöver Försvarsmakten utveckla instrument och bygga upp en kunskapsbas om den egna personalens sociala situation och behov.

Livsformsteorin har använts i många delar av uppsatsen. För det första har den fungerat som en bas i utformningen av intervjufrågeställningarna och för det andra har teorin legat till grund vid bearbetning av intervjuerna. För det tredje skapade livsformsteorin den strukturella uppbyggnaden i kapitel 4.4 då intervjuerna presenterades.

Livsformsteorin har slutligen burit frukt i analysen av detta kapitel (men även i 5.3) dvs i presentationen av de olika behoven. Utan den röda tråden i användandet av livsformsteorin så hade troligen inte behov som ”*stöd kopplat till den partners egen karriär*” eller ”*behov av ”payback time*” framkommit. Livsformsteorin har under arbetets gång också gett författaren en medvetenhet kring och förståelse för att officeren och dennes partner utgör en helhet som fordrar balans för att fungera.

I kapitlet framkommer olika behov som officerens familj kan tänkas ha allt från förberedelseskedet för internationell tjänst tills uppdraget är slutfört. Detta inkluderar även att officeren har återgått till sin normala livssituation eller att familjen kan gå vidare efter skada eller förlust av officeren. Genom livsformsteorin kan man få förståelse för hur man kan betrakta och förklara familjens behov sett ur officerspartners perspektiv. Analysen av livsform visar att familjens behov skapas beroende på hur familjens livssituation ser ut baserat på faktorer som:

- Familjens tillgång till ett fungerande socialt nätverk
- Officerspartners självförtroende
- Officerspartners attityd till internationell tjänst, officersyrket, arbete, fritid och familj
- Hur arbetsfördelningen ser ut i familjen.
- Barnens trygghet och stabilitet

Behoven utgörs av:

- Behov av uppskattning som stöd
- Behov av information som stöd
- Behov av ett nätverk som stöd
- Behov av kontaktperson ur Försvarsmakten
- Behov av stöd kopplat till partners egen karriär
- Behov av att ersätta den arbetsinsats som officeren svarade för i hemmet
- Behov av att ersätta officerens tid med de gemensamma barnen
- Behov av en acceptabel ersättning för lånet av officeren
- Behov av att inte lida ekonomisk skada
- Behov av ”familjens” återtagande/normaliserande
- Behov av förståelse för partners oro
- Behov av erkännande/uppskattning
- Behov av ”pay back time”
- Behov av en bra försäkring
- Behov av respekt för efterlevande

## 6. SLUTSATSER

### 6.1 *Diskussion*

Empirin pekar tydligt på att Försvarsmaktens personal accepterar idén med ett ökat internationellt engagemang. Av SP (2004) anger 69 % sig vara intresserade av att själva delta vilket kan jämföras med 2002 då endast 37 % (Wall 2002) var intresserade.

Däremot betvivlar stora delar av kåren att rätt produktionsförutsättningar är skapade. Detta kan bland annat utläsas genom att över 88 % av SP (2004) såg sociala skäl som ett stort problem, vilket kan jämföras med 82 % 2001. Officerens mentala tillgänglighet och förståelse för internationell tjänst har alltså markant ökat men den reella tillgängligheten har snarare minskat.

Det framkommer med tydlighet att Försvarsmakten har och även framöver kommer att ha behov av att utnyttja hela sin officerskår för att lösa sina procentuellt sett ökade internationella åtaganden. Oavsett om Försvarsmakten får gehör för ett förändrat personalförsörjningssystem eller inte kommer man inom överskådlig framtid ha behov av officerare i en familjerelation. Utöver att rent kvantitativt bemanna organisationen är det för Försvarsmakten intressant att engagera officerare med familj ur kompetens- och jämställdhetsperspektiv såväl direkt mot den egna personalen som indirekt kopplat till officerens partner.

Huvudfrågeställningen...

#### **Hur skapas förutsättningar för en hög tillgänglighet för internationell tjänst på en officer som har familj?**

... har indirekt besvarats i kapitel 5 genom att besvara uppsatsens tre olika delfrågor.

För att öka tillgängligheten på officeren belyses i kapitel 5.2 att Försvarsmakten måste ha förståelse för hur familjen påverkar missionens utformning. De fyra pelarna som utvecklats i kapitlet utgörs av:

- **VAR** missionsområdet fysiskt är beläget
- **TIDEN** som den enskilde skall vara frånvarande från sin normala livssituation
- **VILKEN TYP** av uppdrag tjänstgöringen avser
- **NÄR** i tiden missionen skall genomföras i relation till familjesituationen

Det framkommer också att familjens basstruktur utgör en grund för om internationell tjänst överhuvudtaget skall anses aktuell för officeren och dennes familj. Försvarsmakten äger möjligheten att påverka denna bas och familjens attityd mot en ökad tillgänglighet genom att tillgodose familjen behov. I kapitel 5.3 utvecklas och analyseras vilka behoven är och här lämnas också förslag på hur dessa kan tillgodoses.

Livsformsanalysen har varit ett bra verktyg för att förstå och analysera familjens behov kopplat till internationell tjänst. Förståelsen har ökat runt att familjen styrs av dess strukturella uppbyggnad och av hur de inblandade värderar olika företeelser i samhället. För att Försvarsmakten på ett effektivt sätt skall kunna analysera, prioritera och effektuera förhållanden som skapar en högre tillgänglighet på officerare både med familj och i allmänhet, bör man utgå från en livsformsanalysmodell. Det innebär i sin tur att man måste skapa en faktabas om officeren och dennes familj med förutsättningar och behov.

Uppsatsens frågeställning anses härmed som besvarad. Fortsättningsvis följer en diskussion avseende relationerna mellan Försvarsmakten och officeren samt behovet av ett utökat samarbete mellan den militära och den politiska nivån utifrån författarens egen förståelse baserat på erfarenheter kopplat till arbetet med uppsatsen.

### **Relationen Försvarsmakten – Officeren**

Arbetsgivare och officeren har ömsesidigt behov av varandra. Båda parter skall få ut någonting av varandra för att de fortsatt skall ha intresse av ett samarbete. Försvarsmakten vill ha officeren tillgänglig med rätt kompetens på rätt plats i rätt tid. Det officeren får i gengäld är arbetstillfredsställelse, personlig utveckling och ekonomisk ersättning.

I samband med internationell tjänst ställer arbetsgivaren högre krav på tillgänglighet på officeren. Officeren vill då för egen del få ökat utbyte av verksamheten. Det ökade utbytet skall även kompensera andra aktörer med vilken officeren har ett utbytesförhållande, i det här fallet koncentrerar vi oss på dennes familj. Processen fungerar när aktörerna är nöjda med erhållen ersättning vilket i sin tur beror på vem/vad/vilka man jämför sig med.

Familjen kommer förmodligen att jämföra sig med grannar, släktingar och bekanta. I en del fall kan jämförelsen handla om andra anställda i statlig verksamhet med tjänstgöring utomlands som poliser eller räddningspersonal. Även jämförelse med anställda i den privata sektorn kommer att göras. Officeren kommer förmodligen därutöver att jämföra sig med militärt anställda i andra länder. Det som jämförs är vad det slutgiltiga nettoutfallet blir för familjen. Detta leder till att familjen först kommer att vara nöjd då de känner sig rättvist behandlade i jämförelse med dessa grupper. Men även familjens livssituation sätter ett värde på vilken compensation som är rimlig för frånvaron av partnern och föräldern i relation till om han eller hon hade fortsatt att jobba kvar i Sverige.

Det är tre huvudområden som familjen vill få ersättning för under officerens frånvaro;

- Att ersätta officerens arbetsinsatser i hemmet.
- Att ersätta officerens tid med de gemensamma barnen.
- En acceptabel ersättning för "lånet" av officeren.

I kapitel 4 visas att det reella innehållet i de tre ovanstående punkterna är mycket subjektivt då de avgörs av vilken arbetsinsats officeren bidragit med i hemmet tidigare, vilken relation och roll de vuxna i familjen spelat i förhållande till sina barn, och slutligen hur familjen värderar officerens kompetensutveckling i förhållande till frånvaron från hemmet. Jag har också visat ur ett schablonmässigt jämföringsperspektiv att ersättningen av officerens arbetsinsats i hemmet motsvarar nästan 20 arbetstimmar i veckan. Ur samma beräkningsperspektiv kan behovet av att ersätta officerens tid med barnen variera från några timmar till 48 timmar i veckan beroende på familjsituationen. Även om officerens partner helt slutar att arbeta räcker inte tiden till, utan externt stöd måste tillföras antingen genom ett socialt nätverk eller av annan aktör.

Det empiriska underlaget visar att partnerna ser fyra sätt att hantera situationen på;

- Att själv går ner i arbetstid eller helt sluta att jobba.
- Att köpa tjänsten.
- Att erhålla stöd med tjänster från Försvarsmakten.
- Att spänna bågen lite extra dvs att familjemedlemmarna omprioriterar sin livsföring samt tar stöd av befintligt nätverket.

Oavsett val av sätt så anser de sig kunna använda det utifrån den ekonomiska ersättning som officeren erhåller eller genom det praktiska stöd familjen får. Familjen skall hållas skadelös för de kostnader som uppstår genom att ställa officeren till förfogande för Försvarsmakten. Därutöver vill de anhöriga att officerens ekonomiska ersättning skall stå i proportion till det arbete som utförs, till tidsuttaget och slutligen som ersättning för det sociala och emotionella bortfallet.

Idag diskuteras ofta principen lika lön för lika arbete på arbetsmarknaden. Detta innebär att det torde vara svårigen acceptabelt att ge officeren med familj högre ersättning för ett internationellt uppdrag än en officer utan familj, om det inte kan påvisas att familjeförsörjaren har betydligt större kompetens eller lämplighet för aktuell befattning.

Att låta officeren med familj vara lönebildande blir problematiskt ur minst två synvinklar. För det första skulle det bli mycket dyrt för Försvarsmakten. För det andra kan det ur ett rättviseperspektiv bli problem med att få samhället att acceptera den förhållandevis höga ersättningen och dessutom kan Försvarsmakten hamna i en svår moralisk situation om t ex officeren kan börja jämföras med en legosoldat.

Slutsatsen blir att officeren utan familjrelation borde vara lönebildande dvs. lika lön för lika arbete. Differensen mellan de två officerskategorierna måste åtgärdas på andra sätt och för detta finns flera olika metoder:

- Generellt stöd till officerens familj
- Behovsanpassat stöd till officerens familj
- Praktiskt behovsanpassat stöd till officerens familj
- En anpassning av skattelagstiftning och avdragsrätt

Ett generellt stöd till officerens familj ligger inom ramen för hur samhället idag hanterar grupper och verksamheter man vill stimulera t ex barnbidrag. Ett sådant stöd blir generellt och tar inte hänsyn till de olika familjernas behov vilket kan leda till att det inte attraherar alla familjer alternativt blir onödigt dyrt för Försvarsmakten.

Även ett behovsanpassat stöd till officerens familj ligger inom ramen för vad samhället utnyttjar som stimulans eller ersättning till grupper av samhällsmedborgare t ex socialbidrag och bostadsbidrag. Denna typ av stöd anknyter till nästa möjlighet som är praktiskt behovsanpassat stöd till officerens familj. Denna stödtyp liknar befintliga åtgärder som t ex behovsanpassad hemhjälp inom ramen för äldrevård och handikappvård. För båda dessa behovsanpassade åtgärder krävs att någon utomstående aktör gör en behovsinventering tillsammans med familjen och att det finns ett antal olika varianter att välja på. Förmodligen måste en anpassning av bestämmelser för förmånsvärde göras så att utfallet av stödet står i proportion till det önskade.

Det sista alternativet som presenteras är en anpassning av skattelagstiftning och avdragsrätt. Denna åtgärd är förmodligen den som behöver störst anpassning och förändring av nuvarande regler och bestämmelser. Däremot är det kanske den som ger störst symboliskt värde för övriga samhället. Idén är att officeren får göra fullt avdrag i deklarationen för de merkostnader det internationella åtagandet förorsakat familjen, t ex genom avdrag för partners förlorade arbetsinkomst eller för de tjänster familjen köper för att avlasta familjen. Nackdelen med denna åtgärd är att den blir svår att genomföra för officer med barn från en tidigare relation eller där det är det sociala nätverket som levererar tjänsterna, t ex en farfar som tar hand om barnen och går ner i arbetstid.



Förmodligen krävs ett batteri av åtgärder som kan användas av officeren och dennes familj och detta kan bli mål för mer studier i framtiden eftersom det bara är mycket ytligt berört här. I USA har man sedan flera år arbetat aktivt med demografiundersökningar för att skapa ett sådant instrument

*Vi har gått från att rekrytera en soldat till att rekrytera en familj (<http://www.mfrc-dodqol.org/>)*

Vid studiebesök i Kanada 2004 visade det sig att även Kanada hade ett mycket utvecklat stödssystem för sin personal och dess familjer kopplat till internationell tjänstgöring. Ovanstående reflektion gör det intressant att i framtida studier djupare studera utländska system och erfarenheter samt ta fram lärdomar för svenskt vidkommande.

### **En attitydförändring mot ökad förståelse för internationell tjänst**

En faktor avseende tillgängligheten till officeren är den förståelse för och inställning till officersrollen i allmänhet och internationell tjänst i synnerhet som såväl officerens familj som omgivning har.

Försvarsmakten bör vända sig till officerens närmaste familj och skapa en förståelse för vikten av ett internationellt åtagande i allmänhet och specifikt i olika regioner av världen. Därutöver måste riskuppfattningen avdramatiseras. Försvarsmakten och statsmakten bör på ett tydligt sätt visa samhället vikten av den internationella tjänsten eventuellt genom anpassning av gällande lagstiftning.

Det är även viktigt att hela samhället stödjer denna process eftersom det inte enbart kan vara en angelägenhet för Försvarsmakten att Sverige fullföljer internationella åtaganden. Genom att bredda synen på att den internationella tjänsten berör hela familjen så stannar ansvaret inte bara på politikområdena försvars- och utrikespolitik utan blir lika mycket en fråga om jämställdhet, familjefrågor, social- och utbildningspolitik. En sådan breddning leder förmodligen till ett behov av att se över praktiska stödåtgärder samt eventuellt tvinga fram lagändringar.

Detta är viktigt för att påverka attityder och värderingar hos alla. Om man delar synen på att attitydförändringar och ökad förståelse inte bara ändras genom tal och skrift utan måste understödjas av praktisk handling blir detta i sig ett viktigt symbolvärde.

Trots allt så är det inte lite vi begär i förlängningen av officeren och dennes familj. I boken "Vägar till svensk officersetik" anger ÖB ett antal ledstjärnor för svensk officersetik. En särskilt tänkvärd är;

*"I fred skall du förbereda dig själv och ditt förband för uppgifter under fred, kris och krig. De värden som ska försvaras med vapen kan kräva offer. Du kan behöva fatta beslut som leder till såväl materiell förstörelse som att människor dödas eller skadas. Också ditt eget liv kan krävas. Få yrken innefattar en så tung ansvarsbörda." (Lundberg 1997, s 19)*

Den enskilde officeren bör tillse att yrkesrollen och innebörden av internationell tjänst hålls levande i familjen genom diskussioner och reflekterande. Man bör också analysera och medvetengöra konsekvenserna för familjen vid en internationell tjänst för att öka handlingsberedskapen och ta nödvändiga kontakter i tid.

Statsmakten har redan ökat tydligheten mot sin personal genom det nya anställningskontraktet med krav på internationell tjänstgöringsplikt som upprättas med nyanställda officerare.

OF hävdar att det är svårt för en 20 åring att vid kontraktsskrivande förstå vad innebörden blir med bland annat en framtida familjebildning. Jag delar den åsikten och anser att detta ställer krav på Försvarsmakten att stötta officeren genom karriären med tips och råd för olika livssituationer och att över tiden hålla frågan levande. Försvarsmakten måste också bli tydlig på hur ofta man förväntas genomföra internationell tjänst så att den enskilde kan genomföra en värdering om det är under de formerna han eller hon vill leva sitt liv.

## **6.2 Förslag till fortsatt forskning och utredning**

### **6.2.1 Förslag till fortsatt utredning för Försvarmakten**

#### ***Demografistudie av Försvarmaktens personal***

Försvarmakten bör genomföra en demografistudie av sin personal och deras sociala begränsningar och möjligheter för att på ett adekvat sätt kunna värdera och skapa rätt stödåtgärder för att öka tillgängligheten. En sådan bör vara ett aktivt och levande instrument inom personaladministrationen till gagn för såväl arbetstagare som arbetsgivare.

#### ***Att beakta vid arbete med utveckling av FM personalstrategi***

- Arbeta aktivt för att påverka hela familjens attityd till internationell tjänst
  - Hålla den obligatoriska officeren medveten om sitt kontrakt och stödja honom/henne genom karriären med information och metoder för att levandegöra yrkesrollen för omgivningen
- Påverka samhällets förståelse för behovet av internationell tjänst så att medborgarna uppskattar dem som åker iväg för den samhällstjänst de faktiskt gör
- Ett målgruppsriktat stöd relaterat till familjens behov
- Tydlighet i hur ofta officeren skall vara på utlandsuppdrag
- Verka för att officeren erhåller en märkbar och reell värdering här hemma och inte förlorar befattningar eller lön på att göra internationell tjänst
- Att ta fram ett försäkringsskydd som kommunicerar på adekvat sätt med officeren och dennes familj och motsvarar deras behov av trygghet
- Verka för ökat samarbete mellan Försvarmakten, försvarsdepartementet och andra departement så att förståelsen ökar kring att internationell tjänst påverkar flera politikområden och att det kan finnas behov av att ändra lagar och andra regelverk

### **6.2.2 Förslag till fortsatt forskning**

#### ***Studera andra aktörers hantering för att öka tillgänglighet på personalen kopplat till internationell tjänstgöring***

- Jmf Sveriges Försvarmakt med annan stats Försvarmakt
- Jmf Försvarmakten med annan statlig myndighet
- Jmf Försvarmakten med svenskt globalt företag.

#### ***Studera andra officersgruppers tillgänglighet för Försvarmakten kopplat till internationell tjänstgöring.***

- Kvinnliga officerare
- Officerare i en relation med varandra
- Singelofficeren
- Yngre officer mot bemanning av kompaninivån i internationell tjänst
- Internationell tjänst med medföljande familj och behov kopplat till den situationen

#### ***Studera hur officerares relationer påverkas under och efter en internationell tjänstgöring.***

### **6.3 Kritik av uppsatsen**

Den egna förståelsen och den personliga målsättning som jag har med uppsatsen riskerar att leda till en låsning där jag redan från början anser mig ha svaret på uppsatsens problem och frågeställningar. Jag har dock hela tiden varit medveten om ovanstående problem och över tiden strävat efter att bibehålla objektiviteten. Under arbetets gång anser jag mig ha fått en betydande ökad förståelse och insikt i problemets art, men även omvärderat ett antal tidigare uppfattningar. Det är tre delar som ger materialet dess trovärdighet

1. Enkäten utgår från en tidigare enkät i utformningen av frågorna. Dessa har inte påverkats av mig.
2. Intervjufrågorna har tagit tydligt avstamp i livsformsteorin som analysmetod och frågorna har utformats som generella och förhållandevis öppna för att inte påverka respondenternas tankar och svar.
3. Intervjusammanfattningarna har godkänts efteråt av de intervjuade.

Ett annorlunda val av intervjuobjekt hade kunnat stärka resultatet något. Bristen ligger dels i valet av intervjuobjekt endast från Mälardalen, dels i att endast en familj hade erfarenhet av internationell tjänst med barn.

Att även välja officersfamiljer som inte bor i Mälardalen hade kunnat ge tydligare svar avseende familjens behov under officerens frånvaro. Skälet till detta är att dessa familjer har större erfarenhet av veckopendling antingen i samband med kurser på Försvarshögskolan eller under tjänstgöring på högkvarteret.

Samma problem uppstår kring avsaknaden av fler familjer med erfarenhet av internationell tjänst med barn. Min avsikt var att 50 % av de intervjuade skulle tillhöra denna grupp. När urvalet skedde missade jag att kontrollera att barnen fanns redan under tiden för internationell tjänst utan kontrollerade bara att barnen existerade idag. Resultatet blev en begränsad relevans avseende erfarenhet. Däremot belyses tydligt de upplevda behoven inför internationell tjänst.

## KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING

### I. Otryckta källor

Författaren, Enkätundersökning FHS SP 2004

Författaren Intervju protokoll

### II. Tryckta källor

Försvarsberedningen, <i>Vårt militära försvar – vilja och vägval</i> , Stockholm, Regeringskansliet, Forsvarsdepartementet, 2003
Försvarsdepartementet, <i>SOU 2001:23</i> , Stockholm, Forsvarsmakten, 2001
Försvarsmakten, <i>Försvarsmaktens Årsrapporter 2003 årsredovisning, bilaga 3 Personalberättelse</i> , Stockholm, HKV, 2004
Försvarsmakten, <i>Militärstrategisk doktrin</i> , Stockholm, Forsvarsmakten, 2002
Försvarsmakten, <i>Underlag för FB04, BU05/SR</i> , Stockholm, HKV, 2004
Hansson J, <i>Skapande personalarbete, Lärande och kompetens som strategi</i> , Stockholm, Prisma, 2001
Jakobsen L & Karlsson JC, <i>Arbete och kärlek</i> , Lund, Studentlitteratur, 1993
Jakobsen L, <i>Livsform, kön och risk</i> , Lund, Arkiv förlag, 1999
Kallin Anders, <i>Den militära professionens förändring i dagens Sverige med särskild fokus på Forsvarsmaktens framtida internationalisering</i> , Stockholm, Forsvarshögskolan, 2003
Lundberg A mfl, <i>Vägen till svensk officersetik</i> , Stockholm, Forsvarshögskolan, 1997
Regeringen, <i>Prop. 2001/02:10 Fortsatt förnyelse av totalförsvaret</i> , Stockholm, Regeringskansliet 2001
Regeringen, <i>Prop. 2002/03:26, Tjänstgöring i utlandsstyrkan inom Forsvarsmakten</i> , Stockholm, Regeringskansliet 2003
Sandberg & Targama, <i>Ledning och förståelse; Ett kompetensperspektiv</i> , Lund, Studentlitteratur, 1998
SCB, <i>På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet</i> , Stockholm, SCB, 2002
Wall J, <i>Internationell tjänst i förband. Officerens ställningstagande</i> , Stockholm, Forsvarshögskolan, 2002

### III. Internet

<a href="http://www.armen.mil.se/utlandsberedskap/article.php?id=10092">http://www.armen.mil.se/utlandsberedskap/article.php?id=10092</a> , 2003-11-06
<a href="http://www.mfrc-dodqol.org/">http://www.mfrc-dodqol.org/</a> , 2003-11-05
<a href="http://www.mil.se/article.php?id=7886">http://www.mil.se/article.php?id=7886</a> ; 2004-03-08

### IV. Muntliga källor

Kjäll Mats, Stockholm (telefon), HKV GRO ORG, ORG, 2004-03-11
Larsson Monika, Stockholm, HKV Pers Bemanningsektionen, 2004-03-09
Molin Johan, Stockholm, Officersförbundet, 2003-10-08
Sjödin Anders, Uppsala (telefon) C Pers Int Bemanningsektionen. 2004-03-08
Waldenström Paul, Kungsängen (telefon), Personalchef KS10, 2004-03-11

## I. Intervjufrågor

### Bakgrundsinformation

Namn: \_\_\_\_\_

Familj:

	Far	Mor	Barn 1	Barn 2	Barn 3	Barn 4
Namn						
Ålder						
Annat						

Erfarenhet kommendering:

När				
var				
Hur länge				
Typ				

Erfarenhet internationell tjänst:

När				
var				
Hur länge				
Typ				

Har du någon egen erfarenhet av frånvaro länge hemifrån (som vuxen eller barn)

Har ni ett socialt nätverk på orten och hur ser det ut?

- Om inte, vad innebär avsaknaden av ett socialt nätverk?

Din partner/före detta partner är officer, hur ser du på yrkesrollen officer?

- Är det ett yrke som alla andra eller ett kall (utvecklas vid behov)?
- Föranleder officersyrket något särskilt ansvar?

Hur delar ni på arbetet i hemmet?

Hur ser du på din egen yrkeskarriär?

Hur ser du på förhållandet mellan arbete – egen fritid och familj?

- Är arbetet i huvudsak ett sätt att försörja familjen?
- Är arbetet ett sätt för individen att utvecklas?
- Spelar olika förhållanden olika roller under olika skeden i livet?
- Kan du bli irriterad av hur han/hon prioriterar arbetet?

## ***Inställning till internationell tjänst***

### Inledning

Som en del av svensk säkerhetspolitik ingår det att verka aktivt för fred och säkerhet i vår omvärld. Detta genomförs bland annat genom att sända ut förband och observatörer på fredsbevarande eller fredsframtvigande uppdrag.

### **Hur ser du på Sveriges engagemang i att arbeta för fred och säkerhet i vår omvärld?**

- Är det viktigt att Sverige engagerar sig för fred och säkerhet?
- Är det en bra metod att Sverige deltar med observatörer?
- Är det en bra metod av Sverige deltar med förband?
- Är det rätt att Sverige engagerar sig i fredsbevarande uppdrag?
- Är det rätt att Sverige engagerar sig i fredsframtvigande uppdrag?

### **Hur viktigt anser du det vara att Sverige bidrar till fred och säkerhet i:**

	Mycket viktigt	Viktigt	Ok	Inte viktigt	Ointressant
<b>Nord Europa</b>					
<b>Syd Europa</b>					
<b>Asien</b>					
<b>Afrika</b>					
<b>Mellanöstern</b>					
<b>Sydamerika</b>					

## ***Familjen och internationell tjänst***

**Vilken oro har du inför situationen att din man/hustru skall åka iväg på ett internationellt uppdrag?**

**Din partner har hittat ett internationellt uppdrag vilket han/hon känner för att delta i.**

**Hur ställer du dig till det?**

- Är det ok att han/hon skall åka?
- Är det viktigt att han/hon åker?
- Vilka krav/behov ställer du på din partner för att han/hon skall kunna åka
- Vilka förutsättningar bör uppfyllas för att du också skall vara positiv?
  - Försäkringar
  - Ersättning/ekonomi
  - Stöd
  - Kontaktmöjligheter
  - Hemresor
  - Missionstid

**Din partner kommer hem och säger att arbetsgivaren vill att han/hon skall åka ut i internationelltjänst under de närmaste 2 åren, Hur ställer du dig till det?**

- Är det ok att han/hon skall åka?
- Är det viktigt att han/hon åker?
- Vilka förutsättningar bör uppfyllas för att du skall vara positiv?
  - Försäkringar
  - Ersättning/ekonomi
  - Stöd
  - Kontakt möjligheter
  - Hemresor
  - Missionstid
- Vilka krav/behov ställer du på din partner för att han/hon skall kunna åka

**Ser du någon skillnad på vilken typ av uppdrag din partner avser att åka på? (Observatör, förband, fredsbevarande, fredsframtvängande)**

- Ser du någon skillnad i att åka på ett fredsbevarande eller ett fredsframtvängande uppdrag?(förklara skillnaderna)
- Ser du någon skillnad i att åka som observatör, stab eller med förband?(förklara skillnaderna)

**Ser du någon skillnad på vart uppdraget tar din partner och är det någonstans du inte vill att han/hon skall åka?**

	Gärna	Ok	Helst inte	Absolut inte
Nord Europa				
Syd Europa				
Asien				
Afrika				
Mellanöstern				
Sydamerika				

- Varför ser du annorlunda på deltagande i uppdrag \_\_\_\_ och \_\_\_\_?

**Ett alternativ är att stå i beredskap i Sverige för att kunna sättas in någonstans i världen och under alla typer av scenarier. Tiden för beredskap ligger i regel på två år**

**Hur ställer du dig till detta?**

- Är du positiv till en beredskap i två år?
- Är du positiv till en längre beredskap, i så fall hur länge?
- Är du positiv till en kortare beredskap och så fall hur lång?
- Hur ser du på ovissheten avseende destination?
- Hur ser du på ovissheten avseende typ av uppdrag (fredsbevarande, framtvängande)?

**Tiden för att åka iväg varierar, hur ser du på:**

**Att över tiden ha 7 dagars beredskap för att lämna Sverige?**

- Vilka förutsättningar skall råda för att du skall vara positiv/praktiskt skall kunna leva under dessa förhållanden?



**Att över tiden ha 30 dagars beredskap för att lämna Sverige?**

- Vilka förutsättningar skall råda för att du skall vara positiv/praktiskt skall kunna leva under dessa förhållanden

**Vilka blir de största förändringarna för dig och din familj om din partner åker på ett internationellt uppdrag?**

- Hur ser du på att själv ha hela ansvaret för familjen?
- Vad behöver du försäkra för egen del och hur känns det?
- Vilka prioriteringar tvingas ni som familj göra för att få det att fungera?
- Vad innebär frånvaron av din partner för barnen?
- Vilka behov har ni när din partner återvänder efter missionen?

**Följdfrågor på slutet om detta inte framkommit tidigare under oro mm**

- **Förändrar sig ditt ställningstagande och sätt att resonera om du innan din partners avfärd får information om att ett utländskt förband i samma område som din partner är på väg till har erhållit förluster i form av flera skadade och döda pga strider med parter?**
- **Förändrar sig ditt ställningstagande och sätt att resonera om du innan din partners avfärd får information att det svenska förband som din partner skall avlösa har erhållit förluster i form av flera skadade och döda pga strider med parter?**
- **Om du nu tänker dig att din partner blir skadad så illa att han/hon blir invalidiserad, hur skulle du då vilja att familjens situation blir, vilka krav kan man ställa på arbetsgivaren/samhället?**
- **Om du nu tänker dig att din partner avlider till följd av den internationella tjänsten, hur skulle du då vilja att familjens situation blir, vilka krav kan man ställa på arbetsgivaren/samhället?**

**Något övrigt du vill påtala inom ramen för internationellt uppdrag?**

## Bilaga II Intervjuobjekten

### Översiktlig jämförelse mellan intervjufamiljerna utifrån bakgrunds faktorer

Familj	A	B	C	D	E	F
Partnern	Annika	Berit	Carl	Diana	Elin	Felix
Officeren	Adam	Bengt	Carina	David	Erik	Frida
Barn och ålder	1	15,12,9,5	3, 1	11, 8	15, 11	7, 3, 1
Erfarenhet av internationell tjänst • Med barn i relationen • Före relationen	Förband (7 mån) Nej	Förband (7 mån) Nej	Observatör (12 mån) <sup>1</sup> Förband x 2	Nej Nej	Nej Nej	Nej Nej
Erfarenhet av förälder borta under uppväxt	Nej	Ja	Begränsat	Nej	Nej	Nej
Socialt nätverk	Begränsat	Nej	Begränsat	Mycket bra	Mycket bra	Mycket bra
Arbetsfördelning i hemmet	50-50	Huvudansvaret (- bil, trädgård)	50 – 50 <sup>2</sup> .	Huvudansvaret (- bil, trädgård papper)	50-50	50 – 50 <sup>3</sup> .
Egen karriär/yrke	Viktigt	Inkomster (skall vara stimulerande)	Viktigt, försörjning	Inkomster (skall vara stimulerande)	Inkomster	Viktigt
Förhållandet arbete - egen fritid - familj	Mix	1. Familjen! 2. Fritid = familjen 3. Arbete	4. Arbete 5. Familjen 6. (Fritid)	1. Familjen 2. Fritid(egen träning) 3. Arbete	Familjen	1. Familjen 2. Arbete 3. Fritid

Ingen av familjerna har erfarenhet av nationell kommendering utöver nivåhöjande utbildningar, kurser och övningar. Observera att i familj C och E så utgörs intervjuobjektet av en man och det är kvinnan som är officer.

<sup>1</sup> Familjen var med under observatörsuppdraget.

<sup>2</sup> Är idag föräldraledig och har i princip hela ansvaret för hem och barn.

<sup>3</sup> Är idag föräldraledig och har i princip hela ansvaret för hem och barn.

## ***Bilaga III Enkät***

---

Denna enkät kommer att utgöra en del av faktaunderlaget till min uppsats på c-nivå med rubriken "Är det endast "singelofficern" som motsvarar försvarsmaktens behov av tillgänglighet på officeren"?

Arbetet görs under andra året på chefsprogrammet och redovisas i form av en c-uppsats som presenteras vid Försvarshögskolan under våren 2004.

### **Syfte**

Enkäten genomförs som en uppföljning / vidimering av en enkätundersökning som genomfördes under 2002 av Jan Wall. Härvid används till stor del samma frågor som tidigare enkät syftande till att kunna mäta attitydförändringar hos officerare vid stabsprogrammet till internationell tjänst.

Det jag vill få fram med enkäten är vilka planeringsförutsättningar som gäller för försvarsmakten för att kunna öka frivilligheten och möjligheten för officerare att åka ut i internationell tjänst.

Härvid kan mätas

- Hur många officerare befinner sig i en familjesituation, att ta hänsyn till inför internationell tjänst?
- Är faktorerna de samma som 2002?

Ta ställning till samtliga frågor och svara så ärligt du kan. Resultatet kan påverka vår framtid i försvarsmakten.

När du svarar vill jag att du betraktar dig själv utifrån alla roller och allt ansvar du har. Det kan vara allt ifrån familjefar eller mor, pojkvän eller flickvän, yrkesman och proffs eller statstjänsteman, eller skattebetalare och så vidare...

---

### **1. Ditt kön?**

Man  Kvinna

### **2. Din ålder?**

- 20-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 46-50
- 51-55

**3. Vilket är ditt civilstånd?**

- Ensamstående
- Förhållande (särbo)
- Sambo
- Gift
- Separerad med gemensamt/samma barn med fd

Om alternativet separerad med gemensamt/gemensamma barn ifylls kan ytterligare ett alternativ fyllas i.

**4. Hur många barn har du?**

- Inga
- Ett - två
- Tre eller fler

**5. Har du deltagit i någon övning inom ramen för partnerskap för fred?**

- Ja  Nej

**6. Har du tidigare erfarenhet av internationell tjänst?**

- Ja  Nej

Om ja vilken mission

**7. Skulle du vilja genomföra internationell tjänst i framtiden?**

- Ja, jag är mycket positiv
  - Ja, jag är positiv
  - Vet inte, jag har inte tagit ställning
  - Nej, jag är negativ
  - Nej, jag är mycket negativ
- 

Svars alternativen till de följande frågorna utgörs av de mest frekventa svaren i enkäten 2002. Svars alternativen står inte i någon kronologisk ordning. Du kan markera flera olika svarsalternativ.

#### 8. Vilka fördelar ser du med att delta i internationell tjänst?

- Personlig utveckling
- Äventyr
- Humanitära skäl
- Lön
- Kompetens
- Arbetsuppgifterna
- Bekräftelse
- Annat

Om valt annat alternativ ange vilket nedan.

#### 9. Vilka nackdelar ser du med att delta i internationell tjänst?

- Försäkringsskyddet
- Riskerna
- Sociala skäl
- Jag är bara anställd för att försvara Sverige!
- Tiden (den sammanhängande bortvaron)
- Annat

Om valt annat alternativ ange vilket nedan.

**10. Om du är negativ till internationell tjänst vilka motiv är det som hindrar dig att söka och delta i internationell tjänst?**

- Försäkrings skyddet
- Riskerna
- Sociala skäl
- Jag är bara anställd för att försvara Sverige!
- Tiden (den sammanhängande bortvaron)
- Annat

Om valt annat alternativ ange vilket nedan.

**11. Vilka förändringar skulle du vilja få till stånd för att din inställning till internationell tjänst skulle förändras från negativ till positiv eller från positiv till mycket positiv?**

- Bättre tider (flexiblare, kortare missionstider)
- Bättre försäkringsskydd
- En ökad merit värdering
- Mer pengar (kvar efter skatt)
- Bättre stöd till anhöriga
- Andra operationsområden än dagens
- Bättre information om vad internationell tjänst innebär
- Annat

Om valt annat alternativ ange vilket nedan.

**12. Har det någon betydelse för din vilja att delta om operationen är fredsframtvängande (högre risk) istället för fredsbevarande?**

- Ja  Nej

### 13. Vilket truppslag tillhör du?

Armen  Flygvapnet  Marinen

---

Tack för din medverkan!

Ditt underlag kommer att ge viktig information till min C-uppsats. Därutöver kommer både arbetsgivare och arbetstagarorganisation att ta del av resultatet. Med lite tur har du nu gjort en insats för att förändra förutsättningarna för officerare i internationell tjänst i framtiden.

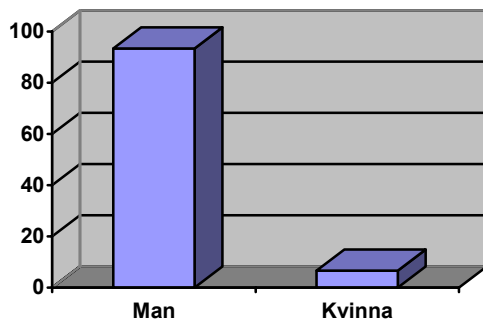
---

---

**Kontaktperson:** Peter Tagesson, [peter.tagesson@fhs.mil.se](mailto:peter.tagesson@fhs.mil.se)  
**Senast ändrad:** 2004-01-13

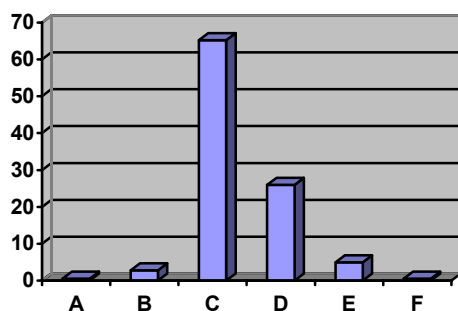
## Bilaga IV. Enkät resultat

### 1. Ditt kön?



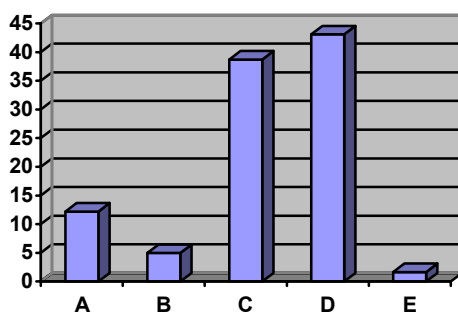
	%	Antal
Man	93,4	169
Kvinna	6,6	12

### 2. Din ålder?



	Ålder	%	Antal
A	20-25	0,55	1
B	26-30	2,76	5
C	31-35	65,2	118
D	36-40	26	47
E	41-45	4,97	9
F	46-50	0,55	1

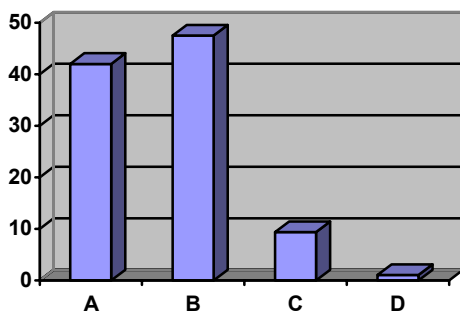
### 3. Vilket är ditt civilstånd?



	Civilstånd	%	Antal
A	Ensamstående	12,2	22
B	Förhållande (särbo)	4,97	9
C	Sambo	38,7	70
D	Gift	43,1	78
E	Separerad med barn	1,66	3

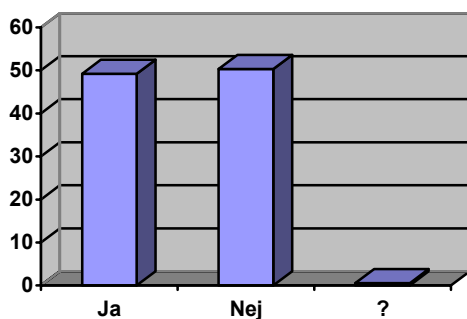


#### 4. Hur många barn har du?



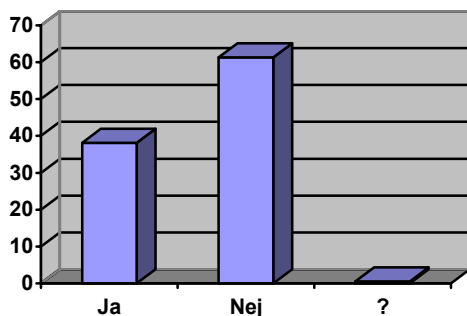
	Antal barn	%	Antal
A	Inga	42	76
B	Ett – två	47,5	86
C	Tre eller fler	9,39	17
D	?	1,1	2

#### 5. Har du deltagit i någon övning inom ramen för partnerskap för fred?



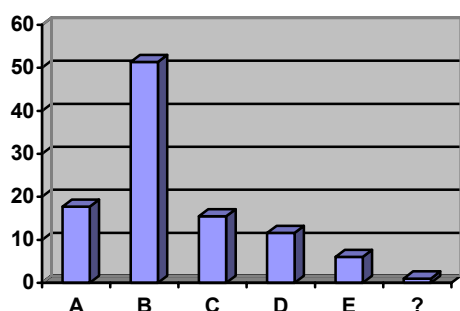
	%	Antal
Ja	49,2	89
Nej	50,3	91
?	0,55	1

#### 6. Har du tidigare erfarenhet av internationell tjänst?



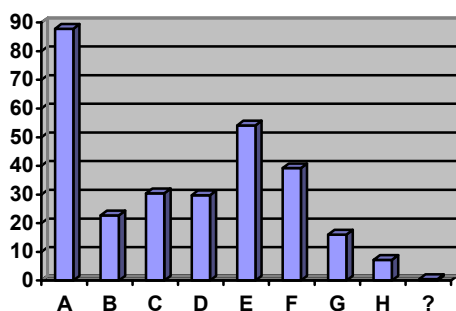
	%	Antal
Ja	38,1	69
Nej	61,3	111
?	0,55	1

#### 7. Skulle du vilja genomföra internationell tjänst i framtiden?



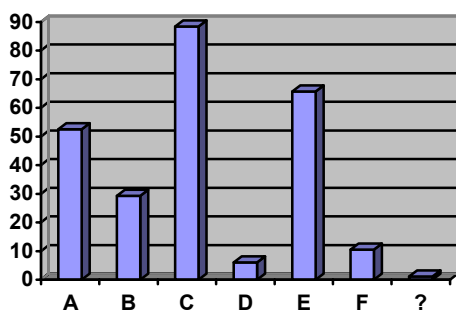
	Civilstånd	%	Antal
A	Ja, jag är mycket positiv	17,7	32
B	Ja, jag är positiv	51,4	93
C	Vet inte, jag har inte tagit ställning	15,5	28
D	Nej, jag är negativ	11,6	21
E	Nej, jag är mycket negativ	3,31	6
?	?	0,55	1

### 8. Vilka fördelar ser du med att delta i internationell tjänst?



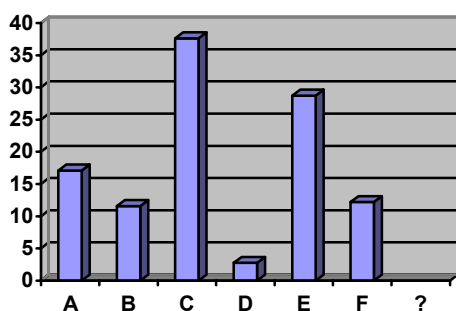
Fördelar	%	Antal
A	87,8	159
B	22,7	41
C	30,4	55
D	29,8	54
E	54,1	98
F	39,2	71
G	16	29
H	7,18	13
?	0,55	1

### 9. Vilka nackdelar ser du med att delta i internationell tjänst



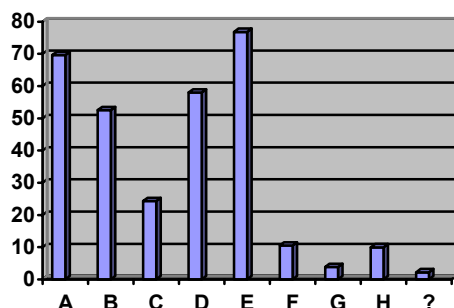
Fördelar	%	Antal
A	52,5	95
B	29,3	53
C	88,4	160
D	6,08	11
E	65,7	119
F	10,5	19
?	1,1	2

### 10. Om du är negativ till internationell tjänst vilka motiv är det som hindrar dig att söka och delta i internationell tjänst?



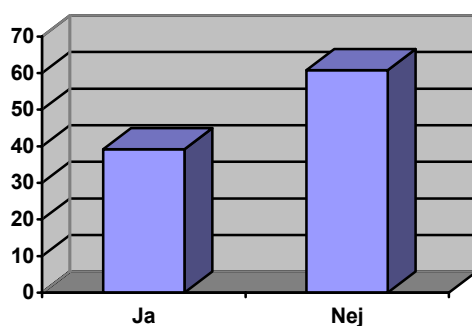
Fördelar	%	Antal
A	17,1	31
B	11,6	21
C	37,6	68
D	2,76	5
E	28,7	52
F	12,2	22
?	51,4	93

**11. Vilka förändringar skulle du vilja få till stånd för att din inställning till internationell tjänst skulle förändras från negativ till positiv eller från positiv till mycket positiv?**



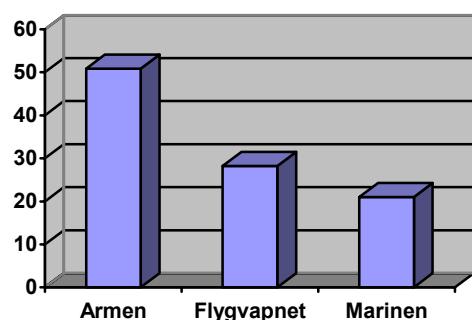
	Fördelar	%	Antal
A	Bättre tider (flexiblare, kortare)	69,6	126
B	Bättre försäkringsskydd	52,5	95
C	En ökad merit värdering	24,3	44
D	Mer pengar kvar (efter skatt)	58	105
E	Bättre stöd till anhöriga	76,8	139
F	Andra operationsområden än dagens	10,5	19
G	Bättre information om vad internationell tjänst innebär	3,87	7
H	Annat	9,94	18
?	?	2,21	4

**12. Har det någon betydelse för din vilja att delta om operationen är fredsframtvängande (högre risk) istället för fredsbevarande?**



	%	Antal
Ja	39,2	71
Nej	60,8	110

**13. Vilket truppslag tillhör du?**



	%	Antal
Armen	50,8	92
Flygvapnet	28,2	51
Marinen	21	38

**Bilaga V. Tidsberäkningar familjen**

<b>Vuxens schablontid</b>					
Dag	Tid	Avgår sömn	Avgår arbete	Avgår resa <sup>1</sup>	För familj/fritid
Måndag	24	8	8	2	6
Tisdag	24	8	8	2	6
Onsdag	24	8	8	2	6
Torsdag	24	8	8	2	6
Fredag	24	8	8	2	6
Lördag	242	8	0	0	16
Söndag	24	8	0	0	16
Summa/vecka	168	56	40	10	<b>62</b>

<b>Dagis/skolbarn schablontid</b>					
Dag	Tid	Avgår sömn	Avgår arbete	Avgår resa <sup>2</sup>	För familj/fritid
Måndag	24	10	10	0	4
Tisdag	24	10	10	0	4
Onsdag	24	10	10	0	4
Torsdag	24	10	10	0	4
Fredag	24	10	10	0	4
lördag	242	10	0	0	14
Söndag	24	10	0	0	14
Summa/vecka	168	70	50	0	<b>48</b>

<sup>1</sup> Beräknas på normalrestid om 1 timma enkelresa i Stockholmsområdet

<sup>2</sup> Beräknas på normalrestid om 1 timma enkelresa i Stockholmsområdet

## **Bilaga VI. Försvarsmaktens personalstruktur**

### **Försvarsmaktens nivåstruktur**

Nivå	Antal, 040308	Planerat 2004-12-31
2	202	
3	1 260	
4	2 280	
5	3 615	
6	4 400	
Summa	11 757	11 400

Tabellens mittersta kolumn visar nivåstrukturen i Försvarsmakten 040308. Den högra kolumnen visar önskad struktur enligt FB01. Någon strukturmålsättning för FB04 finns inte tillgänglig då det fortfarande finns fyra alternativ, det är dock klart att de totala reduceringarna är stora. (Försvarsmakten Årsrapporter 2003, 2004)

### **Försvarsmaktens åldersstruktur**

Medelålder	Snittålder män	Snittålder kvinnor	Snittålder total
Yrkesofficerare	39, 7 år	31, 7 år	39, 4 år

(Försvarsmakten, Årsrapporter 2003, Personalberättelse 2003, s 5, 2004)

Det finns personella brister av officerare och då främst i åldersläget 30-40 år och för personal med viss specifik kompetens. (Försvarsdepartementet, 2001)

### **Försvarsmakten i internationell tjänst**

	Armen	Marinen	Flygvapnet	Sa individer	S:a årsarbetskraft
I utlandsstyrkan	288	53	46	387	174
Annan tjänstgöring	122	31	22	174	104,5
Summa	410	84	68	561	278,5

Underlaget visar att det är nästan 300 personer per år insatta i utlandstjänst men det är 561 individer som har deltagit i tjänstgöringen och tjänstgjort längre tid än två månader.

Något färskare underlag för nivåindelning på dessa officerare har inte funnits att tillgå däremot ger Personalförsörjningsutredningen.<sup>1</sup>: (Försvarsdepartementet, 2001)

Nivå	Grad	Antal
Yoff G	General / Amiral	2
Yoff 1	Överste / Kommendör	26
Yoff 2-3	Övlt, Kk, Mj, Örlkn	71
Yoff 4	Mj, Örlkn	82
Yoff 5	Kn	105
Yoff 6	Lt, Fk	61
Summa Yrkesofficerare		347

Fortsatt anger Personalförsörjningsutredningen att behovet av officerare nivå 3 och högre för internationella åtaganden bedöms att öka med hänsyn till Sveriges ökade internationella engagemang (Försvarsdepartementet, 2001).

<sup>1</sup> Siffrorna anger läget hösten 2000

**Detalj underlag****Yoff per grad och ålder 040308**

<b>ÅLDER</b>	<b>KMD 1</b>	<b>KMD</b>	<b>MST</b>	<b>KK</b>	<b>ÖRLK</b>	<b>ÖRLK</b>	<b>KN</b>	<b>LT</b>	<b>FK</b>	<b>ÖVR</b>	<b>SUMMA</b>
	<b>ÖV 1</b>	<b>ÖV</b>		<b>ÖVLT</b>	<b>MJ/3</b>	<b>MJ/4</b>					
60	1	7	6	17	0	10	21	17	0	0	79
59	1	4	3	16	0	10	20	15	0	4	73
58	4	2	1	31	1	7	14	17	1	1	79
57	3	6	4	27	0	13	19	14	0	3	89
56	1	4	6	37	1	30	32	23	0	1	135
55	3	15	12	69	0	74	98	121	0	2	394
54	3	10	5	51	1	86	100	91	1	3	351
53	5	15	9	51	1	70	102	101	0	1	355
52	1	17	6	57	4	63	84	93	0	4	329
51	1	17	8	40	0	61	87	110	0	2	326
50	4	10	8	45	2	61	84	105	0	0	319
49	3	13	8	45	2	76	68	99	0	2	316
48	2	10	6	58	3	67	84	91	0	2	323
47	1	10	9	55	2	68	94	122	0	0	361
46	0	11	1	49	2	66	72	89	0	0	290
45	0	4	4	64	4	88	95	91	0	0	350
44	0	10	2	58	10	97	95	100	0	0	372
43	0	1	3	53	6	105	98	61	0	0	327
42	0	1	2	51	12	101	89	59	1	0	316
41	0	1	2	50	18	116	89	38	0	1	315
40	0	1	1	34	33	124	101	50	0	0	344
39	0	0	1	17	18	173	184	69	1	0	463
38	0	0	0	16	20	211	198	91	0	0	536
37	0	0	0	3	13	184	223	88	1	0	512
36	0	0	0	1	4	153	243	78	1	0	480
35	0	0	0	0	1	76	213	70	0	0	360
34	0	0	0	0	0	56	217	77	0	0	350
33	0	0	0	0	0	27	213	77	2	0	319
32	0	0	0	0	0	13	209	92	3	0	317
31	0	0	0	0	0	2	136	121	3	0	262
30	0	0	0	0	0	0	125	179	16	1	321
29	0	0	0	0	0	0	75	253	14	0	342
28	0	0	0	0	0	0	29	269	37	0	335
27	0	0	0	0	0	0	4	258	76	0	338
26	0	0	0	0	0	0	0	205	120	1	326
25	0	0	0	0	0	0	0	70	256	0	326
24	0	0	0	0	0	0	0	0	276	2	278
23	0	0	0	0	0	0	0	0	87	0	87
22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALT</b>	<b>33</b>	<b>169</b>	<b>107</b>	<b>995</b>	<b>158</b>	<b>2288</b>	<b>3615</b>	<b>3504</b>	<b>896</b>	<b>30</b>	<b>11795</b>

## Yoff per nivå och ålder 040308

<b>ÅLDER</b>	<b>G</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>ÖVR</b>	<b>SUMMA</b>
60	0	8	6	17	10	21	17	0	79
59	4	5	3	16	10	20	15	0	73
58	1	6	1	32	7	14	18	0	79
57	3	9	4	27	13	19	14	0	89
56	1	5	6	38	30	32	23	0	135
55	2	18	12	69	74	98	121	0	394
54	3	13	5	52	86	100	92	0	351
53	1	20	9	52	70	102	101	0	355
52	4	18	6	61	63	84	93	0	329
51	2	18	8	40	61	87	110	0	326
50	0	14	8	47	61	84	105	0	319
49	2	16	8	47	76	68	99	0	316
48	2	12	6	61	67	84	91	0	323
47	0	11	9	57	68	94	122	0	361
46	0	11	1	51	66	72	89	0	290
45	0	4	4	68	88	95	91	0	350
44	0	10	2	68	97	95	100	0	372
43	0	1	3	59	105	98	61	0	327
42	0	1	2	63	101	89	60	0	316
41	0	1	2	68	116	89	38	1	315
40	0	1	1	67	124	101	49	1	344
39	0	0	1	35	173	184	70	0	463
38	0	0	0	36	211	198	91	0	536
37	0	0	0	16	184	223	89	0	512
36	0	0	0	5	154	242	79	0	480
35	0	0	0	1	76	213	69	1	360
34	0	0	0	0	56	217	77	0	350
33	0	0	0	0	27	213	79	0	319
32	0	0	0	0	13	209	95	0	317
31	0	0	0	0	2	136	124	0	262
30	0	0	0	0	0	125	195	1	321
29	0	0	0	0	0	75	267	0	342
28	0	0	0	0	0	29	306	0	335
27	0	0	0	0	0	4	334	0	338
26	0	0	0	0	0	0	325	1	326
25	0	0	0	0	0	0	326	0	326
24	0	0	0	0	0	0	276	2	278
23	0	0	0	0	0	0	87	0	87
22	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALT</b>	<b>25</b>	<b>202</b>	<b>107</b>	<b>1153</b>	<b>2289</b>	<b>3614</b>	<b>4398</b>	<b>7</b>	<b>11795</b>

(Käll, intervju (telefon) och sänt underlag.)