



Försvvarshögskolan

Självständigt arbete (30 hp)

Författare		Program/Kurs	
Erik Bengtsson		HOP SA 2026	
Handledare			
Annick Wibben		Antal ord: 9997	
		Kurskod	(+300 i bilaga)
		2UK045	
<p>När motivation omförhandlas – Avhopp från Hemvärnet under rekrytering och grundutbildning</p>			
<p>ABSTRACT: This interpretive study examines how motivation to engage in the Swedish Home Guard changes among volunteers without prior military experience who discontinue their involvement during recruitment or basic training. Based on nine semi-structured interviews the study applies thematic analysis to understand motivation as a dynamic and relational process. Findings show that initial motivation is often strong and value driven, rooted in civic responsibility and a desire to contribute. However, motivation is gradually challenged through demanding training experiences, organizational ambiguity, limited feedback, and difficulties balancing engagement with everyday life. Withdrawal is typically experienced as a rational and meaningful decision rather than a sudden loss of motivation. Drawing on previous research and Battistelli's motivational framework, the study highlights how different motivational dimensions are negotiated over time. Importantly, discontinuation does not necessarily imply reduced defence willingness or motivation, but rather reconfiguration of the commitment.</p>			
<p>Nyckelord: Militär frivillighet, motivation, Hemvärn, rekrytering,</p>			

Innehåll

1. INLEDNING	3
1.1 SYFTE OCH FORSKNINGSFRÅGA	4
1.2 FORSKNINGSÖVERSIKT	4
1.2.1 <i>Motivation och rekrytering till frivilligt militärt engagemang</i>	4
1.2.2 <i>Motivation till frivilligt engagemang</i>	6
1.2.3 <i>Sammanfattning och forskningslucka</i>	7
2. TEORI OCH METODVAL	8
2.1 EMPIRIGENERERING	8
2.2 ANALYSMETOD	9
2.3 BATTISTELLIS MOTIVATIONSTEORI.....	10
2.4 FORSKNINGSETIK	12
3. ANALYS	13
3.1 STARK INITIAL MOTIVATION MÖTER ORGANISATORISKA BEGRÄNSNINGAR	13
3.1.1 <i>Motivationsgrund till engagemang</i>	13
3.1.2 <i>Förväntningar på organisationen</i>	15
3.1.3 <i>Rekryteringsprocessens praktik</i>	16
3.2 UTBILDNING SOM BÅDE BEKRÄFTELSE OCH PRÖVNING	17
3.2.1 <i>Upplevelse av utbildning</i>	18
3.2.2 <i>Social integration och ledarskap</i>	19
3.2.3 <i>Belastning och begränsning</i>	21
3.3 UTEBLIVEN PROGRESSION OCH FÖRÄNDRAD LIVSSITUATION OMFÖRHANDLAR MOTIVATIONEN	22
3.3.1 <i>Progression och livssituation</i>	22
3.3.2 <i>Val att avbryta</i>	24
3.3.3 <i>Meningsskapande efter avhopp</i>	25
4. AVSLUTNING	27
4.1 SAMMANFATTANDE DISKUSSION	27
4.2 SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER TILL HEMVÄRNET	28
4.3 STUDIENS BIDRAG OCH FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING	29
4.4 ETISKA OCH SAMHÄLLELIGA IMPLIKATIONER	30
5. LITTERATURFÖRTECKNING	31
BILAGA 1: INTERVJUGUIDE	34
FIGUR 1 TOLKNING AV BATTISTELLIS MOTIVATIONSTEORI	11
FIGUR 2 DEN TEMATISKA ANALYSENS TEMAN OCH KATEGORIER	13

1. Inledning

Rysslands annektering av Krim 2014 och fullskaliga invasion av Ukraina 2022 har föranlett en omfattande förändring av Europas försvar, inte minst i Norden och Sverige. Det militära försvaret ska från en låg nivå öka kraftigt i personell volym och fokusera på nationellt försvar tillsammans med andra i försvarsalliansen Nato. För att stödja det militära försvaret och göra samhället motståndskraftigt och uthålligt i kris och krig utvecklas även det civila försvaret från en låg nivå. Civil personal krigsplaceras på samhällsviktiga befattningar för att öka samhällets beredskap (Ericson m.fl., 2022). I denna ekvation finns en ändlig resurs, människor, vilka flera totalförsvarsaktörer konkurrerar om.

Delar av de samhällsviktiga organisationernas bemanning bygger på ett i grunden frivilligt engagemang vid sidan av en anställning. Det ställer stora krav på organisationerna att motivera, rekrytera och behålla personal då engagemanget ofta konkurrerar med arbete och fritid. Grunden till motivation för frivilligt engagemang saknar ofta den yrkesrelaterade motivationsfaktorn lön som finns vid anställning. I stället är det motivation grundad i värderingar, identifikation och samhällslojalitet som återkommande motiverar engagemanget (Wilson, 2012).

Enligt Försvarsmakten (2025, s. 2-6) bemannas stridskraften Hemvärnet 2024 av drygt 22 000 frivilligt engagerade vilket utgör drygt en tredjedel av Sveriges Försvarsmakt. Detta i motsats till övriga krigsförband som huvudsakligen utgörs av anställd personal och totalförsvarspliktiga. 18 000 av dessa frivilliga är hemvärnssoldater vilka genomfört militär grundutbildning genom värnplikt eller Grundläggande militär utbildning (GMU). Övriga 4 000 är specialister som genomfört Grundläggande utbildning frivillig (GU-F) och befattningsutbildning vid någon av de 18 frivilliga försvarsorganisationerna (Försvarsmakten, 2025, s. 2-6). Personalförsörjningen av Hemvärnet har således byggt till stor del på att värnpliktsutbildade frivilligt ansluter sig till sin lokala hemvärnsbataljon när de inte längre är krigsplacerade vid andra förband. Rikshemvärnschefen ser däremot en kvantitativ begränsning i rekryteringsunderlaget av värnpliktiga under flera år framåt (Svärdhagen, 2026).

Med anledning av det låga antalet värnpliktiga som utbildats under 00- och 10-talet samt att värnpliktiga krigsplaceras i minst 10 år är avkastningen till Hemvärnet otillräcklig. Detta tillsammans med årliga avgångar på 10%, samtidigt som stridskraften ska växa till 26 000 frivilliga år 2030 gör att värnpliktsutbildad personal inte räcker till. För att täcka glappet

behöver fler frivilliga utan tidigare militär utbildning engageras vilket innebär stora utmaningar för Hemvärnet och de frivilliga försvarsorganisationerna. Utmaningarna förstärks av att många väljer i olika skeden av rekrytering, antagning och grundutbildning att lämna Hemvärnet innan de når ett förband och krigsplaceras (Svärdhagen, 2026).

1.1 Syfte och forskningsfråga

Malmström och Berndtsson (2025, s. 13) pekar på Hemvärnet som en viktig men understuderad del av totalförsvaret samt på organisationens behov av att förstå vad som motiverar frivilliga att ansöka och lämna organisationen samt deras upplevelser av engagemanget. Studien syftar därav till att bidra till krigsvetenskaplig forskning genom att studera motivation till frivilligt engagemang, i en understuderad grupp och kontext, frivilliga utan tidigare militär utbildning i Hemvärnet som väljer att lämna organisationen innan de når ett aktivt engagemang. Förståelsen gör att Hemvärnet och andra frivilliga organisationer bättre kan omhänderta de frivilliga som man är i så stort behov av och därigenom minska avhoppet och öka totalförsvarets förmåga. Här tar forskningsfrågan vid;

Hur upplevs motivationen förändras bland de som lämnar Hemvärnet under rekrytering och grundutbildning?

För att besvara frågan tar studien inledningsvis stöd av tidigare forskning och teorier kring motivation. Därefter presenteras metodval följt av analys innan forskningsfrågan besvaras i studiens avslutande kapitel.

1.2 Forskningsöversikt

Forskningsöversikten tar sin utgångspunkt i motivations- och rekryteringsforskning i frivilliga militära och civila sammanhang.

1.2.1 Motivation och rekrytering till frivilligt militärt engagemang

Att förstå individuell motivation till militärt engagemang är av stor vikt för militära organisationer där personalförsörjningen baseras på frivillighet. Detta då forskning visar att frivillighet i förhållande till plikt medför betydande rekryteringsproblem och svårigheter att behålla personal (retention) (Woodruff, m.fl., 2025, s. 482; Österberg & Rydstedt, 2018). Behovet att rekrytera och utbilda personal är kostsamt och riskerar att stjåla resurser från annan verksamhet samtidigt som förbanden inte är bemannade och har svårt att lösa sina uppdrag (Perry, m.fl., 1991, s. 112; Alvinus, m.fl., 2012, s. 5).

Malmström & Berndtsson (2025) beskriver Hemvärnet som sinnebilderna av förverkligad försvarsvilja. Medlemmar i Hemvärnet har en självbild som beskrivs som stark, engagerad och självuppoftande. Tillsammans med en stark vi-känsla byggs en organisatorisk stolthet upp bland medlemmarna vilket återkommer i andra frivilliga militära organisationer (Griffith, 2009, s. 38). Hemvärnet breddar dessutom begreppet av soldat då man vänder sig till hela samhället att engagera sig (Malmström & Berndtsson, 2025).

Motivation till att frivilligt engagera sig militärt kan inte enbart förklaras av individens försvarsvilja. I stället framträder en bred bild av motivationsbakgrunder vilka ofta studeras kvantitativt med syfte att förklara motivationsgrunder vid rekrytering, retention och när man lämnar. Moskos (1977) tvåfaktorsteori om institutionell och yrkesmässig militär motivation har varit central för studier av militärsociologi men också kritiserats för att vara förenklad och inte fånga komplexiteten i soldaters motivation (Woodruff, m.fl., 2025, s. 484-485). Den institutionella motivationen grundas i inre värderingar, lojalitet och känsla av plikt. Den yrkesmässiga motivationen ser det militära som ett jobb där ersättning, utbildning och utveckling är centralt.

Battistelli (1997) vidareutvecklade teorin till tre motivationskategorier paleomoderna, moderna och postmoderna. I relation till Moskos tvåfaktorsteori är paleomoderna och institutionella motiv jämförbara samt moderna och yrkesmässiga. Kategorin postmodern motivation utvecklar därmed Moskos teori och ska fånga de förändrade motivationsgrunder övergången från plikt till frivillighet och internationella insatser har medfört. Battistellis (1997) teori används i studien för att diskutera hur motivationen förändras bland respondenterna.

Hedlund (2011) visar att svenska soldater i internationella insatser främst motiveras av möjligheten till självutveckling och att under en begränsad tid uppleva ett avbrott från sin civila vardag. I självutvecklingen ingår bland annat att få uppleva andra kulturer och äventyret, men också att göra en humanitär insats genom att hjälpa andra och bidra till säkerhet. I denna kontext framförs få argument som relaterar till Sveriges säkerhet eller att göra en insats för sitt land (Hedlund, 2011). Det bekräftas i studier av yngre soldater under frivillig grundutbildning som utöver självutvecklingen även motiveras av en nyfikenhet till det militära (Sohlberg, m.fl., 2012, s. 17-18).

Ersättningen som motivationsgrund för en militär anställning är av betydelse men inte avgörande för valet att engagera sig (Hedlund, 2011; Österberg & Rydstedt, 2018, s. 307).

Lägre lön kan kompenseras av upplevelsen att man gör något meningsfullt, tjänar sitt land och upplevelsen av gemenskap i förbundet menar Österberg och Rydstedt (2018, s. 306). I kontrast kan forskning i amerikansk kontext visa att ersättning, förmåner och personlig utveckling är starka motiv till ett varaktigt frivilligt engagemang i National Guard (Griffith, 2008, s. 232).

Motivationen till engagemang är inte konstant utan förändras över tid (Battistelli, 1997). Perry m.fl. (1991) visar i sin studie kring retention i National Guard att upplevelsen av att inte vara uppmärksam och uppskattad av organisationen är starka skäl till att lämna engagemanget. Likaså är behovet av tillit till personal och chefer starkt knutet till att fortsätta engagemanget (Griffith, 2009, s. 56).

Sammanfattningsvis visar tidigare forskning en komplex bild av motivation till frivilligt militärt engagemang. Då forskning kring frivillighet i militär kontext relaterar begreppet frivillighet som motsats till plikt (Hedlund, 2011; Österberg & Rydstedt, 2018) överensstämmer det endast till del på Hemvärnets organisation och personal. Endast i undantagsfall studeras motivation i sammanhanget frivilligt engagemang på fritiden i förhållande till ett arbete (Griffith, 2008; Ben-Ari & Connelly, 2023) varför forskningsöversikten breddas till frivilliga sammanhang utanför det militära för att bättre fånga hemvärnspersonalens upplevda sammanhang och organisatoriska kontext.

1.2.2 Motivation till frivilligt engagemang

Frivilligt engagemang beskrivs av Wilson (2012, s. 176) som fritt valt och medvetet hjälpande aktiviteter under längre tid, utan förväntan av belöning eller kompensation, ofta genom formella organisationer och utfört till förmån för behövande. (Wilson, 2012, s. 176-178). Frivilliga är ofta extroverta, vänliga och deras solidaritet har stor betydelse för motivation till frivilligt engagemang (Wilson 2012, s. 178-180). Sambandet blir tydligt när det frivilliga engagemanget studeras i relation till kriser och upplevelser av hot, så som 9/11 samt Rysslands invasion av Ukraina 2022. Engagemangets koppling till geografisk och känslomässig närhet samt upplevelse av personligt ansvar är starkt (Malmström & Berndtsson, 2025, s. 2-3; Beyerlein & Sikkink, 2008, s. 192).

Ett frivilligt engagemang tar oftast sin utgångspunkt i individens värderingar men efter cirka ett år är upplevelse av förståelse och individuell utveckling viktigt för ett fortsatt engagemang. Det indikerar att värderingar gör att man ansluter sig men att individbaserad motivation påverkar i vilken omfattning och hur uthålligt engagemanget blir (Finkelstein, 2008).

Frivillighet uppfattas ha starkast band till altruistiska motiv, viljan att hjälpa, men det finns samtidigt otvivelaktiga kopplingar till personlig vinning. Exempelvis kan det vara ekonomiska incitament, utbildning samt social vinning som påverkar engagemanget (Wilson, 2012, s. 182).

Upplevelsen av ett frivilligt engagemang förändrar individers självbild, känslor och kunskap om omvärlden. Hur engagemanget påverkar motivationen är starkt beroende av hur förväntningar uppfylls, förståelse för den egna rollen och hur den relaterar till andra i organisationen (Finkelstein, 2008; Wilson, 2012, s. 195). Frivilliga välkomnar friheten som rollen innebär men brister organisatorisk struktur eller om bidraget begränsas av byråkratiska hinder påverkas motivationen negativt. Studier visar att den sociala integrationen genom positiva kontakter, utvärdering, återkoppling samt uppskattning av utbildning är viktiga (Wilson, 2012).

Wilson (2012) pekar på det uppenbara, att missnöjda frivilliga är mest benägna att avsluta sitt engagemang. Samtidigt som individuella karaktärsdrag eller livssituation har påverkan på om en individ avslutar sitt engagemang har också organisatoriska skäl starkt samband, i synnerhet om det påverkar den frivillige direkt. Därför har kontakten och upplevelsen av den lokala avdelningen och dess företrädare större påverkan än den övergripande organisationen. Sammanfattningsvis menar Wilson att upplevelsen av frivilligt engagemang är mindre studerat än den initiala motivationen eller konsekvenser av engagemanget (Wilson, 2012, s. 176, 195).

1.2.3 Sammanfattning och forskningslucka

Frivillighet i militära sammanhang relaterar i stor utsträckning till plikt, inte som ett engagemang på fritiden. Vidare är studier av frivilliga reserv- deltids- och milisförband underrepresenterade i förhållande till stående förband. Den begränsade tidigare forskningen kring motivation i denna typ av förband är huvudsakligen genomförd på National Guard i USA (Ben-Ari & Connelly, 2023, s. 1) vilket är en kontext som endast delvis motsvarar det svenska Hemvärnet. På grund av att frivilliga betraktas vara transmigranter mellan det militära och civila är forskning av civil frivillighet relevant vid studier av Hemvärnet.

Studien har inte funnit tidigare forskning av motivation i Hemvärnet vilket bekräftar den av Malmström och Berndtsson (2025) identifierade forskningsluckan. Studiens relevans, förstå hur motivationen upplevs förändras, förstärks ytterligare av Wilsons (2012, s. 176) bredare frivilligforskning som pekar på att upplevelsen av frivilligt engagemang är understuderat, i förhållande till varför man engagerar sig och vilka konsekvenser ett frivilligt engagemang har.

2. Teori och metodval

Studien har en utforskande och tolkande ansats med syfte att förstå hur subjektiva upplevelser påverkar individens motivation i ett utforskat fält. Enligt Moses och Knutsen (2019, s. 6-11) är styrkan i en tolkande studie att människans upplevelse och uttryck är i fokus.

Studien är empiridriven och genereras genom semistrukturerade djupintervjuer med tidigare hemvärnspersonal. Metoden balanserar struktur med flexibilitet och ger möjlighet till utforskande djup i respondenternas svar (Esaiasson, mfl., 2024, s. 338-342).

Empirin analyseras genom tematisk analys där materialet semantiskt kodas och tolkas iterativt (Alvinius, Borglund, & Larsson, Tematisk analys: Din handbok till fascinerande vetenskap, 2023). Analysen genomförs abduktivt i samspel med tidigare forskning och Battistellis motivationsteori, i linje med ett tolkande förhållningssätt (Schwartz-Shea & Yanow, 2012, s. 27-34).

2.1 Empirigenerering

För att besvara forskningsfrågan är kunskap om individers motivation till engagemang och upplevelser av sin tid i Hemvärdet centralt. Dock omhändertar inte Hemvärdets och de frivilliga försvarsorganisationernas arbetssätt systematiskt eller samlat återkopplingar från de frivilliga som väljer att avsluta sitt engagemang under rekrytering och utbildning, innan krigsplacering vid ett hemvärnsförband. Det saknas därmed tillgänglig empiri varför studien behöver generera egen.

HR-personal vid Försvarsmakten var behjälplig med att identifiera individer relevanta för studien och tillhandahålla kontaktuppgifter. Utifrån underlaget genomfördes ett urval utgående från vad Esaiasson m.fl. (2024, s. 344-348) beskriver som strategiskt urval med maximal variation. Med variation av kön, ålder, i vilket skede det aktiva engagemanget avslutades samt geografisk och organisatorisk tillhörighet, förväntades respondenterna bidra med en bredd av perspektiv på hur livssituation och upplevelser påverkat motivationen.

Från underlaget kontaktades 15 individer via telefon, 12 intervjuer bokades och 9 genomfördes. Antalet respondenter begränsades dels av tillgängliga respondenter men främst av tiden till förfogande för att genomföra intervjuer och omhänderta materialet genom tematisk analys. Inför intervjuerna tog respondenterna via e-post del av studiens syfte och samtyckesblankett.

Intervjuerna genomfördes därefter på det vis som var praktiskt möjligt varför tre intervjuer genomfördes som fysiska möten, fyra som digitala möten och två som telefonintervjuer.

Att studera respondenternas motivation är att försöka fånga deras subjektiva känslor, attityder och värderingar i den kontext de upplevt. Med en abduktiv design och utforskande ansats fanns inga givna svar på förhand vilket motiverade valet av semistrukturerade djupintervjuer som metod. Esaiasson m.fl. (2024, s. 338-342) anser att metoden ger möjlighet till ett fördjupat resonemang genom att ställa följdfrågor till respondenten och därigenom upptäcka ny kunskap. Frågorna i intervjun, enligt bilaga 1, utgår från en analytisk orientering (Schwartz-Shea & Yanow, 2012, s. 83-89) av den process som respondenterna förväntades genomgått i Hemvärnet och genom forskarens förförståelse för organisationen.

Intervjuerna spelades in med telefon och dator varvid de transkriberades ordagrant. I samband med transkriberingen kodades respondenterna utifrån kön (Kvinna/Man) och ålder. Kodningen ger respondenterna delvis anonymitet, samtidigt som den underlättade en tydligare analytisk fokalisering genom att synliggöra hur upplevelser och motivation kan variera mellan olika grupper. Exempel på respondentkod är K57.

Enkätstudie övervägdes men då tidigare forskning är begränsad på området för att stödja relevanta frågeställningar valdes i stället intervjuer som ger större möjlighet att fördjupa resonemang. Wilson (2012, s. 181) pekar också på att kvantitativa enkätstudier kopplat till motivation kan utsätta respondenten för en deskriptiv bias genom att presentera faktorer som denne aldrig övervägt tidigare. Vidare förväntades svarsfrekvensen vara låg vid en enkätstudie då individernas intresse bedömdes vara begränsat genom att de valt att lämna Hemvärnet samt daterade kontaktuppgifter.

2.2 Analyismetod

Empirin analyserades genom den tolkande metoden *tematisk analys* utformad av Braun och Clarke (2006). Genom att analysera och tolka respondenternas erfarenheter och uppfattningar i den studerade kontexten kan empirin tematiseras och beskriva mönster utan att för den delen ha ambitionen att kvantifiera (Alvinus m.fl., 2023). Studien är abduktiv i sin utformning då den är utforskande och empiristyrd men tolkar och diskuterar resultatet med tidigare forskning och motivationsteori.

Den tematiska analysen är genomförd i sex steg enligt Alvinus m.fl. (2023, s. 79-90);

1. Datamaterialet upptäcks genom transkribering av intervjuerna och upprepad genomläsning. Intressanta stycken markeras.
2. De meningsbärande delarna i materialet kodas varvid koder sammanförs i kategorier där de har likartat innehåll. Förnyad genomläsning genomförs för att undvika att materialet kodas olika.
3. Kategorierna grupperas tillsammans i preliminära teman.
4. Teman, kategorier och koder kontrolleras och revideras iterativt, var för sig och hur de förhåller sig till varandra.
5. Teman namnges och definieras. Beskriver materialets kärna.
6. Analysen sammanställs i skrift genom presentation av teman tillsammans med illustrerande citat. Resultatet diskuteras med tidigare forskning vilket besvarar syftet och forskningsfrågan.

Framtagandet av koder, kategorier och teman ska vara relevant för spegla innehållet i empirin och beskrivs som en iterativ process (Boréus & Bergström, 2018, s. 58-59) där man kan pröva teman, gå tillbaka och revidera kodningen. Genom hela studien är systematiskt arbete centralt för att stegvis kunna visa tillvägagångsättet från forskningsfråga till resultat.

Sista steget är att diskutera resultatet med stöd av tidigare forskning och teorier då syftet inte är att generalisera resultatet utan ge fördjupad förståelse. I denna diskussion framträder det vetenskapliga bidraget och vilken ny kunskap som framkommit.

2.3 Battistellis motivationsteori

Motivation i militära sammanhang beskrivs i tidigare forskning som ett komplext nätverk av pliktbaseade, professionella och personligt orienterade drivkrafter. Samtidigt har forskning om frivillighet visat att motivation inte är statiskt utan utvecklas över tid, i samspel mellan individens livsvillkor och organisationens strukturer (Wilson, 2012). Studien använder Battistellis (1997) motivationskategorisering beskriven i tabell 1 nedan för att, tillsammans med forskning om motivation till militärt och frivilligt engagemang, diskutera hur motivation upplevs förändras.

Paleomoderna motivationsfaktorer är kopplade till traditionella institutionella värden såsom patriotism, plikt och kollektivt ansvar. Individen motiveras av ett upplevt kall att försvara nationen och bidra till samhällsgemenskapen. Engagemanget förstås som ett moraliskt ansvar snarare än ett individuellt projekt.

Den moderna motivationsformen präglas av en mer professionell logik. Här motiveras individen av möjligheten att utveckla kompetens, delta i strukturerad utbildning och bli en del av en organiserad verksamhet. Engagemanget får mening genom professionalism, tydliga roller och progression. Battistelli menar att moderna militära organisationer i ökande grad behöver möta denna typ av motivation, särskilt bland individer som söker sig till frivilligt. Om utbildningen upplevs som otydlig, bristfällig eller utan tydlig fortsättning riskerar denna motivationsdimension att undermineras.

Den postmoderna motivationsformen relaterar till individens personliga projekt: självförverkligande, identitet, upplevelser och social gemenskap. Engagemanget förstås här inte primärt som plikt eller profession, utan som en arena för personlig mening, relationer och erfarenheter. Battistelli argumenterar för att denna motivationsdimension blivit allt viktigare i postindustriella samhällen, där individens identitet och livsprojekt står i centrum. I frivilliga militära sammanhang kan detta ta form genom gemenskap, kamratskap och känslan av att utvecklas som person.

Motivationskategori	Beskrivning
Paleomodern (institutionell)	Osjälvvisk och icke-materiell karaktär – Pliktkänsla, patriotism, kollektivt ansvar, solidaritet
Modern (yrkesmässig)	Yttre belöning – Ersättning, kompetensutveckling, anställningstrygghet, karriärmöjligheter, förmåner, meritvärde
Postmodern	Personlig utveckling och upplevelsesökande – Självförverkligande, identitet, upplevelser och social gemenskap

Figur 1 Tolkning av Battistellis motivationsteori

Centralt i Battistellis modell är att motivation inte är något som försvinner, utan kan omförhandlas när olika motivationsdimensioner inte längre blir uppfyllda. Avhopp kan därmed förstås som ett resultat av en obalans mellan individens motivation och organisationens praktik. En individ kan exempelvis ha en stark paleomodern motivation (vilja att bidra), men om den moderna dimensionen (professionell struktur, progression) och den postmoderna dimensionen (gemenskap, bekräftelse) undermineras, kan motivationen gradvis försvagas.

Battistellis motivationsteori används i studien som ett teoretiskt raster för att tolka hur respondenternas motivation förändras under rekrytering, utbildning och avhopp. Modellen är anpassad efter ett modernt samhälle i förhållande till Moskos och möjliggör en analys av studiens centrala fråga, hur motivation aktiveras och utmanas under engagemanget.

2.4 Forskningsetik

I all forskning och i synnerhet vid tematisk analys behöver forskaren reflektera över sitt eget narrativ och vara transparent i analysen då denne är medskapare av tolkningen (Boréus & Bergström, 2018, s. 242). Författaren är officer i Försvarsmakten och har själv varit en del av organisationen som studeras. Därför är reflexivitet särskilt viktigt och en central del av analysarbetet. Genom systematiskt arbete med den tematiska analysen och redovisning av analysprocessen stärks studiens transparens och etiska hållbarhet.

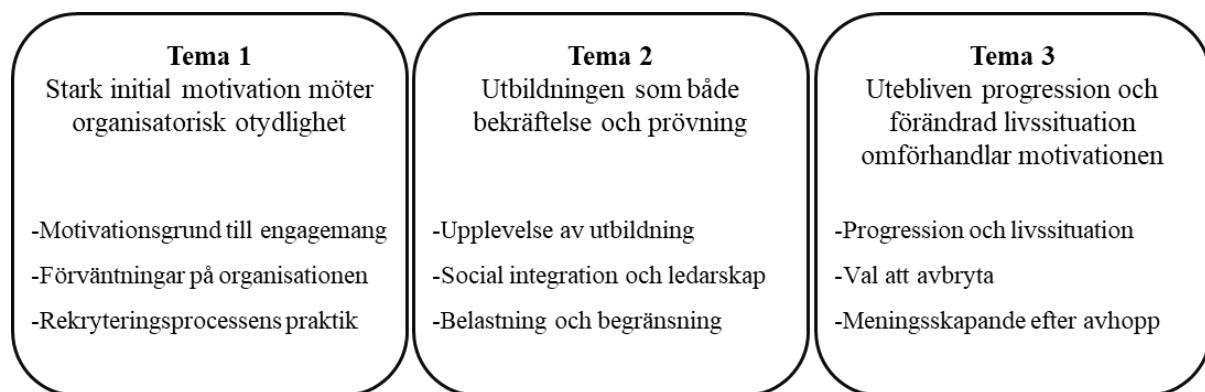
Studien har genomförts enligt Vetenskapsrådets (2024) rekommendationer för god forskningssed. Vid djupintervjuerna blottar sig respondenterna för forskaren men också i studien beroende på hur empirin presenteras. Respondenterna informerades i skrift och tal om studiens syfte, hur data hanteras och hur resultatet presenteras. De erbjöds möjlighet att ta del av studien i sitt sluske för att ha möjlighet att korrigera sina lämnade svar eller återta sitt samtycke. Intervjumaterialet avidentifierades vid transkriberingen och hanteras enligt regler för GDPR. Materialet förvarades digitalt på lösenordskyddade plattformar. Efter studien är genomförd raderas samtligt material (Esaiasson, m.fl., 2024, s. 343).

Studiens uppbyggnad gör att full anonymitet är ouppnåelig eftersom respondenterna väljs ut, kontaktas och intervjuas av forskaren. Istället uppnås vad som beskrivs som begränsad konfidentialitet, endast forskaren kan identifiera respondenten men andra kan riskera härleda citat (David & Sutton, 2016, s. 108-111, 183-184). För studien finns deskriptivt och analytiskt värde att redovisa respondenternas svar kopplat till urvalsfaktorer varför identifieringskoder nyttjas. Nyttjandet av beskrivande koder som delvis beskriver individen bakom citatet har vägts mot risken att någon nära respondenten kan härleda citat och urvalsfaktorer till källan och de konsekvenser det kan medföra. Av denna anledning delgavs respondenterna studien i arbetets sluske. Sex respondenter återkom varav ingen tog tillbaka samtycket.

Studien har inte hanterat sekretessbelagd information.

3. Analys

Den tematiska analysen är genomförd genom en iterativ process där koder utvecklats induktivt ur empirin, nära respondenternas berättelser. Koderna är sammanförda inledningsvis i kategorier och därefter till tre övergripande teman som fångar centrala mönster i respondenternas motivationsutveckling. Temana ”Stark initial motivation möter organisatoriska begränsningar”, ”Utbildningen som både bekräftelse och prövning” samt ”Utebliven progression och förändrad livssituation omförhandlar motivationen” bygger en processkedja som startar med respondenternas ingång i Hemvärnet och det initiala mötet med organisationen, upplevelser under utbildningen och slutligen avhoppet med efterföljande reflektion. Teman och kategorier åskådliggörs i figur 1 nedan.



Figur 2 Den tematiska analysens teman och kategorier

3.1 Stark initial motivation möter organisatoriska begränsningar

Första temat belyser hur frivilliga söker sig till Hemvärnet med en stark initial motivation påverkad av händelser i sin närhet och möter engagerade individer i en organisation vars rekryteringspraktik upplevs som otydlig, långsam och fragmenterad. Temat bygger på kategorierna ”Motivationsgrund till engagemang”, ”Förväntningar på organisationen” och ”Rekryteringsprocessens praktik”.

3.1.1 Motivationsgrund till engagemang

Respondenterna beskriver i de flesta fall tydligt definierade motiv till sitt önskade engagemang. Motivationen uttrycks som vilja till samhällsansvar, kunna hjälpa till, känsla av plikt och att bidra till det gemensamma. De äldre respondenterna kopplar motivationen till specifika händelser eller omvärldsläget i form av skogsbränder, pandemi, sökinsatser av försvunna personer och det förändrade säkerhetspolitiska läget till följd av Rysslands invasion av Ukraina.

För mig är den kopplingen uppenbar. Alltså det var ju i december 2021 [...] så hade ju ryssarna bullat upp på gränsen mot Ukraina. [...] Det känns bara allmänt obehagligt. Och då, i det läget, när det sedan gick över i 2022 och det faktiskt hände, då kändes det som att nu är världen en väldigt ond plats. Den har väl varit det för väldigt många människor, men nu kryper det närmare inpå oss och då tänkte jag att jag är i den åldern att jag fortfarande har möjlighet att göra någon slags skillnad och jag är inte helt fysiskt körd. Där tänkte jag, men jag får väl göra min plikt då. (M56)

Viljan till engagemang bland respondenterna är inte nödvändigtvis riktad mot någon specifik organisation och oftast inte riktad mot specifika uppgifter eller befattningar. I stället är det motivationen till att stödja och bidra till samhället som är i fokus.

Man måste ju liksom kunna göra något mer [...] jag sa det till chefen, om han behöver mig på sjukhuset, liksom, för att göra tussar eller vad som helst, så ja, jag kan vara där liksom. Och det var lite så det började, med att jag tänkte på det här med Hemvärnet. För där tänkte jag, då är det ju ytterligare liksom, man kan ju göra något för samhället, hjälpa till på ett eller annat sätt. (K61)

Att man valde just Hemvärnet har flera bakgrunder. Några upplever att engagemanget ger en frihet och möjlighet att prova på det militära i förhållande till en anställning. För andra var det en alternativ väg då man inte fått möjlighet att göra värnplikt. För huvuddelen återfanns motivationen i en vilja och förväntan att konkret bidra till samhällsstödjande insatser, inspirerat av nära och känslomässiga upplevelser, samband även tidigare frivilligforskning pekar på (Beyerlein & Sikkink, 2008, s. 192). Bland några äldre respondenter upplevdes deras förmåga och ålder göra dem mer lämpliga för frivilligorganisationernas verksamhet då strid med vapen i hand inte upplevdes vara i fokus utan i stället stödjande uppgifter. Flera respondenter hade inte själv någon specifik tanke om sin roll vilket tydliggörs av K57: ”Jag tänkte att någonting borde de kunna använda mig till”.

Bilden bekräftas av Robertsson (2021, s. 135-136) som menar att personer engagerar sig för en sak snarare än för en organisation varför motivationen inte riktas mot specifika befattningar och uppgifter utan mot Hemvärnet som samhällsbärande organisation. Detta är också i linje med Hemvärnets rekryteringsbudskap. Genom att bredda bilden av en soldat vänder man sig till hela befolkningen i syfte att engagera den ”försvarsvillige medborgaren” (Malmström & Berndtsson, 2025).

Bland studiens yngre respondenter framträder däremot en något annan bild. Viljan till engagemang har inte samma tydliga koppling till händelser i samhället och motivationen grundar sig starkare i personligt intresse, utveckling och viljan till social tillhörighet.

Jag kom inte in på lumpen, så då tog jag FMU i stället. [...] Om det kommer i krig då vill jag bidra. Då vill jag också vara med och skydda mitt land. [...] Bli del av någonting. Sen gemenskapen som man också lätt kan få del av om man då går med i Hemvärnet. Det var lättare att ta beslutet när man var två stycken i stället för bara en ensam. (M18)

Jag sökte in för att gå till hundförare. För mitt intresse för hund. (K26)

Det var några där i korridoren från Hemvärnet och höll lite små tal och sånt angående FMU. [...] Sen lite impulsivt [...] så bestämde jag mig då att jag anmäler mig till det här. (M19)

Att moderna och postmoderna motivationsgrunder är vanligt förekommande bland yngre (19-27 år) bekräftas av Sohlberg m.fl. (2012, s. 17-18) som visar att rekryter vid grundläggande militär utbildning uppvisar allmänt militärt intresse, nyfikenhet och möjlighet att utveckla sina förmågor. Men övervägande i studien och i tidigare forskning på frivilligt engagerade i civil och militär kontext är paleomodern, institutionell motivation starkast vilket åtföljs av förväntningar på organisationen att möta engagemanget (Griffith, 2008, s. 256).

3.1.2 Förväntningar på organisationen

Även om respondenterna inte upplevde sig ha detaljerad kunskap om Hemvärnet fanns ändå en allmän uppfattning om organisationens verksamhet när de ansökte. I flera fall var den baserad på samhällsstödjande insatser men också kunskaper genom bekanta och egen informationshämtning på nätet. Några hade deltagit i rekryteringsaktiviteter av frivilligorganisationer och de yngre refererade till besök av skolinformatörer. Intressant är att ingen av respondenterna uttryckligen nämnde centrala reklamkampanjer och budskap från Försvarmakten (Malmström & Berndtsson, 2025, s. 6). Den sammantagna bilden gav en förväntan om struktur, professionalism och en organisation i behov av frivilliga. ”Min bild av Försvarmakten är att det är ordning och reda. Alla vet vem det är som styr det här, vem som är ansvarig” (K33).

Förväntan bland flera respondenter var att behovet av det frivilliga engagemanget var stort och att Hemvärnet snabbt skulle hitta en lämplig uppgift. Man ser fram emot utbildningen och gemenskapen av att engagera sig tillsammans med andra likasinnade. ”Då visar man sitt intresse och när det finns kapacitet att ta emot den lokalt så får man en återkoppling. Det tycker jag borde komma ganska snabbt” (M56).

Några enstaka fördomar tillsammans med oro inför mötet med organisationen sticker ut i den annars överlag positiva bilden, ”Sen hoppades jag väl att de inte skulle vara för typ sexistiska och gubbiga liksom” (K35), men framträder inte så tydligt som i tidigare forskning (Sohlberg, mfl., 2012, s. 8). Även om respondenternas förväntningar på Hemvärnet i övergripande stycken liknar varandra skiljer sig den första tidens upplevelser åt under rekrytering och antagning.

3.1.3 Rekryteringsprocessens praktik

I flera fall var den första kontakten efter ansökan väldigt positiv och motsvarade eller överträffade förväntningarna.

Jag blev nästan överraskad hur ambitiöst det var, måste jag säga. Med den här säkerhetsprovningen, hela den genomgången och hur man stöttade i att man skulle gå, vilka kontakter man skulle ta och det här med att man skulle gå in i Lottakåren. Beskrivningen av hur det här går till innan du är klar. Jag blev imponerad på den strukturen och ordningen. (K61)

Samtidigt hade andra erfarenhet av en långsam, svårnavigerad process där de upplevde att de själva fick ta ansvaret.

Det dröjde minst ett år innan jag fick någon kontakt alls [...] en kompis som var med i Hemvärnet, som sa att det där formuläret räcker inte utan du måste kontakta, om det var kompaniet eller regionala Hemvärnet. Så då gjorde jag det, efter typ ett år. Och då fick jag någon slags, ”jaha, nu kan vi se formuläret”. Så det kändes inte jätteproffsigt kanske. Det dröjde typ ett och ett halvt år innan de ens gjorde något. (K35)

Det var så många andra kockar inblandade på vägen och en väldigt underlig snitslad bana. [...] Det är ju ett sätt att få folk att tappa intresset på vägen. (M56)

Här framträder en bild av att flera respondenter redan i rekryterings- och antagningsskedet upplever att Hemvärnet inte svarat upp mot förväntningarna. Detta är problematiskt för frivilligt

engagemang då paleomodern motiverade är känsliga om organisationen inte förmår möta förväntningarna (Griffith, 2008, s. 249) vilket en respondent tydligt bekräftar:

För jag fick ju ändå ett så väldigt bra bemötande till en början, tyckte jag. Det är väl bara det att det känns som att någonstans så försvann engagemanget från andra sidan. Och då kan jag känna lite grann att finns det folk som jag till exempel då, som vill lägga ner tid och energi, för så är det ju liksom. Jag har ju familj hemma [...] Då förväntar jag mig också att det är någon som faktiskt vill ha mig på andra sidan också. (K33)

Flera av respondenterna sökte sig till Hemvärnet i en tid då utbildningsorganisationen var starkt påverkad av yttre omständigheter. Först av sociala begränsningar under pandemin och därefter av underdimensionerad rekryterings- och utbildningsorganisation efter Rysslands invasion av Ukraina 2022. Respondenterna uttrycker både frustration, förståelse och att viljan till engagemang påverkas. ”Men sen så kom ju covid och mycket blev inställt [...] Ja, och sen rann det ju tyvärr ut lite grann i sanden” (K26).

Här framträder rekrytering och antagningsprocess som en organisatorisk flaskhals snarare än ett aktivt mottagande av engagerade individer. Motivationsförändringen sker inte plötsligt utan gradvis då respondenterna beskriver hur engagemanget successivt försvagas i takt med utebliven återkoppling. K33 reflekterar kring framtida oro kring sitt engagemang: ”För då får ju jag ändå en bild av att då kommer nog min tid när jag väl har börjat komma bli lika spretig som den här innan jag ens har kommit på plats”.

Sammantaget visar temat, i enlighet med tidigare forskning, att paleomodern motivation är framträdande bland frivilliga men att unga har mer modern och postmodern motivation. Viljan till att bidra är stark och akut, påverkad av händelser som upplevs nära, vilket undermineras av långsam respons och otydliga vägar till praktiskt bidrag. Det gör att några respondenter lämnar Hemvärnet redan i rekryteringsskedet men för övriga övergår engagemanget till praktisk utbildning.

3.2 Utbildning som både bekräftelse och prövning

Andra temat belyser utbildningens praktiska och sociala kontext som en avgörande vändpunkt i motivationsutvecklingen. Temat tar utgångspunkt i kategorierna ”Upplevelse av utbildning”, ”Social integration och ledarskap” samt ”Belastning och begränsning”.

3.2.1 Upplevelse av utbildning

Den initiala frustrationen som flera respondenter upplevde av rekryterings- och antagningsprocessen förändras när de genomför den grundläggande utbildningen för frivilliga (GU-F) och efterföljande befattningsutbildningar. Utbildningarna representerar ett konkret inträde i det militära sammanhanget och en bekräftelse på att engagemanget är på riktigt. ”Men sen när vi väl kom till den här grundläggande utbildningen, då var det en jättebra utbildning” (M56).

Bland respondenterna upplevs huvudsakligen utbildningen och det sociala sammanhanget som ett positivt inslag. Den beskrivs som rolig, praktisk, nyttig, heltäckande och välorganiserad samt skapar en uppskattad social integration. Forskning visar att de positiva upplevelserna genom moderna motivationsfaktorer fungerar som motivationsförstärkare genom att utbildningen är inte bara en kunskapsöverförande aktivitet utan också en bekräftelse på att man funnit rätt plats i organisationen (Perry, m.fl., 1991, s. 130).

Jag tyckte vi fick egentligen ganska bra utbildning för att vara både på kort tid och genomgående på något sätt. Det kändes som att vi gjorde alla moment liksom, på ett bra sätt, på kort tid. Alla gick ju liksom igenom allting och alla klarade ju allting och liksom vi hjälptes åt. Vi hade roligt. (K61)

Upplevelserna av utbildningen motsvarade för flera respondenter vad de förväntat sig och fått information om innan vilket inte överensstämmer med upplevelser bland avhoppade rekryter vid GMU (Sohlberg, m.fl., 2012, s. 24-25). Både farhågor och förväntningar besannades. Flera respondenter återkommer till utbildningens intensitet som väldigt krävande. Även om de upplever att de fått rättvisande information innan utbildningen påverkade det motivationen negativt både under och efter utbildningen.

Otroligt intensivt faktiskt. [...] För på de där två veckorna, det var ju så packat med grejer så att det, ja det kändes. Jag kände mig ju inte kapabel egentligen att göra något vettigt efter de där två veckorna. (M56)

Intensiteten och belastningen, både fysisk och psykiskt, tillsammans med sjukdom och skador var för tre respondenter skäl att avbryta pågående utbildning.

Det är det att tempot, det blev för mycket. Sen att jag tidigare har ju inte varit den mest fysiskt förberedda för den här arbetsbelastningen. Sen i början kändes det helt

okej men sen då till slut efter en vecka med allting och så att jag lyckades skada min högra häl så blev det för mycket. (M19)

För en respondent, K35, var den avbrutna utbildningen ett tillfälligt uppehåll och för två, M18 och M19, ledde det till att de lämnade Hemvärnet men med en ambition om ett framtida militärt engagemang. Även om respondenterna avbröt utbildningen i samförstånd med instruktörerna återfinns en besvikelse och känsla av misslyckande.

3.2.2 Social integration och ledarskap

Återkommande uppger respondenterna det sociala sammanhanget som centralt för hur motivationen påverkades under utbildningen. Flera bekräftas i deras förväntan på engagemanget i Hemvärnet, att vara en del av en gemenskap. De reflekterar kring hur snabbt en gruppssammanhållning uppnås och vilken effekt den har för uthållighet och vilja på kort och lång sikt vilket också utmärker sig positivt i tidigare forskning (Sohlberg, m.fl., 2012, s. 22).

Det är en härlig känsla när man har en grupp, en tillhörighet i en grupp liksom, eller en gruppkänsla. Man hjälper varandra, på med ryggsäckar och någon som varit lite trött eller någon som, ja, behövde hjälp. Man stöttar ju varandra liksom. Och det var så fascinerande att man fick till det på de här 14 dagarna. (K61)

Man lärde verkligen känna de andra och hade kontakt flera år efteråt. (K35)

Bland de som återkommer till befattningsutbildningar stärks motivationen av sociala kontakter från tidigare utbildningar. ”Flera stycken av oss, eftersom vi var från området mot [ort] och [ort]. Så en del av oss var ju samma folk. Så det var ju jätteroligt att träffa varandra igen” (K61). Bland de respondenter som tvingades avbryta pågående utbildning fanns andra känslor till det sociala och gruppens betydelse för motivationen. Tanken på nya gruppssammansättningar vid kommande utbildningar skapar en tröskel och påverkar motivationen långsiktigt.

Efter att ha kämpat i två veckor och vi hade blivit ett riktigt team [...] Då var ju tanken då att jag skulle komma tillbaka på någon annan GU-F med folk jag inte kände och göra de två sista dagarna vid ett senare tillfälle. [...] Det var också lite tråkigt. (K35)

Upplevelsen av instruktörerna och ledarskapet var huvudsakligen positivt bland respondenterna. De beskrivs som kunniga, tydliga, engagerade och pedagogiska.

Ledarskapet tyckte jag också var bra, det var tydligt. Man visste ju vad man skulle göra, hur mycket tid man hade på sig att göra det ungefär. Och efter någon dag eller två så förstod man också vad som förväntas. (K26)

Men för några av respondenterna är det avvikelserna som påverkar upplevelsen negativt. Ett fåtal beskriver olämpliga beteenden, kränkningar och särbehandling från instruktörer. Det bekräftar fördomar och oro samtidigt som det förvånar respondenter att det fortgår i organisationen. Det är både kvinnliga och manliga respondenter som återgett händelser där de varit den utsatte eller observatör. Det upplevs påverka den övergripande bilden av organisationen och ger tankar om vad som väntar under det fortsatta engagemanget.

Kurschefen och generalsekreteraren och en av instruktörerna betedde sig väldigt olämpligt. Och jag kände att om de är i den här organisationen så finns det nog fler som de. (K35)

Dom är ju duktiga på att idiotförklara ibland. För det ska ju göras. Och det gjorde dom med mig också, men den här gubben gjorde fan aldrig det. (M18)

Några instruktörer hade lite tråkig attityd [...] de tyckte nog det var roligare och instruera mina yngre kvinnliga kamrater än den gråhåriga gubben som har svårt att pricka tavlan. [...] Man behöver se en hel grupp. Annars börjar det knorras gruppen. [...] Det är ju ändå 2025. Men ändå kan ju vissa grejer leva kvar liksom. (M56)

Upplevelsen av förståelse och stöd för den som blivit utsatt beskrivs av K35 som svagt. Intrycket är att det upplevs som att kurskamraterna varken reagerar på eller bekräftar upplevelsen. Uppfattningen bekräftas av att M56 som bevittnat särbehandling men inte agerat mot händelserna trots att han finner det olämpligt. I några fall beskrivs även kamraters åsikter och beteenden som problematiska. Även detta återspeglas i motivationen för framtida engagemang. ”Det var ganska mycket rasism [...] så det var ju inte så muntert för framtiden” (K35).

Forskning visar att ett uppskattat ledarskap tillsammans med upplevelsen att känna sig inkluderad, att tillhöra en grupp och kunna bidra är motiverande för ett uthålligt engagemang. Men känslan av att inte uppleva sig sedd och behövd eller kunna lita på chefer och kamrater är starka skäl till att man väljer att lämna ett frivilligt engagemang (Griffith, 2009, s. 56; Perry, m.fl., 1991, s. 130).

3.2.3 Belastning och begränsning

Även om utbildningen och den sociala samhörigheten för flera av respondenterna är stärkande för motivationen påverkas de också av den intensitet och sammanhang som de befinner sig i. Hur psykiskt och fysiskt förberedd man upplever sig själv, skador, utrustning samt ålders- och könsfrågor utmanar motivationen bland flera av dem. I synnerhet när det upplevs påverka vardagen vid sidan av engagemanget.

Det var tuffare än vad man trodde. Även om den bara var på två veckor. För jag är ju helt, eller. Alltså både fysiskt, men också lite som, ja men psykiskt för en, för man var som inte beredd. Går man in med inställningar såhär, ja, jo men det kan vara kul. Och det är ju inget som man hade kunnat blivit förberedd på. (K26)

Flera av de äldre respondenterna reflekterar kring sin ålder i relation till utbildningen. Även att vara ensam kvinna i förhållande till att vara flera kvinnor i en mansdominerad kontext diskuteras av flera. ”Fast jag är över 50 så var jag ändå med i gänget med de unga killarna och så. Alla kan hjälpa till på sitt lilla vis” (K54). En stolthet upplevs av att kunna klara av utbildningen tillsammans med yngre. Samtidigt beskrivs också hur åldern och fysisk status upplevs begränsa. ”Jag kände att jag duger nog inte till det, det är för tufft” (M56).

Utrustningens utformning och begränsningar samt bristande tillgång på utrustning påverkade flera av respondenternas möjlighet att känna sig inkluderade och organisationens förutsättningar att tillhandahålla materiel som stödjer engagemanget. Vikt, anpassningar för kvinnor och vänsterhänta påverkar intrycket av organisationen och känslan av särbehandling.

Sammanfattningsvis är utbildningen inte enbart en praktisk introduktion till militär verksamhet utan ett identitetsmässigt test av motivation, förväntning och föreställning av engagemanget. Motivationen till engagemang påverkas i mötet med utbildningens praktiska och sociala verklighet. Analysen visar att moderna faktorer som kvalitativ utbildning och gruppsammanhållning konkret och praktiskt stärker motivationen till ett aktivt engagemang. Samtidigt utmanas motivationen i det nya sammanhang man befinner sig i genom sociala relationer samt fysisk och psykisk belastning.

3.3 Utebliven progression och förändrad livssituation omförhandlar motivationen

Tredje temat belyser hur motivationen till engagemang i Hemvärnet förändras över tid och leder till beslutet att avsluta engagemanget samt hur det förstås i efterhand. Medan tema två visade hur utbildning kan fungera både som bekräftelse och prövning synliggör tema tre hur motivationen gradvis utmanas genom upplevelser av bristande progression, otydlig respons och svårigheter att förena engagemanget med livssituation. I flera stycken faller organisationen tillbaka i de brister som identifierades i första temat kring långsamhet och otydlighet i rekryteringsprocessen. Temat bygger på kategorierna ”Progression och livssituation”, ”Val att avbryta” och ”Meningsskapande efter avhopp”.

3.3.1 Progression och livssituation

När grund- och befattningsutbildning genomförts väntar den efterlängtade bekräftelsen på engagemanget genom upplevelsen att få bidra. ”Då kunde jag ju komma till det där liksom att jag faktiskt kunde göra en, kanske göra den där samhällsinsatsen till slut då” (K61). Men för flera kom det att bli en besvikelse.

I flera fall står respondenterna i ett vägval. Upplevs valet av engagemang vara rätt? Utbildningen gav flera respondenter bekräftelse på vilja och förväntning medan andra behövde omvärdera sitt engagemang. Utbildningens intensitet, fysiska skador och begränsningar samt den sociala kontexten är exempel på varför motivationen utmanas. Även valet av befattning i Hemvärnet omvärderas i flera fall på grund av att man fått information och perspektiv under grundutbildningen. Viljan att bidra är fortsatt stark men frågan flera ställer sig är hur engagemanget ska se ut. Här finns en villrådighet och ambivalens.

I detta skede återger flera respondenter att de hamnar i ett vakuum där man upplevs sakna information, hamnar mellan stolarna eller får motsägelsefulla besked. De kastas tillbaka i det som upplevs starkt negativt under rekryteringen, nämligen väntan och oklara ansvarsförhållanden. Det som var starkt positivt under utbildningen och förväntades av engagemanget, känslan av tillhörighet, går därmed också förlorad. Flera respondenter förväntade sig och efterfrågade kontakt med sitt förband för att bli en del av gemenskapen samt för fortsatt vägledning i sitt engagemang. Frustrationen förstärks ytterligare av att andra får den kontakt man själv saknar vilket K61 tydligt återger:

Jag hörde ju de andra som var i kompanierna, de hade ju kontakt med sina befäl. [...] Men jag fick ingen kontakt med där jag skulle vara. Det var lite konstigt, tyckte jag. På något sätt så borde de ändå ha kontaktat den här. När du har gjort din introduktion, då kommer du att tillhöra oss och kom och träffa oss. Så det var inte riktigt sådär som jag hade förväntat mig. (K61)

Eftersom flera av respondenterna på olika sätt förändrar sin plan för fortsatt engagemang genom byte av befattning och tillhörighet i frivilligorganisation involveras nya personer i deras engagemang. När den personliga kontakten som flera respondenter uppskattat under rekryteringen förloras ökar upplevelsen av en svårnavigerad organisation och långsamma komplicerade processer. Återkommande personliga kontakter uteblir och respondenterna återger att de blir passiva och väntar i stället på att bli kontaktade. Flera respondenter återger att de inte vet vart de ska vända sig, de blir hänvisade vidare och överenskommelser hålls inte. I vissa fall övergick kommunikationen till mail som upplevs svåra att förstå och ansvaret upplevs åter igen övergå från organisationen Hemvärnet till den enskilde att ta sig vidare i engagemanget.

Progressionen handlar inte bara om att komma till nästa steg i utbildningen eller till sitt förband utan fungerar också som symbolisk bekräftelse på att deras engagemang är efterfrågat och värdefullt vilket är viktigt för ett uthålligt engagemang (Perry, m.fl., 1991, s. 130). När bekräftelsen uteblir uppstår en osäkerhet kring den egna rollen. Här finns också en frustration i att ytterligare utbildning krävs innan man får komma till förbandet och bidra. Tidshorisonten upplevs längre än vad man förväntat sig. Otydligheten och tiden förstärker ambivalensen kring engagemanget när individen inte vet hur man passar in i helheten och motivationen blir svårare att upprätthålla.

Viljan att bidra beskrivs av flera som fortsatt stark men det finns en växande osäkerhet kring engagemangets form och framtid. För några av respondenterna förstärks detta av förändringar i livssituation. Familj, studier, arbete och andra åtaganden tar mer plats och konkurrerar med viljan till att engagera sig i Hemvärnet. När engagemanget inte upplevs leda vidare och bekräftelsen uteblir är det svårare att rättfärdiga de uppoffringar som krävs. Förväntningarna på engagemang och belastning både psykisk och fysisk kommer gradvis över flera respondenter.

Två veckor för GU-Fen och två veckor för stabsutbildningen, men... nej. Jag kände att det får räcka. Det kanske har med min ålder att göra, jag vet inte. Att jag närmar mig pension och så. (K54)

För några upplevdes det omedelbara hotet som gjorde att de sökte sig till Hemvärnet vara överspelat. M56 uttrycker: "Så att det är klart känslan av hot mot Sverige, på det viset, det kvarstår ju men det är annorlunda."

Sammantaget visar kategorin hur motivation till engagemang i Hemvärnet försvagas som resultat av samlade erfarenheter av Hemvärnet, av utebliven progression och individens livsvillkor. Faktorerna samverkar och förstärker varandra över tid, vilket leder till en gradvis omförhandling av motivationen snarare än att den försvinner plötsligt vilket ingen respondent uppgett. Slutligen leder detta till att man väljer att lämna Hemvärnet.

3.3.2 Val att avbryta

Återkommande betonar respondenterna valet att avbryta engagemanget som ett nödvändigt och rationellt beslut snarare än som ett misslyckande eller bristande vilja till engagemang. I stället är det flera samverkande faktorer som till slut gör att man väljer att avbryta så som fysisk skada eller begränsning, negativa upplevelser av organisationen och den sociala kontexten samt förändrad livssituation. Flera respondenter beskriver hur de varit ihärdiga i engagemanget trots organisatoriska och individuella besvikelser innan beslutet att avbryta fattades.

Kroppsliga skador och begränsningar upplevs som naturligt och legitimt skäl att avbryta vilket återkommer i tidigare forskning. Skador eller begränsad fysisk förmåga i förhållande till organisationens upplevda krav gör beslutet rationellt både för individen och i relation till organisationen. Det bidrar till att avhoppet förstås som nödvändigt snarare än som ett uttryck för bristande engagemang (Alvinus, m.fl., 2023, s. 24-26). Flera respondenter resonerar kring att om inte deras skada uppstått hade engagemanget fortsatt. Samtidigt upplevs tiden för rehabilitering vara så lång att kunskaperna gått förlorade. Tröskeln för att återvända är för hög i förhållande till motivationen.

Några respondenter diskuterar hur besvikelser över organisationen och det sociala sammanhanget ger en förväntan om fortsatta negativa upplevelser i Hemvärnet. K35 resonerar också kring känslor av att inte passa in eller känna att det militära engagemanget var rätt.

Så där var det rasism i stället för sexism som jag reagerade på. Men det var inte heller så muntert för en framtid. För det var väl liksom efter de sakerna som jag tänkte att jag vill inte dela tält med de här människorna i 90 dagar. Så att jag hoppar av. (K35)

Trots att avhoppet beskrivs som rationellt och nödvändigt uttrycker flera respondenter ambivalenta känslor i samband med beslutet. Skuld och ansvar gentemot viljan att engagera sig och bidra återkommer. Några rationaliserar kring avhoppet att engagemanget och bidraget ges genom annan organisation eller krigsplacering. ”Då känner jag att ja, men jag är krigsplacerad i mitt yrke. Det duger gott och väl för mig att få göra en insats. Så lite så. Så resonerade jag till slut” (K33).

Flera reflekterar att de stannade kvar trots upprepade besvikelser och en långdragen process men att det till slut blev för mycket när allt lades samman. Någon uttrycker besvikelse kring valet att avsluta men upplevde det som nödvändigt.

3.3.3 Meningsskapande efter avhopp

Kategorin belyser hur respondenterna tolkar och ger mening åt sitt avhopp i efterhand. Genomgående är att avhoppet inte innebär ett avståndstagande från samhällsengagemang. I stället återkommer respondenterna till att viljan kvarstår även om formen för engagemanget kan förändras vilket beskrivs av K61: ”Jag vill fortfarande göra mig en samhällsinsats, men jag tänker att då får jag väl göra den civil. Det kommer ju lite nu och då att de behöver stabsassistenter på länsstyrelsen till exempel.”

Här framträder en tydlig distinktion för flera av respondenterna. Det är Hemvärnet man valt att lämna, det är inte de grundläggande värderingarna och paleomoderna motivationen som förändrats. Andra är öppna för att återkomma till organisationen om förutsättningarna skulle förändras och någon respondent har det som uttalat mål. Det antyder att avhoppet inte nödvändigtvis innebär ett definitivt avslut utan snarare ett tillfälligt avbrott i ett potentiellt längre engagemang.

Flera respondenter uttrycker förståelse för organisationens begränsningar även när de är kritiska kring specifika erfarenheter. Bristande resurser, extern påverkan och komplicerade processer lyfts som möjliga förklaringar till problemen som upplevts. Men på frågan vad respondenterna hade sagt till någon som var nyfiken på ett engagemang i Hemvärnet är den sammantagna bilden positiv. De ångrar inte sitt engagemang och rekommenderar deltagande. Det behövs, är

givande och bra utbildning. Samtidigt finns de negativa intrycken kvar. Det är krångligt men värt ett försök. Man rekommenderar olika delar av organisationen, där man upplevt bra och mindre bra hantering.

Sammantaget visar temat att avhoppet sällan upplevs som ett plötsligt eller känslomässigt beslut. I stället framträder det som ett rationellt, ofta omsorgsfullt övervägt ställningstagande, där individen väger sin fortsatta motivation mot kroppsliga begränsningar, livssituation och upplevelser av organisationens förutsättningar. Det är tydligt att avhoppet inte innebär ett avståndstagande från viljan att bidra till samhället och idén om försvar, plikt och engagemang. I stället finns en fortsatt vilja att bidra i annan form eller när förutsättningarna är de rätta.

4. Avslutning

I kapitlet besvaras inledningsvis forskningsfrågan i en sammanfattande diskussion. Därefter redovisas slutsatser tillsammans med rekommendationer för Hemvärnet följt av studiens krigsvetenskapliga bidrag och förslag för fortsatt forskning. Avslutningsvis redovisas etiska och samhällseliga implikationer.

4.1 Sammanfattande diskussion

Studien syftade till att belysa upplevelsen av frivilligt engagemang, i en understuderad grupp och kontext, frivilliga utan tidigare militär utbildning i Hemvärnet som väljer att lämna organisationen innan de når ett aktivt engagemang. Forskningsfrågan, ”Hur upplevs motivationen förändras bland de som lämnar Hemvärnet under rekrytering och grundutbildning”, har besvarats genom de tre teman som den tematiska analysen gav.

Första temat visar hur de äldre respondenterna söker sig till Hemvärnet med stark initial paleomodern motivation, präglad av samhällsplikt, ansvar och en vilja att bidra. Samtidigt har de yngre en mer modern och postmodern motivation genom självförverkligande och militärt äventyr. Studien visar att den initiala motivationen i flera fall tidigt möter organisatoriska begränsningar vilket kolliderar med respondenternas förväntningar. Rekryteringsprocessens otydlighet och långa väntetider fungerar i flera fall som en första friktion, där individens vilja till engagemang inte fullt ut återspeglas eller bekräftas av organisationen.

Andra temat belyste utbildningen som ett sammanhang där motivation både bekräftas och utmanas. För vissa respondenter förstärks den moderna motivationen genom upplevelser av gemenskap, lärande och meningsfullhet. För andra innebär utbildningens intensitet och belastning ett tydligt möte med kroppsliga och praktiska begränsningar vilket sammankopplas med *postmodern* motivation. Utbildningen framstår därmed som en central vändpunkt, där individens förväntningar på engagemanget konkretiseras och i vissa fall ifrågasätts.

Tredje temat visar hur motivationen gradvis förändras och leder till att de lämnar Hemvärnet. Den moderna motivationen påverkas negativt genom utebliven progression, bristande respons och organisatorisk otydlighet. Här framträder motivationen som gradvis urholkad snarare än abrupt förlorad. Ambivalens och tvekan växer fram när engagemanget inte upplevs leda vidare eller ge tydlig mening, särskilt i kombination med skador och förändrad livssituation. Avhoppet framstår därmed genomgående som ett rationellt och meningsfullt beslut, snarare än som ett

misslyckande. Respondenterna förankrar beslutet i kroppsliga begränsningar, livsvillkor och organisatoriska förutsättningar, samtidigt som den paleomoderna motivationen genom försvarsvilja och samhällsengagemang ofta upplevs kvarstå.

Ett viktigt resultat i studien är att avhopp inte kan reduceras till individuella brister i motivation eller uthållighet. Tvärtom visar analysen att avhoppet är tätt sammanlänkade med organisatoriska faktorer såsom rekryteringsprocessens utformning, utbildningens struktur, graden av återkoppling samt tydligheten i framtida roller och progression. Resultatet bekräftar tidigare forskning som betonar att retention i frivilliga och militära organisationer i hög grad påverkas av hur organisationen förmår möta individens förväntningar och engagemang (Griffith, 2008). Detta tillsammans med frivilligforskning som pekar på vikten av kontinuitet, bekräftelse och tydliga organisatoriska strukturer (Wilson, 2012).

Sammantaget visar analysen att den grundläggande motivationen till samhällsengagemang bibehålls men kan inte uppväga de negativa känslorna av att inte vara del av gemenskapen och aktivt bidra till följd av organisatoriska brister och förändrad livssituation.

4.2 Slutsatser och rekommendationer till Hemvärnet

Motivationen till engagemang i Hemvärnet är ofta stark och värdebaserad. Den frivillige söker sig till organisationen med en vilja att bidra och ta sitt samhällsansvar, framför allt när händelser och hot upplevs nära. Det gör att Hemvärnet inte behöver fokusera på att motivera varför engagemanget är viktigt utan i stället med skyndsamt omhändertar motivationen. En flexibel rekryterings- och utbildningsorganisation som kan hantera ansökningstoppar gör att viljan till bidrag snabbt kan bekräftas genom personlig kontakt och vägledning i organisationen.

Eftersom förförståelsen för den militära kontexten är relativt låg behöver den komplexa sammansättningen av hemvärnsförband, utbildningsgrupper och frivilliga försvarsorganisationer tydliggöras för de frivilliga tillsammans med antagningsprocess, utbildning och förbandsverksamhet. Allt för att tidigt ge den frivillige en realistisk förväntansbild så att organisationens resurser och den frivilliges tid inte förloras.

Den personliga kontakten och upplevelsen av gemenskap är viktig. Ansvaret för den frivillige behöver därför tydliggöras för att inte hamna mellan individer eller delar av organisationen. Gemenskapen som hemvärnsförbandet ger gör att känslan av tillhörighet och närhet till

samhällsinsats ökar. Därför bör den frivillige snabbare införlivas i förbandets verksamhet oavsett om det gäller formell utbildning, medbestämmandemöten eller informella träffar.

Viljan till att bidra är stark trots att organisatoriska och individuella förutsättningar inte motsvarar förväntningarna. Flera frivilliga blev handledda till att ändra inriktning för sitt engagemang vilket visar att engagemanget kan omförhandlas för att bättre motsvara organisationens behov och den frivilliges förutsättningar. Tyvärr tappades flera bort i hanteringen i gränslandet mellan delar av organisationen eller i den enkla frågan om varför den frivillige väljer att avsluta engagemanget. Det visar på behovet att frivilliga uppmärksammas mer aktivt och handleds till ett långsiktigt bidrag inom Hemvärnet men också andra möjliga befattningar i totalförsvaret.

4.3 Studiens bidrag och förslag till fortsatt forskning

Studien bidrar i första hand empiriskt till tidigare krigsvetenskaplig forskning i en understuderad kontext, Hemvärnet, och i ett begränsat studerat skede av frivilligt engagemang, rekrytering och utbildning. Förståelse för hur organisationens praktik påverkar motivationen kan bidra till att Hemvärnet och frivilliga försvarsorganisationer bättre kan möta engagemanget hos frivilliga utan tidigare militär utbildning vilket är ett aktualiserat och stort behov.

Med utgångspunkt i resultatet kan en bredare kvantitativ studie förklara sambanden mellan motivation och organisationens praktik på en bredare grupp frivilliga. Genom en longitudinell studie utforskas hur motivationen förändras över tid beroende på exempelvis upplevelsen av omvärldshot eller hur organisationens utveckling påverkar den frivillige.

Det frivilliga engagemanget i Hemvärnet har beröringspunkter med tidvis anställda soldater och sjömän (GSS/T) samt reservofficerare, både i Sverige men också med militära reservistorganisationer i andra nordiska länder. Att studera deras upplevelser av sitt engagemang kan bredda förståelsen för motivation till fler frivilligt engagerade grupper i militära organisationer.

Fokus för denna studie har varit på den frivilliges upplevelse. Att i stället studera organisatoriska perspektiv på rekrytering, utbildning, behålla och avhopp i samma kontext kan synliggöra Hemvärnets begränsningar och därigenom och öka förmågan att omhänderta det frivilliga engagemanget man är beroende av.

4.4 Etiska och samhällsliga implikationer

Studien visar på vikten av att förstå avhopp utan att moralisera eller individualisera. Respondenternas berättelser präglas ofta av ansvarskänsla och vilja att bidra, vilket innebär att avhopp kan vara förknippat med skuld eller ambivalens. Att synliggöra avhopp som en rationell och begriplig process kan bidra till att minska stigma och skapa en mer nyanserad förståelse av frivilligt engagemang.

I en tid där totalförsvaret och försvarsvilja fått ökad aktualitet kan studien anses relevant. Hemvärdnet utgör en central del av Sveriges försvarsförmåga och bygger på frivilligt engagemang. Resultaten pekar på brister samt ger förslag på organisatoriska förändringar för att bättre tillvarata individers motivation, nyttja samhällets resurser effektivt och stärka försvarsförmågan.

Studien startade med en undran från författaren som officer och insider: "Vad är det som gör att 1/3 av de frivilliga försvinner i varje steg av rekrytering, utbildning på vägen till hemvärnsförbandet?" De förutfattade motiven bekräftades delvis men framför allt vidgades förståelsen av den frivilliges upplevelser vilket är påtagligt intressant för hela organisationen att omsätta i praktiska åtgärder i en tid där den frivillige möter militär verksamhet första gången genom Hemvärdnet.

5. Litteraturförteckning

- Alvinius, A., Borglund, A., & Larsson, G. (2023). *Tematisk analys: Din handbok till fascinerande vetenskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvinius, A., Jonsson, E., Wallenius, C., & Larsson, G. (2012). *Avgångar från grundläggande militär utbildning (GMU): Intervjustudie med rekryter som avbutit utbildningen i förtid*. Stockholm: Försvarshögskolan. Ledarskapscentrum.
- Battistelli, F. (1997). Peacekeeping and the Postmodern Soldier. *Armed Forces & Society*, 23(3), 467-484. doi:10.1177/0095327X9702300308
- Ben-Ari, E., & Connelly, V. (2023). *Contemporary Military Reserves: Between the civilian and military worlds*. Oxford: Routledge. doi:10.4324/9781003306399
- Beyerlein, K., & Sikkink, D. (2008). Sorrow and solidarity: Why Americans volunteered for 9/11 relief efforts. *Social Problems*, 55, 190-215.
- Boréus, K., & Bergström, G. (2018). *Textens mening och makt: Metodbok i samhällsvetenskaplig text och diskursanalys*. Stockholm: Studentlitteratur.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Ericson, M., Svenbro, M., & Wester, M. (2022). Total defense as a happy object: Gendering mobilization of civil defense in Sweden. *Critical Military Studies*, 37(2), 497-512. doi:10.1177/0095327X10368012
- Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., Sundell, A., Towns, A., & Wängnerud, L. (2024). *Metodpraktikan: Konsten att studera människor, organisationer och samhällen* (6:e uppl.). Stockholm: Nordstedts Juridik AB.
- Finkelstein, M. (2008). Predictors of volunteer time: The changing contributions of motive fulfillment and role identity. *Social Behavior and Personality*, 36, 1353-1364.
- Försvarsmakten. (den 28 Augusti 2024). *Antalet hemvärnssoldater ökar stadigt*. Hämtat från <https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/2024/08/antalet-hemvarnssoldater-okar-stadigt/>

- Försvarsmakten. (2025). *ALLT OCH ALLA FÖR KRIGSFÖRBANDEN; Försvarsmaktens årsredovisning 2024; Bilaga 1, 2 och 5*. Stockholm: Försvarsmakten.
- Griffith, J. (2008). Institutional motives for serving in the U.S. Army National Guard: Implications for recruitment, retention, and readiness. *Armed Forces & Society*, 34(2), 230-258. doi:10.1177/0095327X06293864
- Griffith, J. (2009). Being a reserv soldier: A matter of social identity. *Armed Forces and Society*, 36(1), 38-64. doi:10.1177/0095327X08327819
- Hedlund, E. (2011). What motivates Swedish soldiers to participate in peacekeeping missions: Research note. *Armed Forces and Society*, 37(1), 180-190. doi:10.1177/0095327X10372597
- Malmström, J., & Berndtsson, J. (2025). Constructing "Society's Soldiers": Identity Work (Total) Defence Willingness and the Swedish Home Guard. *Scandinavian Journal of Military Studies*, 8(1), 1-16. doi:https://doi.org/10.31374/sjms.290
- Moses, J. W., & Knutsen, T. L. (2019). *Ways of knowing: Competing Methodologies in Social and Political Research* (3:e uppl.). London: Red Globe Press.
- Moskos, C. C. (1977). From Institution to Occupation: TRENDS IN MILITARY ORGANIZATION. *Armed Forces & Society*, 4(1), 41-50. doi:10.1177/0095327X7700400103
- Perry, S., Griffith, J., & White, T. (1991). Retention of Junior Enlisted Soldiers in the All-Volunteer Army Reserve. *Armed Forces & Society*, 18(1), 111-133. doi:10.1177/0095327X9101800106
- Robertsson, K. (2021). *Mellan civilsamhälle och folkrörelse; Ett aktörsperspektiv på rekrytering och organisering av medborgerligt engagemang*. Stockholm: Ersta Sköndal Bräcke högskola. Hämtat från <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:esh:diva-8690>
- Schwartz-Shea, P., & Yanow, D. (2012). *Interpretive research design: Concepts and Process*. New York: Routledge.
- Sohlberg, J., Hyllengren, P., Wallenius, C., Österberg, J., & Larsson, G. (2012). *Upplevelser av grundläggande militär utbildning med inriktning hemvärn/nationella*

skyddsstyrkorna. Institutionen för säkerhet, strategi och ledarskap. Stockholm: Försvarshögskolan.

Svärdhagen, J. (den 14 Januari 2026). Grönland, drönare och stridsvärde - Rikshemvärnschefen Mattias Ardin (Nr 59) [Avsnitt i poddsändning]. RekyIPodden. Hämtat från https://open.spotify.com/episode/6APqveZKd47hl3XxxDxQxM?si=Bnde3_GPQ8ywW5XByhnN4A

Vetenskapsrådet. (2024). *God forskningssed 2024*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Wilson, J. (2012). Volunteerism Reserch: A Review Essay. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(2), 176-212. doi:10.1177/0899764011434558

Woodruff, T., Kelty, R., & Segal, D. R. (2025). Revisiting Propensity to Serve and Motivations to Enlist: Insights and Implications for Contemporary Military Recruitment Chasllenges and Research. *Armed Forces & Society*, 51(2), 482-491. doi:10.1177/0095327X241259465

Österberg, J., & Rydstedt, L. (2018). Job satisfaction among Swedish soldiers: Applying the Job Characteristics Model to newly recruited military personnel. *Military Psychology*, 30(4), 302-310. doi:10.1080/08995605.2018.1425585

Bilaga 1: Intervjuguide

Bakgrundsfrågor:

Berätta kort om din sociala situation. Familj, yrke och fritidsengagemang.

Hade du någon militär erfarenhet innan du sökte till Hemvärnet?

Har du haft tankar om att göra värnplikt eller grundläggande militär utbildning innan du sökte dig till Hemvärnet?

När intresset väcktes

Vad gjorde att du sökte dig till Hemvärnet och frivilligorganisationen?

Vilken kunskap hade du då om Hemvärnet och frivilligorganisationen?

Hur hade du fått kunskap om organisationen?

Vilka förväntningar hade du på ditt engagemang i Hemvärnet?

Vad tänkte du att du skulle kunna bidra med?

Vilka förväntningar hade du på organisationen?

Upplevelser av organisationen under rekrytering och grundutbildning

Berätta om rekryteringsprocessen och dina upplevelser.

Hur påbörjades din ansökan?

Vilka kontakter hade du med Hemvärnet och frivilligorganisationerna?

Vad stack ut positivt och negativt?

Hur motsvarades dina förväntningar?

Hur upplevde du utbildningen?

Vilka utbildningssteg deltog du i?

Vad stack ut positivt och negativt?

Hur upplevde du ledarskapet och miljön?

Hur motsvarades dina förväntningar?

Vilka skillnader upplevde du mellan Hemvärnet och frivilligorganisationen?

När engagemanget avbröts

Vad gjorde att du började tveka till ditt engagemang?

Kan du beskriva något tillfälle då du kände att ”det här är inte för mig”?

Hur avslutades ditt engagemang?

Vad gjorde du och vad gjorde Hemvärnet och frivilligorganisationen?

Hur upplever du att Hemvärnet och frivilligorganisationen hanterade ditt avslut?

Hur upplever du att Hemvärnet och frivilligorganisationen intresserades sig för dina tankar och åsikter kring varför du avslutar engagemanget?

Finns något som du upplever inte är omhändertaget eller bearbetat?

Vad hade behövts för att du skulle fortsätta eller återuppta ditt engagemang?

Har du övervägt att engagera dig i Hemvärnet och frivilligorganisationen igen?

Hur hade du beskrivit dina erfarenheter för någon som är nyfiken på Hemvärnet?

Hade du avrått eller rekommenderat ett engagemang?

Är det något du vill tillägga eller förtydliga kring dina erfarenheter i Hemvärnet och frivilligorganisationen?