



Försvarshögskolan

Självständigt arbete (30 hp)

Författare		Program/Kurs
Peter Olsson		HOP SA 2022–2024
Handledare		
Niklas Karlén		Antal ord: 9995
		Kurskod
		2UK023
Motivationsdynamik i militära karriärer		
Förståelse för motivation bakom svenska officerares engagemang i stabstjänst utomlands.		
ABSTRACT: This study investigates the motivations driving Swedish officers to apply for staff service abroad. Through semi-structured interviews with eleven officers, the research aims to identify and understand these motivational factors. The participants are representative of the target group for international staffing assignments and possess the requisite experience and knowledge to effectively represent the Armed Forces at strategic, operational, and tactical levels. Thematic analysis and a typology of motivation theories were employed to analyse the data. The findings reveal a significant emphasis on modern/occupational motivational factors influencing the officers' desire for international service. Additionally, the study highlights the crucial role of family in shaping these motivations and its impact on the officers' decisions to undertake international missions.		
Nyckelord: Motivation, officer, stabstjänstgörning utomlands		

Innehåll

INLEDNING	4
BAKGRUND.....	4
PROBLEMFÖRMULERING	4
DISPOSITION.....	6
FORSKNINGSÖVERSIKT	7
SLUTSATS OCH FORSKNINGSLUCKA.....	11
TEORI	13
METOD	15
FORSKNINGSDESIGN.....	15
DATAINSAMLING GENOM INTERVJUER	15
VAL AV DELTAGARE	16
ANALYSMETOD	17
ANALYS	18
PALEOMODERNA/INSTITUTIONELLA MOTIVATIONSFAKTORER	19
MODERNA/YRKESMÄSSIGA MOTIVATIONSFAKTORER	22
POSTMODERNA MOTIVATIONSFAKTORER	27
DEN MODERNA OCH YRKESMÄSSIGA OFFICEREN	30
AVSLUTNING	32
SLUTSATSER.....	32
REKOMMENDATIONER	34
FÖRSLAG FÖR FRAMTIDA STUDIER.....	34
LITTERATUR OCH REFERENSFÖRTECKNING	35
BILAGOR	38
BILAGA 1 INTERVJUGUIDE	38

TABELLFÖRTECKNING

TABELL 1: TEMAN NAMNGIVNA OCH DEFINIERADE EFTER KODNING AV DATA. PETER OLSSON.....	18
--	----

Inledning

Bakgrund

Vad motiverar svenska officerare att söka stabstjänst utomlands?

Den 7 mars 2024 blev Sverige medlem i försvarsalliansen *North Atlantic Treaty Organization* (Nato), vilket innebär ett åtagande att inom en period av sex år bemanna 200–250 stabstjänster i Nato med officerare och specialistofficerare från Försvarsmakten (Sundgren, 2023, ss.24–25). Detta utgör en betydande ökning jämfört med de tidigare omkring 30 positioner som tillsattes på frivillig basis, vilket medför en niofaldig ökning av personalstyrkan i Natos stabstjänst jämfört med dagens nivå. Karaktären hos dessa tjänster skiljer sig markant från de roller som officerare tidigare har haft inom utlandsstyrkan, vilka vanligtvis varade mellan sex månader och ett år. Nu omfattar tjänstgöringarna perioder från ett par år upp till flera år. Bemanningen i Natostaberna kommer att genomföras av två personalkategorier: officerare och specialistofficerare, men den stora merparten av befattningarna i Natostaberna kommer att bemannas av officerare. Vilket innebär att cirka 5,5% av de svenska officerarna kommer att arbeta i stabstjänst i olika Natostaber.

Problemformulering

I ljuset av Sveriges nyliga anslutning till Nato och därmed ett ökat behov av kvalificerad stabspersonal, har frågor kring bemanning och motivation inom officerskåren blivit alltmer aktuella. Traditionellt sett har officerare rekryterats på frivillig basis. Med en förväntad markant ökning i personalbehovet framträder dock nya utmaningar, särskilt när det gäller motivation. Mot denna bakgrund är det avgörande att förstå vilka motivationsfaktorer som driver enskilda officerare att söka stabstjänst i en internationell kontext. Motivation definieras här som en kombination av olika faktorer som påverkar en person att formulera och sträva efter sina mål, fatta beslut och uppvisa beteenden som reflekterar dessa inre strävanden och val (Battistelli, 1997, s.470).

Det finns flera studier om militär personals motivation. En del av forskningsfältet fokuserar på soldaters motivationsfaktorer om varför de börjar i försvarsmakter och stannar kvar som yrkessoldater eller väljer att bli officerare (Eighmey, 2006; Gillberg et al., 2021; Griffith, 2008; Hedlund, 2011; Ngaruiya et al., 2014; Pocienè, 2018; Woodruff et al., 2006; Österberg et al., 2020).

En annan del av forskningsfältet är inriktat på vilka motivationsfaktorer som påverkar när man söker eller blir kommenderad till fredsbevarande uppdrag i utlandstjänst (Battistelli, 1997; Juvan, Vuga, 2011, Österberg et al., 2020) men inga av dessa studier omfattar officerares motivation för stabstjänst utomlands.

Denna kunskap är viktig för att utforma strategier som säkerställer en effektiv och hållbar bemanning. Detta är i sin tur avgörande för att upprätthålla operativ kapacitet och för att uppfylla både nationella och internationella åtaganden. Studien kommer att utforska och bidra till förståelsen av de centrala motivationsfaktorerna som påverkar officerarnas beslut att engagera sig i stabstjänstgöring utomlands. För att fördjupa förståelsen av dessa motivationsfaktorer, kommer denna studie att bygga på tidigare forskningsinsatser inom området för militär motivationsforskning. Tidigare forskning har specifikt utforskat individers motivation i samband med fredsbevarande uppdrag internationellt, vilket inkluderar arbeten av Battistelli, 1997; Juvan, Vuga, 2011; Österberg et al., 2020. Studiens specifika fokus är att undersöka de motivationsfaktorer som driver officerare till att engagera sig i stabstjänstgöring utomlands och genom att utforska dessa drivkrafter strävar studien även efter att bidra till den befintliga litteraturen inom militär motivationsforskning.

Denna studie avser bidra till ökad förståelse genom följande forskningsfråga: *Vad motiverar svenska officerare att söka stabstjänst utomlands?*

Syftet med denna studie är att utforska och fördjupa förståelsen för de motivationsfaktorer som driver svenska officerare att söka stabstjänst utomlands, särskilt i ljuset av Sveriges anslutning till Nato och de därav följande ökade kraven på kvalificerad stabspersonal. I denna studie kommer insamling av data att ske genom intervjuer, vilka utgör basen för en tematisk analys. Analyserna kommer att genomföras med utgångspunkt i motivationsteorin framtagen av Battistelli. Denna teoretiska lins är avsedd att guida tolkningen av resultaten och därmed bidra till att uppnå studiens syfte.

Disposition

I följande kapitel ges en översikt över aktuell forskning om militär motivation kopplad till studiens fokus. Kapitel tre presenterar motivationsteorier som används för att analysera data. Kapitel fyra beskriver metodologin, inklusive datainsamling och kodning. Kapitel fem ägnas åt dataanalys där resultat presenteras och analyseras. I kapitel sex sammanfattas studiens viktigaste slutsatser och framtida forskningsinriktningar föreslås.

Forskningsöversikt

Det här kapitlet kommer att undersöka och klargöra befintlig kunskap om officerares motivation att engagera sig. Genom att analysera teorier och forskningsresultat inom området för militär motivationsforskning, med ett särskilt fokus på de motivationsfaktorer som påverkar soldater, specialistofficerare och officerare, strävar studien efter att etablera en grund för att förstå vilka drivkrafter som påverkar officerarnas motivation. Denna frågeställning, som omfattar en komplex interaktion mellan olika motivationsfaktorer, belyser den mångfacetterade motivationsstrukturen hos militär personal. Med denna förståelse som bas riktar studien in sig på att identifiera forskningsluckan samt besvara den.

En teori om motivation som introducerades 1977, är teorin om att militär motivation kan delas in i institutionella och yrkesmässiga motivationsfaktorer. Denna modell, ofta kallad I/O-modellen (*institutional/occupational*), bygger på välgrundade motivationsteorier och har anpassats för att passa den specifika kontexten inom militära organisationer (Moskos, 1977, ss.42–43). Teorin utgår från människans inneboende motivation och det fundamentala behovet av en hierarkisk struktur som sträcker sig från basala fysiska behov till självförverkligande. Den inkluderar även insikter från andra motivationsteorier som skiljer mellan arbetsrelaterade faktorer såsom hygienfaktorer, vilka förebygger missnöje samt motivationsfaktorer som aktivt bidrar till ökad jobbtillfredsställelse. Teorin utvecklar vidare forskningen kring officersprofessionen genom att illustrera hur militärens traditionella institutionella egenskaper, såsom betraktandet av militärtjänstgöring som ett kall, känslan av att tillhöra något större än sig själv samt en kultur präglad av självupppoffring och engagemang för ett högre mål, utmanas av samtida trender som främjar en mer professionell inställning till militärtjänstgöring (Herzbergs et al., 1968; Huntington, 1957; Janowitz, 1961; Maslow, 1943; Moskos, 1977).

I/O-modellen har blivit en grundpelare för fortsatt forskning om motivationsfaktorer inom militären. Charles Moskos lyfte fram en förändring i den amerikanska militären mot en ökad yrkesmässig motivation, särskilt i samband med övergången till ett yrkesförsvar baserat på frivillighet jämfört med den tidigare institutionella motivationen. Denna insikt har bidragit till en djupare förståelse av hur motivation påverkar militär personal och deras engagemang, både i traditionella och i moderna militära sammanhang (Moskos, 1977, ss.42–43).

Dessa teoretiska byggstenar har inte bara lagt grunden utan även stimulerat fortsatt teoretisk utveckling inom fältet från I/O-modellens dikotomi till typologi för paleomoderna, moderna och postmoderna motivationsfaktorer. De har använts för att djupgående utforska och förstå de

bakomliggande motivationsfaktorerna vilket visar på deras varaktiga betydelse och applicerbarhet i forskningen om militär motivation.

Två forskningsfält inom militär motivationsforskning kan identifieras. Den första delen av forskningsfältet fokuserar på soldaters motivationsfaktorer om varför de engagerar sig i försvarsmakter och stannar kvar som yrkessoldater eller väljer att bli officerare (Eighmey, 2006; Gillberg et al., 2021; Griffith, 2008; Hedlund, 2011; Ngaruiya et al.2014; Pocienė, 2018; Woodruff et al., 2006; Österberg et al., 2020). Den andra delen av forskningsfältet är inriktat på vilka motivationsfaktorer som påverkar när man söker eller blir kommenderad till fredsbevarande uppdrag i utlandstjänst (Battistelli, 1997; Juvan, Vuga, 2011; Österberg et al., 2020).

I den första delen av forskningsfältet, med inriktning mot soldaters motivation, sträcker sig forskningen inom militära motivationsstudier över ett brett spektrum av teman och populationer. Från reservister och yrkessoldater till unga människor som överväger militärtjänstgöring i olika länder, är det gemensamma målet med dessa studier att förstå de underliggande motivationsfaktorerna bakom individers beslut att ansluta sig till och fortsätta sin tjänst inom militären. Genom att utforska motivationsfaktorer, både individuella och organisatoriska, erbjuder denna forskning insikter i hur militära organisationer kan attrahera och behålla personal i en tid av förändring och utmaningar. Ett centralt tema är benägenheten att tjänstgöra (*Propensity to Serve*) och hur denna relaterar till faktiska beslut att ansluta sig till militären. Denna aspekt har utforskats av Woodruff et al. i deras studie av amerikanska infanterisoldater. Deras forskning syftar till att specificera den sociologiska conceptualiseringen av motivationsmodeller för militärtjänst, vilket bidrar till en djupare förståelse av de motivationsfaktorer som påverkar individers beslut att börja, stanna kvar eller avstå från militärtjänstgöring. Resultat från studien påvisade bland annat följande viktiga motivationsfaktorer: inkluderade en önskan att tjäna sitt land, finansiera utbildning, patriotism samt ambitionen att bli soldat (Woodruff et al.,2006, s.358). En studie omfattande svenska och norska soldater framhäver att deltagande i internationella uppdrag starkt motiverar soldater att fortsätta sin militära tjänstgöring. Dessa uppdrag erbjuder inte bara professionella möjligheter utan också ett djupare syfte med arbetet, vilket ger en känsla av betydelse och drivkraft. Detta bidrar till att upprätthålla hög moral och motivation bland personalen (Österberg et al., 2020, s.36).

Sammanfattningsvis bidrar detta forskningsfält med värdefulla perspektiv på hur militära organisationer kan navigera i en komplex och föränderlig värld för att möta sina personalbehov

(Eighmey, 2006; Gillberg et al., 2021; Griffith, 2008; Hedlund, 2011; Ngaruiya et al., 2014; Pocienė, 2018; Woodruff et al., 2006; Österberg et al., 2020).

Huvuddelen av studierna i detta forskningsfält är genomförda med I/O modellen som undersökningsteori och motivationsfaktorerna varierar mellan institutionell och yrkesmässiga faktorer. James Griffiths studie visar att interna och externa motivationsfaktorer är centrala för militärt engagemang. Analys av amerikanska nationalgardets medlemmar avslöjade att stark inre motivation, kopplad till institutionella motivationsfaktorer, ökar engagemanget jämfört med yrkesmässig motivation (Griffith, 2008, ss.252–255).

Moskos betonar att institutionella motivationsfaktorer innefattar en strävan efter legitimitet och anpassning till kulturella samt samhälleliga normer. Dessa faktorer reflekterar hur organisationer anpassar sig till och integreras i sitt sociokulturella område, där strävan efter legitimitet är motiverad av konformitet, imitation och normativa krav. Resultatet visar att motivationsfaktorer som plikt känsla, ära, lojalitet och uppfattningen av yrket som ett kall framhävs och är viktiga. Teorin lyfter fram hur organisationer över tid blir mer homogena genom dessa processer, men lyfter också fram möjligheten för institutionell förändring, drivet av externa influenser eller genom initiativ från institutionella entreprenörer (Moskos, 1977, ss.42–44).

Den yrkesmässiga motivationsfaktorn presenterar militärtjänst som likartat ett yrke inom den civila arbetsmarknaden, där individuella och ekonomiska incitament spelar en större roll. Enligt denna syn är valet att ansluta sig till och stanna kvar i militären mer influerat av karriärmöjligheter, löneförmåner och personlig utveckling än av traditionella värderingar. Detta perspektiv speglar en förändring mot en mer pragmatisk syn på militärtjänst, i takt med samhällets och individers förändrade värderingar och förväntningar (Moskos, 1977, ss.43–44).

Trots tidigare antagande att institutionella motivationsfaktorer hade en minskad relevans, bekräftar flera studier fortfarande betydelsen av institutionella motivationsfaktorer inom militären. Dessa stödjer Moskos teori om den militära organisationens struktur och motivationsfaktorer och understryker vikten av motiv såsom tjänst till landet och tro på uppdraget. (Eighmey, 2006, ss.323–325; Griffith, 2008, s.252, Woodruff et al., 2006, s.363, Gillberg et al., 2021, ss.79–80).

I en studie av Ngaruiya et al. utforskas motivationsfaktorer bakom valet att tjänstgöra i militären bland reservofficerskadetter och andra universitetsstudenter med fokus på *Public Service Motivation* (PSM) och institutionella och yrkesmässiga motivationsfaktorer. Studien visar att reservofficerskadetterna uppvisar en starkare motivation för offentlig tjänst än sina icke militära motsvarigheter, särskilt inom områdena självupppoffring och dragning till offentlig tjänst. Studien belyser även en positiv korrelation mellan institutionella motiv och PSM, vilket tyder på att interna värderingar spelar en viktig roll i beslutet att tjänstgöra inom militären. Denna forskning understryker betydelsen av icke-monetära incitament, som stämmer överens med inre värderingar och motivation för offentlig tjänst för rekrytering och bibehållande av militär personal (Ngaruiya et al., 2014, s.452).

Den andra delen av forskningsfältet utforskar motivationsfaktorerna bakom soldater, specialist-officerare och officerare som deltar i fredsbevarande operationer med en specifik inriktning mot hur dessa motivationsfaktorer varierar beroende på individuella, kulturella och organisatoriska omständigheter. Fabrizio Battistellis arbete med italienska förband fokuserar på att klassificera enheternas motivation baserad på deras anledningar till att delta i humanitära och fredsbevarande uppdrag. Jelena Juvan och Janja Vuga studerar motivationsfaktorer bland slovenska förband genom att särskilja mellan frivilligt kontra beordrat deltagande och tidigare erfarenheter av fredsoperationer. Studien visar att frivilligt deltagande ofta är kopplad till hög personlig motivation och stark sammanhållning inom gruppen, medan beordrat deltagande kan leda till blandade nivåer av engagemang och gruppsammanhållning, eftersom deltagarna inte självmant har valt att delta (Juvan, Vuga, 2011, s.97).

Genom att integrera dessa perspektiv framhävs betydelsen av en mångfacetterad förståelse för motivationsfaktorer som spänner från personlig utveckling och äventyrlighet till altruism och yrkesmässiga framsteg, i att forma soldaters engagemang i fredsbevarande uppdrag (Battistelli, 1997, ss.468–471; Juvan, Vuga, 2011, s.108).

Senare studier har identifierat ett behov av att vidareutveckla I/O-modellen inom militärsociologin för att mer adekvat förklara hur motivationsfaktorerna för militärtjänstgöring har förändrats, mot bakgrund av övergången till yrkesarméer i den västerländska världen. Genom att skilja mellan institutionella och yrkesmässiga motiv och genom att införa begreppen paleomoderna och moderna motivationsfaktorer, har Battistelli utvidgat förståelsen för hur samtida förändringar påverkar militära organisationer. Hans forskning belyser också postmodernismens effekt

på militära identiteter och värderingar, exempelvis flexibilitet och individualism, vilket markerar en avvikelse från traditionella motivationsmodeller. Denna utveckling mot en mer komplex motivationsmodell fångar kärnan i individers drivkrafter i en föränderlig värld, inklusive strävan efter personliga upplevelser och självförverkligande. Postmoderna drivkrafter, som även berör den egna vinningen, omfattar immateriella fördelar kopplade till självförverkligande såsom personliga äventyr, upplevelser och meningsfulla livserfarenheter. Resultatet av Battistellis studie visade att det primärt var dessa postmoderna drivkrafter som motiverade de italienska förbanden att engagera sig i internationella uppdrag. Battistellis arbete understryker vikten av att anpassa militärens kultur och policyer till dessa nya värderingar för att skapa mer effektiva och sammanhållna styrkor (Battistelli, 1997, ss.468–471).

Flera samtida studier i båda forskningsfälten påvisar att de undersökta individerna inte enbart drivs av en motivationsfaktor utan ofta uppvisar inslag av minst två motivationsfaktorer: institutionella/paleomoderna, yrkesmässiga/moderna eller postmoderna, vilka även varierar i styrka. Förklaringen till skillnaderna i motivationsfaktorer kan tillskrivas tidpunkten för när mätningarna genomfördes såsom före, under eller efter en insats/inryck och skillnader i personalkategori samt vilken generation av individer som har undersökts, eftersom motivationen förändras i takt med samhället. (Battistelli, 1997, ss.471–474; Hedlund, 2011, ss.96–98; Juvan, Vuga, 2011, s.108; Pocienė, 2018, s.399; Woodruff et al., 2006, s.363; Österberg et al., 2020, s.40).

Slutsats och forskningslucka

Sammanfattningsvis framhäver det vetenskapliga fältet inom militär motivationsforskning, genom sina två distinkta inriktningar, att motivationsfaktorerna för både soldater och officerare kan skilja sig markant. Denna variation gäller särskilt vilka motivationsfaktorer som är mest dominerande, vare sig det rör sig om paleomoderna, moderna eller postmoderna drivkrafter. Dessa olikheter i motivationsfaktorer är i stor utsträckning beroende av vilka individer som undersöks och den unika kontext i vilken de verkar.

En forskningslucka som framträder är bristen på studier som utforskar motivationsfaktorer för officerens karriärutveckling, särskilt bland de officerare som är lämpliga för stabstjänst utomlands. Det finns ett specifikt behov av forskning kring motivation i samband med stabstjänstgöring på internationell nivå. Denna lucka understryker behovet av studier som fokuserar på hur motivationsfaktorer påverkar beslutet att delta i internationella militära stabsuppdrag. Här

finns det likheter som är överförbara från forskningsfältet om deltagande i fredsbevarande operationer, där vissa motivationsfaktorer kan vara jämförbara: internationell tjänstgöring, frivillighet eller kommendering samt officerare i stabstjänst. Detta gör att Battistellis teori om motivationsfaktorer utgör en bra utgångspunkt för att utforska forskningsluckan och öka förståelsen för svenska officerares motivation att söka stabstjänst utomlands (Battistelli, 1997, ss.471–474; Juvan, Vuga, 2011, s.108). Vidare kan Österberg et al. studie, som utforskar soldaters motivation för internationella uppdrag, tjäna som en grund för att förstå officerares motivationsfaktorer att söka sig till stabstjänst utomlands och på så sätt hjälpa till att förstå forskningsluckan. Dessa uppdrag erbjuder inte enbart yrkesmässiga utvecklingschanser utan uppfyller också ett djupare syfte, vilket stärker känslan av betydelse. Denna insikt är värdefull för att analysera officerarnas motivation mot internationella stabstjänster (Österberg et al., 2020, ss.36–38).

Ingen tidigare forskning har identifierats som fokuserar på att utforska erfarna officerares motivation och intresse för tjänstgöring i utländska stabstjänster eller vilka motivationsfaktorer som driver detta engagemang. Denna studie syftar till att bidra med ny förståelse inom detta område.

Teori

I teorikapitlet av denna uppsats beskrivs motivationsmodellen framtagen av Fabrizio Battistelli som utvidgar och förfinar Charles Moskos tidigare institutionaliserade/yrkesmässiga modell. Modellen introducerar en typologi för att förstå drivkrafterna hos militär personal, särskilt de involverade i fredsbevarande operationer. Denna nya struktur består av kategorierna paleomodern, modern och postmodern, och bygger på Battistellis observationer av italienska soldater under missioner i Albanien och Somalia i början av 1990-talet. Han uppmärksammade ett behov av att inkludera motivationsfaktorer kopplade till personlig utveckling och självförverkligande, vilket inte helt kunde förklaras av institutionaliserade/yrkesmässiga modellen. Genom att integrera Ronald Ingleharts (1977) forskning om postmodernismen lyckades Battistelli skapa en modell som inkluderar självorienterade och immateriella värderingar (Battistelli, 1997, s.469). Det empiriska arbetet visade att alla tre motivationskategorier fanns representerade bland de studerade soldaterna, med en framträdande närvaro av postmoderna drivkrafter. Denna insikt har berikat förståelsen av motivationsdynamiken inom militären och lagt grunden för vidare forskning inom området.

Paleomoderna/institutionella motivationsfaktorer

Paleomoderna drivkrafter som härstammar från institutionella modellens perspektiv, understryker betydelsen av ideologiska övertygelser, värderingar och samhällliga normer. Dessa drivkrafter rotar sig i altruism där individen prioriterar det gemensamma goda och visar beredskap för självuppoffring. Motiverade av plikt känsla, ära och patriotism ser individer sitt arbete snarare som ett kall än enbart en tjänst, med en djup önskan att bidra positivt till samhället och stödja andra (Moskos, 1977, ss.42–43).

Moderna/yrkesmässiga motivationsfaktorer

Moderna drivkrafter, å andra sidan, fokuserar på individens strävan efter personlig fördel, exempelvis ekonomisk belöning eller karriärutveckling, vilket återspeglar yrkesmässiga modellens kategorisering. Denna typ av motivation grundar sig i en marknadsorienterad syn på arbete, där individens beslut styrs av en rationell kostnads-nyttoanalys med sikte på materiella och ekonomiska fördelar samt karriärprogression (Moskos, 1977, ss.43–44).

Postmoderna motivationsfaktorer

Slutligen reflekterar postmoderna drivkrafter en djupgående längtan efter personlig tillväxt, upplevelser, äventyr och meningsfulla utmaningar. Till skillnad från moderna drivkrafter som inriktar sig på yttre belöningar fokuserar postmoderna drivkrafter på inre emotionella och självförverkligande mål. Dessa individer söker sig till tjänster som erbjuder möjligheter för personlig utveckling, identitetssökande och uppnåendet av ett autentiskt och meningsfullt liv där det inre välbefinnandet står i centrum (Battistelli, 1997, s.471).

Genom att presentera denna typologimodell erbjuder arbetet en omfattande förståelse för de komplexa och varierade motivationsfaktorer som driver militär personal i deras yrkesutövning. Detta teoretiska bidrag är avgörande för att förstå hur soldater engagerar sig i och bibehåller sitt engagemang för fredsbevarande uppdrag, vilket understryker vikten av att beakta ett brett spektrum av motivationsfaktorer när man undersöker militära organisationers dynamik och individernas karriärval inom dessa (Battistelli, 1997, ss.481–482).

Metod

Forskningsdesign

För att besvara forskningsfrågan i studien används tematisk analys. Intervjuer ansågs vara ett effektivt verktyg för att utforska de underliggande orsakerna till individers erfarenheter och reaktioner samt för att erhålla insikter om relevanta processer och sammanhang. Denna metod möjliggjorde en omfattande förståelse av individernas upplevelser inom deras specifika kontexter, vilket underlättade en mer nyanserad tolkning av insamlade data (Bryman, 2016, s.455). Tematisk analys användes för att identifiera teman i intervjuerna, vilket underlättade hanteringen av subjektiva åsikter och erfarenhetsbaserad kunskap. Genom kodning av datamaterialet eftersträvades identifiering av mönster och skillnader, vilket resulterade i definierade och namngivna teman för att fördjupa förståelsen och syftet med studien (Braun, Clarke, 2013, ss.201–220; Alvinus et al., 2023, s.11). Avslutningsvis användes Battistellis typologi för att förstå de observerade fenomenen. Detta ramverk bidrog till att identifiera mönster och relationer, vilket kan ge nya insikter eller bidra till utvecklingen av förbättrade teorier. De används även för att djupare förstå specifika fenomen genom att utforska deras kontextuella betydelse och tillämpningar i verkliga sammanhang (Schwartz-Shea, Yanow, 2012, ss.23, 28–31).

Datainsamling genom intervjuer

Semistrukturerade intervjuer, med fokus på deltagarnas erfarenheter, användes för att samla in data. Dessa intervjuer följde en förutbestämd frågestrategi men erbjöd flexibilitet att utforska nya frågor som uppstod under intervjun. Intervjuerna kombinerade standardiserade bakgrundsfrågor med specifika frågor om motivationsfaktorer och uppföljande frågor användes vid behov för att fördjupa förståelsen (Soeters, Shields, 2014, ss.117–118; Esaiasson. et al., 2017, ss.236–237). Inför den initiala intervjun har två pilotintervjuer utförts för att finjustera och optimera intervjuguiden. Intervjufrågorna återfinns i bilaga 1. De inspelade intervjuerna transkriberades och genomgick därefter korrektur. Observationer av icke-verbala kommunikationsformer, inklusive tonfall och kroppsspråk, antecknades för att inkluderas i analysarbetet. Att kunna hålla samtliga intervjuer ansikte mot ansikte har möjliggjort en enhetlig tolkning av deltagarnas svar med undantag av en intervju där deltagaren befann sig i USA och intervjun genomfördes via Teams.

Val av deltagare

Valet av deltagare innefattar elva officerare med grad från kapten till kommandör omfattande samtliga stridskrafter. En kapten, fem majorer/örlogskaptener, fyra överstelöjtnanter/kommandörkaptener och en kommandör. Samtliga utvalda för att de matchar den avsedda målgruppen för bemanningsuppdrag i staber utomlands. Det vill säga officerare med erfarenhet och kunskap för att kunna representera Försvarsmakten utomlands i stabstjänst på strategisk-, operativ- och taktisknivå, för att passa studiens syfte. Fem av de elva deltagarna hade genomfört stabstjänst utomlands. Deltagarna som tjänstgjort i stabsbefattning utomlands har verkat på följande staber och platser: SHAPE, Mons; JFC, Norfolk; CAOC, Udem; AIRCOM, Ramstein och JEF Northwood¹. Urvalets syfte var att möjliggöra jämförelser av likheter, olikheter och skillnader i erfarenheter som kan påverka motivation genom att rikta in sig på två olika deltagargrupper där den kulturella kontexten är jämförbara, även om de inte är identiska (Esaiasson et al., 2017, s.237).

Studien har genomförts inom den egna organisationen genom intervjuer med kollegor från olika förband. Denna metod innebar en potentiell risk för deltagarna, vilken hanterades med stort ansvar. Under intervjuernas gång insamlades personlig information som förvarades digitalt. Författaren använde denna information uteslutande för studiens syfte och säkerställde att all information och anteckningar som kunde kopplas till individuella kommentarer raderades efter studiens avslut. Genom detta tillvägagångssätt efterlevdes de etiska principerna om informerat samtycke, sekretess och säker förvaring av personuppgifter genom att den insamlade informationen hanterades med omsorg och i samförstånd med de inblandade (Vetenskapsrådet, 2017, ss.12, 26–28, 71).

¹ Supreme Headquarters Allied Powers Europe, Mons; Joint Force Command, Norfolk; Combined Air Operations Centre, Udem; Allied Air Command, Ramstein; Joint Expeditionary Force, Northwood.

Analysmetod

Tematisk analys (TA) erbjuder en mångsidighet i tillvägagångssätt, vilket är en styrka som bidrar till metodens anpassningsförmåga. Den möjliggör allt från grundläggande beskrivande analys till mer omfattande teoretiska överväganden. Denna studie har använt sig av en kodbok som är ett flexibelt och dynamiskt verktyg under kodningsprocessen inom TA. Denna metodik är designad för att effektivt fånga och reflektera över deltagarnas erfarenheter, åsikter och perspektiv. Flexibiliteten hos den digitala kodboken under kodningsfasen är avgörande för att till fullo utnyttja styrkorna med TA. Detta tillvägagångssätt möjliggör en djupare förståelse och tolkning av det insamlade datamaterialet, vilket bidrar till en mer nyanserad och omfattande analys (Clarke, Braun, 2017, ss. 217–218).

Reflexivitet är avgörande för att säkerställa trovärdigheten i studien. Som yrkesofficer och insider inom Försvarmakten har författaren direkt tillgång till deltagarna, inklusive några som författaren är bekant med, även om vi aldrig har arbetat tillsammans. För att minimera risken att författarens personliga erfarenheter påverkar studien har tematisk analys, stöttad av en kodbok, använts för att systematiskt och förutsättningslöst kategorisera data (Alvinus et al., 2023, ss. 32–33). Författaren har kritiskt granskat kodboken för att säkerställa att den korrekt fångar och tolkar studiens koder och kategorier samt kontrollerat att temana stämmer genom att använda en iterativ process.

Analys

I detta avsnitt analyseras resultatet från de teman som identifierats under kodningsprocessen med hjälp av tematisk analys. Genom att noggrant läsa intervjuerna flera gånger och extrahera citat till kodboken har datan sorterats och mönster identifierats. Dessa mönster har bildat grund för teman. Tio teman har identifierats, namngivits och definierats enligt tabellen nedan:

Teman
Altruism och tjänande Individer motiveras av en önskan att tjäna andra och bidra till ett större samhälleligt eller globalt syfte.
Självupppoffring En beredvillighet att offra personligt välbefinnande eller bekvämlighet för att uppnå högre mål.
Militär identitet En djup känsla av samhörighet och ära förknippad med att vara en del av de väpnade styrkorna, vilket speglar en stark anslutning till militära traditioner och värderingar.
Ekonomiska incitament Motivationen drivs av materiella fördelar, inklusive lön och andra ekonomiska ersättningar.
Karriärmöjligheter Individer lockas av möjligheten till professionell utveckling och karriärframsteg inom militären.
Säkerhet och stabilitet samt familjen En stabil anställning och förmåner samt stabilitet för familjen bidrar till motivationen.
Arbetsmiljö Intresset för att arbeta inom en strukturerad och ordnad miljö med tydliga hierarkier och regler.
Personlig och professionell utveckling Stor vikt vid personlig tillväxt och att utveckla kunskaper samt färdigheter.
Äventyr och upplevelser Sökandet efter unika erfarenheter och spänning.
Meningsfullhet En drivkraft att engagera sig i uppdrag som känns betydelsefulla och bidrar till en känsla av syfte, samtidigt som man undviker känslan av tristess genom att söka nya och meningsfulla utmaningar

Tabell 1: Teman namngivna och definierade efter kodning av data. Peter Olsson.

Temana kommer att presenteras nedan och har grupperats enligt tre olika kategorier inom ramverkets typologi för motivationsteori. Den första gruppen med temana altruism och tjänande, självupppoffring och militär identitet har kopplats mot paleomodern/institutionell motivationsteori. Den andra gruppen med temana ekonomiska incitament, karriärmöjligheter, säkerhet och stabilitet samt familjen och arbetsmiljö har kopplats mot modern/yrkesmässig motivationsteori. Den tredje gruppen med temana personlig och professionell utveckling, äventyr och upplevelser och meningsfullhet har kopplats mot postmodern motivationsteori.

Paleomoderna/institutionella motivationsfaktorer

Här beskrivs, exemplifieras och analyseras temana altruism och tjänande, självuppgiffring och militär identitet. Avslutningsvis jämförs dessa teman med paleomodern/institutionell motivationsteori.

Baserat på insamlade intervjudata, framträder en altruistisk och tjänande mentalitet hos en del av deltagarna. Denna attityd sträcker sig väl bortom strävan efter personlig vinning med ett fokus på att bidra till Sveriges och internationella partners kapacitet. Deltagarnas engagemang i Natostab och internationella uppdrag ger ett värdefullt bidrag till det bredare försvarssamarbetet och ses som kritiskt för att främja nationella såväl som internationella säkerhetsintressen. Detta synsätt kommer tydligt till uttryck i hur deltagarna beskriver vikten av att dela erfarenheter och expertis, inte bara inom den svenska Försvarsmakten utan också i utbyte med internationella styrkor. Deras bidrag ses som en integrerad del av en större samverkan, där varje enskild individs kompetens och engagemang anses förstärka hela försvarsalliansens kapacitet. I diskussionen om denna aspekt blir det uppenbart att de intervjuade deltagarnas motivationsfaktorer är djupt rotade i en vilja att tjäna och stärka både det nationella såväl som det internationella samhället, vilket i slutändan bidrar till ett tryggare globalt samhälle (Deltagare 2,3,5,7,8,9,10).

Deras berättelser reflekterar kring en ambition att inte enbart växa personligen och professionellt, utan även att bidra på ett meningsfullt sätt till global säkerhet och stabilitet. En mindre del av studiens deltagare framhåller vikten av tjänstgöring för Sveriges vidkommande och att detta bör ses som en integrerad del av en officers karriärutveckling. Det finns en förståelse för att erfarenheterna från internationell tjänst är värdefulla och bör bidra positivt till personens fortsatta karriär inom Försvarsmakten (Deltagare 3,8,9).

Vissa deltagare framhåller att tjänstgöringen tjänar ett högre syfte genom att bidra till Försvarsmaktens mål och stödja Nato-alliansen (Deltagare 2,5,9,10).

Den självuppgiffrande naturen och beredvilligheten som de intervjuade deltagarna uttrycker när det gäller att acceptera internationella uppdrag inom militärtjänsten är varierande.

Intervjudata avslöjar att även om ett sådant uppdrag inte nödvändigtvis är essentiellt för den individuella karriärutvecklingen för tillfället, betraktas det ändå som en betydelsefull handling för det större kollektivet. Deltagarna betonar att internationell tjänstgöring bör grundas på frivillighet snarare än tvång, trots en ofta uttalad förväntan att officerare ska vara beredda att

tjänstgöra internationellt. Det personliga beslutet att tjänstgöra utomlands blir därmed en avvägning som individen måste göra, fullt medveten om de uppoffringar detta kan medföra för det personliga familjelivet och det sociala umgänget. Denna inställning till tjänstgöring framstår som ett personligt val, att ta en för laget och de intervjuade framhäver att även bemanningen av nationella stabstjänster bör ses i samma ljus av åtagande (Deltagare 1,2,5,7,8,9,10).

Dock finns det skillnader mellan studiens deltagare. De som tidigare har utfört stabstjänst utomlands betonar en stark förväntan på internationell tjänstgöring som något man förväntas acceptera som en del av sin roll. De framhäver även de uppoffringar som görs, särskilt i termer av separation från familj och vänner (Deltagare 5,7).

”Det är ju en uppoffring. Du försakar ju en del av ditt familjeliv eller din vänskapskrets eller vad det än må vara där hemma”.

Deltagare 7

Övriga deltagare anser att internationell stabstjänstgöring inte är ett nödvändigt krav för karriären. De betonar principen om frivillighet och personligt val och erkänner de uppoffringar som detta innebär. De framhåller att det inte bör vara obligatoriskt och att det alltid finns ett val (Deltagare 1,2,8,9,10).

Analysen av de intervjuade deltagarnas erfarenheter och uppfattningar visar på en djupt rotad medvetenhet om den militära identiteten, vilken präglas av en stark känsla av samhörighet och en ärofylld tradition av att tjänstgöra inom de väpnade styrkorna. Denna känsla av samhörighet och tradition spelar en central roll hur individer förstår och navigerar i den svenska militära kontexten, vilket är avgörande för effektivt agerande i internationella insatser under Natos flagg (Deltagare 1,3,5,8,9,10).

Det framgår att en trygg och kunskapsrik position inom den nationella militära kontexten inte bara är en personlig strävan utan ses som en grundpelare för framgång i multinationella sammanhang. Ytterligare en viktig aspekt som är den kulturella förskjutningen mot en ökad integrering av internationella uppdrag i den militära karriären. Tidigare förväntades internationella insatser, men de var inte lika explicit uttalade som en del av militärtjänsten. Denna förändring pekar mot en utveckling där långvariga internationella uppdrag nu betraktas som en mer uttalad och integrerad del av den militära identiteten och karriären (Deltagare 1,3,5,10).

Militär identitet framstår som ett sammansatt begrepp som omfattar både personliga ambitioner och professionellt ansvar. För vissa utgör tjänsten ett kall att leda andra i strid, medan för andra är den mer som ett vanligt jobb. Denna mångfald av perspektiv understryker dock ett gemensamt mål: att bidra till Försvarsmaktens uppdrag. Den mentala beredskap som krävs för att tjänstgöra i Nato-insatser framhäver en individuell förberedelseprocess och en positiv inställning till den egna rollen som en integrerad och värdefull del av den militära karriären.

Även här finns det skillnader mellan studiens deltagare, en som tidigare genomfört stabstjänst utomlands diskuterar vikten av att arbetsgivaren presenterar förutsättningar och förväntningar tydligt inför internationell tjänstgöring. Dessutom att det finns en uttalad förväntan om att internationell tjänstgöring är en viktig del av karriären, vilket kan bidra till kunskapsutveckling, nätverksbyggande och karriärframsteg (Deltagare 5).

Övriga deltagare belyser betydelsen av att ha relevant nationell erfarenhet innan man bemannar i internationella staber och att det finns olika personliga motivationsfaktorer för att tjänstgöra, såsom att känna det som ett kall att leda i strid eller att göra tjänsten som ett jobb (Deltagare 1,3,10).

De intervjuade deltagarnas erfarenheter ger insikt i och anpassning till de krav och förväntningar som den militära identiteten medför, särskilt i relation till internationella uppdrag. Denna insikt bidrar till en djupare förståelse av de dynamiska relationerna mellan individuell identitet, professionellt ansvar och internationellt samarbete inom den militära sfären.

Sammanfattningsvis ger analysen av de intervjuade deltagarnas erfarenheter och uppfattningar en djupare förståelse för de paleomoderna/institutionella motivationsfaktorerna och deras relevans i dagens militära kontext. Den bekräftar vikten av temana altruism och tjänade, självuppoffring och militär identitet som motivationsfaktorer, samtidigt som den erkänner behovet av personligt val och frivillighet i beslutet att engagera sig i internationella militära insatser.

”I brist på bättre termer, man tar en för laget Sverige”.

Deltagare 9

Denna studie bekräftar den fortsatta betydelsen av paleomoderna/institutionella motivationsfaktorer inom militären, en insikt som understöds av tidigare forskning (Eighmey, 2006, ss.323–325; Griffith, 2008, s.252; Woodruff et al., 2006, s.363; Gillberg et al., 2021, ss.79–80). Resultaten från denna studie tyder på att relevansen av de paleomoderna/institutionella motivationsfaktorerna har minskat jämfört med moderna och postmoderna faktorer, vilket innebär

att de nu har en mindre påverkan på motivationen. Denna observation pekar mot en evolution av motivationsfaktorer inom militären. Denna insikt om en skiftande motivationsdynamik understryker vikten av att uppdatera vår förståelse för vad som motiverar militär personal idag, vilket kan ha betydande implikationer för rekrytering, bibehållande och utveckling av personal.

Moderna/yrkesmässiga motivationsfaktorer

Här beskrivs, exemplifieras och analyseras temana ekonomiska incitament karriärmöjligheter, säkerhet och stabilitet samt familjen och arbetsmiljö. Avslutningsvis jämförs dessa teman med modern/yrkesmässig motivationsteori.

Samtliga deltagare betonade att ekonomiska incitament är en viktig motivationsfaktor för att acceptera internationella stabstjänster. Det framhävs att ekonomiska överväganden sträcker sig bortom grundlönen till att inkludera omkostnadstäckning och kompensation för medföljande familjemedlemmar, vilket kan innebära arbetsmöjligheter och egen inkomst för dem. Fördelar som bidrag för hemresor vägs mot ekonomiska och praktiska utmaningar med att vara stationerad utomlands. Studien pekar på att ekonomiska faktorer inte bara påverkar den tjänstgörande utan även deras familjer och understryker behovet av ett system för ekonomisk kompensation. Förlorad inkomst och pension, samt den personliga kostnaden för att sälja egendom vid flytt, är identifierade orosämnen. Försvarsmakten bör säkerställa att personal ekonomiskt kan hantera utlandsstationeringar utan att förlora på det ekonomiskt eller stöta på byråkratiska svårigheter. Ekonomisk ersättning och överväganden som försäkringar och lönejusteringar är viktiga för att skapa hållbara arbetsförhållanden.

”Sen får det inte liksom vara en ursäkt för att man begår rovdrift utan att det ska vara rimliga ekonomiska förutsättningar tycker jag absolut”.

Deltagare 3

De deltagare i studien som har internationell tjänstgöringserfarenhet redovisar detaljerat genom personliga erfarenheter, specifika ekonomiska utmaningar och de personliga konsekvenser som dessa kan ha, såsom försäljning av en bil eller förlust av inkomst vid valutaväxlingar. De betonar konkreta exempel på utgifter och jämför ersättningarna med vad de skulle ha fått i Sverige, vilket visar på en djupare förståelse för de finansiella konsekvenserna av att flytta utomlands (Deltagare 4,5,6,7,11).

”Familjedelen, det är den som är svår, som gör att folk inte söker just för att det blir en ekonomisk smäll och det blir en karriärförlust för den respektive, oftast som inte kan jobba när man åker iväg. Så det hindrar faktiskt”.

Deltagare 6

Samtliga deltagare förväntar sig att Försvarsmakten erbjuder ekonomiska förutsättningar som möjliggör för personalen att acceptera utlandsuppdrag utan ekonomisk skada. Långsiktiga incitament bör främjas för att uppmuntra internationell tjänstgöring. Ekonomiska incitament framställs som en central motivationsfaktor.

Karriärutveckling och strävan efter professionellt avancemang mot chefsroller och stabstjänstgöring på internationell nivå. Nyckelpositioner både inom landet och utomlands betraktas som kritiska milstolpar i en officers karriärväg där erfarenheter från tjänstgöring i strategiska staber, inklusive Nato, erbjuder dörrar till nya möjligheter och positioner. Strävan efter karriärframsteg harmoniserar individens ambitioner med organisationens förväntningar. Erfarenheter från internationella uppdrag värderas högt och ses som fördelaktiga vid hemkomst och kan öppna upp för karriär vertikalt men även horisontellt. Det understryks att kunskap och erfarenheter erhållna under internationell tjänstgöring bör erkännas och premieras, oberoende av om målsättningen är att avancera i hierarkin eller att bredda sin fackkunskap.

”För karriären skulle jag nog säga att den är ganska viktig, ganska till väldigt viktig”.

Deltagare 6

Samtliga deltagare understryker att en tydlig karriärplan och insikt i hur internationell tjänstgöring påverkar det professionella livet och familjedynamiken är avgörande. Starkt familjestöd är en central faktor vid tjänstgöring utomlands. Det finns även ett uttalat behov av att internationella uppdrag direkt ska bidra till karriärfördelar, exempelvis genom att man blir aktuell för eftertraktade chefspositioner.

Deltagare som har tjänstgjort internationellt lägger stor vikt vid betydelsen av en tydlig karriärplan eller vägledning som något avgörande, såväl för tjänstgöringen utomlands som kommande tjänst hemma. Att locka personal med en väldefinierad karriärväg och/eller ekonomiska incitament är viktigt för att bredda rekryteringsbasen (Deltagare 4,5,6,7,11).

Samtliga deltagare ser den professionella tillväxten och den personliga utvecklingen som följer med internationell tjänstgöring som värdefulla för att samla meriter och främja deras karriärer.

I temat säkerhet och stabilitet samt familjen har studien valt att fokusera specifikt på familjen då denna data var särskilt betydelsefull. Samtliga av de intervjuade deltagarna som representerade olika åldersgrupper och befattningar inom befälshierarkin, belyste att bortom de tidigare nämnda motivationsfaktorerna fanns en ytterligare stark drivkraft – familjens välbefinnande och den sociala dynamiken som en tjänstgöring utomlands medför för hela familjeenheten. Detta gäller även i fall där familjen är geografiskt splittrad eller befinner sig i olika sociala sammanhang.

”Om jag ska göra det, så vill jag under en längre period kunna göra det med familjen”.

Deltagare 9

Det är tydligt att samtliga intervjuade har genomgått en motivationsförskjutning som liknar en övergång från den traditionella, institutionsbundna motivationen som tidigare karaktäriserade officersskåren och Försvarsmakten, till en utvidgad syn där familjen integreras som en central del av motivationsbilden. Deltagarna belyser att det behövs omfattande karriärplanering och förväntningshantering för att integrera utlandstjänsten som en naturlig del av karriärutvecklingen. Det betonas att välbefinnande under Maslows behovshierarki, såsom boende och möjlighet till resor hem vid viktiga familjehändelser, är centralt för att en individ ska kunna utföra sitt arbete väl. Anpassade lösningar och administrativt stöd är nödvändiga komponenter för att säkerställa att militär personal och deras familjer har de resurser och den hjälp de behöver under internationella uppdrag.

”Första frågan jag har ställt innan jag for iväg, vad tycker familjen. Är det okej för dem? För att om de hade sagt blankt nej, då hade jag sagt nej okej då far jag inte”.

Deltagare 7

Denna utveckling återspeglas i Moskos arbete där han observerar en övergång från ett institutionellt synsätt till en mer yrkesmässig inställning, vilket antyder att familjen och den sociala kontexten blir alltmer betydelsefulla. Lojaliteten har förflyttats från institutionen till familjen. Förändringen mot en mer yrkesmässig modell innebär att individens och familjens intressen får ett större utrymme. Detta kan leda till en mer balanserad livsstil där personligt och familjemässigt välbefinnande samt karriärutveckling inte betraktas som ömsesidigt uteslutande. (Battistelli, 1997, ss.468–471; Moskos, 1977, ss.43–44). De tidigare studierna som omfattade att söka eller

bli kommenderad till fredsbevarande uppdrag i utlandstjänst, har inte specifikt fokuserat på familjens roll och sociala situationer i sig, men har på sin höjd konstaterat att den motivationsfaktorn kan ha en indirekt inverkan på motivationen att tjänstgöra utifrån Battistellis typologi (Battistelli, 1997, ss.468–471; Juvan, Vuga, 2011, s.108).

De officerare som har genomfört stabstjänst utomlands påvisar en djupare praktisk kunskap om hur man navigerar i de specifika utmaningar som kommer med internationella uppdrag, medan de som har tjänstgjort nationellt utgår från en mer teoretisk eller policyinriktad ståndpunkt. Båda grupperna erkänner dock betydelsen av familjens välbefinnande för en framgångsrik tjänstgöring, men perspektiven skiljer sig åt i hur detaljerat och med vilken nyans de beskriver och förstår dessa behov.

”Skulle jag söka internationell stabstjänst, då skulle det bygga på att jag får med mig min familj som det ser ut just nu. Så det kräver att det finns bra förutsättningar”.

Deltagare 3

Analysen visar att deltagarnas familjer spelar en avgörande roll för att tjänstgöringen ska vara genomförbar inte bara logistiskt utan även socialt genom att beakta och samråda med familjemedlemmarnas behov och välbefinnande. Klara förväntningar, stöd och utsikter till långsiktiga fördelar är avgörande för att garantera engagemang och en positiv inställning inför stabstjänstgöringar i internationella staber.

Deltagarna i studien önskar en strukturerad och ordnad arbetsmiljö, särskilt med tanke på de utmaningar som internationell tjänstgöring innebär. Vikten av ett omfattande stöd, inklusive familjeanpassningar och möjligheten att pendla hem regelbundet, betonas. En välbalanserad arbetsvecka, helst inte längre än 40 timmar, är central för att upprätthålla både välbefinnande och produktivitet (Deltagare 1,4,6,7,9,10,11).

Vidare diskussioner om utlandstjänst och dess påverkan på den enskilda medarbetaren tas upp i möten med chefer och under medarbetarsamtal. Det understryks att internationell tjänstgöring inte bara ska bidra till professionell utveckling utan också smidigt integreras i den anställdas personliga och familjemässiga liv. Vikten av att känna sig värderad och stöttad av organisationen, särskilt under internationella uppdrag, lyfts fram.

”Det måste finnas ett grundutbud som man utgår ifrån och det ska kanske inte vara en förhandling utan det ska vara en dialog i stället”.

Deltagare 1

Det framhålls också att Försvarsmakten bör ta ett helhetsansvar för personalens välbefinnande, vilket innefattar stöd för såväl arbetsrelaterade som personliga frågor. Detta inkluderar förväntningar på att återgå till en normaliserad arbetstid efter tjänstgöringen och att se till att den internationella erfarenheten är karriärsfrämjande på ett konkret och rättvist sätt, vid hemkomst. Sammantaget strävar organisationen efter en arbetsmiljö där den enskilda individens behov och välfärd prioriteras, med anpassade strukturer, rutiner och stöd för att främja en positiv och produktiv tjänstgöring (Deltagare 1,2,5,6,7,10).

Deltagare framhäver behovet av förbättrat stöd och bättre organisering från arbetsgivarens sida, inklusive adekvat administrativt stöd på plats, såsom ett *National Support Element*. De lyfter även fram risken för isolering och brister i kommunikationen. Flera deltagare framhåller även risken för att bli bortglömda och känna sig isolerade från den hemmavarande organisationen under internationell stabstjänstgöring. De betonar betydelsen av klar och öppen kommunikation samt engagemang från chefer, både på platsen för tjänstgöringen och i hemlandet. (Deltagare 2,3,5,6,7,8,10).

Sammanfattningsvis visar analysen, i enlighet med teorin om modern/yrkesmässig motivation, att det tydligt framgår att temana som ekonomiska incitament, karriärmöjligheter, säkerhet och stabilitet samt familj och arbetsmiljö spelar en avgörande roll för individers beslut att engagera sig i stabstjänst utomlands. Dessa faktorer speglar en förändring i synen på militärtjänst som mer likt ett civilt yrke, där individens behov av karriärutveckling och ekonomisk säkerhet prioriteras (Juvan, Vuga, 2011, ss.103–104; Moskos, 1977, ss.43–44; Österberg et al., 2020, ss.36–37). Det blir även tydligt att familjen har en påverkan på motivationen genomgående i samtliga teman kopplade till modern/yrkesmässig motivation. Deltagarnas förväntningar på att deras uppföring erkänns och kompenseras är ett uttryck för denna mer pragmatiska och individcentrerade syn på militärtjänst. För att belysa familjens betydelse kan man dra en parallell till den norsksvenska studien som påvisar att soldater med starka högre familjeorienterade värderingar ofta är mer benägna att söka till internationella uppdrag (Österberg et al., 2020, s.37).

Denna utveckling är ett resultat av ett samhälle där personliga och professionella ambitioner formar individens karriärval, även inom militären. Därför blir internationella uppdrag inte bara en plikt, utan en strategisk del i en bredare karriärplanering som måste erbjuda både personlig och professionell kompensation.

Postmoderna motivationsfaktorer

Här beskrivs, exemplifieras och analyseras temana personlig och professionell utveckling, äventyr och upplevelser och meningsfullhet. Avslutningsvis jämförs dessa teman med postmodern motivationsteori.

Samtliga deltagare i studien uttrycker vikten av personlig och professionell utveckling i samband med internationella militära uppdrag. Att tjänstgöra inom internationella staber ses som en viktig del i en officerskarriär, inte bara för att stärka befälskapaciteten utan också för att bidra till personlig utveckling. Upplevelsen av att arbeta i en multinationell miljö ger en bekräftelse på individens kompetens på en internationell nivå och bidrar till en utökad förståelse för olika kulturer. Detta ger en ovärderlig insikt som är viktig inte enbart för personen själv utan även en möjlighet att med erhållna erfarenheter utveckla svenska Försvarsmaktens arbete. Professionellt ger internationella uppdrag tillfälle att utveckla nya färdigheter, förbättra språkkunskaper och utvidga professionella nätverk. Detta ger en solid grund för framtida uppdrag och positioner inom både Nato och nationella militära organisationer.

”Få ett större kontaktnät inom Natos struktur i min bransch xxxxxxxxx, eftersom väldigt mycket bygger på kontakter”.

Deltagare 4

Deltagarna betonar betydelsen av en utmanande och utvecklande tjänst. De framhäver särskilt vikten av att tjänstgöringen erbjuder möjligheter för personlig och professionell utveckling, skapar ömsesidigt värde för både individens erfarenheter och organisationen, samt främjar nätverksbyggande.

”Den största faktorn skulle jag säga skulle vara vilken typ av befattning jag får”.

Deltagare 10

Detta bidrar också till att föra tillbaka erfarenheter till Försvarsmakten. Empirin ger en översikt över hur personlig och professionell utveckling sammanflätas i kontexten av internationella militära uppdrag med betoning på personlig utveckling och bidrag till organisatorisk kunskap och kompetens (Deltagare 1,2,5,6,8,9,10).

Äventyr och upplevelser som en motivationsfaktor i karriären, där deltagarna betonar en postmodern syn där traditionell karriärutveckling ersätts av en strävan efter meningsfulla upplevelser. Exempelvis betraktas internationell stabstjänstgöring inte bara som en möjlighet för ett steg uppåt i karriären, utan snarare som en chans till nya äventyr och berikande livserfarenheter (Deltagare 3,4,5,6,7,8,9,10,11).

Här sammanflätas professionell och personlig utveckling med familjelivet. I stället för att betrakta familjen som ett hinder för karriären, beskrivs den av huvuddelen av deltagarna som en central del av det gemensamma äventyret. Att flytta utomlands med familjen framställs som ett sätt att gemensamt utforska och berika livserfarenheterna. Detta understryker en postmodern syn på familjedynamik där det gemensamma äventyret prioriteras. Internationella uppdrag betraktas inte enbart som ett professionellt ansvar utan som en källa till personlig glädje och tillfredsställelse (Deltagare 4,5,6,9,11).

Denna synvinkel återspeglar en postmodern uppfattning av arbete som ett medel för personlig upptäckt och självförverkligande. Här blir internationell tjänstgöring en plattform för mångsidig utveckling. Diskussionen kring att byta arbetsmiljö och arbetsmetoder understryker en längtan efter variation och anpassningsbarhet, vilket är typiskt för den postmoderna människans identitet. Deltagarnas hållning illustrerar en beredskap att forma om och anpassa sin identitet genom internationella erfarenheter.

Deltagarna med erfarenheter från tidigare internationella tjänstgöringar betonade vikten av att inte vara överdrivet försiktig samt att tillvarata möjligheter när de uppstår. De framhävde också att intresset för internationellt arbete inte enbart gäller arbete inom specifika organisationer som Nato eller FN, utan snarare själva naturen av att verka i en internationell kontext (Deltagare 4,5,6,7,11).

Analysen visar att en strävan efter äventyr och personliga upplevelser utgör en viktig del av deltagarnas livsfilosofi. I en tid när gränserna mellan arbete och privatliv blir allt otydligare, erbjuder internationella uppdrag möjligheten att integrera karriär, personlig utveckling och familjeliv till en sammanhängande livsupplevelse. Denna syn på arbete och livsstil omfamnar

tanken på livet som en kontinuerlig resa, där själva resandet och upplevelserna är minst lika viktiga som destinationen.

”Jag tror att drivkraften för mig att åka iväg, var väl att göra någonting annat”.

Deltagare 7

Deltagarna betonar vikten av att finna mening i sitt arbete genom att omfamna nya och relevanta utmaningar vilket bidrar till en ökad känsla av syfte och engagemang. Den professionella motivationen framhålls i möjligheten att utforska nya arbetsområden och det positiva mottagandet av internationellt arbete bland kollegor. Det understryks att en befattning ska vara meningsfull och relevant och i linje med individens expertis. En stark önskan uttrycks för att rollen ska berika både personligt och professionellt där internationellt förvärvade erfarenheter och kunskaper kan tillämpas för att delas med det professionella nätverket hemma (Deltagare 6,8). Denna inställning fungerar som en kraftfull motivationsfaktor och förstärker uppfattningen att deltagarnas arbete tjänar ett större syfte.

Sammanfattningsvis betonar den postmoderna strävan efter en personlig och professionell utveckling samt vikten av individuell tillväxt. Individen lägger stor vikt vid att söka nya utmaningar och ser internationell tjänstgöring som en möjlighet att utvecklas både professionellt och personligt. Den här inställningen återspeglar den postmoderna synen på arbetslivet där man inte endast strävar efter traditionella framgångs mått som befordran och finansiell vinning. I stället söker individen kontinuerlig personlig utveckling och upplevelser som berikar både det professionella och personliga livet. Deltagarna speglar en stark vilja att växa och utvecklas genom utmanande och meningsfulla uppdrag, med ett tydligt fokus på att dessa erfarenheter ska ge ett mervärde både för den enskilda individen och för organisationen i stort. Temana personlig och professionell utveckling, äventyr och upplevelser och meningsfullhet bekräftar tidigare studier avseende postmoderna motivationsfaktorer (Battistelli, 1997, ss.471–474; Hedlund, 2011, ss.96–99). Det postmoderna perspektivet framhäver den individuella utvecklingsresan och det värde som ligger i att ständigt söka nya vägar för att förbättra och förädla både sin professionella roll och sitt personliga liv.

Den moderna och yrkesmässiga officeren

Under intervjuens slutskede ställdes frågan: *Vad anser du vara allra viktigast när det kommer till beslutet att ansöka om internationell stabstjänst?* För att få deltagarna att reflektera över det som diskuterats och själva välja och motivera vad som är viktigast för dem. Sex av deltagarna valde familjen (Deltagare 1,2,4,5,6,7), två valde familjen indirekt, genom att utlandstjänsten ska ske med förtänksamhet och tydlighet för att kunna planera tillsammans med familjen (Deltagare 3,8.). En påtalade familjen som ett gemensamt äventyr (Deltagare 11). Studiens yngste deltagare angav karriär som motivationsfaktor (Deltagare 9) och en annan deltagare valde vilken typ av stabsbefattningen för personlig utveckling som den största motivationsfaktorn (Deltagare 10).

Deltagarnas svar ger en insikt i några av de personliga överväganden och förväntningar som individer har inför långvariga tjänstgöringar, speciellt i situationer där familjen är inblandad. Vikten av förutsägbarhet och förberedelse betonas starkt, med ett behov av att ha en tidig dialog, att planering för tjänstgöringen kan ske i god tid. Det understryks också att beslut om att åka på uppdrag måste vara väl förankrade inom familjen och att det måste fungera för alla i familjen - både socialt och ekonomiskt (Deltagare 1,2,3,4,5,6,7,8).

Personlig och familjeutveckling ses som en central punkt, där omställningen till nya omständigheter och miljöer kan leda till personlig utveckling. Att stödja familjen särskilt när det gäller boende, utbildning för barn och arbetsmöjligheter för partnern anges som särskilt viktiga skäl för att säkerställa att familjen inte bara kan trivas utan också undvika ekonomiska eller karriärmässiga nackdelar.

”Sociala avtalet. Det är viktigt med respektive och barn”.

Deltagare 1

”Allra viktigast det är förutsättningar för familjen just nu”.

Deltagare 2

”Det absolut viktigaste är faktiskt att ta hand om familjen. Alltså det privata, så att man har förutsättningar att kunna åka och att de kommer att trivas”.

Deltagare 6

Tydlighet kring befälsstruktur och arbetsuppgifter samt förväntningar på karriärfördelar kopplade till uppdraget, framhävs också som viktiga faktorer. Om individen tar på sig en svårrekryterad men intressant position finns det en förväntan om att detta ska gynna karriären på lång sikt (Deltagare 3,4).

Denna data i studien bekräftar det som identifierats tidigare i studien under moderna/yrkesmässiga motivationsfaktor och då särskilt temat säkerhet och stabilitet samt familjen, med tyngdpunkt på familjen. Samtidigt kan det konstateras att tidigare studier inte identifierat familjens betydelse och påverkan på officerens motivation. En anledning till familjens stora påverkan kan vara den långa tiden för kommenderingen i stabstjänst utomlands i kontrast till de tidigare studierna, avseende fredsbevarande uppdrag i utlandstjänst som normalt sett varar i sex månader. Dessutom kan ålder antas vara en påverkande faktor. I den norsksvenska studien är deltagarna mellan 21 och 25 år. I den slovenska studien varierar åldrarna mer: 30% av deltagarna är mellan 18 och 25 år, 42% är mellan 26 och 30 år och 12% är äldre än 36 år. Den italienska studien specificerar inte deltagarnas åldrar, men det kan antas att åldersfördelningen liknar den som observerats i den slovenska studien. (Battistelli, 1997; Juvan, Vuga, 2011, ss.103–104; Österberg et al., 2020.s.33). För deltagarna i den här studien var den yngsta deltagaren 33 år men huvuddelen av deltagarnas ålder var mellan 35–50 och några var över 50. Vid tidigare genomförda studier av motivation bedöms få av deltagarna ha bildat familjer. I den här studien hade samtliga deltagare bildat en familj eller flera och deltagarnas grad och erfarenhet gjorde dem lämpliga för att vara tilltänkta för att bemanna kommenderingar i stabstjänst utomlands. Åldern och familjebildning bedöms ha påverkat deltagarnas förskjutning i lojalitet från Försvarsmakten till sin familj och det har en stor effekt på officerarnas motivation.

Sammanfattningsvis visar data att för dem som har familjer är det avgörande att tjänstgöringen inte bara är logistiskt genomförbar utan att den även är anpassad till familjemedlemmarnas behov och välbefinnande. I denna specifika fråga angav en lejonpart av deltagarna att den främsta motivationsfaktorn för att engagera sig i tjänstgöringar utomlands var moderna/yrkesmässiga orsaker medan en mindre del ansåg att motivationen härrörde från postmoderna faktorer. Förväntningar på tydlighet, stöd och långsiktiga fördelar är centrala för att säkerställa ett engagemang och en positiv inställning till tjänstgöring.

Avslutning

Slutsatser

Syftet med denna studie har varit att utforska och fördjupa förståelsen för de motivationsfaktorer som driver svenska officerare att söka stabstjänst utomlands, särskilt i ljuset av Sveriges anslutning till Nato och de därav följande ökade kraven på kvalificerad stabspersonal.

Forskningsfrågan som således ställdes var: *Vad motiverar svenska officerare att söka stabstjänst utomlands?*

Studiens största förtjänst och militära nytta är den ökade förståelsen för vikten av hur moderna/yrkesmässiga motivationsfaktorer har påverkat deltagarna i studien, gällande deras motivation att engagera sig i stabstjänst utomlands. En mycket viktig förståelse som studien har identifierat är familjen och hur den påverkar de moderna/yrkesmässiga motivationsfaktorerna samt hur mycket den påverkar deltagarna.

Studien har ökat förståelsen för att det är moderna/yrkesmässiga motivationsfaktorer som har störst påverkan på deltagarna, vilket bekräftar den slovenska studien om fredsbevarande uppdrag (Juvan, Vuga, 2011, ss.103–104), men skiljer sig från den italienska studien om fredsbevarande uppdrag där postmoderna motivationsfaktorer har varit mest framträdande (Battistelli, 1997, ss.468–471). I denna studie var cirka hälften av den kodade data kopplad till moderna/yrkesmässiga motivationsfaktorer, medan en tredjedel kunde härledas till postmoderna motivationsfaktorer. Denna slutsats stöds ytterligare av den avslutande frågan i undersökningen: *Vad anser du vara viktigast när det kommer till beslutet att ansöka om internationell stabstjänst?* Här angav en lejonpart av deltagarna att den främsta motivationsfaktorn för att engagera sig i tjänstgöring var moderna/yrkesmässiga orsaker, medan en mindre del ansåg att deras motivation härrörde från postmoderna faktorer.

I temat säkerhet och stabilitet samt familjen, påvisar studien en ökad förståelse för familjens framträdande betydelse för deltagarna. Detta förstärks ytterligare av att de övriga temana, kopplade till moderna/yrkesmässig motivation, alla framhäver familjens betydelse. Resultaten från studiens sista fråga understryker ytterligare vikten av familjen: *Vad anser du vara viktigast när det kommer till beslutet att ansöka om internationell stabstjänst?* Av de tillfrågade deltagarna prioriterade nio av elva familjen som den viktigaste enskilda faktorn som påverkade deras motivation att söka en stabstjänst utomlands.

Denna studie visar att de främsta motivationsfaktorerna som påverkar officerarnas beslut att söka stabstjänst utomlands är moderna/yrkesmässiga, där motivationen kring familjen spelar en central roll.

Studien har bidragit till att samla in nya data från en grupp deltagare som tidigare inte har undersökts inom forskningen om militär motivation. Deltagarna valdes ut eftersom de motsvarar målgruppen för bemanningsuppdrag i internationella staber. Denna grupp består av officerare med relevant erfarenhet och kunskap, som är kvalificerade att representera Sverige och Försvarmakten utomlands på strategisk-, operativ- och taktiskstabsnivå. Tidigare forskning inom militär motivation har främst fokuserat på betydligt yngre målgrupper med lägre nivå av erfarenhet, kunskap och karriärutveckling.

Studien har även bidragit till en fördjupad förståelse av att de undersökta individerna inte enbart drivs av en enda motivationsfaktor. Resultaten, som ligger i linje med flera samtida studier inom båda forskningsfälten inom militär motivation, visar att deltagarna ofta uppvisar element av minst två motivationsfaktorer. Detta stöds av observationen att flera deltagare uppvisar åtminstone två, och många uppvisar alla tre, av de undersökta motivationsfaktorerna (Battistelli, 1997, ss.471–474; Hedlund, 2011, ss.96–98; Juvan, Vuga, 2011, s.108; Pocienė, 2018, s.399; Woodruff et al., 2006, s.363; Österberg et al., 2020, s.40)

Rekommendationer

Baserat på studiens resultat och den ökade förståelsen av svenska officerares motivationsfaktorer och de utmaningar de upplever inför stabstjänstgöring utomlands, kan Försvarsmakten överväga att överse följande åtgärder: Utveckla en tydlig karriärväg för internationella uppdrag, inklusive karriärplanering före, under och efter utlandsuppdrag. Implementera personlig utveckling genom mentorskap och efterutbildningar. Förstärk administrativt stöd och kommunikationskanaler. Förbättra ekonomiska incitament och ge konkurrenskraftig kompensation för inkomstbortfall och ökade levnadskostnader. Erkänna familjens avgörande roll som motivationsfaktor och ta hänsyn till dess stora påverkan vid beslut om att söka stabstjänst utomlands.

Genom att utveckla och implementera dessa åtgärder kan Försvarsmakten öka tjänsternas attraktivitet, främja frivillighet och engagemang samt minimera risken för hög personalomsättning vilket negativt kan påverka krigföringsförmågan.

Förslag för framtida studier

Denna studie har identifierat moderna/yrkesmässiga motivationsfaktorer, med familjen som en central aspekt, som de främsta drivkrafterna bakom svenska officerares beslut att söka stabstjänst utomlands. Framtida studier bör sträva efter att fördjupa förståelsen för hur olika sociala faktorer, såsom ålder och familjesituation påverkar dessa motivationsfaktorer.

En begränsning i den insamlade data i denna studie är att endast manliga officerare deltog. För framtida studier vore det värdefullt att genomföra studier som inkluderar antingen enbart kvinnliga officerare eller en blandad grupp av deltagare. Detta skulle bidra till en djupare förståelse av vad som motiverar kvinnliga officerare att söka stabstjänst utomlands och möjliggöra identifiering av eventuella likheter och skillnader jämfört med manliga officerare.

Framtida studier bör även fokusera på svenska specialistofficerare, då det finns ett ökande behov av deras tjänster i utländska staber. Specialistofficerare som klassificeras som *non-commissioned officers* internationellt, är exkluderade från den traditionella officersprofessionen. Studien bör undersöka hur denna exkludering påverkar deras motivation samt vad som motiverar dem att söka stabstjänst utomlands, inklusive en jämförelse av likheter och skillnader med officerare (Dandeker, Ydén, 2024, s.303; Huntington 1957; Janowitz 1960; Abrahamsson 2005; Ydén 2010; Försvarsmakten 2017).

Litteratur och referensförteckning

Abrahamsson, Bengt. (2005). *Militärer, makt och politik : en analys av militärerna som grupp och av deras roll i samhället*. 3. uppl. Försvarshögskolan.

Alvinius, Aida. Borglund, Anders. Larsson, Gerry. (2023) *Tematisk analys – Din handbok till fascinerande vetenskap*. Studentlitteratur.

Battistelli, Fabrizio. (1997). "Peacekeeping and the Postmodern Soldier." *Armed Forces and Society*. Vol. 23. Nr. 3. ss.467–484.

Braun, Virginia. Clarke, Victoria. (2013). *Successful qualitative research: A practical guide for beginners*. 1. uppl. SAGE.

Bryman, Alan. (2016). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3. uppl. University Press.

Clarke, Victoria. Virginia, Braun. (2017). "Thematic Analysis." *The Journal of Positive Psychology*. Vol. 12. Nr. 3. ss. 297–298.

Dandeker, Christopher & Ydén, Karl. (2024). "Military Professionalism, Power, and the Division of Labor: The Case of the Reintroduction of NCOs in the Swedish Armed Forces." *Armed forces and society*. Vol. 50. Nr. 1. ss. 294–314.

Eighmey, John. (2006). "Why Do Youth Enlist?: Identification of Underlying Themes." *Armed Forces and Society*. Vol. 32. Nr. 2. ss. 307–328.

Esaiasson, Peter. Gilljam, Mikael. Oscarsson, Henrik. Towns, Ann. Wängnerud, Lena. (2017). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 3. uppl. Wolters Kluwer.

Försvarsmakten. (2017). *Vår militära profession- agerar när det krävs*. FM2015-1597:7, 2016-07-01, (FMSI 2015 Ä1). FMV-FSV-Grafisk produktion.

Gillberg, Gunnar. Kadefors, Roland. Holmer, Jan. Östebo, Anders. (2021). "Meaningfulness and Coherence? Experiences Among Young Soldiers in the Swedish Armed Forces." *Nordic Journal of Working Life Studies*. Vol. 11. ss.63-84

Griffith, James. (2008). "Institutional Motives for Serving in the U.S. Army National Guard." *Armed Forces and Society*. Vol. 34. Nr. 2. ss.230–258.

Hedlund, Erik. (2013). "GMU-rekryterna: motivation, självbild och fortsatt engagemang i försvaret." Kungliga Krigsvetenskapsakademiens handlingar och tidskrift. Vol. 1. ss.95–100.

Herzberg, Fredric. (1968). "One more time: How do you motivate employees." Harvard Business Review. Vol. 65. ss.53–62.

Huntington, Samuel P. (1957). *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations*. Belknap Press of Harvard University Press.

Inglehart, Ronald. (1977). *The silent revolution*. 1. uppl. Princeton University Press.

Janowitz, Morris. (2017). *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*. Free Press.

Juvan, Jelena. Vuga, Janja. (2011). "What Motivates Slovenian Peacekeepers?" International Peacekeeping. Vol. 18. Nr.1. ss.96–109.

Maslow, Abraham H. (1943). "A theory of human motivation." Psychological review. Vol. 50. Nr. 4. ss.370-396.

Moskos, Charles C. (1977). "From Institution to Occupation: Trends in military organization." Armed Forces and Society. Vol. 4. Nr. 1. ss.41–50.

Ngaruiya, Katherine. Velez, Anne-Lise Knox. Clerkin, Richard M. Taylor, Jami, Kathleen. "Public Service Motivation and Institutional- Occupational Motivations Among Undergraduate Students and ROTC Cadets." Public Personnel Management. Vol. 43. Nr. 4. ss.442-458.

Pocienė, Aušra. (2018). "Possibilities to Attract Lithuanian Young People to Permanent Compulsory Primary Military Service." Lithuanian annual strategic review. Vol. 16. Nr 1. ss.373-399.

Schwartz-Shea, Peregrine. Yanow, Dvora. (2012) *Interpretive research design: concepts and processes*. 1. uppl. Routledge.

Soeters, Joseph. Shields, Patricia M. & Rietjens, Sebastiaan J H. (2014). *Routledge handbook of research methods in military studies*. Routledge.

Sundgren, Linda. (2023). "Att tjänstgöra i Nato kommer bli en naturlig del i karriären." Officerstidningen. Nr. 4. ss.24–25. <https://officerstidningen.se/att-tjanstgora-i-nato-kommer-bli-en-naturlig-del-i-karriaren/> hämtad 24-03-08

Vetenskapsrådet. (2017). God forsknings sed. Reviderad utgåva Stockholm: Vetenskapsrådet.

Woodruff, Todd. Kelty, Ryan. Segal, David R. (2006). "Propensity to Serve and Motivation to Enlist among American Combat Soldiers." Armed Forces and Society. Vol. 32. Nr 3. ss.353–366.

Ydén, Karl. (2010). "Modern militär professionalism." Kungl krigsvetenskapsakademiens Handlingar och Tidskrift. Nr. 2. ss.30–41.

Österberg, Johan. Nilsson, Joel. Hellum, Nina. (2020). "The motivation to serve in the military among Swedish and Norwegian soldiers. a comparative study." Journal of Defense Resources Management Vol. 11. Nr. 1. ss.30–42.

Bilagor

Bilaga 1 Intervjuguide

Inledning:

- Kort presentation av forskaren

- Förklara att syftet med intervjun:

- *Sverige har nyligen blivit medlem i försvarsalliansen NATO, vilket innebär ett åtagande att inom en sexårsperiod tillhandahålla 200–250 stabstjänster besatta av officerare och specialistofficerare från Försvarsmakten för att stödja NATO:s staber och förmåga.*
- Utifrån ovanstående avser denna studie bidra till ökad förståelse om följande forskningsfråga: *Vad motiverar svenska officerare att söka stabstjänst utomlands?*
- Syftet med denna studie är att utforska vad som driver svenska officerare att söka och förbli i stabstjänst utomlands, särskilt i ljuset av Sveriges anslutning till Nato och de därav följande ökade kraven på kvalificerad stabspersonal.
- Intervjun bedöms ta cirka 30 minuter.
- Består av ca 10–13 stycken, öppna frågor
- För att inte påverka deltagarnas svar förklaras inte indikatorer, teori eller tidigare forskning i ytterligare utsträckning.
- Intervjun spelas in för att kunna transkriberas.
 - Endast forskaren och handledaren kommer att ha tillgång till transkriberingen och inspelningen. Inspelningen sparas av mig tills uppsatsen är godkänd och publicerad i DIVA, därefter förstörs.
- Anonymitet: inga personuppgifter kommer framgå i uppsatsen.
 - Ni kommer i uppsatsen att benämnas som ex ”respondent 1”. Respondent tilldelas ett nummer för att kunna ha spårbarhet i transkribering och analys.
- Informerat samtycke gäller, dvs att du är med på eget val och när som helst har rätt att avbryta medverkan (även efter intervjun är genomförd).
 - **Skriv under samtyckes blankett? Alternativa svara ja på inspelningen?**
- Några frågor innan vi går in på intervjun?
- Spela in!

Intervjufrågor:

Kan du kort beskriva din befattning samt även beskriva din sociala situation?

**Har du genomfört internationell stabstjänst?
Eller har du övervägt att söka internationell stabstjänst?**

JA

NEJ

Vilka personliga mål och professionella ambitioner hoppas du uppnå genom att tjänstgöra i en internationell stabstjänst?
Hur viktigt är internationell erfarenhet för din karriärutveckling?
Vilka faktorer anser du vara avgörande när du överväger att söka en position inom internationell stab?
Hur kan arbetsgivaren bäst motivera och stödja dig i att söka en stabstjänst?
På vilket sätt bör arbetsgivaren stödja dig och din familj vid en eventuell internationell tjänstgöring?
Hur ser du på balansen mellan arbete och privatliv i samband med internationell tjänstgöring?
Vilken typ av karriärmässiga och personliga utvecklingsmöjligheter förväntar du dig att få från din tjänstgöring inom internationell stab?
Hur påverkar arbetsplatsen nuvarande kultur och värderingar ditt intresse och synen på internationell stabstjänstgöring?
Uppfattar du att det finns förväntningar på dig att bemanna i internationell stabstjänst? - Uttalade eller outtalade?
Finns det andra internationella uppdrag eller roller som skulle vara av intresse för dig inom Försvarsmakten?
Kan du dela med dig av dina tankar och känslor kring vad som utgör meningsfull kompensation för dig i det här sammanhanget?
Vad anser du vara största skillnaden mellan förbandsmission utomlands och enskild stabstjänst utomlands?
Vad anser du vara allra viktigast när det kommer till beslutet att ansöka om internationell stabstjänst?
Har du avslutningsvis några egna funderingar att tillägga?

Varför har du inte ansökt eller övervägt att ansöka? Vad skulle kunna få dig att ändra dig?
Hur kan arbetsgivaren bäst motivera och stödja dig i att söka en stabstjänst?
På vilket sätt bör arbetsgivaren stödja dig och din familj vid en eventuell internationell tjänstgöring?
Hur ser du på balansen mellan arbete och privatliv i samband med internationell tjänstgöring?
Hur påverkar arbetsplatsen nuvarande kultur och värderingar ditt intresse och synen på internationell stabstjänstgöring?
Uppfattar du att det finns förväntningar på dig att bemanna i internationell stabstjänst? - Uttalade eller outtalade?
Hur viktigt skulle internationell erfarenhet kunna vara för din karriärutveckling?
Vilka faktorer anser du vara avgörande för att du skulle överväga att söka en position inom internationell stab?
Vilken typ av karriärmässiga och personliga utvecklingsmöjligheter förväntar du skulle få vid en eventuell tjänstgöring inom internationell stab?
Finns det andra internationella uppdrag eller roller som skulle vara av intresse för dig inom Försvarsmakten?
Kan du dela med dig av dina tankar och känslor kring vad som utgör meningsfull kompensation för dig i det här sammanhanget?
Vad anser du vara största skillnaden mellan förbandsmission utomlands och enskild stabstjänst utomlands?
Vad anser du vara allra viktigast när det kommer till beslutet att ansöka om internationell stabstjänst?
Har du avslutningsvis några egna funderingar att tillägga?