



Självständigt arbete, Påbyggnadskurs Krigsvetenskap (15 HP)

Författare: Sofia Grönberg	Årskull: OP 23–26
Lärosäte: Försvarshögskolan	Kurs: 1OK100
Handledare: Linnéa Gelot	
Antal ord: 11 767	

Instruktörers motivation i internationella militära utbildningsinsatser: En kvalitativ intervjustudie av svenska instruktörer i Operation Interflex

International military training operations have become increasingly prominent following Russia's full-scale invasion of Ukraine in 2022. Operation Interflex is a multinational military training initiative aimed at preparing Ukrainian personnel for war and can be understood as a form of Security Force Assistance (SFA). However, research regarding instructors' motivation in such missions remains limited. The aim of this study is to understand how Swedish instructors experience their motivation during Operation Interflex in 2024 and to identify influencing factors. The study is based on qualitative interviews with 12 instructors from the Swedish Armed Forces. The material was analysed thematically using Self-Determination Theory, focusing on autonomy, competence and relatedness, as well as intrinsic and extrinsic motivation and amotivation. The results indicate that instructor motivation is shaped by the interaction between organizational structures and individual experiences. Autonomy was limited during the planning phase but increased during execution, where instructors could adapt training to situational needs. Competence was initially perceived as lacking by some participants but developed through experience and feedback. Relatedness emerged as a central factor, where strong collegial relationships provided psychological support and sustained motivation despite demanding conditions. This study contributes to the understanding of instructor motivation in SFA missions and suggests that motivation can be strengthened by combining clear organizational structure with flexibility during execution. It further highlights the importance of thorough preparation, particularly regarding instructional skills and working with interpreters, as well as supportive leadership and team cohesion. Finally, the study contributes to a deeper understanding of Operation Interflex.

Nyckelord: Instruktörers motivation, Operation Interflex, Self-Determination Theory, Internationell militär utbildningsinsats, Security Force Assistance, Kvalitativ intervjustudie

Innehållsförteckning

FÖRORD	3
1. INLEDNING	4
1.1 PROBLEMFÖRMULERING	4
1.2 OPERATION INTERFLEX	5
1.3 TIDIGARE FORSKNING	5
<i>1.3.1 Motivation inom militära organisationer och utbildningar</i>	<i>5</i>
<i>1.3.2 Internationella militära utbildningsinsatser</i>	<i>6</i>
<i>1.3.3 Sammanfattning av tidigare forskning</i>	<i>8</i>
1.4 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING	8
1.5 AVGRÄNSNINGAR	8
2. TEORI	9
2.1 VAL AV TEORI	11
3. METOD	12
3.1 FORSKNINGSDSIGN	12
<i>3.1.1 Urval</i>	<i>12</i>
<i>3.1.2 Intervjuareffekter</i>	<i>13</i>
<i>3.1.3 Analysmetod</i>	<i>13</i>
3.2 OPERATIONALISERING	13
<i>3.2.1 Tabell för indikatorer</i>	<i>15</i>
3.3 MATERIAL	15
<i>3.3.1 Källkritik</i>	<i>15</i>
<i>3.3.2 Forskningsetik</i>	<i>16</i>
4. ANALYS	17
4.1 AUTONOMI	17
4.2 KOMPETENS	19
4.3 SAMHÖRIGHET	21
4.4 INRE MOTIVATION	23
4.5 YTTRE MOTIVATION	23
4.6 AMOTIVATION	24
5. SLUTSATSER	25
5.1 DISKUSSION	26
5.2 VIDARE FORSKNING	28
6. KÄLLFÖRTECKNING	30
7. BILAGOR	32
7.1 BILAGA 1: INTERVJUFRÅGOR	32

Förord

Jag vill inledningsvis rikta ett stort tack till samtliga respondenter som har tagit sig tiden att delta i studien. Ert engagemang, era svar och era reflektioner har varit betydande för arbetets genomförande och kvalitet.

Jag vill även uppmärksamma de svenska instruktörer som har deltagit i Operation Interflex. Även om deras arbete sällan uppmärksammas i den offentliga debatten, har deras insatser en viktig betydelse.

Stockholm, våren 2026.

[Sofia Grönberg]

1. Inledning

1.1 Problemformulering

Sedan Rysslands fullskaliga invasion av Ukraina har Sverige bidragit till att stödja Ukrainas militära förmåga. Operation Interflex är en gemensam utbildningsinsats ledd av Storbritannien i England. Tillsammans med bland annat Sverige har över 56 000 ukrainska soldater utbildats mellan 2022 och 2025.¹ Utbildningen omfattar fem till sex veckor och innehåller moment såsom fältvana och sjukvård, samt stridstekniker i alltifrån värnstrid till strid i bebyggelse.²

Instruktörerna i denna typ av utbildningsinsats utgör en central del, då de under en begränsad tidsperiod ska förmedla militära färdigheter och kunskaper till soldater som ofta har liten eller ingen tidigare erfarenhet inom det militära. Samtidigt ställs de inför flera utmaningar, såsom kulturella skillnader, språkbarriärer och vetskapen om att de soldater som utbildas ska återvända till fronten i ett pågående krig. Detta ställer höga krav på instruktörerna att upprätthålla egen motivation för att kunna utbilda efter bästa förmåga.

Tidigare forskning om motivation inom militära organisationer har i stor utsträckning fokuserat på soldater, rekryter eller kadetter. Däremot har instruktörers motivation i internationella militära utbildningsinsatser studerats i betydligt mindre utsträckning. Detta samtidigt som tidigare studier visar att internationella militära utbildningsinsatser och så kallade Security Force Assistance spelar en central roll i att stärka partnerländers militära kapacitet, särskilt i konflikter där soldater behöver utbildas snabbt och effektivt.³

Detta skapar ett krigsvetenskapligt problem. Om instruktörer utgör en central del för genomförandet och kvaliteten i en utbildningsinsats, men deras motivation är begränsat studerad, saknas kunskap om vilka faktorer som påverkar deras motivation. I kontexten av Operation Interflex blir detta särskilt relevant då utbildningsinsatsen genomförs under komplexa förhållanden och med direkt koppling till ett pågående krig.

Genom att studera instruktörernas motivation i en krävande och komplex arbetsmiljö bidrar studien till en bredare förståelse för hur instruktörens motivation påverkas under dessa förhållanden. Denna kunskap är även relevant utanför krigsvetenskapen. Bland annat inom utbildning, sjukvård och andra verksamheter där arbete sker under tidspress, osäkerhet och i samarbete med människor från olika bakgrunder. Mot denna bakgrund uppstår frågan om hur svenska instruktörer upplevde sin motivation under Operation Interflex.

¹ Ministry of Defence & Pollard MP. *Operation Interflex reaches three-year milestone*. GOV.UK. (2025). [URL](#) (Hämtad 2026-03-15).

² Försvarsmakten Inblick. *Operation Interflex* [Video]. Youtube. (2025). [URL](#) (Hämtad 2026-03-13).

³ V. Gootzen, I. Wiltenburg & M. Kitzen. Operation Interflex: a change in the character of security force assistance? *Defense & Security Analysis*. 41:1 (2024): s.107–109. [URL](#)

1.2 Operation Interflex

Operation Interflex är en internationell utbildningsinsats för ukrainska soldater som leds av Storbritannien. Initiativet startade den 26 juni 2022 efter Rysslands invasion av Ukraina. Syftet med operationen är att snabbt utbilda ukrainska rekryter för att de sedan ska kunna återvända till Ukraina och stärka landets försvar.⁴

De ukrainska soldaterna som genomgår utbildningen är i varierande åldrar, oftast något äldre och kommer från olika samhällsklasser. Det kan vara allt ifrån ingenjörer till hemlösa, pliktade eller frivilliga.⁵

Operationen är ett internationellt samarbete mellan 14 länder som bidragit med att skicka instruktörer och militär personal till olika träningsanläggningar i England. Utöver Storbritannien är de övriga 13 länderna som har deltagit i operationen Sverige, Norge, Danmark, Finland, Estland, Litauen, Nederländerna, Rumänien, Albanien, Kosovo, Kanada, Australien och Nya Zeeland. Tillsammans har länderna sedan 2022 och fram till 2025 utbildat mer än 56 000 ukrainska soldater inom Operation Interflex.⁶

Utbildningen innehåller olika moment som ska ge soldaterna grundläggande färdigheter inom fältvana, sjukvård, materialkunskap, strid i bebyggelse och stridspars strid.⁷ Utöver detta har rekryter utbildats i ledarskap och i instruktörsrollen. Målet med utbildningen är att bättre förbereda de ukrainska soldaterna på kriget och ge dem kunskaper som kan rädda liv.⁸ Sveriges bidrag till operationen har, likt övriga länders deltagande, främst bestått av militär personal som tjänstgjort antingen som instruktör eller som stabspersonal. Försvarsmakten med personal ur armén har varit delaktig sedan 2022 och Hemvärnet sedan 2023. Sverige avser fortsätta stödet under 2026 med stabsofficerare och/eller instruktörer.⁹

1.3 Tidigare forskning

1.3.1 Motivation inom militära organisationer och utbildningar

Forskning om motivation inom militära organisationer och utbildningar behandlar främst de individer som blir utbildade. Stuart Beattie beskriver motivation inom militära organisationer som en viktig förutsättning som påverkar rekryters eller soldaters prestation, uthållighet och engagemang vid utbildningar och övningar. Forskningen visar att egenskaper som mental motståndskraft, självdisciplin och förmågan att hantera stress har stor betydelse för en individs motivation och hur väl individen lyckas i militära utbildningar.¹⁰

⁴ Ministry of Defence & Pollard MP. *Operation Interflex reaches three-year milestone*. GOV.UK. (2025). [URL](#) (Hämtad 2026-03-15).

⁵ Försvarsmakten Inblick. *INTERFLEX – Utbildning av ukrainska soldater* [Video]. Youtube. (2025). [URL](#) (Hämtad 2026-03-15).

⁶ Ministry of Defence & Pollard MP. *Operation Interflex reaches three-year milestone*.

⁷ Försvarsmakten Inblick. *Operation Interflex* [Video].

⁸ Ministry of Defence & Pollard MP. *Operation Interflex reaches three-year milestone*.

⁹ Regeringskansliet. *Utbildningsinsatser till stöd för Ukraina*. (2026). [URL](#) (Hämtad 2026-03-15).

¹⁰ S. Beattie, T. Du Preez, L. Hardy & C. Arthur. What do you bring to the table? Exploring psychological attributes that predict successful military training. *Military Psychology*. 37:1 (2023): s. 50–52. [URL](#)

Ett flertal motivationsteorier har använts i forskning som undersöker soldater eller kadetters upplevelse av motivation och hur det påverkar deras inläring, bland annat Self-Determination Theory (SDT), Mallows teori om behov och Expectancy Theory. I Tchitchinadze teoriprovande studie framkommer det att motivation påverkas av olika faktorer. Resultatet visar att kadetters motivation formas av både inre och yttre faktorer. Inre faktorer är sådant som personlig utveckling och självförverkligande, medan yttre faktorer syftar på disciplin, belöning och bestraffning.¹¹ Däremot saknas en djupare förståelse om hur instruktörernas eller lärares motivation påverkar utbildningen eller hur de själva upplever motivation till att utbilda. Detta skapar ett behov av att analysera motivation ur ett instruktörsperspektiv i sammanhang där instruktören är en central del i utbildningens genomförande.

I denna studie om instruktörers motivation inom Operation Interflex används en specifik teori om motivation som ett analytiskt ramverk. Samma teori har även använts i forskningen om militära veteraners övergång till civila arbetsplatser och organisationer. I Raabes studie förstås motivation som behov av att uppleva handlingsfrihet, kompetens och samhörighet. Inom den militära organisationen bidrog dessa faktorer till att veteranerna upplevde sitt arbete och personliga utveckling som meningsfull och givande. Många av veteranerna eftersträvade även liknande upplevelser i den civila sektorn.¹²

Forskningen indikerar därmed att militära organisationer kan främja en motiverande kultur där upplevelser av de olika behoven har en central roll. Hur sådan kultur formas beror dock på flera faktorer såsom organisatoriska strukturer, ledarskap och utbildningsmetoder. Samtidigt saknas det i stor utsträckning studier som specifikt belyser instruktörernas motivation till att bidra till och upprätthålla en sådan motiverande utbildningsmiljö för soldater eller rekryter. Detta innebär att en central aktörs upplevelser vid militära utbildningssammanhang saknas, därför tar denna studie sin utgångspunkt i instruktörers upplevelser av motivation.

1.3.2 Internationella militära utbildningsinsatser

Internationell militär utbildning har varit aktuell i många år under varierande konflikter, bland annat har det varit aktuellt i Mellanöstern. Mellan åren 2001 och 2014 var flera länder delaktiga i att utbilda afghanska försvarsstyrkor på uppdrag av NATO.¹³ Internationella militära utbildningsinsatser och standardiserade utbildningsmetoder kan bidra till ökad effekt av utbildning, särskilt i situationer där soldater behöver utbildas under en begränsad tid.¹⁴

Forskning om militär utbildning inom ramen för Security Force Assistance (SFA) fokuserar främst på hur externa militära organisationer utbildar och stödjer andra länder för att stärka deras militära kapacitet.

¹¹ K. Tchitchinadze. Theoretical and practical aspects of Students' motivation in the military Education setting. *Military Science*. 11:2 (2020): s. 109–111. [URL](#)

¹² J. Raabe, M.R. Eckenrod, E. Cooper & J.A. Crain. Facilitating United States Service Members' Transition Out of the Military: A Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Career Development*. 51:1 (2023): s. 46–52. [URL](#)

¹³ NATO. *ISAF's mission in Afghanistan (2001–2014)*. NATO. (2022) [URL](#) (Hämtad 2026-03-12).

¹⁴ V. Gootzen, I. Wiltenburg & M. Kitzen. Operation Interflex: a change in the character of security force assistance?. *Defense & Security Analysis*. 41:1 (2024): s.107–109. [URL](#)

Studier om SFA visar att de har traditionellt sett genomförts genom mindre rådgivningsinsatser, men i takt med att krigföring och konflikter förändras och moderniseras har även kraven på dessa utbildningsinsatser utvecklats.¹⁵

Förutsättningarna för SFA har förändrats ytterligare i samband med Rysslands invasion av Ukraina. I stället för att främst hantera oregelbundna konflikter som terrorism och upprorsbekämpning har fokus i större utsträckning förskjutits mot storskaligt konventionellt krig.¹⁶ Till skillnad från tidigare insatser såsom i Afghanistan, där fokuset var på att stärka legitimitet och stabilitet genom strategi ”winning hearts and minds”, syftar Operation Interflex främst till att öka Ukrainas stridseffektivitet under en begränsad tidsperiod.¹⁷

Operation Interflex är fortfarande sparsamt belyst inom forskningen, vilket delvis kan förklaras av att operationen är relativt ny. Ett mindre antal svenska deltagare från armén och hemvärnet har dock publicerat sina erfarenheter i form av rapporter och debattartiklar. I januari 2026 publicerades även en bok av Daniel Erkstam som skildrat sina egna upplevelser som instruktör under Interflex. Reportern Mikael Bergling beskriver bland annat hur inte bara ukrainska soldater utbildas, utan även ukrainska officerare. Syftet är att dessa officerare ska kunna fortsätta utbilda i Ukraina senare.¹⁸

Ukrainas militära utbildningssystem har visat sig vara i behov av utveckling och modernisering för att möta krigets krav, främst de personalhanteringssystem inom väpnade styrkor.¹⁹ Vidare lyfts vikten av att integrera internationell utbildningsstandard och att utveckla organisatoriska strukturer som bättre stödjer utbildningen av nya officerare.

Resultatet i studien påvisar även att internationella samarbeten och erfarenhetsutbyten spelar en stor roll i denna utveckling, bland annat genom gemensamma övningar och utbildningsprogram.²⁰ Genom Operation Interflex berörs delar av detta utvecklingsbehov då internationella instruktörer utbildar både ukrainska officerare och soldater. Instruktörerna utgör därmed en central del i denna utvecklingsprocess. Trots detta har tidigare forskning främst inriktats på organisatoriska reformer, utveckling av utbildningssystem samt på de som utbildas snarare än på de individer som håller i utbildningen.

Operation Interflex kan även förstås som en vidareutveckling av konceptet SFA. Efter decennier av fokus på upprorsbekämpning har västerländska militärorganisationer drabbats i viss utsträckning av ”institutionell amnesi”, vilket innebär att länder har glömt hur krig mot en likvärdig eller starkare fiende kan vara.

¹⁵ Ibid, s.108–109

¹⁶ Ibid, s. 2–3.

¹⁷ Ibid, s. 11–12.

¹⁸ M. Bergling. De hjälper Ukraina att få fram fler soldater. *Reservofficeren*. (26/8 2024). [URL](#) (Hämtad 2026-03-12).

¹⁹ O. Semenenko, L. Semenenko, R. Sirchenko, M. Yarmolchuk & V. Kostrach. Modernizing Personnel Management in the Armed Forces of Ukraine During Military Conflict: Training New Officers. *Connections QJ*. 22: 2 (2023): s.105, 118–122. [URL](#)

²⁰ Ibid, s.121.

I detta sammanhang kan Operation Interflex bidra med en tvåvägslärande process där instruktörer tar del av soldaters erfarenheter från slagfältet vilket kan bidra till att återutveckla västerländska militärens förståelse för konventionell krigföring.²¹

1.3.3 Sammanfattning av tidigare forskning

Sammanfattningsvis visar tidigare forskning att motivation är en viktig del inom militära organisationer och utbildningar, särskilt i relation till soldaters prestation, uthållighet och lärande. Forskning visar också att internationella militära utbildningsinsatser kan bidra till utveckling av militär kapacitet genom samarbete mellan olika militära organisationer och genom spridning av utbildningsmetoder samt erfarenheter.

Däremot framgår det att instruktörperspektivet i stor utsträckning saknas i tidigare forskning. Särskilt bristande är forskning som undersöker instruktörers motivation i internationella militära utbildningsinsatser samt fördjupade analyser av Operation Interflex.

Studien bidrar även genom ökad förståelse för vilka faktorer som påverkar motivation hos instruktörer inom militära organisationer. Genom att studera svenska instruktörer inom Operation Interflex tillför studien ny empirisk kunskap i en aktuell utbildningsinsats.

1.4 Syfte och frågeställning

Syftet med denna studie är att förstå hur svenska instruktörer upplevde sin motivation under Operation Interflex 2024. Studien avser att bidra till ökad förståelse för faktorer som påverkar instruktörers motivation i internationella militära utbildningsinsatser, med fokus på Self-Determination Theory's (SDT) psykologiska behov autonomi, kompetens, samhörighet och amotivation, samt inre och yttre motivation. Genom att studera Operation Interflex ökar även förståelsen för en relativt outforskad internationell utbildningsinsats.

Studiens forskningsfråga är således: *Hur upplevde svenska instruktörer sin motivation vid utbildningen av ukrainska soldater under Operation Interflex 2024?*

1.5 Avgränsningar

Studien avgränsas till Operation Interflex under året 2024 i England. Denna avgränsning görs i syfte att studien ska kunna analysera en specifik utbildningsrotation där instruktörerna har deltagit under liknande organisatoriska förutsättningar och utbildningsmiljöer. Förutsatt att operationen utvecklats med åren hade en studie som inkluderat flera år riskerat variationer i upplägg, utbildningsinnehåll, organisatoriska förhållanden eller antal soldater. Genom att analysera ett specifikt år ökar möjligheten att undersöka instruktörernas upplevelser inom en sammanhållen kontext.

Studien avgränsas även till instruktörer från Försvarmakten som tillhör armén, instruktörer från Hemvärnet eller andra nationer inkluderas inte. Denna avgränsning är av analytiska skäl, eftersom olika organisationer eller förband kan ha skilda utbildningsuppdrag.

²¹ Ibid s. 10–13.

Genom att fokusera på en mer homogen grupp påverkas analysen i mindre utsträckning av skillnader såsom organisatoriska bakgrunder. Avgränsningen att studera instruktörers motivation i stället för soldaters tar sin bakgrund i den forskningslucka tidigare forskning identifierar. Konsekvenserna av dessa avgränsningar är främst att resultatet för studien inte kan generaliseras till alla deltagande instruktörer under Operation Interflex eller till andra internationella militära utbildningsinsatser.

Ett alternativ för att öka generaliserbarheten för studien hade varit en kvantitativ ansats genomförd som en enkätundersökning riktad mot svenska instruktörer som deltagit i operation under olika år från olika delar av Forsvarsmakten. Samtidigt möjliggör dessa avgränsningar till en mer djupgående analys av fenomenet inom ramen för studiens metod och teoretiska utgångspunkter.

2. Teori

Teorin som ska användas i denna studie är utvecklad av Richard M. Ryan och Edward L. Deci och kallas för Self-Determination Theory (SDT). Teorin är en förklaringsmodell av motivation som ursprungligen utvecklades för att utmana dåtidens motivationsteorier som bland annat hade fokus på yttre kontroll, belöningar och bestraffningar såsom B.F Skinners Behaviorism. SDT, till skillnad från detta, utgår ifrån människans inre drivkraft samt de naturliga tendenserna att vilja utvecklas och människans förmåga till självreglering. Teorin fokuserar på sociala och psykologiska faktorer som påverkar motivation, särskilt hur miljön kan främja eller motverka människors möjligheter att utvecklas och må bra.²²

De tre grundläggande psykologiska behoven som teorin lyfter som avgörande för att uppnå motivation och för att människan ska fungera optimalt är autonomi, kompetens och samhörighet.²³

Autonomi handlar om att människan ska känna en känsla av frivillighet och självbestämmande i sina handlingar. Valen ska vara i linje med egna intressen och värderingar. När individer upplever att de själva väljer sina handlingar utifrån intressen och värderingar ökar motivationen och dennes uthållighet. Autonomi handlar nödvändigtvis inte om självständighet, utan syftar på egna val.²⁴

Kompetens handlar om att känna effektivitet och kapabilitet till att hantera utmaningar i sin omgivning. Drivet att vilja lära sig nya saker, utveckla färdigheter och lyckas lösa uppgifter är det som främjar motivation. Miljöer där tydliga mål, återkoppling och rimliga krav ställs är fördelbara som gynnar känslan av kompetens. Däremot är miljöer som definieras av negativ feedback och för högt ställda krav något som minskar känslan av kompetens och således minskar motivationen.²⁵

²² R.M. Ryan & E.L. Deci. *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. 1 uppl. (Guilford Press, 2017): s. 3–4.

²³ Ibid s. 10.

²⁴ Ibid, ss. 10–11.

²⁵ Ibid, s. 11.

Samhörighet handlar om människors behov av att känna uppskattning, acceptans och inkludering i relation till andra människor. Detta behov uppnås genom sociala relationer där det finns omtanke, stöd och ömsesidigt engagemang. Att uppleva tillhörighet i ett meningsfullt socialt sammanhang har stor betydelse för människans motivation och det psykiska måendet. Samhörighet utvecklas genom relationer där människan både får stöd och själv bidrar till gemenskapen.²⁶

Utöver de tre grundläggande psykologiska behoven beskriver även SDT olika typer av motivation beroende på varifrån motivationen kommer och hur den upplevs av individen. Teorin skiljer på autonom eller kontrollerad motivation. Autonom motivation innebär att individen upplever sina handlingar frivilliga eller självvalda, medan kontrollerad motivation styrs av yttre eller inre press.²⁷ En central distinktion i teorin är just på inre och yttre motivation.

Inre motivation syftar till att en individ utför en aktivitet för att det är intressant eller tillfredsställande. Handlingen drivs av ett intresse snarare än av externa belöningar eller krav. Den primära belöningen är de spontana känslorna av glädje, nyfikenhet och kompetens som uppstår när individen engagerar sig i en aktivitet eller uppgift. Enligt teorin är inre motivation kopplat till människans naturliga tendens att utforska, lära sig och utveckla nya färdigheter. När människor känner autonomi och kompetens i en aktivitet ökar sannolikheten att motivationen ökar. Forskningen visar även att den inre motivationen bidrar till ett djupare engagemang, högre välbefinnande och förbättrad prestation eftersom handlingen upplevs som frivillig och självvald.²⁸

Yttre motivation innebär att en aktivitet eller uppgift genomförs för att uppnå ett separat resultat eller styrs av konsekvenser. Exempel på yttre faktorer kan vara belöningar, socialt erkännande eller undvikandet av bestraffningar. Yttre motivation kan variera i graden av självbestämmande beroende på hur mycket individen värderar aktiviteten eller uppgiften.²⁹

Den minst autonoma formen (lågt självbestämmande) är Extern reglering och innebär att individen direkt styrs av yttre faktorer som belöning eller bestraffning. Därefter finns Introjekterad reglering. Formen innebär att individen styrs av inre press såsom skam, skuldkänslor eller bekräftelsebehov. Detta leder till att aktiviteten eller uppgiften genomförs trots brist på självbestämmande.³⁰

Identifierad reglering syftar till att individen har börjat se aktiviteten eller uppgiften viktigare eller mer värdefull. Vid denna form av yttre motivation börjar individen identifiera sig med målet och börjar uppleva det mer frivilligt. Den mest autonoma formen av yttre motivation är Integrerad reglering. I denna form har individen integrerat aktiviteten eller uppgiften i sina egna värderingar och sin identitet, vilket leder till att handlingen känns mer frivillig och således mer självbestämmande. Ju mer motivationen har integrerats i individens värderingar desto mer autonom blir den, vilket ofta leder till bättre prestation och större engagemang.³¹

²⁶ Ibid, ss. 11–12.

²⁷ Ibid, s. 14.

²⁸ Ibid, s. 14–15.

²⁹ Ibid, ss. 14–15.

³⁰ Ibid, ss. 14–15.

³¹ Ibid, s. 15.

Utöver dessa motivationsformer beskriver även teorin amotivation vilket innebär brist på motivation eller avsaknad av intention att agera. Amotivation kan uppstå när en person upplever avsaknad av kompetens att påverka resultatet eller när aktiviteten eller uppgiften saknar mening eller värde.³² Vidare betonar teorin även det sociala sammanhangets roll i vilken typ av motivation som utvecklas.

Miljöer som stödjer en persons autonomi, kompetens och samhörighet främjar en mer autonom motivation, medan miljöer som hindrar dessa kan leda till kontrollerad motivation eller amotivation.³³

2.1 Val av teori

Self-Determination Theory är lämplig för denna uppsats då den möjliggör analys av forskningsfrågan, hur svenska instruktörer upplevde sin motivation under utbildningen av ukrainska soldater inom Operation Interflex 2024, eftersom teorin specifikt fokuserar på hur individer upplever och utvecklar motivation i olika sociala och organisatoriska sammanhang. Teorin är främst en förklarande teori. Den utgår ifrån att individens motivation kan förklaras genom graden av tillfredsställelse av de psykologiska behoven.

SDT utgör ett analytiskt ramverk som möjliggör en fördjupad analys av hur utbildningsinsatsens miljö och uppgift kan ha påverkat instruktörernas motivation. Genom att fokusera på de tre grundläggande psykologiska behoven autonomi, kompetens och samhörighet ökar förståelsen kring deras handlingsutrymme, känslan av att kunna eller inte kunna behärska instruktörsrollen samt hur relationerna till kollegor, chefer och ukrainska soldater påverkade deras upplevelse av motivation.

Vidare möjliggör teorin också analys av vilken typ av motivation instruktörerna upplevde, både inför och under operationen. Genom att analysera deras upplevelser med hjälp av bland annat inre och yttre motivation kan studien öka förståelsen för hur motivationen påverkades av personlig drivkraft, professionell plikt och organisatoriska krav, vilket utgör en central del i analysen.

Samtidigt finns det begränsningar i teorin. SDT utgår i huvudsak ifrån att bristande tillfredsställelse av de psykologiska behoven leder till negativa konsekvenser, såsom minskat välbefinnande och motivation. Detta kan innebära en förenkling i denna studie då utmaningar och motgångar i en militär kontext även kan bidra till lärande och utveckling. Vidare utgår teorin ifrån att dessa behov är universella och gäller för alla individer oavsett kontext. Detta kan begränsa förståelsen för hur motivation påverkas av specifika organisatoriska och kulturella förhållanden inom en internationell militär utbildningsinsats.³⁴

³² Ibid, s. 16.

³³ Ibid, ss. 16–17.

³⁴ S.L. Koole, C. Schlinkert, T. Maldei & N. Baumann. Becoming who you are: An integrative review of self-determination theory and personality systems interactions theory. *Journal of Personality*. 87 (2019): 15–18. [URL](#)

3. Metod

3.1 Forskningsdesign

Studien är en kvalitativ intervjustudie med en deduktiv ansats och syftar till att tolka instruktörers upplevelser av sin motivation under Operation Interflex 2024 samt att förstå vilka faktorer som kan ha påverkat motivationen. En kvalitativ metod är lämplig för att skapa en djupare förståelse av ett fenomen genom att undersöka hur det upplevs, vilket ligger i linje med studiens forskningsfråga.³⁵

Materialet samlas in genom respondentintervjuer där respondenternas perspektiv, erfarenheter och tolkningar står i centrum.³⁶ Detta är direkt kopplat till studiens syfte att förstå och tolka hur instruktörerna upplevde sin motivation. Vidare är intervjun semistrukturerad, vilket innebär att den utgår från en intervjuguide med förutbestämda teman och frågor. Frågorna är tematiskt strukturerade utifrån Self-Determination Theory's tre grundläggande psykologiska behov, autonomi, kompetens och samhörighet samt de olika formerna av motivation, inre och yttre. Intervjumetoden möjliggör att respondenterna får besvara samma grundläggande frågor, samtidigt som följdfrågor är möjliga i syfte att få fördjupade resonemang kring specifika upplevelser eller situationer.³⁷

3.1.1 Urval

Studien har ett bekvämlighetsurval, vilket innebär att respondenterna har valts ut utifrån tillgänglighet och möjlighet att delta, samtidigt som de är relevanta för studiens syfte och forskningsfråga.³⁸ Urvalet består av 12 respondenter som samtliga har deltagit under Operation Interflex 2024 som instruktörer. Detta gör dem relevanta för studien eftersom de har praktisk erfarenhet av utbildningsinsatsen som undersökningen fokuserar på.

Respondenterna har erfarenhet av att utbilda inom olika moment, bland annat strid, sjukvård och vapenhantering. Genom att inkludera instruktörer med varierande uppgifter under operationen och varierande tidigare erfarenhet skapas en bredare bild av hur motivation upplevs i rollen som instruktör.

Respondenterna har även olika erfarenheter inom rollen som instruktör. Vissa av dem var skedesansvariga eller huvudinstruktörer. De skedesansvariga ansvarade för planering av övningar samt fördelning av uppgifter, exempelvis inom strid i bebyggelse där olika moment delegerades till instruktörer i form av ett stationssystem. Huvudinstruktörerna hade det övergripande ansvaret för en specifik station, exempelvis inbrytning i byggnad och bistods av biträdande instruktörer.

³⁵ P. Esaiasson, M. Gilljam, H. Oscarsson, A. Towns, L. Wängnerud & A. Sundell. *Metodpraktikan: konsten att studera människor, organisationer och samhälle*. 6 uppl. (Norstedts Juridik, 2024): s.31

³⁶ Esaiasson m.fl. *Metodpraktikan: konsten att studera människor, organisationer och samhälle*, s. 54.

³⁷ J. Alvehus. *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok*. 3 uppl. (Liber, 2023): s. 114.

³⁸ *Ibid* s. 98.

3.1.2 Intervjuareffekter

Intervjuareffekter uppstår när respondenters svar påverkas av intervjuarens närvaro eller beteende. Detta kan antingen bero på faktorer som intervjuarens kön, ålder, hur frågor formuleras eller respondenters strävan efter social önskvärdhet.³⁹

För att minska risken för intervjuareffekter används en förberedd intervjuguide som innehåller huvudfrågor samt förslag på eventuella följdfrågor. Ledande frågor undviks i största möjliga utsträckning.

Vidare eftersträvas ett neutralt tonfall och kroppsspråk under intervjuerna. För att skapa en mer avslappnad intervjumiljö informerar intervjuaren innan inspelningen påbörjas mer om studiens syfte, samt ger respondenterna möjlighet att ställa frågor som inte spelas in. Respondenterna informeras även tydligt om att det inte finns några ”rätta” svar och att deras svar behandlas anonymt.

3.1.3 Analysmetod

Analysen utgår från en deduktiv tematisk ansats, vilket innebär att den tar sin utgångspunkt i den valda teorin.⁴⁰ Det insamlade materialet analyseras med stöd av teorin, där centrala begrepp och antaganden ligger till grund för tolkningen av respondenternas beskrivningar.

De inspelade intervjuerna har transkriberats, vilket innebär att de har omvandlats till text.⁴¹ Det transkriberade materialet analyseras därefter strukturerat utifrån definierade indikatorer som har operationaliserats från teorin. Denna tolkning ligger till grund för analysens slutsatser, vilket syftar till att skapa en fördjupad förståelse för vilka faktorer som påverkar motivationen hos instruktörer.

3.2 Operationalisering

För att möjliggöra en analys av instruktörernas upplevelse av motivation under Operation Interflex operationaliseras centrala teoretiska begrepp i Self-Determination Theory till identifierbara indikatorer som kan studeras i respondenternas beskrivningar. Operationaliseringen ligger även till grund för intervjufrågornas tematiska struktur.

Operationaliseringen utgår från de tre grundläggande psykologiska behoven: autonomi, kompetens och samhörighet. Utöver dessa operationaliseras även olika former av motivation, såsom inre och yttre motivation.

³⁹ A. Johannessen, P.A. Tufte, & L. Christoffersen. *Introduktion till Samhällsvetenskaplig Metod*. 2 uppl. (Liber, 2020), s.150.

⁴⁰ J. Alvehus. *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok*. 3 uppl. (Liber, 2023): s. 141.

⁴¹ A. Johannessen m.fl. *Introduktion till Samhällsvetenskaplig Metod*, s.17.

Behovet autonomi operationaliseras som instruktörernas upplevelse av handlingsutrymme och självbestämmande i utformningen av utbildningen. Indikatorer utgörs av upplevelsen av att kunna påverka utbildningens genomförande, möjligheten att anpassa utbildningen efter situationen eller soldaternas behov, samt möjligheten att använda tidigare erfarenheter som instruktör. Intervjun innehåller därför frågor som berör instruktörernas upplevelse av handlingsfrihet i planering och genomförande.

Kompetens operationaliseras utifrån instruktörernas beskrivningar av att ha tillräckligt med kunskap och färdigheter för att hålla i en utbildning, samt deras upplevelse av att kunna hantera de utmaningar som uppstod under operationen som helhet. Intervjufrågorna berör upplevelsen av att behärska instruktörsrollen, känslor av säkerhet eller osäkerhet i olika utbildningssituationer (till exempel skarpskjutning eller vapenutbildning) samt upplevelsen av att utvecklas i rollen som instruktör.

Samhörighet operationaliseras utifrån upplevelsen av social tillhörighet och relationer. Indikatorer utgörs av upplevelser av gemenskap och samarbeten mellan instruktörer, samt relationen till chefer och de ukrainska soldaterna. Intervjun innehåller därför frågor som berör samarbete och relationer inom organisationen.

Inre motivation operationaliseras utifrån instruktörernas uttryck för ett personligt intresse för uppdraget eller upplevelsen av att arbetet upplevts som meningsfullt, både för dem själva och för de ukrainska soldaterna. Utöver frågor som berör motivation i stort beaktas även spontana uttalanden kring dessa indikatorer under intervjuens övriga delar.

Yttre motivation analyseras utifrån de olika formerna extern, introjekterad, identifierad och integrerad reglering. Extern reglering identifieras genom att respondenten uttrycker att motivationen främst varit kopplad till organisatoriska krav eller förväntningar. Introjekterad reglering identifieras genom uttryck för plikt-känsla eller behov av att leva upp till förväntningar. Identifierad reglering identifieras genom beskrivningar av att uppdraget upplevts som viktigt och värdefullt. Integrerad reglering identifieras när utbildningsuppdraget kopplas till respondentens professionella identitet och värderingar.

Vid uttryck som indikerar brist eller avsaknad av motivation operationaliseras detta som amotivation. Detta är vid situationer där respondenten uttrycker att operationen var meningslös, upplever att den egna insatsen inte var avgörande för resultatet eller upplevde bristande förmåga att utbilda.

3.2.1 Tabell för indikatorer

Autonomi	Kompetens	Samhörighet
<ul style="list-style-type: none"> • Handlingsutrymme • Påverka utbildningen • Anpassning efter situation/behov • Användning av erfarenhet 	<ul style="list-style-type: none"> • Tillräcklig kunskap/färdighet • Hantera utmaningar • Säkerhet i rollen • Utveckling 	<ul style="list-style-type: none"> • Gemenskap • Samarbete • Relationer (kollegor, chefer, soldater)
Inre motivation	Yttre motivation	
<ul style="list-style-type: none"> • Intresse • Meningsfullhet • Upplevt värde 	<ul style="list-style-type: none"> • Extern: Krav/Förväntningar • Introjekterad: Plikt/Press • Identifierad: Viktigt/Värdefullt • Integrerad: Koppling till identitet/värdering 	
Amotivation		
<ul style="list-style-type: none"> • Egen upplevd brist på motivation/vilja • Meningslöshet • Inte avgörande för resultatet 		

3.3 Material

Studiens material består av 12 semistrukturerade intervjuer. Intervjuerna genomfördes med anställda från Försvarsmakten som var instruktörer på en eller flera rotationer under Operation Interflex 2024. Varje intervju varade mellan 20–40 minuter och genomfördes under mars 2026. Intervjuerna spelades in och transkriberades för analys.

3.3.1 Källkritik

För ökad trovärdighet granskas det insamlade materialet enligt Ädel-OST-principen. Principen omfattar äkthet, oberoende, samtidighet och tendens.⁴²

Äkthet bedöms som hög då materialet har inhämtats direkt genom respondentintervjuer.⁴³ Eftersom materialet inhämtats genom respondentintervjuer, där studenten är intervjuaren, har ingen sekundär part påverkat materialet i efterhand.

Oberoende kan delvis påverkas av respondenternas gemensamma organisatoriska tillhörighet.⁴⁴ Majoriteten av respondenterna genomförde operationen tillsammans, vilket innebär att vissa uppfattningar kan vara gemensamt formade sedan tidigare. Detta kan innebära att vissa upplevelser har påverkats socialt. För att minska denna påverkan genomförs intervjuerna enskilt.

⁴² P. Esaiasson, M. Gilljam, H. Oscarsson, A. Towns, L. Wängnerud & A. Sundell. *Metodpraktikan: konsten att studera människor, organisationer och samhälle*. 6 uppl. (Norstedts Juridik, 2024): s.135

⁴³ Esaiasson m.fl. *Metodpraktikan: konsten att studera människor, organisationer och samhälle*, s.138.

⁴⁴ Ibid, s.140.

Samtidighet handlar om tidsavståndet mellan berättelsen och händelsen.⁴⁵ Datainsamlingen sker cirka två år efter operationen, vilket kan innebära risk för minnesfel eller efterrationalisering.⁴⁶ Däremot är studiens syfte att undersöka ett mer abstrakt fenomen snarare än specifika händelseförlopp, vilket kan minska risken för att avgörande information påverkas av tidsavståndet.

Tendens handlar om att källan kan vara vinklad.⁴⁷ Eftersom respondenterna fortfarande är verksamma inom Försvarsmakten kan det finnas incitament att framställa operationen som endast positivt. För att minska denna risk informeras respondenterna om att deltagandet är frivilligt och att intervjuerna anonymiseras.

Mot denna bakgrund bedöms materialet ha tillräcklig trovärdighet, samtidigt som begränsningar såsom minnesfel och tendenser beaktas i analysen.

3.3.2 Forskningsetik

Eventuella etiska implikationer som denna studie kan ha är främst kopplade till intervjuerna. De viktigaste aspekterna är samtycke till deltagande som respondent, hantering av personuppgifter, datahantering, anonymitet och sekretess.⁴⁸ Även om dessa aspekter hanteras systematiskt finns det en kvarstående risk att etiska dilemman uppstår, särskilt i situationer där deltagare kan uppleva en osäkerhet kring hur deras uppgifter kan komma att användas. Vidare bör det beaktas att viss personlig kännedom mellan studiens författare och respondenterna kan påverka studiens genomförande och resultat.

Deltagandet kan upplevas som mindre frivilligt och svaren riskerar att anpassas utifrån relationen, samtidigt som tolkningar kan påverkas av författarens tidigare uppfattningar. För att minska denna risk är det viktigt att tolkningar och analyser enbart baseras på det insamlade materialet.

För att hantera personuppgifter, samtycke och datahantering användes en information- och samtyckesblankett. Blanketten utgår från GDPR-förordningen som stärker personers rätt att skydda sina personuppgifter samt reglera hur dessa används. Samtliga respondenter tar del av blanketten och lämnar sitt samtycke genom en muntlig överenskommelse i samband med inspelningen. Även om ett muntligt samtycke är lämpligt i detta sammanhang där respondenterna ska vara anonyma utöver röstinspelning kan det innebära en risk ur ett etiskt perspektiv. Detta eftersom det kan upplevas svårt att i efterhand återkalla sitt samtycke, vilket gör det viktigt att tydligt betona rätten att avstå eller avbryta sitt deltagande finns utan konsekvenser.

⁴⁵ Ibid, s.141.

⁴⁶ Ibid, s.141.

⁴⁷ Ibid, s.142.

⁴⁸ J. Andreasson & T. Johansson. *Handbok för uppsatsskrivande - Att genomföra en kvalitativ undersökning och presentera sina resultat*. 1 uppl. (Studentlitteratur AB, 2024): s. 143.

För att stärka anonymiteten används endast röstinspelningar som personuppgift. Dessa inspelningar samt transkriberingar hanteras endast av studiens författare. Efter studiens examination kommer inspelningarna och transkriberingarna att raderas och kasseras. Intervjupersonerna benämns endast som R1, R2, R3... osv, eller som instruktörer.

Kraven på hur citaten och upplevelser formuleras är höga för att härledning till specifik individ ska minskas. Det finns trots försiktighet en risk att individer indirekt kan identifieras, särskilt i mindre urval eller i sammanhang där deltagarens roll eller erfarenhet är unik.

Frågor som medvetet kan väcka starka känslor hos respondenterna undviks i möjlig mån. Om starka känslor ändå uppstår avbryts inspelningen och respondenten erbjuds möjlighet att avbryta sitt deltagande eller ta en paus. En viktig framgångsfaktor vid intervjuerna är lyhördhet och förmågan att anpassa intervjun efter respondenternas reaktioner. Förmågan att identifiera tecken på obehag, såsom ovanligt kroppsspråk eller ansträngda ansiktsuttryck blir avgörande. Samtidigt kan det vara svårt att helt förutse vilka frågor som kan upplevas känsliga, vilket innebär att intervjuaren kontinuerligt behöver göra etiska avvägningar under intervjuens gång.

Studiens forskningsämne ligger inom ramen för Försvarmaktens säkerhetsklassning, vilket innebär att viss information inte får spridas eller vidareförmedlas. Respondenterna är sedan tidigare informerade om vad som omfattas av sekretess och uppmanas att ta eget ansvar för vilken information de delar. Detta ställer även höga krav på rimliga avvägningar om vilka frågor som ställs och på vilken information som inkluderas i studien.

4. Analys

4.1 Autonomi

Känslan av autonomi förstås som handlingsutrymme och självbestämmande. Dessa upplevelser var varierade mellan strukturella faktorer och det praktiska genomförandet. Flera respondenter beskriver hur de var styrda av yttre ramar gällande vad utbildningen skulle innehålla. Innehållet var förbestämt av arrangören (Storbritannien) och till del formats efter erfarenheter som ukrainska officerare bidrog med.

Detta begränsade möjligheten att i större utsträckning påverka utbildningens upplägg. Vidare var även tidsperioden för utbildningen en begränsning. Detta framgår bland annat från följande citat:

Det här måste vi hinna med... Vi var tvungna att gå vidare fast grunderna inte helt satt [hos de ukrainska soldaterna] ...Det är en stor skillnad ifrån när man utbildar värnpliktiga, då drillar man tills grunden sitter för alla... - R8

Liknande beskrivningar återkommer i flera intervjuer. Utbildningen beskrivs som strikt och vad som utformade den var främst dialoger mellan Storbritannien och de ukrainska officerare som deltog för att stötta utbildningen med erfarenheter från kriget. Ett exempel som lyfts var utbildningen kring mineringar och minor. I kriget i Ukraina har ryska trupper nyttjat en hög grad av försåtsmineringar där exempelvis cigarettpaket, mat och andra förnödenheter lämnats kvar som dolda mineringar (fällor) i syfte att skada ukrainska soldater.

Denna kunskap och erfarenhet bidrog till att utbildning i att bryta mineringar var ett av de moment som prioriterades.

Detta tyder på att autonomi på planeringsnivå var begränsad och att instruktörerna i stor utsträckning behövde förhålla sig till redan fastställda mål och strukturer. Detta upplevdes dock inte som negativt för motivationen, utan snarare som funktionella och ändamålsenliga ramar av flera respondenter. Detta indikerar att begränsad autonomi inte nödvändigtvis minskar motivation, särskilt när ramar upplevs som legitima och meningsfulla. Detta kan tolkas i linje med SDT som att yttre strukturer inte behöver vara kontrollerande om de internaliseras och upplevs som meningsfulla.

Trots att begränsningar upplevdes inom de strukturella faktorerna, upplevde flertalet respondenter att det fanns stort handlingsutrymme och möjlighet till anpassningar vid de praktiska genomförandena. En respondents upplevelse:

Vi kunde välja fritt vilken metod vi ville nyttja för att utbilda...den vanligaste och den som funkade bäst var metoden visa, instruera, öva, öva, pröva...ukrainarna förstod bäst när vi bara visade...Jag ändrade upplägget lite på momentet utefter vad jag kände var bäst och det var inga konstigheter. - R11

Detta tyder på att autonomi i högre grad återfinns i det praktiska utförandet. En möjlig förklaring till detta är att militära organisationer ofta präglas av centraliserad planering men decentraliserat genomförande, vilket skapar utrymme för situationsanpassat ledarskap trots styrningar. Denna flexibilitet möjliggjorde anpassning utifrån situation, exempelvis beroende på gruppens behov eller soldaternas kunskapsnivå. Soldater med högre utbildningsnivå hade lättare att ta till sig mer avancerade instruktioner jämfört med de med lägre eller ingen utbildning alls. Detta visar att upplevd autonomi i genomförandet skapar handlingsutrymme att anpassa utbildningen, vilket sannolikt ökar känslan av självbestämmande och stärker både effektivitet och motivation. Även om autonomi begränsas på en nivå kan den kompenseras på en annan, vilket tyder på att tillfredsställelsen av behov inom SDT är kontextberoende snarare än självklar.

Ytterligare en central aspekt av autonomi är användningen av egna erfarenheter. Instruktörerna beskriver att dessa erfarenheter var avgörande för att kunna genomföra utbildningen. Ett citat som illustrerar hur erfarenhet fungerar som ett verktyg för att hantera strukturella begränsningar är:

Det var typ hela tiden [nyttjande av egna erfarenheter] ...Det vi utbildat på nu [under Interflex] är ju det vi sysslar med varje år själva som soldater, fast på en högre nivå. - R3

Detta tyder på att tidigare erfarenheter fungerar som en resurs som möjliggör anpassningar vid utbildningen. Instruktörerna kunde i stor utsträckning förlita sig på egna erfarenheter för att kunna förbättra utbildningar och för att kunna identifiera utbildningsbehov bland soldater. Därmed kan erfarenhet bidra till mer än bara kompetens, utan även till en ökad upplevelse av kontroll och handlingsutrymme. I sin tur kan detta stärka motivationen. Detta kan även tolkas som att erfarenhet inte enbart bidrar till kompetens utan indirekt stärker autonomi genom ökad upplevd kontroll över situationen.

De tydligaste begränsningarna i handlingsutrymme som samtliga respondenter nämner är den begränsade tidsperioden samt logistiken. Logistiken beskrivs som ett återkommande problem som bland annat påverkade uppstarter och avvecklingar av övningar. Logistiken var inget förbandet som instruktörerna tillhörde hade en större inverkan på, utan var något ansvarig nation främst ansvarade för. Således tyder detta på att även det praktiska genomförandet som annars upplevdes ha en hög autonomi ändå påverkades av strukturella faktorer. I vissa fall riskerar dessa begränsningar en negativ påverkan på både effektivitet och motivation.

4.2 Kompetens

Kompetens framträder som en central och rörlig faktor i instruktörernas motivation. Flera av respondenterna beskriver en initial osäkerhet i rollen som instruktör. Främst var osäkerheten kopplad till bristande erfarenhet och nya arbetsförhållanden. Detta indikerar att upplevd kompetens i ett tidigt skede är nära kopplat till osäkerhet, vilket påverkar den initiala motivationen i operationen. Detta ligger i linje med SDT där låg upplevd kompetens kan leda till minskad inre motivation om personen inte upplever att kraven är hanterbara.

Erfarenhet som instruktör och som anställd soldat inom Försvarmakten mellan respondenterna var varierande. Vissa har längre erfarenhet som soldat och har deltagit som instruktör både för nyanställda och värnpliktiga innan Operation Interflex. Dessa respondenter upplevde en större trygghet inför att delta i operationen. De respondenter som deltog i operationen med lägre erfarenhet framstår i högre grad som att ha deltagit i syfte att utvecklas, både i rollen som instruktör och som ledare. Ett citat som speglar detta:

Jag hade inte så mycket tidigare erfarenhet och var inte supersugen på att åka eftersom jag inte utbildat förut...Min chef pushade mig dels för att jag själv skulle utvecklas... - R7

Däremot är upplevelsen bland de mindre erfarna i stor utsträckning att en lägre kompetens (i att utbilda) inte enbart är något negativt. Flera respondenter som upplevt detta uttrycker att det fungerade som en drivkraft för utveckling, vilket i sin tur kan kopplas till att motivationen ändå påverkades positivt. Detta kan tolkas genom att utmaningar som upplevs som möjliga att klar stärker motivationen, vilket pekar på vikten av balansen mellan krav och förmåga.

Osäkerheten förstärktes i vissa fall av specifika utmaningar, såsom språkbarriären, utbildning via tolk samt det faktum att några av instruktörerna var flera år yngre än de ukrainska soldaterna. Detta illustreras bland annat i följande citat:

Ibland var det som att jag skulle instruera någon som lika väl hade kunnat vara min pappa. Det var en udda känsla...ifrågasatte mig själv en del just i början...Det blev mycket enklare sen, när det vart tydligt att det var vi som var där och kunde saker och inte dem... - R5

Att arbeta med tolk i en utbildningskontext var något ett fåtal av respondenterna gjort tidigare, majoriteten var helt nya till detta. Detta bidrog till en upplevd osäkerhet och flera respondenter uttryckte tvivel kring sin förmåga att genomföra utbildningen när de själva upplevde svårigheter i att formulera vad som skulle förmedlas. Detta illustreras i följande citat:

Först tänker du vad som ska sägas på svenska, sen översätter du det till engelska, sen ska tolken översätta detta...vid vissa tillfällen kunde tolken missförstå ens engelska och då var det bara att göra om... - R4

Trots denna initiala osäkerhet beskriver flera av de respondenter som uttryckt tvivel att situationen förbättrades över tid. Tolkarna som deltog under utbildningarna upplevdes som både erfarna och som ett betydande stöd. Flera respondenter framhåller även att tolkarna i vissa fall kunde instruera enklare övningar självständigt, utan att instruktören behövde gå igenom varje steg. Detta visar på att kompetens i hög grad är dynamisk och utvecklas genom erfarenheter snarare än genom formell förberedelse.

Majoriteten av respondenterna beskriver hur deras upplevda förmåga att instruera ökade snabbt i takt med att operationen gick framåt. Flera uttryckte att efter de första genomförda övningarna började de få en förbättrad förståelse för truppen och arbets sättet med tolk, vilket bidrog till ökad tillit till den egna förmågan att instruera. Detta tyder på att kompetens i hög grad utvecklas genom praktisk erfarenhet. Därmed framträder praktiska genomföranden som en central faktor för att både stärka kompetens och motivation. Detta stärker antagandet inom SDT att feedback och upplevd progression är avgörande för att tillfredsställa kompetensbehovet.

Förberedelser inför insatsen varierade i omfattning mellan respondenterna. De respondenter som deltog under den andra rotationen 2024 hade runt 1,5 månads förberedelsetid, medan de som deltog i den första rotationen endast hade någon vecka förberedelse. Förberedelserna bestod av olika trupputbildningsmoment där instruktörerna övade på att utbilda och leda övningar på både svenska och engelska inom områden som MOUT (strid i bebyggelse) och trench (värnstrid). De instruktörer som deltog i den första rotationen upplevde i större utsträckning brister i förberedelserna och uttryckte ett behov av ett ökat fokus på dessa, medan de med längre förberedelsetid i stor utsträckning var nöjda. Detta tyder på att kvaliteten och omfattningen av förberedelserna påverkade den initiala upplevelsen av kompetens och därigenom motivationen inför insatsen.

En central framgångsfaktor som framträdde, oberoende av förberedelsetid, var att det förberedande skedet syftade till att utveckla instruktörers pedagogiska förmåga. Fokus var på att visa moment och vara relativt fåordig vid instruerandet. Detta arbetssätt baserades i stor utsträckning på erfarenheter från tidigare insatser, såsom 2022 och 2023. De respondenter som deltagit på dessa insatser lyfte i olika utsträckningar hur tidigare förberedelser främst fokuserat på att skriva övningsplaner och hur den instruerande delen genomförs (tala inför trupp). Detta upplevdes i efterhand som mindre effektivt i relation till operationens krav, vilket kan tolkas som en negativ påverkan på motivationen. Detta framgår bland annat i följande citat:

Så här i efterhand kan jag uppleva att det var fullkomligt värdelöst inför en uppgift som Interflex att öva på att skriva ordentliga övningsplaner. Det är inte där fokuset bör ligga i en sådan förberedelse...Det vi behöver fokusera på är visa med enkla instruktioner och hur man utvärderar effektivt efter moment. Det är det som tar tid och tid har vi inte. - R2

Upplevelserna tyder på att kompetens i förhållande till att utbilda inom en operation som Interflex stärks när förberedelserna är direkt anpassade till uppgiftens praktiska krav. Detta pekar på vikten av specifik kompetens snarare än generell utbildning, vilket är särskilt relevant i miljöer som operation Interflex.

En återkommande aspekt i materialet är upplevelsen av utveckling. Samtliga instruktörerna beskriver att de utvecklades, antingen professionellt, personligt eller i båda avseenden. En respondent uttrycker:

Jag åkte dit till viss del för att utvecklas [ledarskapsegenskaper]... Var nervös och lite osäker inför och i början, men mot slutet kände jag mig tryggare... jag varit med och utbildat värnpliktiga hemma i Sverige efteråt och det känns mycket enklare än innan Interflex. - R7

Utvecklingen omfattar inte enbart tekniska färdigheter, utan även pedagogisk förmåga och anpassning till nya situationer. Respondent 4 beskriver hur utbildningen via tolk bidrog till att utveckla den egna kommunikativa förmågan, där instruktionerna till soldaterna under utbildningen blev kortare och mer koncisa. Detta visar att utvecklad kompetens även innefattar en förbättring av kommunikativa och pedagogiska färdigheter vilket långsiktigt stärker instruktörernas självförtroende och därmed motivation. Kompetens framträder som ett bredare begrepp som inkluderar både tekniska och sociala färdigheter.

Kompetens framträder också som nära kopplat till motivation genom känslan av ansvar och prestation. Flera respondenter beskriver att när de fick större ansvar under utbildningsmoment var det tecken på att de presterade väl som instruktörer. Detta upplevdes som en drivkraft att fortsätta bli bättre som instruktör och engagemanget ökade, vilket direkt kan kopplas till motivation.

4.3 Samhörighet

Samhörighet framträder som en av de mest betydelsefulla faktorerna för motivation, särskilt i relationen mellan kollegor. Flera instruktörer beskriver hur de kollegiala relationerna fungerade som ett avgörande stöd. Detta gäller inte enbart i det praktiska arbetet, utan även i hanteringen av den psykiska och sociala belastning som uppdraget innebar.

Flera respondenter lyfter att kollegorna var avgörande för att hålla både humöret och drivet uppe, särskilt kopplat till de långa arbetsdagarna och den upplevda begränsade återhämtningen. Respondenterna beskriver att arbetsdagarna var runt 13 timmar men att vissa dagar varit längre. I linje med SDT framstår behovet av samhörighet som centralt för att individen ska kunna upprätthålla motivationen under sådana förhållanden. Respondenterna beskriver även att levnadsförhållandena under operationen var bristande då flera hade upplevt svartmögel och fuktskador inne i de salar instruktörerna bodde i. Ett citat som fångar denna, i stort sett delade uppfattningen är:

Jag låg sjuk i typ 2 veckor på grund av svartmögel som fanns där vi sov...vi bodde alla tillsammans, fast uppdelat män och kvinnor, och det var rätt så dränerande socialt...det var tur att vi är bra vänner utöver bara kollegor. - R7

Samhörigheten fungerar därmed inte bara som en trivselfaktor, utan som en konkret motivationsbärande resurs. Detta tyder på att samhörighet i denna kontext fungerar som en försäkring mot negativa yttre faktorer, såsom hög arbetsbelastning och bristande levnadsförhållanden. Denna bild förstärks ytterligare av hur kollegor beskrivs som en trygghet i vardagen. Samtidigt visar materialet att det finns variation i hur individerna tar stöd i denna samhörighet. Två olika sätt att hantera belastningen framträder tydligt i två av respondenternas beskrivningar. Den ena formen innebär ett aktivt sökande av emotionellt stöd medan den andra formen handlar om samhörighet, där närvaro i sig är tillräckligt.

Tryggheten var ju en kollega som man kunde prata ut med. - R1

”Jag personligen ville inte alls i stunden, eller efter Interflex, prata ut om våra upplevelser...Jag kände ett större stöd i att befinna mig i samma situation eller bara lyssna på andra. - R5

Detta tyder på att samhörighet kan uppfyllas genom olika mekanismer, men med liknande effekt på motivation och uthållighet. Detta stärker antagandet inom SDT att det inte är formen av relation som är avgörande, utan upplevelsen av tillhörighet. De flesta respondenter beskriver relationen mellan instruktörer och chefer, såsom plutonchefer eller kompanichef som mer funktionell än emotionell, då den främst byggde på struktur och ansvar snarare än daglig interaktion.

Något som lyfts bland flera respondenter är en önskan att cheferna var mer interaktiva. Med detta syftar de inte på att cheferna ska begränsa handlingsutrymmet eller styra mer, utan en önskan om mer närvaro och avlastning. Flera uttryckte att det känns kontraproduktivt att låta officerare, som är utbildade på att instruera soldater, inte gör det i en större utsträckning under operationen. Deras frånvaro upplevdes också bidra till en ökad arbetsbelastning bland instruktörerna. Detta indikerar en potentiell organisatorisk ineffektivitet där tillgänglig kompetens inte nyttjas optimalt, vilket kan påverka både arbetsbelastningen och motivationen hos instruktörer. I kontrast till detta framstår relationen till de ukrainska soldaterna mer komplex och varierande.

Relationen var varierande på så sätt att det fanns flera faktorer som påverkade möjligheterna till en djupare relation, samt att det var varierande mellan respondenterna huruvida en djup relation man ville få med de ukrainska soldaterna. En av respondenterna beskriver följande:

Jag försökte hålla en så kallad ”professionell distans” till eleverna [de ukrainska soldaterna] vi alla visste vart de skulle efter utbildningen och jag personligen kände att jag inte ville utsätta mig för tuffare hejdå. - R6

Vidare påverkades samhörigheten av kulturella skillnader och olika förhållningssätt till auktoritet. Till en början upplevde en del instruktörer att vissa soldater ifrågasatte deras auktoritet, vilket kunde skapa friktioner i övningar. Respondenterna beskrev att detta ofta grundade sig i faktorer som ålder och kön, eller tidigare erfarenheter av andra instruktörer.

”Många av soldaterna har haft erfarenheter med befäl som både slår och skriker hemska saker efter dem, men vi var tydliga med att det inte är så vi jobbar...Vissa instruktörer hade svårt med de äldre eleverna eftersom vi i snitt inte är så gamla i instruktörslaget. Men så var det främst i början”. - R4

Denna friktion beskriver flera respondenter minskade över tid. I takt med att soldaterna insåg att instruktörerna besatt relevant kunskap och erfarenhet, även om de saknade egen strids erfarenhet.

Trots dessa upplevelser framkommer även ett antal exempel på motsatsen, där soldater visade en stark vilja att lyssna och ta till sig utbildningen. Detta verkade ofta hänga samman med hur långt in i utbildningen soldaterna befann sig, samt hur länge instruktörerna hade arbetat med dem. Med tiden upplevdes en ömsesidig respekt växa fram mellan parterna. Detta indikerar att samhörighet i denna kontext inte är entydig, utan varierar beroende på individ, situation och gruppdynamik.

Sammantaget visar analysen att samhörigheten inom Operation Interflex är varierande. Den är stark och tydlig som motivationsfaktor inom instruktörslaget, mer funktionell i relation till chefer, samt mer begränsad och varierande i relation till de ukrainska soldaterna. Trots detta upprätthålls en relativt god samhörighet även med soldaterna kopplat till den gemensamma målsättningen att utveckla deras förmåga. Utifrån SDT kan detta tolkas som att behovet av samhörighet inte behöver vara fullt tillgodosett i alla relationer. Det kan vara tillräckligt att det finns starka och kvalitativa relationer inom delar av den sociala kontexten för att upprätthålla motivation.

4.4 Inre motivation

Inre motivation analyseras utifrån indikatorerna meningsfullhet och intresse. Upplevelsen av inre motivation var i stor utsträckning hög bland instruktörerna. Flera respondenter beskriver en drivkraft i att ”göra något viktigt” och att bidra. Ingen av respondenterna uttrycker att drivkraften i stunden var kopplad till att gynna Sverige eller NATO i ett bredare sammanhang. I stället låg fokuset på att stödja de individer som skulle kriga för sitt hemland. Reflektioner kring Sveriges bidrag till Interflex som en del av ett större politiskt syfte tycks i regel ha uppstått efter operationens avslut. En respondent uttrycker:

Det enda jag tänkte på var ukrainarna. Jag och alla andra jobbar och har utbildats i flera år för det värsta (krig), de här individerna har sex veckor på sig...I en NATO kontext antar jag att det är bra att vi varit med, men i stunden var det faktiskt det sista jag tänkte på. - R1

Den inre motivationen upplevs av vissa respondenter som stark redan inför operationen. Flera beskriver hur den ökade över tid och förändrades när operationen väl inleddes. Denna utveckling kan förstås genom skildringar av hur det som initialt upplevde som spännande att åka i väg senare fördjupades och blev mer meningsfullt. Följande citat belyser detta:

Först var det bara en ”ballhetsfaktor” att få åka utomland. Jag ville till Mali, men så blev det inte... Jag tror många tar anställning för att åka utomlands... När jag kom i gång med att utbilda och var på plats var det enda fokuset på att förbereda ukrainarna så mycket jag bara kunde...Därför har jag varit med på flera rotationer frivilligt. - R11

Detta indikerar en initial nyfikenhet och kan förstås i relation till människans naturliga tendens att utforska, vilket kan kopplas till människans behov av att utforska och utvecklas enligt SDT. Vidare framträder personlig utveckling i instruktörsrollen som en central drivkraft. Möjligheten att utvecklas och att öka sin kompetens bidrar till ökat engagemang.

Sammantaget tyder resultatet på att inre motivation förstärks i situationer där autonomi (att frivilligt anmäla sig) och kompetens (personlig utveckling) samverkar. Detta visar tydligt hur de tre grundläggande behoven i SDT inte verkar isolerat utan förstärker varandra.

4.5 Yttre motivation

Yttre motivation analyseras utifrån de olika graderna av reglering. Den externa regleringen framträder tydligt genom ekonomiska incitament där lön anses som en central motivationsfaktor, särskilt inför operationen. Samtliga respondenter uttrycker lön som betydelsefull i varierande grad. Den lägsta och högsta graden av beroende uttrycks exempelvis som:

Jag hade gjort en rotation med samma förutsättningar igen fast med lägre lön, men hade varit mindre motiverad. - R11

Aldrig. Jag skulle tackat nej ifall jag fått lägre lön... - R12

Den avgörande faktorn i vad som får respondenterna att uppleva detta tycks dock vara kopplad till levnadsstandarden under operationen 2024. Flera respondenter indikerar att bättre förutsättningar, även vid lägre lön hade kunnat öka viljan att delta igen.

Detta tyder på att yttre motivation inte enbart är kopplad till monetära incitament (ekonomiska belöningar) utan även till arbetsvillkor, vilket breddar förståelsen av extern reglering.

Introjekterad reglering kan identifieras i uttryck relaterade till ansvar och plikt. Flera respondenter var införstådda med att operationen skulle genomföras oavsett eget deltagande, vilket bidrog till att deltagandet upplevdes som en självklarhet utifrån en känsla av ansvar.

Identifierad reglering framträder genom att respondenterna beskriver upplevelsen som viktig och värdefull, vilket visar att målen med operationen har internaliserats och blivit personligt meningsfulla.

Jag vill kunna säga hejdå till dom utan att känna att jag inte givit allt jag kunnat till dom.
- R2

Integrerad reglering tycks inte vara fullt uppnådd. Flera respondenter uttrycker att de motiveras av att uppgiften upplevs som meningsfull och linje med deras personliga värderingar. Samtidigt präglas operationen av begränsat självbestämmande, vilket innebär att handlingsutrymmet inte är fullt utvecklat. Detta tyder på att motivationen närmar sig integrerad reglering, men att den inte når en helt autonom nivå. Det kan bero på att begränsade handlingsutrymmet hindrar en fullständig integrering av motivationen i instruktörernas självbild.

Sammantaget av yttre motivation visar att motivation initialt drivs av lön och arbetsvillkor, men att den över tid internaliseras och blev mer autonom. Respondenterna rör sig från extern reglering mot identifierad reglering där uppgiften upplevs som meningsfull. Däremot uppnås inte integrerad reglering fullt ut, vilket kan kopplas till begränsat handlingsutrymme i den organisatoriska strukturen.

4.6 Amotivation

Amotivation förekommer i mycket begränsad omfattning och framträder främst som en initial känsla hos ett fåtal personer eller som en förändring i motivation för stunden. Oviljan som respondenterna uttrycker att delta i operationen är antingen kopplad till bristande intresse för instruktörsrollen, hemlängtan eller osäkerhet kring den egna kompetensen för instruktörsrollen. Exempelvis beskriver respondent 7 en oro över att inte kunna leva upp till egna prestationskrav eller förväntningar, vilket kan kopplas till låg upplevd kompetens enligt SDT.

Trots denna initiala amotivation valde respondenterna att delta där motivation från organisationen framstår som avgörande. Genom stöd, tillit och anpassning i antalet rotationer ökade motivationen. Detta kan tolkas som autonomistödande ledarskap där individen ges förutsättningar att återfå känslan av kontroll och kompetens, vilket är i linje med SDT.

Vidare visar materialet att amotivation är temporär och minskar över tid:

När jag väl kom på plats och började utbilda kändes det mycket bättre. Hemlängtan fanns alltid men när man fick ta del av soldaters utveckling insåg man hur stor skillnad man faktiskt gör. - R8

Det gick mycket bättre att utbilda än vad jag tänkt till en början, mycket är tack vare förberedelsen inför...Sen var lönen en stor drivkraft till att åka. - R12

Denna förändring kan förklaras av att centrala behov inom SDT gradvis tillfredsställs, särskilt känslan av kompetens och mening, men även yttre faktorer som lön.

Sammantaget av detta är att amotivation är främst dynamiskt och situationsberoende. Amotivation kan motverkas effektivt genom stöd från chefer, ökad upplevd kompetens och positiva erfarenheter i genomförandet, såsom progression bland ukrainska soldater.

5. Slutsatser

Analysen visar att motivationen hos instruktörerna under Operation Interflex formas genom att behoven autonomi, kompetens, samhörighet, samt inre och yttre motivation samspekar. Hur dessa samspekar varierar beroende på kontext och situation.

Autonomi framträder som begränsad på strukturell nivå, där utbildningens innehåll och tidsramar är fastställda. Samtidigt finns ett betydande handlingsutrymme i det praktiska genomförandet, vilket möjliggör anpassningar utifrån situation och behov. Egna erfarenheter fungerar som en resurs som stärker upplevelsen av kontroll och flexibilitet. Begränsningar kopplat till tid och logistik påverkar dock handlingsutrymmet och motivationen negativt i specifika fall.

Kompetens utvecklas över tid och är initialt kopplad till osäkerhet, främst hos de mindre erfarna instruktörerna. Denna osäkerhet minskar genom praktisk erfarenhet, vilket stärker både självförtroende och motivation. Förberedelsernas omfattning påverkar den initiala upplevelsen av kompetens. Det framgår att praktiskt inriktade förberedelser som särskilt betydelsefulla. Kompetens innefattar både tekniska, pedagogiska och kommunikativa färdigheter. Detta är nära kopplat till upplevelsen av utveckling och ansvar.

Samhörighet framstår som en central motivationsfaktor framför allt inom instruktörslaget där starka kollegiala relationer fungerar som stöd under hög arbetsbelastning och bristande levnadsförhållanden. Relationen till chefer är mer funktionell än social, medan relationen till de ukrainska soldaterna är varierande och utvecklas över tid. Trots variationer bidrar samhörighet till att upprätthålla motivation under krävande förhållanden.

Den inre motivationen är generellt hög och präglas av upplevelsen av meningsfullhet i ett bidra till ukrainska soldaternas förmåga. Motivationen kan förändras över tid från initial nyfikenhet till ett starkt fokus på uppgiften och dess betydelse. Personlig utveckling utgör en viktig drivkraft.

Den yttre motivationen är initialt kopplad till lön och arbetsvillkor, men tenderar att över tid bli mer internaliserad och knuten till operationens värde. Motivation rör sig därmed från mer externa drivkrafter mot mer självbestämda former, även om full autonomi inte uppnås.

Amotivation förekommer i begränsad omfattning och är främst kopplad till initial osäkerhet eller bristande intresse. Den är temporär och minskar i takt med att erfarenheter, kompetens och meningsfullhet ökar.

5.1 Diskussion

Studiens forskningsfråga var att förstå hur svenska instruktörer upplevde sin motivation vid utbildningen av ukrainska soldater under Operation Interflex 2024. Syftet var att bidra till ökad förståelse för vilka faktorer som påverkar instruktörers motivation i internationella militära utbildningsinsatser, med fokus på Self-Determination Theory's (SDT) psykologiska behov autonomi, kompetens och samhörighet, samt inre och yttre motivation. Studien bidrar även genom att belysa en relativt outforskad utbildningsinsats, Operation Interflex.

Resultatet visar att svenska instruktörers motivation under Operation Interflex 2024 var hög, men samtidigt beroende av både individuella och organisatoriska faktorer. Detta ligger även i linje med tidigare forskning som visar att motivation i militära organisationer påverkas av samspelet mellan individ och omgivning, samt olika situationer. Inledningsvis präglades motivationen främst av yttre faktorer, såsom lön och förväntningar från förbandet. I takt med att instruktörerna kom i kontakt med de ukrainska soldaterna utvecklades motivationen mot något djupare och tog en mer inre karaktär. Upplevelsen av meningsfullhet och ansvar för soldaternas utveckling blev då central. Detta kan förstås genom SDT, där internalisering av yttre motivation utgör en avgörande process för att uppnå långsiktigt engagemang och hög prestation.

Studien uppfyller sitt syfte genom att identifiera att instruktörers motivation formas av flera samverkande faktorer, där särskilt samhörighet mellan kollegor, meningsfullhet för uppgiften och lön är avgörande. Motivation framträder inte som något bestämt, utan som något som kan förändras och utvecklas över tid i relation till uppgiftens innehåll och den sociala kontexten.

Genom att belysa instruktörernas perspektiv bidrar denna studie till det krigsvetenskapliga forskningsfältet genom att öka förståelsen för vad som motiverar en central aktör att vilja utbilda och fortsätta göra det. Tidigare forskning har främst fokuserat på de som oftast ska utbildas medan denna studie visar att instruktörer utgör en avgörande faktor vid internationella militära utbildningsinsatser. Trots att instruktörer beskriver bristfälliga levnadsförhållanden framgår det att de ändå hade valt att delta igen. Detta motiveras främst av att instruktörerna upplevde en konkret utveckling hos de ukrainska soldaterna.

Beskrivningarna från operationen visar även att de metoder som idag används i Sverige för soldatutbildning fungerar väl i en internationell kontext. Detta innebär att motivation inte enbart har en inverkan på individens engagemang, utan även får indirekta effekter på utbildningens utfall. I relation till Security Force Assistance (SFA) är detta ett viktigt bidrag, då de internationella militära utbildningsinsatsernas resultat är beroende av instruktörernas deltagande.

Att applicera SDT i en kontext av en internationell utbildningsinsats möjliggör bredare empirisk kunskap om hur motivation formas under komplexa förhållanden. Resultatet visar att instruktörens motivation fungerar som en länk mellan planering och faktiskt effekt i SFA insatser. Om motivationen är låg riskerar färre individer, särskilt de med relevanta ledarskapsförmågor att vilja delta, vilket kan påverka i hur stor omfattning soldater kan utbildas. Detta innebär att även andra utbildningsformer, såsom värnpliktsutbildning riskerar att få begränsad effekt om inte instruktörernas motivation aktivt beaktas och upprätthålls med både yttre och inre medel. Det kan exempelvis vara lön, rimliga arbetstider eller resurser som bidrar med samtalsstöd.

Resultatet bekräftar till stor del tidigare forskning som framhäver betydelsen av kompetens och samhörighet för motivation. Däremot nyanseras bilden genom att visa hur dessa behov kan uppnås trots begränsad autonomi på strukturella nivåer. Till exempel framgår det att tydliga ramar inom en insats inte nödvändigtvis minskar motivation, förutsatt att de upplevs som legitima och meningsfulla. Detta bidrar till forskning om SFA då det visar att autonomi inom SFA inte enbart handlar om full frihet, utan om upplevelsen av meningsfullt handlingsutrymme. Därmed synliggörs en balans mellan standardisering och flexibilitet, vilket är centralt för effektiva SFA insatser. Vidare framträder samhörighet som en avgörande faktor, särskilt i en operation som Interflex där flera länder och personer med olika bakgrunder är involverade. Studien visar att samhörighet bidrar till att upprätthålla motivation under hög belastning, särskilt när relationerna redan är etablerade. Detta tydliggörs genom beskrivningar av skillnaderna mellan Interflex rotationer, där instruktörer antingen tillhört samma förband som i Sverige eller tjänstgör tillsammans med ett annat svenskt förband.

Valet att använda SDT som teoretiskt ramverk har styrkt analysen mot individuella och psykologiska faktorer. Detta kan innebära att andra förklaringar, exempelvis kulturella eller organisatoriska perspektiv har fått mindre utrymme. Även studiens avgränsningar begränsar generaliserbarheten, då det är möjligt att instruktörer från andra förband, länder eller rotationer upplevt sin motivation att vara instruktör annorlunda. Vidare innebär metodvalet vissa begränsningar. Valet att genomföra studien som en kvalitativ intervjustudie begränsar urvalet och innebär en risk för exempelvis social önskvärdhet. Samtidigt möjliggör metoden en djupare förståelse av upplevelserna till skillnad från en kvantitativ enkätstudie, vilket varit centralt för studiens syfte.

Slutligen visar resultatet att motivation hos instruktörer inte enbart påverkar eller påverkas av enskilda individer, utan även formas i ett organisatoriskt sammanhang genom sociala relationer, ledarskap och strukturella förutsättningar. För officerare innebär detta ett ansvar att aktivt skapa förutsättningar som stödjer autonomi, kompetens och samhörighet. Detta kan uppnås genom förberedelser som direkt kan kopplas till uppgiften praktiskt, tydliga men meningsfulla riktlinjer, samt ett närvarande och stödjande ledarskap. Särskilt centralt är ett utvecklande ledarskap, där individens handlingsutrymme och utveckling främjas utan att det övergripande strukturen förloras. Detta är slutsatser som både kan påverka den enskilda officeren som instruktör eller som kan påverka egenskaper som chef för värnpliktiga eller fast anställda soldater.

I en SFA kontext innebär detta att planering och genomförande av utbildningsinsatser inte enbart bör fokusera på innehållet av utbildningen, utan även på hur instruktörens motivation kan stärkas. Detta eftersom deras motivation kan påverka utbildningen och därmed dess effekt i en större operativ kontext.

Mot denna bakgrund är det av stor vikt att vidare forskning i högre utsträckning riktar uppmärksamheten mot instruktörens roll, erfarenheter och motivation i att vilja utbilda. Genom att forska mer om instruktörer, parallellt med operationer såsom Interflex skapas en mer heltäckande förståelse av vad som faktiskt driver effekt i internationella militära utbildningsinsatser.

5.2 Vidare forskning

Ett första förslag på vidare forskning är en kvantitativ studie. Eftersom denna studie bygger på ett begränsat antal intervjuer finns det skäl att undersöka om resultatet är generaliserbart till ett större urval av instruktörer. En enkätstudie riktad mot flera rotationer och olika förband inom Försvarmakten skulle kunna möjliggöra statistiska analyser av sambandet mellan de olika psykologiska behoven.

Ett ytterligare förslag är en jämförande studie. Denna undersökning är avgränsad till svenska instruktörer, vilket innebär att det saknas kunskap om hur motivation upplevs i andra nationella kontexter inom samma operation. Genom att jämföra instruktörer från olika länder eller från olika delar av Försvarmakten, exempelvis armén och hemvärnet, kan vidare forskning bidra till en ökad förståelse för organisatoriska och kulturella faktorer påverkan på motivation i internationella militära utbildningsinsatser. Även jämförelser mellan manliga och kvinnliga instruktörer skulle kunna bidra till fördjupad förståelse inom forskningsområdet.

Resultatet indikerar även att ledarskap utgör en betydelsefull faktor för instruktörens motivation, trots att detta inte har analyserats i detalj i studien. Respondenternas beskrivningar visar variationer i upplevelsen av chefers närvaro, där en hög grad av upplevd närvaro sammanfaller med en starkare motivation och en ökad vilja att utvecklas i instruktörsrollen. Detta tyder på att ledarskapets praktiska utformning, snarare än enbart dess formella struktur, kan påverka hur instruktörer upplever sitt handlingsutrymme, sin kompetensutveckling och sitt engagemang i utbildningen inom Operation Interflex. Framtida studier kan därför med fördel undersöka hur officerare i roller som plutonchefer och kompanichefer utövar sitt ledarskap i internationella militära utbildningsinsatser.

Ett ytterligare relevant område för vidare forskning är att undersöka svenska Försvarmaktens utbildningsmetoder i internationella militära utbildningsinsatser. Materialet i denna studie visar bland annat att svenska instruktörer nyttjar samma utbildningsmetoder vid utbildningen av ukrainska soldater som vid utbildningen av svenska värnpliktiga. Vidare forskning skulle kunna analysera hur den svenska utbildningsmetoden skiljer sig från andra deltagande nationers metoder, samt hur dessa skillnader påverkar deltagarens inlärning. Det vore även relevant att undersöka i vilken utsträckning Försvarmaktens metoder är överförbara till andra kontexter samt vilka styrkor och begränsningar som finns i mötet med olika kulturella och organisatoriska förhållanden.

Sammanfattningsvis finns det ett behov av vidare forskning som fördjupar förståelsen för motivation i internationella militära utbildningsinsatser. Genom att använda olika metoder och inkludera andra urval kan framtida studier bidra till både teoretisk utveckling och praktisk tillämpning. Vidare bör Operation Interflex uppmärksammas i större utsträckning inom forskningen, då det är en aktuell utbildningsinsats som kan bidra med erfarenheter som gynnar både svenska soldatutbildningen och Sveriges operativa förmåga.

6. Källförteckning

- Alvehus, J. *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok*. 3 uppl. (Liber, 2023).
- Andreasson, J & Johansson, T. *Handbok för uppsatsskrivande - Att genomföra en kvalitativ undersökning och presentera sina resultat*. 1 uppl. (Studentlitteratur AB, 2024).
- Beattie, S., Du Preez, T., Hardy, L. & Arthur, C. What do you bring to the table? Exploring psychological attributes that predict successful military training. *Military Psychology*. 37:1 (2023): s. 50–61. <https://doi.org/10.1080/08995605.2023.2285693>
- Bergling, M. De hjälper Ukraina att få fram fler soldater. *Reservofficeren*. (26/8 2024). <https://reservofficerarna.se/reservofficeren/nyheter/de-hjalper-ukraina-att-fa-fram-fler-soldater/> (Hämtad 2026-03-12).
- Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., Towns, A., Wängnerud, L & Sundell, A. *Metodpraktikan: konsten att studera människor, organisationer och samhälle*. 6 uppl. (Norstedts Juridik, 2024).
- Försvarsmakten Inblick. *INTERFLEX – Utbildning av ukrainska soldater* [Video]. Youtube. (2025). https://www.youtube.com/watch?v=wGui_gb1sUg (Hämtad 2026-03-15).
- Försvarsmakten Inblick. *Operation Interflex* [Video]. Youtube. (2025). <https://www.youtube.com/watch?v=BemhfXIQPdA> (Hämtad 2026-03-13).
- Gootzen, V., Wiltenburg, I & Kitzen, M. Operation Interflex: a change in the character of security force assistance? *Defense & Security Analysis*. 41:1 (2024): 105–124. <https://doi.org/10.1080/14751798.2024.2408845>
- Government Offices of Sweden. *UK-Sweden Joint Leaders Statement: 19 June 2023*.(2023). <https://www.government.se/statements/2023/06/uk-sweden-joint-leaders-statement-19-june-2023/> (Hämtad 2026-03-15).
- Johannessen, A., Tufte, P.A & Christoffersen, L. *Introduktion till Samhällsvetenskaplig Metod*. 2 uppl. (Liber, 2020).
- Koole, SL., Schlinkert, C., Maldei, T & Baumann N. Becoming who you are: An integrative review of self-determination theory and personality systems interactions theory. *Journal of Personality*. 87 (2019): 15–36. <https://doi.org/10.1111/jopy.12380>
- Ministry of Defence & Pollard MP, L. *Operation Interflex reaches three-year milestone*. GOV.UK. (2025). <https://www.gov.uk/government/news/operation-interflex-reaches-three-year-milestone> (Hämtad 2026-03-15).
- NATO. *ISAF's mission in Afghanistan (2001–2014)*. NATO. (2022) <https://www.nato.int/en/what-we-do/operations-and-missions/isafs-mission-in-afghanistan-2001-2014> (Hämtad 2026-03-12).

Raabe, J., Eckenrod, M. R., Cooper, E., & Crain, J. A. Facilitating United States Service Members' Transition Out of the Military: A Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Career Development*. 51:1 (2023): 40–59. <https://doi.org/10.1177/08948453231198064>

Regeringskansliet. *Utbildningsinsatser till stöd för Ukraina*. (2026). <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/sveriges-stod-till-ukraina/militart-stod-till-ukraina/utbildningsinsatser/> (Hämtad 2026-03-15).

Ryan, R.M & Deci, E.L. *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. 1 uppl. (Guilford Press, 2017)

Semenenko, O., Semenenko, L., Sirchenko, R., Yarmolchuk, M & Kostrach, V. Modernizing Personnel Management in the Armed Forces of Ukraine During Military Conflict: Training New Officers. *Connections QJ*. 22: 2 (2023): 105–124. <https://doi.org/10.11610/Connections.22.2.60>

Tchitchinadze, K. Theoretical and practical aspects of Students' motivation in the military Education setting. *Military Science*. 11:2 (2020): 97–112. <https://www.proquest.com/openview/27af1d5acab1a8458671a6a4e1c2059d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1876336>

7. Bilagor

7.1 Bilaga 1: Intervjufrågor

Inledande frågor – Bakgrund

1. Kan du kort beskriva din roll och arbetsuppgift som instruktör under Operation Interflex 2024, oberoende rotation?
2. Instruktör eller biträden, hur såg organisationen ut?
3. Vilka utbildningsmoment ansvarade du främst för?
4. Har du tidigare erfarenheter som instruktör, antingen inom internationella utbildningsinsatser eller på eget förband?

Autonomi

Hur upplevde du ditt handlingsutrymme kopplat till att planera och genomföra utbildningar?

Eventuella följdfrågor:

- Kunde du anpassa övningen något efter situation eller förutsättningar? (soldaters nivå, antal biträden, ingångsvärden från högre chef)
- I vilken utsträckning kunde du använda egna erfarenheter eller idéer i utbildningen?
- Fanns det tillfällen eller situationer du kände ett begränsat handlingsutrymme

Kompetens

Har du utbildat i samma moment förut, kände du att du kunde det som skulle utbildas på?

Hur upplevde du din egen kompetens i rollen som instruktör, kände du dig trygg i allt du skulle utbilda på?

Eventuella följdfrågor:

- Kände du dig tillräckligt förbered inför operationen? Förstod du vad som frågades av dig?
- Fanns det situationer där du kände dig särskilt säker eller osäker i din roll?
- Upplever du att du har utvecklats som instruktör eller soldat efter operationen?

Samhörighet

Hur upplevde du samarbetet mellan er instruktörer under operationen?

Eventuella följdfrågor:

- Hur fungerade relationen till kollegor och chefer?
- Hur upplevde du relationen till de ukrainska soldaterna?
- Påverkade dessa relationer (kollegor/chefer/soldater) din motivation tror du?

Inre motivation

Vad personligen motiverade dig att delta i Interflex?

Eventuella följdfrågor:

- Hur ställde du dig inför att åka?
- Upplevde du att det kändes meningsfullt? På vilket sätt?

Yttre motivation

I vilken utsträckning upplevde du att din motivation påverkades av förväntningar, förbandets krav eller plikt känsla?

Eventuella följdfrågor:

- Kände du någon press att leva upp till förväntningar eller att prestera?
- Om du fick erbjudan att delta på ytterligare rotation fast med lägre lön, hade du deltagit?

Förändring i motivation

Förändrades din motivation någonting under operationen? Inför, under eller inför att åka på ytterligare rotation?

Eventuella följdfrågor:

- Om ja, vad var det som påverkade motivationen?
- Var det något specifikt tillfälle som gjorde att det förändrades?

Avslutande frågor – Övrig reflektion

1. Var det något i sin helhet av operationen, förbandet eller utbildningsmiljön som påverkade din motivation?
2. Är det något kring din motivation eller din roll som instruktör du vill belysa eller lyfta som vi inte pratat om?