



# Försvarshögskolan

## Självständigt arbete (30 hp)

<b>Författare</b>		<b>Program/Kurs</b>
Anna Sofia Strid		HOP SA 2026
<b>Handledare</b>		<b>Antal ord: 9 987</b> (+ bilagor 1449)
Professor Annick Wibben		<b>Kurskod</b>
		2UK045
<h2>Semper Opus Solve?</h2> <p>Hur normer och identifikation formar drivkraften hos soldater och officerare vid Stockholms Amfibieregemente</p>		
<p><b>Abstract</b></p> <p>In a deteriorating security environment, soldiers' and officers' inner drive is central to military effectiveness yet remains underexplored in everyday military practice. This study examines how inner drive is understood and experienced by personnel at the Stockholm Marine Regiment, and how it relates to problem representations in the unit's code of conduct. Adopting a qualitative interpretive approach, the study combines Carol Bacchi's <i>What's the Problem Represented to Be?</i> framework with narrative analysis of semi-structured individual and focus group interviews with 32 soldiers and officers. Identity fusion theory guides the analysis. The findings show that inner drive is primarily identity-based rather than instrumental, linked to duty, belonging, and professional self-understanding. Consequently, availability and task completion are experienced as moral obligations rather than formal requirements. While this strengthens performance and cohesion, the normalization and internalization of high workload and tempo raise concerns regarding long-term sustainability in a Swedish peacetime military context.</p>		
<p><b>Nyckelord:</b> Drivkraft, internalisering, identitetsfusion, uppförandekod</p>		

## Innehåll

<b>1. INLEDNING</b> .....	<b>3</b>
1.1 BAKGRUND OCH PROBLEMFÖRMULERING .....	3
1.2 SYFTE OCH FORSKNINGSPRÅG .....	4
<b>2. FORSKNINGSPERSPEKTIV</b> .....	<b>5</b>
2.1 TIDIGARE FORSKNING .....	5
2.2 FORSKNINGSPRÅG .....	7
<b>3. TEORI OCH METOD</b> .....	<b>9</b>
3.1 STUDIENS ANSATZ OCH ÖVERGRIPANDE UPPLÄGG.....	9
3.2 ANALYTISKT RAMVERK OCH TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER .....	9
3.3 EMPIRI.....	11
3.4 ANALYSPROCESS.....	12
3.5 METODOLOGISKA OCH TEORETISKA ÖVERVÄGANDE.....	14
3.6 REFLEXIVITET OCH FORSKNINGSETIK.....	14
<b>4. ANALYS OCH DISKUSSION</b> .....	<b>16</b>
4.1 WPR.....	16
4.2 NARRATIV ANALYS.....	18
4.3 DISKUSSION .....	23
<b>5. AVSLUTNING</b> .....	<b>27</b>
5.1 INOMVETENSKAPLIGT BIDRAG.....	27
5.2 SLUTSATSER.....	27
5.3 REFLEKTION ÖVER TEORETISKA OCH METODOLOGISKA UTGÅNGSPUNKTER.....	28
5.4 SAMHÄLLELIGA OCH ETISKA IMPLIKATIONER.....	29
5.5 RESULTATENS RELEVANS FÖR YRKESUTÖVNINGEN SOM OFFICER .....	30
5.6 FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING .....	30
<b>LITTERATUR- OCH REFERENSPRÅG</b> .....	<b>31</b>
<b>BILAGA 1. INTERVJUGUIDE</b> .....	<b>37</b>
<b>BILAGA 2. STOCKHOLMS AMFIBIEREGEMENTETS UPPFÖRANDEKOD</b> .....	<b>40</b>

# 1. Inledning

”Semper Opus Solve” är latin och betyder ”löser alltid uppgift”. Det är mottot för Stockholms Amfibieregemente och utgör utgångspunkten för denna studie. Studien undersöker hur soldater och officerare vid förbandet upplever sin drivkraft i en tid då Försvarsmakten möter ökade krav på tillgänglighet och uthållighet. Trots omfattande forskning om militär sammanhållning saknas studier som belyser upplevelsen av drivkraft ur individens perspektiv i en svensk kontext. Genom en kombination av WPR-analys och narrativa intervjuer analyseras hur förbandets normer och identifikation formar individens drivkraft och vilja att lösa tilldelade uppgifter.

## 1.1 Bakgrund och problemformulering

Den säkerhetspolitiska situationen i Sveriges närområde har försämrats under senare år och bedöms förbli allvarlig under överskådlig tid (Försvarsmakten 2024a, s. 6). Utfallet av Rysslands krig mot Ukraina utgör en central faktor för Sveriges säkerhetspolitiska utveckling. Hotbilden är komplex och mångdimensionell, där den ryska militära förmågan utgör en huvudkomponent (ibid, s. 11). Mot denna bakgrund har Försvarsmakten tydliggjort en inriktning med fokus på krigsorganisationens operativa förmåga. Överbefälhavaren sammanfattar detta förhållningssätt i uttalandet ”Allt och alla för krigsförbanden!” (Försvarsmakten 2024b, s. 2). Inriktningen innebär att krigsorganisationens utveckling och funktion prioriteras samtidigt som ökade krav på tillgänglighet<sup>1</sup> ska mötas parallellt med övrig förmågeutveckling (ibid, s. 4).

Försvarsmaktens verksamhet präglas av höga och långsiktiga krav på tillgänglighet, där övningar kontinuerligt varvas med insatser. Operationer genomförs såväl nationellt som internationellt tillsammans med andra nationer, organisationer och myndigheter (Försvarsmakten 2025; 2026). Förband inom Försvarsmakten ställs inför särskilt krävande uppgifter samtidigt som hög tillgänglighet och långsiktig uthållighet skall upprätthållas. Vissa förband, däribland Arméns jägarbataljon, Livregementets husarer, Älvsborgs och Stockholms Amfibieregemente, har därför höga antagningskrav, både fysiskt och mentalt, i syfte att möta de specifika krav som uppgifterna medför (TRMFS 2017:1, 2 kap. 1, 2§). Dessa förband har

---

<sup>1</sup> *Tillgänglighet handlar om att upprätthålla rätt förmåga. Krigsförbanden ska vara bemannade, utrustade och samövade och med kort varsel kunna organiseras för att möta angrepp. Rätt utbildning och tillräcklig, anpassad materiel krävs (Försvarsmakten 2026).*

ofta utvecklats en stark förbandsanda, vilken kan fungera både som en tillgång och en utmaning. Å ena sidan kan den bidra till ökad prestation och sammanhållning men å andra sidan kan den skapa en press som riskerar att påverka förmågan att behålla värnpliktiga, soldater och officerare för bemanning av krigsförbanden. Dessa omständigheter aktualiserar frågan om hur kraven påverkar den personal som bär upp organisationen.

En central aspekt i denna problematik är förståelsen för hur förband utvecklar en förbandsanda där både soldater och officerare uppvisar en stark vilja att lösa tilldelade uppgifter och upprätthålla hög tillgänglighet. Denna vilja tar sig uttryck i exempelvis ständig tillgänglighet via mobiltelefon, funderingar kring inställetid vid en eventuell semesterresa, men också i en självklarhet att ställa upp och snabbt anpassa sig när förbandet har behov. Allt detta sker ofta utan förväntan på ekonomisk ersättning. Likaså finns ett starkt engagemang att lösa samtliga tilldelade uppgifter utan att ifrågasätta deras relevans, trots att arbetsbelastningen redan är hög. Förbandsandan kan bidra till att förstärka individens motivation men kan också innebära att kraven internaliseras<sup>2</sup> och därmed ytterligare förstärks av individen själv, vilket kan göra dem svåra att balansera. Denna starka samhörighet kan skapa både lojalitet och en personlig upplevelse av mening och plikt (Swann 2009, s. 996). Sammantaget aktualiseras frågor om hur soldater och officerare uppfattar sin egen drivkraft, samt hur denna formas, förstärks och utmanas inom ramen för förbandens normer och krav. Samtidigt väcks även frågor om hur balansen mellan höga prestationskrav och långsiktig uthållighet upplevs och hanteras av individen.

## 1.2 Syfte och forskningsfråga

Mot bakgrund av den säkerhetspolitiska utvecklingen och de ökade krav som ställs på Försvarmaktens personal syftar studien till att analysera hur drivkraft formas, upplevs och kommer till uttryck bland soldater och officerare vid Stockholms Amfibieregemente, särskilt i relation till verksamhetens krav på uppgiftslösning och tillgänglighet. Utifrån detta syfte formuleras studiens forskningsfråga.

*Hur upplever soldater och officerare vid Stockholms Amfibieregemente drivkraftens betydelse för att lösa tilldelade uppgifter samt upprätthålla hög tillgänglighet?*

---

<sup>2</sup> Internalisering innebär att sociala normer och värderingar övergår från att vara externa krav till att bli en integrerad del av individens kognitiva och moraliska orientering.

## 2. Forskningsöversikt

För att sätta denna problematik i ett forskningssammanhang utgör tidigare forskning om militär sammanhållning, drivkraft och professionellt agerande ett omfattande och tvärvetenskapligt fält som spänner över krigsvetenskap, sociologi, socialpsykologi och organisationsforskning. Inom detta fält har frågor om sammanhållning, förbandsanda, identitet och motivation studerats i relation till stridsförmåga, ledarskap, uthållighet och organisatorisk effektivitet. Perspektiven varierar från strukturella och verksamhetsnära analyser till individorienterade studier av identitet, mening och tillhörighet (se t.ex. Tajfel 1981; Catignani 2004; Siebold 2007; King 2013).

Mot denna bakgrund skildrar studiens forskningsöversikt centrala teorier och tidigare forskning om *militär sammanhållning (cohesion)*, *förbandsanda*, *social identitetsteori*, *självkategoriseringsteori* och *identitetsfusion*. Perspektiven möjliggör analys på flera nivåer, från individens inre upplevda drivkrafter formade i sociala och organisatoriska sammanhang, till organisatoriska faktorer som formar lojalitet och drivkraft. Studien avgränsar därmed bort yttre motivationsfaktorer såsom lön, status och materiella förmåner. Perspektiven synliggör det aktuella forskningsläget och utgör grunden för den kunskapslucka som studien adresserat.

Historiskt har stark sammanhållning varit avgörande för uppgiftslösning i strid där fredstida vänskapsband kan vara nödvändiga i krig (Catignani 2004, s. 110). Samtidigt har formerna för sammanhållning förändrats; medan massarméer betonade identitet och disciplin, utvecklar moderna professionella styrkor den genom kollektiv kompetens och procedurmässig precision (King 2007, s. 643, 645; King 2013, s. 38-39). Denna utveckling återspeglas i den teoretiska forskningen där olika modeller har formulerats för att förklara hur sammanhållning uppstår och påverkar militär prestation.

### 2.1 Tidigare forskning

Forskning om vad *militär sammanhållning (cohesion)* är och dess uppkomst har inom det krigsvetenskapliga fältet under flera decennier dominerats av två centrala teoretiska positioner Guy Siebold (Siebold 1987; Siebold & Kelly 1988) och Anthony King (2013). Senare empiriska studier av Ralph Sundberg och Chiara Ruffa (2021) har vidareutvecklat och prövat dessa teoretiska modeller. Siebolds (1987; 2007) socialpsykologiska perspektiv har haft stort inflytande över hur militär sammanhållning definieras och mäts. I *Standard Model of Military Group Cohesion (SMMGC)* förstås sammanhållning som ett affektivt och relationellt band

mellan soldaten, gruppen och institutionen (Siebold 1987; 2007). Modellen bygger på en tradition från Janowitz och Shils (1948) där primärgruppers band förklarar stridsmotivation. King (2007; 2013) kritiserar den socialpsykologiska traditionen och menar att sammanhållning inte existerar oberoende av militär praktik. I stället uppstår den genom gemensamma aktiviteter och manifesteras i soldaternas kollektiva agerande och deras förmåga att samordna exempelvis eldgivning, rörelse och kommunikation under press (King 2013, s. 38-39). Sammanhållning förstås därmed som en prestation, byggd genom övning och procedurer, snarare än enbart som en känslomässig bindning.

Begreppet förbandsanda relaterar till internationell forskning om militär sammanhållning, men tillför även kulturella och emotionella dimensioner som inte alltid fångas i mätbara modeller. Flera studier visar att förbandsanda påverkar drivkraft och uthållighet. Samhörighet, gemensamt syfte och tillit kan höja drivkraften i strid (Jeppesen & Elrond 2021, s. 273). Inom studier om exempelvis den israeliska försvarsmakten framhålls kåranda och kamratskap som centrala för viljan att försvara landet, men utan tillräcklig inre drivkraft får utbildningen mindre effekt (Catignani 2004, s. 110-116). Liknande mönster återfinns i studier om den ungerska armén, där teamkänsla och uppskattning ökar drivkraft och långsiktigt engagemang (Pákozdi & Bárdos 2020, s. 72). Sammanhållningen byggs inte bara genom utbildning utan även genom vardaglig gemenskap och ömsesidigt stöd (Catignani 2004, s. 119). Förbandsanda fungerar därmed som en länk mellan individuell motivation och operativ förmåga.

Sammantaget belyser forskning inom krigsvetenskap att drivkraft i militära sammanhang främst analyseras utifrån etablerade strukturella och verksamhetsnära perspektiv. Mindre uppmärksamhet ägnas åt hur dessa processer förstås och ges mening på individnivå. Detta pekar mot behovet av ett perspektiv som tar individens upplevelse som analytisk utgångspunkt.

För att fördjupa förståelsen av individens uppfattning visar teorier som *social identitetsteori* (Tajfel & Turner 1979) och *självkategoriseringsteori* (Turner et al. 1987) hur självuppfattning formas genom gruppmedlemskap och hur normer styr beteende. Forskningen betonar gruppens betydelse som drivkraft, där gruppidentifikation motiverar engagemang och handling (Wang & Eldemerdash 2023, refererad i Sundberg & Gustavsson 2025, s. 5). Delad tillhörighet skapar samhörighet, medkänsla och ansvar (Hornstein 1978; Mullen et al. 1992; Ellemers et al. 2002; Sundberg & Gustavsson 2025, s. 5). Tajfel (1981, refererad i Sundberg & Gustavsson 2025, s.

5) beskriver social identitet som den del av självuppfattningen som grundas i vetskapen om medlemskapet i en grupp samt dess värde och emotionella betydelse.

Swann (2009) vidareutvecklar detta genom teorin om *identitetsfusion*, som beskriver hur individens personliga och sociala identitet kan smälta samman. Hos dessa individer suddas gränsen mellan jaget och gruppen ut, vilket gör att gruppens intresse upplevs som ett och samma. Detta kan leda till att individer tar stora risker och presterar ”utöver vad som krävs” för gruppens bästa, även under extrema förhållanden (Swann 2009, s. 998, 1007-1008). Identifikation stärks när individens självbild överlappar gruppens värderade egenskaper (Hogg & Hardie 1991, refererad i Swann 2009, s. 995). Stark identifikation kan bidra till nedvärdering av individer utanför gruppen (Brewer 1999), men kan också resultera i att medlemmar lyfter varandra (Klar & Giladi 1997). Sammansmältning är särskilt vanligt i relationella grupper med starka band som familjer och militära enheter (Swann 2009, s. 995). Till skillnad från depersonaliserade<sup>3</sup> medlemmar, som främst följer givna order, tar sammansmälta individer aktivt ansvar och uppvisar eget initiativ. Denna djupa samhörighet kan bidra till både stark lojalitet och en individuell känsla av mening och ansvar (Swann 2009, s. 996).

Sammantaget bidrar dessa perspektiv till förståelsen för varför soldater och officerare kan uppvisa stark lojalitet och uthållighet. Samtidigt saknas studier som belyser hur drivkraftens betydelse upplevs av individer i en svensk kontext. Tidigare forskning fokuserar i hög grad på teoretiska samband och kvantitativa mått på sammanhållning, medan få studier belyser subjektiva erfarenheter av upplevelsen av drivkraft hos svenska soldater.

## 2.2 Forskningslucka

Trots att identitetsfusion är välstuderat internationellt saknas forskning som undersöker hur fusion och drivkraft samverkar i en svensk militär kontext. Tidigare forskning har i huvudsak analyserat drivkraft utifrån krigsvetenskapliga perspektiv med fokus på organisatoriska faktorer såsom ledarskap, utbildning och sammanhållning. Dessa perspektiv har bidragit med viktiga insikter om hur militära organisationer fungerar, men har i mindre utsträckning behandlat hur drivkraft förstås och upplevs av individer i vardaglig militär praktik.

---

<sup>3</sup> När människor identifierar sig med grupper genomgår en kognitiv process av depersonalisering. Gruppmedlemmarna ser sig som prototypiska för gruppen och utbytbara med gruppmedlemmar. De kan följa givna order, men saknar initiativ att vidta extraordinära handlingar.

Mot denna bakgrund används identitetsfusion som ett kompletterande analytiskt perspektiv. Till skillnad från många krigsvetenskapliga teorier, som främst är inriktade på funktion, struktur och operativ effekt, möjliggör identitetsfusion en analys av hur individens engagemang kan bli tätt sammankopplad till den egna självbilden. Teorin är därmed särskilt tillämpbar för att undersöka situationer där hög tillgänglighet, ansvarstagande och engagemang inte enbart kan förstås som ett resultat av formella krav, utan som en del av individens professionella identitet.

Vidare saknas studier som kombinerar individens subjektiva upplevelser med analyser av hur organisatoriska normer, såsom förbandsanda och uppförandekoder, relaterar till drivkraft och uthållighet över tid. Denna studie adresserar därför en empirisk och teoretisk lucka genom en undersökning av hur soldater och officerare själva upplever sin drivkraft i relation till förbandets uppförandekod, identifikation och tillgänglighet vid ett svenskt förband.

### 3. Teori och metod

Studien undersökte hur uppförandekodens problemrepresentationer formades, erfors och tolkades i relationen mellan individ och förband. Kapitlet redogör för studiens metodologiska upplägg och teoretiska utgångspunkter, inklusive val av analytiskt ramverk, empiri och analysprocess. Analysen genomfördes med Carol Bacchis WPR-ansats som övergripande analytiskt ramverk, kompletterad av narrativ analys för fördjupning, samt identitetsfusionsteorin som en kompletterande analytisk lins.

#### 3.1 Studiens ansats och övergripande upplägg

Studien hade en tolkande forskningsansats. Drivkraft, ansvar och professionellt agerande förstods inte som givna individuella egenskaper, utan som formade i relation till organisatoriska normer, diskurser och kollektiva föreställningar. Analysen var abduktiv och rörde sig iterativt mellan empiri och teori i syfte att succesivt fördjupa förståelsen av det studerade fenomenet (Schwartz-Shea & Yanow 2012, s. 27).

#### 3.2 Analytiskt ramverk och teoretiska utgångspunkter

##### WPR som kritisk policyanalys

Carol Bacchi *What's the Problem Represented to Be? (WPR)* användes som ett kritiskt analytiskt ramverk för att undersöka hur problem konstruerades i policydokumentet, snarare än att utgå från att problemen var givna. Metoden synliggjorde de maktförhållanden, normer och antaganden som låg till grund för hur problem definierades och vilka handlingsutrymmen som därigenom skapades (Bergström & Ekström 2018, s. 271).

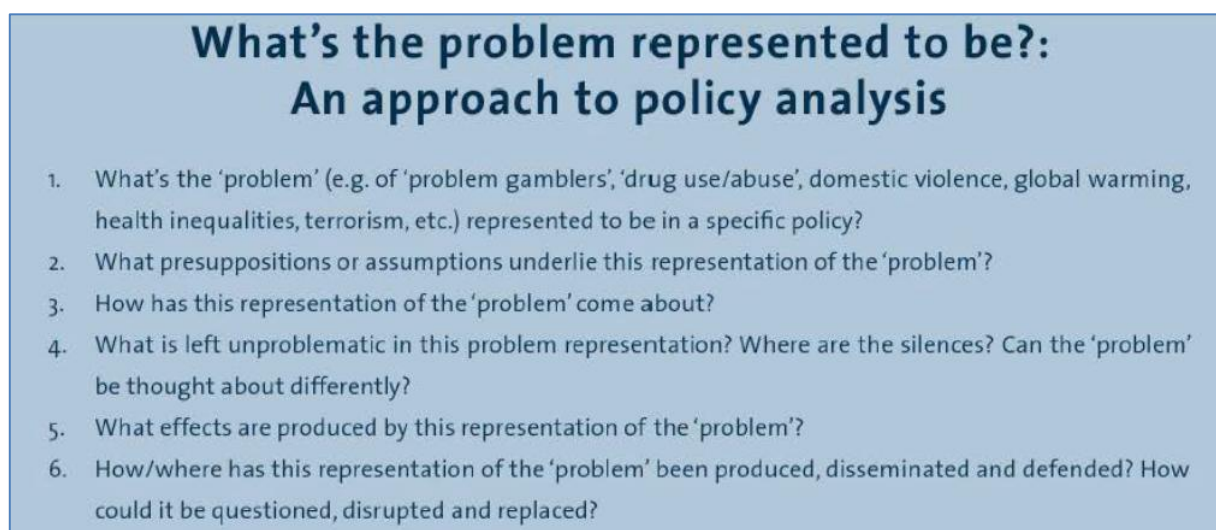


Bild 1. WPR (Bacchi 2014, s. 2)

I denna studie användes tre av ovan analysfrågor (1, 2 och 4), vilka valdes ut eftersom de fokuserade på problemkonstruktionen, underliggande antaganden samt vad som lämnades outtalat eller osynliggjordes (Bacchi 2014, s. 3-9, 12-14). Urvalet motiverades av studiens fokus på hur uppförandekoden konstruerade normer, krav och förväntningar på individens agerande och drivkraft. Analysfrågor 3, 5 och 6 avgränsades bort med hänsyn till studiens begränsade omfång, eftersom dessa förutsatte genealogiska<sup>4</sup> analyser samt studier av effekt och spridning över tid, vilket föll utanför ramen för föreliggande studie.

### **Narrativ analys som fördjupande metod**

Narrativ analys (inspirerad av Bal 2017, s. 7) användes som ett fördjupande analytiskt steg i relation till WPR-analysen, med fokus på frågan om *Vad lämnas oproblematiserat i uppförandekodens problemrepresentation?* Den narrativa analysen genomfördes med utgångspunkt i återkommande händelser och situationer i berättelserna snarare än fullständiga livsberättelser.

### **Identitetsfusion som analytisk lins**

Identitetsfusionsteorin (Swann 2009) användes som en analytisk lins, både i utformningen av intervjuguiden och i den avslutande tolkningen av analysen. Teorin fungerade som ett stöd för att formulera frågor om respondenternas identifikation med förbandet, upplevelser av lojalitet, ansvarstagande och villighet till uppoffringar. På så sätt skapades en koppling mellan teoretiska begrepp och empiriska erfarenheter, utan att teorin på förhand styrde vilka svar som förväntades. I denna studie har teorin använts för att tolka hur soldater och officerare beskriver sin relation till förbandet och hur drivkraft, lojalitet och ansvarstagande kan förstås som uttryck för identitetsmässig sammansmältning.

I den abduktiva analysprocessen användes även begrepp från social identitetsteori (Tajfel & Turner 1979) och självkategorisering (Turner et al. 1987) som kompletterande tolkningsverktyg i de fall empirin tydligt pekade mot norminternalisering och gruppbaserade ideal, utan att dessa teorier utgjorde studiens primära analytiska ram.

---

<sup>4</sup> *Analysen av problemrepresentationer som är historiska produkter genom att utgå från samtiden och spåra deras ursprung och brytpunkter bakåt i tiden, i syfte att ifrågasätta det som tas för givet. Angreppssättet kräver omfattande empiriskt underlag.*

### **3.3 Empiri**

#### **Uppförandekoden som empiriskt material**

Policydokumentet som analyserades var Stockholms Amfibieregementes uppförandekod (bilaga 2). Dokumentet är en nedbrytning av Försvarmaktens övergripande uppförandekod (Försvarmakten 2017, s. 35) och består av ett tvåsidigt dokument som anger de värderingar och beteende som är nödvändiga för att förbandet ska kunna fullgöra sitt uppdrag och uttrycker därmed förbandets officiella syn på professionalism och förbandsanda (ibid, s. 29, 34-35). Uppförandekoden utgjorde ett centralt empiriskt underlag för analysen av de normativa ramar som omger individens drivkraft och ansvarstagande. Dokumentet är endast tillgängligt på Försvarmaktens interna webbsida tillgänglig och delgiven till anställda vid förbandet (bilaga 2).

#### **Intervjustudie**

Empirin genererades genom semistrukturerade djupintervjuer och fokusgruppsintervjuer (Soeters, J. et al. 2014, s. 100). Metodvalet möjliggjorde en fördjupad förståelse av drivkraft, ansvarstagande och vägval, samt hur dessa formas i relation till organisatoriska normer och förväntningar. Datasamlingen inleddes med en kortare förstudie genom informella intervjuer i syfte att pröva intervjuguidens utformning och relevans.

Individuella djupintervjuer med öppna frågor valdes framför exempelvis enkätundersökningar för att fånga personliga upplevelser och erfarenheter, vilket var centralt för den narrativa analysen. Fokusgruppsintervjuer genomfördes i semistrukturerad form för att främja diskussion och gemensam reflektion, där intervjuaren fungerade som moderator och hanterade gruppdynamiken (Fontana och Frey 2000, refererad i Soeters, J. et al. 2014, s. 119). Metoden möjliggjorde synliggörandet av kollektiva normer och delade tolkningsramar som kan vara svåra att fånga i individuella intervjuer.

Totalt intervjuades 32 anställda vid Stockholms Amfibieregemente. Det genomfördes femton individuella djupintervjuer med officerare och specialistofficerare, samt tre fokusgruppsintervjuer med sjutton anställda soldater fördelade på förbandets tre bataljoner. Urvalet syftade till att skapa variation i ålder, kön och befattning.

Samtliga intervjuer genomfördes på förbandet i trygg miljö och spelades in som ljudfiler. Materialet förblev konfidentiellt och transkriberades, därefter organiserades det för att identifiera återkommande kategorier som låg till grund för den narrativa fördjupningen (Soeters, J. et al. 2014, s. 122; Bal 2017, s.7), med fokus på hur drivkraft, ansvar och tillgänglighet framträdde i relation till de normativa ramar som identifierats i WPR-analysen.

### **3.4 Analysprocess**

Analysen genomfördes i tre steg och präglades av en iterativ rörelse mellan empirin och teori. Syftet var att successivt fördjupa förståelsen av hur drivkraft, ansvar och lojalitet formade de normativa ramar som omger förbandet.

#### **Steg 1: WPR-analys av uppförandekoden**

I det första steget analyserades Stockholms Amfibieregementes uppförandekod med hjälp av Bacchi WPR-ansats. Analysen utgick från tre analytiska frågor:

1. Vilket problem representeras i dokumentet?
2. Vilka förutsättningar eller antaganden ligger till grund för denna representation av problemet?
4. Vad lämnas oproblematiserat i denna problemrepresentation?

Fråga 1 och 2 analyserades genom traditionell WPR-analys. Inledningsvis kodades Försvarsmaktens krav på förbandet, samt förbandets krav och förväntningar på de anställda för att identifiera grundproblemet som konstruerats i dokumentet (fråga 1). Därefter kodades kulturellt förankrade begrepp, implicita krav, subjekspositioner, sociala grupper och underliggande antaganden för att synliggöra vilka förutsättningar som bar upp problemrepresentationen (fråga 2).

Analysen av Bacchis fråga 4 inleddes genom WPR där fokus låg på vad som förväntades förstås, tas för givet eller uppnås genom dokumentets formuleringar. Resultatet av WPR-analysen användes för att precisera de normativa ramarna vid förbandet och användes som inspiration vid utformningen av intervjufrågorna. Bacchis fråga 4 utgjorde en analytisk brygga till den narrativa analysen.

#### **Steg 2: Narrativ analys av intervjumaterialet**

I det andra steget analyserades intervjumaterialet genom narrativ analys med fokus på

återkommande händelser. Händelserna analyserades inte i kronologisk ordning, utan som meningsbärande sekvenser som återkommer i olika individers berättelser, exempelvis situationer där krav, tillgänglighet eller lojalitet aktualiserades. Analysen fokuserade på hur återkommande händelser uppfattades och tolkades av olika berättare.

Fokalisering användes för att skifta det analytiska perspektivet från policydokumentets formuleringar till individens upplevelser. Analysen fokuserade på hur berättaren explicit eller implicit markerade sin upplevelse, tolkning eller värdering av en situation, exempelvis genom uttryck som ”jag upplever”, ”för mig blir det”, eller genom beskrivningar av hur omgivningens reaktioner uppfattas (Wibben 2011, s. 47). I analysen uppmärksammades även hur perspektiv markerades språkligt genom pronomenbruk, modalitet och värderande uttryck samt hur berättaren rörde sig mellan personliga, kollektiva och generaliserande utsagor. På så sätt synliggjordes inte enbart vad som sades, utan hur mening konstruerades genom relationen mellan den som uppfattar och det som uppfattades.

Identitet, förbandsanda och drivkraft synliggjordes således genom hur den konstruerades i individens erfarenheter. Detta analysverktyg sammanfattas i tabell 1.

Element	Förklaring	Frågor till texten
<b>Händelser</b>	Händelserna ordnas i en meningssekvens som kan skilja sig från den kronologiska sekvensen.	Vilka små respektive stora händelser fångas i berättelsen?
<b>Fokalisering</b>	Relationen mellan vem som uppfattar och vad som uppfattas, där berättarens perspektiv färgar hur händelser förstås och ges mening.	Vad uppfattas och hur framställs denna uppfattning? Ur vilken position talar berättaren? Hur markeras perspektivet språkligt i berättelsen?

Tabell 1. Analysverktyg med inspiration av Bal (2017) skapat av författaren.

I denna studie förstods ”sekvens” främst som en meningssekvens, där berättaren kopplade situation, tolkning och konsekvens, snarare än som en fullständig kronologisk återgivning. Genom analysen kunde underliggande antaganden om lojalitet och drivkraft synliggöras.

Resultaten sammanställdes genom genomläsning för att konkretisera och åskådliggöra den gemensamma berättelsen, med kontinuerlig reflexivitet kring författarens tolkning (Hertz 1997, refererad i Guillemin & Gillam 2004, s. 274).

### **Steg 3. Teoretisk tolkning med identitetsfusion**

I tredje steget tolkades resultatet med stöd av identitetsfusionsteorin. Tolkningen syftade till att belysa hur drivkraft, lojalitet och ansvar formas i samspel mellan individens identitet och förbandets kollektiva värden. Detta steg innebar inte en ny kodning av materialet, utan en teoretisk fördjupning av de mönster som identifierats i de föregående analysstegen. Centrala begrepp från identitetsfusion och social identitet användes som tolkningsstöd i analysens senare del för att precisera identifierade mönster.

### **3.5 Metodologiska och teoretiska övervägande**

Identitetsfusionsteorin var användbar för att förstå stark motivation och grupployalitet i sammanhang där individer identifierar sig intensivt med en grupp (Swann et al. 2009; Swann & Buhrmester 2015). I en militär kontext bidrog teorin till att tolka berättelser om drivkraft, lojalitet och vilja att bidra till förbandets uppdrag samtidigt som den synliggjorde både möjligheter och risker med stark identifikation. Samtidigt krävde teorins användning metodologisk försiktighet. Eftersom tidigare forskning ofta fokuserat på extrema former av gruppengagemang (Swann & Buhrmester 2015), anpassades teorin i denna studie till en fredstida svensk militär vardag, där drivkraft främst relaterar till professionalism, plikt och kollegial lojalitet. Begrepp som inte är relevanta för denna kontext avgränsades därför.

Vidare fängade teorin i begränsad utsträckning organisatoriska faktorer såsom arbetsmiljö, bemanning och ledarskap (Swann & Buhrmester 2015). Teorin användes därför selektivt och som ett komplement till tolkningsverktyget. Identitetsfusionsteorin bidrog till tolkning av intervjuberättelserna genom att belysa hur drivkraft formas i samspel mellan individens identitet och förbandets kollektiva värden, i linje med studiens abduktiva forskningsansats (Esaiasson et al. 2017, s. 285).

### **3.6 Reflexivitet och forskningsetik**

Eftersom analysen var tolkande och författaren har egen erfarenhet från förbandet var reflexivitet central. Den egna positionen granskades kontinuerligt för att hantera risker för förförståelse (Bacchi 2014, s. 19; Bacchi & Eveline 2010, s. 116). Genom att redogöra för

WPR-frågornas tillämpning, val av empiri och analysprocessen stärktes studiens trovärdighet (Flyvbjerg 2001, refererad i Drake & Heath 2011, s. 57). Närheten till empirin innebar samtidigt utmaningar såsom risken att sammanfattningar av intervjuerna skapade nya narrativ och påverkade tolkningen (Robertson 2018, s. 242–244). Detta hanterades genom metodologisk öppenhet, extern granskning där det var möjligt samt aktiv självdistansering.

Intervjuerna fokuserade på soldaters och officerares uppfattningar om drivkraftens betydelse. Förbandets uppförandekod och den teoretiska grunden för intervjuguiden presenterades därför inte närmare. Även om detta kan uppfattas som begränsad insyn i studiens ramverk, bedömdes en sådan genomgång riskera att styra svaren mot normativa föreställningar om rätt och fel, snarare än respondenternas egna upplevelser, mot bakgrund av författarens tidigare position vid förbandet.

Författarens subjektivitet utgjorde ett forskningsetiskt dilemma. Kvalitet, trovärdighet och transparens eftersträvades genom en tydlig redovisning av forskningsprocessen (Vetenskapsrådet 2017, s. 8, 16, 25). Detta ligger i linje med Bacchis (2012, s. 7) självproblematisering i WPR, där analysfrågorna riktades mot de egna antagandena. Flyvbjerg (2001, refererad i Drake & Heath 2011, s. 57) värderationella frågor samt Guillemin & Gillam (2004, s. 274-278) betoning av etiska övervägande i mötet mellan författare och respondent fungerande som stöd i dessa avvägningar.

## 4. Analys och diskussion

Analysen följer studiens metodologiska upplägg och är strukturerad i två delar där uppförandekodens problemrepresentationer först analyserades och därefter fördjupades det oproblematiserade genom intervjustudien. Eftersom analys och diskussion är integrerade presenteras resultaten löpande i relation till teori och tidigare forskning.

Den första delen redovisar centrala utdrag ur WPR-analysen av uppförandekoden och visar hur dokumentet problematiserar professionalism, motivation och ansvar utifrån de två första analysfrågorna. Syftet är att tydliggöra de normativa ramar och underliggande antaganden som kan påverka individens upplevda drivkraft, och därigenom skapa en kontext för den efterföljande narrativa analysen.

I den andra delen flyttas perspektivet till soldaters och officerares berättelser om hur de upplever sin drivkraft i relation till uppgiftslösning och tillgänglighet. Fjärde analysfrågan i WPR, om vad som lämnas oproblematiserat, förs vidare i den efterföljande narrativa analysen. Analysen fokuserar på berättelsernas händelser och tolkningar av krav, ansvar och tillgänglighet samt belyser individuella erfarenheter och organisatoriska förväntningar som framträder i intervjustudien. I citaten prioriteras utsagor där berättaren explicit anger hur kraven uppfattas och värderas.

Den teoretiska tolkningen, med särskilt fokus på identitetsfusion, används genomgående i diskussionen för att fördjupa förståelsen av hur drivkraft kan bli identitetsnära och kopplas till lojalitet, plikt och ansvar.

### 4.1 WPR

I analysen betraktades uppförandekoden som en styrande text som bidrar till att forma föreställningar om professionalism, ansvar och tillhörighet. De citat som användes i analysen nedan härrörde uteslutande från Stockholms Amfibieregementes uppförandekod (bilaga 2).

#### Vilket problem representeras i dokumentet?

Det centrala problemet som framställs i uppförandekoden tolkades som att förbandets interna och externa förtroende riskerar att skadas om medarbetaren inte uppträder på ett sätt som uppfattas som professionellt, enhetligt och representativt för Stockholms Amfibieregemente. Detta framträder i formuleringar som ”Jag vet och förstår när jag kan agera informellt likväl

som när situationen kräver ett formellt uppträdande” samt ”Jag vårdar mitt och Amfibieregementets anseende och förtroende”.

Ett genomgående drag i dokumentet är att ansvaret för att upprätthålla ordning, professionalism och förtroende huvudsakligen individualiseras. ”Jag omhändertar min utrustning inklusive uniform likväl som mitt eget yttre, såsom exempelvis vårdad hår- och skäggväxt, allt i syfte att signalera ”ordning och reda”, vilket i sin tur är förtroendeskapande.” Det framställda problemet är därmed inte brister i organisationen, resurser eller ledning, utan risken för individuella felsteg. ”Jag ser till att förtroendet för mig i rollen som företrädare för Stockholms Amfibieregemente samt hur jag löser mina uppgifter är stort.” Medarbetaren konstrueras som företrädare för förbundet i såväl tjänst som privatliv, vilket förstärker en vi-och-dem-logik där varje avvikelse potentiellt hotar förbundets anseende.

### **Vilka förutsättningar eller antaganden ligger till grund för denna representation?**

Analysen visade att dokumentet bygger på flera implicita antaganden. För det första antas det att förbundets kultur och värderingar är så väl förankrade att individer intuitivt bör förstå vad som förväntas, även när kraven inte explicit uttalas. Detta skapar en ordning av osynliga krav där professionalism och korrekt uppträdande tas för givna. ”Jag är medveten om att mina relationer och mitt uppträdande, i eller utanför tjänsten, kan påverka förtroendet för oss alla.” ”Uppförandekoden beskriver de värden, förmågor samt det uppträdande vi anser vara avgörande för att vi ska lösa vår uppgift så effektivt som möjligt.” Detta förstärker förväntan på individen, om individen inte följer dokumentet är det ”avgörande” för förbundets resultat.

Vidare antas individen vara fullt ansvarig för både sin egen och sina kollegors fysiska och psykiska välmående. Formuleringar som ”[...] jag tar ansvar för min egen fysiska och mentala hälsa, likväl som för mina medarbetares” förutsätter självreglering och omsorg, även i komplexa och resursbegränsade situationer.

Slutligen ger dokumentet vid upprepade tillfällen intrycket att förbundet bär ett särskilt ansvar att värna sitt anseende i ljuset av tidigare negativt uppmärksammade händelser så som machokultur och pennialism, vilket förbundet arbetat aktivt med att förändra genom bland annat utbildning och uppföljning av anställda. Detta ansvar individualiseras och läggs på den enskilda medarbetaren, snarare än på organisatoriska strukturer.

Sammantaget visade WPR-analysen hur uppförandekoden etablerar en normativ ram där ansvar, tillgänglighet och uppgiftslösning framställs som självklara individuella skyldigheter. Dessa normer problematiseras inte i dokumentet, utan tas för givna som förutsättningar för professionalism. I nästa steg undersöktes hur dessa normer erfars och praktiseras i soldaters och officerares berättelser.

## **4.2 Narrativ analys**

### **Vad lämnas oproblematiserat i problemrepresentationen?**

Den narrativa analysen tog sin utgångspunkt i de aspekter som identifierats som oproblematiserade i WPR-analysen (Bacchis fråga 4) av uppförandekoden och undersökte hur dessa får betydelse i individens berättelser. Analysen utgick från händelser som framträdde i berättelserna, utifrån fokalisering; vad uppfattar berättaren? Ur vilken position talar berättaren? Hur markeras perspektivet språkligt i berättelsen? Syftet var att synliggöra hur drivkraft förstås underifrån, erfars och praktiseras av soldater och officerare vid förbandet, samt hur denna möjliggör uppgiftslösning och tillgänglighet. De citat som användes i detta avsnitt härrörde från intervjustudien medan hänvisningar till uppförandekoden användes som analytisk referensram (bilaga 2).

### **Fokalisering av det oproblematiserade**

Ur berättarnas perspektiv framstår de osynliga och delvis outtalade förväntningarna som självklara inslag i vardagen, snarare än som något som behöver förklaras eller förhandlas. En yngre officer (9) beskriver hur det förväntas att man "[...] alltid ska lösa uppgift, söka uppgifter själva, utvecklas, ta sitt ansvar för sin arbetsdag". I berättelsen framträder dessa krav både som självskapade och som en naturlig följd av hur verksamheten upplevs vara organiserad. För berättaren blir gränsen mellan egna ambitioner och organisatoriska förväntningar därmed svår att urskilja, vilket bidrar till att kraven internaliseras snarare än ifrågasätts uppåt i organisationen.

En erfaren specialistofficer (8) förstärker denna bild genom att beskriva de informella kraven som något som "[...] goes without saying." I dennes berättelse synliggörs hur avvikelser från dessa oskrivna normer inte möts av formella sanktioner, utan av kollektiva reaktioner "[...] jag skulle nog mer säga att förbandet reagerar när de inofficiella kraven inte uppfylls". Ur

berättarens perspektiv framstår normerna om ansvar och prestation därmed som självreglerande och kollektivt upprätthållna, snarare än som uttryckliga krav formulerade av ledningen.

Trots att uppförandekoden syftar till att tydliggöra hur medarbetarna vid förbundet skall uppträda, uppfattas gränsdragningen mellan formellt och informellt som oklar i berättelserna. En officer (12) med längre erfarenhet beskriver hur han upplever detta som en kulturell begränsning, där individen formas in i ett snävt ideal och ständigt försöker leva upp till ett ”amf-ideal”. I berättelsen framställs dessa normer inte som yttre pålagor, utan tas för givna som en integrerad del av vad professionalism innebär vid förbundet.

Ur berättelsernas perspektiv förblir även det organisatoriska ansvaret oproblematiserat. När frågor om välmående, förtroende och uppgiftslösning aktualiseras är det i första hand individens eget ansvar som träder fram i berättelserna. En erfaren officer (12) beskriver hur han upplever att lägga ”[...] en timme extra och få det klart” hellre än att anmäla begränsningar, eftersom detta riskerar att leda till att man ”ser ner på en”. I berättelsen framstår drivkraft därmed inte enbart som en resurs för verksamheten, utan också som ett sätt att skydda den egna professionella ställningen och undvika att uppfattas som illojal eller otillräcklig.

Vidare problematiseras inte de sammantagna kraven i uppförandekoden; att vara professionell, belastningsbar, mentalt stark, relationsskapande och representativ, vilket påverkar individens hälsa och motivation över tid. Idealet om att ”jag axlar i motvind, och delar i medvind” (bilaga 2) lämnas i berättelserna oreflekterat trots att det kan skapa normer om att bita ihop, inte visa svaghet och alltid leverera. För berättarna framstår detta som något som man lever efter snarare än reflekterar över, medan ansvaret för att sätta gränser förblir oadresserat. En specialistofficer (3) med lång anställning beskriver sin egen förmåga som gränslös ”Jag kan göra allt i hela världen [...] men det kommer till en kostnad, och den får chefen välja”. I berättelsen synliggörs kostnaden tydligt, med en förväntan på berättarens chef som ska fastställa var gränsen går.

Slutligen problematiseras inte vem som passar in i denna idealiserade bild av medarbetaren som förmedlas i uppförandekoden. Frågor om olika personligheter, livssituationer och alternativa kompetenser lämnas utanför berättelsernas problemformuleringar vilket förstärker en norm om att alla förväntas anpassa sig till en gemensam, men otydligt definierad standard. En officer (11) beskriver hur en särskild ”amf-kultur” upplevs ”sitta i väggarna”, medan en erfaren

specialistofficer (8) sammanfattar förväntningarna mer krasst som "[...] håll käften, lös det". Ur berättarnas perspektiv framstår drivkraft därmed också som en normativ sorteringsmekanism, där anpassning blir ett villkor för tillhörighet.

### **Personliga drivkrafter, tempo och professionell självbild**

Ur berättarnas perspektiv beskrivs ett genomgående högt tempo, hög arbetsbelastning och låg redundans som naturliga förväntade inslag i verksamheten. I berättelserna framstår dessa villkor inte som avvikelser, utan som en del av vad som uppfattas som normalt arbete vid förbandet. Detta kan analytiskt förstås i linje med social identitetsteori (Tajfel & Turner 1979), där gruppmedlemskapet formar referensramar för vad som upplevs som rimliga krav och acceptabla arbetsvillkor. Genom självkategorisering (Turner et al. 1987) blir högt tempo i berättelserna ett prototypiskt ideal för den egna kategorin, snarare än enbart ett yttre krav.

En mycket erfaren specialistofficer (15) reflekterar över sin egen situation och beskriver hur belastningen "[...] rent medicinskt, hade jag gått och kollat mig så hade de nog bedömt det som en utbrändhet". I berättelsen framträder samtidigt en stark inre drivkraft att fortsätta prestera trots tydliga tecken på överbelastning. På frågan om vad som möjliggör detta beskriver berättaren att det främst handlar om den press han sätter på sig själv. Ur berättarens perspektiv framstår drivkraften därmed som en integrerad del av den professionella självbilden, snarare än som något som upplevs påtvingat utifrån.

Samtidigt uttrycks i berättelserna en tydlig ambivalens kring tempo och prestation. Samma specialistofficer (15) beskriver hur kollegor som håller tydliga arbetstider uppfattas som legitima, men ändå väcker en känsla av att något inte riktigt stämmer. Ur berättarens perspektiv lever normen om hög tillgänglighet kvar, även när alternativa förhållningssätt erkänns som rimliga. I berättelserna framstår prestation därmed som ett sätt att bekräfta den egna identiteten som soldat eller officer, snarare än enbart som ett svar på yttre krav.

Flera berättelser vittnar om hur föreställningar om att vara "tuff och uthållig" formar självbilden. En erfaren specialistofficer (8) hänvisar till stereotypa föreställningar och beskriver hur idealet om hårdhet har internaliserats, samtidigt som ett påtagligt stigma kring att visa svaghet upplevs. I berättelserna framstår arbetsbelastningen som den huvudsakliga orsaken till

överansträngning, men normen om att inte visa svaghet begränsar samtidigt utrymmet för att artikulera denna belastning.

Ur identitetsfusionsperspektiv (Swann 2009) kan dessa berättelser förstås som uttryck för att gruppens behov upplevs som personligt angelägna. Medan berättarna själva beskriver tempo, tillgänglighet och prestation i termer av ansvar och lojalitet, suddas i den analytiska tolkningen gränsen mellan professionellt engagemang och självutplånande ansvarstagande ut. Ur berättarnas perspektiv möjliggör detta fortsatt prestation och uthållighet, men innebär samtidigt risk för att det blir ohållbart på lång sikt.

### **Engagemang och uthållighet som norm**

Ur berättarnas perspektiv framträder engagemang och uthållighet som centrala normer för hur en ”rätt” medarbetare vid förbundet bör vara. I berättelserna beskrivs drivkraften som en inre motor som möjliggör hanteringen av ett krävande arbete, samtidigt som engagemang framstår som något som måste visas i handling. En erfaren specialistofficer (7) beskriver hur engagemang fungerar som ett sätt att ”[...] bekänna färg”, vilket i berättelsen gör det synligt vem som anses bidra och vem som riskerar att hamna utanför. Ur berättarens perspektiv riktas denna norm inte enbart mot den egna insatsen, utan även mot kollegor. I berättelserna framstår drivkraften därmed som kollektivt förankrad och institutionaliserad, ibland beskriven som en ”kollektiv drivkraft som sitter i väggarna”, vilket flera berättare (2,8,12) återkommer till oberoende av kategori. Analytiskt kan detta förstås i linje med självkategoriseringsteorin (Turner et al. 1987), där engagemang blir ett prototypiskt ideal som både reproduceras och upprätthålls inom gruppen.

Samtidigt framträder i berättelserna baksidor i form av självkritik och prestationsångest. En specialistofficer (14) beskriver hur han sällan är nöjd med sin insats och hur missnöjet i första hand riktas inåt. Ur berättarnas perspektiv kopplas engagemang därmed inte enbart till arbetsuppgifter, utan också till värde och tillhörighet som gruppmedlem. I berättelserna blir engagemang således dubbelt, vilket analytiskt kan förstås som att detta driver utveckling och prestation, men riskerar samtidigt att undergräva känslan av tillräcklighet (Tajfel 1981).

Samtidigt lyfts gemenskapen fram som en skyddande och meningsskapande faktor. Flera berättare beskriver hur känslan av att ”vara i skiten tillsammans” bidrar till uthållighet och

sammanhang. Ur berättarnas perspektiv framstår drivkraften som något som måste komma inifrån och som inte kan framtvingas genom formella krav. Engagemang och uthållighet framställs därmed som ett resultat av samspelet mellan individ och förbandsanda, snarare än som en direkt följd av explicita organisatoriska krav.

### **Krav, tillgänglighet och internaliserat ansvar**

I berättelserna framträder skillnaden mellan formella och informella krav som tydlig. En mycket erfaren specialistofficer (2) beskriver hur det för honom upplevs som att formella krav är få, medan de informella kraven är desto starkare ”Jag tycker inte att det ställs några formella krav [...] Men jag upplever nog att det är viktigt att göra rätt för sig [...] Vi är ganska hårda i hur vi dömer folk [...] och vi har ganska långt minne”. Ur berättarens perspektiv framträder här ett normsystem där tillhörighet och anseende regleras genom kollektiva föreställningar snarare än genom explicita instruktioner. Kraven blir därmed svåra att avgränsa, samtidigt som de upplevs som bindande.

Tillgänglighet uppfattas av berättarna som en självklar del i det professionella ansvaret. En erfaren specialistofficer (8) formulerar detta tydligt ”Om din chef ringer dig på din ledighet, då svarar du”. I berättelsen framställs tillgänglighet inte som ett val, utan som en integrerad del av vad det innebär att vara professionell. Arbetsinsatsen upplevs därmed inte enbart som tidsmässig, utan också som mental och emotionell ”Är du villig att jobba övertid? [...] Svarar du i telefon på semestern?” (8). Ur berättarens perspektiv framstår de informella kraven därmed som mer genomgripande och svårare att avgränsa än de formella, vilket förstärker den upplevda pressen.

Ur berättarnas perspektiv formas kraven sällan genom direkta order utan genom föreställningar om hur man bör vara vid förbundet. Dessa ideal återfinns även i uppförandekoden och förstärker i berättelserna bilden av ansvar och beredskap som centrala värden. När organisatoriska behov upplevs som personliga suddas gränsen mellan arbete och fritid ut, vilket i berättelserna framstår som både meningsskapande och belastande.

### **Identiteten som sammansmältning med förbundet och individuell drivkraft**

I berättelserna framträder en stark identifikation med förbundet, där individens agerande upplevs som nära sammankopplat med organisationens anseende. En officer (1) beskriver hur

dennes agerande projiceras som en bild av hela förbandet, vilket i berättelsen synliggör hur den professionella rollen sträcker sig bortom den formella tjänsten. Ur berättarnas perspektiv binds individens handlingar därmed samman med förbandets rykte och kollektiva självbild. I berättelserna förstärks denna sammansmältning genom informella belöningsystem, där hög ambitionsnivå och självupppoffring kopplas till erkännande och status. För berättarna framstår det som en självklarhet att ”det är en plikt att vara här”. Mottot ”Semper Opus Solve” [löser alltid uppgift *förf. anm.*] fungerar i berättelserna som en samlande identitetsmarkör. Där det kan ironiseras över i vardagen, men aktiveras i pressade situationer. En erfaren specialistofficer (6) beskriver hur ”så fort det krispar till sig så står alla bakom det”. Ur berättarnas perspektiv illustrerar detta hur värden och normer snabbt mobiliseras när förbandets förmåga upplevs stå på spel.

Medan berättarna själva beskriver denna sammansmältning i termer av plikt, lojalitet och ansvar, kan den analytiskt förstås ur ett identitetsfusionsperspektiv (Swann 2009). I denna tolkning framstår gränsen mellan personligt och organisatoriskt ansvar som delvis upplöst. Ur berättarnas perspektiv upplevs lojalitet och ansvar inte som yttre krav, utan som uttryck för vem man är som soldat eller officer. Detta möjliggör hög prestation och sammanhållning, men begränsar samtidigt i berättelserna utrymmet för att sätta gränser utan att riskera avvikelser från den identitet som värdesätts inom förbandet.

### **Sammanfattande syntes**

Sammantaget visar berättelserna hur drivkraft formas genom ett samspel mellan individens självkrav och en stark normerande kultur, där tempo, tillgänglighet och ansvar blir identitetsbärande. Ur berättelsernas perspektiv framstår dessa normer som självklara och sällan föremål för reflektion eller förhandling. I berättelserna möjliggör detta hög prestation, uthållighet och sammanhållning, men innebär samtidigt en risk för överbelastning när gränssättning i första hand regleras genom individens egna krav snarare än genom organisatoriska anpassningar. Mot denna bakgrund aktualiseras frågor om hur drivkraft, ansvar och tillgänglighet bör förstås i relation till professionell identitet, organisatoriska normer och långsiktig hållbarhet, vilket utvecklas vidare i den efterföljande diskussionen.

### **4.3 Diskussion**

Diskussionen relaterar analysens resultat till forskningsfrågan, identitetsfusion och tidigare forskning för att belysa drivkraftens betydelse för uppgiftslösning och uthållighet.

**Kärnresultat i förhållande till forskningsfrågan**

Studien visade att soldater och officerare vid Stockholms Amfibieregemente upplever drivkraften som avgörande för uppgiftslösning och hög tillgänglighet. Drivkraften är identitetsnära och knyts till ansvar gentemot förbandet, vilket gör att tillgänglighet sällan framstår som valbart. Analysen visade att drivkraft formas i ett normsystem där ansvar och risk individualiseras, vilket kan möjliggöra hög prestation men samtidigt försvåra gränssättning över tid.

**Drivkraft som identitetsbärande; bekräftar och nyanserar identitetsteori**

Resultatet ligger i linje med social identitetsteori och självkategorisering, där gruppmedlemskap formar normer för vad som uppfattas som ”rätt” beteende (Tajfel & Turner 1979; Turner et al. 1987). I berättelserna framträdde detta genom hur tempo, tillgänglighet och ansvar beskrivs som självklara inslag i det professionella uppdraget, snarare än som förhandlingsbara krav. Studien nyanserade identitetsfusion (Swann 2009) genom att visa hur fusion mellan individ och förband i en svensk fredstida kontext tar sig vardagliga uttryck; tillgänglighet, självkrav och uppgiftsfokus blir delar av professionell självförståelse snarare än extrema uppoffringar.

**Drivkraft, identitet och ansvar i relation till uppförandekodens problemrepresentation**

WPR-analysen visade att uppförandekoden konstruerar problemet som en risk för förbandets förtroende, där individens beteende blir den primära riskytan. Detta gör att lösningen implicit blir självreglering snarare än organisatorisk anpassning. Den narrativa analysen visade hur detta uppfattades i berättelserna; krav beskrivs som självklara och delvis självskapade, men samtidigt bindande genom omgivningens reaktioner.

Sett genom identitetsfusion (Swann 2009) blir uppförandekodens problemrepresentation särskilt betydelsefull. När individens personliga identitet är starkt sammanflätad med förbandets kollektiva identitet kan en ordning där medarbetaren samtidigt konstrueras som företrädare och potentiell risk bidra till att kraven upplevs som identitetsmässigt bindande. Detta bidrar till att hög tillgänglighet och ”löser alltid uppgift” i berättelserna ofta framstår som självklara. Till skillnad från forskning som främst betonar individens benägenhet att offra sig för gruppen, synliggör studien hur organisationens normsystem, genom

problemrepresentationen, bidrar till att positionera individen som bärare av både ansvar och risk.

### **Osynliga krav och självreglering; norminternalisering som vardagsmekanism**

WPR-analysen visade att uppförandekoden vilar på antagandet att normer och värderingar redan är internaliserade och därför ska ”förstås” utan precisering. Detta skapar en ordning av osynliga krav där professionalism, korrekt uppträdande och lojalitet framstår som självklara, samtidigt som gränser för rimlighet sällan definieras. I berättelserna speglas detta genom hur berättarna beskriver otydliga rimlighetsgränser och självpålagt ansvar, där kraven upplevs som både självskapade och bindande. En central implikation är att drivkraften, sådan som den framträder i berättelserna, inte enbart formas av individuella ambitioner eller sammanhållning, utan av ett normsystem där självdisciplin blir ett kriterium för att framstå som ”rätt” medarbetare. När ansvar för både egen och andras hälsa dessutom upplevs ligga på individnivå lyfts omsorg, prestation och ansvar fram i samma subjektsposition, vilket riskerar att organisatoriska villkor såsom bemanning, prioriteringar, arbetsmiljö och ledarskap hamnar i bakgrunden.

### **Förbandsanda som resurs och risk; sammanhållning bortom funktion**

Tidigare forskning kopplar förbandsanda och sammanhållning till operativ förmåga (Catignani 2004; Jeppesen & Elrond 2021) och sammanhållning förstås ofta som funktionell (Siebold 1987; 2007; King 2013). Studien kompletterade detta genom att synliggöra en normativ dimension; samma sammanhållning som möjliggör prestation kan också skapa tystnad kring sårbarhet och göra gränssättning svår när plikt och identitet kopplas till uppgiftslösning.

### **Vem passar in; tystnad och sortering**

I linje med forskning om exkluderande mekanismer vid stark gruppidentifikation (Brewer 1999), visade studien hur drivkraft kan fungera som en normativ sorteringsmekanism. När idealet om tillgänglighet och uthållighet blir centralt för tillhörighet uppfattas det rationellt att dölja begränsningar. WPR-analysen visade samtidigt att uppförandekoden inte problematiserar variation i livssituationer eller alternativa kompetenser, vilket kan förstärka en snäv normalbild. På sikt kan detta påverka både välmående och förbandets förmåga att behålla och utveckla personal.

**Drivkraft som plikt i en kultur av uppgiftsfokus**

Uppförandekodens betoning på att bidra ”aktivt” till att lösa uppgifter ligger i linje med den kultur som berättarna beskriver, där uppgiftsfokus och tillgänglighet uppfattas som självklara och funktionella i verksamheten. Studien visade dock att drivkraften blir svår att balansera när den kopplas till plikt och identitet, då gränsen mellan professionellt engagemang och gränslöst ansvarstagande kan förskjutas när uppgiftslösning framstår som ett moraliskt krav. På kort sikt kan detta upprätthålla prestation men på lång sikt kan det påverka uthållighet.

**Samlad diskussion i relation till forskningsfrågan**

Sammantaget visade analysen att drivkraft har stor betydelse för uppgiftslösning och tillgänglighet vid Stockholms Amfibieregemente, men att denna drivkraft inte kan förstås som enbart individuell. I stället formas och vidmakthålls den i ett sammanhang där identitet, normer och organisatoriska förväntningar samverkar i vardaglig militär praktik. Diskussionen har visat hur drivkraften är tätt kopplad till professionell identitet och förbandstillhörighet, vilket bidrar till att krav på tillgänglighet och ansvar uppfattas som självklara och svåra att ifrågasätta. Genom samspelet mellan informella ideal och formella styrformer, såsom uppförandekoden, tenderar ansvar och risk att individualiseras och hanteras genom självreglering snarare än genom organisatoriska anpassningar. Ur ett långsiktigt perspektiv aktualiserar detta frågor om hur höga operativa ambitioner kan förenas med hållbarhet. Diskussionen pekar därmed på vikten av att uppmärksamma hur normer och problemrepresentationer påverkar hur drivkraft förstås, praktiseras och begränsas i militär vardag.

## 5. Avslutning

### 5.1 Inomvetenskapligt bidrag

Studiens huvudsakliga bidrag var att visa hur drivkraft i en svensk militär vardagskontext formas genom norminternalisering och identitetsfusion, snarare än genom explicita krav eller extrema situationer, vilket fördjupar den krigsvetenskapliga förståelsen av motivation bortom instrumentella och händelsebaserade förklaringsmodeller. Genom att kombinera identitetsfusion, social identitetsteori och forskning om förbandsanda visade studien hur drivkraft formas i vardagliga organisatoriska praktiker snarare än i extrema situationer.

Studien gav empiriskt stöd för Swanns (2009) teori om identitetsfusion genom att den visade hur personlig och social identitet kan sammansmälta även i ett fredstida militärt förband. Därigenom breddas förståelsen av identitetsfusion till långsiktiga belastningsprocesser i professionella organisationer. Vidare konkretiserade studien Tajfel och Turners (1979) samt Turner et al. (1987) teorier genom att den visade hur normer om tempo, ansvar och professionalism internaliserar som självkrav. Resultaten visade att dessa normer inte enbart reproduceras genom informell gruppdynamik, utan även stabiliseras genom organisatoriska dokument och styrformer. I relation till forskning om förbandsanda och sammanhållning (Catignani 2004; King 2013) nyanserade studien bilden av sammanhållning som entydigt funktionell och prestationshöjande.

### 5.2 Slutsatser

Slutsatserna ska förstås i relation till studiens kontext, ett specifikt förband med stark förbandsidentitet och kan inte utan vidare generaliseras till hela Försvarsmakten. Studien bidrog dock med fördjupad förståelse för hur drivkraft formas och verkar i en militär vardagskontext präglad av höga och delvis otydliga krav.

Genom att analysera både uppförandekodens problemrepresentationer och soldaters och officerares erfarenheter visade studien hur drivkraft formas i skärningspunkten mellan organisatorisk styrning och identitetsmässig identifikation.

Mot bakgrund av ett försämrat säkerhetspolitiskt läge blir soldaters och officerares drivkraft vid Stockholms Amfibieregemente en central förutsättning för förbandets operativa funktion och uthållighet. Studien visade att drivkraft är tätt sammanlänkad med självbild, plikt och

tillhörighet till förbandet, vilket gör att tillgänglighet och uppgiftslösning upplevs som moraliska åtaganden snarare än som formella krav.

Vidare visade studien att högt arbetstempo och arbetsbelastning i hög grad normaliseras och internaliseras som delar av det professionella uppdraget. Tempo fungerar därmed som ett normativt ideal och en markör för duglighet och tillhörighet, vilket bidrar till att gränser för rimlig belastning blir otydliga och svåra att påverka.

Resultatet visade också att krav i stor utsträckning är informella och underförstådda samt internaliseras som självkrav. Självreglering möjliggör hög prestation och tillgänglighet, men bidrar samtidigt till att ansvar för belastning och återhämtning individualiseras.

Sammantaget visade studien att de mekanismer som möjliggör hög prestation, sammanhållning och operativ förmåga också innebär risker för långsiktig uthållighet. Drivkraftens identitetsnära karaktär kan försvåra synliggörandet av sårbarhet och behov av återhämtning.

Slutligen visade studien att drivkraft i militär vardagspraktik bör förstås som formad i samspelet mellan organisatorisk styrning och kollektiv identitet. Drivkraften framstår därmed både som en strategisk resurs för operativ förmåga och som en utmaning i strävan att förena hög tillgänglighet med långsiktig organisatorisk hållbarhet.

### **5.3 Reflektion över teoretiska och metodologiska utgångspunkter**

Studiens syfte var att undersöka hur drivkraft förstås i vardaglig militär praktik, vilket motiverade ett tolkande angreppssätt med fokus på meningsskapande snarare än mätbara utfall. Den narrativa analysen synliggjorde återkommande händelser och perspektiv genom vilka drivkraft ges betydelse. Samtidigt innebar valet av intervjubaserat material att resultaten speglar respondenternas reflektion i efterhand, vilket kan bidra till att drivkraften framstår som mer sammanhängande än vad den nödvändigtvis är i praktiken. Analysens fokus på det återkommande kan innebära att mer motsägelsefulla eller marginaliserade erfarenheter får mindre utrymme. Kombinationen av Carol Bacchis WPR-ansats och narrativ analys bedöms som ändamålsenlig i relation till studiens syfte. WPR-analysen möjliggjorde en granskning av hur drivkraft och tillgänglighet problematiseras i styrande dokument, medan den narrativa analysen visade hur dessa problemrepresentationer tolkas i praktiken. Tillsammans

möjliggjorde metoderna en analytisk koppling mellan organisatoriska normer och individuellt meningsskapande. Identitetsfusion användes som analytisk lins för att tolka hur drivkraft knyts till tillhörighet, plikt och professionell självförståelse. Det finns samtidigt en risk för att stark samhörighet och engagemang överbetonats, vilket kan begränsa synligheten av mer instrumentella motiv. För att hantera detta har alternativa tolkningar prövats kontinuerligt i analysen. Fokusgruppsintervjuerna kan ha förstärkt normativa berättelser men har samtidigt varit viktiga för att synliggöra drivkraften som en kollektivt producerad och vidmakthållen praktik. Sammantaget bedöms det metodologiska och teoretiska ramverket som anpassats till studiens syfte då det möjliggör en kritisk och fördjupad analys av drivkraft i en specifik organisatorisk kontext. Resultatet hade även kunnat tolkas i termer av organisatoriska styrmekanismer, arbetsmiljö eller ledarskapspraktiker. En sådan tolkning riskerar dock att osynliggöra hur kraven upplevs och internaliseras på individnivå. Genom att använda identitetsfusion som analytisk lins blir det i stället möjligt att förstå varför implicita krav upplevs som självvalda och moraliskt bindande, snarare än som yttre pålagor.

#### **5.4 Samhälleliga och etiska implikationer**

Studien synliggjorde samhälleliga och etiska implikationer av hur drivkraft, ansvar och tillgänglighet formats i militära organisationer. I ett försämrat säkerhetspolitiskt läge, där höga krav på beredskap normaliseras, framstår individens drivkraft som en central resurs.

En central etisk implikation rör individualisering av ansvar, där strukturella begränsningar riskerar att hanteras genom ökad personlig insats. Detta aktualiserar frågor om var gränsen går mellan professionellt ansvarstagande och organisatoriskt ansvar för arbetsvillkor och belastning. När normer om självreglering och lojalitet får företräde kan det bli otydligt vem som bär ansvar för att identifiera och åtgärda ohållbara arbetsförhållanden.

Studien aktualiserade även frågor om tystnad och sårbarhet, där normer om tillgänglighet kan försvåra synliggörande av begränsningar. I en organisation som ytterst verkar på statens uppdrag får detta också en demokratisk dimension eftersom Försvarmaktens agerande påverkar befolkningens förtroende; långsiktig operativ förmåga förutsätter inte enbart stark drivkraft, utan även organisatoriska villkor som möjliggör hållbarhet och ansvarsutkrävande. Resultatet pekade på behovet av att kontinuerligt reflektera över hur normer om plikt, lojalitet och prestation balanseras mot ansvar för arbetsmiljö och långsiktig uthållighet.

### **5.5 Resultatens relevans för yrkesutövningen som officer**

Utanför det akademiska forskningsfältet bidrog studien med kunskap som kan vara relevant för Försvarsmaktens arbete med personalförsörjning, ledarskap och organisatorisk hållbarhet. Studien bidrog till ökad förståelse för hur höga prestationskrav hanteras i praktiken. Resultatet pekade särskilt på betydelsen av att uppmärksamma informella normer och osynliga krav i styrning och ledning, då dessa i hög grad påverkar hur medarbetare sätter gränser för belastning och återhämtning. Studien kan därmed utgöra empiriskt underlag för reflektion kring hur höga operativa ambitioner kan förenas med långsiktig uthållighet och bibehållen personal över tid.

Resultatet indikerade att styrning genom normer och uppförandekoder inte enbart formar beteenden, utan även påverkar hur ansvar, belastning och gränser upplevs och hanteras i praktiken. En ökad medvetenhet vid förbanden om hur informella krav och problemrepresentationer individualiserar ansvar kan därmed bidra till att bättre balansera krav på prestation med långsiktig uthållighet. Detta pekar på vikten av att komplettera höga förväntningar på drivkraft och lojalitet med organisatoriska strukturer som tydliggör ansvarsfördelning och skapar legitima utrymmen för återhämtning och gränssättning, utan att undergräva uppgiftsfokus och förbandsanda.

### **5.6 Förslag till fortsatt forskning**

Vidare forskning bör undersöka hur identitetsnära drivkraft och självreglering utvecklas över tid, exempelvis genom longitudinella studier som följer soldater och officerare genom olika faser i karriären. Ett sådant perspektiv möjliggör analys av hur stark drivkraft initialt kan fungera som en resurs för uppgiftslösning och uthållighet, men över tid också bidra till ökad belastning, omställning eller avhopp.

I detta sammanhang är det särskilt relevant att analysera hur olika former av militärt ledarskap påverkar hur informella normer om tillgänglighet och ansvar tolkas och internaliseras över tid. Ett sådant fokus kan bidra till förståelse för hur ledarskap antingen förstärker självreglerande prestationsideal eller skapar legitima utrymme för gränssättning och återhämtning, och därigenom påverkar långsiktig uthållighet vid förbandet.

## LITTERATUR- OCH REFERENSFÖRTECKNING

- Ahronson, A. & Cameron, J. E. (2007). The nature and consequences of group cohesion in a military sample. *Military Psychology* 19(1): s. 9–25. doi:10.1080/08995600701323277
- Bacchi, C. & Eveline, J. (2010). *Mainstreaming politics: gendering practices and feminist theory*. The University of Adelaide Press.
- Bacchi, C. (2012). Why study problematizations? Making politics visible. *Open Journal of Political Science* 2(1): s. 1–8. doi:10.4236/ojps.2012.21001
- Bacchi, C. (2014). *Analysing policy, Whats the Problem Represented to Be?*. Pearson Education Australia.
- Bal, M. (2017). *Narratology: Introduction to the Theory of Narrative*. 4. uppl. University of Toronto Press.
- Bartone, P. & Adler, A. (1999). Cohesion over time in a peacekeeping medical task force. *Military Psychology* 11(1): s. 85–107. doi:10.1207/s15327876mp1101\_5
- Bartone, P., Johnsen, B., Eid, J., Brun, W. & Laberg, J. (2002). Factors influencing small-unit cohesion in Norwegian navy officer cadets. *Military Psychology* 14(1): s. 1–22. doi:10.1207/S15327876MP1401\_01
- Bergström, G. & Ekström, L. (2018). Tre diskursanalytiska inriktningar. I Boréus, K. & Bergström, G. (red.). *Textens mening och makt: Metodbok i samhällsvetenskaplig text och diskursanalys*. 4. uppl., Lund: Studentlitteratur AB, s. 253-301
- Boréus, K. & Bergström, G. (2018). *Textens mening och makt: Metodbok i samhällsvetenskaplig text och diskursanalys*. 4. uppl., Lund: Studentlitteratur AB.
- Brewer, M. (1999). The psychology of prejudice: Ingroup love or outgroup hate? *Journal of Social Issues*, 55(3): s. 429–444. doi:10.1111/0022-4537.00126

- Catignani, S. (2004). Motivating Soldiers: The Example of the Israeli Defense Forces. *Scholarly Journal, Parameters (Carlisle Barrack)* 34(3): s. 108–121
- Drake, P. & Heath, L. (2011). *I Practitioner Research at Doctoral Level: Developing Coherent Research Methodologies*. New York: Routledge.
- Ellemers, N., Spears, R. & Doosje, B. (2002). Self and social identity. *Annual review of psychology* 53(1): s. 161–186
- Esaiasson, P. Gilljam, M., Oscarsson, H., Towns, A. & Wängnerud, L. (2017). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 5. uppl., Stockholm: Wolters Kluwer.
- Försvarsmakten. (2017). *Vår militära profession – Agerar när det krävs: särtryck underbilaga 1.1 till Försvarsmaktens strategiska inriktning FMSI 2015 Ä1 (FM2015-1597:7)*. Stockholm: Elanders Sverige AB.
- Försvarsmakten (2024a). *Årsöversikt 2024 MUST*. <http://forsvarsmakten.se/siteassets/2-om-forsvarsmakten/dokument/musts-arsoversikter/musts-arsoversik-2024.pdf> [2025-11-16]
- Försvarsmakten. (2024b). *Överbefälhavarens beslut i stort och Försvarsmaktens uppdrag (FM2024-21844:1)*. Stockholm: Högkvarteret.
- Försvarsmakten (2025). *Det här gör Försvarsmakten*. <http://www.forsvarsmakten.se/sv/varverksamhet/det-har-gor-forsvarsmakten> [2025-11-16]
- Försvarsmakten (2026). *Visionen*. <https://www.forsvarsmakten.se/sv/omforsvarsmakten/varderingar-och-vision/vision/> [2026-02-01]
- Guillemin, M. & Gillam, L. (2004). Ethics, reflexivity, and ‘ethically important moments’ in research. *Qualitative Inquiry* 10(2): s. 261-280. doi: 10.1177/1077800403262360

- Griffith, J. (2007). Further considerations concerning the cohesion-performance relation in military settings. *Armed Forces and Society* 34(1): s. 138–147. doi:10.1177/0095327X06294620
- Hogg, M. & Hardie, E. (1991). Social attraction, personal attraction and self-categorization: A field study. *Personality and Social Psychology Bulletin* 17: s. 175-180. doi:10.1177/014616729101700209
- Hornstein, H. (1978). Promotive tension and prosocial behavior: A Lewinian analysis. I Wispe' L. (red.). *Altruism, sympathy, and helping: Psychological and sociological principles*. New York: Academic Press, s. 177–208
- Janowitz, M. & Shils, E. (1948). Cohesion and Disintegration in the Wehrmacht in World War II. *Public Opinion Quarterly* 12(2): s. 280–315
- Jeppesen, L. & Elrond, A. (2021). Exploring Morale in an Active Warzone: A Study of the Predictors of Morale During Deployment to Afghanistan. *Scandinavian Journal of Military Studies* 4(1): s. 267–279
- King, A. (2007). The Existence of Group Cohesion in the Armed Forces. *Armed Forces & Society* 33(4): s. 638–645
- King, A. (2013). *The combat soldier*. Oxford University press.
- Klar, Y. & Giladi, E. (1997). No one in my group can be below the group's average: A robust positivity bias in favor of anonymous peers. *Journal of Personality and Social Psychology* 73(5): s. 885–901
- Kurunmäki, J. & Marjanen, J. (2018). Begreppshistoria. I Boréus, K. & Bergström, G. (red.). *Textens mening och makt: Metodbok i samhällsvetenskaplig text och diskursanalys*. 4. uppl., Lund: Studentlitteratur AB, s. 179-216

- Mael, F. & Ashforth, B. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior* 13(2): s. 103–123. doi:10.1002/job.4030130202
- Moses, J. W., & Knutsen, T. L. (2019). *Ways of knowing: Competing methodologies in social and political research*. 3. uppl., London: Bloomsbury academic.
- Mullen, B., Brown, R. & Smith, C. (1992). Ingroup bias as a function of salience, relevance, and status: An integration. *European journal of social psychology* 22(2): s. 103–122. doi:10.1002/ejsp.2420220202
- Robertson, A. (2018). Narrativanalys. I Boréus, K. & Bergström, G. (red.). *Textens mening och makt: Metodbok i samhällsvetenskaplig text och diskursanalys*. 4. uppl., Lund: Studentlitteratur AB, s. 207-237
- Salo, M. (2011). *United we stand - divided we fall: A standard model of unit cohesion*. Helsingfors: Unigrafia.
- Salo, M. & Siebold, G. (2005). Cohesion components as predictors of performance and attitudinal criteria. Annual Meeting of the International Military Testing Association, Singapore.
- Salo, M. & Siebold, G. L. (2008). Variables impacting peer group cohesion in the finish conscript service. *Journal of Political and Military Sociology* 36(1): s. 1–18
- Schwartz-Shea, P. & Yanow, D. (2012). *Interpretive Research Design: Concepts and Processes*. New York: Routledge.
- Siebold, G. (1987). Bonding in army combat units. *Southern Sociological Society*. Atlanta, Georgia.
- Siebold, G. & Kelly, D. (1988). Development of the Platoon cohesion index. *U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences*. Alexandria.

- Siebold, G. (1999). The Evolution of the Measurement of Cohesion. *Military Psychology* 11(1): s. 5–26
- Siebold, G. (2007). The Essence of Military Group Cohesion. *Armed Forces & Society* 33(2): s. 286–295
- Soeters, J., Shields, M., & Rietjens, S. (2014). *Routledge Handbook of Research Methods in Military Studies*. 1 uppl., London: Routledge.
- Sundberg, R. & Ruffa, C. (2021). Measurements for the institutional cohesion dimension of the standard model of military group cohesion. *Military Psychology* 33(2): s. 92-103. doi:10.1080/08995605.2021.1897491
- Sundberg, R. & Gustavsson, G. (2025). Defending the National Identity: Exploring the Links between a Multidimensional National Identity Concept and the Willingness to Defend One's Country. *European security (London, England)*: s. 1–21
- Swann, W., Gómez, A., Seyle, CD., Morales, JF., & Huici, C. (2009) Identity Fusion: The Interplay of Personal and Social Identities in Extreme Group Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology* 96(5): s. 995–1011. doi:10.1037/a0013668
- Swann, W., Buhrmester, M. (2015). Identity Fusion. *Current directions in psychological science: a journal of the American Psychological Society* 24(1): s. 52-57. doi:10.1177/0963721414551363
- Tajfel, H. & Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. I Austin, W. G. & Worchel, S. (red.). *The social psychology of intergroup relations*. Monterey, California: Brooks/Cole, s. 33–47
- TRMFS 2017:1. *Totalförsvarets rekryteringsmyndighet föreskriver följande med stöd av 9 kap. 1 § förordningen (1995:238) om totalförsvarsplikt.*

Turner, J., Hogg, M., Oakes, P., Reicher, S. & Wetherell, M. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. New York: Blackwell.

Pákozdi, M. & Bárdos, G. (2020). Qualitative analysis of motivations for being a soldier. *Strategic impact Bucharest* 75: s. 60-74

Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningsed*. 2. uppl., Stockholm: Vetenskapsrådet.

Wibben, A. (2010). *Feminist Security Studies: A Narrative Approach*. London: Taylor and Francis.

Wang, AH-E. & Eldemerdash, N. (2023). National identity, willingness to fight, and collective action. *Journal of peace research* 60(5): s. 745–759

## Bilaga 1. Intervjuguide

### 1. Inledning till intervjun

#### Syfte med studien

Syftet med intervjun är att förstå hur du som soldat upplever din egen drivkraft — hur den uppstår, hur den påverkar din vardag och hur den bidrar till att lösa uppgifter och hålla hög tillgänglighet inom Amfibieregementet.

Jag är intresserad av dina upplevelser och reflektioner, inte rätt eller fel svar.

#### Etisk information:

- Ditt deltagande är frivilligt och du kan avbryta när som helst.
- Allt du berättar behandlas konfidentiellt och kommer inte kunna kopplas till dig som person.
- Inspelning eller anteckningar används endast i forskningssyfte.
- Samtyckesblankett

### 2. Bakgrund och kontext

**Syfte:** Skapa förståelse för respondentens roll och erfarenheter.

#### Frågor:

1. Kan du berätta lite om din bakgrund – hur länge du har tjänstgjort och i vilken befattning, funktion?
2. Hur skulle du beskriva vardagen på din enheten/kompaniet – tempot, kulturen och sammanhållningen?
3. Vad betyder *drivkraft* för dig i ditt arbete?
4. På vilket sätt tycker du att din drivkraft påverkar förbandet och uppdragets genomförande?

#### Följdfrågor:

- Hur märker du att du själv har drivkraft?
- Hur märker du det hos andra?

### 3. Jag som del av Amfl – personlig identitet och förbandsidentitet

Teoretiskt filter: Identity fusion – sammansmältning mellan jaget och kollektivet.

**Syfte:** Undersöka hur individen förhåller sig till sin roll som del av ett större kollektiv och hur detta skapar motivation.

#### Frågor:

1. När du utför dina uppgifter, i vilken utsträckning känner du att du representerar Amfl som helhet?
2. Hur upplever du att “allt du gör påverkar förbandet”?
3. Hur tänker du kring att vara en företrädare för förbandet — i och utanför tjänsten?
4. Känns det som ett krav eller något naturligt för dig?
5. På vilket sätt påverkar detta din egen drivkraft eller ditt engagemang?

#### Följdfrågor:

- Hur upplever du att andra i förbandet ser på detta ansvar?
- Finns det stunder då du känner att din person och förbandet blir “ett”?

#### 4. Krav, prestation och ordning

Teoretiskt filter: Self-verification & social roll alignment – hur individen hanterar förväntningar och självbild.

**Syfte:** Utforska balansen mellan personlig identitet och militära krav, samt hur självbild och bekräftelse påverkar drivkraften.

##### Frågor:

1. Vilka krav upplever du att förbandet ställer på dig — i fråga om prestation, ordning och uppträdande?
2. Hur upplever du dessa krav — som naturliga, utvecklande, pressande eller motsägelsefulla?
3. Hur viktig är det för dig att vara “inläst” på vad som förväntas av dig, och att förstå hur andra uppfattar dig?
4. Hur påverkar ordning, utseende och materielltjänst din känsla av professionalism eller motivation?
5. Hur påverkar dessa krav ditt privatliv och dina relationer utanför arbetet?

##### Följdfrågor:

- Vad händer om du inte lever upp till kraven – hur hanterar du det?
- Hur upplever du att andra i förbandet reagerar när någon inte gör det?

#### 5. Förbandet som lärande organisation

Teoretiskt filter: Collective agency & psychological safety – hur organisationen hanterar erfarenheter och misstag.

**Syfte:** Förstå hur öppenhet, reflektion och psykologisk trygghet påverkar lärande och engagemang i organisationen.

##### Frågor:

Amfibieregementet beskrivs som en lärande organisation där erfarenheter ska tas tillvara utan att peka ut syndabockar – hur upplever du det i praktiken?

1. Vad händer när misstag sker — upplevs det som lärande eller som kritik?
2. Hur påverkar kulturen din vilja att dela erfarenheter eller erkänna fel?
3. Hur påverkar det din känsla av trygghet och motivation att prestera?

#### 6. Ansvar för hälsa och kamratskap

Teoretiskt filter: Relational ties – omsorg, samhörighet och ömsesidigt stöd.

**Syfte:** Utforska hur socialt stöd och omsorg bidrar till hållbar motivation och sammanhållning.

##### Frågor:

1. Hur upplever du förbandets syn på fysisk och mental hälsa?
2. Hur ser du på ditt eget ansvar för din hälsa – och dina kollegors?
3. Kan du beskriva ett tillfälle där du eller någon annan visade personlig omtanke eller stöd?
4. Hur fungerar kamratstöd och hjälp i praktiken?
5. Hur påverkar detta din drivkraft eller känsla av tillhörighet?

## 7. Öppenhet, dialog och mod att säga ifrån

Teoretiskt filter: Identity integrity – att stå upp för gruppens värden utan att förlora personlig autonomi.

**Syfte:** Identifiera hur psykologisk trygghet, mod och öppenhet bidrar till eller hindrar drivkraft och samhörighet.

### Frågor:

1. Hur upplever du kulturen kring att säga ifrån när någon gör något olämpligt?
2. Finns det utrymme att vara rak och ärlig utan att det upplevs som kritik?
3. Hur fungerar det öppna samtalet mellan medarbetare och chefer i din vardag?
4. Hur påverkar detta arbetsklimat, tilliten och din egen motivation?

## 8. Kravbild, ideal och mänsklighet

Teoretiskt filter: Self-verification & identity tension – balans mellan idealbild och mänsklighet.

**Syfte:** Belysa hur normer och ideal formar individens identitet och upplevelse av drivkraft i ett krävande kollektiv.

### Frågor:

1. Hur upplever du de förväntningar som ställs på dig – både som soldat/officer och som människa?
2. Du förväntas prestera på hög nivå och samtidigt visa sårbarhet och ansvar för ditt välmående – upplevs det som motsägelsefullt?
3. Vilken typ av människa tror du "passar in" på Amfl?
4. Hur påverkar dessa förväntningar din självbild och ditt mående?
5. Vad betyder det för dig att kunna stå för dina misstag?

## 9. Avslutande reflektion

### Frågor:

1. Om du skulle beskriva vad som skapar drivkraft på Amfl, vad skulle du säga?
2. Vad tror du gör att vissa lyckas hålla motivationen uppe, även i tuffa perioder?
3. Vad skulle du vilja utveckla i förbandets kultur för att stärka drivkraften?
4. Är det något vi inte pratat om som du tycker är viktigt för att förstå hur drivkraften fungerar här?

## **Bilaga 2. Stockholms Amfibieregementes uppförandekod**

### **Uppförandekod**

**Försvarsmaktens övergripande mål utgörs av en ökad militär förmåga, operativ effekt, internt förtroende och stolthet samt en ökad extern relevans och förtroende.**

De strategiska effekterna som ska uppnås för att nå Försvarsmaktens mål beskrivs med fem T:n.

- Tröskeeffekten
- Tillgänglighet
- Tillsammans
- Trovärdighet
- Tillväxt

Som grund för att nå de övergripande målen och de fem T:n vilar Försvarsmakten på sin värdegrund, *öppenhet, resultat och ansvar*. Värdegrunden beskriver hur vi vill vara och hur vi vill leva, som individ, grupp och organisation. Vårt uppdrag, *att försvara Sverige och landets intressen, vår frihet och rätten att leva som vi själva väljer* ger oss bl.a. rätten och skyldigheten att använda militära maktmedel med eget och andras liv som den yttersta konsekvensen.

Amfibieregementets uppförandekod beskriver de värden, förmågor samt det uppträdande vi anser vara avgörande för att vi ska lösa vår uppgift så effektivt som möjligt. Det är bland annat hur vi agerar när vi löser vår uppgift som *skapar internt förtroende och stolthet* men det ger även *en ökad extern relevans och förtroende* i samhället som helhet.

Det är mer eller mindre omöjligt att förbereda eller reglera varje tänkbar situation, vilket vi inte heller ska göra. Därför kommer alltid ditt eget omdöme vara avgörande för hur du agerade utifrån vår gemensamma uppförandekod.

### ***Jag visar respekt mot alla i min omgivning***

Som representant för Amfibieregementet lever jag efter FM värdegrund och Amfibieregementets uppförandekod. Jag ska agera respektfullt i alla sociala situationer. Jag vet och förstår när jag kan agera informellt likväl som när situationen kräver ett formellt uppträdande.

### ***Jag vårdar mitt och Amfibieregementets anseende och förtroende***

Jag förstår vad som förväntas av mig, och jag utnyttjar inte min position. Jag ser till att förtroendet för mig i rollen som företrädare för Amfibieregementet samt hur jag löser mina uppgifter är stort. Jag är medveten om att mina relationer och mitt uppträdande, i eller utanför tjänsten, kan påverka förtroendet för oss alla. Jag omhändertar min utrustning inklusive uniform likväl som mitt eget yttre, såsom exempelvis vårdad hår- och skäggväxt, allt i syfte att signalera ”ordning och reda” vilket i sin tur är förtroendeskapande.

### ***Jag bidrar positivt till Amfibieregementets förmåga och resultat***

Jag bidrar aktivt till att vi löser våra uppgifter. Jag delar med mig av mina egna, och tar själv del av andras erfarenheter och kunskaper. Amfibieregementet är en lärande organisation där alla former av erfarenheter måste omhändertas utan att ”syndabockar” utses när något eventuellt går fel.

***Jag tar ansvar för mina handlingar***

Jag känner till de lagar och regler som gäller för vår verksamhet och är utbildad, övad och tränad inför uppgifterna. Jag tar ansvar för mina beslut och mina handlingar. Oaktat nivå så är kontroller, visitationer och uppföljningar centrala delar i vårt ledarskap. ”Jag axlar i motvind, och delar i medvind”.

***Jag har ett ansvar för mig själv men även mina kamrater och medarbetare***

Jag tar ansvar för mitt egna fysiska och mentala hälsa, likväl som att jag värnar om mina medarbetares dito. Kamratstöd/hjälp ska alltid finnas, oavsett tid, plats eller situation. Jag visar personlig omtanke och stödjer mina medarbetare.

***Jag agerar när någon i min omgivning bryter mot vår uppförandekod eller värdegrund***

Jag tar upp frågan med den det berör, inte via någon annan. Ett rakt och öppet förhållande mellan oss medarbetare vid Amfibieregementet skapar trygghet och minskar risken för rykten.

Hämtat från Försvarmaktens interna webbsida:

Försvarmakten (2026). *Uppförandekod Amfl*.

<https://emilia.swedi.mil.se/forband/amfl/omamfl/Sidor/uppfkod.aspx> [2025-01-30]