

Välkomnas alla till att mönstra?

En beskrivande idéanalys av Försvarsmaktens
mångfaldsarbete utifrån synen på nationell identitet

Abstract

How important is national identity in the modern times of Sweden? The Swedish Armed forces have for a long time been seen as an authority based on stereotypes when only recruiting young masculine guys who are willing to fight with weapons for the nation. Sweden has become a multicultural country due to immigration which has also changed the link between national identity and citizenship. The integration has during the last decade been a discussed topic at the political agenda where Swedish authorities, by working with diversity plans, have tried to integrate the immigrants into labour.

The aim of this essay is to observe the perspective on national identity and how it affects diversity work in the most nationalistic authority in Sweden, Swedish Armed Forces. To be able to achieve this aim, this paper provides a relevant theoretical framework based on two aspects, diversity work and two different perspectives on national identity, ethnonationalism and citizen nationalism. Further, this paper analyze if there is a change in time of the approach of national identity in the material from the Swedish Armed Forces. The conclusion is that the Swedish Armed Forces has a citizen nationalistic goal of the diversity work over the years between 2010-2020, but which has little ground in reality.

Nyckelord: nationell identitet, Försvarsmakten, mångfald, nationalism, nationalstat
Antal ord: 10093

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	4
1.1. Problemformulering och syfte.....	5
1.2. Avgränsning	7
1.3. Disposition	7
2. Metod	8
2.1. Metoden för det teoretiska ramverket	8
2.2. Den beskrivande idéanalysen	9
2.3. Validitet och reliabilitet	10
3. Tidigare forskning.....	12
3.1. Relevans i jämförelse med tidigare forskning.....	13
4. Teoretiskt ramverk.....	15
4.1. Mångfald	15
4.2. Nationell identitet.....	18
4.3. Teoretisk sammankoppling	21
5. Resultat och analys	24
5.1. Inställningen till mångfald	24
5.2. Kampanjer för rekrytering.....	27
5.3. Syftet med utökad mångfald	30
5.4. Slutsats	32
6. Avslutande diskussion ..	35
7. Referenser.....	37

1. Inledning

Sverige idag är ett land som genomsyras av multikulturalism. Det här utmanar också föreställningar om nationell identitet. Inställningen och acceptansen för det som är främmande är inte alltid självklar, detta har de senaste åren debatterats flitigt. Huruvida en person uppfattas som svensk avgörs inte endast vid medborgarskapet utan begreppet nationell identitet kan också, som kommer att presenteras, gå bortom medborgarskapet och också syfta på etniska aspekter som var personen är född. I och med den ökade invandringen har människor med andra och nya nationella identiteter blivit en del av Sverige. Ett viktigt steg för att integreras och bli en del av samhället är genom att arbeta. P.g.a. detta har många myndigheter behövt arbeta med att bredda mångfalden för att nya svenskar ska få en ökad upplevelse av att tillhöra Sverige.

Winslow et al. diskuterar i sin artikel att rekrytering av invandrare i västerländska ländernas arméer är fördelaktigt som ett steg för ökad integration. Det kan också anses öka acceptansen för människor med olika etnisk bakgrund (Winslow et al. 299-301). Just försvaret som Winslow tar upp är en intressant myndighet att analysera i samband med synen på nationell identitets påverkan på svenska myndigheters mångfaldsarbete, detta av två anledningar: Dels för att människor med olika bakgrund och etnicitet, förr med tvång, men nu frivilligt, samlas i myndigheten och slåss tillsammans för landet Sverige. Men också för att försvaret kanske är den myndighet som allra tydligast också innehåller en stereotypisk bild där personer med svensk nationell identitet passar bäst in. Försvaret har rekryterat unga, svenskar killar som vill slåss och bära vapen för nationen. Det är därför intressant att analysera hur myndigheten tampas med förändring i och med att Sverige blivit mer multinationellt. Vad är det då för syn på nationell identitet som genomsyrar Försvarets mångfaldsarbete? Undersökningen kommer att utgå från ett eget teoretiskt ramverk som står på två olika ben, ett som belyser begreppet mångfald och mångfaldsarbete i svenska myndigheter dels teorier om nationell

identitet, detta för att fånga huruvida dagens moderna institutionella perspektiv om mångfald påverkar myndigheters nationalistiska syn.

1.1. Problemformulering och syfte

Syftet är att belysa ett ämne som inte tidigare har diskuterat så mycket synen på hur nationell identitet påverkar myndigheters incitament till en bredare mångfald. Studien ämnar att påvisa att mångfaldsarbetet inom svenska nationella myndigheter genomsyras av synen på nationell identitet. Syftet och uppsatsens största fokus är alltså att utreda myndigheters inställning till ökad mångfald och utav invandrare som har en annan nationell identitet. Medborgarskap och vem som tillhör ett land är idag en av de viktigaste politiska frågorna och är även känsliga att diskutera, därför är det också viktigt att synliggöra och få insikt i att problem inte försvinner endast för att de negligeras. Syftet är också att lyfta fram synen på nationell identitet tillsammans med just mångfald vilket grundas i resonemanget att synen på nationalitet och gemenskap speglas i hur vi resonerar i mångfaldsfrågor. Om vi väljer att ha en mer öppen syn och där invandrare anses tillhöra den nationella gemenskapen så sätter det avtryck i hur Sverige väljer att jobba med mångfaldsfrågor särskilt inom våra myndigheter. Allt är politik och politikerna ger direktiv till de svenska myndigheterna gällande huruvida de ska arbeta med mångfaldsfrågor. Uppsatsen kommer utgå från att analysera mångfaldsarbetet inom den kanske mest nationalistiska myndigheten i Sverige, Försvarmakten. Myndigheten idag hävdar att det är viktigt att den militära uniformen kan bäras av alla och breddad mångfald stöds med argumentet som *“Ju mer olika vi är desto farligare är vi för fienden”* (Försvarmakten 2021). Försvarmakten kommer därför vara ett bra exempel att analysera utifrån hur synen på nationell identitet påverkar och har förändrats i och med att vårt land har blivit mer multinationellt, detta då myndigheten är förknippad med att ha en stark svensk nationell profil. Följer Försvarmakten med i den nationella utvecklingen och breddar mångfalden? Eller, är den traditionella svenska identiteten fortsatt viktig inom organisationen?

Uppgiften är därför att lyfta fram två kontrasterande teorier gällande just synen nationell identitet för att sedan applicera det på materialet från Försvarmakten. Teorierna eller de två perspektiven på nationell identitet är medborgarnationalism och etnonationalism som främst skiljer sig gällande acceptansen av vem som inkluderas i den nationella identiteten. För att även kunna koppla studien till mångfald kommer även Oskar Prippts studie av mångfaldsarbete i svenska kultursektorn att användas. Prippts text ställer sig kritiskt till myndigheternas mångfaldsarbete och menar att de misslyckats med att integrera invandrare i verksamheterna. Denna studie kommer att låna delar av Prippts utvärderingsramverk för att applicera just på mångfaldsarbetet inom Försvarmakten och på så vis skapa ett ramverk tillsammans med perspektiven inom nationell identitet. Som uppsatsskrivare är jag medveten om att Prippts text är kritisk och värderande, mitt syfte är utveckla Prippts teori och även analysera vilken syn av nationell identitet som genomsyrar Försvarmaktens mångfaldsarbete. Ramverket kombineras och konstrueras utefter studiens syfte eftersom det inte finns etablerade teorier sen innan som har som intention att analysera synen på nationell identitet tillsammans med mångfaldsarbetet, därför är studien också viktig och skapar en utomvetenskaplig relevans. Materialet kommer att utgå från och titta på åren 2010-2020 då de är publicerade på Försvarmaktens hemsida och finns tillgängliga för alla att ta del av, dessutom började ett mer omfattande kampanjarbete för att attrahera rekryter 2010. Meningen blir alltså att titta på hur idéerna om nationell identitet, och mångfaldsarbetet, har förändrats över tid i det empiriska materialet.

1.1.1. Frågeställning

Uppsatsens syfte är att diskutera frågeställningen "*Vilken syn på nationell identitet genomsyrar Försvarmaktens mångfaldsarbete?*" med tillhörande fråga "*Hur har synen på nationell identitet förändrats över tid?*". Undersökningen kommer alltså också att jämföra om det finns någon skillnad mellan de angivna åren i materialet. Samt om det är samma synsätt som presenteras i kampanjerna med avseende på rekryteringen och den realitet som årsredovisningarna sedan vittnar om från det gångna året.

1.2. Avgränsning

Avgränsningen kommer ligga i att just endast analysera det empiriska materialet som Försvarsmakten själva presenterar på sin hemsida. Uppsatsens intention är att beskriva visionen och berättelsen av verkligheten som myndigheten själva valt att publicera och står bakom för att sedan kunna utöva en idéanalytisk metod på just materialet mellan 2010-2020. Intervjuer, personliga åsikter eller betydande statistik kommer alltså inte beaktas eller vidare diskuteras utan syftet är att analysera text och bild som kommer just från Försvarsmaktens sida. Därför kommer eventuellt inte den verkliga bilden som personalen i verksamheten skulle vittna om att beaktas i just denna undersökningen, här är fokus Försvarsmaktens redovisade verklighet.

1.3. Disposition

Uppsatsen delas upp i sex olika kapitel vilket blir inledning, metod, tidigare forskning, teoretiskt ramverk, resultat och analys samt avslutande diskussion. Syftet med inledningskapitlet är att presentera ämnet och belysa syftet som handlar om att analysera Försvarsmaktens mångfaldsarbete för att sedan förklara och motivera avgränsningen. I efterföljande kapitel presenteras uppsatsens metodologiska aspekter och tillvägagångssätt. Uppsatsens metod är dels konstruktionen av det egna teoretiska ramverket och den beskrivande idéanalysen som syftar till att analysera materialet i resultatdelen. Kapitel tre har som syfte att introducera tidigare forskning som bland annat belyser nationell identitet och etnisk mångfald inom militären. Det teoretiska ramverket presenteras sedan där uppsatsens två fundament, mångfald och nationell identitet tydliggörs för att sedan förenklas i ett analyschema. I kapitel fem presenteras sedan uppsatsens studie och resultat samt analysen av det empiriska materialet utifrån metoden. Till sist landar uppsatsen i en typ av slutsats där även en sammanfattande diskussion avslutar studien.

2. Metod

Uppsatsens metod kan delas upp i två olika processer, dels metoden för att ta fram det teoretiska ramverket och den beskrivande idéanalysen som används för att kategorisera materialet utifrån det teoretiska ramverket. Här nedan kommer därför en genomgång av båda metoderna samt en diskussion kring validitet och reliabilitet som avslutar kapitlet.

2.1. Metoden för det teoretiska ramverket

Metoden för denna uppsatsen kommer att utgå från det egna teoretiska ramverket för att sedan använda den beskrivande idéanalysen för att sortera materialet i analysen. Oskar Pripps mångfaldsstudie som uppsatsen delvis bygger teorin på är en kritisk utvärdering och har en annan typ av metod än vad uppsatsen har som avsikt att genomföra. Syftet är inte att kritisera Försvarmakten utan att istället att analysera synen på nationell identitet. Stor del av metoden är därför att skapa ett ramverk som just passar frågeställningen och syftet med uppsatsen, därför är det nödvändigt att bryta upp Pripps mångfaldsstudie för att kunna kombinera med teorierna om nationalstaten. Stor del av processen har handlat om att ta fram och klargöra just vad analys-schemat ska inkludera och att skapa de bästa förutsättningarna för att analysera det empiriska materialet. I och med att Pripps text just var baserad på att studera mångfald inom kultursektorn har fokus ägnats åt att just fånga essensen av Pripps text och analysera vad som istället behövs för att lyckas med mångfaldsarbete. Uppsatsen har alltså omvandlat Pripps kritiska slutsatser till att passa Försvarmaktens annorlunda organisationsstruktur och för att även kunna analysera mångfaldsarbetet utifrån uppsatsens syfte om nationell identitet, istället för att förhålla sig kritisk som var Pripps mening.

2.1.1. Uppdelning av materialet i studien

Motiveringen och analysenheterna kommer tydligare att förklaras under det teoretiska ramverket. Det som kan vara till nytta redan nu är att presentera de olika analysenheternas fokus på materialet. Empirin som kommer att analyseras är de filmer som Försvarsmakten publicerat i syfte att rekrytera samt de personalberättelser och årsredovisningar som finns för att myndigheten ska utvärdera verksamhetsåret. Då ena analysenheten i undersökningen har som betoning att titta just på rekrytering kommer kampanjerna att undersökas här och även kort nämnas på nästkommande avsnitt. Analysenheten som har som fokus att titta på nationell identitet och inställningen i mångfaldsplanerna kommer att analysera Försvarsmaktens årsredovisningar och personalberättelser. Detta för att det är svårt att analysera mångfaldsplaner i en filmkampanj som endast är avsedd för rekrytering. Årsredovisningarnas uppgift är att redovisa hur myndigheten har arbetat under det gångna året och därav hur planen för mångfaldsarbetet är upplagd. Avgränsningen i materialet har också gjorts som sådan för att undersökningen ska vara tydlig i genomgången av just materialet och även för att undvika återupprepningar.

2.2. Den beskrivande idéanalysen

Idéanalysens syfte är att diskutera och framföra vad som definieras i olika politiska texter. Metoden kan ha tre olika huvudsyften, att beskriva, förklara och ta ställning till materialet som undersöks (Beckman 2005:11). Uppsatsens syfte är i detta fallet att beskriva det empiriska materialet utifrån teorin för att sedan kunna klargöra utbredningen av en idé. Det empiriska materialet kommer som tidigare nämnts, att vara Försvarsmaktens egna kampanjer som använts vid rekrytering och även deras årsredovisningar med särskilt avsikt på att analysera bilaga 2, personalberättelser för att kunna beskriva vad Försvarsmakten själva beskriver att de gör och hur deras processer och mål ser ut i mångfaldsfrågor. På så vis blir det även en förstahandskälla studien bygger på. Detta stämmer väl med vad idéanalysen är avsedd för då metoden avser just att diskutera utbredningen av en specifik idé, mäta och-/eller

klargöra politiska budskap. Idéanalysen varierar just beroende på det teoretiska ramverket, ett vanligt sätt är att ställa idéer mot varandra och jämföra, så kommer även denna uppsatsen göra då två olika perspektiv på nationell identitet jämförs (ibid:16-18).

Ett sätt att ta sig an idéanalysen är att göra en beskrivande idéanalys, där meningen är att analysera fenomen i nutid utan att nödvändigtvis förklara orsaker till händelser eller idéer. Det är dock felaktigt att anta att en beskrivande idéanalys endast beskriver materialet, meningen är också att titta på underliggande budskap. Syftet är inte att endast titta på det som direkt står i text eller iaktas i kampanjerna utan även de som är latent i materialet avses att blottläggas, uppdraget innefattar också att argumentera för tolkningarna. Den beskrivande idéanalysen syftar dock inte till att ta ställning utan fokuserar på att argumentera för hur en text bör tolkas och tas emot. Inte heller denna undersökningen har som slutmål att ta ställning till huruvida Försvarens syn på nationell identitet är korrekt eller inte (Beckman 2005:49-52). Uppsatsen kommer som redan nämnts jämföra idéer och därav två olika perspektiv inom nationell identitet, men jämförelsen kommer också att avse förändringen som skett över tid. Är det samma typ av syn på nationell identitet mellan åren 2010-2020 eller har det skett någon förändring ämnar uppsatsen att reda ut (ibid:54).

2.3. Validitet och reliabilitet

Validitet handlar om avsikten att mäta det som faktiskt avses att mätas, detta fokuserar främst den interna validiteten på att säkerställa. Hur väl ramverket är förankrat och hur tydliga analysenheterna är avgör och förenklar det som mäts därför är det viktigt med en tydlig teori som förhåller sig till uppsatsens problemformulering. Extern validitet handlar istället om hur framgångsrikt en studien går att förankra i verkligheten (Teorell och Svensson 2016:55-56). Teorin från Pripp är delvis kritisk och avsedd att appliceras just på kultursektorn, därför kan det uppstå problem med att just titta på mångfald inom en helt annan organisation som Försvarens makt som organisatoriskt är väldigt olik en myndighet inom kultursektorn. Dessutom är inte syftet med denna uppsats heller att utvärdera kritiskt som Prippts studie, därför är det viktigt att anpassa teorin efter det som ska undersökas för att hålla hög validitet.

Särskilt är även den externa validiteten intressant och problem kan uppstå då studien och det som avses att prövas inte riktigt fokuserar på realiteten utan istället just på de texter som myndigheten producerar. Alltså, huruvida Försvarmaktens redovisningar och reklamfilmer stämmer på verkligheten är inte avsikten att studera utan istället vad för typ av bild som just Försvarmakten skapar. Om detta hade varit syftet, hade intervjuer med anställda varit ett bättre alternativ.

Reliabiliteten handlar istället om att undersökningen måste vara öppensinnad och även möjlig för efterkommande att reproducera (Teorell och Svensson 2016:57-59). Eftersom texter som är skrivna får anses som ganska oföränderliga, så vida ingen går in och ändrar, så är det i isåfall en större utmaning för mig som uppsatsskrivare att tolka materialet på ett så intersubjektivt och opartiskt sätt som möjligt. I och med att jag använder mig av ett ramverk som har skapats för att verka kritiskt mot mångfaldsarbetet så är syftet inte att kritisera, tolkningen av materialet måste bli så intersubjektivt som möjligt och endast analysera de två perspektiven, etno- och medborgarnationalism.

3. Tidigare forskning

Som lyftes i inledningen bör multikulturalism och mångfald enligt Windslow et al. få ett större utrymme i moderna västerländska arméer då det är viktigt att beakta den breda kompetensen i hela befolkningen. Västerländska länder, med Kanada som exempel, har en befolkning som blir allt äldre, därför har invandrare en väsentlig roll för den framtida befolkningstillväxten och för rekryteringen på arbetsmarknaden och då även i det militära. Förändring är också viktigt för att minoriteter ska kunna ta med sig erfarenheterna i det civila efter ha tjänstgjort inom militären och även inspirera andra. Många minoriteter och personer med annan etnisk bakgrund måste få en ökad känsla av att vara behövda i samhället. Att se till att minoriteter inkluderas i armén är alltså en viktig del i medborgarskapandet och ger dessutom en positiv verkan på karriären och framtiden (Windslow et al. 299-301). Dessutom poängterar Windslow et al. att det är viktigt för acceptansen av alla olika bakgrunder i ett land att unga får samlas i armén och tillsammans arbeta, det skapar en större förståelse för varandras olikheter (ibid:307).

Forskning som vidare stödjer att just nationalism är signifikant inom Försvarsmakten är artikeln av Battistelli "*Peacekeeping and the Postmodern Soldier*" som upplyser om hur medborgare idag motiveras till att gå med i försvaret, då det inte längre finns ett lika märkbart hot om krig. Dagens militära uppdrag handlar istället om *peacekeeping*, främst i länder som är belägna långt från det egna fosterlandet. Battistelli beskriver, utifrån sin studie som gjorts på italienska soldaters insatser i Somalia och Albanien, tre perspektiv på militärers incitament till att söka sig till armén. I det första *paleomoderna perspektivet* lyfts känslan av att tjäna nationen, med varierande syfte, det kan handla om rena konkreta nationalistiska skäl eller religiösa. Det andra är det *moderna perspektivet*, här är motivationen istället ekonomiska och att få tillgång till en stabil inkomst. Det sista, det *postmoderna perspektivet* handlar istället om önskan att göra något som känns meningsfullt, att gå med i armén har därför självuppfyllande ändamål (Battistelli 1997:471). Det postmoderna perspektivet visade sig bäst stämma på

trupperna som befann sig i Somalia och Albanien, men för de soldater som befann sig hemma och tjänstgjorde i Italien så var drivkraften i samklang med det paleomoderna och moderna perspektivet. Som Battistelli då hävdar, motiveras soldater som tjänstgör hemma i det egna av patriotiska skäl och viljan att tjäna moderlandet (ibid:469-484).

En annan författare som också diskuterar vilket grundläggande incitament nationalism är i militären är Vron Ware. I boken "*Military migrants*" intervjuas personer som valt att ta tjänstgöring i brittiska armén men som är medborgare av de forna brittiska kolonierna, exempelvis den karibiska övärlden, trots att de bemöts av rasism och nedlåtenhet från etniskt brittiska kollegor (Vron 2012:3). Minoriteter som tillhörde kolonierna fick möjlighet av regeringen att få brittiskt medborgarskap efter andra världskriget, detta för att öka den brittiska fosterlandskänslan. Hjärtat för Storbritannien och viljan att mönstra var sammankopplade enligt Ware, en annan orsak var också att följa i släktingars fotspår som ofta hade slagits för Storbritannien under världskrigen (ibid:12). I och med den postkoloniala historien var männen från de före detta koloniala öarna också formade av Storbritannien redan under deras tidigare liv utanför armén, via vardagliga företeelser såsom att sedlarna var tryckta med Queen Elisabeth II och även de lokala nyheterna intresserade sig mycket för brittiska kungahuset. När rekryterna sedan gick med i brittiska armén var därför ett viktigt ögonblick att sväras in på just Queen Elisabeth (ibid:15).

3.1. Relevans i jämförelse med tidigare forskning

Tidigare forskning indikerar på hur viktigt den nationella identiteten och gemenskapen just är inom staten men också militären, alla tre författare menar att det är just en stor bidragande faktor till att just ta anställning inom det militära, särskilt i texten från Battistelli. Både Winslow och Vron lyfter även minoriteter och hur viktig samhörigheten och hjärtat för fosterlandet är för att vilja mönstra, men också för samhället där medborgarskapet handlar om att känna sig inkluderad. För att stärka gemenskapen behövs samhörighet i vardagliga företeelser, inte bara för att unga människor med invandrarbakgrund ska gå med i militären utan även för att känna sig hemma i landet. Militären kan alltså sammanföra människor och

vara en nationsbyggande myndighet som gör att medborgare som kommer från olika delar av samhället sluts upp och är därför en myndighet som inte endast fostrar militärer, utan även medborgare vilket forskningen som presenterats visar, därför är det viktigt att fortsätta att studera och utveckla just myndigheter som militären. Nationell identitet är idag ett högst relevant ämne och har blivit mer aktuellt i debatten under det senaste decenniet. Därför är det intressant att titta på hur synen på nationell identitet inom den svenska Försvarsmakten, då dessa tidigare författare antyder att nationell tillhörighet är viktigt just för motivationen till att ansluta sig till det militära. Hur tydlig är Försvarsmakten i sitt budskap med att välkomna och motivera invandrare till att gå med i armén, då nationalistiska skäl så tydligt verkar spela roll.

4. Teoretiskt ramverk

Det teoretiska ramverket grundas på två olika koncept, mångfald och nationalism. Avsnittet kommer att börja med att lyfta mångfald för att sedan fortsätta in på Oskar Pripps mångfaldsstudie. Efteråt kommer nationalism och nationalstat att förklaras för att sedan lyfta de två teorierna, etnonationalism och medborgarnationalism. Slutligen, kommer uppsatsens teoretiska ramverk att exploateras där centrala delar av av Pripp kommer att lyftas för att anpassas till uppsatsens syfte, där analys-schemat avslutningsvis summerar och tydliggör uppsatsens konstruerade ramverk.

4.1. Mångfald

Sverige idag definieras av ett mångfaldssamhälle där det finns olikheter mellan människor med olika klass, kön, ålder och etnisk bakgrund. Just etnisk mångfald är en strategi för att ta tillvara på människor som har invandrarbakgrund i det svenska samhället, synonymen är heterogen. Dock är begreppet inte entydigt utan definieras normativt i debatten, det senaste är att mångfald har gått från att vara en aspekt att förhålla sig efter, till att vara en just strategi, för att slutligen sammanfattas som en vision där det ska bli mer etablerat att eftersträva att människor är olika (Antirasistiska Akademin 2021). Arbetsmiljöupplysningen förklarar att mångfald är just en sammansättning av personer med varierande erfarenheter som kan öka effektivitet och kvalitet i verksamheten (Arbetsmiljöupplysningen 2021).

4.1.1. Pripps mångfaldsstudie

Oskar Pripps studie och text "*Den kulturbundna kulturen*" utredde kultursektorns mångfaldsarbetet och fann en del brister. Pripps syfte var att lyfta strukturella uteslutningseffekter som ansågs som besvärliga att fastställa och åtgärda. Dessa strukturer kan

anses som så vedertagna att de är svåra att synliggöra. Bland de institutioner som Pripp riktar sin undersökning mot kan kulturella aktörer som Dramaten, Riksteatern och Nordiska museet nämnas (Pripp 2006:195-196). I studien utfördes först en kartläggning av verksamhetsberättelser och årsredovisningar, för att sedan genomföra en enkätundersökning och även intervjuer av främst ansvariga och chefer. Pripp benämner de brister som han hittade i fyra olika avsnitt och områden som presenteras här nedan (Pripp 2006:196-198).

4.1.2. Bristande kunskaper

Pripp menar att många under undersökningen inte var särskilt engagerade och att etnisk mångfald var något besvärligt att diskutera. Under studien var många villiga att erkänna att den egna organisationen inte väl speglade den etniska variationen som präglade resterande samhälle, men att arbeta för mångfald skulle vara besvärligt då det skulle innebära att det krävdes en kategorisering av olika människor. "Etnisk registrering" oroar och för tankarna till historiens indelning av människor i olika raser, den typ av kränkning vill ingen råka närma sig. Det är mer okomplicerat att uppmärksamma skillnader och ojämlikheter mellan män och kvinnor på en arbetsplats där utvecklingspotentialen då blir enklare att konkretisera. Därför presenterades utvecklingsstrategier för jämställdhet i myndigheterna, men det fanns ingen särskild plan för hur mångfalden rent praktiskt skulle formas utan istället fastställdes det endast att alla skulle anses vara lika oavsett etnisk bakgrund. Pripp menar att denna bilden av mångfaldsplanen främst presenterades av chefer som verkade förlita sig på samhällets utveckling istället för att ta tag i det själva. Dessutom, var insynen gällande det egna mångfaldsarbetet ganska bristfällig i ledningen. Viktigt menar Pripp är att ledningen förmedlar kunskap för att kunna uppmuntra mellanchefer och rekryterare. Även regleringsbrev från regeringen var vaga gällande hur utvecklingen av mångfaldsarbete inom myndigheterna skulle implementeras (Pripp 2006:200-203).

4.1.3. Exkluderande nätverk

Ofta så rekryteras redan etablerade namn i kulturbranschen vilket resulterade i att det inte fanns något behov i att annonsera. Nätverksrekrytering är mer vanligt på högre nivåer, för att

förändra detta är det därför viktigt att skapa och rekrytera en heterogen grupp på gräsrotsnivå. Nätverk skapar också sociala grupper där uteslutning av det annorlunda blir vardag och noteras sällan i allt för homogena grupper, därför är det inte heller så enkelt för den enskilda individen att åskådliggöra strukturer (Pripp 2006:202-204). Personer med annan etnisk bakgrund i kultursektorn tillhörde ofta rörliga delar av personalen och de som först blev uppsagda eller självmant försvann. Det är också mer säkert att rekrytera de som anses höra till ”vanligheten”, det kostar att lägga tid på att etablera ett mångfaldsperspektiv vid anställningar då det kräver organisatoriska förändringar och handlingsplaner. Dessutom finns det en syn på att även utbudet utav människor med utländsk bakgrund som vill arbeta med kultur är småskaligt (Pripp 2006:205).

4.1.4. Mångtydighet

Många menar också att kompetens är den viktigaste rekryteringsaspekten, där mångfald snarare handlar om att arbeta med olika typer av kultur. Det är alltså inte alltid det interna mångfaldsarbetet som står på agendan utan istället vad organisationen producerar. På så sätt vill organisationer uppfattas som öppna och sträva efter mångfald genom att presentera kultur som speglar omvärlden. Intressant är också att de personer och konstnärer som inte hade etniskt svensk bakgrund ofta knöts till andra typer av uttryck och konst. Mångfald ansågs enligt Pripp vara en exotiskt och annorlunda del av kulturen. Mångkulturalitet har en stor betydelse i konstvärlden, men tydligt är att det inte har med “svenskhet” att göra. Kultur benämns därför också som ett hierarkiskt system där det finns en rangordning för det som skapas. Dessa typer av invändningar om att låta konsten vara argumenterades före att just låta mångfaldsarbetet ta plats (Pripp 2006:206-209).

4.1.5. Ambivalens

Sista fenomenet som Pripp upptäckte under studien var ambivalens och ett skeptiskt synsätt gentemot att aktivt arbeta med mångfald. Många tyckte att en bredare personalbas skulle resultera i goda resultat då det var viktigt att konstvärlden speglade nutidens Sverige. Skepticismen handlade dock också om rädslan för förändring och för ett “nytt Sverige” där

det skedde allt för snabba förändringar och organisationen inte riktigt hann med (Pripp 2006:209-210). Även rädslan för att andra etniciteter och kulturer inte riktigt skulle passa de värderingar som fanns i kulturbranschen uppmärksammades. Att ta in folk med invandrabakgrund i en myndighet ansågs inte som lyckat då det fanns en förutfattad mening att dessa människor inte litade på staten och myndigheter då de ofta invandrat från auktoritära stater. Dessutom ansågs det finnas det en avsaknad av kunskaper om det svenska samhället och en språkbarriär där det skulle behövas läggas mycket resurser. Personer med utländsk bakgrund ansågs också från chefernas sida, som svåra att samarbeta med. Pripp menade att denna typ av inställning inte alltid uttalades högt utan kunde noteras mellan raderna under intervjuerna i undersökningen (Pripp 2006:109-112).

4.2. Nationell identitet

4.2.1. Nationalstat

Under 1800-talet så började nationalism och nationalstaten att bli central i och med konstruktionen av medborgarskapet. Det innebar att människor nu kom att tillhöra ett specifikt land vilket bland annat definierade rättigheter och skyldigheter tydligare. Den territoriella staten som idag har benämningen nationalstaten är ett europeiskt fenomen som format Europa under de senaste decennierna (Kamens 2012:22-23). År 1648 infann sig den Westfaliska freden, som var slutet på det trettioåriga kriget, för första gången då formades stater med egna territorium utanför de forna imperierna dessa var då inte välfungerande utan blev först efter Napoleonkriget 1815 (Hettne et al. 1998:19-21). Att gå med i statens armé och betala skatt vara bara några av de plikter som medborgarna var tvungna att utföra, men med skyldigheter kom också privilegier så som sociala-, politiska- och markägande rättigheter. Gränser blev också mer utstakade och började nu att vaktas, dessutom fick staterna egna valutor och även språket blev anpassat efter gränserna. Staten fick politisk makt och suveränitet över sitt egna territorium. Nationalstaten baseras på föreställningen om en gemensam kultur, etnicitet och språk inom ett lands gränser alltså nationell identitet.

Nationalstaten kan enklast förklaras som ett politiskt projekt med syfte att homogenisera en befolkning där själva statsbildningen har en nationell karaktär (Kamens 2012:24-25).

4.2.2. Nationalism

Nationalismen tillkom i samband med nationalstaterna och begreppens historia går således hand i hand. Nationalism är delvis en politisk ideologi men också en historisk och social rörelse som kopplar samman människor genom *nationen*. Nationen kan vara allt från ett landområde till en studentnation, men utgör en typ av gemenskap som inte måste, liksom en nationalstat vara knutet till ett landområde. Ideologin nationalism, har som syfte att realisera de historiska föreställningarna för att främst skapa politiska argument. Mycket pekar idag på att flera nationers historier till stor del är just konstruerad för att passa den politiska argumentationen där lite har hänt i realiteten, dock är det något som ändå för människor samman och även själva statsbildningen av staten grundas ofta i en typ av nationalism (Hettne et al. 1998:77).

4.2.3. Nationell identitet

Nationell identitet är ett svårt definierat normativt begrepp som betyder olika beroende på vem som frågas men definieras enklast som att känna tillhörighet till en nation eller gemenskap. Nationell identitet betecknar också det som individer har gemensamt så som kultur, traditioner och seder. Alltså särdrag som personer kollektivt delar och som ofta även skiljer ut en grupp från andra. Vissa tycker också det är viktigt med aspekter som gemensam etnicitet och blodsband, där människor har föreställningen att de har gemensamma drag. Etnisk identitet kan därför anses som en synonym eller underkategori till nationell identitet, där vissa anser att uttrycken betyder samma medan andra menar att de endast är besläktade (Hettne et al. 1998:76-77). Nationell identitet måste inte vara samma som medborgarskap utan definierar vart i världen som personen identifierar sig och känner sig hemma. Nationell identitet bygger och möjliggör att människor känner en gemenskap och även tillhörighet (McCrone & Bechhofer 2015:10).

4.2.4. Medborgarnationalism

Medborgarnationalism syftar till att betona medborgarskap som grund för den nationella identiteten före blodsband, där etniska skillnader tillhör och är en naturlig del. Alla ska anses som lika och därför är de demokratiska institutionerna viktiga för att säkerställa jämlikhet (Hettne et al. 1998:38-39). Det centrala inom just medborgarnationalismen är alltså den territoriella aspekten och är det som främst för samman medborgarna. Medborgarskapet är sedan grunden för solidaritet och gemenskap. Inom staten har alla samma rättigheter och lyder under gemensamma lagar, det finns heller inga undantag för aspekter som etnicitet, religion, kön eller ålder. Lagarna kommer dessutom endast från staten som strävar efter att vara en oberoende rättsstat som även agerar policyskapande, detta kännetecknar i sin tur även statens suveränitet. Fokus ligger alltså inte på att skapa en gemenskap utifrån historien utan istället är det institutionerna som håller ihop staten. Historien analyseras för att nå utveckling och ta lärdom men inte i något patriotiskt syfte. Människor kan alltså bli medborgare genom att invandra, det viktigaste är att följa de lagar och institutioner som finns i landet, då blir personen en definitiv del av staten. Det är också viktigt att politiskt delta och bidra till samhället för att representeras (Smith 1986:135-136).

4.2.5. Etnonationalism

Målet för mer radikala anhängare av nationalstaten anser att "*en stat, ett folk*" är det rätta och det som bör eftersträvas. Rena nationalstater med samma kultur, språk, religion och även etnisk tillhörighet benämns som *etnonationaliska* där det gemensamma territoriet ramar in nationen och autonom nationell existens är målet (Hettne et al. 1998:39). Etnonationalism förutsätter alltså att medborgaren föds in i nationen, de som inte delar ursprunget blir alltså exkluderade (Kellas 1991:51). Etnonationalism anses också vara något oföränderligt, det är alltså därför ingen som kan välja eller avsäga sig tillhörighet till nationen, ett exempel är att bara barn med svenska föräldrar kan bli svenskar, det är nedärvt och bildar därför ett typ av brödraskap (Ignatieff 1993:44) Även fast länder som är präglade av etnonationalism också har institutioner och lagar så är det fortfarande inte det som är det väsentliga och som håller ihop

samhället utan det är kulturella aspekter såsom exempelvis ett gemensamt språk, historia och etnicitet (Smith 1986:37).

4.3. Teoretisk sammankoppling

4.3.1. Inställningen till mångfald

Första analysenheten utgår från det Pripp i sin studie benämnde som att det fanns *bristande engagemang och kunskaper* samt sista diskussionspunkten *ambivalens*. Dessa två slås ihop till en gemensam analysenhet i undersökningen och fokuserar på huruvida det finns motivation till att arbeta med att bredda mångfalden. Fokus här blir att leta efter hur väl Försvarsmakten vågar beskriva och diskutera etnisk mångfald i årsredovisningarna och om detta finns tydligt framställt. En medborgarnationalistisk strategi är att ha en konkret plan för hur alla svenskar ska inkluderas, exempel är konkreta mätbara mål i en mångfaldsplan samt kunskaper om brister som bör förbättras. Ett bristande engagemang där Försvarsmakten inte riktigt väljer att intressera sig eller satsa på att ta fram en mångfaldsplan är ett sätt att inte prioritera utvecklingen av den etniska mångfalden eller ett uttalande om att den svenska nationella identiteten prioriteras.

4.3.2. Rekrytering inom Försvarsmakten

Denna analysenheten utgår från Prippts problemformulering med *exkluderande nätverktyg* inom kultursektorn. Just denna punkten kommer särskilt att fokusera på Försvarsmaktens kampanjer som just har syftet att attrahera nya rekryter. Att exempelvis ha en bred rekrytering där människor med olika etnisk bakgrund uppmuntras att söka anses i denna studien som ett medborgernationalistiskt rekryteringssätt. Är däremot endast en homogen grupp som efterfrågas där den svenska nationella identiteten främst visas i rekryteringsfilmer, så får den etnonationalistiska synen istället anses prägla rekryteringen i Försvarsmakten. Just denna analyspunkt kommer att fokusera just på rekryteringen på gräsrotsnivå, trots att studien Pripp utförde även inkluderade chefsnivåer och även fokuserade på nätverksrekrytering. Detta beror

på att Försvarsmakten just som myndighet, förutsätter att deras medarbetare går samma grundläggande militärutbildning först för att sedan kunna klättra i karriären, Försvarsmakten med sin egna utbildning är unik på detta sättet.

4.3.3. Syftet med ökad mångfald

Analysenheten utgår från det som Pripp beskrev som *mångtydighet* inom kulturstudien. Beskrivs mångfald på samma sätt som Pripp belyser, det? Som något exotiskt och främmande, eller som något som borde vara naturligt i en stor myndighet, eftersom det finns många med utländsk bakgrund i Sverige. Är fokus på hur Försvarsmakten externt påvisar att de är upplysta inom just mångfald eller är det intern utveckling i första hand.? Att satsa på den interna mångfaldsutvecklingen och viljan att hela Sverige ska vara representerat i personalstyrkan skulle därför kunna beskrivas som ett medborgarnationalistiskt förhållningssätt. Eller går det att observera att Försvarsmakten gör stor skillnad på att vara just "svensk" och "invandrare". Att exotifiera anses som ett etnonationalistiskt sätt att förhålla sig. Anser organisationen att invandrare kan bidra med egenskaper som inte svenskar besitter så görs en skillnad mellan människor som bör ses som ett etnonationalistiskt synsätt.

4.3.4. Analysschema

	Etnonationalism	Medborgarnationalism
Inställningen till mångfald	Ointresse eller uttalad prioritering av den svenska nationella identiteten.	Planer på hur mångfalden ska förbättras och kunskaper om problemet.
Kampanjer för rekrytering	Rekryterar en homogen grupp med svensk nationell identitet.	Strävar efter en bred mångfald med svenskar som har olika bakgrund.
Syftet med ökad mångfald	Invandrare betraktas inte som svenska soldater men behövs för att de är till nytta för Försvarsmakten då de en innehar en annan typ av nationell identitet.	Invandrare behövs i Försvarsmakten precis som alla andra grupper i svenska samhället.

5. Resultat och analys

Analysen kommer att titta på Försvarsmaktens material mellan åren 2010 och 2020 och utgå från analys-schemat som presenterades ovan. Först kommer inställning till ökad mångfald presenteras relaterat till nationell identitet, därefter rekryteringen inom Försvarsmakten och slutligen syftet med ökad mångfald. Syftet är komma fram till en typ av slutsats gällande vilken typ av syn på nationell identitet som Försvarsmaktens mångfaldsarbete präglas av, samt om det förändrats under åren.

5.1. Inställningen till mångfald

Under 2010 blev det viktigt för Försvarsmakten att bli en attraktiv arbetsgivare då mönstringen nu byggde på frivillighet. Under rubriken *"marknadsstrategi"* i årsredovisningen från 2010 förklarar Försvarsmakten att en nulägesanalys behövdes för att bli mer klar med utvecklingsområdena för att kunna bli mer attraktiv för nya rekryter. Vid nulägesanalysen uppkom problemet med att Försvarsmakten ofta anses som stereotypisk och omodern som organisation, därmed vill Försvarsmakten att *"Strategin ägnar även särskilt fokus åt kvinnor och etniciteter andra än den dominerande"* (Försvarsmakten 2010:10). Störst är fokus på hur fler kvinnor ska rekryteras och här finns även mer detaljerade siffror och statistik som hjälpmedel, samma gäller även att kartlägga åldersstrukturer inom Försvarsmakten (ibid:21). Från 2011 finns också uppfattningen att kvinnorna måste bli fler, det är ett stort problem att de gentemot männen är så få. Även redovisningen från 2011 har liknande citat *"Försvarsmakten måste fortsätta vidta åtgärder för att kunna lösa uppgifter och för att kunna bli en myndighet som speglar samhällets medborgare. Försvarsmakten har som mål att bredda målgruppen för rekrytering och öka andelen kvinnor och individer med annan etnisk bakgrund"* (Försvarsmakten, 2011:12). Det finns ett intresse mellan 2010 och

2011 att just utöka den etniska mångfalden och myndigheten verkar också se problematiken med att de behöver arbeta med den stereotypiska bilden som gör att andra grupper inte känner att de riktigt passar in. Att hela befolkningen bör vara representerad i myndigheten anses vara ett medborgarnationalistiskt synsätt. Det finns alltså en vilja att organisationen ska inkludera människor som inte endast har en svensk nationell identitet som tillhör det etnonationalistiska perspektivets synsätt. Däremot påvisas inte några konkreta åtgärder för vad som ska göras för att öka den etniska mångfalden som det gör i jämställdhetsfrågan. Det är svårt att dra slutsatsen gällande huruvida då Försvarsmakten använder resonemang kring att öka mångfalden endast för att det ligger rätt i tiden eller inte kommer tillräckligt långt med att ta fram konkreta planer för att lösa mångfalden i organisationen. Det beskrivs att det ska göras en nulägesanalys men resurserna riktas till att titta på huruvida situationen för kvinnor ser ut men ingen vidare analys görs gällande etnisk mångfald. Det går att tyda att det finns medborgarnationalistiska strategier som inte räcker hela vägen fram.

Under avsnittet *”Genomförd verksamhet”* från årsredovisningen 2012 så benämns projektet *”Öppen Dörr”* som ett samarbete mellan Försvarsmakten och Arbetsförmedlingen, meningen är att ge en förberedande militärutbildning till arbetslösa ungdomar med utländsk bakgrund för att etablera en insyn i hur det är att arbeta inom Försvarsmakten. Projektet gav Försvarsmakten viktiga lärdomar gällande målgruppen som gör att myndigheten också lärt sig mer om dessa ungdomar där även ungdomarna själva fått ett större intresse för organisationen (Försvarsmakten, 2012). Även 2013 fortsatte projektet *”Öppen dörr”* och Försvarsmakten beskriver att *”Deltagarna har visat stor uppskattning av den genomförda utbildningen och värderar Försvarsmaktens insatser mycket högt”* (Försvarsmakten, 2013:12). Ytterligare beskrivning gällande vad projektet innebar och hur det utfördes för att avslutas i meningen *”Öppen dörr har genomförts med ett gott resultat, dock pågår fortsatt analys avseende kommande inflöde”* (Försvarsmakten 2013:12). Projektet *”Öppen dörr”* bör anses ha medborgarnationalistiska motiv då det är till för att inkludera invandrarungdomar in i Försvarsmakten, alltså en öppenhet och plan för hur fler etniciteter ska bli en del av myndigheten. Dessutom är Försvarsmakten införstådda med att de också fortsatt kommer behöva arbeta med liknande projekt om invandrare verkligen ska etablera sig i myndigheten, där de signalerar att inflödet behöver jobbas vidare på. Däremot, är det motivet kanske

tveksamt i och med att myndigheten konstaterar under 2012 att uppskattningen från deltagarna var hög, är det inte till nytta också för organisationen att dessa individer valde att delta? Är detta något som Försvarmakten gör för att de ur ett medborgarnationalistiskt perspektiv vill få in en bredare mångfald eller handlar det återigen om att göra politiker och samhället nöjda.

Även under 2013 benämns det att "*underrepresenterade grupper*" (Försvarmakten, 2013:47) behöver attraheras till arbetsplatsen, ett viktigt sätt är bland annat att jobba med normer, värdegrundsfrågor och diskriminering (ibid:47). Etnisk tillhörighet nämns också 2013 som en diskrimineringsgrund som måste förebyggas (ibid:46). Under 2014 nämns återigen diskriminering som en viktig del i att rikta insatser, en av de sju diskrimineringsgrunderna är just etnicitet (Försvarmakten 2014:43). Även 2015 års redovisning har ett långt kapitel där det nämns hur viktigt det är med lika behandling, allas lika värde samt att chefer måste ägna tid åt likabehandlingsfrågor. HBTQ och jämställdhetsfrågor benämns flitigt, men ingenstans nämns etnicitet som en aspekt att utveckla (Försvarmakten, 2015). 2016 nämns inte diskrimineringspunkten alls utan de poängterar att det bör finnas ett lokalt likabehandlingsarbete (Försvarmakten 2016:46). Samma gäller även 2017, 2018, 2019 och 2020 då årsredovisningarna bygger på ett likadant standardiserat redovisningsunderlag under åren där samma typ av underlagspunkter tas upp. Som förklarats så benämns knappt etnicitet under dessa år och om det görs finns det inte i fokus på att utveckla och bredda etnisk mångfald utan istället handlar det om att undvika diskriminering. Här bedöms det som ett ointresse, främst för att annat går före i utvecklingen som jämställdhetsfrågor där tydliga strategier målas upp och planeras. En tydlig passivitet syns inom myndigheten gällande just mångfaldsfrågor som kan antas bero på ett etnonationalistiskt synsätt där vi behöver fokusera på "svenska" jämställdhetsproblem först.

Under åren finns det även en del styrdokument som är framtagna för att leda arbetet gällande jämställdhet och jämlikhet mellan åren 2016-2020. Här benämns återigen endast etnicitet som en av de diskrimineringsgrunder som behöver förebyggas genom aktivt arbete, här beskrivs det också att det är viktigt att införa likabehandlingsplaner och hur det ska struktureras. Största fokus ligger dock återigen på att förebygga diskrimineringen mellan könen

(Försvarsmakten 2020:5). Vid skildringen av likabehandlingsplanerna så har Försvarsmakten också valt att dela sitt synsätt på viktiga begrepp såsom jämställdhet och även mångfaldsbegreppet. Här beskrivs mångfald som en tillgång och menar att ”... *det är minst lika viktigt att organisationen förändras i samklang med landet vi försvarar*” (Försvarsmakten, 2020). Vidare beskrivs hur myndigheten måste följa med i utvecklingen ”*Mångfald och jämlikhet handlar ytterst om att se och respektera varje individ, men också om att skapa en mer inkluderande kultur inom försvaret. Det ökar förmågan till anpassning - vilket krävs för att stå stark i den snabbt föränderliga värld vi lever i - och att hitta nya lösningar. Och det, i sin tur, stärker Sveriges försvar*” (Försvarsmakten 2020). Återigen, styrdokumentet som ska sätta riktlinjer för jämställdhet och jämlikhet visar inga indikationer på huruvida en bredare etnicitet ska bli möjlig i Försvarsmakten. Därmed synas ett etnonationalistiskt synsätt eller en okunskap gällande hur myndigheten ska utvecklas inom mångfald. Försvarsmakten visar i definitionen av mångfaldsbegreppet att de är medvetna om att den etniska mångfalden är bristfällig vilket anses som nödvändigt att utveckla i en modern försvarsmakt. Det är därför tudelat, är Försvarsmaktens nationalistiska perspektiv just medborgarnationalistiskt då det förklaras att det finns en önskan om att öka den etniska mångfalden men en oförmåga att arbeta just för den utvecklingen. Eller, finns det en skepticism mot att ta in människor som inte har den klassiska identiteten som Försvarsmakten historiskt har rekryterat, ett mer etnonationalistiskt perspektiv där alla i Försvarsmakten, bör vara lika.

5.2. Kampanjer för rekrytering

Rekryteringskampanjen från 2010 består i olika filmer där ena har namnet ”*Har du det som krävs för att ha en åsikt?*” och ska spegla en internationell insats där soldater från Försvarsmakten jagar somaliska pirater i Adenviken som är på väg att kapa ett lastfartyg. Alla soldater från Försvarsmakten är vita unga män och piraterna som jagas är från Somalia. Reklamfilmen avslutas med orden ”*Nu väntar vi på din åsikt om vårt arbete, om du har det som krävs för att ha en*” (Försvarsmakten, 2010). Videon indikerar inte på att Försvarsmaktens syfte är att rekrytera en bredare typ av mångfald. Försvarsmakten signalerar

att myndigheten vill att individen ger något till organisationen och inte tvärtom, det krävs att personen som söker har specifika egenskaper för att ha en åsikt. Är det som krävs att kunna jaga somaliska pirater och efterlikna männen i båten så är det tydligt att invandrarsvenskar med en icke svensk nationell identitet inte har det som krävs, klippet kan därför sägas ha ett etnonationalistiskt synsätt.

Reklamfilmerna för rekryteringen från 2011, 2012, 2013 och 2014 speglar inte heller någon typ av strävan efter att rekrytera mer utifrån att öka mångfalden inom Försvarsmakten, fokus är istället mer på att rekryten ska vara beredd på nya och spektakulära situationer som ingår i militäryrket. I kampanjen från 2011 visas filmer från både svenska översvämningar och utlandsmissioner där det tydligt behövs hjälp av Försvarsmakten, samma syfte har kampanjen *“Det löser sig nog”* från 2012 (Försvarsmakten, 2012). Reklamfilmerna från 2013 gör också samma typ av skillnad, i reklamfilmen *“Stormen”* rapporterar en svensk reporter om ett oväder i södra Sverige men fortsätter sedan med att uppmärksamma att tittaren förmodligen har slutat lyssna på honom och istället börjat scrolla på sin telefon. Samma typ av fokus görs i filmen *“Huset”* från samma år där ett sönderbombat hus i ett krigsdrabbat land presenteras i bild, reportern konstaterar likt tidigare reklamfilm att tittaren förmodligen slutat lyssna (Försvarsmakten, 2013). Det görs en distinktion mellan *“svenska”* och *“utländska”* problem under kampanjerna. Inte heller här finns det någon strävan gällande att det behövs en bredare mångfald eller vad för personliga egenskaper myndigheten syftar till att locka med reklamen.

Reklamkampanjen från 2015 *“Är du officer utan att veta om det?”* beskrevs ha som motiv att inspirera fler till att ansöka om att bli officer, här var huvudmålgruppen kvinnor. Mycket kvinnor syns i kampanjen men det är också en annan typ av vändning i materialet. Försvarsmakten går från att presentera militäryrket som tufft och obekvämt till att istället fokusera vad för egenskaper och personer som eftersöks. I filmen *“Tunnel”* visas ett gäng som bråkar och tramsar i tunnelbanan, både svenskar och invandrare syns i klippet. Efter några sekunder dyker en äldre dam upp som bär på tunga kassar på väg uppför en trappa, en kille med invandrabakgrund springer då efter och hjälper damen och bär kassarna åt henne (Försvarsmakten, 2015). Reklamen bygger tydligt på den förutfattade meningen att invandrare är bråkiga, de hjälper inte till utan bråkar med sina kompisar istället. Ett väldigt

etnonationalistiskt synsätt där invandrare målas upp som annorlunda från den svenska normen, något oönskvärt. När sedan reklamfilmen tar vändningen och han istället hjälper den äldre damen så visar det på att Försvarsmakten istället "lurar" tittaren. Det önskvärda är att en officer ska vara hjälpsam. Att kampanjen går ut på att motbevisa fördomar om invandrare skulle kunna anses som ett medborgarnationalistisk synsätt som påpekar att alla i Sverige har åtråvärda egenskaper för att kunna söka till organisationen. Dock är första bilden som målas upp där invandrarkillen beskrivs som bråkig också ytterst intressant, här påvisar också Försvarsmakten att det finns något förutbestämt med att invandrare är just "bråkiga", detta skulle även kunna anses vara ett etnonationalistiskt sätt att dela in etnicitet i fack för att sedan "chocka" tittaren att även personer med annan nationell identitet kan vara hjälpsamma.

Under 2016 så släpper Försvarsmakten kampanjen "*Du nya du fria*" syftet är att göra allmänheten mer uppmärksam på vad myndigheten gör och stärka bilden att Försvarsmakten verkar för landets intressen. Filmen börjar med att redogöra att: "*Den 31e oktober 2026 får Sverige en ny medborgare, det enda vi vet är att hon kommer få personnummer 20261031-7584... hon kanske ber till Gud flera gånger om dagen ... Men oavsett vem 20261031-7583 blir, så är vår uppgift densamma. Att försvara hennes rätt att tycka, tänka och leva som hon själv vill. I det nya du fria*" (Försvarsmakten, 2016). I filmen syns också bilder på människor från alla delar av samhället och med olika bakgrund i vardagssituationer (Försvarsmakten, 2016). Filmens budskap är att den som önskar att bli en del av Försvarsmakten just måste vara beredd på att försvara alla svenskar och rättigheten att vara sig själv. Rekryteringen genomsyras av medborgarnationalism i och med att det tydligt redogörs för att alla är lika mycket svenskar, oavsett vem bakgrund. Liknande budskap har också reklamfilmen från 2017 "*Vi låter Sverige vara i fred*" där bilder från olika situationer åter syns, exempelvis visas ett festligt bröllop med ett par med invandrarbakgrund. Syftet med denna kampanjen är att livet ska vara som vanligt medan Försvarsmakten arbetar (Försvarsmakten, 2017). 2018 är dessutom en förlängning och har samma budskap som 2017 och genomsyras av budskapet att Försvarsmakten är just till för alla svenskar, speciellt lyfts också under 2018 unga kvinnor som viktiga rekryter (Försvarsmakten, 2018).

Kampanjen 2019 med rubriken *“Kom som du är”* strävade efter att förändra den stereotypa uppfattningen om vem som bör söka sig till Försvaret. Filmen visar på klipp på svenskar med olika etniska, religiösa och kulturella tillhörigheter samtidigt som en kvinnlig först hörs läsa *“Du som inte tror att du passar in, kom. Du som tror på allas lika värde, kom ... Du som är född i annat land, kom. Du som är beredd att också försvara allt det som det står för, kom”* (Försvarsmakten, 2019). Reklamkampanjen avslutas med följande ord *“Låt oss utmana din bild av vem som passar i Försvarsmakten”* (Försvarsmakten, 2019). Reklamfilmerna mellan 2016 och 2019 speglar ett medborgernationalistiskt synsätt då kampanjerna indikerar att alla är lika mycket svenskar och behövda i myndigheten, oavsett kultur och bakgrund. Försvarsmakten eftersträvar representation av olika etniska bakgrunder och ser även hur det behövs för ett bättre Sverige.

Under 2020 publicerar Försvarsmakten två olika videos med syftet att visa vad Försvarsmakten gör för att säkra fred och frihet. Kampanjen har namnet *“Många har många frågor”* och är en fortsättning på kampanjen från 2018 med samma namn där personal inom Försvarsmakten svarar på frågor från allmänheten som utgår från stereotyper som om det exempelvis är tvång på att raka av sig håret. Dessutom, publiceras en till reklamfilm med en liten flicka som har en mamma som jobbar för Försvarsmakten där filmens syfte är att visa på vad mamman gör på jobbet när dottern är kvar hemma (Försvarsmakten 2020). Kampanjens huvudpersoner anses ha en typisk svensk nationell identitet, därav går det inte att utläsa något perspektiv gällande just nationalism, dock speglar 2020 en mer sansad och ödmjuk känsla av Försvarsmaktens arbetet och myndighetens roll i samhället till skillnad från den som presenterades under 2010 där det inte heller syntes några spår av etnisk mångfald.

5.3. Syftet med utökad mångfald

Från de reklamkampanjer som redan har diskuterats så går det inte att observera en tydlig önskan att få en bredare mångfald förrän åren från 2016. Här är gårdet att analysera att syftet med utökad mångfald är just för att Försvarsmakten menar att alla människor behöver vara representerade i myndigheten, oavsett nationell identitet. Det finns således ingen uppfattning eller dold mening med att utökad mångfald skulle behövas för att lösa problem som endast

invandrare skulle kunna åtgärda i kampanjerna, vilket skulle kunna anses som ett etnonationalistiskt syfte. Det som isåfall skulle kunna indikera på ett etnonationalistiskt budskap är reklamfilmen från 2013 med filmerna "Stormen" och "Huset" där det gör ens en distinktion mellan svenska och utländska problem, men då inte syftet i filmen inte är att främja utökad mångfald så kan inte den slutsatsen riktigt heller dras.

För att vidare diskutera syftet med breddad mångfald är årsredovisningarna fortsatt intressanta. Under 2010 benämns inget tydligt syfte till varför utökad mångfald behövs inom organisationen, det kommer först 2011 "Försvarmakten måste fortsätta vidta åtgärder för att kunna lösa uppgifter och för att kunna bli en myndighet som speglar samhällets medborgare..." (Försvarmakten 2011:12). Att just motsvara samhällets medborgare är en av de viktigaste funktionerna menar medborgarnationalismen, som också indikerar att samhällets institutioner ska vara det som håller ihop demokratin och nationen. Därav behöver alla vara representerade i institutionerna och myndigheterna i landet då det just är viktigt att delta enligt medborgarnationalismen.

Projektet "Öppen dörr" från 2012 gav ungdomar med invandrabakgrund möjligheten att gå en förberedande militärutbildning genom att Försvarmakten och Arbetsförmedlingen samarbetade, syftet med samverkan var att attrahera ungdomar och även visa på att Försvarmakten är en arbetsgivare som alla kan räkna med. Dessutom förklarar Försvarmakten att personer med invandrabakgrund är en tillgång "...som kan språk och kultur med ursprung utanför EU till att jobba i Försvarmakten" och även "ett sätt för Försvarmakten att kommunicera sin vilja att vara en modern och attraktiv arbetsgivare som är öppen för alla" (Försvarmakten 2012:13) Projektet "Öppen dörr" fortsatte även under 2013, syftet beskrivs nu att myndigheten försöker att "nä målgrupper som som man tidigare har haft svårt att nå" (Försvarmakten 2013). Att personer behövs i Försvarmakten för att de är en tillgång vid insatser utomlands, kan inte anses som ett medborgarnationalistiskt synsätt, snarare etnonationalistiskt. Detta då invandrare inte betraktas ha samma egenskaper som svenskar, utan behövs för att de kan bistå Försvarmakten med något som inte "vanliga svenskar" kan. Däremot att satsa på att nå personer som tidigare varit svåra att rekrytera anses medborgarnationalistiskt, därav var syftet med "Öppen dörr" utifrån detta synsättet motiverat av ett medborgarnationalistiskt perspektiv. Dock är det även intressant här med vad "modern

och attraktiv arbetsgivare” har för avsikt, är det för att Försvarsmakten ska vara just till för alla eller handlar det om vad det moderna Sverige kräver.

Som tidigare nämnts så publicerade Försvarsmakten sitt perspektiv på mångfaldsbegreppet i och med de styrdokument gällande jämställdhet och jämlikhet som skulle ligga till grund för åren 2016 och 2020. Begreppet och formuleringarna kan även analyseras utifrån syftet gällande att utöka mångfaldsbegreppet, ”*Vi vill attrahera de mest lämpade personerna så att vi kan bygga en så bra och professionell försvarsorganisation som möjligt. Att kunna nå hela rekryteringsbasen är därför en förutsättning för att personalförsörja våra förband*” (Försvarsmakten 2020). Försvarsmakten menar också att det förenklar att ha med människor med olika bakgrund då det gör att beslut enklare kan anses som solida ”*Arbetslag där vi tillåts vara och tänka olika ger oss fler perspektiv och minskar risken för ett beslutsfattande som är förutsägbart eller likriktat*”. Och även hur invandrare blir en tillgång för personalstyrkan ”*En god arbetsmiljö där vi följer värdegrunden gör också att medarbetare trivs och presterar bättre vilket i förlängningen bidrar till bättre förutsättningar för operativ förmåga – inklusive förmåga till väpnad strid*” (Försvarsmakten 2020).

Försvarsmakten indikerar här på att det är ett medborgarnationalistiskt synsätt som präglar deras syn och syfte med mångfaldsarbetet. Syftet med en utökad mångfald är för att det just är viktigt att hela Sverige är representerat i en av Sveriges största myndigheter och går i samklang med att kunna upprätthålla en tillräckligt god kvalitet där allas åsikter oavsett ursprunglig nationalitet räknas.

5.4. Slutsats

Efter att analysen är redovisad är det hög tid att diskutera vilket nationalistiskt perspektiv som föreligger främst i Försvarsmaktens organisatoriska anda och struktur. Till att börja, kampanjfilmerna och redovisningar under de olika verksamhetsåren saknar ett tydligt gemensamt syfte och går därför inte att helt sammankoppla då kampanjerna och redovisningarna indikerar på olika syn om mångfald. Försvarsmaktens medborgarnationalistiska synsätt som präglas under de första åren av redovisningarna, syns inte alls under de filmkampanjerna från samma år, tvärtom, här är det istället ett

etnonationalistiskt synsätt som går att tydligare utläsa. Trots att årsredovisningen indikerar på en medborgarnationalistisk inställning till en början så är det inte en särskilt utbredd och övertygande medborgarnationalistisk syn. Men, etnisk mångfald uppmärksammas iallafall som ett utvecklingsområde vilket inte alls är fallet mot de senare åren av undersökningen. Bristen på relevanta planer inom mångfald i redovisningarna, kan antingen tyda på att det är brist på förmågan gällande huruvida etnisk mångfald ska utvecklas och förvaltas i och med att det är ett ämne som ofta är debatterat och även känsligt att diskutera då kartläggning av etnicitet kan kopplas med rasism. Eller, just för att Försvarsmakten har ett etnonationalistiskt synsätt där den svenska nationella identiteten och nationalismen är starkt präglad i organisationen och svår att förändra eller så finns det ett motstånd mot just förändring, isåfall är den inte iallafall direkt uttalad i materialet.

Kampanjerna som sagt, vittnar om en etnonationalistisk syn till en början, där Försvarsmaktens rekryteringsfilmer vittnar om en ganska sträng syn där det ställs krav på den som söker att ”passa in”. Dessutom är det en svensk nationell bild med unga vita soldater som visas, en ganska stereotypisk bild av Försvarsmakten som går att analyseras utifrån ett mer etnonationalistiskt förhållningssätt. Mot senare åren förändras dock temat och istället är det en medborgarnationalistisk bild som allt mer genomsyras rekryteringsfilmerna. Försvarsmakten poängterar nu istället att det är viktigt att alla svenskar är välkomna att ta tjänstgöring och menar också att etnisk mångfald är en tillgång, generellt är kampanjerna från 2016 de i materialet som tydligast visar på störst öppenheten gentemot en mer ökad etnisk mångfald och medborgarnationalistisk syn.

Gällande syftet med utökad mångfald är materialet och indikatorerna ganska restriktiva gällande förklaringar och att motivera varför förändring behövs. Det som tydligast visar på ett medborgarnationalistiskt perspektiv är förklaringen av just mångfaldsbegreppets innebörd för myndigheten, här definieras mångfald som något nödvändigt för att Försvarsmakten ska nå sin fulla potential.

Slutreflektionen bottnar i att det är svårt att analysera om det är en medborgarnationalistisk eller etnonationalistisk syn som genomsyrar Försvarsmaktens material till största del, detta beror just på att det inte finns mycket konkreta svar på huruvida myndigheten ställer sig i just mångfaldsfrågor. Huruvida det går att argumentera för att avsaknaden av uttalanden beror på

etnonationalism eller just bara att myndigheten inte prioriterar frågorna i samma grad som jämställdhetsfrågor är svårt att säkerställa. Tydligt är att Försvarmakten i rekryteringsfilmerna visar upp en vilja och ett medborgarnationalistiskt synsätt där mångfald verkar vara högt prioriterat, vilket sedan i verkligheten inte riktigt följs upp eller syns i Försvarmaktens årsredovisningar. Syftet med uppsatsen var inte att jämföra om det fanns just skillnader i materialet, utan först och främst skulle den årliga skillnaden redovisas, dock är den för väsentlig för att inte nämnas. Dessutom, visar differensen mellan kampanjerna och redovisningarna att det inte finns någon utstakad syn gällande nationell identitet i Försvarmakten i och med att den varierar så. Det som kan antas är att Försvarmakten möjligt inte helt har etnonationalistiska motiv när de inte nämner mångfald utan just att ”trenden” för det verksamhetsåret är att fokusera på annat såsom ålder eller jämställdhet. Är det då så att Försvarmakten endast följer utvecklingens vindar och egentligen inte är så intresserade av att förändra den stereotypa organisationen där den svenska synen på nationell identitet gärna får bestå, eller är myndigheten intresserade av att förändras men tampas likt andra organisationer i Sverige med hur man ska gå tillväga?

6. Avslutande diskussion

Studiens syfte var att utreda synen på nationalstaten inom Försvarmakten genom att analysera myndighetens syn på mångfald. Studiens frågeställning var ”*Vilken nationalistisk syn genomsyrar Försvarmaktens mångfaldsarbete?*” Med tillhörande fråga som löd ”*Hur har den nationella identiteten förändrats över tid?*”. För att reda ut det så påbörjades ett arbete med att ta fram ett relevant teoretiskt ramverk som byggde på tidigare forskning från Oskar Pripp och på två teorier om nationell identitet. Detta då synen på att arbeta organisatoriskt med mångfald och åsikter om nationell identitet anses som sammankopplade gällande vilken organisatoriskt åskådning som verkligen föreligger. Genom de analysenheter och analysering av materialet så går det att konstatera att det är svårt att utläsa vilken direkt syn på nationell identitet som föreligger hos Försvarmakten som organisation, den tydligaste indikationen är att mångfaldsarbetet har medborgarnationalistiska avsikter där en vilja mot större mångfald verkar finnas men som är lite förankrad i organisationens verkliga arbete.

Kanske är Försvarmakten bunden av tidigare tradition och historiskt synsätt gällande nationalstaten, vilket för närvarande kan leda till att myndigheten inte klarar att fokusera på mer än jämställdhetsfrågor. Dessutom är isåfall inte Försvarmakten den enda svenska myndigheten som tampus med dessa frågor, i exempelvis Pripps studie så kartläggs hur myndigheter i kultursektorn också har svårt att arbeta med mångfaldsfrågor och att utföra nulägesanalyser och kartläggningar gällande etnicitet. Uppsatsen visar alltså på liknande resultat som Pripps studie, dock har uppsatsen synliggjort att en positiv inställning till att inkludera invandrare och syn på nationell identitet, alltså medborgarnationalism, inte nödvändigtvis behöver innebära att myndigheten lyckas med mångfaldsarbetet. Detta då materialet från Försvarmakten kunde visa på kampanjer som hade som syfte att rekrytera utifrån att bredda mångfalden, men där redovisningarna inte indikerade på några organisatoriska planer för att uppnå en större mångfald. Att hantera diskriminering och när

någon betar sig fel är en sak, men att komma med planer och förslag hur etnicitet bör inkluderas i det organisatoriska arbetet är en annan. Det kan bero på rädsla för att vara rasistisk och trampa någon på tårna, därför vågar inte svenska myndigheter kartlägga etnicitet, vilket även sätter käppar i hjulet för att våga gå för utveckling.

Precis som Winslow et al. menade och som förklarades i inledningen, så behöver invandrare bli representerade i svenska myndigheter som Försvarsmakten för att integrering ska kunna ske i hela samhället och också underlätta acceptansen av alla medborgare som svenska. Uppsatsens ämne är därför aktuellt, integration är en av de viktigast valfrågorna för våra politiker att hitta relevanta lösningar för och därför behövs vidare forskning inom ämnet även i framtiden. I och med uppsatsens avgränsning av att titta på just Försvarsmaktens material hade med fördel forskning i framtiden istället kunna vända sig inåt i organisationen för att analysera hur mångfaldsarbetet är etablerat i realiteten i armén och faktiskt upplevs på gräsrotsnivå. Vad är det för syn på nationalstaten som syns på fältet och under det dagliga arbetet inom Försvarsmakten, är attityden inkluderande gentemot alla? Eventuellt inte, då Försvarsmakten idag inte representerar hela Sveriges befolkning, här krävs det därför framtida resurser om det Sverige ska förbli mångkulturell.

7. Referenser

Antirasistiska Akademin, 2021. *Mångfald*. Hämtad 2021-11-20, från <https://www.antirasistiskaakademin.se/mangfald/>.

Arbetsmiljöupplysningen, 2021. *Mångfald*. Hämtad 2021-11-20, från <https://www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen/Mangfald/>.

Bergström, Göran & Boréus, Kristina, 2018. *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*, 4 uppl, Lund: Studentlitteratur, 2018.

Beckman, Ludvig, 2005. *Grundbok i idéanalys: det kritiska studiet av politiska texter och idéer*. 1 uppl, Stockholm: Santérus Förlag, 2005.

Battistelli, Fabrizio, 1997. *Peacekeeping and the Postmodern Soldier*, Armed Forces & Society.

Försvarmakten, 2010. Försvarmaktens årsredovisning 2010, bilaga 2 - personalberättelse. Hämtad den 2021-11-27, från <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2010/bilaga-2-ar-2010.pdf>.

Försvarmakten, 2011. *Försvarmaktens årsredovisning 2011, bilaga 2, personalberättelse*. Hämtad den 2021-11-27, från <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2011/bilaga2.pdf>

Försvarmakten, 2012. *Försvarmaktens årsredovisning 2012, bilaga 2, personalberättelse*. Hämtad den 2021-11-27, från <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2012/hkv-2013-02-22-23-386-50878-fm-arsredovisning-2012-bilaga-2.pdf>.

Försvarmakten, 2013. Försvarmaktens årsredovisning 2013, bilagor 2-3, underbilaga 3.1. Hämtad den 2021-11-27, från <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2013/hkv-2014-02-17-fm2013-1839-3-forsvarsmaktens-arsredovisning-bilagor-2-3-och-3-1.pdf>.

Försvarmakten, 2014. Försvarmaktens årsredovisning 2014, bilagor 2-3. Hämtad den 2021-11-27, från <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2014/hkv-2015-02-16-fm-2014-3782-4-forsvarsmaktens-arsredovisning-bilaga-2-3.pdf>.

Försvarmakten, 2015. Försvarmaktens årsredovisning 2015, bilagor 2-4. Hämtad den 2021-11-27, från <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2015/160122-003-forsvarsmaktens-arsredovisning-15-bilagor.pdf>.

Försvarmakten, 2016. Försvarmaktens årsredovisning 2016, bilagor 1-3. Hämtad den 2021-11-27, från <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2016/hkv-2017-02-21-bilagor-1-3-ar16.pdf>.

Försvarmakten, 2017. Försvarmaktens årsredovisning 2017, bilagor 1-3. Hämtad den 2021-11-27, från <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2017/hkv-2018-02-22-fm2017-13845.3-bilagor-oppna-fm-ar-2017.pdf>.

Försvarmakten, 2018. Försvarmaktens årsredovisning 2018, bilagor 1-3. Hämtad den 2021-11-27, från <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2018/hkv-2019-02-21-fm2018-10243.7-bilagor-oppna-fm-ar-2018.pdf>.

Försvarmakten, 2019. Försvarmaktens årsredovisning 2019, bilagor 1-3. Hämtad den 2021-11-27, från https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2019/fm2018-20355.12-forsvarsmaktens-ar-2019_bilaga-1-3.pdf.

Försvarmakten, 2020. Försvarmaktens årsredovisning 2020, bilaga 1 och 2. Hämtad den 2021-11-27, från <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2020/forsvarsmaktens-arsredovisning-2020-bilaga.pdf>.

Försvarmakten, 2010. *Har du det som krävs för att ha en åsikt? - Pirater* (video). <https://www.youtube.com/watch?v=Telz2gT3IdQ&list=PLGXVHgImhBQIF2zQqp5MeXq7qcpvrlEAQ&index=54>.

Försvarmakten, 2012. *Det där löser sig nog "Översvämning"* (video). <https://www.youtube.com/watch?v=qYClh8K44HY>.

Försvarmakten, 2012. *Det där sig nog "Allt ordnar sig"* (video). https://www.youtube.com/watch?v=SOI7_QixiMI&t=13s.

Försvarmakten, 2013. *"Stormen"* (video). <https://www.youtube.com/watch?v=m7T4FIEvBz4>.

Försvarmakten, 2013. *"Huset"* (video). <https://www.youtube.com/watch?v=ih4VRkqXXKo>.

Försvarmakten, 2015. *"Tunnel"* (video). <https://www.youtube.com/watch?v=PGlXb1IU4ys>.

Försvarmakten, 2016. *Du nya, du fria* (video). https://www.youtube.com/watch?v=NXk3v_fnhC8.

Försvarmakten, 2017. *Vi låter Sverige vara i fred* (video). https://www.youtube.com/watch?v=DphjM7_xsic.

Försvarsmakten, 2019. *Kom som du är* (video). <https://www.youtube.com/watch?v=3PysG30UeJQ>.

Försvarsmakten, 2020. *Många har många frågor* (video). https://www.youtube.com/watch?v=_jjRdGKyBbI.

Försvarsmakten, 202. *Just nu* (video). <https://www.youtube.com/watch?v=IUge7lk-pPg>.

Försvarsmakten, 2021. *Styrdokument*. Hämtat 2021-11-13, från <https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/varderingar-och-vision/jamstalldhet-och-jamlikhet/styrdokument/>.

Försvarsmakten, 2021. *Mångfaldsbegreppet*. Hämtat 2021-11-13 från <https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/varderingar-och-vision/jamstalldhet-och-jamlikhet/mangfaldsbegreppet/>.

Försvarsmakten, 2020. *Försvarsmakten Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2020-2024*. Hämtad 2021-11-13, från <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/jamlikhet/forsvarsmaktens-jamstalldhets-och-jamlikhetsplan-2016-2020.pdf>.

Försvarsmakten, 2021. *Värnplikten genom åren*. Hämtad 2020-11-25, från <https://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/var-historia/artiklar/varnplikt-under-109-ar/>.

Försvarsmakten, 2010. *Har du det som krävs för att ha en åsikt? - Pirater* (video). <https://www.youtube.com/watch?v=Telz2gT3IdQ&list=PLGXVHgImhBQIF2zQqp5MeXq7qcpvrlEAQ&index=54>.

Hettne, Björn. Sörlin, Sverker. Østergård, Uffe, 1998. *Den globala nationalismen*. 1 uppl, Stockholm: SNS Förlag 1998.

Ignatieff, Michael, 1993. *Blood and Belonging*. London: BBC books, 1993.

Kammes, H. David, 2012. *Beyond the Nation-State: The Reconstruction of Nationhood and Citizenship*. Publisher: Emerald Group 2012.

Kellas, G. James, 1991. *The Politics of Nationalism and Ethnicity*. Hong Kong: MacMillan Education, 1991.

McCrone, David. Bechhofer, Frank, 2015. *Understanding national identity*. United Kingdom: Cambridge University Press, 2015.

Pripp, Oscar, 2006. *Den kulturbundna kulturen*. SOU:2006:74. Den segregerade integrationen, redaktör: Kamali, Masoud. Stockholm: 2006.

Smith, D. Anthony, 1986. *The ethnic origins of nations*. New York: Basil Blackwell Inc, 1986.

Teorell, Jan, Svensson, Torsten, 2007. *Att fråga och att svara*. Samhällsvetenskaplig metod. 1 uppl, Malmö: Liber AB, 2007.

Winslow, Donna. Heineken, Lindy. Soeters, Joseph. L, 2003. *Diversity in the Armed Forces*, in Handbook of the Sociology of the Military. Great Britain: 2003.

Ware, Vron, 2012. *Military migrants, fighting for your country*. Palgrave Macmillan: Basingstoke, UK.

