

Försvarshögskolan ChP 00-02

Uppsats på C-nivå

Uppsatsförfattare Major Jan Wall	Förband P 10	Kurs ChP 00-02 Avd 1
FHS handledare : Jan Sigfridsson, Martin Hallén		
Uppdragsgivare FHS, Management Institutionen	Ämnets beteckning 19100:2045	Kontaktman Övlt Mikael Mineur
<h3>Internationell tjänst i förband</h3> <h3>Officerens ställningstagande</h3> <p>Uppsatsen syftar till att diskutera motivationsfaktorer som utgör grund för officeren att delta eller att inte delta i internationell tjänst i förband. Behovsparametrar utvecklade från Maslow, Hertzberg och McClelland utgör grund för studien av det empiriska underlaget. Genom enkätundersökning undersöks 155 officerare, en grupp vid FHS Stabsprogram och en grupp bestående av kompanilag från tre armébrigader. Undersökningen svarar på vilken betydelse motivationsparametrar har för ställningstagandet och vilka förändringar som efterfrågas för att motivera officerare att delta i internationell tjänst i förband. Undersökningen bekräftar inte vissa resultat av tidigare forskning. Undersökningen visar att armén har en klart högre grad av villighet att delta i internationell tjänst och att bara en tredjedel av de år 2002 blivande majorerna och örlogskaptenerna avser delta i internationella enheter. De sociala behoven anförs av huvuddelen som skäl att inte delta och viktigaste motiven för att delta är behoven av utveckling och meningsfullheten i arbetet. De i första hand efterlysta förändringarna för att motivera officeren är ekonomisk ersättning, flexiblare och förändrat rotationssystem och bättre stöd till anhöriga.</p> <p>Nyckelord: Officer, behov, motivation, ställningstagande, internationell tjänst i förband</p>		



ABSTRACT

Title

Participation in Swedish international units
The officers' decision

Summary

After the fall of the Berlin Wall, the Swedish Armed Forces are undergoing a major reorganisation and downscaling of materiel and personnel. At the same time, international commitments are increasing as well as the need for officers in the Swedish international units. The earlier Swedish units, for example, in Bosnia and the present units in Kosovo have already shown difficulties when recruiting officers. That problem might become even bigger in the near future. The purpose of this essay is to discuss and reflect upon the officers' motivation for taking part in units aimed for international duties.

In the essay, answers are given to the following questions:

- What importance do motivation factors have on the officers' decision of taking part, or not taking part in the units for international duties?
- What changes do the officers want to obtain in order to motivate themselves to take part in the units for international duties?

The theoretical framework in common motivation theories and especially the human needs and motivation theories is by Maslow, McClelland and Herzberg. Based on their theories, a tool for analysis consisting of six motivation factors has been created. The method is qualitative with a deductive approach including a quantitative, descriptive presentation of the result.

The investigation includes 155 officers, second lieutenants to majors. The procurement of empiri has taken place by using mail questionnaires and written sources.

The empirical research provides some results and the main conclusions are, that the most important motivation factor for those who choose not to join international units is social needs. It is one of the reasons for approximately 80 % in that group. The main motivation factors for those who decide to apply for international duty are the desire for growth in individual development and learning and the need for meaningfulness in work. The most important factors to change, in order to increase the level of motivation are economical benefits, a more flexible and changed rotation system and better support to the next of kin.

The conclusion shows that only one third of this year's graduated majors are willing to join the international units and that it is possible to change most of the motivation factors in order to increase the willingness of the officers.

Keywords

Motivation, needs, will, decision, officer, international unit



ABSTRACT	2
1 INLEDNING	4
1.1 <i>Bakgrund och problemformulering</i>	4
1.2 <i>Frågeställningar och syfte</i>	6
1.3 <i>Avgränsningar</i>	7
1.4 <i>Tidigare forskning</i>	7
1.5 <i>Förkortningar och definitioner</i>	9
1.6 <i>Disposition</i>	9
2 TEORI	10
2.1 <i>Motivationsteorier</i>	11
2.2 <i>Val av teori</i>	13
2.3 <i>Behovsteorier</i>	14
2.4 <i>Utveckling av egna motivationsparametrar</i>	19
3 METOD	21
3.1 <i>Metoder och vetenskapligt förhållningssätt</i>	21
3.2 <i>Insamling av fakta</i>	23
3.3 <i>Val av metod</i>	25
3.4 <i>Val av urvalsgrupp</i>	25
3.5 <i>Utformning av enkät</i>	29
3.6 <i>Genomförande</i>	30
3.7 <i>Bearbetning och bortfallsanalys</i>	31
4 RESULTAT	32
4.1 <i>Resultat av officiella källor</i>	33
4.2 <i>Resultat av enkäten</i>	39
5 SAMMANFATTANDE SLUTSATSER	59
5.1 <i>Officiella källor</i>	59
5.2 <i>Enkät resultat</i>	59
6 DISKUSSION	65
6.1 <i>Frågeställningar</i>	65
6.2 <i>Teori</i>	74
6.3 <i>Metod</i>	75
6.4 <i>Reliabilitet och validitet</i>	76
6.5 <i>Fortsatt forskning/undersökning</i>	78
6.6 <i>Sammanfattande slutsatser och erfarenheter</i>	78
7 LITTERATUR OCH REFERENS LISTA	82

Bilaga: Enkät



1 Inledning

Detta kapitel inleds med en redogörelse över utgångspunkter och förhållningssätt till ämnet, samt beskriver författarens perspektiv. Uppsatsen skrivs utifrån en vana vid officerens miljö och uppgifter, såväl från nationell som från internationell tjänstgöring. Det innebär att uppsatsen skrivs utifrån en stor grad av insikt och förståelse samtidigt som den kan präglas av en viss grad av subjektivitet och färgning.

1.1 Bakgrund och problemformulering

Den svenska utrikes- och säkerhetspolitikens yttersta maktmedel är de militära resurserna och varje soldat är bärare av de exklusiva maktbefogenheterna som försvarsmakten ansvarar för inför riksdagen.¹ Sverige har sedan 60-talet förbundit sig att på anmodan ställa militär personal till förfogande för FN uppdrag² och har därigenom sedan dess avdelat maktmedel för internationella operationer. Den svenska utrikes- och säkerhetspolitiken utvecklas till att innehålla mer maktmedel i nära förbindelse med vårt engagemang i EU än vad som varit fallet under det kalla kriget. Till dags datum har ungefär 80 000 svenskar deltagit i olika fredsfrämjande insatser.³ De militära enheterna har bestått av frivilliga officerare.

Mitt intresse för ämnet internationell tjänst väcktes i anslutning till att jag själv blev erbjuden en befattning som kompanichef i Bosnien vintern 98-99 för BA11. Innan hade Sveriges internationella engagemang för mig varit som jag tror det är för många andra, något som sker och löser sig av sig själv, utan att man behöver reflektera vidare över det. Jag hade inte ens betraktat det som utövande av utrikes- och säkerhetspolitik, vilket det de facto är. När jag skulle ta ställning till befattningen jag erbjöds, präglades situationen av ovisshet och problem att ta ställning. Var jag beredd att frivilligt utsätta mig för fara för

¹ SOU 2001:23

² SOU: 2001:23

³ Internationalisera försvaret av Johan Hederstedt. Utgivare: Försvarsdepartementet, 98



någon annans skull, var jag var beredd att försaka mina barn? I värsta fall skulle jag kunna dö för någon annan skull – frivilligt – men inte för deras skull. Min arbetsgivare, min chef, bad mig följa honom. Vilka var viktigast?

– Familjen eller arbetet?

Situationer som denna ger nytt perspektiv på tillvaron. Vilka motiv var avgörande för mitt beslut och hur skulle jag ställa mig till erbjudandet? Vilka motiv faller avgörandet? Vem bestämmer? Jag kände att jag ställdes inför ett val och ett beslut som skulle fattas på osäkra grunder, med okända parametrar och jag hade ingen möjlighet att få mer information. Beslutet kunde inte heller fattas av mig enbart, det rörde hela familjen. Beslut att delta fattades dock.

Under det följande rekryteringsarbetet, vilket jag som kompanichef var ansvarig för avseende mitt kompani, uppdagades svårigheterna. Det var svårt att rekrytera officerare i allmänhet och särskilt svårt att rekrytera kaptener och majorer samt officerare med specialistutbildning som tekniker och ingenjörer. Det dominerande problemet var det låga intresset att delta i internationell tjänst, men det till trots hade vi inga vakanser när vi väl roterande ner till Bosnien vilket i sig inte är en helt normal bild. Det är inte ovanligt att förbanden redan i inledningsskedet saknar personal.

Sverige har i nuläget ungefär 1000 soldater i internationell tjänstgöring i utlandsstyrkan⁴ och detta kommer att kraftigt utökas genom bland annat upprättandet av den europeiska snabbinsatsstyrkan.⁵ Riksdagen har med anledning av de nya säkerhetspolitiska bedömningarna efter murens fall beslutat att vi skall ominrikta FM från ett invasionsförsvar till ett insatsförsvar.⁶ Den förändringen innebär bland annat att vi på ett bättre sätt skall kunna agera internationellt och att uppgiften delta i internationella insatser skall vara en högt prioriterad uppgift.⁷ Nationen Sverige tar ett större ansvar och aspirerar på att aktivt delta i internationell krishantering med avsevärt fler soldater ute i världen, samtidigt som personalvolymen reduceras. Hur skall det gå till?

⁴ <http://www.swedint.mil.se/article.php?id=271> den 25 april 2002

⁵ <http://www2.mil.se/?c=news&id=925> den 15 januari 2002

⁶ Prop 1999/2000:30

⁷ Prop 1999/2000:30



Frågan diskuteras i Försvarsutskottet och regeringen och kan i förlängningen leda till nya direktiv till FM avseende frivillighet att delta i internationell tjänst. Under uppsatsens skrivande, den 5 april 2002, fattades beslut av riksdagen att det inte längre skall vara frivilligt för officerare att delta i internationell tjänst.

I nuläget, april 2002, har FM brister på officerare i befattningstabellerna för den bataljon som skall till Kosovo i sommar. Det är symtomen på FM problem, avsaknaden av tillräckligt många ansökningar till internationell tjänst. Frivillighet kräver vilja och engagemang, och när viljan är problemet, kan den bara påverkas om motiven till ställningstagandet är känt. Det vill säga när det är vederlagt varför officerens vill eller inte vill delta i förband för internationell tjänst.

Det är kanske inte säkert att det räcker med ett obligatorium för att officeren skall bli motiverad att bemanna de internationella förbanden. Huvuddelen av officerskåren är anställd under det kalla kriget för att försvara Sverige i Sverige. Det är inte heller givet att de officerare som anställs från och med år 2002 och betraktar internationell tjänst som en naturlig del av sitt yrke därigenom också är tillräckligt motiverade att delta. De officerarna som redan är anställda och genom ominriktningen tilldelats nya uppgifter måste sannolikt motiveras att delta i internationell tjänst. Det krävs nog motivation för att lösa den formen av uppgifter och vilja underkasta sig de umbäranden det innebär, framförallt för att göra en relevant och duglig insats.

Bakgrunden är komplex och den rymmer i sig ett antal problemen och fler frågeställningar än vad som behandlas i denna uppsats.

1.2 Frågeställningar och syfte

Officerares vilja att delta i internationell tjänst är undersökt genom att viljaspekten är mätt. De bakomliggande motiven till de svenska officerarnas ställningstagande är bara till viss del kartlagda och därmed intressanta att undersöka.

Frågeställningar uppsatsen fokuserar kring är följande:



- Vilken betydelse har motivationsparametrar för officerares ställningstagande att söka och delta i förbanden för internationell tjänst, eller ställningstagandet att inte söka och delta i nämnda förband?
- Vilka förändringar vill officerare få till stånd för att de skall bli motiverade att delta i förband för internationell tjänst?

Syftet med uppsatsen är att diskutera och reflektera över officerares motiv till internationell tjänstgöring i förband.

1.3 Avgränsningar

Varken organisationen som fenomen eller teori, eller människans interaktion med organisationen kommer att behandlas i denna uppsats. För en mer komplett förståelse för fenomenet utlandsstyrkan och rekrytering bör sådana aspekter vägas in.

Omstruktureringen av FM och den nya organisationen beskrivs inte med hänsyn till att potentiella läsare förväntas känna till den väl.

1.4 Tidigare forskning

Forskning och utredningar kring svenska officerares villkor, vilja och inställning till internationell tjänstgöring har bara kunnat återfinnas i form av verk producerade av Ledarskapsinstitutionen vid nuvarande Försvarshögskolan. Tidigare undersökningar som är relevanta för denna uppsats är:

- Försvarshögskolan ledarskapsinstitutionen: *”Villighet att medverka i framtida internationella insatsstyrkor”* av Eva Johansson och Gerry Larsson (2000) med syfte att ta reda vilken villighet som fanns bland officerare och övrig personal att delta i internationella insatser.
 - Militärhögskolan ledarskapsinstitutionen: *”I BASKER BLÅ - Fyra svenska FN-bataljoner i Bosnien”* Eva Johansson (1996), syftades till att samla in erfarenheter från det svenska deltagandet i internationell tjänst inom ett så brett spektrum som möjligt.
-



”Villighet att medverka i framtida internationella insatsstyrkor”

Undersökningen genomfördes med både värnpliktiga, reservofficerare och yrkesofficerare. Antalet svarande officerare (yrkes) var mellan 20 och 30 från förbanden MekB 7, Mek B 9, MekB 19 och Ytstridsflottilj och drygt 60 officerare från Amfibiebataljoner. De svarade på postenkäten som hade som syfte att belysa personalens inställning till att delta i internationella insatser. Författarna hävdar med stöd av sitt material att marinens officerare är mest positiva till internationella insatser. Materialet visar också att det inte finns någon skillnad hos olika undergrupper när det gäller frågan att rangordna olika faktorer som påverkar individernas villighet att tjänstgöra i internationella insatser. Ett heltäckande försäkringsskydd ses av en majoritet som det allra viktigaste. En tredjedel av officerarna med kaptens grad eller lägre är negativa till internationell tjänstgöring (ser det som ett nödvändigt ont eller något som de inte kommer att ställa upp på). Författarna menar att viljan att delta påverkas negativt om insatsen innebär en hög risk för fysiskt hot eller om uppdraget är oklart och komplext.

På en fråga som mätte viljan att delta med kort varsel (tre månader), svarade var femte officer ”Ja”.

I undersökningen angav många officerare att kortare tjänstgöringstid än sex månader skulle vara att föredra och skulle kunna innebära en högre villighet.

I diskussionen framhäver författarna vikten av att tillvarata den generellt högre villigheten som finns bland marinens personal, samt att det förmodligen krävs strukturella förändringar och översyn av flexibilitet i tjänstgöringslängd, försäkringsskyddet, lönenivåerna och meritvärdet.

I BASKER BLÅ - Fyra svenska FN-bataljoner i Bosnien

Rapporten är populärvetenskaplig och vänder sig i första hand till dem som har FN-verksamhet som arbetsfält eller intresseområde. Officerare har inte särskilt belysts utan bataljonernas personal som helhet har deltagit i studien. Rapporten har i viss mån mätt motivationsparametrar men genom slutna metoder med kompletteringsmöjligheter. Respondenterna fick ta ställning till tio motiv att



delta i internationell tjänst där rapporten redogör för de fem viktigaste. Enligt studien i ”I BASKER BLÅ”, var de viktigaste motiven för bataljonen som helhet:

- att göra en personlig insats (37 %),
- att uppleva något spännande (34 %),
- att få tillhöra ett sammansvetsat gäng (29 %),
- att få en merit inför framtiden (29 %) och
- att lämna rutinen hemma (29 %).

För yrkesofficerare var motivet att få användning för sin militära utbildning på riktigt, vid sidan av att få göra en personlig insats ett av de främsta motiven för att anmäla sig till FN-tjänst (86 %).

1.5 Förkortningar och definitioner

SP: Stabsprogrammet, tre avdelningar av åtta, kurs 2001-2002

Kontrollgrupp: I5, Hallens kompani och Bergs kompani; MekB7, 3: e kompaniet och 6: e kompaniet; P10; Livkompaniet och Nyköpings kompani.

NORDCAPS: Nordic Coordinated Arrangement for Military Peace Support

SWAFRAP AJS 37: Swedish Air Force Rapid Reaction Unit AJS 37

Internationell tjänst i förband: Med internationell tjänst i förband avses till exempel tjänstgöring i de till EU styrkeregister anmälda förbanden som likställs med de tidigare bataljonerna använda i internationell tjänst. Med internationell tjänst i förband avses inte PFP övning, deltagande i kurser och seminarier, långresa eller besök.

1.6 Disposition

1. I detta inledande kapitel beskrivs bakgrunden, problemformuleringen och syfte för att ge en bakgrundsbild till uppsatsen.
 2. I det andra kapitlet beskrivs uppsatsens teoretiska ram. Motivationsteorier beskrivs och ställning tas för behovsteorier som grund för den teoretiska utgångspunkten. Det studerade fenomenet
-



bedöms som särskilt specifikt varvid egna motivationsparametrar utgör grunden för det studerade perspektivet.

3. Den metodiska inramningen redovisas i kapitel tre genom att inledningsvis beskriva de mest frekventa metoderna. Därefter presenteras de grundläggande förutsättningarna som ligger till grund för valet och den för uppsatsen valda metoden och tekniken utvecklas. Urvalet av respondenter beskrivs och motiveras.
4. De officiella ställningstagandena, de rådande förhållandena avseende internationell tjänst och behovet av officerare beskrivs i inledningen av kapitel 4, resultatredovisningen. Därefter redovisas resultat från enkäterna och frågeställningarna utifrån den valda teorin.
5. Det femte kapitlet innehåller sammanfattande slutsatser från resultatet, vilka utgör grund för diskussionen.
6. I det sjätte kapitlet sker diskussionen av resultatet samt diskussion kring den valda teorin och metoden. Komparation med tidigare forskning sker och vissa skillnader noteras.
7. Uppsatsen avslutas med en sammanfattning och en redogörelse över använd litteratur och referenser. Den i uppsatsen använda enkäten bifogas som bilaga.

2 Teori

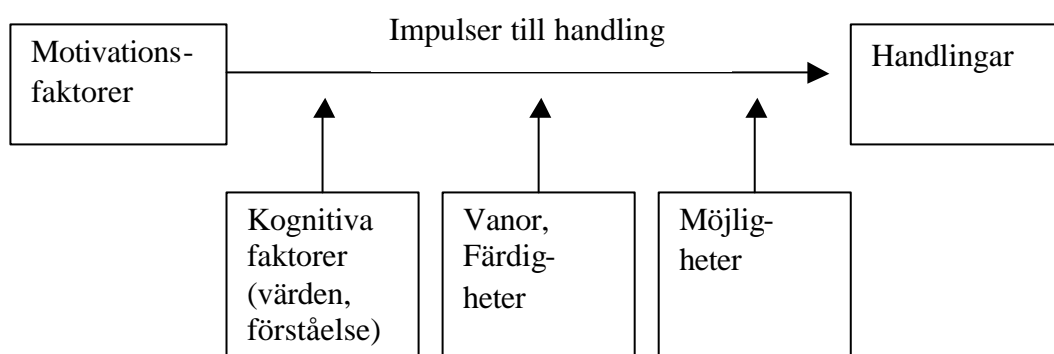
Teorier är praktiska verktyg som förenklar en komplex verklighet genom att fokusera på en delmängd av alla tänkbara faktorer som har betydelse för problemet man försöker förstå. Det innebär att olika teorier kan förklara samma fenomen, beroende på vilka faktorer som lyfts fram som betydelsefulla och vilka som tonas ner. Det innebär att teorierna kan generera slutsatser eller hypoteser som inte stämmer överens med varandra. Sådana konflikter bör i princip lösas genom att teoriernas resultat testas mot verkligheten, vilket ibland kan göras enligt sättet att den teori som stämmer minst med verkligheten förkastas medan den som stämmer bäst accepteras. Det kan dock vara så att



teorierna förklarar olika aspekter på ett fenomen som studeras och inte kan ställas mot varandra.⁸ Teorin är kort sagt kikaren med vilken man betraktar problemet. I uppsatsen är problemet varför vissa officerare vill delta i förband i internationell tjänst och andra inte vill det, samt vad det är som motiverar dem till den ena eller andra ståndpunkten? För att förstå motiven och för att förstå varför några officerare vill utöva sitt yrke oavsett om det är i Sverige eller inte, medan andra inte kan tänka sig att utöva sitt yrke utomlands används i denna uppsats motivationsteorier.

2.1 Motivationsteorier

Motivation handlar om hur människans beteende upprätthålls, styrs och slutar.⁹ Alla motivationsteorier innehåller förklaringar av beteende, de anger orsakerna till intentionellt beteende. En grupp teorier lägger huvudvikten hos individen själv, så kallade inre förklaringar som speciellt gäller behovsteorierna. Den andra gruppen av motivationsteorier lägger vikten vid de yttre förhållandena. Motivationsteorier förklarar dock inte helt varför människor handlar som de gör, för att förklara det krävs att motivationsteorin ingår i en mer omfattande beteendemodell¹⁰ som figuren nedan visar. Motivationsfaktorerna utgör grunden men handlingen är inte allena beroende av motivationsfaktorerna.



Figur 1: Beteendemodell enligt Abrahamsson och Andersen

⁸ Sayer A, *Method in social science, 2nd edition*, 1992, Routledge, London och New York

⁹ Abrahamsson B, Andersen J A, *organisation – att beskriva och förstå organisationer*, andra upplagan, s. 141, 1998, Liber AB, Malmö

¹⁰ Ibid, s. 141



Motivation uppstår som en interaktion mellan individen och situationen där motivationsnivån varierar både mellan människor och inom individen. Vanligtvis delas motivationsteorierna in i fyra grupper som av Abrahamsson och Andersen beskrivs som: behovsteorier, jämviktsteorier, förstärkningsteorier och förväntningsteorier.

Behovsteorierna utgår från att människan har behov hon söker att tillfredställa, och det är det som utgör motiven till att handla. Som kritik anförs att behovsteorierna lägger ensidig vikt vid inre faktorer och bortser från yttre förklaringar av motivation, samt att förhållandet mellan begreppen behov och motiv oftast är flytande.

Jämviktsteorierna betonar den roll som upplevelsen av jämvikt spelar för motivation. Teorin antar att en person motiveras i proportion till den uppfattade jämvikten, rättvisan, i den belöning som ges för en viss arbetsinsats. Teorin kompliceras av frågan med vem eller vilka individen jämför sig med och jämviktsteorin har inte kunnat besvara många av frågorna som teorin reser. Det empiriska underlaget är svårt att få fram men teorin tillför ändå en ny dimension bland behovsteorierna.

Förstärkningsteorierna bygger på enkla antaganden om att beteendet styrs av belöningar eller straff. Om handlingar belönas är det sannolikt att de upprepas och om den inte belönas minskar sannolikheten för att den upprepas, där straff ses som en form av negativ förstärkning. I och med att förstärkningsteorierna inte förklarar vad som startar ett beteende är de egentligen ingen motivationsteori, den söker analysera vad som kontrollerar och modifierar ett beteende.

Förväntningsteorierna ger en mer omfattande bild av vad motivation är och integrerar i sig många av de element som finns i de andra grupperna av teorier. Förväntningsteorin omfattar också interaktionen mellan individ, situation och omgivning. Vroom (1964) menar att en person som inte ser någon förbindelse mellan sin arbetsinsats och resultatet kommer att helt sakna förväntan. Som kritik till förväntningsteorierna anförs bland annat att de på en och samma gång



är för generella och för specifika samt besvärliga som utgångspunkt för empirisk forskning, för det empiriska stödet är inte entydigt menar vissa forskare.

2.2 Val av teori

2.2.1 Bakgrund

I denna uppsats studeras motivationsfaktorerna som leder till att människor vill eller inte vill delta i internationell tjänst. Problemet skall belysas med hjälp av teorier. Förstärkningsteorier kan inte användas för de förklarar inte vad som startar ett beteende vilket är nödvändigt för att kunna svara på frågeställningarna. Förväntningsteorier är inte heller dem de mesta applicerbara i denna mindre undersökning främst med hänsyn till deras komplexitet. Jämviktsteorierna skulle kunna användas under förutsättning att en noggrann och avsevärt större undersökning genomförs. De kräver ett utrönande av mot vilka jämförelserna görs. Jämviktsteorierna saknar dock inte intresse och skulle kunna leda till ett annat resultat med hänsyn till att de tillför ytterligare en dimension. Behovsteorierna, som utgår från att människan har behov hon söker att tillfredställa och att det utgör motiven till att handla, kan användas. De är inte helt tillfredsställande främst med hänsyn till att de lägger ensidig vikt vid inre faktorer och bortser från yttre förklaringar av motivation, samt att förhållandet mellan begreppen behov och motiv oftast är flytande.

2.2.2 Val

Uppsatsen använder sig av behovsteorier som grund för att söka svaren på frågorna främst med hänsyn till att de är de mest lämpliga i förhållandet till uppsatsens syfte. Ett flertal behovsteorier är användbara men ingen av teorierna är speciellt anpassad för den särskilda företeelsen som internationell tjänst under kort tid i en specifik miljö med krävande uppgifter innebär. För att kunna svara på frågorna i denna uppsats kommer därför gemensamma och rimliga parametrar från de valda teorierna att extraheras för att kunna ställa dem i



förhållande till det empiriska underlaget. Den metoden gör det möjligt att avslutningsvis kunna diskutera resultatet.

De tre behovsteorier som utgör grund för val av parametrar är följande:

- ?? Maslows behovshierarki om individens drivkrafter i arbetet
- ?? McClelland motivationsteori som omfattar de teoretiska begreppen prestationsbehov, tillhörighetsbehov och maktbehov.
- ?? Hertzbergs arbetsmotivationsteori (tvåfaktorsteorin) som skiljer mellan yttre och inre faktorer där han anser att det måste skapas ett klimat där arbetsuppgifterna står i centrum och bör anpassas efter individerna.

2.3 Behovsteorier

2.3.1 Maslows behovshierarki

Utgångspunkter för många teorier och modeller om individens drivkrafter i arbetet utgörs av Maslows behovshierarki¹¹ för att beskriva individens behov och vad individens är intresserad av i förhållande till vad hon har uppnått. Denna hierarki är väl använd och citerad i de flesta sammanhang, inte minst i de militära skolorna har modellen använts för att beskriva människans behov och vad som måste uppfyllas för att nå nästa stadium. Det kan bero på dess enkelhet men också för att den säger någonting om behov och beteende som verkar vara rimligt och användbart. Den har använts inom psykologin men blev populär från 1960-talet som förklaringsmodell för arbetsmotivation i organisationer. Maslow delar in individens behov i olika nivåer från mera grundläggande behov för överlevnad till högre behov. De senare visar sig senare i utvecklingen och är mer specifikt mänskliga och lättare att slås ut eller undertryckas. Maslow delar in behoven i de fem nivåerna: fysiologiska behov, trygghetsbehov, sociala behov, uppskattningsbehov och självförverkligande behov.

¹¹ Maslow A, *Motivation and personality*, 1954, second edition 1970, Harper & Row publishers Inc, New York



De fysiologiska behoven¹² anses enligt Maslow (1970) vara de grundläggande behoven. Han menar att om en individ är tillräckligt hungrig till exempel så kommer hans enda önskan vara att uppfylla detta behov, men så snart det är tillfredsställt kommer han att sträva efter nästa behov som kan vara törst. Först när han fyllt de grundläggande behoven kommer han att sträva efter att tillfredsställa nästa nivå's behov. De fysiologiska behoven utgörs av de fysiska behov som människan behöver för att överleva och fungera som vatten, mat, sömn och sex.

Trygghetsbehoven¹³ är de behov som kommer efter de grundläggande behoven i behovspyramiden. Trygghet utgörs av bland annat säkerhet, stabilitet, beroende, skydd, fri från rädsla, oro och kaos och behov av struktur, ordning, lagar och gränser. Om de fysiologiska behoven är tillfredsställda kan något behov i trygghetssektorn helt uppta individens handlingar som i exemplet med hunger. Tack vare utvecklingen och den allmänt höga trygghetsnivån menar Maslow att trygghetsmotiven i viss mån avspeglas av olika försäkringar. I krig eller i annan osäker omgivning menar han däremot att trygghet som motivationsfaktor är väldigt tydlig.

De sociala behoven¹⁴ utlöses och blir det nya fokus om de fysiologiska behoven och trygghetsbehoven är rimligt uppfyllda och tillfredsställda. Tillgivna relationer med människor eftersöks. De sociala behoven består av närhet och existens av vänner, en plats i en grupp eller en familj. Vikten av att tillhöra en flock, en hjord eller en grupp förklaras genom våra djupa animala tendenser.

Behoven av uppskattning¹⁵ i form av självrespekt, självaktning och av uppskattning från andra är det därpå följande steget i behovshierarkin. Maslow menar att behoven av uppskattning kan delas upp i två grupper, där den ena utgörs av inre styrka i form av bland annat eget oberoende, skicklighet,

¹² Maslow A, *Motivation and personality*, second edition, s. 36-38, Harper & Row publishers Inc, New York

¹³ Ibid, s. 39-43

¹⁴ Ibid, s. 43-45

¹⁵ Ibid, s. 45-46



självsäkerhet och prestationer. Den andra gruppen utgörs av behovet av omgivningens respekt och aktning samt status berömmelse och erkännande. Behoven är att känna sig nödvändig och behövd i världen.

Behovet av självförverkligande är det översta steget i behovspyramiden och karakteriseras av att även om alla andra behov är tillfredsställda så kommer vi, beroende av våra individuella egenskaper, att vara otillfredsställda så länge som vi inte får utveckla det vi innerst inne tycker om att göra eller har anlag för att göra. Maslow exemplifierar det med en musiker som inte kommer att vara nöjd i det långa loppet, även om alla andra behov är tillfredsställda, om han inte får musicera.

Maslow anser att de lägre behoven dominerar individen tills de är tillräckligt tillfredsställda och att ett behov måste tillfredsställas innan drivkraften går vidare till nästa behov, den hierarkiska uppbyggnaden utan empiriska bevis.¹⁶ Det är anledningar till att teorin är kritiserad. Teorins enkelhet, och framförallt dess spridning kan trots kritiken motivera dess användning, särskilt som den i vissa stycken ter sig rimlig och logisk, fastän den inte kan utgöra en definitiv sanning.

2.3.2 McClellans motivationsteori

Teorin går ut på att de tre behoven, prestationsbehov, tillhörighetsbehov och maktbehov är inlärd i varierande grad och är ett resultat av individuell livserfarenhet.¹⁷ Det centrala i teorin är att behoven är inlärd och kan förändras på relativt kort tid. De tre behoven är inte de enda eller de viktigaste behoven enligt McClelland, men de är speciellt relevanta när man bland annat vill förklara beteenden i arbetslivet.

Prestationsbehovet innebär en positiv inställning till att prestera och bemästra något. Det är inte i första hand knutet till någon önskan om belöning. Om en människa har ett starkt prestationsbehov försöker han eller hon göra sitt bästa oavsett belöning. Prestationsbehovet kommer till synes när någon vill:

¹⁶ Abrahamsson B, Andersen J A, *organisation – att beskriva och förstå organisationer*, andra upplagan, fig. s. 143-144, 1998, Liber AB, Malmö

¹⁷ Ibid, s. 145-147



- arbeta under lång tid med att göra något bra eller uppnå något speciellt,
- göra något bättre än andra,
- uppnå eller överskrida sådana krav som individen själv har satt upp ifråga om kvalitet, utförande eller resultat och
- göra något utöver det vanliga, något unikt.

Samhörighetsbehovet aktualiseras när en person önskar vara tillsammans med andra och uppleva ömsesidig vänskap. Behovet indikeras av att man:

- vill etablera, återvinna eller upprätthålla ett nära, varmt och vänligt förhållande till en eller flera andra,
- är känslomässigt engagerad genom att man är borta från en annan person och önskar återvinna den nära förbindelsen och
- önskar delta i eller är upptagen av att delta i vänskapliga aktiviteter som föreningar och sällskap.

Maktbehovet uttrycks av en person som är upptagen av att värna sitt rykte eller som försöker besegra andra människor. Maktbehovet kommer till synes genom att individen:

- handlar kraftfullt,
- ser andras handlande som styrt av starka positiva eller negativa känslor och
- störs av eller är upptagen av andra människors omdömen eller positioner.

Enligt McClelland så finns det alltså tre fundamentala motivsystem med differentierade yttersta tillstånd, de som slutgiltigt kan uppnås. För prestationsmotivet är framgång det yttersta tillståndet, för samhörighetsmotivet är det närhet, och slutligen för maktmotivet är det påverkan eller inflytande som är det yttersta målet.¹⁸ McClellands anser att det är viktigt att skilja mellan ett värde som är en del av självbilden, och motiv som inte är det. Enligt McClellands modell är det människors åsikt om vad som är viktigt i livet eller för dem personligen, som är avgörande för beteenden som väsentligen är oberoende av motivsystemen (prestation, samhörighet och makt). Det innebär att många val, särskilt där man är intellektuellt införstådd av betydelsen av de

¹⁸ McClelland "foreword", punkt 4, Human motivation, 1985, 1987, 1990, Cambridge University press, New York



olika alternativen, bestäms i huvudsak av värden och motiven spelar därmed en underordnad roll i avgörande i sådana situationer.¹⁹

2.3.3 Hertzbergs arbetsmotivationsteori

Hertzbergs arbetsmotivationsteori, som ibland kallas tvåfaktorsteorin är en väl belagd teori. Han grundar sin teoribildning på Maslows tankegångar och tillämpar de på arbetslivet. Hertzberg skiljer i sin analys mellan yttre och inre faktorer där hygienfaktorer är yttre faktorer och motivationsfaktorer är inre faktorer. Det var ursprungligen en test av det han menar var människans två typer av behov:²⁰ de som djur att undvika smärta och behoven som människa att växa psykologiskt.

Hygienfaktorer utgörs av ledarskap, målsättningar, sociala relationer, arbetsbetingelser och miljöbetingelser såsom färger, utrustning, inredning och så vidare. Enligt Herzberg så kan sådana faktorer inte leda till hög arbetstillfredsställelse och motivation utan de kan bara minska vantrivsel och låg arbetstillfredsställelse.²¹ Hög arbetstillfredsställelse och motivation nås enbart, menar han, genom de så kallade motivationsfaktorerna, de inre faktorerna, som skapar inre belöningar av typen att lyckas, att bli uppskattad, att få arbeta med stimulerande arbetsuppgifter och så vidare.

Motivationsfaktorerna är för Herzberg detsamma som konkreta behov av högre ordning, att man har behov eller en önskan om att tillfredsställa dessa behov. Otillfredsställda faktorer leder till motivation för att täcka behov vilket i sin tur leder till handling. För att skapa motivation i arbetet bör man koncentrera sig på motivationsfaktorerna.²²

Motivationsfaktorerna är följande:

- prestationer (tillfredsställelse i att genomföra ett arbete, att lösa problem och att se resultat av sitt arbete),

¹⁹ McClelland, Human motivation, s. 592, 1985, 1987, 1990, Cambridge University press, New York

²⁰ Herzberg F, *Work and the Nature of Man*, s. 71, 1966,

²¹ Abrahamsson B, Andersen J A, *organisation – att beskriva och förstå organisationer*, andra upplagan, fig. s. 150, 1998, Liber AB, Malmö

²² Ibid, s. 151



- erkännande (för väl utfört arbete i motsats till en generell känsla av att ha blivit prissatt),
- arbetet i sig själv (intressant, varierande, skapande osv),
- ansvar (kontroll över sin egen arbetssituation, att åta sig ansvaret för hur andra utför arbetet),
- befordran (konkreta tillfällen då man blivit tilldelad högre formell status i organisationen, fått en högre ställning) och
- växt (inlärning av nya färdigheter med större befordringsmöjligheter och möjligheter för vidare växt).

2.4 Utveckling av egna motivationsparametrar

Ingen av behovsteorierna är anpassad för den särskilda företeelsen internationell tjänst under kort tid i en specifik miljö med krävande uppgifter. I uppsatsen kommer därför gemensamma och för frågeställningarna rimliga parametrar från de valda teorierna att användas, för att därefter kunna ställa dem mot det empiriska underlaget. Den metoden gör det möjligt att avslutningsvis kunna diskutera resultatet.

2.4.1 Valda parametrar

Nedan presenteras de valda motivationsparametrarna. De gemensamma parametrarna från behovsteorierna utgör grunden och beskrivningarna grundar sig både i teorierna samt erfarenhet.

Behov av trygghet

Trygghetsbehov visar sig bland annat genom betydelsen av säkerhet och att hot mot tryggheten kan presenteras i form av risker. Behovet tar sig uttryck i form av möjligheter till kontroll av omgivningen, egna styrkor och möjligheter att agera. Om något händer kan trygghetsbehovet karakteriseras av att det inte skall drabba någon annan. Trygghetsfaktorer som försäkringar och efterlevandeskydd, både för den egna individen och för den närmaste familjen är viktigt.

Det sociala behovet

Det är viktigt med närhet och existens av vänner. Det kan beskrivas som kamratskap i den privata och yrkessfären. I förband benämns det förbandsanda. När det gäller den privata familjen manifesteras en önskan att ha en plats i en grupp eller en familj att vara tillsammans med andra och uppleva ömsesidig vänskap. Det sociala behovet visar också på en omsorg om anhöriga och en vilja att de inte skall bli lidande av partnerns bortavaro.

Behov av uppskattning

Det yttrar sig genom att det är viktigt för den enskilde att få respekt, status och uppskattning från andra och sin omgivning. Det kan visa sig i ett värde av det man gör, en merit. Andra människors omdömen är viktiga. Befordran bör vara en möjlig utveckling och en ingående ingrediens. Individens föredrar att göra det som av andra ses som något positivt, som renderar i uppskattning. En ställning eller befattning som innebär status är positivt.

Behov av prestation

För självaktningen är det viktigt skicklighet bekräftas och att självsäkerhet och egen tilltro skapas bland annat genom den egna prestationen. Den enskilde vill uppnå eller överskrida krav som kvalitet, utförande eller resultat och göra något utöver det vanliga, något unikt. Det som individen presterar skall innebära ett visst mått av framgång eller att lyckas.

Behov av meningsfullhet

Arbetsuppgifterna skall innehålla en viss mån av ansvar, vara varierande, skall innehålla moment av problemlösning och den enskilde skall se resultat av sitt arbete. Arbetet skall ge ett mervärde och skall innehålla svårigheter och utmaningar som behöver överkommas. Individens uppmuntras om det han gör och utför innebära förbättringar, meningen med arbetsuppgiften bör vara klar, tydlig och leda till nytta.



Behov av utveckling

Individen behöver utvecklas. Det är viktigt att utveckling sker i form av kompetensförnyelse eller kompetensförstärkning. Den enskilde skall ha möjlighet att växa med och av uppgiften. Det individuella eller organisatoriska lärandet är inte skiljt utan kompetensen är viktig för individen både på ett personligt plan, den egna utvecklingen, som på ett organisatoriskt plan. Individen tycker att det är viktigt att förbandet eller myndighetens kompetens stärks. Utvecklingen behöver inte bara vara i termer av kompetens, utvecklingen kan också vara i form av personlig utveckling och självförverkligande, där verkställandet av ens värdering är en viktig ingrediens.

3 Metod

I detta kapitel beskrivs övergripande de vanligaste förekommande vedertagna metoderna, de vetenskapliga förhållningssätten och ansatserna tillsammans med teknikerna för insamling av data. Uppsatsens metod väljs och det vetenskapliga förhållningssättet klargörs. Avslutningsvis beskrivs processerna kring urvalet och enkäten.

3.1 Metoder och vetenskapligt förhållningssätt

Metoden används för att sammanföra verkligheten med teorin. När teori och verklighet kopplas samman finns det i huvudsak två metoder att använda sig av. Det är möjligt att utgå från en teoretisk bild och dra slutsatser om företeelser och sedan jämföra dessa mot verkligheten, empirin. Det kallas en deduktiv metodansats. Den induktiva metoden innebär att man utgår från verkligheten och utifrån den drar slutsatser och kan formulera en egen teori.²³ Metodvalet kan alltså beskrivas som antingen en form av bevisning eller en form av upptäckt, deduktiv eller induktiv metod. Den deduktiva metodens styrka är att den utgår från en fast förståelse och är lämplig för att verifiera

²³ Patel R, Davidsson B, *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, 1994, Studentlitteratur, Lund



eller förkasta. Svårigheterna är att teoretisera verkligheten. Den induktiva metoden söker att upptäcka samband mellan ett antal enskilda företeelser, därför är dess styrka i första hand att den medger förståelse och kan innebära att man kan skapa teorier utifrån verkligheten.

Förutom metoden behöver det vetenskapliga förhållningssättet definieras. Vetenskapliga förhållningssätt finns i huvudsak i form av det positivistiska samt det hermeneutiska förhållningssättet. Positivismen har sitt ursprung i naturvetenskapen,²⁴ men dess metoder och synsätt har spritt sig även till andra vetenskapsområden. Positivisterna vill gärna tro på absolut kunskap, de menar att vetenskap handlar om fakta, om det som går att observera och att vetenskap aldrig skall påstå något som inte kan kontrolleras. Det har kommit att kallas verifierbarhetsprincipen. Det vill säga att varje teoretiskt påstående skall kunna prövas och verifieras eller förkastas genom empiriska observationer. Hermeneutiken är utpräglad humanistisk till sin inriktning, där tolkningar av fenomen bygger på den mänskliga förståelsen vilket hermeneutik också betyder, tolkningslära.²⁵

Inom metodläran skiljs mellan två grupper av metoder för att angripa forskningen, den kvalitativa och den kvantitativa metoden. Enligt dem som förespråkar den kvalitativa metoden består varje fenomen av unika kombinationer av kvaliteter eller egenskaper som inte går att väga och mäta²⁶. De hävdar därmed att det är en principiell skillnad på det som skall studeras inom olika vetenskaper vilket gör att samma metoder inte kan användas. Den kvantitativa metoden å andra sidan strävar efter att göra allt mätbart och möjliggöra en numerisk presentation av undersökningsresultatet.²⁷ Enligt Andersen är valet av metod beroende av undersökningsämnet, hur man uppfattar undersökningsämnet och undersökningens syfte.

²⁴ Thyren T, *Vetenskapsteori för nybörjare*, s. 14, 1998, Liber AB, Stockholm

²⁵ Ibid, s. 46

²⁶ Andersen, H red. *Vetenskapsteori och metodlära – en introduktion*, s. 70-71, 1994, Studentlitteratur, Lund

²⁷ Ibid, s. 70



Därmed kan inte metod väljas utan att ta hänsyn till det studerade ämnet.²⁸

3.2 Insamling av fakta

För att kunna angripa problemen behövs empiriskt underlag i form av fakta. För att samla in fakta kan observationsmetoder, dokumentstudier eller frågemetoder användas. Empiriska underlag i form av data om och från människor kan samlas in från en stor arsenal. Val kan göras mellan registerdata som medlemsregister, personalförteckningar eller offentliga register av lokal, regional eller nationell karaktär. Andra sätt att hämta data är genom personliga intervjuer, genom telefonintervjuer eller genom enkäter i form av gruppenkäter alternativt postenkäter.²⁹ Förfarandena har ett gemensamt drag. Besvarandet av så kallade surveyfrågor³⁰ sker på frivillig grund, med Folk- och Bostadsräkningen som enda undantag där uppgiftsplikt föreligger. Frivilligheten är en faktor som i hög grad finns med i bilden vid frågekonstruktion och graden av den enskildes engagemang för frågorna torde vara av betydelse för svarens omfattning.

Gruppenkäter är förhållandevis billiga och snabba att erbjuda men om man önskar nå stora grupper av människor är postenkäter ofta en bra metod om man har tillgång till de tillfrågades adresser.³¹ En annan fördel postenkäten erbjuder är att den ger den mest neutrala svarssituationen, å andra sidan ger inte postenkäten möjlighet att förklara frågorna vilket är en fördel för gruppenkäten.

Oberoende av valet av datainsamlingsmetod kan strukturen och standardiseringen var av olika grad.³² Med standardisering menas graden till vilken frågorna och situationerna är desamma för alla tillfrågade. Standard innebär avsaknad av variation, allt är likadant för alla. De flesta kvantitativa

²⁸ Andersen, H red. *Vetenskapsteori och metodlära – en introduktion*, s. 71, 1994, Studentlitteratur, Lund

²⁹ Trost J, *Enkätboken*, andra upplagan, s. 9-11, 2001, Studentlitteratur, Lund

³⁰ SCB, Wärnerud B, M fl, *Att fråga* (5:e upplagan, 2:a tryckningen), s. 13, 1993, SCB-Tryck, Örebro

³¹ Andersson B-E, *Som man frågar får man svar* (4:upplagan, 4:tryckningen), s. 26-27, 1985, Kristianstads Boktryckeri AB

³² Trost J, *Enkätboken*, andra upplagan, s. 55-59, 2001, Studentlitteratur, Lund



studier använder sig i hög grad av standardiserade datainsamlingar. En hög grad av standardisering är ett ideal för många för att man skall kunna jämföra sitt material. Strukturering innebär enligt J. Trost (2001) i huvudsak två skilda företeelser, antingen innebär en strukturerad enkät att svarsalternativen är fasta eller också innebär det att bara handlar om det man avser undersöka och inte en massa annat. Å andra sidan, enligt H. Andersen (1994), menas med strukturerade eller icke-strukturerade intervjuer, frågornas grad av slutenhet respektive öppenhet.³³

Om frågeställningars utformning finns mängder med litteratur och skilda uppfattningar. SCB menar, i boken "Att Fråga" 1993 med Bo Wärneryd som redaktör, att det är svårt att ge några generella regler för hur detta viktiga och inledande arbete skall gå till. Att formulera om teoretiska problem och begrepp till frågor som är enkla och naturliga för människor att besvara är inte lätt. För att lyckas behövs kreativitet, fantasi och inlevelseförmåga.³⁴ Jan Trost uttrycker i "Enkätboken" 2001 att mycket handlar om att motivera den person som skall svara på frågorna, eller att se till att man genom frågorna eller annat som utformning eller ordningsföljd inte påverkar den som skall svara negativt.³⁵ Frågeformuläret som helhet är viktigt.

För insamling av fakta krävs slutligen någon eller något som bidrar med fakta och att den eller de som skall göra det väljs ut. Urval kan vara slumpmässiga eller inte slumpmässiga. Slumpmässiga urval är i statistisk mening representativa.³⁶ När undersökningen avser mäta särskilda förhållanden eller speciella grupper kan icke slumpmässiga urval vara att föredra. Till de icke slumpmässiga metoderna hör kvoturval, bekvämlighetsmetoden samt strategiskt urval.³⁷ Idén med kvoturval är att man skall få ett urval av människor som är representativa för populationen i vissa bestämda avseenden.

³³ Andersen, H red. *Vetenskapsteori och metodlära – en introduktion*, s. 84, 1994, Studentlitteratur, Lund

³⁴ SCB, Wärneryd B, M fl, *Att fråga* (5:e upplagan, 2:a tryckningen), s. 43, 1993, SCB-Tryck, Örebro

³⁵ Trost J, *Enkätboken*, andra upplagan, s. 89-91, 2001, Studentlitteratur, Lund

³⁶ *Ibid*, s. 33

³⁷ Trost J, *Enkätboken*, andra upplagan, s. 29-33, 2001, Studentlitteratur, Lund

3.3 Val av metod

I uppsatsen studeras fenomen utifrån en teoribildning vilket innebär att deduktiv metod används. De valda motivationsparametrarna används för att förstå bland annat officerarnas ställningstagande.

Trost (2001) menar att det är det rimligt att genomföra en kvalitativ studie om man försöker förstå människors sätt att resonera eller reagera.³⁸ Det rimmar väl med uppsatsens syfte och ett kvalitativt angreppssätt kommer att användas tillsammans med en deskriptiv kvantitativ resultatredovisning. Det betyder att varje officers svar kommer att betraktas som unikt där kodning kommer att ske utifrån var och ens ställningstagande och motiv. Varje svar kommer att betraktas både i sina delar och till sin helhet för att förstå vad som uttrycks och menas i varje fråga. Det kommer emellertid att resultera i ett visst antal svar i vissa riktningar som kommer att användas för en numerisk resultatredovisning.

Postenkät bestående av i huvudsak öppna frågor kommer att användas för att inte låsa respondenterna vid vissa givna svar, vilket kräver ett hermeneutiskt förhållningssätt för att skapa underlag till granskningen mot teorin. Det innebär att slutresultatet inte kommer att kunna betraktas som absolut sanning men resultatet kommer att vara sant i förhållande till den hermeneutiska analysen, eller författarens förståelse av empirin.

För att uppväga postenkätens nackdelar i form av svårighet att få uttömmande svar på öppna frågor skall stor vikt läggas vid ett enkelt, attraktivt och motiverande försättsblad tillsammans med en tydlig instruktion och relevanta frågor.

3.4 Val av urvalsgrupp

Denna undersökning är bara riktad mot officerskåren och inom officerskåren vissa mer intressanta grupper varvid ett kvoturval genomförs.

Internationella förband har i första hand bemannats av arméofficerare och enligt personalförsörjningsutredaren så kommer rekryteringsbasen i princip att

³⁸ Trost J, *Enkätboken*, andra upplagan, s. 22, 2001, Studentlitteratur, Lund



utgöras av officerare som är utbildade för väpnad strid på marken så länge som det är den förmågan och de behoven som styr bemanningen. Således är det av stort intresse att klargöra vad arméofficerare anser. Utifrån samma resonemang, att det i första hand har varit en uppgift för armén att bemanna förbanden för internationell tjänst, så är det av stort intresse att kartlägga vad flyg- respektive marinofficerare anser. Särskilt som både Marinen och Flygvapnet kommer att ha ansvar för beredskapsförband från 2003. Det innebär att urvalsgruppen skall bestå av representanter från alla tre försvarsgrenar.

När ambitionen är att sammanföra en grupp från varje försvarsgren till en gemensam grupp av respondenter är det fördelaktigt om individerna från de olika försvarsgrenarna är i en så likvärdig privat och yrkesmässig situation som möjligt för att de skall vara komparativa. Med det som bakgrund skulle gruppen kunna utgöras av elever på skolor i någon särskilt intressant nivå. En annan fördel med att använda elever som respondenter är att de är från i stort sett hela riket och i stort sett alla förband inom respektive försvarsgren. Finns det då en särskilt intressant grupp att undersöka?

Särskilt viktiga befattningar som innehas av officerare i förbanden som är aktuella för internationell tjänst är motsvarande pluton- och kompanichefer. De som bemannar dessa befattningar är kaptener och majorer. Vid utbildningsförbanden i Sverige kan kaptener anses som den trupputbildande och truppförande ryggraden i och med att de i egenskap av plutons och enhetschefer är de första cheferna från de värnpliktiga och de yngsta officerarna räknat. Det är kaptenerna som är de nya officerarnas förebilder och föregångsmän. Majorer, i egenskap av sin grad i allmänhet och som kompanichefer i synnerhet, är starka opinionsbildare och opinionspåverkare. De påverkar både i egenskap av äldre officer och som chefer vid produktionsenheten kompaniet. De finns också representerade vid brigadernas och regementenas ledning och har därmed både insikt och påverkan i nivån över som under dem själva. De som senast var kaptener och som först kommer att bli majorer är de som för närvarande genomför utbildning vid



Stabsprogrammet vid Försvarshögskolan. För att svara på uppsatsens frågor kommer därför respondenterna vara elever ur Stabsprogrammet.

Stabsprogrammets avdelningar är sammansatta utan särskild ordning förutom en inriktning om spridning av eleverna från olika förband. Det innebär ett visst inslag av slumpmässig spridning men framförallt att ingen homogen förbandsgrupp är samlad i någon enskild avdelning. Det vore inte önskvärt för förbandskulturen är utbredd inom FM och en tendens till likartade förhållningssätt finns inom förbanden. Av SP avdelningar, fyra arméavdelningar (28, 28, 29 och 26 elever), två marinavdelningar (29 och 29 elever) och två flygvapenavdelningar (24 och 24 elever) har en avdelning per försvarsgren valts genom slumpmetoden lottning. Enkäten skickades till 28 arméelever, 29 marinelever och 24 flygelever av totalt 217 elever. Den svarande gruppen utgör ungefär 50 % av marinen och flygvapnets elever på stabsprogrammet och 25 % av arméns elever. Det är ingen underrepresentation av arméelever, för om hälften av arméeleverna hade deltagit i enkäten hade deras representation i undersökningen varit lika stor som flygvapnet och marinen tillsammans vilket kunnat påverka resultatet i någon riktning.

För att kunna jämföra materialet och i viss mån kontrollera pålitligheten, reliabiliteten³⁹ och giltigheten, validiteten⁴⁰ används parallellmetoden och en undersökning genomförs med en kontrollgrupp. För att undvika regionala förbandskulturers dominans valdes ett förband i vardera Götaland, Svealand och Norrland. Som representanter för respektive landsdel utsågs förbanden MekB 7 i Skåne, P10 i Södermanland och I5 i Jämtland.

De officerare som i huvudsak är aktuella för tjänstgöring vid förband i internationell tjänst är yngre officerare med maximalt majors grad. Yngre officerare med majors grad och därunder arbetar vid utbildningsenheterna kompani varvid kompanibefälslag är den mest intressanta gruppen att undersöka. Det är möjligt att det förekommer attitydskillnader mellan

³⁹ Andersen, Heine (red), *Vetenskapsteori och metodlära, en introduktion*, s. 91-92, 1994, Studentlitteratur, Lund

⁴⁰ Ejvegård, Rolf, *Vetenskaplig metod*, andra upplagan, s. 67-72, 1993, 1996, Studentlitteratur, Lund



officerare som arbetar med i huvudsak stridande enheter och officerare som arbetar med i huvudsak understödande enheter. Därför sändes enkäten till två kompanier på varje förband, ett med stridande uppgifter och ett med stödande uppgifter. Det innebär att kontrollgruppens enkät sänts till tre av de sex existerande brigadplattformarna och till två skilda kompanilag vid varje förband. Det betyder att mer än hälften av officerarna som arbetar vid kompanienheter vid de utvalda förbanden haft möjlighet att svara på enkäten.

Icke slumpmässiga urval är i statistisk mening inte representativa. Dock kan relevanta data erhållas genom en noggrann urvalsprocess. Denna undersöknings data kan anses vara representativt för en årskull officerare, från alla försvarsgrenar, som är elever vid FHS stabsprogram. Undersökningens data kan också anses representativt för vad truppofficerare vid brigadplattformarna anser, men det materialet används främst för jämförelser. Om målet är att få ett resultat avseende vilken inställning och vilka motiv en officer i allmänhet har krävs ett representativt urval från hela FM med alla förband, staber, skolor etc. Ingen tydligt indikation finns för att denna uppsats urval inte skulle vara representativt för vad de officerare som behövs i de aktuella internationella förbanden anser. Det för uppsatsen valda urvalet presenteras nedan.

SP totalt 63 individer	Kontrollgrupp 92 individer
Kön Man 93,5 % Kvinna 6,5 %	Kön Man 97,8 % Kvinna 2,2 %
Grad Fk Lt Kn 100 % Mj	Grad Fk 14 % Lt 46,5 % Kn 31,5 % Mj 8 %
Civilstånd Ensamstående 8 % Förhållande 6 % Sambo 37 % Gift 49 %	Civilstånd Ensamstående 16 % Förhållande 17 % Sambo 34 % Gift 33 %
Barn Inga barn 35 % Ett – två 57 % Tre eller fler 8 %	Barn Inga barn 62 % Ett – två 33 % Tre eller fler 5 %

Figur 2: Beskrivning av urvalsgrupperna SP och kontrollgruppen från armébrigaderna

3.5 Utformning av enkät

Utformning av postenkät ställer vissa speciella krav. Det handlar mycket om att motivera den person som skall svara på frågorna som Trost uttrycker det i ”Enkätboken” 2001, eller att se till att man genom frågorna eller annat som utformning eller ordningsföljd inte påverkar den som skall svara negativt.⁴¹ Frågeformuläret som helhet är viktigt. Enkäten som används för datainsamling till denna uppsats är helt standardiserad, det enda som skiljer mellan enkäterna är kodnumret. Enkätens kodnummer syftar till att möjliggöra den svarandes anonymitet och därigenom troligtvis ärligare och öppnare svar. För att väcka

⁴¹ Trost J, *Enkätboken*, andra upplagan, s. 89-91, 2001, Studentlitteratur, Lund



intresse för frågeställningarna beskrivs syftet med frågeställningarna och syftet med enkäten. Svarens vikt poängteras genom varje officers möjlighet till påverkan genom svaren. För att nollställa respondenterna och inte påverka dem i någon riktning exemplifieras några av de flertal roller som officeren har. Alla är många gånger både barn och föräldrar, kan vara både skattebetalare och bidragsmottagare och så vidare. Respondenterna uppmanas till reflektion innan de svarar.

Enkäten består till första delen av åtta strukturerade bakgrundsfrågor avseende kön, grad, ålder, erfarenhet och så vidare för att kunna meranvända svaren och eventuellt finna olika korrelationer i svaren. Den nionde frågan är också den strukturerad med fem svarsalternativ, från mycket negativ till mycket positiv och mäter officerens vilja att genomföra internationell tjänst i framtiden. Den andra och sista delen av enkäten som är ostrukturerad i betydelsen av öppna frågor, består av de mest intressanta frågorna och de ur problemsynpunkt mest intressanta svaren. Den enskilda officerens ställningstagande för eller mot internationell tjänst med motiv efterfrågas bland annat och stort utrymme är lämnat för att varje respondent skall ha möjlighet att beskriva och förklara sina ståndpunkter och motiv.

3.6 Genomförande

Enkäten arbetades fram med stort stöd av Birgitta Rydén, Forskare vid FHS, Stockholm, och genomfördes som postenkät där varje svarande i ett personligt adresserat kuvert erhöll en enkät med individuell kod samt ett svarskuvert. Vid Försvarshögskolan användes internpost för individuella utskick utan föregående kontakt med avdelningschefer. Vid utskicket till Brigaderna togs först kontakt med respektive utbildningsledare för att inhämta tillstånd att genomföra enkäten. Därefter skickades enkäterna i buntar till varje brigad för vidare individuell distribution genom varje förbands internpost. Inget sista datum angavs för svar på enkäten för att inte få bortfall från dem som på grund av tjänsten eller andra orsaker inte skulle hinna svara inom angivet datum. Ett datum långt fram i tiden ansågs inte heller gynna svarsfrekvensen. För att



minimera bortfall på grund av glömska skickades en påminnelse om svar i mars 2002 via e-brev.

3.7 Bearbetning och bortfallsanalys

Enkäterna har efterhand de inkommit registrerats, de slutna frågorna har kodats efter svarsalternativen och matats i Excel. Vid de ostrukturerade frågorna har svaren analyserats och bildat ett stort antal rubriker som efterhand blivit gemensamma, och först senare förts in i Excel av författaren. Bearbetning har skett i Excel där kvantitativa data och diagram dragits ut ur underlaget. De öppna frågornas svar har analyserats och ställts mot motivationsparametrarna.

Svarsfrekvensen och bortfallet var enligt följande:

- ?? Enkäten sändes till 81 elever på stabsprogrammet och 63 av eleverna svarade, en svarsfrekvens på knappt 78 %.
- ?? Arméavdelningen svarade med 23 av 28 enkäter, drygt 82 %.
- ?? Marinavdelningen svarade med 18 av 29 enkäter, 62 %.
- ?? Flygvapenavdelningen svarade med 22 enkäter, knappt 92 %.
- ?? SP svarade med 63 enkäter, varav två respondenter (ur marinen) bara hade svarat på slutna frågor. En respondent (ur flygvapnet) hade inte i sitt svar tydligt tagit ställning för eller mot internationell tjänst.
- ?? Resultat har framkommit i 63 enkäter över de slutna frågorna
- ?? Resultat har framkommit i 61 enkäter av de öppna frågorna förutom frågan där de ombads ta ställning för, mot eller vet ej, avseende internationell tjänst, där 60 svar kunnat urskiljas.
- ?? Kontrollgruppens svarsfrekvens var drygt 69 %.

Ämnet som enkäten behandlar, internationell tjänst, debatteras mycket såväl inom yrkesgruppen såväl som i riksdagen. En av FM fyra uppgifter är att bidra till fred och säkerhet i omvärlden.⁴² Riksdagen beslutade hösten 2001 analogt med en av de fyra uppgifterna att sända ytterligare en svensk styrka till en

⁴² <http://www2.mil.se/article.php?id=403> den 1 april 2002



oroshärd, Afghanistan. Samtidigt diskuteras obligatorium för officerare att delta i internationell tjänst och det debatterades i riksdagen den 4 april 2002. Den 5 april fattade riksdagen beslut att internationell tjänst skall ingå som en del av arbetet för officerare. Det är exempel som visar att det är en mycket aktuell fråga för officerare. Officerskollektivet står inför nya uppgifter och nu har officerare möjlighet att uttrycka sin uppfattning i en enkät.

Det kan vara förklaringen till att gruppernas svarsfrekvenser är relativt höga, det kan bekräfta ämnets vikt och att det är en högst aktuell fråga för officeren. Ett visst mått av kollegial lojalitet kan ha haft mindre betydelse för svarsfrekvensen och kanske i viss mån förklarar skillnaderna mellan SP och kontrollgruppen. Å andra sidan kan kontrollgruppens lägre svarsfrekvens förmodligen förklaras med den större arbetsbelastningen vid förbanden på grund av större eller mindre brist på officerare och att det kanske inte känns lika viktigt att göra sin stämma hörd i en enkät när de vardagliga bekymren bokstavligen står utanför dörren.

Det kan konstateras att det verkar finnas ett mindre intresse från marinen att svara på enkäten men att svarsfrekvensen är så pass hög att bortfallet⁴³ inte torde ha betydelse för undersökningens resultat.

4 Resultat

I detta kapitel redovisas bara fakta från officiella källor samt enkäternas svar i förhållande till de valda motivationsparametrarna. För att förtydliga resultatet av enkäten redovisas resultatet i text och i diagram. Respondenternas svar redovisas i förhållande till varje motivationsparameter i den ordning de anfört fördelar, nackdelar samt i den ordning de rangordnat sina motiv. Där markanta skillnader erhållits mellan försvarsgrenarna redovisas vid vissa frågor skillnaderna mellan försvarsgrenarna.

⁴³ Trost J, *Enkätboken*, andra upplagan, s. 118-120, 2001, Studentlitteratur, Lund



4.1 Resultat av officiella källor

De officiella källorna ger läsaren förståelse för problemet samt redogör för de officiella ståndpunkterna från de viktigare aktörerna, i syfte att läsarens skall kunna skapa sig ett eget förhållningssätt till ämnet.

4.1.1 Skriftligt underlag

Det material jag använder mig av för att närma mig bakgrunden till problematiken i frågeställningarna är officiella yttranden i form av departementsskrivelser, propositioner, offentlig utredning, rapporter och skrivelser. Gemensamt är att de behandlar ämnet internationell tjänst i kombination med resursen personal. Andra officiella uppgifter som används är offentlig information på internet från FM och Swedint. I undersökningen används också en debattskrift utgiven av försvarsdepartementet och skriven av nuvarande ÖB Johan Hederstedt när han tjänstgjorde som Försvarsministerns rådgivare. Även uppgifter från ledaren i försvarets informationstidning Försvarets Forum, skriven av ÖB utnyttjas.

4.1.2 Sveriges åtaganden

Sverige har ställt följande förband i beredskap för internationella insatser inom ramen för NATO, FN och det nordiska samarbetet NORDCAPS samt EU (från och med 2003).⁴⁴

?? 60 militärobservatörer från år 2001-01-04,

?? ledningsresurs bestående av 25 stabsofficerare från år 2001. 50 stycken från år 2004,

?? stabspersonal för civil-militär samverkan från år 2002,

?? två mekaniserade bataljoner från år 2001 (ca 1800 personer),

?? ett ingenjörkompani med ammunitions- och minröjningsförmåga från år 2002 (ca 175 personer),

?? ett militärpolis kompani från år 2003 (ca 160 personer),

⁴⁴ <http://www2.mil.se/?c=news&id=925> den 17 april 2002.



- ?? ett sjöminröjningsförband med totalt tre fartyg från 2001 (ca 130 personer),
- ?? korvettförband med totalt tre fartyg från år 2003 (ca 200 personer),
- ?? en ubåt från år 2003 (ca 35 personer),
- ?? spanings- och jaktflygförband (AJS 37) med spaningsförmåga från 2001 och JAS 39 Gripen med spanings- och jaktförmåga från år 2004 (ca 225 personer) och
- ?? transportflygförband från 2001 (ca 70 personer).

Av de två nämnda bataljonerna från år 2001 så antas en utgöra den som för närvarande tjänstgör i Kosovo.

4.1.3 Regering och riksdag

Försvarspropositionerna är grunddokument över de svenska ambitionerna. Propositionen 1998/99:74 och officiella skrivelser därefter benämns eller rubriceras ofta "Förändrad omvärld – omdanat försvar". Med stor sannolikhet för att markera att FM i och med denna omorganisation och ominriktning går mot något nytt som krävs med hänsyn till omvärldsförändringarna. Regeringen pekar tydligt ut att officersyrket i framtiden kanske inte skall ses som ett livstidsyrke bland annat med hänsyn till den strukturella obalansen avseende personalens ålder.⁴⁵ Utöver detta sägs också att FM skall ta till vara alla möjligheter som finns för att minska den anställda personalens antal under omstruktureringsprocessen. I detta avseende kanske försvarsmakten har lyckats allt för väl.⁴⁶

Regeringen anser att det är av vikt att yrkesofficerarna framdeles ser den internationella tjänstgöringen som en naturlig och integrerad del av yrket. För de yrkesofficerare som anställs i framtiden bör detta komma till uttryck i anställningsavtalen, men redan ingångna anställningsavtal bör däremot inte retroaktivt ges ett förändrat innehåll härvidlag,⁴⁷ skrivs klart och tydligt.

⁴⁵ Prop 1998/99:74

⁴⁶ RRV 2001:7, *Avveckling av officerare och kompetensförsörjningsläget inom Försvarsmakten*

⁴⁷ Prop 1998/99:74



Avseende Sveriges möjligheter att bidra till fredsfrämjande verksamhet så begränsas de av ett antal faktorer som till exempel, ekonomiska resurser (som på sikt bör kunna ökas tack vare neddragningen av förmågan från invasions- till insatsförsvaret), rekrytering (personalförsörjning sattes därmed under utredning) och frånvaron av skyldighet för anställd personal att medverka i internationella insatser (vilket skall införas efterhand vid nyanställningar).⁴⁸ Regeringen påpekar dock att för Sveriges del är vårt deltagande på stor bredd i det europeiska samarbetet och vårt bidrag till gemensam säkerhetsfrämjande verksamhet och krishantering, centrala medel för att trygga också vår egen säkerhet. Dessutom påpekas att vi behöver stärka Sveriges förmåga att bidra till europeisk krishantering.⁴⁹

Huvuduppgiften bidra till fred och säkerhet i omvärlden skall vara en högt prioriterad uppgift,⁵⁰ men utgångspunkten för svenskt deltagande bör grundas på dels efterfrågan, dels vår förmåga att effektivt bidra. Vi måste bli både snabbare och ha och använda rätt resurser.

Enligt den senaste försvarspropositionen skall antalet yrkesofficerare minska från 14 300 till 9500, det kan dock bli något fler beroende på om ungefär 500 tjänstlediga skall vara utöver siffran 9500.

4.1.4 Personalförsörjningsutredningen

Officerare skall vara skyldiga att i deras anställning tjänstgöra i väpnad tjänst utomlands. Dock får hänsyn tas till den enskildes personliga förhållanden. Den lagen träder i kraft 1 juli, 2002 men skall inte tillämpas på officer som anställts före ikraftträdandet.⁵¹ Det är ett författningsförslag som pliktutredningen föreslår och det kommer alltså bara att beröra nyanställda. Hur ser då verkligheten ut?

⁴⁸ Prop 1998/99:74

⁴⁹ Prop 1999/2000:30

⁵⁰ Ibid

⁵¹ SOU 2001:23



KS 02 hade rekryteringsproblem⁵² och Bataljonschefen uttryckte det som att de som ville åka till Kosovo nu var där. Rekryteringsproblem förväntades också för KS 03 och KS 04. Genom att anmäla förband från alla försvarsgrenarna kanske trycket på armén minskar något, men som utredningen uttrycker det så kommer rekryteringsbasen i princip att utgöras av officerare och soldater som är utbildade för väpnad strid på marken så länge som det är den förmågan och de behoven som styr bemanningen. Behoven av nivå 3 officerare och högre kommer att öka samtidigt som tillgången minskar och utredaren befarar att förändringarna blir så stora att Sverige inte kan leva upp till gjorda åtaganden.

Personal till internationella förband skall rekryteras på frivillig väg, men deltagandet i internationella operationer är i grunden ett etiskt ställningstagande där ansvaret i första hand bör bäras av statsmakterna och försvarsmakten, menar utredaren. Han anser dock inte att tvång för officerare skall införas för redan anställda, för då skulle officerare kunna dra staten inför rättslig prövning angående anställningsavtalet, och han menar att det inte är troligt att staten skulle vinna en sådan process. Möjligheten han ser är att via förhandling göra ett tillägg i redan befintliga anställningsavtal.

Försvarsutskottet uttalade inför 1996 års försvarsbeslut att personalen till den internationella styrkan skall, enligt regeringens mening, rekryteras på frivillig väg och om det uppstår rekryteringsmässiga svårigheter för Sverige att fullfölja sina åtagande är regeringen inte främmande för att, vid nyanställning av personal till Försvarsmakten, föreskriva att anställningen kan komma att omfatta även tjänst för fredsfrämjande verksamhet i utlandet.⁵³ Det föreslås nu av utredaren men då räknade regeringen med att 800-1400 personer skulle kunna tjänstgöra utomlands i normalfallet. Det nu anmälda åtagandet omfattar uppemot 2000 personer enbart till Europeiska Unionens styrkeregister.⁵⁴

⁵² SOU 2001:23

⁵³ FöU 95/96:1

⁵⁴ SOU 2001:23

4.1.5 Försvarsmakten

1992 anmälde ÖB till regeringen att frågan om yrkesofficerares skyldighet att tjänstgöra utomlands borde klarläggas. Försvarsmakten har i och med Pliktutredningen fått svar och FM anser att det är möjligt att personalförsörja det svenska internationella engagemanget.⁵⁵ Pliktutredningen påtalar trots det att det finns anledning att noga följa utvecklingen särskilt inom armén, när det gäller förutsättningarna att bemanna de internationella operationerna. Det kanske är något FM överrensstämmer i med hänsyn till att de i informationsprojektet det nya försvaret skissar på ett obligatorium för alla officerare från och med år 2004.

ÖB poängterar att ett av hans grundbudskap är att försvarsmaktens förmåga till internationella insatser prioriteras och att de förutsätter övningsverksamhet.⁵⁶ Samtidigt klargör han att en förutsättning för förbandens övningsverksamhet är att pengar överförs från materielanslaget till anslaget för förbandsverksamhet. Det blev inte så och någon reaktion eller konsekvensbeskrivning efter regeringens besked har ännu inte gått att få från högkvarteret.

Antalet ansökningar till internationella missioner har under flera år haft en tendens att vara minskande från BA 01 till den sista Bosnien bataljonen och så även för Kosovo. Mest populärt vid upprättandet av en ny mission men med minskat intresse efterhand.⁵⁷ Med anledning av det begränsade intresset har försvarsmakten utvecklat olika metoder för rekrytering. I början av 90-talet förelåg en total frivillighet där den sökande vid vissa förband⁵⁸ nästan betraktades som illojal av sin chef för att han eller hon smet från utbildningen av värnpliktiga och ställde övriga arbetskamrater i en bristsituation. Efter detta delegerades ansvaret för bemanning och genomförandet av en mission till olika brigadchefer där man gjorde brigaden eller förbandet ansvarig för

⁵⁵ SOU 2001:23

⁵⁶ Försvarets Forum nummer 2 april 2001

⁵⁷ Tolkning av informationen på: <http://www.swedint.mil.se/index.php?c=news&id=2056> med anledning av att Swedint inte svarat på förfrågan om antalet sökande för BA och KS missioner.

⁵⁸ Läget vid författarens dåvarande egna förband, NB 21, enligt författaren.



rekryteringen och genomförandet av missionen, samtidigt som erfarenhet av internationell verksamhet för den enskilde skulle vara meriterande. När inte heller det räckte använde man sig nu senast, vid rekryteringen av KS 04, av riktade utskick, rikstäckande och lokal annonsering samt information på flera förbands hemsidor i kombination med aktivt rekryteringsarbete under värnplikten för att vända den neråtgående trenden. Det lyckades vid KS 04 rekrytering⁵⁹ till Kosovo och det utpekades som ett trendbrott av Johan Sandström, chefen för bemanningssektionen vid Swedint. Han tycker att det är mycket glädjande, även fast bara 3771 personer ansökte om att få tjänstgöra i Kosovobataljonen. Trots hans glädje fanns det den 24 april 2001 sexton vakanser till KS 04 som då var under rotation ner till Kosovo.⁶⁰ Befattningar både för officerare och värnpliktiga som till exempel förare, mekaniker, stabsofficerare och läkare var vakanta. Det är inte de enda svenska vakanserna, även beredskapsförband som skulle ha varit rekryterade sedan den 1 januari 2001 som Insatsstyrkan flyg 01 (IF01AJS) saknar den 24 april 2001, 18 personer, i huvudsak flygtekniker men även befattningar som systemingenjörer och fototolktruppchef. Försvarsmakten har dock påbörjat ett arbete med att göra internationell tjänst mer attraktiv genom ett förslag till formalisering av meritvärdet.

4.1.6 Swedint

I skrivande stund, 2001-12-11, har Swedint precis genomfört uttagningskommission (UK) för KS 06. Resultatet beskrivs för mig via e-post den 7 december 2001 enligt följande, av Göran Bill, Swedint,: ”*Som ori avslutades KS 06 UK idag. Förbandet har 50 vakanser varav 32 officerare. S2, S3, S4 och S6 saknar sektionschef. Inga tekniska officerare över huvud taget.*”

KS 06 hade två månader före rotation fortfarande stora brister avseende tekniska officerare, enligt Bataljonschefen Övlt J. Fölstad.

⁵⁹ <http://www.swedint.mil.se/index.php?c=news&id=2056>

⁶⁰ <http://www.swedint.mil.se/article.php?id=1148>

4.2 Resultat av enkäten

4.2.1 Ställningstagande i de bägge grupperna

	Söker Ej	Vet Ej	Söker	Totalt
SP	48 %	15 %	37 %	100 %
SP armé	44 %	4 %	52 %	100 %
SP marin	44 %	25 %	31 %	100 %
SP flyg	57 %	19 %	24 %	100 %
Kontrollgrupp	43 %	9 %	48 %	100 %

Figur 3: Redovisning av ställningstagandet i procent för SP med undergrupper samt för kontrollgruppen från armébrigaderna

Av gruppen respondenter från stabsprogrammet tar 29 stycken ställning att inte söka internationell tjänst. 9 stycken vet inte hur de ställer sig och 22 stycken tar ställning att söka internationell tjänst. Av kontrollgruppens respondenter tar 38 stycken ställning för att inte söka internationell tjänst. 8 stycken vet inte hur de ställer sig och 42 stycken tar ställning för att söka internationell tjänst.

PFP erfarenhet	
Ja	46 %
Nej	54 %

PFP erfarenhet	
Ja	26 %
Nej	74 %

Internationell tjänst erfarenhet	
Ja	28,5 %
Nej	71,5 %

Internationell tjänst erfarenhet	
Ja	42 %
Nej	58 %

Vilja till int. tjänst i framtiden	
Mycket positiv	27 %
Positiv	38 %
Vet ej	16 %
Negativ	17 %
Mycket negativ	2 %

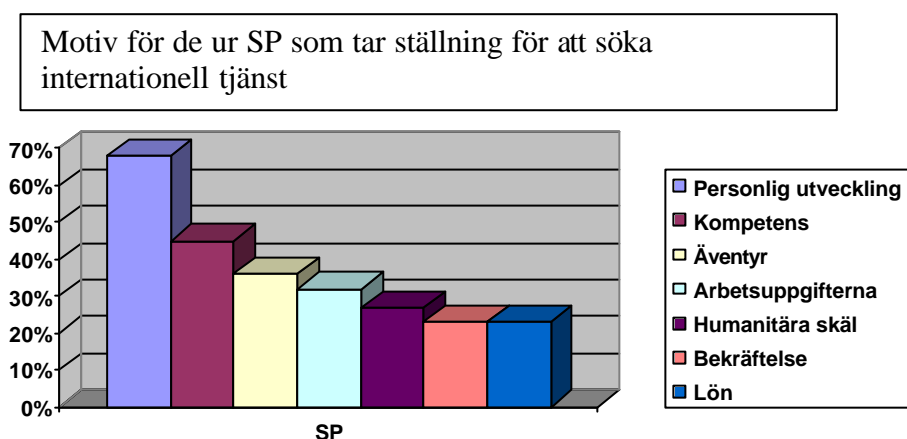
Vilja till int. tjänst i framtiden	
Mycket positiv	26 %
Positiv	41 %
Vet ej	20 %
Negativ	11 %
Mycket negativ	1 %

Figur 4: Graden av erfarenhet i de bägge urvalsgrupperna samt viljan till internationell tjänst i framtiden

4.2.2 Motiv och ställningstagande i de bägge grupperna

Både SP gruppen och kontrollgruppen angav flera motiv för sina ställningstaganden. Alla svar redovisas i procent förutom svaren där endast en respondent uttryckt motiven.

I SP gruppen var motiven för att söka och delta i internationell tjänst följande: Personlig utveckling 68 %, kompetens 45 %, äventyr 36 %, arbetsuppgifterna 32 %, humanitära, 27 %, bekräftelse, 23 % och lön 23 %.



Figur 5: Representation av motiven för ställningstagandet att söka internationell tjänst, i procent

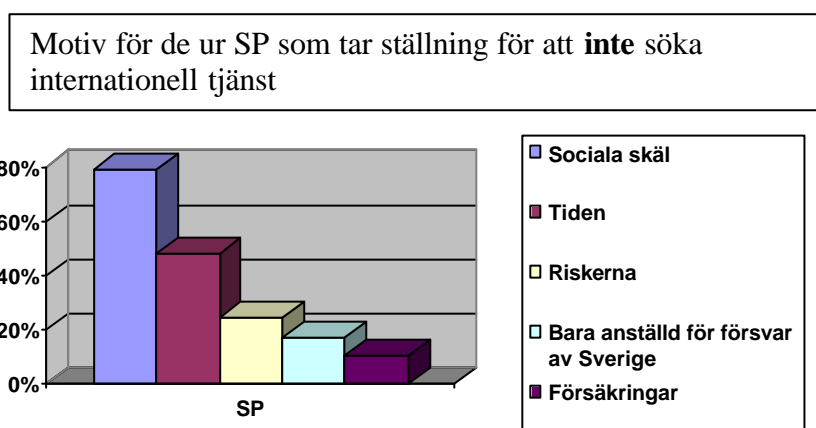
Övriga motiv framfördes av endast enskild respondent, ”förbandsanda”, ”missionsområdet engagerar personligen”, ”det är en PK mission och vi grupperar utanför området” och ”det ingår i de 4 huvuduppgifterna”

I kontrollgruppen var motiven för att söka och delta i internationell tjänst följande: Arbetsuppgiften 52 %, personlig utveckling 52 %, kompetens 50 %, humanitära skäl 36 %, lön 33 %, äventyr 21 %, bekräftelse 21 %, förbandsanda 14 %, det ingår i de 4 uppgifterna 7 % och meritvärdet 7 %. Endast en motivering var solitär, ”göra rätt för pengarna som satsats på mig”.

Andelen som inte kunde ta ställning i SP utgjordes av 15 %, en arméofficer, fyra marinofficerare och fyra flygvapenofficerare. Huvudskälet för dessa var den låga lönen – för 78 % av dem var lönen ett av motiven. Alla fyra marinofficerare anförde lönen som ett av skälen. Andelen som inte kunde

ta ställning i kontrollgruppen utgjordes av 9 %. Det dominerande motivet i den gruppen var sociala skäl, 62,5 %.

I SP gruppen var motiven för att inte söka och delta följande: Sociala skäl 79 %, tiden (sammanhängande bortavaro, rotationssystem) 48 %, lön 38 %, riskerna 24 %, ”jag är anställd för att försvara Sverige” 17 % och försäkringar 10 %. Enstaka motiv utgjordes av ”militära förband gör ingen nytta där vi är (KS)”, ”dåligt utbildad personal och förband”, ”oattraktiva missioner, inte Balkan en gång till” och ”bara intresserad av befattningar som stabsofficer eller observatör”.



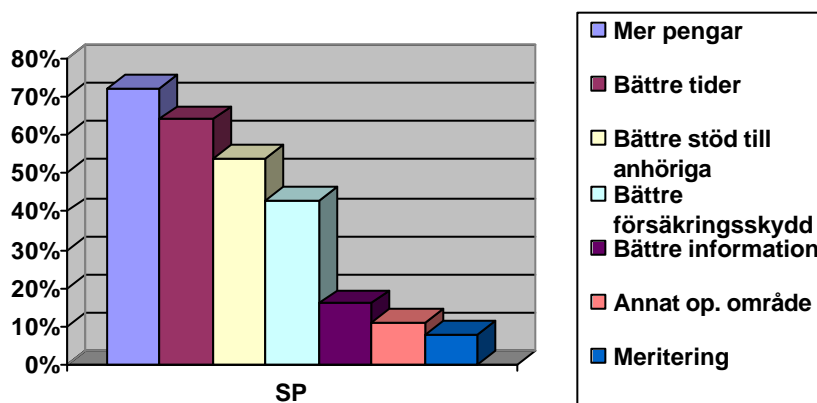
Figur 6: Representation av motiven för ställningstagandet att inte söka internationell tjänst, i procent

I kontrollgruppen var motiven för att inte söka och delta i internationell tjänst följande: Sociala skäl 84 %, lön 47 %, tiden (sammanhängande bortavaro, rotationssystem) 45 %, försäkringar 18 %, mission 13 % (nyttan i Kosovo, inte intresserad av Balkan, tror inte på engagemang i Balkan, KS otacksamt med mycket rutinarbete, ointressant mission), riskerna 8 % och dåliga förband 5 %. Enskilt förekommande motiv var ”dålig behandling avseende wellfair, hemtp, uppföljning och lön”, ”egen ohälsa”, ”arbetsuppgifter som polis”, ”ska svenska FM engagera sig så mycket utomlands?”, ”bristande egen kompetens”, ”dålig ledning” och ”att jag måste ta tjänstledigt”.



SP gruppen föreslog förbättringar för att öka motivation att delta i internationell tjänst som kategoriserats inom 21 områden. Av dessa var det bara förbättringar inom 7 områden som uttalades och föreslogs av mer än enstaka individer. Dessa 7 förslag utgjordes av: Bättre lön (i form av högre lön eller mindre skatt) 72 %, bättre tider (kortare mission eller längre mission med avsevärt fler hemresor, ingen ansåg nuvarande system à 6 månader med max en hemresa i två veckor som bra) 64 %, bättre stöd till anhöriga (hjälp med barnpassning, hushållssysslor, trädgård, vid sjukdom och så vidare) 54 %, bättre försäkringar 43 %, bättre information (om missioner, villkor, erfarenheter, möjligheter, fördelar, nackdelar) 16 %, annat operationsområde (som engagerar personligen, typ av mission och behov av försvarsgrenen) 11 % och meritvärde (det skall vara värt någonting reellt efteråt) 8 %.

Vad skall förbättras enligt SP



Figur 7: Representation i procent av respektive förslag till förbättringar från SP gruppen för att öka motivationen att delta i internationell tjänst

Kontrollgruppen föreslog åtgärder för att öka motivation att delta i internationell tjänst inom 19 områden varvid 10 stycken förslag bara delades av enstaka individer. Inom 9 områden fanns det enighet mellan mer än fem personer. Dessa var: Bättre lön 78 %, bättre tider 57 %, bättre stöd till anhöriga 50 %, bättre försäkringar 31 %, annat operationsområde 16 %, större skicklighet

(bättre och längre förberedelser, högre krav på befattningshavare, inte grad före kompetens) 15 %, ingen tjänstledighet (skall vara en del av ordinarie anställning) 11 %, meritvärde 9 % och annan typ av mission (familjemission, fler observatörsmissioner) 9 %.

4.2.3 SP i förhållande till motivationsparametrarna

Behov av trygghet

Representationen av faktorn risk i den undersökta gruppen presenteras. Svaren hämtas från en fråga som löd enligt följande: ”Vilka nackdelar ser du med att delta i internationell tjänst”, där respondenterna uppmanades skriva ner alla nackdelar de kan se med att delta i internationell tjänst i förband.

?? Av gruppen respondenter som svarade på den öppna delen av enkäten, 61 stycken, ansåg 24 personer (39 %) att riskerna är en nackdel med internationell tjänst. Av arméeleverna ansåg 6 av 23, eller 26 % att riskerna är en nackdel.

?? Av marineleverna ansåg 6 av 16, eller knappt 38 % att riskerna är en nackdel.

?? Av flygeleverna ansåg 12 av 22, eller drygt 54 % att riskerna är en nackdel.

Ingen av respondenterna såg riskaspekten som en fördel.

På frågan om en bedömd större risk, som vid fredsframtvigande operationer, har betydelse för viljan att delta, svarade den del av respondenterna som var beredda att åka ut i internationell tjänst, 22 stycken, följande:

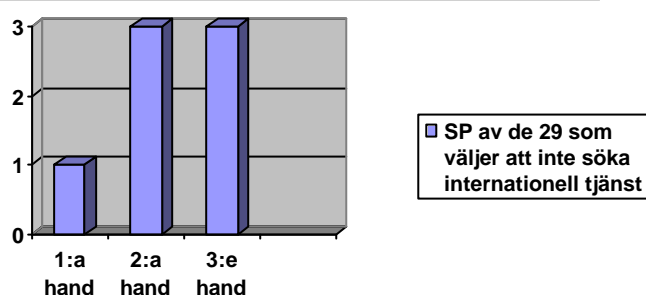
- 10 av de 22 ansåg att risken inte hade betydelse för deras vilja och,
- 12 av de 22 ansåg att risken hade betydelse.

Underlaget visade att respondenterna inte entydigt förknippar PE-uppgifter med större risker än PK-uppgifter, faktorer som tydligt mandat och rejäla egna styrkor som sammanknipas med PE kan innebära relativt mindre risk. För att klargöra risken som betydelse för val av deltagande i PK behövs fördjupad undersökning.



I den grupp om 29 personer som väljer att inte söka och delta i internationell tjänst anför 7 stycken, drygt 24 %, risken som en av motivationsparametrarna. En respondent anför den låga risken för sin person (flygvapenofficer) vid en gruppering långt från det oroliga området som ett av sina motiv till varför han ställer sig positiv till att delta i internationell tjänst. I övrigt anför ingen riskaspekten som ett motiv till att delta i internationell tjänst.

Risk som motiv till att inte söka internationellt tjänst



Figur 8: Antalet som anför risk som ett motiv att inte söka internationell tjänst av de 29 i gruppen SP som tar ställning att inte söka internationell tjänst.

Risken är en motivationsparameter för en fjärdedel av gruppen som väljer att inte söka internationell tjänst och risken är ett av de tre främsta motiven för alla dessa. Av de 9 som inte tagit ställning har inte någon anført risken som ett skäl eller ett motiv till att inte kunna ta ställning.

Bristande försäkringsskydd och efterlevandeskydd är ett av motiven för sju stycken (18 %) av dem som inte väljer att inte delta i internationell tjänst.

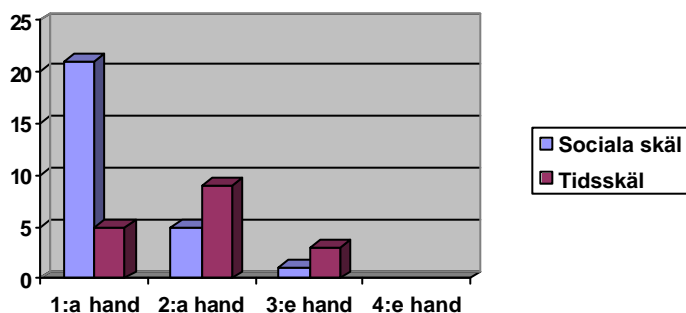
Det sociala behovet

Bara en av respondenterna såg förbandsanda som en fördel vid internationell tjänst. Däremot ansåg 50 stycken, eller 82 % att sociala faktorer är en nackdel med internationell tjänst, det vill säga saknad av familj, vänner och fritidsaktiviteter i kombination med att inte kunna ta sitt ansvar och hjälpa till hemma. Av de 38 som inte avser söka internationell tjänst motiverar 27 stycken, 71 %, det med sociala skäl som en av faktorerna, 17 stycken, 45 %, anger tiden, mängden bortavaro i ett sträck som ett av motiven till att inte söka.

Ingen anför sociala skäl som ett motiv till att delta i internationell tjänst.

Tidsaspekten är vanligt förekommande i svaren. För närvarande genomförs missioner med en period om 6 månader tjänstgöring, där bara en två veckor lång hemresa ingår i normalfallet. 25 stycken av eleverna, 41 % ansåg utsträckningen i tid, de långa intervallerna mellan möjligheterna att komma hem som en nackdel med internationell tjänst. Ingen anförde nuvarande rotationssystem, eller den sammanhängande tiden som en fördel. En respondent anför tid som motiv till att delta i internationell tjänst och det på grund av att de (SWAFRAP AJS 37) lyckas förhandla fram rotationsmöjligheter och frångår det ordinarie systemet.

Sociala skäl och tiden som motiv bland dem 38 (av 60) som inte söker internationell tjänst



Figur 9: Antalet som anför sociala skäl och tiden som motiv att inte söka internationell tjänst av dem som väljer att inte söka int. tjänst i gruppen SP

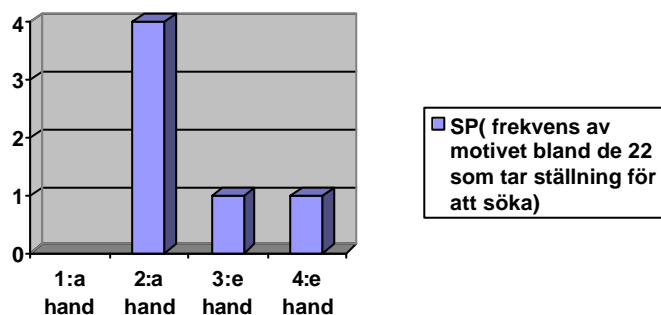
Sociala skäl är ett av motiven att inte delta i internationell tjänst för 71 % av officerarna. Tiden de är borta är ett av motiven för 45 % av officerarna att inte delta. För de flesta utgör sociala skäl ett av motiven som prioriteras först. Både sociala skäl och tiden utgör första till tredjehands motiv. Tjugotvå av de totalt 63 respondenterna har inga barn. I den gruppen återfinns hälften av det totala antalet som tar ställning för att göra internationell tjänst.

Behovet av uppskattning

Merit som fördel vid internationell tjänst bekräftas av bara två av respondenterna. Sex stycken anser att internationell tjänst i praktiken inte är meriterande och framhäver bristen av merit som en nackdel. Ingen anför meriteringen eller meritvärdet som skäl att söka internationell tjänst, men 5 stycken tar upp det som en parameter som måste förbättras för att de skall bli mer motiverade att delta i internationell tjänst.

Uppskattning från omgivningen genom positiva aktioner som humanitära, som skäl för internationell tjänst bekräftas i undersökningen. Av de 61 respondenterna tar en tredjedel, 20 stycken, upp humanism och möjlighet att hjälpa andra som en fördel med internationell tjänst. Av de 22 som tar ställning för att söka utgör humanism ett av motiven för sex stycken. Ingen anger humanism som ett skäl för att inte delta i internationell tjänst.

Vikten av humanism som motiv att söka internationell tjänst



Figur 10: Antalet som anför humanitära skäl som ett motiv att söka internationell tjänst av dem som tar ställning för att söka int. tjänst i gruppen SP

Drygt 25 % anser att humanism är ett av deras motiv för att söka internationell tjänst, men det är inte ett förstahands motiv för någon.

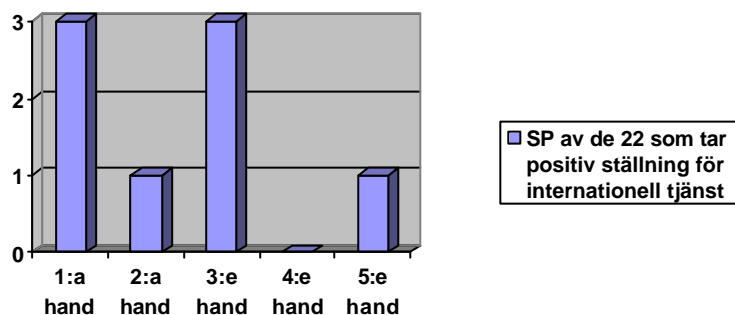
Behovet av prestation

Av Stabsprogrammets 61 elever var det 7 stycken, drygt 11 %, som ser möjligheten till bekräftelse av sig själv som officer som en fördel i internationell tjänst. Av de 17 som har tidigare erfarenhet av internationell

tjänst är det 3 stycken, drygt 17 %, som ser möjligheten till bekräftelse som en fördel med internationell tjänst. Möjligheten att testa sig själv, sitt förband och sina kompetenser ses som motiv för att delta i internationell tjänst av 5 av de 22 som tar ställning för internationell tjänst.

Den unika aspekten, upplevelsen, framkommer i 10 av svaren som en fördel med internationell tjänst, drygt 16 %. Av de 22 som tar ställning för internationell tjänst är upplevelsen i form av det äventyrliga ett av motiven för 8 stycken, drygt 36 %.

Äventyret som motivation till internationell tjänst



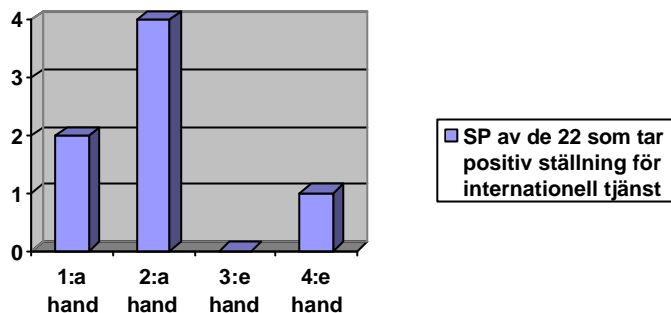
Figur 11: Antalet som anför äventyr som ett av motiven till att söka internationell tjänst av dem som tar ställning för att söka int. tjänst i gruppen SP

Äventyret är ett av motiven att söka och delta i internationell tjänst för 36 % av officerarna.

Behovet av meningsfullhet

Arbetets innehåll och arbetsuppgifternas vikt visas genom att 32 stycken, drygt 52 % anser att arbetsuppgifterna är en fördel vid internationell tjänst. Samtidigt anser tre av dem att arbetsuppgifterna också till viss del innehåller nackdelar. Fyra stycken anser att arbetsbelastningen utgör en nackdel. En anser att bristen på hans arbetsuppgift i internationella sammanhang är ett av motiven till att han inte tagit ställning för eller mot att delta i internationell tjänst. Av de 22 som tar ställning för internationell tjänst utgör arbetsuppgifterna ett motiv för 7 stycken, knappt 32 %.

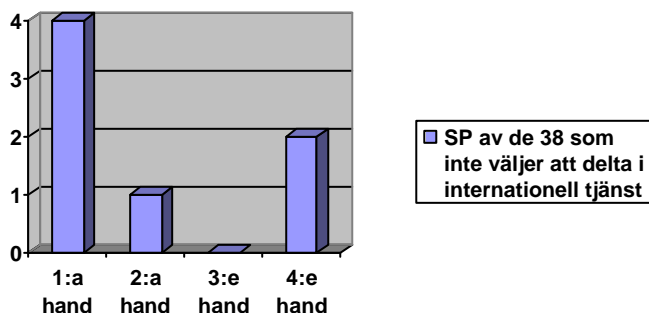
Arbetsuppgiften som motivation för internationell tjänst



Figur 12: Antalet som anför arbetsuppgiften som ett motiv till att söka internationell tjänst av dem som tar ställning för int. tjänst i gruppen SP

Arbetsuppgifterna är ett av motiven att söka och delta i internationell tjänst för 32 % av officerarna. Den specifika arbetsuppgiften är för några ett av motiven för att inte delta i internationell tjänst. De förklarar det inte med arbetets direkta innehåll utan de menar att det inte är en arbetsuppgift som ingår i deras anställning. De skriver bland annat att de blev och är officerare för att försvara Sverige i Sverige eller utomlands bara om den konflikten innebär ett direkt hot mot riket. De som beskriver dessa åsikter är 7 stycken, drygt 18 %, av de 38 som inte väljer att delta i internationell tjänst.

Internationell tjänst är inte deras arbetsuppgift som motiv att inte delta i internationell tjänst



Figur 13: Antalet som anför att int. tjänst inte ingår i deras arbetsuppgift som motiv för att inte söka internationell tjänst av dem som väljer att inte söka int. tjänst i gruppen SP

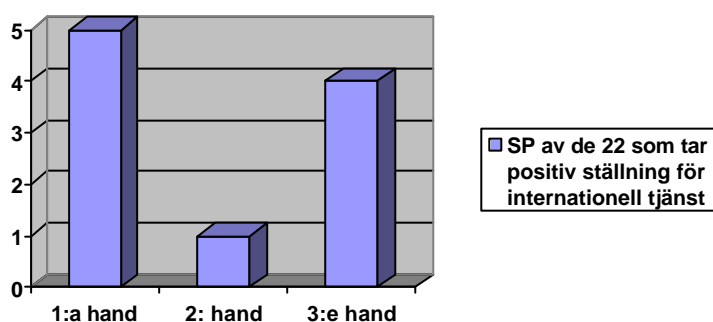


18 % av officerarna anser att internationell tjänst inte ingår i deras arbetsuppgift som ett av motiven till att inte söka och delta.

Behovet av utveckling

Kompetensutvecklingen antecknades som en positiv faktor av 49 respondenter, drygt 80 %, ingen anförde det som en nackdel. Kompetensutveckling anfördes som ett motiv för att söka internationell tjänst av 10 stycken, av de 22 som tagit ställning för internationell tjänst. Ingen anför kompetensskäl som motiv till att inte delta.

Kompetensutveckling som motivation för internationell tjänst

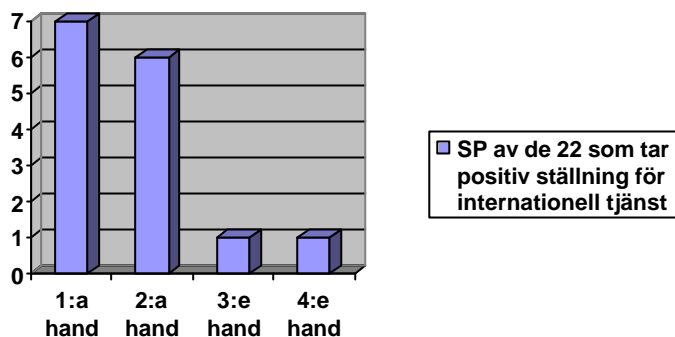


Figur 14: Antalet som anför kompetensutveckling som ett motiv för att söka internationell tjänst bland dem som tar ställning att söka int. tjänst i gruppen SP

För 45 % är kompetensutveckling ett av motiven för att söka och delta i internationell tjänst.

Personlig utveckling är inte för någon ett motiv till att inte delta i internationell tjänst. För 15 av de 22 som tar ställning för internationell tjänst är det ett av motiven. Hela 80 % (49 av 61) av den totala gruppen som svarat på de öppna frågorna ser personlig utveckling som en av fördelarna med internationell tjänst.

Personlig utveckling som motivation för internationell tjänst



Figur 15: Antalet som anför personlig utveckling som motiv att söka internationell tjänst av dem som tar ställning för att söka int. tjänst i gruppen SP

För 68 % är personlig utveckling ett av motiven till att söka och delta i internationell tjänst.

4.2.4 Förändringar för att öka motivation

Den svarande gruppen nedtecknade en mängd olika förslag inom 21 områden. För att visa på bredden i förslagen citeras några nedan, de är dock förslag som bara yttrats av enskild person:

- ”EU måste bli en federation fullt ut för att det som svensk officer skall ingå att delta i internationell tjänst i Europa”,
- ”Frun (familjen) måste ändra inställning”.
- ”Politikerna måste få större förståelse”.

Av de föreslagna förbättringarna som jag kategoriserat inom 21 områden var det bara förbättringar inom 7 områden som uttalades och föreslogs av mer än tre individer. Dessa 7 utgjordes av:

- bättre lön (i form av högre lön eller mindre skatt) antecknades av 44 stycken, 72 %,
- bättre tider, (kortare mission eller längre mission med avsevärt fler hemresor, ingen ansåg nuvarande system à 6 månader med max en hemresa i två veckor som bra) antecknades av 39 stycken, 64 %,



- bättre stöd till anhöriga (hjälp med barnpassning, hushållssysslor, trädgård, vid sjukdom och så vidare) antecknades av 33 stycken, 54 %,
- bättre försäkringar (ingen skall ens behöva fundera på att nödgas teckna egna, familjen skall vara skadeslös vid frånfälle eller skada) antecknades av 26 stycken, 43 %,
- bättre information (om missioner, villkor, erfarenheter, möjligheter, fördelar, nackdelar) antecknades av 10 stycken, 16 %,
- annat operationsområde (som engagerar personligen, typ av mission och behov av försvarsgrenen) antecknades av 7 stycken, 11 % och
- ett meritvärde (det skall vara värt någonting reellt efteråt) antecknades av 5 stycken, 8 %.

4.2.5 Kontrollgruppen i förhållande till motivationsparametrarna

Totalt skickades 133 enkäter till kompanilag vid brigadplattformar. Till I5 skickades 36 enkäter varvid 22 svarade. Till P7 sändes 48 enkäter och 36 svarade. Till MekB10 sändes 49 enkäter och 34 svarade. Totalt erhöles 92 svar och svarsfrekvensen för hela kontrollgruppen var drygt 69 %. På de slutna frågorna svarade alla men på de öppna frågorna svarade inte två stycken. Ytterligare två respondenter har inte tagit ställning för eller mot internationell tjänst, vilket innebär att totalt 88 stycken, drygt 66 %, tagit ställning och motiverat sitt val. Av kontrollgruppens respondenter från brigadplattformarna söker inte 38 stycken (43 %) internationell tjänst. 8 stycken (9 %) vet inte hur de ställer sig och 42 stycken (48 %) tar ställning för att söka internationell tjänst. Således är nästan hälften av kontrollgruppens officerare mentalt inställda på, och har avsikt att lösa en av FM fyra huvuduppgifter.

Behov av trygghet

Av gruppen respondenter som svarade på den öppna delen av enkäten, 90 stycken, ansåg 32 personer (35 %) att riskerna är en nackdel med internationell tjänst. Av I5 officerarna ansåg 8 av 22, eller 36 % att riskerna är en nackdel. Av MekB7 officerarna ansåg 9 av 35, eller 26 % att riskerna är en nackdel.

Av MekB10 officerarna ansåg 15 av 33, eller 45 % att riskerna är en nackdel.

Ingen av respondenterna såg riskaspekten som en fördel.

På frågan om en bedömd större risk, som vid fredsframtvängande operationer, har betydelse för viljan att delta, svarade den del av respondenterna som var beredda att åka ut i internationell tjänst, 42 stycken, följande:

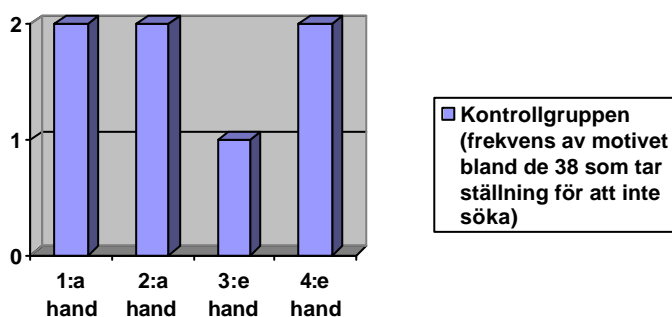
- 22 av de 42 ansåg att risken inte hade betydelse för deras vilja och,
- 20 av de 42 ansåg att risken hade betydelse.

Inte heller kontrollgruppen visar att respondenterna entydigt förknippar PE-uppgifter med större risk än PK-uppgifter. Vissa anser att PE-uppgifter innebär lägre risk än PK och att ett antal faktorer påverkar deras riskbedömning, andra anser till exempel att det är deras uppgift att ta risker.

I den grupp om 38 personer som väljer att inte söka och delta i internationell tjänst anför 3 stycken, knappt 8 %, risken som en av motivationsparametrarna. Inte för någon av dessa är det risken i första hand som motiverar deras avståndstagande till internationell tjänst.

Bristande försäkringsskydd och efterlevandeskydd är ett av motiven för sju av dem (38) som väljer att inte delta i internationell tjänst. För de åtta som inte kunnat ta ställning utgör inte bristande försäkringsskydd eller risken ett av motiven.

Bristande försäkringsskydd som motiv att inte söka internationell tjänst



Figur 16: Antal som anför bristande försäkringsskydd som ett motiv att inte söka internationell tjänst av dem som väljer att inte söka int. tjänst i kontrollgruppen



För drygt 18 % av dem som inte tänker delta i internationell tjänst är bristande försäkringsskydd ett av motiven.

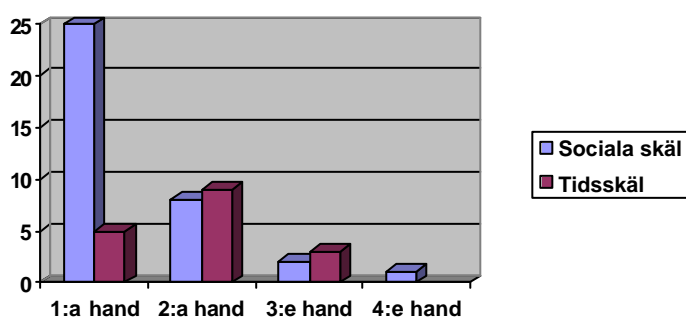
Det sociala behovet

Av respondenterna såg 13 stycken (drygt 14 %) förbandsanda eller kamratskap som en fördel vid internationell tjänst. Däremot ansåg 74 stycken, eller 82 % att sociala faktorer är en nackdel med internationell tjänst, det vill säga saknad av familj, vänner och fritidsaktiviteter i kombination med att inte kunna ta sitt ansvar och hjälpa till hemma.

Av de 46 som inte avser söka internationell tjänst motiverar 36 stycken, 78 %, det med sociala skäl som en av faktorerna, 17 stycken, 37 %, anger tiden, mängden bortavaro i ett sträck utan ledighet som ett av motiven till att inte söka. En anför sociala skäl som ett motiv till att delta i internationell tjänst. Det förklarar respondenten med att partnern är borta utomland under hela tiden.

Tidsaspekten är vanligt förekommande i svaren. För närvarande genomförs missioner med en period om 6 månader tjänstgöring, där bara en två veckor lång hemresa ingår i normalfallet. 41 stycken av eleverna, knappt 46 % ansåg utsträckningen i tid, de långa intervallerna mellan möjligheterna att komma hem som en nackdel med internationell tjänst. Ingen anförde nuvarande rotationssystem, eller den sammanhängande tiden som en fördel.

Sociala skäl och tiden som motiv bland dem 46 (av 88) som inte söker internationell tjänst



Figur 17: Antal som anför sociala skäl och tiden som motiv att inte söka internationell tjänst av dem som väljer att inte söka int. tjänst i kontrollgruppen

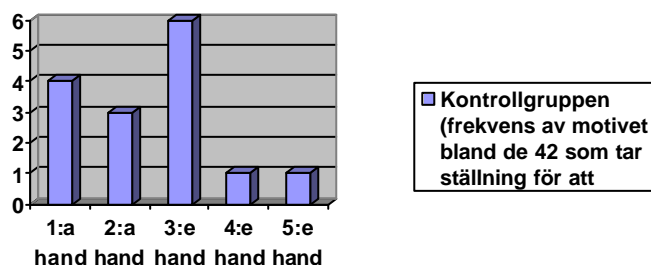
Bland de officerare som inte söker internationell tjänst är sociala skäl ett av motiven för 78 % av officerarna. Tiden de är borta är ett av motiven för 37 % av officerarna att inte delta. För de flesta utgör sociala skäl ett av motiven som prioriteras först. Både sociala skäl och tiden utgör i huvudsak första och andrahands motiv. 57 av de totalt 92 respondenterna har inga barn. I den gruppen återfinns knappt 79 % (33 stycken av 42) av det totala antalet som tar ställning för att göra internationell tjänst.

Behovet av uppskattning

Merit är en fördel vid internationell tjänst bekräftas av tio respondenterna (11 %). Dubbelt så många, tjugo stycken, anser att internationell tjänst i praktiken inte är meriterande och framhäver bristen av merit som en nackdel. Bara tre stycken anför meriteringen eller meritvärdet som skäl att söka internationell tjänst, en från MekB7 och två från MekB10. Av respondenterna tar 8 stycken upp meritvärdet som en parameter som måste förbättras för att de skall bli mer motiverade att delta i internationell tjänst.

Uppskattning genom ädla insatser, utövandet av humanism som skäl för internationell tjänst. Av de 90 respondenterna tar 24 stycken upp humanism och möjlighet att hjälpa andra som en fördel med internationell tjänst. Av de 42 som tar ställning för att söka utgör humanism ett av motiven för 15 stycken (knappt 36 %). Ingen anger humanism som ett skäl för att inte delta i internationell tjänst.

Vikten av humanism som motiv att söka internationell tjänst



Figur 18: Antalet som anför humanitära skäl som ett motiv att söka internationell tjänst av dem som tar ställning för att söka int. tjänst i kontrollgruppen

Nästan 36 % anser att humanism är ett av deras motiv för att söka internationell tjänst.

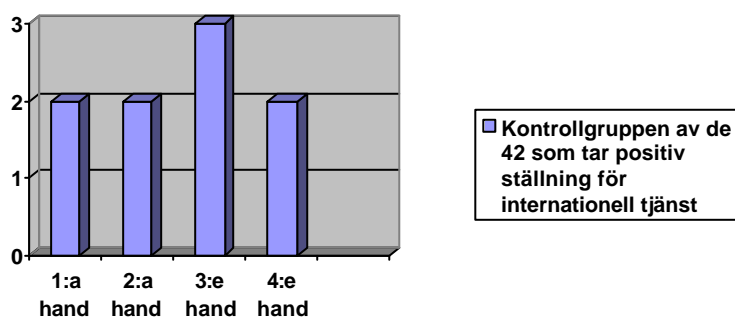
Behovet av prestation

Av kontrollgruppens 90 officerare var det 26 stycken, knappt 29 %, som ser möjligheten till bekräftelse av sig själv som officer, som en fördel i internationell tjänst. Av de 37 som har tidigare erfarenhet av internationell tjänst och svarade på den öppna delen av enkäten var det 15 stycken, drygt 40 %, som ser möjligheten till bekräftelse som en fördel med internationell tjänst. Möjligheten att testa sig själv, sitt förband och sina kompetenser ses som motiv för att delta i internationell tjänst av 7 av de 42 som tar ställning för internationell tjänst.

Den unika aspekten, upplevelsen, framkommer i 22 av svaren som en fördel med internationell tjänst, drygt 24 %.

Av de 42 som tar ställning för internationell tjänst är upplevelsen i form av det äventyrliga ett av motiven för 9 stycken, drygt 21 %.

Äventyret som motivation till internationell tjänst



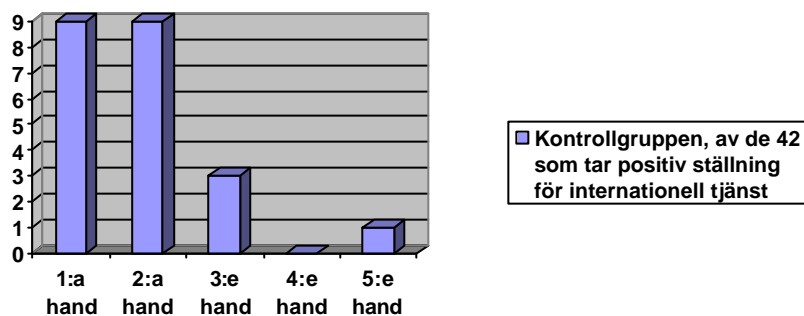
Figur 19: Antalet som anför äventyr som ett motiv till att söka internationell tjänst av dem som tar ställning för att söka int. tjänst i kontrollgruppen

Äventyret är ett av motiven att söka för drygt 21 % av officerarna.

Behovet av meningsfullhet

Arbetets innehåll och arbetsuppgifternas vikt visas genom att 53 stycken, knappt 59 % anser att arbetsuppgifterna är en fördel vid internationell tjänst, en anser att arbetsuppgiften som i huvudsak börjar likna polisarbete är en nackdel. Tolv stycken anser att arbetsbelastningen utgör en nackdel. Av de 42 som tar ställning för internationell tjänst utgör arbetsuppgifterna ett motiv att söka för 22 stycken, drygt 52 %. En tar ställning för att inte söka så länge arbetsuppgifterna präglas av som han säger ”polisarbete”.

Arbetsuppgiften som motivation för internationell tjänst



Figur 20: Antalet som anför arbetsuppgiften som ett motiv att söka internationell tjänst av dem som tar ställning för int. tjänst i kontrollgruppen

Arbetsuppgifterna är ett av motiven att söka och delta i internationell tjänst för mer än hälften av officerarna. Bara en anför det gamla invasionsförsvaret och tjänstgöring i Sverige som norm och motiv för att inte ta ställning för internationell tjänst.

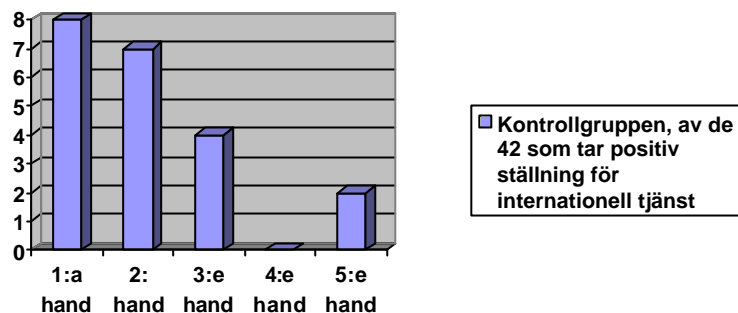
Behovet av utveckling

Kompetensutvecklingen antecknades som en positiv faktor av 61 respondenter, drygt 67 %, ingen anförde det som en nackdel.

Kompetensutveckling anföras som ett motiv för att söka internationell tjänst av 21 stycken, av de 42 som tagit ställning för internationell tjänst.

En anför egen bristande kompetens som motiv till att inte delta.

Kompetensutveckling som motivation för internationell tjänst

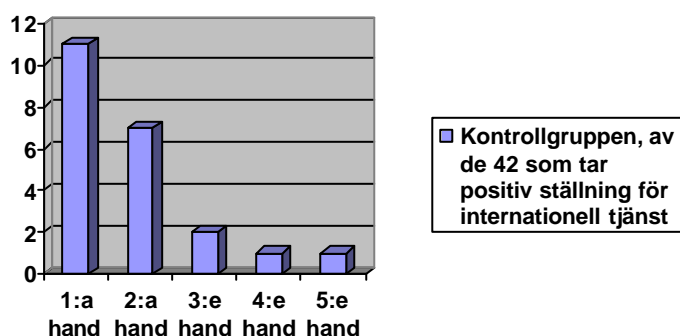


Figur 21: Antalet som anför kompetensutveckling som ett motiv att söka internationell tjänst av dem som tar ställning för int. tjänst i kontrollgruppen

För 50 % är kompetensutveckling ett av motiven för att söka och delta i internationell tjänst.

Personlig utveckling är inte för någon ett motiv till att inte delta i internationell tjänst. För 22 av de 42 som tar ställning för internationell tjänst är det ett av motiven. Av den totala gruppen som svarat på de öppna frågorna ser 63 % (57 av 90) personlig utveckling som en av fördelarna med internationell tjänst.

Personlig utveckling som motivat för internationell tjänst



Figur 22: Antalet som anför personlig utveckling som ett motiv att söka internationell tjänst av dem som tar ställning för att söka int. tjänst i kontrollgruppen



För drygt 52 % är personlig utveckling ett av motiven till att söka och delta i internationell tjänst.

4.2.6 Förändringar för att öka motivation

Kontrollgruppen nedtecknade en mängd olika förslag inom 19 områden, allt ifrån att inget behöver förbättras via att möjligheten till att genomföra stridsskjutning i områden skall förbättras till att allt skall förbättras. Sådana förslag yttrades endast av enskilda personer.

Av de föreslagna förbättringarna som jag kategoriserat inom 19 områden var det bara förbättringar inom 8 områden som uttalades och föreslogs av mer än fem individer. Dessa 8 utgjordes av:

- bättre lön (i form av högre lön eller mindre skatt) antecknades av 69 stycken, 78 %,
 - bättre tider (kortare mission eller längre mission med avsevärt fler hemresor, ingen ansåg nuvarande system à 6 månader med max en hemresa i två veckor som bra) antecknades av 50 stycken, 57 %,
 - bättre stöd till anhöriga (hjälp med barnpassning, hushållssysslor, trädgård, vid sjukdom och så vidare) antecknades av 44 stycken, 50 %,
 - bättre försäkringar (ingen skall ens behöva fundera på att nödgas teckna egna, familjen skall vara skadeslös vid frånfälle eller skada) antecknades av 27 stycken, 31 %,
 - annat operationsområdet (som till exempel engagerar personligen, Mellersta Östern, Afrika är några av förslagen) antecknades av 14 stycken, 16 %,
 - större skicklighet, genom bättre förberedelser, högre krav på befattningshavare och så vidare antecknades av 13 stycken, 15 %.
 - Ingen tjänstledighet utan ingåendes i det ordinarie arbetet antecknades av 10 stycken, 11 %,
 - meritvärde (det skall vara värt någonting reellt efteråt) antecknades av 8 stycken, 9 % och
-



- annan typ av mission (familjemission, fler observatörsmissioner eller större satsning på ett färre antal så vi kan ha fler observatörer på ett och samma ställe) antecknades också av 8 stycken, 9 %.

5 Sammanfattande slutsatser

5.1 Officiella källor

Med hänsyn till det skriftliga underlaget är det möjligt att konstatera att det föreligger svårigheter att rekrytera personal för att bemanna de internationella förbanden. Det kan också anses vara rimligt att anta att det kommer att så vara även inom den närmaste framtiden. Den kraftiga minskningen av officerskåren kommer att få konsekvenser för möjligheterna att rekrytera människor till de befattningar som måste tillsättas i beredskapsförband såväl som i förbanden för internationellt tjänst. Det är också klart att införandet av obligatorium för officerare att tjänstgöra internationellt inte kommer att få genomslag förrän efter ett antal år under förutsättningen att ett obligatorium bara gäller nyanställda. Det är rimligt att det tar minst 10 år innan de mest dugliga nått nivån överstelöjtnant, med hänsyn till att det krävs en viss tid mellan skolorna för praktik och att skolorna i sig kräver ett visst antal år. För närvarande är det minst 6 års utbildning i skolmiljö för att bli överstelöjtnant.

Trots att officerares vilja att delta inte varit tillräckligt stor ett flertal år har inte de bakomliggande faktorerna till officerarnas ställningstagande varit i fokus vid någon undersökning.

5.2 Enkät resultat

5.2.1 Motivationsparametrarna

Trygghet är viktigt vilket visar sig genom att risken påverkar ställningstagandet för eller mot internationell tjänst för mer än hälften av gruppen SP. Mer än en tredjedel av respondenterna anser att risken är en nackdel vid internationell tjänst. Nästan en fjärdedel av dem som väljer att inte söka och delta i internationell tjänst motiverar det bland annat med risken som ett av motiven. Riskparametern bekräftas inte av kontrollgruppen. För SP gruppen är bristande



försäkringsskydd och efterlevandeskydd ett av motiven för nästan en femtedel av dem som inte väljer att delta i internationell tjänst. Kontrollgruppen bekräftar det genom att uppvisa liknande siffror.

Trygghet är en så viktig faktor i bedömningen officeren gör av riskerna med internationell tjänst att det påverkar ett ställningstagande i positiv eller negativ riktning för mer än hälften av urvalsgruppen.

Fler än åtta av tio i SP gruppen såg de sociala faktorerna som en nackdel med internationell tjänst, en del beskrev det som en social misär. Kontrollgruppen uppvisar samma procenttal. Den del av SP som inte väljer att söka internationell tjänst motiverar 71 % det med sociala skäl som en av faktorerna. För motsvarande del av kontrollgruppen var det 78 % som motiverade det med sociala skäl. Den långa sammanhängande tiden, (rotationssystemet, bara en hemresa, transport i Herkules som är avsett för materieltransport etc) som officeren är borta från sina anhöriga är ett av motiven för 45 % att inte söka internationell tjänst. För kontrollgruppen var motsvarande siffra 37 %. Bristen på tillfredsställelse av de sociala behoven är det klart viktigaste motivet till att inte delta i internationell tjänst. Materialet kan tolkas som att de sociala behoven är en dominerande faktor och den främsta anledningen till att officerare väljer att inte delta i internationell tjänst. Materialet visar också att motivet inte är avgörande för alla.

Under parametern uppskattning syns inte meritvärdet hos SP som ett skäl att söka internationell tjänst. Bara två respondenter ser meriten som en fördel vid internationell tjänst samtidigt som 6 stycken beskriver bristen av meritvärdet som en nackdel vid internationell tjänst. Motsvarande siffror visas i kontrollgruppen. Dubbelt så många, 20 stycken beskriver bristen på merit som en nackdel med internationell tjänst, medan bara 10 stycken ser det som en fördel. I kontrollgruppen anför bara tre stycken meritvärdet som ett skäl att söka. I uppsatsen konstateras att meritvärdet nästan inte påverkar ställningstagandet på grund av att det inte anses meriterande att göra internationell tjänst. Betydelsen av uppskattning från omgivningen genom att göra en god insats visas genom att en tredjedel av SP respondenter tar upp



humanism och möjlighet att hjälpa andra som en fördel med internationell tjänst. Av dem som tar ställning för att söka utgör humanism ett av motiven för drygt en fjärdedel. För kontrollgruppen är motsvarande siffra drygt en tredjedel. Behovet av uppskattning i form av meritvärde är tydligt i och med att så många anför det som ett förslag till förbättring och att fler anser det vara en nackdel än fördel, trots att det formellt är så att det skall vara meriterande med internationell tjänstgöring. Uppsatsens resultat visar att omgivningens uppskattning tillsammans med den personliga tillfredsställelsen är betydelsefulla motiv för att delta i internationell tjänst i de bägge undersökta grupperna. Det behöver inte vara ett tydligt tecken på att officerare är mer mån om lidande människor i vår omgivning än vad svenskar i gemen är.

Av Stabsprogrammets elever var det drygt en tiondel som ser möjligheten till bekräftelse av sig själv som officer som en fördel i internationell tjänst. Möjligheten att testa sig själv, sitt förband och sina kompetenser ses som ett av motiven för att delta i internationell tjänst av nästan en fjärdedel av dem som tar ställning för internationell tjänst. I kontrollgruppen såg drygt en fjärdedel möjligheten till bekräftelse av sig själv som officer som en fördel i internationell tjänst. I kontrollgruppen var det ett av motiven för att söka internationell tjänst för knappt en femtedel. Den unika aspekten, upplevelsen, framkommer som en fördel med internationell tjänst för drygt 16 % av SP och för 24 % av kontrollgruppen. Av SP elever som tar ställning för internationell tjänst är upplevelsen i form av det äventyrliga ett av motiven för drygt 36 %. Motsvarande procent för kontrollgruppen var 21 %.

Behovet av prestation är tydligt och ett viktigt motiv som många delar. Både möjligheten till bekräftelse i en skarp situation som flertalet respondenter uttrycker sig, såväl som det unika i prestationen, det äventyrliga. Prestationsbehovet är viktigt och materialet visar att internationell tjänst av många betraktas som en möjlighet att testa sig själv och erhålla "förarbevis" som en uttryckte det, genom prestationen. Det unika i prestationen är också betydelsefullt vilket kanske förklarar det större intresset för nya missioner eller



nya missionsområden. Balkan verkar inte längre ha den dragningskraften vilket kan förklara en viss del av ointresset.

Arbetets innehåll och arbetsuppgifterna i internationell tjänst verkar uppfattas som meningsfulla genom att drygt hälften av SP anser att arbetsuppgifterna är en fördel vid internationell tjänst. Samtidigt som bara en mindre del anser att arbetsuppgifterna innehåller nackdelar. Kontrollgruppen visar liknande resultat och bekräftar därmed SP gruppens syn. Av SP officerare som tar ställning för internationell tjänst utgör arbetsuppgifterna ett motiv för knappt en tredjedel och i kontroll gruppen är det ett av motiven för drygt hälften. Den avsevärt högre siffran kan kanske förklaras med att kontrollgruppen utgörs av bara arméofficerare för vilka det av tradition alltid funnits lämpliga befattningar för, till skillnad mot SP gruppen som består av både armé, marin och flygvapenelever.

Kompetensutveckling ansågs vara en fördel med internationell tjänst av mer än åtta av tio i gruppen SP. Av kontrollgruppen ansåg nästan sju av tio att kompetensutveckling är en fördel. För de ur SP som tar ställning för internationell tjänst utgör kompetensutveckling ett av motiv för att söka för nästan hälften. Kontrollgruppen visar liknande siffror i och med att exakt hälften av dem som söker motiverar det med parametern kompetensutveckling som ett av motiven. Personlig utveckling verkar vara ännu viktigare för av dem som tar ställning för internationell tjänst ur SP använder 68 % personlig utveckling som ett av sina motiv. Det bekräftas inte till fullo av kontrollgruppen där motivet framgår för 52 % av de som väljer att delta i internationell tjänst. Behovet av utveckling verkar vara en av de mer inflytelserika parametrarna när det gäller att motivera ett val i positiv riktning avseende deltagande i internationell tjänst. Både utveckling av kompetens i yrket och den personliga utvecklingen är frekventa motiv. Personlig utveckling är ett starkare motiv än kompetensutveckling men bägge motiven bekräftas av materialet som väsentliga. Materialet antyder att den kompetens och personliga utveckling som officeren uppnår genom att delta i internationell tjänst inte uppnås genom att bara tjänstgöra i Sverige.

5.2.2 Förändringar för att öka motivation

SP föreslog inom 21 områden och kontrollgruppen inom 19 områden. Uppsatsen tar ingen hänsyn till 7 av förslagen från SP och 5 av förslagen från kontrollgruppen för de är bara föreslagna av en respondent utan bekräftelse i den andra gruppen. Återstår gör då förslag från 14 områden. I uppsatsen redovisas inte alla med hänsyn till att några hade så svagt stöd (klart mindre än 10 %) och att fokus ligger på gruppen som helhet. Uppsatsen behandlar de förslag som har stort stöd i urvalsgrupperna och behandlar dem i fallande ordning.

Lönen i form av högre lön eller lägre skatter är enligt materialet den enskilt största och viktigaste faktorn i bägge grupperna. Officeren vill ha mer i plånboken efter att ha deltagit i internationell tjänst. Ett flertal av respondenterna jämför de ekonomiska förhållandena med våra nordiska grannländer där det svenska systemet målas ut som klart sämre.

Den i storleksordning näst största faktorn som behöver förändras är det svenska systemet med tjänstgöring ett halvår med bara en hemresa. Enligt motivationsparametrarna kan det också förklaras med det sociala behovet. Väldigt många i underlaget bekräftar att de är missnöjda med nuvarande system och vill kunna komma hem med mycket tätare intervaller än en gång på sex månader. Ett flertal föreslår längre missioner för att de själva och förbandet skall hinna bli kompetent och verka en tid i stället för att hela tiden rotera när förbanden fungerar som bäst, efter 6 månader. För att man skall kunna göra det föreslår de också att man är ledig en kortare tid med mycket tätare intervaller och möjlighet att åka till Sverige varje gång.

Vikten av det sociala behovet som en motivationsparameter visar sig också i att det tredje mest frekventa förslaget var att stödet till de anhöriga måste förbättras. Det som efterlyses är både möjligheter till praktisk hjälp och ett generellt omhändertagande. Enligt materialet verkar det som om det varit svårt att genomföra något sådant av mer omfattande karaktär. Det hittillsvarande stödet till anhöriga har i första hand varit i form av samordning med



information till de anhöriga samt passning av telefonnummer som de kan ringa om de är oroliga. Materialet visar att nuvarande stöd inte är tillräckligt och att något mer konkret och handfast stöd efterfrågas. Officerarna anser att det är en viktig parameter och att det inte är rimligt att de anhöriga skall behöva göra en egen mission på hemmaplan när deras respektive deltar i internationell tjänst.

Behovet av trygghet visar sig genom att bättre försäkringar och att de anhöriga skall vara skadeslösa vid ens frånfalle är nästa förslag i ordningen. De undersökta officerarna anser inte att de skall behöva ta egna försäkringar för att vara tillräckligt försäkrad i yrket. Så långt har de bägge grupperna, SP och kontrollgruppen varit väldigt eniga. Alla parametrar som nämnts har föreslagits av mer än 30 % av respondenterna.

De följande förslagen har framkommit i mindre än 17 % av enkäterna. För SP var det bättre information, annat missionsområde och bättre meritvärde som föreslogs av respondenterna. Det enda förbättringsförslaget med stöd av flera än en, som framfördes i SP gruppen och som inte förekom i kontrollgruppen var information som medel att öka motivation. Den mindre graden av erfarenhet verkar ha viss betydelse. Det faktum att Sverige deltagit i operationerna på Balkan i snart 10 år och att det börjar bli relativt stabilt där visar sig i materialet genom förslag som annat nytt operationsområde för att öka motivationen.

I kontrollgruppen framkom två typer av förslag som bara hade begränsad representation i SP gruppen. Det ena förslaget på förändring för att öka motivation var krav på större skicklighet. Det vill säga längre utbildningstid, mer personal att välja mellan, kompetenta chefer, inte rekrytering efter grad utan efter kompetens och så vidare. Det var så pass många (15 %) som tog upp det att det verkar som om det vid minst något tillfälle varit ett problem med skickligheten i utlandsstyrkan. Behovet av prestation enligt teorin känns igen och det verkar som om det inte bara gäller individen utan förbandet som individen identifierar sig med.

Det andra förslaget som förekom i större utsträckning i kontrollgruppen var att officeren inte skall behöva söka tjänstledigt för att lösa en av FM fyra



huvuduppgifter. Det är ju i egentlig mening inget som förändrar motivationen men det verkar som om det finns ett visst stöd för att det skall vara obligatoriskt att delta i internationell tjänst.

6 Diskussion

6.1 Frågeställningar

6.1.1 Ställningstagandet och motiv

Fråga: Vilken betydelse har motivationsparametrar för officerares ställningstagande att söka och delta i förbanden för internationell tjänst, eller ställningstagandet att inte söka och delta i nämnda förband?

Nästan ingen respondent har angett bara ett motiv till sitt ställningstagande. I de allra flesta fallen är det en kombination av faktorer som är avgörande för beslutet – en form av kostnads och intäktsresonemang. Många anser att bonusen inte står i förhållande till vad det kostar att åka ut, medan många anser att trots de umbäranden det innebär så ser de ändå fördelar som överväger.

Trots den stora bredden av angivna faktorer som fördelar och nackdelar med internationell tjänst i förband och flertal motiv till ställningstagande så var det inte svårt att sortera svaren under gemensamma nämnare. Det verkar som de flesta i huvudsak ser i stort sett liknande för- och nackdelar med internationell tjänst. Det verkar också som om de flesta har ungefär samma motiv till sitt ställningstagande för eller mot internationell tjänst. Stora skillnader mellan försvarsgrenarna har däremot framträtt i vissa frågor. Vissa skillnader kan nog i flera fall härledas till den skilda traditionen och erfarenheten av internationell tjänst i förband mellan försvarsgrenarna, samt det faktum att det i huvudsak varit en fråga för armén enbart.

När bara viljan att söka internationell tjänst efterfrågas är 65 och 67 % i de bägge grupperna positiva eller mycket positiva. När frågorna fördjupas och kräver ett ställningstagande visar undersökningen att ungefär hälften av arméofficerarna, både som undergrupp i SP och som kontrollgrupp tar ställning för att söka internationell tjänst i förband. Av marinofficerarna väljer knappt en



tredjedel att söka och av flygvapenofficerarna endast knappt en fjärdedel. Arméofficerarna tar också enligt materialet ställning ja eller nej, i större utsträckning är marin och flygvapenofficerarna. Det verkar som den större erfarenheten och att veta vad det handlar om underlättar ställningstagandet, eller också har internationell tjänst i huvudsak varit en fråga som diskuterats och varit aktuell för bara en tredjedel av försvarsgrenarna.

Det är en intressant skillnad mellan truppslagen och vikten av tradition och erfarenhet bedöms ha inverkan på detta resultat. Högre chefers inställning har inte undersökts men den torde också vara inflytelserik. Vissa enkätsvar har visat att några flyg- och marinofficerare till vissa delar förknippar internationell tjänst med internationellt umgänge i form av besök, gemensamma övningar, långresa och kurser. Den lägre graden av erfarenhet kanske också förklarar efterfrågan av information i gruppen SP.

De sju mest frekventa motiven för ställningstagandet att söka internationell tjänst i förband är de samma i bägge grupperna. Det är viss skillnad i motivens placering som också det eventuellt kan förklaras med kontrollgruppens högre grad av erfarenhet. Det skulle i sin tur synonymt exemplifieras genom att arbetsuppgiften är förstahandsmotiv för kontrollgruppen och att äventyret som motiv för dem placeras långt ner i listan. Befattningarna känns naturligare och det är inte längre lika spännande att åka till Balkan.

För dem som tar ställning mot att söka internationell tjänst är huvuddelen av skälen likartade till sin karaktär och skillnaderna utgörs i första hand av procentuella skillnader. Differenserna skulle också här kunna bero på den skilda graden av erfarenhet och tradition av internationell tjänst mellan grupperna. Resultaten är överlag inte förvånande och kontrollgruppen bekräftar i allt väsentligt resultaten från SP gruppen. Det visar att urvalet kan vara lyckat utifrån viljan att undersöka de som är aktuella för internationell tjänst i förband.

Bland dem som tar ställning för internationell tjänst i förband är personlig utveckling dominerande skäl i SP och är det näst viktigaste i kontrollgruppen. En sådan specifik upplevelse med särskilda villkor i en kärv miljö anses

definitivt vara utvecklande. Att kompetens är ett så stort motiv för internationell tjänst kan ses som ett tecken på att officerarna inte anser att de i yrket i Sverige kan uppnå den kompetens de kan uppnå genom att delta i internationell tjänst. Det kan också ses som att de flesta anser att internationell tjänst ger sådan kompetens som efterfrågas och som behövs.

För relativt många är lönen ett av motiven till att delta i internationell tjänst trots att lönen också är det som i första hand skall förbättras enligt bägge grupperna. Den de facto högre lönen i utlandsstyrkan fungerar som motiv för vissa men den är inte tillräckligt hög för majoriteten av officerarna.

Av dem som väljer att inte söka internationell tjänst är sociala skäl den klart dominerande anledningen i bägge grupperna. Kan de sociala behovens betydelse i undersökningen till viss del förklaras med att internationell tjänst är frivillig? Officeren kanske upplever att de motiv som talar för inte uppväger den sociala kostnaden, vilket beskrivits av flera respondenter. En förklaring kanske också kan vara att det inte existerar något som helst verktyg eller medel för att praktiskt stötta officerarnas familjer när officeren är borta och löser sina arbetsuppgifter under relativt onormala förhållanden. Ett sådant stöd är mer utvecklat i ett flertal andra länder. Det är oavsett tolkningar en mycket hög siffra som arbetsgivaren bör sträva efter att förändra. Det kan också vara så att så länge som tjänsten är frivilligt innebär det till vissa delar att det är ett beslut som inte bara kan fattas av arbetstagaren, för det påverkar hela familjen som också har möjlighet att ta ställning. Familjen är det beslutande organet och tjänsten innebär ingen lindring för dem som är med att fatta beslutet. Familjen drabbas bara av umbäranden.

Formen för tidsuttaget och uttaget av tid i allmänhet är det tredje största skälet till att inte delta i internationell tjänst. Ett flertal respondenter beskriver den långa sammanhängande tiden de är borta som en stor nackdel och föreslår förändringar. Det är en komplex fråga som diskuteras under nästa rubrik.

Framförallt marinens anförande av skälet lön vid ett icke positivt svar kanske kan förklaras av en löneskillnad i Sverige eller en vana av flera olika och relativt stora tillägg i deras normala tjänstgöring. En annan förklaring kan

vara att de saknar kunskap om aktuellt löneläge i utlandsstyrkan. Intressant är att lönen är ett skäl att söka fastän så många anför det som en av de främsta sakerna att förbättra. Jag tolkar resultatet som att lönen är klart gynnsam för dem som kan minimera eller undvika kostnader hemma för det finns inte mycket att spendera lönen på i ett missionsområde. Det leder till att vissa kan spara större summor under en mission medan andra bara i begränsad omfattning kan spara pengar.

Nästan en fjärdedel av dem som väljer att inte söka och delta i internationell tjänst i SP gruppen motiverar det bland annat med risken som ett av motiven. Det kan tolkas som en hög siffra för en yrkesgrupp som i dess yttersta tolkning har krigföring och strid som sitt levebröd, men det kan också tolkas som om att just i vallsituationen mellan att vara statstjänsteman hemma i lugn och ro och att frivilligt uppsöka faran så är inte andra omständigheter av den art att det uppväger riskerna de frivilligt skulle exponera sig för. Anmärkningsvärt är att i kontrollgruppen som bara består av arméofficerare är det bara tre stycken eller åtta procent som anför samma motiv. Något förbryllande är det faktum att både marinelever och framförallt flygvapenlever ansåg till klart större grad än arméleverna att riskerna är en nackdel. Det är märkligt framförallt ur flygvapenaspekt då de så gott som alltid grupperar den stora majoriteten av personalen långt från oroshärdarna som armén fysiskt verkar i, ofta helt utan skydd. Det kan bero på den skilda graden av internationell erfarenhet mellan försvarsgrenarna, det kan också bero på att de ser en situation framför sig som de inte är tränade att verka i. Officerarna verkar dock vara beredda att ta risker men det måste vara motiverat.

Det kan tyckas anmärkningsvärt att det i gruppen SP är mer än 10 % som motiverar sitt nekande till internationell tjänst med bland annat att de är officerare för att försvara Sverige i Sverige, eller utomlands bara om den konflikten innebär ett direkt hot mot riket. Vid närmare analys visar det sig att det är 6 flygvapenofficerare och en marinofficer som yttrar dessa synpunkter. I kontrollgruppen är det en av 88 respondenter som motiverar sitt ställningstagande med Sverige som yttre område för arbetsuppgiften. Det

verkar som om vissa individer inte identifierar sig med FM ominriktning. Oavsett förklaring kan det betraktas som en hög siffra, främst med hänsyn till att det för var och en borde vara mycket klart att det är en av FM fyra huvuduppgifter sedan flera år. Dessa "inrikesofficerare" kan komma att ställas inför valet att acceptera den nya ordningen eller sluta vid införandet av ett obligatorium av internationell tjänst. Förmågan att motivera personalen för de nya uppgifterna kan vara en utmaning för FM att börja arbeta med.

Förhållandevis många anför bristande försäkringar som ett skäl att inte delta i internationell tjänst. Det kan nog till viss del förklaras av att den enskilde tidigare, i bland annat i BA-missionerna, var tvungen att på egen hand teckna privata försäkringar för att få en rimlig försäkringsnivå och efterlevandeskydd. Några respondenter i kontrollgruppen anser försäkringsfrågan vara så dålig att den utgör ett förstahandsmotiv för att de inte avser frivilligt delta igen. Ett flertal förändringar har dock genomförts de senaste åren för dem som deltar i internationell tjänst. Enligt undersökningens material verkar det som om det inte är känt, vilket tyder på att FM i större grad måste orientera om vilka villkor som gäller för genom detta förändra officerarnas inställning i positiv riktning. Ett annat konstaterande är också att det tar tid att sprida kunskap i organisationen för det verkar som respondenterna är väldigt eniga om att försäkringsskyddet är dåligt trots att många själva inte deltagit i internationell tjänst.

Enligt Johanssons rapport *'I BASKER BLÅ - Fyra svenska FN-bataljoner i Bosnien'* (1996) är de fem vanligaste motiven för att delta i internationell tjänst (för bataljonen som helhet): Att göra en personlig insats, att uppleva något spännande, att få tillhöra ett sammansvetsat gäng, att få en merit inför framtiden och att lämna rutinen hemma. För yrkesofficerare var motivet, enligt samma rapport, att få användning för sin militära utbildning på riktigt, vid sidan av att få göra en personlig insats ett av de främsta motiven för att anmäla sig till FN-tjänst (86 %).

Denna undersökning bekräftar nästan alla parametrar, att lämna rutinen hemma (arbetsuppgiften), att uppleva något spännande (det unika, äventyret)



och att göra en personlig insats (humanism, hjälpa till, uppskattning) och att få tillhöra ett sammansvetsat gäng (kamratskap, förbandsanda). Meriten som motiv är långt ifrån lika ofta anförd i denna undersökning likaväl som helt andra motiv framkommit. Kompetensutveckling är till exempel inget större motiv enligt Johansson. Att få användning för sin militära utbildning på riktigt vid sidan av att få göra en personlig insats är inte de främsta motiven enligt denna uppsats undersökning. Resultatet i uppsatsen bekräftar inte till fullo resultaten i E. Johanssons rapport. Det kan det vara ett utslag av skillnaderna mellan metoderna öppna och slutna frågor; eller har det skett så stora förändringar inom loppet av sex år? Avseende betydelsen av meriten kan det vara så att det har visat sig sedan 1996 att det inte var en merit och därigenom erhålls skilda svar i undersökningarna. Det helt nya motivet som anförs i denna undersökning kan kanske förklaras med metoden. I och med att slutna frågor väljs som metod väljs alla andra svar bort. Det torde vara mer sannolikt att ett mer riktigt svar fås när frågorna är helt öppna vilket talar för denna undersöknings resultat.

Denna uppsats resultat bekräftar inte heller Eva Johanssons och Gerry Larssons (2000) resultat att marinen har en generellt högre villighet i "*Villighet att medverka i framtida internationella insatsstyrkor*". Denna undersökning visar att marinen och flygvapnet har en generellt lägre villighet till internationell tjänst när det kommer till ett ställningstagande och det inte bara är viljan eller intresset som mäts. I uppsatsen visas att det är armén som har den högre villigheten (kring 50 % som bekräftas av kontrollgruppen) till internationell tjänst i förband. Armén verkar också till större del ha anammat den nya uppgiften och ser inte riskerna i internationell tjänst som en nackdel i lika stor utsträckning som de övriga försvarsgrenarna. Johansson och Larsson framhäver i diskussionen vikten av att tillvarata den generellt högre villigheten som finns bland marinens personal. Det skulle enligt det här resultatet inte alls vara lämpligt. Det visar sig i uppsatsen att om bara viljan efterfrågas så får man inte ett resultat som speglar viljan, det vill säga beslutsavsikten. Svaret som erhålls är mer en allmän inställning till fenomenet internationell tjänst. Djupet i



frågorna och följdfrågor är av väsentlig betydelse för svaren. Materialet visar att det finns en överväldigande positiv inställning till internationell tjänst. Det framgår också att för många i officerskåren är det någon annan som skall delta i internationell tjänst.

I uppsatsen konstateras att meritvärdet nästan inte påverkar ställningstagandet på grund av att det inte anses meriterande att göra internationell tjänst. Det kan vara ett tecken på att officeren inte gynnas av att delta i internationell tjänst, det kan också innebära att officeren meriteras men inte tillräckligt mycket i officerens ögon. Enligt min uppfattning är det så att internationell tjänst för närvarande inte är en merit för officerare under nivå 3, vilket bekräftas av underlaget. Officeren får inte högre lön efter mission, respondenterna uttrycker till exempel att de missar ett års lokal lönehöjning på grund av att de är borta. Officeren får inte i högre grad eftertraktade befattningar om han har internationell erfarenhet och officeren premieras inte heller med befördran. Det är snarare så att om officeren varit borta ett år från tjänstgöringen vid förbandet hemma så har han därmed inte visat var han står i jämförelsen med andra som till exempel sökt att få gå en nivåhöjande utbildning. Det verkar som om betyget från internationell tjänst inte har samma tyngd som betyg satta vid tjänstgöring vid det egna förbandet. Det kanske borde vara tvärtom. Ett upprättande av meritvärdet är viktigt.

Ställningstagandet har ju hittills varit frivilligt och är det fortfarande i skrivande stund. Om frivilligheten har spelat roll för den i undersökningen väldigt stora vikten av det sociala behovet kan inte fastställas. Det kan däremot antas att det spelat en viss roll, vilket både vissa svar och uppsatsens inledning visar.

Hälften av dem som tar ställning för att söka och delta i internationell tjänst i SP återfinns i den gruppen av urvalet som inte har barn. I kontrollgruppen är den siffran ännu högre, 79 % av dem som väljer att göra internationell tjänst återfinns i den delen av kontrollurvalet som inte har barn. Varför är det på det viset? Det verkar finnas ett samband mellan barnlöshet och ställningstagandet



för internationell tjänst. Enligt denna uppsats material förklaras det genom vikten av de sociala behoven vilket ter sig som en rimlig förklaring.

6.1.2 Förslag till förändringar

Fråga: *Vilka förändringar vill officerare få till stånd för att de skall bli motiverade att delta i förband för internationell tjänst?*

Det verkar tydligt att det är främst inom fyra områden som förbättringar behöver ske för att förändra officerares motivation att delta i internationell tjänst i förband. Av de använda motivationsparametrarna så är det bara ett förslag, och ironiskt nog det främsta, som inte ryms inom den använda teorin. Enligt teorin är inte höjda ersättningar det bästa verktyget för att öka motivationen. Förslagen på höjda löner kan vara ett resultat av att det är en väldigt enkel förklaring och den som kanske snabbast väcks när man som respondent skall fylla i en enkät. Vem vill inte ha högre lön? Frågan är kanske om det går att prissätta en insats i internationell tjänst. Skall det vara dubbelt så mycket betalt som i Sverige? Skall det vara tre gånger så mycket betalt så att den anhörige kan vara helt ledig och det ändå blir pengar över? Vad är tillräckligt bra betalt? Är 5 000 kronor extra i månaden mer värt än att känna en enorm stolthet och uppskattning från omgivningen varje gång officeren tar på sin uniform? Undersökningen visar att ersättningen är viktig, men för att verkligen förstå vikten av ersättningen måste resultatet följas upp med djupintervjuer av dem som deltagit i undersökningen. Bottnar ersättningsfrågan egentligen i att den anhörige inte tycker att det är värt priset av frånvaron under så lång tid att det egentligen är ett socialt och trygghetsbehov i botten? Parametern lön förekommer till och med i högre omfattning i kontrollgruppen, som procentuellt har en större erfarenhet av internationell tjänst. Det är tydligt att officerarna inte anser att de tjänar tillräckligt mycket för att det skall motivera dem att söka internationell tjänst fastän ett antal anför det som ett av motiven. Många av respondenterna jämför med, och önskar en höjning till nivåer i likhet med våra grannländer. Författarens erfarenhet bekräftar att många har ansett lönen som för låg vid tidigare missioner framförallt med

hänsyn till att det inte gått att spara något som bonus till familjen efteråt och att det bara är maximalt två veckors ledighet i Sverige samt två helger ledigt i missionsområdets närhet under 6 månader. Förutom detta så innebär också uppgiften i ett förband att man arbetar från man går upp till man går och lägger sig, vilket inte alla har klart för sig innan. Det kan förklara synen på lönen fast den de facto är klart högre i internationell tjänst än grundlönen i Sverige. Enligt Herzberg är lönen inget som höjer motivationen, men det verkar det vara för svenska officerare.

Tidsförhållandena kan både påverkas och förändras. Väldigt många i underlaget uttrycker att de är missnöjda med nuvarande system och vill kunna komma hem med mycket tätare intervaller än en gång på sex månader. Ett flertal föreslår längre missioner för att de själva och förbandet skall hinna bli kompetent och verka en tid i stället för att hela tiden rotera när förbanden fungerar som bäst, efter 6 månader. För att man skall kunna göra det föreslår de också att man är ledig en kortare tid med mycket tätare intervaller och med möjlighet att åka till Sverige varje gång. Det verkar vara rimliga förslag som till en överblickbar kostnad och med enkla medel förändrar inställningen hos många officerare och påverkar motivationen i positiv riktning. Dessutom torde FM kunna fatta beslut i denna fråga utan tillstånd från annan.

I ett flertal andra länder tas familjerna om hand när officeren är borta och tjänstgör utomlands på ett helt annat sätt. Många uttrycker i undersökningen att stödet till de anhöriga måste förbättras. Det kan vara så att det inte rimmar med svensk lagstiftningen avseende förmåner och skatter och att det är förklaringen till varför i stort sett inget skett inom detta område. Det kan också vara så att officerare inte fullt ut kan jämföras med vanliga arbetstagare och att det är en fråga för FM att driva med hänsyn till att det är viktigt för personalen.

Bättre information efterlyses av SP. Materialet visar att det är viktigt att inte bara bestämma att nya uppgifter skall lösas och skapa nya förband. Marinens och framförallt flygvapnets låga vilja att delta i kombination med förslagen på information som förbättring tyder på att det till vissa delar kan vara ett behov för FM att genomföra en informationsoperation.



Problemet med bristande skicklighet är inte nytt, vem har inte synpunkter på någon av sina medarbetare. Förslagen är dock mycket viktigare än för ett företag i allmänhet. Det specifika i missionsmiljön och uppgifterna kräver i viss mening ett ömsesidigt förtroende inom enheten. Om det värsta händer vill de flesta bara ha personer de kan lita på i sin omgivning. Bristande skicklighet är med säkerhet till viss del en effekt av att inte urvalet är tillräckligt stort. Det kan vara så att den som är ansvarig för rekrytering ställs inför valet att rekrytera någon som inte verkar helt hundra eller att åka med en vakans. Det kan också till vissa delar vara ett kvalificeringsproblem, hur skall kraven för urval se ut? Av överväldigande intresse för dem som är rekryteringsansvariga är trots allt att så många är positiva och söker till internationell tjänst att det huvudsakliga problemet istället blir att välja bort bland flertalet kompetenta officerare.

Uppsatsen bekräftar huvuddelen av slutsatserna avseende behov av förändringar i undersökningen ”*Villighet att medverka i framtida internationella insatsstyrkor*” av Eva Johansson och Gerry Larsson (2000). De slutsatser som bekräftas är sannolika behov av strukturella förändringar, flexibiliteten i tjänstgöringslängd, förbättrat försäkringsskyddet, högre lönenivåer och meritvärdet. Skillnaderna mellan denna uppsats resultat och Johansson och Larssons är framförallt rangordning och procentuellt stöd.

Det som inte bekräftas i denna uppsats är Johansson och Larssons resultat av vad som mest påverkar individernas villighet att tjänstgöra i internationella insatser. Johansson och Larsson redovisar att ett heltäckande försäkringsskydd ses av en majoritet som det allra viktigaste. I denna uppsats påvisas vikten av heltäckande försäkringar men inte något resultat indikerar att det skulle vara det viktigaste. Det kanske har den enklaste förklaringar av alla, det vill säga att försäkringsvillkoren förändrats.

6.2 Teori

Syftet med den valda teorin var att få ett medel att förenkla den komplexa verkligheten genom fokusering på en delmängd av alla tänkbara faktorer som



är betydelsefulla för uppsatsens problem. Ett antal teorier valdes bort som skulle ha kunnat utgöra uppsatsens val av teori. Det visade sig i materialet att officerarna inte bara motiveras av inre motivationsfaktorer utan att yttre faktorer som lön och förmåner spelar en stor roll. I och med att faktorer som lön inte betraktas som motivationsparametrar av behovsteorierna bekräftas också kritiken av dessa genom denna uppsats resultat. Ett flertal av respondenterna uttrycker sig i form av; så länge det är på det viset kommer jag aldrig att..., hur skall jag kunna motiver det när vi inte får..., det är inte värt det priset... och så vidare. Det är några exempel som talar för att det vore intressant och hade kanske gett ett annat resultat om uppsatsen använt jämviktsteorier i stället.

Uppsatsens fokusering kring de sex valda motivationsparametrar underlättade arbetet och resultatet visar att den absoluta huvuddelen av svaren rymdes i någon av parametrarna. Betydelsen av uppsatsens sex parametrar bekräftas av resultatet samtidigt som de underlättade förståelsen och förenklade tolkningen av problemet.

6.3 Metod

Den deduktiva metoden har för uppsatsen varit effektiv och lättarbetad. En observerad nackdel är att undersökningen egentligen väljer bort, eller inte kan förklara vissa fenomen med en deduktiv metodansats, vilket kanske inte riskeras i lika stor omfattning med induktiv metod.

Urvalet är av vital betydelse för att resultatets värde. I denna uppsats valdes en primärgrupp vid SP och en kontrollgrupp från tre brigader. Fördelen med ett snävt urval är att det blir väldigt rätt och tidsbesparande om urvalet är precist och korrekt. Om urvalet inte är intressant för problemet kan det resultera i att uppsatsen är av intet värde. För att med säkerhet kunna svara på vad SP anser borde hela SP ha ingått i undersökningen. Hälften av marin och flygvapenofficerarna har ingått i urvalet och svaren kan genom den representationen ändå anses representativa. Bara en fjärdedel av arméeleverna ingick i primärgruppen vilket betyder att det är mindre sannolikhet att de är



representativa för alla arméelever på SP. Kontrollgruppen som bara utgjordes av arméofficerare bekräftade dock i nästan samtliga fall resultaten från SP i allmänhet och arméavdelningen i synnerhet.

Alla officerare som har ingått i undersökningen har de kvaliteter, den ålder och den kompetens att de är attraktiva som officerare i förbanden för internationell tjänst vilket är en styrka med urvalet. Undersökningen är inte lika fyllig avseende marinen och flygvapnet vilket kan vara intressant fortsatt fördjupning.

De öppna frågorna ger en annan och kanske mer riktig bild av verkligheten än slutna frågor, men de kräver samtidigt mer arbete och resultatet riskerar i större omfattning att påverkas av författarens tolkning, vilket är en nackdel med öppna frågor. Det kan också vara svårt att få de som svarar att ta sig tid och fylla enkäten med relevanta uppriktiga och fylliga data. Det var en farhåga som inte besinnades och svarens fyllighet utgjorde ett stort stöd för tolkningen av resultaten.

6.4 Reliabilitet och validitet

FM befinner sig mitt i en omstrukturering där många har tvingats både flytta och byta arbetsuppgifter. Viss bitterhet finns nog på flera ställen i officerskåren. Ett sätt att reagera på det faktum kan vara att aldrig delta i internationell tjänst och hävda att det beror någon mer substantiell orsak.

Under denna vår har Sverige för första gången i större skala deltagit i en slutövning i Polen, vi har skickat trupp till Afghanistan samtidigt som det är kris i och runt Israel. Parallellt med detta beslutas att internationell tjänst skall ingå som en naturlig del i officerens yrke, det är ett hett ämne som berör alla officerares framtida vardag. Det talar för att resultatet till sina huvuddelar förmodligen kan bedömas som reliabelt.

En enkät fabricerad av forskaren riskerar att brista i reliabilitet. Strävan har varit att undvika den risken genom att besvara uppsatsens frågor med öppna neutrala frågor. Det som är mätt är vad som skrivits i svaren och det finns alltid en risk att de svarande av någon orsak skrivit något som vid en intervju skulle



visa sig vara något annat. Tendenserna i svaren är tydliga och det bör innebära att svaren är relativt sanna såsom de svarande uppfattat frågorna. Författarens påverkan som är ofrånkomlig vid tolkning av resultat har reducerats genom att koda och skapa kriterier för en grupp i taget efterhand materialet gått genom. Några veckor efter första sammanställningen av hela materialet och allt data har det kontrollerats ytterligare en gång. Det har lett till vissa förändringar och korrigeringar. Resultatet har blivit mer pålitligt, men de rättelser som vidtagits har bara påverkat något resultat i delar av procent – aldrig den inbördes ordningen, vilket talar för att resultatet är pålitligt. Författarens egen empiri möjliggör också skattningen av mätverktygets pålitlighet genom en erfarenhetsbaserad granskning av resultatet.

Svarsfrekvensen och den stora mängden enskilda detaljerade och omfångsrika svar talar för att respondenterna varit så ärliga som möjligt och uttryckt sin vilja och sina motiv.

Ärlighet har präglat svaren, men betyder det också att svaren är giltiga? I viss mån visar resultatet att svaren inte är giltiga, det är inte sant att man numer måste teckna försäkringar eller att lönerna är väldigt låga, objektivt sett. Det behöver inte betyda att respondenterna ljugit, det är nog snarare ett tecken på hur svårt det är att sprida information och sprida rätt information när människorna i organisationen tror att det är på ett visst sätt. Det kan också vara så att exakt så många som har angett lönen som förbättringskrav för att motivationen skall öka verkligen vet exakt vad de skulle få i lön och anser att det är för lite. Det är genom undersökningen inte klarlagt om det är på det viset och vissa värden uppmanar till reflektion. Det framgår i uppsatsen där jag med erfarenheter som grund hajat till och försökt förstå resultatet ur olika aspekter.

Sammanfattningsvis kan den goda samstämmigheten mellan SP gruppens resultat och kontrollgruppens resultat utgöra ett bevis för godkänd reliabilitet och validitet.

6.5 Fortsatt forskning/undersökning

För att fördjupa kunskapen om officerares ställningstagande är det av intresse att gå ett steg längre genom att komplettera bilden med djupintervjuer. Det skulle kunna användas för att försöka falsifiera denna uppsats eller den andra forskningens resultat.

Sambanden mellan och påverkan av yttre faktorer som ålder, grad, kön, bakgrund, lön i Sverige och så vidare är inte undersökt och skulle komplettera bilden. Till exempel verkar det som om det finns ett samband mellan barnlöshet och ställningstagandet för internationell tjänst. Är det så?

Ett flertal respondenter anser att de är missgynnade i förhållande till andra länder. Skulle undersökningen komma till ett annat resultat med jämviktsteorier som grund? Vissa delar av materialet indikerar att en sådan undersökning skulle vara av intresse.

Vilken betydelse har frivilligheten för ställningstagandet och hur ser motivationsbilden ut om det blir obligatoriskt för alla att delta i internationell tjänst? Är hittillsvarande resultat valida om de yttre förutsättningarna, det vill säga frivilligheten upphör? Enligt materialet i denna undersökning verkar det som om frivilligheten har en viss betydelse, framförallt för det sociala behovet. En parallellundersökning med kontrollgrupper inom flyg och marinenheter är inte genomfört och vore av intresse för att kunna falsifiera eller verifiera resultatet från SP.

Lönens betydelse som motivation för arbetsuppgifterna är en intressant frågeställning och kan kanske förklaras av andra teorier. Det är också betydelsefullt om fortsatta fördjupade undersökningar kan falsifiera eller verifiera lönen som motivation.

6.6 Sammanfattande slutsatser och erfarenheter

Endast drygt en tredjedel av försvarsmaktens blivande majorer är mentalt inställda på och har för avsikt att lösa en av FM fyra huvuduppgifter enligt undersökningens svar. Undersökningen visar att mindre än hälften av officerskåren som är aktuell för internationell tjänst avser delta. Det föreligger

vissa skillnader mellan försvarsgrenarna och det kan konstateras att armén har en generellt högre vilja att delta i internationell tjänst. Det kan vara viktigt att tillvarata den generellt högre villigheten bland arméns personal för att därigenom öka de andra försvarsgrenarnas villighet.

Behoven av utveckling i form av personlig utveckling och kompetensutveckling tillsammans med behoven av meningsfullhet är de mest förekommande motiven för att delta i internationell tjänst om man framförallt ser till de bägge undersökta grupperna. Vissa skillnader mellan urvalsgrupperna kan med sannolikhet förklaras av den skilda bakgrunden och erfarenheten av tidigare internationell tjänst. Behoven av utveckling positionerar sig därmed som en mycket viktig och inte tidigare uppmärksammas motivationsfaktor.

Vissa självklara motiv som meritvärdet, erkännandet, är inget motiv för SP. Det är ett märkligt resultat med hänsyn till att FM uttalat att tjänstgöringen skall vara meriterande. Det kan vara en tydlig signal till FM att den inte lyckats med ambitionerna och att en översyn eller en faktisk implementering av ett meritvärde bör ske för att därmed öka andelen officerare som är beredda att delta i internationell tjänst i förband.

De sociala behoven är så viktiga och så dåligt tillfredsställda att de utgör motiv att inte delta för ungefär 8 av 10 officerare. Det innebär att sociala skäl är det klart dominerande motivet. Officerarna anser att den långa sammanhängande frånvaron inte uppvägs av de positiva faktorerna. Detta behov, det sociala behovet, är det som i första hand bör tillfredsställas för att minimera skälen till ett negativa ställningstagande.

De sociala skälen och flera av de andra motiven att inte delta i internationell tjänst som tiden, uppfattningen om riskerna, den nationella synen på yrket, försäkringsvillkor med mera kan med stor sannolikhet påverkas av arbetsgivaren genom det som efterfrågas enligt uppsatsen. Det vill säga strukturella förändringar och information för att förändra inställningen i positiv riktning.



Frekvensen av motivet sociala skäl kan eventuellt ses i förhållande till frivillighet som fundament för internationell tjänst. Vilken betydelse frivilligheten har för detta och tidigare resultat är inte undersökt. Det har visat sig i undersökningen att det har betydelse varför denna och tidigare undersökningars resultat kanske inte är reliabla när internationell tjänst blir en naturlig del av arbetsuppgifterna. Det kan vara för tidigt att dra definitiva slutsatser avseende framtiden med detta resultat som grund med anledning av de förändrade förutsättningarna.

Relativt många (15 % i SP) kunde inte ens i en enkät ta ställning huruvida de avsåg söka eller inte. Tveksamheten tillsammans med det stora antalet som inte avser delta i internationell tjänst kan tyda på att officeren inte identifierar sig med de nya uppgifterna eller att han på annat sätt inte vet tillräckligt mycket om dem.

FM kan stå inför ett pedagogiskt problem om målet är att alla officerare skall förstå ominriktningen och identifiera sig med de ”nya” uppgifterna. Internationell tjänst verkar inte vara en fråga som alla kan identifiera sig med. Förutsättningar och struktur verkar inte finnas för att tillvarata kompetens som erhålls och inte heller förutsättningar för att utveckla kompetens i form av kompetensförnyelse och kompetensförstärkning⁶¹ utan att behöva delta i internationell tjänst. Information efterlyses i organisationen avseende vad uppgifterna innebär och vilka villkor som gäller. Ett flertal villkor och förutsättningar måste förändras för de uppfattas inte som tillräckliga.

FM kan med uppsatsens resultat som grund vidta ett flertal åtgärder för att öka officerens vilja. De förbättringar som föreslås för att öka motivationen är i första hand större ekonomisk behållningen för officerarna, annat rotationssystem som innebär kortare sammanhållen tid borta i ett sträck och medger större flexibilitet än nuvarande samt bättre stöd till anhöriga. Officeren är villig att ta risker men det krävs att det är motiverat och att officeren känner

⁶¹ Sandberg J och Targama A, *Ledning och förståelse Ett kompetensperspektiv på organisationer*, 1998, Studentlitteratur, Lund



att fokus ligger på dem som deltar i det farliga, det rör både stöd från Swedint, materiel och personal.

Den minoritet som är beredd att delta i internationell tjänst i förband med risk för eget liv och sociala umbäranden, upplever i huvudsak inte att de meriteras i förhållande till andra som väljer att stanna hemma. FM kanske bör finna fungerande former och system för att tjänsten skall innebära ett reell värde i form av merit, då det är FM avsikt.

Utbildningen och urvalet av personal till internationell tjänst verkar till del, enligt materialet inte vara tillräckligt bra eller tillräckligt omfattande. Det bör vara föremål för undersökning och förbättring.

De viktigaste motiven för att delta eller inte delta är klarlagda och faktorerna som behöver förbättras framstår också som tydliga, teorin och metoden har därmed visat sig användbara för att besvara frågeställningarna.

I ett flertal fall bekräftas inte tidigare forskning vilket kan belysa urvalet och metodens betydelse för resultatet och är tillika väldigt intressant och inspirerande för fördjupade undersökningar. Uppsatsen bekräftar å andra sidan också vissa tidigare resultat. Det kan i sin tur skapa frågor av typen varför har inget hänt? Fördjupade undersökningar är viktiga för att med säkerhet kunna falsifiera denna undersöknings resultat eller de tidigare.

Det är inte uppenbart eller tydligt att tillräckligt med officerare kommer att vara motiverade att arbeta i förband i internationell tjänst. Det är tydligt vad som påverkar motivationen och nästa steg ur ett officersperspektiv kan bli att formulera mål och önsknings för att uppfylla behoven. Uppsatsen lägger vissa svar i dager men likafullt väcks fler frågor.

Diskussionen syftade till att väcka frågor och ge svar ur olika perspektiv, det visade sig att den också resulterade i konkreta resultat som kan användas för att förändra officerarnas motivation i positiv riktning. Eventuellt kan uppsatsen bidra till att förbättra officerarnas villkor i internationell tjänst i någon mån enligt det som skevs på försättsbladet till enkäten: "Ta ställning till samtliga frågor och svara så ärligt du kan, resultatet kan påverka vår framtid i FM"



7 Litteratur och referens lista

Litteratur

- Abrahamsson B, Andersen J A**, *Organisation – att beskriva och förstå organisationer*, andra upplagan, 1998, Liber AB, Malmö
- Andersen, H (red)**, *Vetenskapsteori och metodlära, en introduktion*, 1994, Studentlitteratur, Lund
- Andersson B-E**, *Som man frågar får man svar*, 4: upplagan, 4: tryckningen, 1985, Kristianstads Boktryckeri AB
- Ejvegård, Rolf**, *Vetenskaplig metod*, andra upplagan, 1993, 1996, Studentlitteratur, Lund
- Herzberg F**, *Work and the Nature of Man*, 1966, Thomas y. Crowell Company, New York
- Maslow A**, *Motivation and personality*, 1954, second edition 1970, Harper & Row publishers Inc, New York
- Mattsson P A, Wijnbladh C**, *Det tänkande vapnet*, 2000, Försvarshögskolan, Ledarskapsinstitutionen, Norstedts Tryckeri AB, Stockholm
- McClelland D C**, *Human motivation*, 1985, 1987, 1990, Cambridge University press, New York
- Patel R, Davidsson B**, *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, 1994, Studentlitteratur, Lund
- Sandberg J och Targama A**, *Ledning och förståelse, Ett kompetensperspektiv på organisationer*, 1998, Studentlitteratur, Lund
- Sayer A**, *Method in social science, 2nd edition*, 1992, Routledge, London och New York
- Starrin B, Larsson G, Dahlgren L, Styrborn S**, *Från upptäckt till presentation*, 1991, studentlitteratur, Lund
- Trost J**, *Enkätboken*, andra upplagan, 2001, Studentlitteratur, Lund
- Thyrén T**, *Vetenskapsteori för nybörjare*, 1998, Liber AB, Stockholm
-



Winter J, *Problemformulering, undersökning och rapport*, 1989, DeTryck AB, Södra sandby

Wärneryd B, m fl, *Att fråga* (5:e upplagan, 2:a tryckningen), 1993, SCB-Tryck, Örebro

Offentlig utredning

SOU 2001:23, *Personal för ett nytt försvar* - Betänkande från Personalförsörjningsutredningen

Rapporter, betänkanden och skrivelser

FöU 95/96:1. *Totalförsvarets förnyelse*, betänkande av försvarsutskottet

Ds 1999:2, *Förändrad omvärld – omdanad försvar*. Rapport från försvarsberedningen inför 1999 års kontrollstation.

RRV 2001:7, *Avveckling av officerare och kompetensförsörjningsläget inom Försvarsmakten*, Ekonomi-Print, Stockholm

Tidigare forskning

Johansson E, Larsson G, *Villighet att medverka i framtida internationella insatsstyrkor*, 2000, Försvarshögskolan, Ledarskapsinstitutionen, Klaria AB tryckeri, Karlstad

Johansson E, *I basker blå, Fyra svenska FN-bataljoner i Bosnien*, 1996, Militärhögskolan, Ledarskapsinstitutionen

Tidskrifter

Försvarets Forum nummer 2, april 2001

Debattskrift

Hederstedt, J. (1998) *Internationalisera försvaret*. Stockholm: Försvarsdepartementet.

Propositioner



Prop 1998/99:74 *Förändrad omvärld – omdanat försvar*

Prop 1999/2000:30 *Det nya försvaret*

Prop 2001/02:10 *Fortsatt förnyelse av totalförsvaret*

Internet:

Försvarsmakten, Swedint, "Om utlandsstyrkan", 2001-05-02

<http://www.swedint.mil.se/article.php?id=271>

Försvarsmakten, Swedint, "Trenden har vänt", 2001-04-14

<http://www.swedint.mil.se/index.php?c=news&id=2056>

Försvarsmakten, Swedint, "Vakanser till KS 04", 2001-04-24

<http://www.swedint.mil.se/article.php?id=1148>

Försvarsmakten, Swedint, "GSU US", grundläggande soldatutbildning för utlandsstyrkan, 2001-04-26

<http://www.swedint.mil.se/article.php?id=871>

Försvarsmakten, "Försvarsmaken och Sveriges ordförandeskap i EU, fakta", 2001-04-14

<http://www2.mil.se/?c=news&id=925>

Försvarsmakten, "Försvarsmaktens huvuduppgifter"

<http://www2.mil.se/article.php?id=403> den 1 april 2002

Enkäter

155 stycken enkätsvar från officerare (Fänrik till major i nivå 4)

Enkät avseende de bakomliggande faktorerna som påverkar officerens inställning till deltagande i internationell tjänst (med internationell tjänst avses deltagande i förband som bataljonerna i Kosovo eller deltagande i förband med beredskap att sättas in).

Denna enkät kommer att utgöra en stor del av faktaunderlaget till min uppsats på c-nivå med rubriken "Rekrytering och bemanning av förband i internationell tjänst". Arbetet görs under andra året på chefsprogrammet och redovisas i form av en uppsats som presenteras vid Försvarshögskolan under våren 2002.

Rekrytering och bemanning av våra beredskapsförband såväl som våra bataljoner är besvärlig och tillräckligt många söker inte internationell tjänst.

Syfte

Mitt syfte med enkäten är att klarlägga motivationsfaktorerna bakom varje individs ställningstagande, för eller emot att delta i internationell tjänst i förband, som i till exempel Kosovo eller de olika beredskapsförbanden.

Efter jag har fått era svar avser jag med hjälp av olika motivationsteorier beskriva varför det ser ut på det sätt som det gör.

Du skriver enkäten anonymt och ditt svar kommer inte att delges någon annan.

Resultatet av enkäten redovisas endast i form av sammanställningar där det inte kommer att kunna urskiljas enskilda svar.

Kodnumret längs upp är endast till för att jag som uppsatsförfattare skall kunna bevisa att det inte är jag som fyllt i alla svar. Något enskilt svar kommer aldrig att delges någon annan.

Ta ställning till samtliga frågor och svara så ärligt du kan, resultatet kan påverka vår framtid i Försvarmakten.

Dina kommentarer, personliga värderingar och motiveringar är av yttersta vikt för resultatet, räcker inte platsen till så bifoga extra sidor till enkäten.

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.

Ditt deltagande är viktigt och jag är tacksam för ditt svar.

Instruktion: Kryssa i det alternativ som är giltigt för dig där det finns rutor, bara ett kryss per fråga.

Där det inte finns rutor skall du svara genom att skriva och uttrycka det du tycker svarar bäst mot frågan utifrån dina ståndpunkter.

1. Kön

Man

Kvinna

2. Ålder

20-25

26-30

31-35

36-40

41-45

46-50

51-55

56-60

3. Civilstånd

Ensamstående

Förhållande (flickvän/pojkvän)

Sambo

Gift

4. Antal barn

Inga

Ett – två

Tre eller fler

5. Tjänstegrad

Fänrik

Löjtnant

Kapten

Major

Överstelöjtnant

6. Har du deltagit i någon övning inom ramen för Partnerskap för Fred?

Ja

Nej

7. Har du tidigare personlig erfarenhet av internationell tjänst?

Ja

Nej

Om ja, vilken mission.....

8. Pendlar du till arbetet eller är du bosatt på arbetsorten?

Bosatt på arbetsorten

Veckopendlar

Annat

9. 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

