



Kampen om kompetensen

En studie i vad som attraherar och motiverar högtbildade personer till särskild officersutbildning och officersyrket.

The fight over competence

A study of what attracts and motivates people with a higher academic degree to join the special officers program and the officer profession.

Joel Rudholm och Tomas Westman

Fakultet: Hälsa, natur- och teknikvetenskap

Utbildningsprogram: FHGEAU, VT23 Examensarbete U0353

Högskolepoäng: 15 HP

Examinerande lärare: Sven Hassler

Handledare: Petra Lundström

Datum: 2023-06-14

SAMMANFATTNING

Som en följd av Försvarmaktens brist på officerare har Försvarmakten skapat ett snabbspår in till officersyrket via en särskild officersutbildning (SOFU). SOFU har funnits sedan 2017. I dagsläget finns det begränsat med forskning på vad som lockar människor att söka utbildningen. Syftet med denna studie var att undersöka vad som attraherar människor med en akademisk examen att karriärväxla och utbilda sig till officer, samt vad som sedan motiverar dem att stanna i officersyrket. Metoden för studien är en kvalitativ metod baserad på fyra semistrukturerade intervjuer. Analysen av resultatet är genomförd via en kvalitativ innehållsanalys. Resultatet blev tre kategorier vilka kronologiskt presenterar respondenternas; attraktion till officersyrket, deras beslut till karriärväxling samt deras motivation till att stanna i officersyrket i framtiden. Militär bakgrund var en avgörande faktor till att respondenterna fick kännedom om, och sökte till utbildningen. För att nå efterfrågad kompetens behöver Försvarmakten öka kännedomen om SOFU både tidigt hos soldater under grundutbildning, men även riktat mot det civila. Det som attraherade till yrket var att Försvarmakten erbjöd något som respondenterna saknade i sina civila arbeten i form av främst; bra gemenskap, roliga arbetsuppgifter och goda utvecklingsmöjligheter. Slutsatsen är att i dagsläget är en militär bakgrund grunden för att hitta utbildningen, och faktorerna som attraherar till yrket är även de faktorer som sedan motiverar dem att stanna.

Nyckelord: Försvarmakten, Karriärväxling, Motivation, Officer.

ABSTRACT

The Swedish armed forces (SAF) have shortage of officers, as a result of that, the SAF have created a fast-track to the officer profession through a special officers program. The special officers program started in 2017 and there is not much research to find in what attracts individuals to apply to the program. The purpose of this study is to research what attracts individuals with a higher academic degree, to change profession and study to become an officer, and what later motivates them to continue in the profession. The method of the study is through a qualitative method based on four semi structured interviews. The analysis of the result is based on a qualitative content analysis. The result of the study is three categories, which in a chronologically order presents; the respondents attraction to the profession, their decision to change career and what motivates them to continue in the profession. Today military background is a vital factor for the respondents to find knowledge of, and to apply for the education. In order to reach the competence required the SAF need to increase the knowledge of the special officers program in an early stage with the conscripts and direct it outside the SAF towards the civilian world. What attracted respondents to the profession was that the SAF could offer something that they could not find in their civilian jobs in form of; a community, enjoyable duties and good professional development opportunities. The conclusion of the study is that today a military background is a key factor towards the special officers program and what motivates to the profession is also what motivates to stay in the profession.

Key words: Swedish armed forces, Career change, motivation, Military officer.

Innehåll

1. Bakgrund	1
1.1 Forskningsöversikt	2
1.2 Problemformulering	3
2. Syfte och frågeställningar	3
2.1 Syfte	3
2.2 Frågeställningar	3
3 Teoretiska ramverk	3
3.1 Officersprofessionen	3
3.2 Vägarna in till officersyrket	4
3.3 Motivationsteorier	5
4 Metod	8
4.1 Avgränsningar	8
4.2 Deltagare	8
4.3 Genomförande	9
4.4 Datainsamlingsmetod	9
4.5 Intervjuguide	9
4.6 Databearbetning/ Analys	9
4.7 Forskningsetiska överväganden	10
4.8 Förförståelse	11
4.9 Metodologiska överväganden	11
5 Resultat	12
5.1 Sammanfattning	12
5.2 Attraktion	13
5.3 Karriärväxling	14
5.4 Framtid	16
5.5 Tema – Militär kultur	18
6 Diskussion	18
6.1 Resultatdiskussion	19
6.2 Metoddiskussion	23
7 Fortsatt forskning	24
8 Slutsatser	24
9 Referenser	25

Bilaga 1: Samtyckesblankett	29
Bilaga 2: Informationsbrev.....	30
Bilaga 3 – Intervjuguide frågor	32

1. Bakgrund

Under de kommande åren fram till 2030 förväntas konkurrensen om arbetskraften öka mellan arbetsgivare då befolkningen i arbetsför ålder minskar i många län (Arbetsförmedlingen, 2019). I en rapport från Sveriges Akademiker (SACO, 2023) gällande framtidsutsikter för akademiker till år 2028, kan man läsa att det kommer råda brist på både officerare och högskoleingenjörer. I kampen om arbetskraften kan Försvarsmakten inte konkurrera med den civila marknaden gällande löner men erbjuder istället betald utbildning och fast anställning efter genomförd och godkänd utbildning. Försvarsmakten är i en expansiv fas inom det nationella försvaret och med det kommande förväntade medlemskapet i North Atlantic Treaty Organisation (NATO). Om Sverige går med i NATO innebär det att mellan 200 – 250 befattningar ska bemannas, varav majoriteten är officersbefattningar (Officerstidningen, 2022). Försvaret ska enligt Regeringen växa både personellt och samtidigt utöka sina förmågor med exempelvis långräckviddigt luftvärn (*Totalförsvaret 2021–2025*, Prop. 2020/21:30). För att Försvarsmakten ska kunna växa krävs officerare för att utbilda större volymer av både soldater och officerare. (*Totalförsvaret 2021–2025*, Prop. 2020/21:30).

I det gamla utbildningssystemet, ”Nya befälsordningen”, tog det två år att utbildas till officer och det fanns bara en typ av officer, yrkesofficer (Prop. 1977/78: 24). Sedan Försvarsmakten övergick från den Nya befälsordningen till tvåbefälssystemet 2007 ändrades officersutbildningen till att bli uppdelad med en akademiserad utbildning och en yrkesutbildning (Försvarsmakten, 2008). I tvåbefälssystemet fanns två typer av officerare, taktisk officer och specialistofficer. En utbildning till taktisk officer tar tre år och till specialistofficer ett och ett halvt år (Sveriges Akademiker, 2022, 17 jan). Tvåbefälssystemet övergick 2008 till trebefälssystemet vari även gruppchefer inkluderades (Försvarsmakten, 2021) Fram till 2030 kommer antalet taktiska officerare att minska på grund av stora pensionsavgångar medan antalet specialistofficerare förväntas öka (Officerstidningen, 2021).

Försvarsmakten har även svårigheter att behålla personal då sex av tio funderar på att lämna officersyrket (Officersförbundet, 2022). Detta speglas även i Riksrevisionens rapport om personalförsörjningen av kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/K), (Skr. 2022/23:37). I rapporten framkommer det att Försvarsmakten även har problem med att behålla GSS/K, vilka utgör en viktig rekryteringsgrund till officers- och specialistofficersutbildningen. Den återinförda värnplikten är idag den största rekryteringsbasen för officerare då mer än hälften av de sökande till officersutbildningen kommer direkt från genomförd värnplikt (Försvarshögskolan, 2021).

Vidare har Försvarsmaktens behov av officerare skapat ett snabbspår till yrket genom en särskild officersutbildning (SOFU), 2018. Försvarsmakten söker inom den civila marknaden de högutbildade med riktad kompetens mot utlysta befattningar. Med högutbildade i detta sammanhang menas en individ som har genomgått en eftergymnasial utbildning om minst tre år (Statistikmyndigheten SCB, 2022). Föregångaren till SOFU infördes redan 2017, då under namnet Officersutbildning 17 (OFFU). Namnet SOFU antogs 2018 och utbildningen förlängdes till 20-25 månader och fortsatt utan krav på militär förkunskap (Försvarsmakten, 2018 och Försvarsmakten, u.å. a). Det finns två inriktningar på SOFU programmet. Inriktningarna är särskild officersutbildning/officer med särskild kompetens (SOFU/OFSK) såsom läkare, meteorologer och ingenjörer, samt SOFU/OFF som har en allmän akademisk kompetens. SOFU/OFF innebär att om en individ har en akademisk examen om minst 180 högskolepoäng, är den behörig att söka utbildningen som varar ett år (Försvarsmakten, 2018).

Krav på militär förkunskap eller utbildning föreligger inte för att vara behörig till utbildningen (Försvarsmakten, u.å. a). Försvarshögskolan avdelar årligen fyrtio utbildningsplatser åt SOFU (Försvarshögskolan, 2019a).

1.1 Forskningsöversikt

Sveriges kommuner och regioner (SKR) har publicerat en rapport (SKR, 2022) om vad som motiverar människor mitt i livet till att byta yrkesinriktning. Rapporten visar att majoriteten av människor i åldern 35–65 ibland funderar på att byta yrke och att människor mellan 36 – 44 funderar oftare än andra. Rapporten belyser vad som är viktigt vid valet av arbetsgivare och högst rankat är trevliga kollegor/bra stämning på arbetsplatsen, bra chefer och ledarskap samt intressanta arbetsuppgifter (SKR, 2022). Vad som rankas högt som motivation till ett yrkesbyte enligt rapporten är roligare arbetsuppgifter, högre lön/bättre förmåner och mer meningsfulla arbetsuppgifter. Om det krävs utbildning för byte av yrke måste det fungera med familjesituationen (SKR, 2022).

En studie genomförd i USA (Ahn m.fl. 2017) vilken fokuserade på personer som byter karriär mitt i livet vilka motiveras med känslan av ett ”kall”. Dessa personer menade att karriärsutveckling är en livslång process. Personerna i studien beskrev ”kallet” som känslan av ett ”inre driv” till att man gör vad som är rätt, personlig uppfyllelse och som en del av ens identitet (Ahn m.fl. 2017). Två faktorer som bidrog till yrkesväxling var missnöjet med tidigare arbeten vilket gav dem insikten av vad de ville göra, samt att arbetet ska innehålla en känsla av meningsfullhet. (Ahn m.fl., 2017)

Moskos (1977) beskriver i sin modell att man kan se militäryrket ur ”institutional” (I) eller ”occupational” (O) inriktning. Modellen benämns som I/O Modellen. Den institutionella inriktningen (I) ser yrket som ett kall och sätter det större goda framför individens egna ambitioner. Det institutionella (I) räknar med en lägre lön men motiveras med andra ersättningar genom förmåner och sociala förmåner. Den yrkesmässiga inriktningen (O) sätter individens behov först och motiveras genom lön och karriär.

Public Service Motivation (PSM) är en modell med en skala där man mäter individens vilja att jobba inom offentlig eller privat sektor. PSM tar sin grund i tre motivationsfaktorer till offentligt arbete: rationella, affektiva och normativa. En studie av anställda inom det militära visar en hög nivå PSM och koppling till Moskos institutionella värderingar (I) att jobba mot något större än sig själv (Taylor m.fl. 2015).

Mängden av ansökningar till Försvarsmakten påverkas av arbetslöshetsnivån i ens hemkommun. Vid hög arbetslöshet är det fler sökande till Försvarsmakten än vid låg arbetslöshet. Detta innebär att fler högpresterande är benägna att söka vid en lågkonjunktur (Bäckström, 2022). Att en lågkonjunktur ökar rekryteringsunderlaget till Försvarsmakten anser även Dunder (2022) och visar även på att Försvarsmakten har svårigheter att behålla personal vid en högkonjunktur. Ett yrke som ger hög tillfredsställelse minskar viljan till att byta jobb (Österberg, 2018). I Försvarsmakten är det viktigt att de anställda tilldelas ansvar i sina arbetsuppgifter och att dessa upplevs som meningsfulla för att skapa tillfredsställelse. Försvarsmakten består av personal som generellt trivs i en högpresterande och utvecklande miljö och möts detta minskar viljan att lämna yrket (Österberg, 2018)

1.2 Problemformulering

För närvarande är det brist på officerare i Försvarmakten. Även om officerskullarna de kommande åren skulle fyllas, kommer bristen att vara bestående under en lång tid, särskilt då organisationen ska utökas. Som en konsekvens av Försvarmaktens rekryteringsproblem infördes därför SOFU. Trots en ökande kamp om kompetensen på arbetsmarknaden är förhoppningen att SOFU kommer att bidra till ett stadigt inflöde av officerare till Försvarmakten. Eftersom SOFU är ett relativt nytt utbildningskoncept saknas forskning på denna officerskategori. Forskning skulle kunna bidra till ny kunskap om vad som attraherade och motiverade de redan anställda officerarna utbildade via SOFU till Försvarmakten och vad som motiverar dem att stanna.

2. Syfte och frågeställningar

2.1 Syfte

Syftet med studien är att undersöka varför högutbildade väljer att byta yrke till att bli officer i Försvarmakten och vad som motiverar dem att stanna.

2.2 Frågeställningar

- Hur växte respondenternas intresse för en anställning inom Försvarmakten fram?
- Hur erhöles informationen om SOFU?
- Vad upplever respondenterna att Försvarmakten kan erbjuda som det civila arbetslivet saknar?
- Vad fick respondenterna att ta beslutet att byta?

3 Teoretiska ramverk

3.1 Officersprofessionen

"Officersens profession är krig, det är där han eller hon har sin unika kompetens"
(Neretnieks. 2018, s.14).

Officersprofessionen är en av flera professioner och yrkesroller inom den militära professionen i stort. Ledberg (2017), menar att officersprofessionen generellt anses kännetecknas av tre karaktärsdrag, militär expertis, ansvarskänsla och yrkesidentitet/ kåranda. Officerens expertis är enligt Försvarmakten (2017) att fatta beslut om våldsanvändning och ledning av krigsförband med sammansatta militära förmågor i strid.

Att skapa denna expertis är en komplex sammansatt process som innefattar både teori och praktik.

”För att uppnå expertis i förvaltandet av våld krävs lång utbildning och erfarenhet, samt att den praktiska verksamheten förankras i teoretisk kunskap” (Ledberg, 2019, s.22).

Ansvarskänslan grundas i det ansvar som läggs på officerskåren att med sin expertis ställa upp för staten i uppgiften att försvara dess existens. Ansvaret i officersrollen innebär exempelvis att leda andra som inte innehar samma expertis, såsom yngre befäl och soldater. Officeren har även ett ansvar att skapa tillit till sina underställda så att de känner förtroende till sin chef och ledare. Den militära kontexten är annorlunda jämfört med andra yrken och organisationer, främst avseende den potentiellt överhängande risken för liv och hälsa, Brandebo (2017). Expertisen är komplex och förvärvad i en miljö som utomstående har svårt att nå och ha förståelse för. Dock är det av stor betydelse för utomstående att officerskåren innehar denna expertis då den i sin yttersta form ska försvara landet med vapen. Det ökar ansvaret att förvalta expertisen på bästa sätt, det är ett förtroende med frihet under ansvar som officerskåren har att förvalta gentemot staten och medborgarna, samt sina underställda. Yrkesidentiteten och kårandan skapas och förvärvas genom gemenskapen i officerskåren eftersom alla har en likformig väg in i systemet. Det är främst yrkesofficerarna som anses inneha kårandan då de till skillnad från värnpliktiga eller anställda soldater tillbringar längre sammanhängande del av sitt yrkesliv i rollen som militärer, Ledberg (2019). Att alla har liknande erfarenheter genom sin professionella utveckling skapar en gemenskap och ett förtroende både uppåt och nedåt i hierarkin. Ovan nämnda förtroliga förvaltande av den militära expertisen stärker även kårandan. Till professionen hör även en roll i förvaltning och som arbetsgivare (Försvarsmakten, 2017).

3.2 Vägarna in till officersyrket

Grundbehörighet

Svenskt medborgarskap är ett krav för samtliga utbildningar. Genomförd värnplikt eller grundläggande militär utbildning (GMU) är grundläggande antagningskrav för studerande på specialistofficersutbildningen eller på Officersprogrammet. Därefter ska den sökande genomgå en godkänd lämplighetsbedömning. Militär grundutbildning är inget krav vid antagning till Särskildofficersutbildning. Utöver detta har respektive inriktning olika grundkrav (Sveriges Akademiker, 2022, 17 jan).

Specialistofficersutbildningen (SOU)

”Specialistofficerare ansvarar för de militära kärnkompetenserna, deltar i stridssituationer och ser till att andra chefers beslut följs och tillämpas. Det är också specialistofficerarens ansvar att gruppbefäl, soldater och sjömän utbildas och övas för att kunna prestera i stridssituationer och andra typer av uppdrag.” (Försvarsmakten, u.å. b)

För att bli specialistofficer genomförs en utbildning på ett och ett halvt år. Specialistofficersutbildningen har mer än 60 olika inriktningar som bedrivs på olika skolor. Som specialistofficer blir man expert inom ett valt område. Utbildningen består av både teori och praktik. Inriktningarna vilka utbildningen går mot är markstrid, luftstrid, sjöstrid, ledning,

underrättelse/säkerhetstjänst eller logistik (Sveriges Akademiker, 2022, 17 jan). Efter examen erhålls graden Sergeant.

Officersprogrammet (OP)

”Din uppgift som officer är att formulera mål och planer för hur organisationens resurser och förmågor ska användas på bästa sätt. Du sätter upp riktlinjer, initierar styrning och följer upp arbetet.” (Försvarsmakten, u.å. c)

För att bli taktisk officer genomförs en akademisk utbildning på tre år vilken leder till en officersexamen. Utbildningen sker via Försvarshögskolan och ger 180 högskolepoäng. Utbildningen är riktad mot taktik i militära operationer och att kunna leda förband i strid. Officersprogrammet har tre olika inriktningar; krigsvetenskaplig profil, nautisk profil och militärteknisk profil (Sveriges Akademiker, 2022, 17 jan). Efter examen erhålls graden Fänrik.

Särskild officersutbildning (SOFU)

Särskild officersutbildning är ett snabbspår in i yrket för de som har en akademisk utbildning med en examen om minst 180 högskolepoäng och ett godkänt självständigt arbete om minst 15 högskolepoäng (Försvarsmakten, u.å. a). Ansökan till utbildningen sker på samma sätt som att ansöka till en civil anställning. Den civila kompetensen och utbildningen ska gärna ha en bäring mot sökt befattning, exempelvis ingenjörsutbildning mot en teknisk befattning. Vid antagning till utbildningen blir man anställd vid förbandet från första dagen. Saknar individen militär erfarenhet behöver det kompletteras med en cirka sex månaders militärutbildning. Efter genomförd militärutbildning börjar officersutbildningen, vilken innehåller både teoretiska studier tillsammans med officersprogrammet och praktik. Utbildningen består av fyra olika delar; krigsvetenskap, ledarskap, officer i militära professionen och befattningsutbildning. Utbildningstiden varierar från totalt 20 – 25 månader beroende på militär bakgrund. (Försvarsmakten, u.å. a) Efter examen erhålls graden Fänrik.

3.3 Motivationsteorier

Vad motivation är och hur motivation definieras finns det många olika teorier om. Motivation definieras enligt nationalencyklopedin som:

”motivation (av motiv), psykologisk term för de faktorer hos individen som väcker, formar och riktar beteendet mot olika mål. Motivation är en medveten eller omedveten inriktning hos en individ att vilja utföra vissa handlingar” (Nationalencyklopedin, u.å.)

Det nämns ofta inre och yttre faktorer som påverkar motivationen. De inre skapas av en själv och kan vara knutna till ens prestation och utveckling medan de yttre är utanför individens kontroll. (Hein. 2012).

Herzbergs tvåfaktorsteori

Herzbergs tvåfaktorsteori är en erkänd motivationsteori. Herzberg har samlat sin empiri från många olika studier av olika yrkesgrupper från 50- talet till 00- talet. Herzberg presenterar två faktorer, hygienfaktorer och motivationsfaktorer. Hygienfaktorerna förknippas med otillfredsställelse i arbetet eller ses som förebyggande faktorer för otillfredsställelse och mot bristande motivation. Motivationsfaktorerna är det som kopplas till arbetstillfredsställelse genom självförverkligande och prestation. Dessa två faktorer delar upp sig i 14 stycken underkategorier (Tabell 1). Om flera motivationsfaktorer uppfylls har en medarbetare lättare att acceptera brister i hygienfaktorer. Uppfyllande av hygienfaktorer ska inte ses som en ökning i motivation utan att man gör arbetet uthärdligt (Hein, 2012). Enligt Acquah m.fl. (2021) finns en tydlig koppling mellan Herzbergs tvåfaktorsteori och Maslows behovsteori där Herzbergs hygienfaktorer jämförs med de tre lägre nivåerna och motivation med de två högsta nivåerna i Maslows behovstrappa.

Tabell 1: Herzbergs tvåfaktorsteori.

Hygienfaktorer	Motivationsfaktorer
Företagspolitik	Prestation
Ledning	Bekräftelse
Lön	Själva arbetet
Interpersonella relationer	Ansvar
Arbetsförhållanden	Befordran
Utvecklingsmöjligheter	
Privata faktorer	
Status	
Anställningstrygghet	

Motivation: Motivationsteorier och praktisk tillämpning (Hein, 2012, s138.)

Kritiker hävdar att verkligheten inte är så svart eller vit som Herzberg vill visa med sin teori. Herzberg drar en hård linje mellan motivationsfaktorerna och hygienfaktorerna medan andra hävdar att hygienfaktorer visst kan påverka motivationen och att motivationsfaktorerna kan skapa missnöje om de inte uppfylls (Hein, 2012).

Maslows behovstrappa

Maslows behovstrappa är en motivationsmodell i fem steg som beskriver en individs behov utifrån en hierarki. Maslows behovsmodell eller behovstrappa sträcker sig från de mest grundläggande fysiologiska behoven för ren överlevnad, vidare genom psykosociala begrepp som trygghet, gemenskap, självkänsla till slutligen självförverkligande (Figur 1). En människa strävar eller motiveras av att uppfylla det steg hon är på eller för att nå nästa. Detta sker utifrån obehag i hennes situation där hon befinner sig eller behag hon ser kan uppnås på nästa nivå. Vidare så bygger nästa steg upp i trappan på att de föregående stegen är uppfyllda och tillgodosedda. Ett passerat steg är inte längre ett behov, då ett uppfyllt behov inte längre är ett behov eller motivation. Motivationen blir därefter att uppfylla behoven på nästa nivå. Graden av självskhet i behoven minskar när de grundläggande nivåerna är tillgodosedda och kvalitéer som lojalitet och ansvar utvecklas mer ju högre upp man kommer i behovstrappan. Med uppfyllnad

av de två högsta nivåerna ökar graden av individualism och med det även subjektiviteten i huruvida behovet är uppfyllt. Högsta nivån för motivation är att uppnå självförverkligande, att bli vad man känner att man kan bli. En människa strävar efter att få göra det hon är avsedd för, det hon har en inre förmåga för, en drivkraft till att bli det hon känner att hon kan bli, ett självförverkligande. Att bli vad man känner att man kan bli är en motivation i sig. Om ens situation inte ger möjlighet till detta självförverkligande utvecklas en rastlöshet och missnöje (Maslow, 1970, Hein, 2012). Kritik har riktats mot Maslow och hans teori att det är mer filosofi än teori då de hävdar att teorin inte vilar på tillräcklig vetenskaplig grund (Hein, 2012).



Figur 1: Maslows behovsmodell

Deci & Ryan Selfdetermination theory (SDT).

Varför människan motiveras till sina handlingar grundar sig enligt Deci och Ryans teori i tre grundläggande psykologiska behov; kompetens, autonomi och tillhörighet. Dessa behov strävar alla människor efter att uppfylla. Motivationen att uppfylla dessa behov kommer ur antingen inre eller yttre motivationsfaktorer. Kompetens ses som en persons förmåga att hantera sin omgivning, detta ger en känsla av ansvar för individens egen utveckling. Vidare utvecklas en vilja till att kunna kontrollera sin omgivning och en kunskap om sina handlingars resultat. Motivationen ligger i att ha möjligheter att utvecklas och öka sin kapacitet. Upplever en person att den har kompetens kopplat till sin uppgift och arbete ökar tillfredsställelsen och glädjen. Autonomi eller självbestämmande beskrivs som människans vilja att ha kontroll över sin egen livssituation. Detta innebär att individen motiveras att utifrån sin fria vilja fatta beslut och agera utifrån sina egna värderingar och intressen. Autonomi utgår från att individen själv reflekterar och överväger sitt agerande utifrån sina egna intressen och vilja. Tillhörighet är ett behov som den enskilda människan strävar efter att uppnå genom att tillhöra en grupp. Att tillhöra en grupp kräver ett interagerande med andra individer med ömsesidig tillit, respekt och omtanke. Tillhörigheten påverkar positivt motivationen för en uppgift om människan har en förebild i gruppen som själv uppskattar uppgiften (Ryan & Deci, 2000).

De inre motivationsfaktorerna kommer ur glädjen och behållningen av handlingen i sig, det är ett personligt förhållande till handlingen. Störst påverkan på den inre motivationen har behoven autonomi och kompetens, medan tillhörigheten fungerar som stöttande. De yttre motivationsfaktorerna kommer ur de fördelar som kan komma med handlingen, dessa kan även andra som utför handlingen erhålla. Yttre motivation är inte nödvändigtvis tvingande. Yttre

faktorer kan i varierande grad gå mot att integreras och därmed uppfattas mer som självständig motivation. Uppmuntrande återkoppling stärker den inre motivationen, likaså sänks den av negativ återkoppling. Ökade externa motivatorer som yttre press, regler eller hot, men även positiva former som belöningar kan minska den inre motivationen då de yttre faktorerna upplevs som påträngande och begränsande i det egna självbestämmandet (Ryan & Deci, 2000).

4 Metod

En kvalitativ metod genom semistrukturerad intervju med en fenomenologisk ansats då syftet var att förstå ett socialt fenomen utifrån respondentens perspektiv och upplevelse. (Kvale, 2014). Med kvalitativ metod menas att författarna har ett förutsättningslöst förhållningssätt till forskningssituationen (Olsson & Sörensen, 2021). Studiens genomfördes med stöd av de sju stadierna i en intervjuundersökning; tematisering, planering, intervju, utskrift, analys, verifiering och rapportering (Kvale, 2014).

4.1 Avgränsningar

Flertalet inklusions- och exklusionskriterier gällande urvalet av respondenter har använts inom ramen för denna uppsats. Studien inkluderar de som har studerat SOFU/OFF (särskild officersutbildning/officer: vidareutbildning för anställda med akademisk examen) alternativt OFFU och arbetar som heltidsanställd i Försvarsmakten då intervjun genomförs. Studien exkluderar de som studerat särskild officersutbildning/officer med särskild kompetens (SOFU/OFSK) såsom läkare, meteorologer och ingenjörer, (Försvarshögskolan, 2019b) samt de som arbetat kortare tid än ett år efter examen från SOFU. Syftet med att respondenterna ska ha arbetat minst ett år är att de ska hunnit skaffa egna erfarenheter av yrket

4.2 Deltagare

Fyra officerare i åldern 28 – 33år har intervjuats. Deltagarnas civila arbetslivserfarenhet varierar från att de direkt efter studierna påbörjat SOFU till att utöver civila studier jobbat i 4 år innan SOFU. Deltagarna har hittats via egen kännedom eller via författarnas egna kontaktnät inom Försvarsmakten. Deltagarna har efter examen från SOFU arbetat mellan två och fyra år. Deltagarna har mellan 180 till cirka 700 högskolepoäng innan SOFU utbildningens start. Deltagarna har studerat teknisk, ekonomisk eller statsvetenskaplig utbildning innan genomförd SOFU utbildning. Sex av åtta av deltagarnas föräldrar har akademisk bakgrund och alla respondenter hade minst en högt utbildad förälder.

4.3 Genomförande

En pilotintervju genomfördes i syfte att kontrollera intervjuguidens utformning, vilken tidsomfattning som krävdes samt att författarna skulle kunna öva på intervjuteknik. Därefter granskades genomförandet kritiskt och brister i intervjuguide och intervjuteknik korrigerades.

Kontakten till respondenterna har tagits via personkontakt eller telefon. Författarna beskrev studien och dess syfte för respondenterna för att undersöka om de vill medverka i en intervju. Därefter har författarna lämnat ut informationsbrev och samtyckesblankett. Efter att respondenten har läst igenom informationen och tagit ställning till medverkan har författarna kontaktat respondenten för att inhämta samtycke och boka tid för intervju. Intervjuerna har genomförts på arbetstid i Försvarsmaktens lokaler. Planeringen och upplägg för intervjuerna genomfördes enligt ”att iscensätta intervju” (Kvale, 2014).

4.4 Datainsamlingsmetod

Datainsamlingsmetoden är en kvalitativ metod genomförd genom semistrukturerade intervjuer (Kvale, 2014). Frågorna som ställdes var öppna i syfte att respondenten kunde svara fritt utifrån sina egna upplevelser och erfarenheter. Författarnas långa yrkeserfarenhet samt brist på erfarenhet av forskningsintervjuer kan teoretiskt ha påverkan på utfallet av intervjuerna. Stöd till genomförande av intervjuerna har inhämtats genom seminarium, förinspelade föreläsningar samt kurslitteratur.

4.5 Intervjuguide

Intervjuguiden skapades genom att författarna skrev ned ett antal frågor. Därefter granskades frågorna mot syftet med studien och koncentrerades till ett första utkast. Utkastet granskades kritiskt igen med stöd av handledare och ändrades till ett andra utkast. Det andra utkastet prövades under pilotintervjun och reviderades därefter till sin tredje och slutgiltiga version vilken användes under övriga intervjuer. Vid utformningen av intervjufrågor togs stöd av Kvale (2014). Intervjuguiden är bifogad som bilaga 3.

4.6 Databearbetning/ Analys

Efter genomförd intervju transkriberades alla intervjuer och namngavs som intervju ett, två, tre och fyra efter respondent ett till fyra. Texterna ur de fyra transkriberade intervjuerna analyserades med en induktiv ansats då inställningen till analysen av materialet var förutsättningslös (Lundman, B & Hällgren Graneheim, U. 2017). Under analysen av materialet extraherade författarna meningsbärande enheter vilka därefter kondenserades. Därefter kodades detta enligt datastyrd kodning, då kodningen utvecklades efterhand och inte fanns förutbestämd (Kvale, 2014). Efter att all text var analyserad, de meningsbärande enheterna var extraherade och kodningen var genomförd skapades kategorier. All extraherad data samlades i ett Exceldokument och i en av författarna skapad matris (Tabell 2) vilken tar stöd av Lundman & Hällgren (2017),

syftet var att ge en bra översikt samt att kunna sortera i koder och kategorier. Inledningsvis skapades 28 koder vilka sedan reducerades till 15 stycken. Dessa 15 stycken koder blev efter reduceringen till underkategorier. Ur koderna utlästes och skapades tre kategorier. Underkategorierna sorterades och grupperades därefter i respektive kategori. Ur kategorierna och texten framträdde ett genomgående och latent tema.

Tabell 2: Analysmatris

Intervju	Meningsbärande enhet	Kondensering	Kod	Kategori	Tema
3	Det var lite det jag tänkte och jag kände så här jag fick, jag blev väldigt, väldigt trött på det sociala arbetet. Och såg, detta som ett tillfälle att, att få göra det jag vill. Alltså att läsa SOFU kan ge mig det jag vill och inte bara det som, ja, förväntas av mig	Att bli officer innebar att göra det jag vill, inte det som förväntas av mig.	Beslut	Karriärväxling	Nej
4	Så då det vara första gången jag fick reda på att det fanns någonting man benämnde som typ flera vägar in. Och det är ju lite det som jag började suga lite på den karamellen och börjar känna att ja, men jag trivs faktiskt väldigt bra i Försvarmakten. Och jag tycker om att leda, och jag tycker om att planera. Så lät officersyrket väldigt tilltalande	Det var första gången jag fick veta att det fanns andra vägar in i Försvarmakten	Kännedom	Attraktion	Nej
1	För det är kul att kunna utvecklas personligen också. Ohh så vi kan väl säga kollegor personlig utveckling, nya saker och varje dag är inte som den andra lik.	Personlig utveckling är viktigast, sen kollegor och att göra nya saker.	Motivation - jobb	Framtid	Ja

Exempel på använd matris och analys av material.

4.7 Forskningsetiska överväganden

Under studiens genomförande har hänsyn tagits till Vetenskapsrådets etiska principer och fyra huvudkrav: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002)

Enligt informationskravet informerades respondenterna i ett informationsbrev om vilken uppgift de har i projektet, att det är frivilligt samt att de har rätt att avbryta sin medverkan när de så önskar. Informationsbrevet är bifogat som bilaga 2.

I enlighet med samtyckeskravet är samtycket inhämtat via en samtyckesblankett, underskriven av respondenten. I samtyckesblanketten framgår frivilligheten samt att respondenten när som helst kan avbryta sitt deltagande. Ingen av de intervjuade är i något beroendeförhållande till någon av författarna när intervjun genomförs. Samtyckesblanketten är bifogad som bilaga 1.

Konfidentialitetskravet uppfylldes genom att avidentifiera de intervjuade, de nämns endast som respondent 1,2,3,4. De enda som känner till respondenternas identitet är författarna och

tystnadsplikt råder. Uppgifterna som samlats in är lagrade på sådant sätt att obehöriga ej kan erhålla tillgång till insamlat material. Framställning av inhämtat underlag medger inte på något sätt identifiering av respondenterna. Hänsyn till GDPR har tagits och dialog och kontroll med handledare har skett regelbundet. Frågorna är formulerade för att inte inhämta känsliga personuppgifter. Då SOFU är relativt nytt och utgör en liten del av officerskåren nämns det inte var respondenterna arbetar annat än i Försvarsmakten men inte inom vilken försvarsmaktsgren.

Nyttjandekravet möts genom att endast författarna har tillgång till insamlat material och endast nyttjat detta till denna studie. Insamlat material raderas efter inlämnad och betygsatt uppsats.

4.8 Förförståelse

Genom att författarna beskriver sin förförståelse i en genomförd kvalitativ analys redovisas deras utgångspunkt för genomförd tolkning (Olsson & Sörensson, 2021). Författarna är båda officerare aktiva inom Försvarsmakten. Författarna har liknande bakgrund via värnplikt och därefter utbildade till officerare i det gamla NBO systemet. Båda författarna har jobbat som chefer på olika nivåer, JR har jobbat främst som chef inom teknisk tjänst och TW inom soldatutbildning. Båda har jobbat med officerare utbildade genom SOFU. Vid intervjuerna har författarna och respondenterna kunnat prata samma språk och förstår vikten av ord och uttryck som nyttjas. Författarna har genom sin tid i yrket sina egna värderingar och erfarenheter som kan påverka tolkning och resultat.

4.9 Metodologiska överväganden

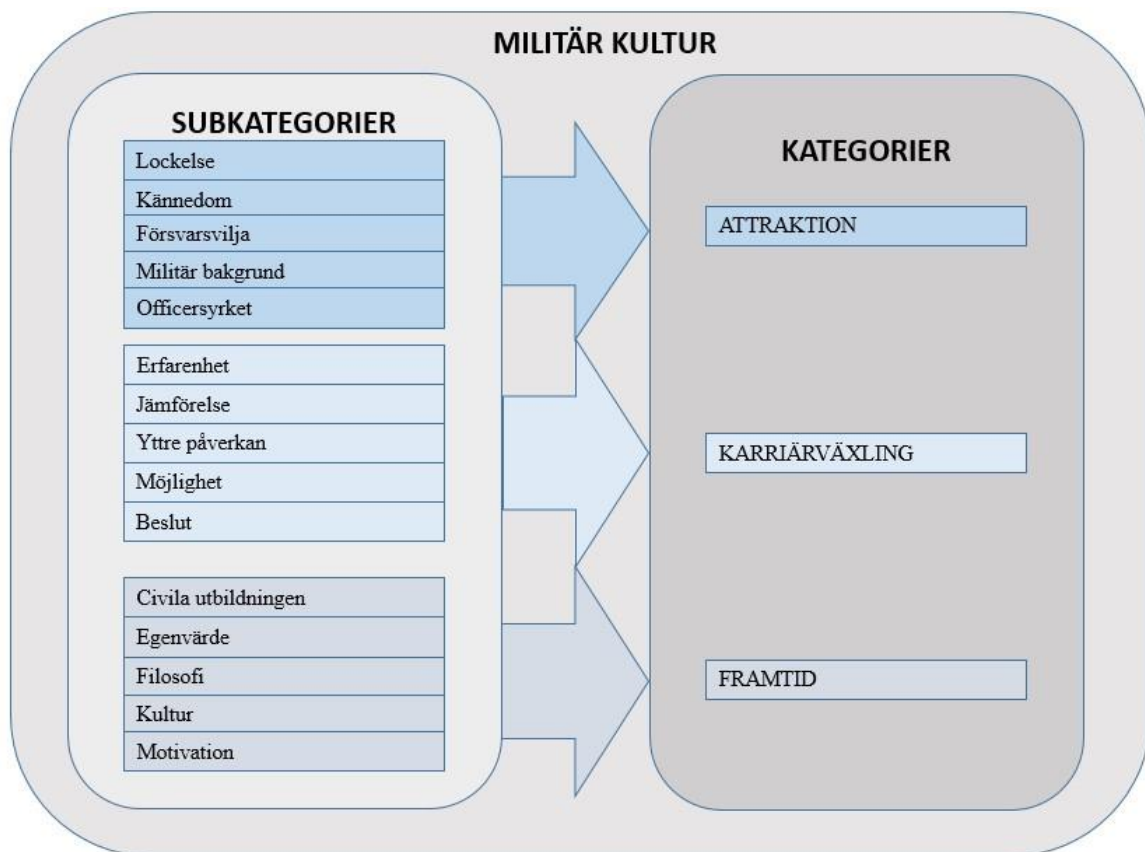
Studiens validitet och reliabilitet kan ifrågasättas sett till den låga omfattningen av empiri. Då det är få som är intervjuade får svaren stor påverkan på resultatet. Då författarna båda har genomfört intervjuer kan detta påverka graden av reliabilitet. Bakgrunden på respondenterna är av stor variation och ett annat urval av respondenter skulle kunna påverka resultatet. Författarnas bakgrund gör att de pratar samma språk som respondenterna och förstår värdeord och begrepp kopplade till yrket. Författarna har försökt tydliggöra alla delar av metod för att studien ska kunna replikeras. Metoden vilken har nyttjats har av författarna ansetts vara den lämpligaste kopplat till studiens syfte. Resultatet bedöms vara trovärdigt utifrån studiens respondenter och syfte, däremot skulle ett större underlag av empiri öka validiteten.

5 Resultat

Resultatet redovisas genom; kategorier med respektive subkategorier och sedan tema. Forskningsfrågorna utläses i resultatdiskussionen då det är flertalet ingående subkategorier och diskussion som krävs för att besvara frågorna.

5.1 Sammanfattning

Ur analysen av intervjuerna framträdde 15 stycken subkategorier. Subkategorierna gav tre kategorier; attraktion, karriärväxling och framtid vilka kronologiskt följer respondenterna på deras väg mot officersyrket. Även subkategorierna presenteras enligt den nämnda kronologin. Ett både latent och genomgående ämne i form av "militär kultur" genomsyrade samtliga kategorier och flertalet subkategorier, detta framträder och samlas som ett bakomliggande tema istället för en kategori. Resultatet presenteras överskådligt enligt resultatmatris (Figur 2).



Figur 2: Resultatmatris.

5.2 Attraktion

Lockelse

Det som lockade två av respondenterna att söka mot yrket var möjligheten att jobba med militärt flyg och teknik. En lockades av pilotyrket och den andre av att få jobba med den högteknologi som Försvarsmakten erbjöd.

”Det var väl egentligen pilot jag ville bli från början. Och då fanns ju det i militären eller, det verkade som att det var mer spännande att göra det i militären än civilt” Respondent 2

Samtliga respondenter framhåller att kamratskap, ledarskap och arbetsuppgifter lockade till yrket.

”Nej, men jag fatta tycke för att, personal, leda och jobba i team och ja, men någon sorts teamledarroll och sånt dära. Det kändes väldigt naturligt och bra. Få andra att jobba för sina bästa förmågor och sånt där för sånt gjorde man ju mycket” Respondent 1

Kännedom

Ingen av respondenterna har hittat information om SOFU på egen hand eller av någon kampanj. Informationen har kommit från militär personal i respondenternas närhet.

”Det var väl egentligen en slump... och då var det någon som berättade om det, om SOFU på något sätt och sa att – ”Ja men, kolla det ligger, det ligger någonting ute”. Respondent 3

Hade informationen om SOFU varit allmänt känd hade en av respondenterna sökt tidigare.

Försvarsvilja

Två av respondenterna framhåller vikten av att jobba för något större än sig själv, att försvara sitt land och sina närmaste.

”Ja, så det är självklart att man vill stötta liksom samhället och sånt där. Det, det är bara en självklarhet” Respondent 1

Viljan och intresset för att bidra genom att göra värnplikt och bli officer fanns hos två av respondenterna tidigt i livet.

Militärbakgrund

Samtliga respondenter hade på något sätt en anknytning till Försvarsmakten innan påbörjande av SOFU. Bakgrunden varierar från frivillig verksamhet till flera års anställning som soldat eller specialistofficer.

”Det var ju rätt många från SOFU som hade ju rätt mycket militär erfarenhet” Respondent 2

Officersyrket

Det som attraherade med officersyrket var möjligheten att planera och leda andra människor framhåver tre av respondenterna.

*”Och jag tycker om att leda, och jag tycker om att planera. Så lät officersyrket väldigt tilltalande”
Respondent 4*

Variationen i yrket anser två av respondenterna vara attraherande.

”Ja, det stora ska jag säga att, den här gröntjänsten, att man övar för att, ja inte bara sitta på kontoret och producera, utan vi är också ute i skogen och utbildar faktiskt soldater och personal som ska kunna försvara vårt land och våra intressen” Respondent 1

5.3 Karriärväxling

Erfarenhet

Tidigare erfarenheter både civila och militära samt utbildning anser två av respondenterna som en styrka inför att byta karriär.

”Och jag känner att det har varit helt rätt med att jag har en teknisk, ehh, teknologiexamen och att hamna på så här tekniskt ställe här, det är träff rätt, skulle jag säga”. Respondent 1

En respondent identifierar sin tidigare erfarenhet av att arbeta med människor som en bra grund in i den nya yrkesrollen som officer.

”Att möta människor under väldigt lång tid, väldigt många olika typer av människor, tror jag gjorde mig till, har gjort mig till en bättre officer. För jag ser. Jag tror att just att kunna se människor, är en viktig bit av officersyrket”. Respondent 3

Jämförelse

Samtliga respondenter har med sin tidigare militära erfarenhet jämfört vad de upplevt i Försvarsmakten med vad de antingen har varit, eller ser sig komma i kontakt med i det civila arbetslivet. Det som flest respondenter jämför med är att arbeta för ett vinstdrivande företag.

”Och då blev militären en sådan väg där kan man göra någonting annat. Jag var väl då rädd för att sitta vid ett skrivbord och bara producera någonting som någon skulle sälja och jag skulle få pengar för det”. Respondent 4

Lön är en faktor som är enkelt jämförbar mellan yrken. Samtliga respondenter jämför lönen inom det militära jämfört med utanför och är medvetna om att Försvarsmakten inte kan matcha civila lönenivåer.

”Ja men lönen är kanske det, det tydligaste. Jag hade mycket, mycket bättre lön innan jag började i Försvarsmakten”. Respondent 3

Två av respondenterna jämför med vad de inte vill bli i det civila med vad de kan bli i det militära.

”...under min studietid så upptäckte jag väl ganska mycket, vad jag inte ville bli, jag ville inte bli konstruktör, vilket är de flesta är typ ingenjörsyrken...” Respondent 2

Respondenterna jämför utbildningarna mot varandra och uttrycker ett missnöje med delar av SOFU's innehåll.

"Ja, mina förväntningar var att ... det skulle vara en ja, normal utbildning som funkade bra, men det var en... Abnormal utbildning som funkade, inte bra. Ja, det märktes ju att den var i sin, i sin uppbyggnadsfas SOFU, att man testat nya sätt varje år". Respondent 2

Yttre påverkan

Samtliga respondenter nämner yttre påverkan till sin karriärväxling. Familjens förväntningar på val av karriär har inledningsvis varit mot de civila studierna.

"Jag har alltid velat bli officer, men det fanns vissa förväntningar på mig hemifrån som gjorde att jag kände att jag inte kunde välja den vägen från början. Utan det var väl kanske när jag hade gjort det som, som förväntades av mig som jag känner att nä men nu, nu kan jag göra, nu kan göra det som, som jag vill". Respondent 3

I Försvarsmakten så har den yttre påverkan bestått i allt ifrån att bara bli medveten om och uppmanad till sina möjligheter att bli officer, till direktrekrytering till SOFU.

"Med din utbildning så borde inte du söka specialistofficer" dom bah neka mig på telefonintervjun. Så att vi söker efter, ja men mer mekaniker, skruvar-med-sin-epatraktor-personer typ, "du borde söka SOFU" också bah sa dom. OK jag då gör jag det då". Respondent 1

Möjlighet

SOFU i den form den har, har uppfattats av respondenterna som en möjlighet karriärväxla med användning av sina tidigare studier. Möjligheten till en kort utbildning med lön, har för samtliga respondenter varit starkt påverkande till avgörande för beslutet.

"Så kände jag att jag, jag kan inte göra 3 år på, på OP, det går inte, alltså rent, varken ekonomiskt eller tidsmässigt" Respondent 3

En annan faktor var när i livet möjligheten till SOFU dök upp för respondenterna. Tre av respondenterna nämner att om de hade arbetat längre i sin civila karriär hade sannolikheten för en karriärväxling minskat.

"Jag tror att det kom precis rätt faktiskt. Jag tror att senare, nej, för att då blir det svårt att göra karriär. Tidigare var jag, då var jag inte klar, jag var inte, jag var nog inte redo innan, det kom, det kom väldigt rätt, för mig, tror jag". Respondent 3

Beslut

Besluts punkten för flera av respondenterna har infunnits då möjlighet och tillfälle sammanfallit med respondenternas intresse för Försvarsmakten och officersyrket. Det framträder en beslutsamhet hos flera respondenter, att bli officer är något man vill och man jobbar målmedvetet mot detta när beslutet att karriärväxla är taget.

"...[jag] såg detta som ett tillfälle att, att få göra det jag vill. Alltså att läsa SOFU kan ge mig det jag vill och inte bara det som, ja, förväntas av mig." Respondent 3

”Ja alltså att det var då jag satte siktet på det. Innan, så liksom, det här är en av många vägar jag kan ta liksom. Men då var det, å fan, då, då kör vi då”. Respondent 1

5.4 Framtid

Civila utbildningen

Samtliga respondenter känner att de har ett mervärde inom Försvarmakten av sina tidigare högskolestudier. På sina första befattningar har de haft mindre användning av sina utbildningar men ser större nytta av dem i framtida befattningar.

”...men det är väl kanske mer tankesättet man har med sig, alltså att ställa upp problem, och så. Och hur man, hur man tacklar olika frågeställningar som, som, gör, som, man tar med sig från utbildningen så att säga, och det är ju lite svårare att sätta fingret på...” Respondent 2

En respondent har haft en målmedveten uppbyggnad av sina civila studier i hopp om en anställning inom Försvarmakten, och det innan medvetenheten om SOFU fanns.

”jag har ju försökt alltså jag har ju försökt skapa min civila utbildning på ett sådant sätt så att den skulle vara attraktiv för Försvarmakten”. Respondent 3

Egenvärde

Det finns en medvetenhet hos respondenterna om att de med sina dubbla examen har ett stort attraktionsvärde även utanför Försvarmakten.

”...man måste ju veta vad, vad man är värd. Och så den dagen, ja, när man inte känner att man ska jobba här längre, då vill jag kunna direkt ta nästa kliv bort i så fall”. Respondent 1

Filosofi

Två av respondenterna har en tydlig filosofi kopplat till arbetslivets ingående delar som behöver vara tillgodosedda. Deras filosofier bygger på liknande för respondenterna viktiga principer. Arbetet är motiverande om allt är uppfyllt. Saknas en princip funkar det, saknas flera under längre tid börjar man se sig om efter nytt jobb.

”Men jag tänker alltså, man ska ha vettiga uppgifter, vettiga arbetskamrater, vettiga lokaler och en vettig chef och liksom om ett ben saknas. Då kan ju stolen stå ändå men saknas två ben då börjar det bli lite vingligt, tre ben då faller det, så att, jag skulle nog säga att det kanske lite mer åt det hållet” Respondent 2

Kultur

Det respondenterna uppskattar är att Försvarmakten har en stark värdegrund och en ”no-blame-culture” som de inte hittat på andra arbetsplatser. Den starka kamratskap och gemenskapen som bildas inom Försvarmakten är något som lockade respondenterna till yrket.

”Dog eat dog world, det brukar jag säga att det är i det civila. Man trycker ner varandra för att lyfta sig själv. Här, i Försvarmakten, här är mer vi pusha varandra upp. Det finns liksom ingen

baktanke med att gå och skylla på någonting eller ta upp någonting. Det är bara för att vi ska bli bättre allihopa. Så den kulturen gillar det här och, jag ska säga att det är det” Respondent 1.

En respondent lockades till yrket av Försvarsmaktens gemenskap. Innan den blev officer förväntades att gemenskapen i yrket automatiskt skulle finnas. Efter en tid i yrket insåg respondenten att gemenskap inte kommer gratis, utan den är upp till chefer och arbetslag att skapa och underhålla.

”jag ser ju att alla chefer och ledare inte kan skapa de här bra lagen eller skapa den här gemenskapen och förbandsandan som jag trodde var... men det är något om grunden till varför jag ändå sökte mig liksom när jag letade efter det här, det här laget, den här gemenskapen och att det finns inte på, finns inte överallt och det, det och särskilt på den här nivån att jobba på så, så är det ju att det är inte, det är inte alltid jättemycket lagarbete utan man är ju mycket själv”.
Respondent 3

Motivation

Det framträder många likheter i vad respondenterna motiveras av när det kommer till själva arbetet. De tycker att de har roligt på jobbet, de uppskattar arbetsuppgifterna och variationen i dem.

”Ja, det är ju att man har, jag har jättekul på jobbet och att jag får göra de här unika sakerna som att utbilda personal i, ja men exempelvis, skjuta vapen, överleva i skogen. Ja, sådana grejer, väldigt unika saker. Det gör man inte på något annat jobb”. Respondent 1

Tre av respondenterna uppger att även om man stundtals arbetar väldigt hårt och mycket kompenseras detta med ledighet och deras nivå av stress är lägre än vid tidigare arbeten. Detta påverkar även privatlivet positivt.

”Alltså min, min stressnivå har, ju när jag jobbade civilt så var den typ en tia, nu är det en typ, en tvåa, även när jag fullt upp så är det typ en tvåa”. Respondent 3

Känslan av att man jobbar för något större än sig själv istället för vinst till ett företag är något som motiverar två av respondenterna att fortsätta i yrket.

”Det är väl att man känner att det man gör är värt någonting, att eller alltså att det är inte bara en massa busy work”. Respondent 2

Förmåner som att träna på arbetstid, mycket ledighet och personlig utveckling bidrar till motivationen att stanna i yrket.

”...jag får utvecklas, att jag får agera chef emellanåt, det vill säga leda. Det tycker jag är en stark motivation, stark drivkraft. Att få, mm få mycket ledigt, stark drivkraft..... Jag får träna på arbetstid, helt fantastiskt”. Respondent 3

Ett annat område som berörs av flera respondenter är specifikt militär spets teknologi. Respondenterna för resonemang om att deras civila utbildning förvisso går att nyttja inom försvarsindustrin men landar slutligen i att det är närheten till den direkta användningen av materielen som är det tillfredställande.

”... om man ser på det långa loppet, så är det ju kanske inte det, på grund av det ekonomiska man blir eller blir kvar i Försvarsmakten... men det som väger upp här är det kanske, ja alltså det är ju rätt kul ändå? Det är väl typ det? Alltså saker som låter och smäller och stora maskiner.”
Respondent 2

Samtliga respondenter ser stora utvecklingsmöjligheter inom Försvarmakten som en motivation att stanna. Utvecklingsmöjligheterna inom Försvarmakten upplevs av respondenterna vara fler, kopplat både i personlig utveckling och karriärutveckling jämfört med en civila karriär. De med teknisk utbildning har tydligare mål att utvecklas mot än de med andra inriktningar.

”Men jag har i några planer som jag skulle kunna köra. Jag tänker ju då på exempelvis Försvarmaktsingenjör hade varit ett gott steg och ta i framtiden”. Respondent 1

Tre respondenter för ett resonemang om att kompetensen hos en officer utbildad genom SOFU, både har en militär och en civil sida. Utifrån detta ser respondenterna skillnader i sina karriärer jämfört med sina kollegor som genomfört officersprogrammet.

”... jag vill ju kombinera de hära officerskunskaperna, officersutbildningen med min ingenjörsutbildning i framtiden. Just nu har jag gått ingenjör. Just nu håller jag på att bli en jättebra officer, så att om några år tänker jag, att de här ska gifta sig”. Respondent 1.

5.5 Tema – Militär kultur

”Militär kultur” var ett både latent och genomgående ämne vilket låg i bakgrunden på samtliga kategorier och flertalet subkategorier, därför blev detta ett tema istället för en kategori. Det tar sitt uttryck i att man jobbar för något större än sig själv, med andra i en kultur där man lyfter och stöttar varandra. Detta har bidragit till respondenternas motivation att söka till yrket och är även en drivkraft för dem att stanna kvar. Ledarskapet hos chefer i den militära kulturen har påverkat respondenter redan från ung ålder utanför Försvarmakten.

”Det var ju egentligen ganska tidigt. Jag höll på mycket med modern femkamp när jag var liten och då hade vi mycket samarbete med Försvarmakten... jag tror jag har sett fler regementen och flottiljer innan jag började i det militära, än efter... Det var väl där som kanske intresset väcktes och jag hade en del läger med de här flygfemkamparna då och då väcktes väl intresset till att söka flygutbildningen”. Respondent 2

Den militära värdegrunden är en kompass för alla i Försvarmakten och ger ett homogent synsätt på hur vi behandlar varandra som medarbetare. Värdegrunden skapar samtidigt ett hälsosamt förhållningssätt inom yrket vilket respondenterna inte hittat utanför Försvarmakten. Samtliga respondenter gör positiva uttalanden gällande frånvaron av ekonomiska vinst- och produktionskrav i Försvarmakten. Det Försvarmakten erbjuder är arbetsuppgifter som respondenterna inte hittar utanför Försvarmakten såsom underrättelsetjänst, vapentjänst och strid vilka framhålls specifikt. Jämförs Försvarmakten med ett företag finns det väldigt många inriktningar, karriärvägar, utvecklingsmöjligheter hos en och samma arbetsgivare.

6 Diskussion

Syftet med studien var att få en ökad förståelse för vad som bidrar till att högutbildade väljer att byta från ett civilt yrke till att bli officer i Försvarmakten och vad som sedan motiverar dem att stanna. De kategorier som framträdde ur kodningen mot detta syfte var attraktion, karriärväxling och framtid samt ett bakomliggande tema i form av militär kultur.

Resultatdiskussionen presenteras på liknande sätt som resultatdelen. Inledningsvis diskuteras utfallet i kategorierna med underkategorier och slutligen presenteras temat för sig. Därefter följer en metoddiskussion där styrkor och svagheter i vad metod diskuteras.

6.1 Resultatdiskussion

Attraktion

Denna kategori framträdde mot bakgrunden till respondenternas intresse för Försvarmakten och officersyrket. Hos flera av respondenterna fanns tidigt i livet en vilja att göra värnplikt och en inriktning att bli officer men även en försvarsvilja. Försvarsviljan tar sin form i att respondenterna vill försvara sitt land och sina närmaste, men även i förmågan att försvara sig själva. Yttre påverkan via människor i respondenternas närhet som jobbade i Försvarmakten eller som genomfört värnplikt har presenterat kännedomen om Försvarmakten och gett en positiv bild av denna för respondenterna. Den enligt studien avgörande faktorn som lockade samtliga respondenter till officersyrket är att de på ett eller annat sätt haft en bakgrund i Försvarmakten, antingen som anställd eller via en frivilligorganisation och där odlat sitt intresse. Genom sina kontakter med Försvarmakten hade de bildat en uppfattning av den militära kulturen och fördelarna med officersyrket. Samtliga respondenter har via sin civila utbildning klättrat högt på Maslows behovspyramid, men har inte varit nöjda där de varit karriärmässigt. Maslow presenterar i sin teori att även om alla fyra första steg är uppfyllda infinner sig en otillfredsställelse intill att individen självförverkligat sig (Hein, 2012). Detta kan sammanlänkas till respondentens växande intresse för Försvarmakten.

Ingen av respondenterna hade själva nåtts av någon kampanj eller riktad rekrytering från Försvarmakten centralt gällande SOFU. Den information som nådde respondenterna om SOFU som karriärväg, kom antingen från soldat till soldat eller från att befäl i respondentens omgivning hade kännedom om att möjligheten fanns, och uppmanade respondenten att söka till utbildningen. Utan sin militära bakgrund är sannolikheten låg att respondenterna kommit i kontakt med utbildningen SOFU. Motiverande information och kunskap om en utbildning kan ha stor påverkan på individers slutgiltiga val av utbildning (Kelefa, M. 2021). Jämför man vad respondenterna uttrycker om hur de nått informationen om SOFU med denna forskning, framträder ett behov att förbättra informationen om SOFU.

Det som främst lockade samtliga respondenter till att byta yrke var kamratskapet som de upplevt tidigare i Försvarmakten, vilket saknade motsvarighet i deras civila arbete. Deci och Ryans självbestämmandeteori visar på att tillhörighet är ett behov som människan strävar efter att uppnå (Ryan & Deci, 2000) och Försvarmakten kunde med sin militära kultur erbjuda detta. Själva officersyrket med dess arbetsuppgifter, utvecklingsmöjligheter och ledarskap är ytterligare återkommande faktorer vilka lockade respondenterna till Försvarmakten. Dessa faktorer är både hygienfaktorer vilka måste uppfyllas för att motverka missnöje hos en arbetare, samt motivationsfaktorer vilka måste uppfyllas för att skapa nöjda medarbetare enligt Herzberg (Hein, 2012). Har dessa faktorer saknats i respondenternas civila arbeten är det naturligt att de lockas till Försvarmakten som erbjuder detta. Två av respondenterna hade en teknisk bakgrund och lockades av att jobba med militär högteknologi. De nämner att de förvisso kan arbeta med detta i försvarsindustrin, men inte operativt med möjlighet att komma nära det verkliga nyttjandet av materielen.

Förväntningen på utbildningen har uttryckts som spännande och intressant. Dock upplever respondenterna inte att utbildningen har mött deras förväntningar. Detta troligen då de jämför den med sin tidigare genomförda civila utbildning, där tempo och innehåll är av annan karaktär. Det som förmodligen motiverat respondenterna att fortsätta utbildningen trots utebliven förväntan har varit målet att bli officer.

Att utbildningen var kort och betald har lockat respondenterna. Då samtliga respondenter är äldre än majoriteten av kadetterna som går officersprogrammet, och är vana med lön, skulle en lång utbildning i kombination med värnpliktsförmåner, såsom dagsersättning och oreglerad arbetstid, vara att kliva ner i Maslows behovstrappa och enligt Herzberg göra avkall på hygienfaktorerna (Hein, 2012).

Karriärväxling

Denna kategori går i riktning mot själva beslutet att byta karriär och vad som påverkat respondenternas beslutsprocess. Studien visar på att när det kommer till beslutet att karriärväxla och påbörja en karriär som officer, framträder vikten av jämförelsen mellan det civila och militära. Det militära erbjöd något samtliga respondenter sökte. Officersyrket med sin militära kultur erbjöd något de inte hittade i det civila. Det respondenterna uttrycker som viktigt var att ha ett roligt arbete. För att ett arbete ska vara roligt enligt respondenterna ska arbetsuppgifterna vara roliga, varierande och meningsfulla. Rapporten från SKR (2022) tar upp roligare arbetsuppgifter och meningsfulla arbetsuppgifter som två av de viktigaste anledningarna till att karriärväxla. Högre lön är det som samtliga respondenter ser att ett civilt arbete kan erbjuda jämfört med officersyrket. SOFU-officieren med sin bakgrund kan ses som en ”kunskapsarbetare”, dessa motiveras inte av lön vid val av arbete utan av social tillhörighet och gemenskap enligt den danske forskaren Christensen (Hein, 2012)

Möjligheten till den korta och betalda utbildningen samt att den erbjöds vid rätt tillfälle i livet har påverkat samtliga respondenter att söka. Flera av respondenterna uttrycker att om de hade arbetat längre och nått högre i sin civila karriär, skulle det inte vara lika lockande att byta till SOFU där man efter examen är längst ner i hierarkin. Det är något som Försvarmakten skulle kunna utveckla om man vill nå kompetens som i dagsläget förloras. Ett sätt kan vara att validera in exempelvis tidigare chefsbefattningar så att SOFU-officieren kan kliva in på högre grad och mot mer kvalificerade befattningar. Exempel på detta visar Dunder (2022) i sin studie med att en relevant civil erfarenhet, exempelvis högre chefsbefattningar, en genomförd SOFU påklädd med taktisk stabskurs och förbandspraktik ska ge en högre officersgrad än fänrik. Respondenterna vill nyttja sin civila utbildning kompletterad med Försvarmaktens utbildning i framtida befattningar. Detta är ett steg mot respondenternas självförverkligande i enlighet med Maslow (Hein, 2012). Yttre påverkan har varit både positiv och negativ i respondenternas val till att byta karriär. Vissa respondenter har blivit uppmanade av sina befäl att söka, och via denna yttre positiva motivation påverkat deras val att byta. Uppmuntrande återkoppling i kombination med känslan av att deras kompetens är efterfrågad är stärkande för individens inre motivation och påverkar beslutet (Ryan & Deci, 2000). Familjen har i ett fall via sin påverkan varit negativ till respondentens vilja att bli officer. Karriärväxling har först skett efter att respondenten gjort som familjen velat, och därefter kunnat följa sin önskan att arbeta i Försvarmakten. Möjligheten till en personlig utveckling och autonomi från familjen påverkar också den inre motivationen till beslutet (Ryan & Deci, 2000).

Framtid

Denna kategori omfattar vad som påverkar och motiverar respondenterna att fortsatt stanna inom yrket. Samtliga respondenter nämner att det som motiverar dem att stanna i Försvarmakten, är att de har ett arbete med varierande och meningsfulla arbetsuppgifter vilka de tycker är roliga. Det respondenterna uttrycker faller väl in i vad Östberg (2018) visar i sin studie om vikten av att hög tillfredsställelse i arbetet minskar viljan till att byta jobb. Detta är något som kan appliceras på samtliga medarbetare och kan mötas vid utvecklingssamtal. Respondenterna nämner att de i nuvarande befattningar endast i begränsad mån har nytta av sin civila kompetens vilken låg till grund för anställningen, men ser att den kan komma till användning i framtiden. För att motivera SOFU-officeren och för att ta tillvara på kompetensen behöver chefer få en bättre förståelse för denna nya kategori av officerare, samt hur deras civila kompetens bäst tillvaratas och nyttjas tillsammans med den militära. De flesta respondenterna har ett mål de vill utvecklas mot som innebär att deras sammanvägda kompetenser kommer till nytta, vilket kräver en aktiv stöttning av chefer. Hanterar Försvarmakten inte detta vet respondenterna sitt egenvärde med sina dubbla examen, och kan komma att överväga att lämna Försvarmakten.

Faktorer som lockade respondenterna till yrket var den sociala tillhörigheten och gemenskapen, vilket även är en del av vad de uppskattar med sitt yrke. En respondent trodde denna gemenskap och tillhörighet kom naturligt med yrket men har efter examen och anställning insett att det är något arbetslagen skapar och att chefer har en stor roll i och ansvar för detta. Jämför man med vad respondenterna uppskattar i yrket med en studie av Carr & Walton (2014), förstärker det studiens resultat med fördelarna av att jobba i och tillhöra en grupp med; ökad inre motivation, känslan av större arbetsglädje och en känsla av meningsfullhet. Gemenskap och tillhörighet är viktiga faktorer som en person vill uppnå och påverkar motivationen positivt enligt Ryan & Deci (2000). Faktorer som sammanfaller med officersyrket är ansvar och själva arbetet vilka respondenterna framhäver som positivt med arbetet, dessa är motivationsfaktorer som enligt Herzberg har stor positiv påverkan på arbetstillfredsställelsen under längre tid (Hein, 2012).

Utvecklingsmöjligheter både personligt och karriärmässigt är något som respondenterna framhåller som motiverande till att stanna, samt att dessa möjligheter upplevs bättre i Försvarmakten än civilt. Maslow menar att i självförverkligandet ligger ett konstant utvecklingsbehov, som i att utveckla människans alla möjligheter till att bli vad hon kan bli (Hein, 2012). Att respondenterna stannar i Försvarmakten och jobbar för något större än sig själv och inte för ett vinstdrivande företag eller hög lön kan tyda på att respondenterna är av institutionell (I) inriktning (Moskos, 1977). Två av respondenterna uttrycker sin arbetsfilosofi i form av tre eller fyra ben där det ska råda balans, det kan saknas ett ben men inte mer innan det blir obalans, då sänks motivationen och individen börjar söka nytt arbete. Deras filosofier är snarlika Herzbergs tvåfaktorsteori med en bas av hygienfaktorer som behöver vara uppfylld för att inte missnöje ska uppstå (Hein, 2012). Dunder (2020) anser att högkonjunktur negativt påverkar Försvarmaktens förmåga att behålla personal, detta påstående är inget denna studie kan belägga.

Respondenterna nämner att Försvarmaktens kultur med sin värdegrund (Försvarmakten, 2020) samt sin "no-blame-culture" som något de inte hittat utanför det militära yrkeslivet. De nämner en kultur som lyfter och stärker varandra och laget, och inte framhäver individen och egoismen som en motivation att stanna i yrket.

Tema

Temat militär kultur har identifierats som karaktärsdrag vilka respondenterna känner utmärker Försvarmakten och officersyrket i jämförelse med den civila arbetsmarknaden, eller civila tjänster inom Försvarmakten. En grund till officersyrket visar sig tidigt hos respondenterna i deras framträdande försvarsvilja och plikt känsla, detta kan liknas vid den ansvarskänsla som Ledberg (2017) tar upp som ett av tre karaktärsdrag för officersprofessionen. Respondenterna uttrycker ett ansvar att försvara sitt land och sina närmaste på ett sätt man bara hittar i den militära kulturen. Respondenterna kan försvara sitt land på andra sätt i totalförsvaret, men har sökt sig till Försvarmakten som innehar det yttersta verktyget med sitt våldsmonopol. Ledarskap och gemenskap specifikt i Försvarmakten och dess officerskår, likt vad Ledberg (2017) beskriver är något som respondenterna genom sina tidiga kontakter med Försvarmakten har identifierat och känt en dragning emot. Detta är även en stor del av vad de uppskattar med kulturen och saknade i sina civila arbeten.

Tidigare befäl eller militära kontakter har lyckats med sitt ansvar att skapa tillit och förtroende gentemot Försvarmakten, vilket enligt Ledberg (2017) vilar hos professionsbärarna. Den inverkan officerare i respondenternas tidiga omgivning haft är tydlig i hur dessa påverkat dem och deras uppfattning av den militära kulturen. Healy m.fl. (2012) menar att erfarenheter och intryck av goda föredömen har stor påverkan på människor. Detta har bidragit till att respondenterna sökt sig till yrket. Vikten av officerare som är föredömen för kadetter på en militär skola är stor, för att ingjuta en känsla av den militära kulturen och någon som samtidigt kan guida dem i denna (Syed-Mohamed, 2016). En respondent framhåller Försvarmaktens värdegrund som utmärkande för den militära kulturen och som en stark och enande faktor däri. Det ledarskap respondenterna har upplevt, eftersökt och funnit i Försvarmakten är stöttande och utvecklande, detta stämmer väl in i bilden av att en uppmuntrad medarbetare ökar sin inre motivation (Ryan & Deci, 2000).

Nyttjandet av militär spetsteknologi och officersyrkets unika arbetsuppgifter inkluderas i temat, likt vad Österberg (2018) kopplar som högpresterande utvecklande arbetsuppgifter. Spetsteknologi i sig är inte militär expertis men nyttjandet av den är det (Ledberg, 2017), vilket respondenterna framhåller som utmärkande för officersyrket jämfört med en karriär i exempelvis försvarsindustrin. Möjligheten till fysisk träning på arbetstid som en arbetsuppgift kopplat till krigets krav, menar flera respondenter utmärker Försvarmakten och är en av yrkets fördelar. Det särskiljer sig från den civila sektorn där träning sker för eget välmående, medan Försvarmaktens fysiska träning går mot krigets krav med allsidighet, uthållighet och i förlängningen förmågan att exempelvis kunna rädda liv på sina kamrater. Man tränar inte bara för sig själv utan även för sina kamrater och sin uppgift. Att Försvarmakten inte är vinstdrivande utan respondenterna arbetar för en gemensam större samhällsnytta är en faktor som kopplar till att dessa individer är institutionellt motiverade (I) enligt Moskos (1977) och förstärks av Taylor m.fl. (2015) som visar att försvarsmaktanställda har hög nivå av "Public Service Motivation" jämfört med de som arbetar civilt.

Respondenterna betraktar även arbetsbelastning och stress kopplat till samma frånvaro av vinstkrav som positivt för Försvarmakten. Officersyrkets inneboende variation ger respondenterna möjligheter att kombinera yrkes- och privatliv och de ger uttryck för att det minskar deras stressnivå. Detta bland annat tack vare arbetstidsavtalets möjligheter till att vara ledig efter hårdare arbetsperioder. Respondenterna värderar detta högt och det ses som något som hör till den militära kulturen. Detta är något som Försvarmakten kan bli bättre på att visa som förmån externt vid rekrytering och information, då detta troligen inte uppfattas utan en närmare kännedom om yrket och avtal. Att samtliga respondenter reflexmässigt svarar att

Försvarsmakten saknar löner på konkurrensmässig nivå jämfört med den civila arbetsmarknaden och att de med den medvetenheten till trots väljer att karriärväxla till och fortsätta i officersyrket, är ytterligare en koppling till Moskos (1977) I/O-modell. Respondenternas kall till yrket, samt Försvarsmaktens förmåner och utvecklingsmöjligheter, är viktigare än lön. Att jobba i en kultur som inte är lönedrivande är för respondenterna högt värderat och något Försvarsmakten kan framhäva i attraktionssyfte. Försvarsmaktens unika bredd i form av personlig utveckling, militär kompetensutveckling, men även utvecklingsmöjligheter kopplade till respondenternas tidigare civila utbildning ses som mycket motiverande och kan kopplas till självförverkligandet enligt Maslow (Hein, 2012).

6.2 Metoddiskussion

SOFU är en relativt ny väg in i Försvarsmakten och i dagsläget är antalet av dessa officerare litet. De två typer av inriktningar vilket SOFU erbjuder med SOFU/OFF och SOFU/OFSK hade båda kunnat inkluderas i studien för att ge en bredare förståelse. Studien fokuserar bara på SOFU/OFF då dessa är mer varierande i sin bakgrund än SOFU/OFSK, där rekryteringsgrunden är mer tydlig. Studien kunde även ha inkluderat de som jobbat mindre än ett år men exkluderades då jobberfarenhet ansågs viktig för studiens syfte i form av att de har arbetet minst ett år och fortfarande vara kvar inom yrket.

Antalet respondenter och bredden i studien hade kunnat bli större om studien genomförts som en kvantitativ studie via enkäter. Dock var studiens syfte att undersöka människors upplevelser och erfarenheter vilket gör att en kvalitativ studie passar bäst (Patel & Davidsson, 2019). Det inledningsvisa antalet subkategorier var 28 stycken vilka sammanfattades under tre kategorier. Sedan reducerades subkategorierna till 15 stycken genom sammanslagning vilket gjorde resultatet tydligare att presentera även om nyanser kan ha suddats ut.

Författarnas bakgrund som officerare är en styrka både vid intervjuerna och för den innehållsmässiga förståelsen av ord och betydelser. Bakgrunden skulle kunna påverka resultatet av tolkningen eftersom de har gemensam förståelse för resultatet. Författarna har genom ständig dialog och ett kritiskt förhållningssätt till sitt skrivande genom hela uppsatsen sökt minska graden av personlig påverkan. Uppsatsen har skrivits gemensamt för att få ett tydligt och enhetligt språk. Det finns många motivationsteorier vilka kunde nyttjats som grund till studien. De teorier vilka nyttjats i uppsatsen är erkända och författarna har kunnat applicera dessa inledningsvis till frågeställningarna och därefter till resultaten. Det saknas tidigare forskning inom området vilket hade kunnat stärka eller motsäga studiens resultat.

7 Fortsatt forskning

I dagsläget saknas forskning på denna nya kategori av utbildade officerare och deras väg in till och i Försvarmakten. Möjlig forskning skulle kunna vara inom utveckling av Försvarmaktens information om och rekrytering till SOFU. Detta för att nå de individer som innehar den önskade kompetens som finns på den civila arbetsmarknaden, men som inte tidigare har haft kontakt med Försvarmakten. Försvarmaktens möjligheter att med riktad rekrytering attrahera dessa individer utifrån denna studies resultat skulle kunna utredas. Även att inom Försvarmakten utveckla informationen om denna nya karriärväg så att SOFU blir en naturlig del in i officersyrket och hur detta sprids bättre inom Försvarmakten. Ett ytterligare forskningsområde kan gälla utfallet av SOFU, en analys av de som är kvar i Försvarmakten och deras syn på utbildningen och karriären. SOFU har funnits sedan 2017 och de som arbetat längst bör kunna erbjuda mycket intressant kunskap. På vilka sätt tar Försvarmakten tillvara på och utvecklar den kompetens som rekryterats, är frågor som framträtt under intervjuerna. Försvarmakten bör kunna forska vidare på detta för att maximera effekten av sina SOFU-rekryteringar.

8 Slutsatser

För att Försvarmakten ska vinna kampen om kompetensen behöver den vara tydlig redan under grundutbildningen av de värnpliktiga om att SOFU finns som ett steg in till officersyrket, vilket kan tas senare i livet efter civila studier. Sprids detta inom Försvarmakten kommer det i förlängningen att spridas även på universitet och högskolor av de som genomfört värnplikt. Betydelsen av att ha en militär bakgrund innan ansökan till SOFU är framträdande då studiens samtliga respondenter hade det. Utan denna bakgrund hade de inte nåtts av information om SOFU då den erhöles via direkta militära kontakter och inte via annat media. Respondenterna hade heller inte identifierat de faktorer som attraherade dem till yrket utan denna bakgrund. Vill Försvarmakten rekrytera människor som inte varit i kontakt med det militära behöver Försvarmakten hitta ett sätt att marknadsföra sig i det civila samhället. För att vara konkurrenskraftig behöver Försvarmakten visa vad den har att erbjuda annat än lön, då den inte kan konkurrera lönemässigt med majoriteten av de civila arbetsgivarna. Respondenterna framhäver kamratskapet, ledarskapet och arbetsuppgifterna i den militära kulturen som de viktigaste faktorerna som lockade till officersyrket och bytet av karriär. Dessa faktorer bör lyftas fram i information om officersyrket. Vad som slutligen fick respondenterna att ta beslutet att byta framgår inte i studien. Det som däremot framgår är att yttre påverkan varit en stor bidragande grund till beslutet. Den yttre påverkan skulle kunna ökas med hjälp av riktade kampanjer. Efter karriärbytet motiveras respondenterna till att stanna bland annat av att de fortsatt ser stora utvecklingsmöjligheter inom Försvarmakten. Både det som lockade och fortsatt motiverar respondenterna behöver framgå tidigt i informationen om SOFU. Den korta och betalda utbildningen bör finnas kvar i samma eller liknande form då både kort och betald utbildning var faktorer som påverkade att respondenterna växlade karriär.

9 Referenser

- Acquah, A., Nsiah, T. K., Antie, E. N. A., & Otoo, B. (2021) Literature review on theories of motivation. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 9(5), 25-29. <https://doi.org/10.36713/epra2012>
- Ahn, J. Dik, J. B. & Hornback, R. (2017). The experience of career change driven by a sense of calling: An Interpretative Phenomenological Analysis approach. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 48-62. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.003>
- Arbetsförmedlingen. (2019). *Befolkningen i Sverige fram till 2030 - Regionala skillnader*. <https://arbetsformedlingen.se/download/18.4fb667a1169bfd2c0a6992f/1556091822190/rapport+befolkningen-i-sverige-fram-till-2030-regionala-skillnader.pdf>
- Brandebo, M.F. (2017). *Tillit till ledare i riskfyllda kontexter*. I Enander, A & Börjesson, M. RUSTAD FÖR RISK: Riskpsykologi för militärer och insatsorganisationer. (ss.121-139). Studentlitteratur.
- Bäckström, P. (2022). Self-Selection and Recruit Quality in Sweden's All Volunteer Force: Do Civilian Opportunities Matter? *Defence and Peace Economics*, 33(4), 438-453. <https://doi.org/10.1080/10242694.2021.1903284>
- Börjesson, M. RUSTAD FÖR RISK: Riskpsykologi för militärer och insatsorganisationer. (ss.121-139). Studentlitteratur.
- Carr, P.B., & Walton, G.M. (2014). Cues of working together fuel intrinsic motivation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 53(2014), 169-184. [doi:10.1016/j.jesp.2014.03.015](https://doi.org/10.1016/j.jesp.2014.03.015)
- Dunder, O.P. (2022). *Växla till yrkesofficer mitt i karriären: En modell för nyrekrytering av erfarna officerare*. [Magisteruppsats, Försvarshögskolan]. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:fhs:diva-11123>
- Försvarshögskolan. (2019a). *Underlag till regeringens försvarspolitiska proposition 2021-2025*. <https://www.fhs.se/download/18.16c564ff16e3ceaa90944f2a/1573822474670/F%C3%B6rsvarsh%C3%B6gskolans%20underlag%20till%20f%C3%B6rsvarspolitisk%20proposition.pdf>
- Försvarshögskolan. (2019b). *Rekordmånga antas till Officersprogrammet 2019*. <https://www.fhs.se/arkiv/nyheter/2019-05-27-rekordmanga-antas-till-officersprogrammet-2019.html>
- Försvarshögskolan (2021) *Över 1000 sökande till officersprogrammet*. <https://www.fhs.se/arkiv/nyheter/2021-02-09-over-1000-sokande-till-officersprogrammet.html>

Försvarmakten. (2008) *Beslut om tvåbefälssystem*

<https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/2008/10/beslut-om-tvabefalssystem/>

Försvarmakten. (2017) Vår militära profession -AGERAR NÄR DET KRÄVS. Särtryck

Underbilaga 1.1 till Försvarmaktens strategiska inriktning FMSI 2015 Ä1
(FM20151597:7)

Försvarmakten. (2018) *Then Enda kursen är genomförd.*

<https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/2018/10/then-enda-kursen-ar-genomford/>

Försvarmakten. (2020, 18 sep) *Försvarmaktens värdegrund*

<https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/varderingar-och-vision/forsvarsmaktens-vardegrund/>

Försvarmakten (2021). *Trefälssystemet genomförs fullt ut.*

<https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/2021/05/trefalssystemet-genomfors-fullt-ut/>

Försvarmakten. (u.å. a) *SÄRSKILD OFFICERSUTBILDNING För dig med akademisk*

bakgrund. Hämtad 2023-03-29, från

<https://jobb.forsvarsmakten.se/sv/utbildning/officersutbildning/sarskild-officerutbildning/>

Försvarmakten. (u.å. b) *SPECIALISTOFFICER* Hämtad 2023-03-28, från

<https://jobb.forsvarsmakten.se/sv/jobba-i-forsvarsmakten/tre-inriktningar/officer/specialistofficer/>

Försvarmakten. (u.å. c) *OFFICER* Hämtad 2023-03-28, från

<https://jobb.forsvarsmakten.se/sv/jobba-i-forsvarsmakten/tre-inriktningar/officer/officer/>

Healy, N. A., Cantillon, P., Malone, C., & Kerin, M. J. (2012). Role models and mentors in

surgery. *The American Journal of Surgery*, 204(2), 256–261. <https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2011.09.031>

Hein, H. H. (2012). *Motivation: Motivationsteorier & praktisk tillämpning.* LIBER.

Kelefa, M. (2021) What motivates students' decisions on programmes to pursue at university

level: the role of information and knowledge. *Higher Education*, 82, 349–367.
<https://doi.org/10.1007/s10734-021-00698-4>

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun.* (3 uppl.).

Studentlitteratur.

Ledberg, S.K., (2019) *Officeren, staten och samhället: Ett professionsperspektiv.* Nordic

Academic Press.

- Lundman, B. & Hällgren Graneheim, U. (2017). Kvalitativ innehållsanalys. I B, Höglund-Nielsen & M, Granskär (red.), *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård*. (3 uppl., ss. 219-234). Studentlitteratur.
- Maslow, A. H., & Frager, R. (1987). *Motivation and personality* (3.uppl. [reviderad av Robert Frager ...]). Harper & Row.
- Moskos, C, C Jr. (1977) From Institution to Occupation - Trends in military organization. *Armed Forces & Society*, 4(1), 41-50. <https://doi.org/10.2307/45346051>
- Nationalencyklopedin. (u.å.). *Motivation*. Hämtad 2023-03-28, från <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/motivation>
- Neretnieks, K. (2018). Replik officersprofessionen, *Officerstidningen* <https://docplayer.se/107162258-Tema-utbildning-hop-ska-ge-forsvarsmakten-mer-sjalvstandiga-chefer-nya-snabbutbildningen-till-officer-vacker-kritik.html>
- Officersförbundet. (2022). *Medlemmarnas syn på sin arbetssituation Utdrag ur medlemsundersökning 2022*. https://forsvaragranserna.se/wp-content/themes/forsvaragranserna/assets/Officersforbundet_Utdrag_Medlemsundersokning_2022.pdf
- Officerstidningen, (2021) *Historisk upprustning med tajt tidsplan* <https://officerstidningen.se/historisk-upprustning-med-tajt-tidsplan/>
- Officerstidningen. (2022). *Nato – en allians i förändring* <https://officerstidningen.se/nato-en-allians-i-forandring/>
- Olsson, H., & Sörensen, S. (2021). *Forskningsprocessen* (uppl.4). LIBER.
- Patel, R., & Davidson, B. (2019) *Forskningsmetodikens grunder: Att planera, genomföra och rapportera en undersökning* (uppl.5). Studentlitteratur
- Prop. 1977/78: 24 *Om ny befälsordning för det militära försvaret* https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/proposition/om-ny-befalsordning-for-det-militara-forsvaret_G10324/html
- Prop. 2020/21:30 *Totalförsvaret 2021–2025*. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2020/10/prop.-20202130/>
- Ryan, R, M., & Deci, E, L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>

- Skr. 2022/23:37 Riksrevisionens rapport om personalförsörjningen av kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän.
<https://www.regeringen.se/contentassets/7622ef1e6121499a948698674b5af5cb/riksrevisionens-rapport-om-personalforsorjningen-av-kontinuerligt-tjanstgorande-gruppbefal-soldater-och-sjoman-skr.-20222337>
- Statistikmyndigheten SCB. (2022, 2 maj). *Utbildningsnivån i Sverige*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/utbildningsnivan-i-sverige/>
- Sveriges Akademiker. (2022, 17 jan). *Officer/ Specialistofficer*.
<https://www.saco.se/studieval/yrken-a-o/officer-specialistofficer>
- Sveriges Akademiker. (2023, 16 april). *Framtidsutsikter. Här finns jobben för akademiker år 2028*. <https://www.saco.se/opinion--fakta/rapporter-och-remissor/rapporter/framtidsutsikter/>
- Sveriges kommuner och regioner. (2022) *Mitt i livet - Attityder till jobb, yrkesväxling och ett förlängt arbetsliv*.
<https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/mittilivet.65252.html>
- Syed-Mohamed, Ahmad, Thamrini, Fadzlin (2016) *Civilian to Officer: Threshold Concepts in Military Officers' Education*. [E-Theses, Durham University].
<http://etheses.dur.ac.uk/11779/>
- Taylor, J, K., Clerkin, R, M., Ngaruiya K, M., & Velez, A-L, K. (2015). An Exploratory Study of Public Service Motivation and the Institutional–Occupational Model of the Military. *Armed Forces & Society*, 41(1), 142-162.
<https://doi-org.bibproxy.kau.se/10.1177/0095327X13489119>
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Vetenskapsrådet.
- Österberg, J. (2018). *We want you as our new recruit - Prerequisites for recruitment to and retention in the Swedish Armed Forces* [Doktorsavhandling, Karlstads universitet]. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kau:diva-6608>

Bilaga 1: Samtyckesblankett



Samtyckesblankett

Kandidatuppsats i Folkhälsovetenskap

Studiens namn: Kampen om kompetensen

Jag har skriftligen informerats om studien och samtycker till att delta. Jag är medveten om att mitt deltagande är helt frivilligt och att jag kan avbryta mitt deltagande i studien utan att ange något skäl.

Min underskrift nedan betyder att jag väljer att delta i studien och godkänner att Karlstads universitet behandlar mina personuppgifter i enlighet med gällande dataskyddslagstiftning och lämnad information.

.....

Underskrift

.....

.....

Namnförtydligande

Ort och datum

Jag väljer att delta i studien och godkänner att Karlstads universitet behandlar mina personuppgifter i enlighet med gällande dataskyddslagstiftning och lämnad information.

Bilaga 2: Informationsbrev



Informationsbrev

Kandidatuppsats i Folkhälsovetenskap

Studiens namn: Kampen om kompetensen

Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka yrkesverksamma officerares, utbildade via SOFU, upplevelser av vad som motiverade dem att lämna ett civilt yrke med färdig utbildning till att nyutbildas och ta en anställning inom Försvarsmakten. Även vad som motiverar dessa officerare att fortsatt stanna i Försvarsmakten.

Presentation

Vi som genomför denna studie heter Joel Rudholm och Tomas Westman. Vi genomför ett examensarbete på kandidatnivå på folkhälsovetenskapliga fakulteten vid Karlstad universitet.

Genomförande

Studien genomförs mellan april - juni 2023, fyra till fem yrkesofficerare utbildade via SOFU kommer intervjuas. Intervjuerna beräknas pågå ungefär 45 minuter och genomförs via fysiskt möte. Om samtycke finns spelas intervjuerna in via ljudupptagning och kommer därefter transkriberas. Uppgifterna från intervjun bevaras till dess att uppsatsarbetet godkänts och betyget har registrerats i Karlstads universitets studieregister för att sedan förstöras. Alla deltagare i studien aidentifieras och det är endast författarna som genomför studien som har tillgång till det insamlade materialet. Tillgång till slutligt resultat erhålls genom kontakt med författarna.

Frivillighet

Deltagandet i studien är helt frivilligt. Du kan utan närmare motivering och konsekvensfritt när som helst avbryta ditt deltagande i studien. Vill du avbryta ditt deltagande kontaktar du de ansvariga för studien (se nedan).

Konfidentialitet

Ingen obehörig får ta del av det insamlade materialet. Materialet förvaras så att det bara är åtkomligt för oss som utför studien. Alla deltagare kommer vara anonyma så att resultatet inte kan kopplas till enskilda individer eller deras förband. Studien kan komma att publiceras.

Den rättsliga grunden för behandlingen av dina personuppgifter är informerat samtycke. Du kan när som helst återkalla ditt samtycke utan att ange orsak, vilket dock inte påverkar den behandling av personuppgifter som skett innan återkallandet.

Personuppgifter

Karlstads universitet är personuppgiftsansvarig för behandlingen av dina personuppgifter. Personuppgifterna kan även komma att behandlas av personuppgiftsbiträden (leverantörer av IT-tjänster) till Karlstads universitet. Enligt EU:s dataskyddsförordning (GDPR) har du rätt att kostnadsfritt få ta del av de uppgifter om dig som hanteras i studien, och vid behov få eventuella fel rättade. Du kan också begära att uppgifter om dig raderas samt att behandlingen av dina personuppgifter begränsas. Vill du ta del av uppgifterna ska du kontakta den ansvariga för studien (se nedan). Om du är missnöjd med hur dina personuppgifter behandlas har du rätt att ge in klagomål till Integritetsskyddsmyndigheten, <https://www.imy.se>, som är tillsynsmyndighet. Kontaktuppgifter till dataskyddsombudet på Karlstads universitet är e-post: dpo@kau.se, via telefon (växel): 054 700 10 00. För mer information om hur Karlstads universitet behandlar personuppgifter se <https://www.kau.se/gdpr>.

Ansvariga för studien

Huvudansvarig för studien är Petra Lundström.

Kontaktuppgifter:

Petra.lundstrom@kau.se, telefonnummer 054-700 10 00

Adress: Universitetsvägen 2, 651 88 Karlstad

Studien genomförs av:

Tomas Westman, tomawest02@student.kau.se

Joel Rudholm, joelrudh100@student.kau.se

Du tillfrågas härmed om deltagande i studien.

Bilaga 3 – Intervjuguide frågor

Frågor.

Vi ber dig att svara så utförligt, beskrivande som möjligt på det dessa frågor.

Ålder.

Kön.

Anställningstid i FM efter examen från SOFU.

Bakgrund:

Vad har du för Civil utbildning före SOFU?

- *hur många högskolepoäng?*

-*inriktning, universitet/högskola?*

Vad hade du för arbetslivserfarenhet mellan gymnasiet och SOFU?

- *Anställningar, praktik, övrig utbildning, livet, år efter gymnasiet före SOFU?*

Vad har dina föräldrar för utbildning?

Vilken militär erfarenhet om det fanns en sådan hade du före SOFU?

- *GU, GMU, II, Hv, Friv?*

- *beskriv om det fanns Militär anknytning till familj eller umgängeskrets?*

- *om det fanns Geografisk anknytning till FM beskriv den ?*

Karriärväxling:

Berätta hur du blev medveten/ fick information om SOFU?

- *Reklam, Familj/ Vänner/ Geografisk koppling*
- *Hade du hittat SOFU utan militär anknytning/ kontakt*

Berätta hur väcktes tanken på en militär karriär?

- *Hade du en tanke på militära studier före dina civila?*
- *Har tanken grott länge eller uppkommit hastigt?*
- *Hur var din ursprungliga tanke? varit SOFU eller har du haft tankar på OP/SOU/GSS?*

Vad fick dig att se FM som arbetsgivare?

Beskriv om du kan identifiera en avgörande faktor eller fanns flera för ditt val att läsa SOFU?

- *Vad fick dig att slutgiltigt bestämma dig för valet SOFU?*

Vad var det som lockade med utbildningen?

- *Mer utbildning eller framtida yrke?*

Vad var det som lockade med officer som yrke?

- *Varför valde du en annan väg än den du både påbörjat och avslutat med din tidigare utbildning?*
- *Status?*

Vad kände du att FM har som övriga arbetsmarknaden saknade?

- *Hur stämde det med vad du sedan upplevde i FM*
- *Vad har du upplevt som negativt i det civila som du trodde/tror ska vara bättre i FM?*
- *Saknade du motivation i din civila roll eller upplever du den bara som större i din militära roll?*

Vad känner du övriga arbetsmarknaden har som FM saknar?

- *Lön, valmöjligheter*

Hur känns det i efterhand med det val som du gjort?

Hur har möjligheten till lön under studietiden påverkat ditt val av SOFU?

Hur uppfattar din omgivning ditt val av FM som arbetsgivare?

Skolgång:

Vilka förväntningar hade du på utbildningen?

Hur har dina förväntningar på utbildningen mötts?

Ändrades dina förväntningar på yrket under studietiden om så, hur?

Tjänstgöring och mottagande på förband:

Upplever du dig lika bemött som OP på ditt förband av chefer och kollegor?

- **Om inte, hur skiljer sig det?**

Hur Betraktar du FM som arbetsgivare efter utbildningen?

Upplever du nytta av din civila utbildning i din tjänst inom Försvarmakten?

- *alternativt tidigare eller tänkt kommande befattning*
- *har din bakgrund gjort dig till en bättre officer, utveckla hur?*

Framtid/ motivation:

Hur ser du på din framtid de 5 kommande åren, och efter det?

- *Hur länge ser du dig stanna inom FM?*
- *Om kort, vad skulle få dig att stanna längre?*

Vilken uppfattning har du om dina utvecklingsmöjligheter inom Försvarmakten?

- *Begränsningar kopplat till detta?*

Vilken karriär utanför FM ser du som möjlig/lockande?

- *Kan FM erbjuda motsvarande?*

Vilka förväntningar har du på din fortsatta karriär i FM?

Hur anser du att yrkesvalet som officer går att kombinera med privatlivet?

Vad har störst positiv påverkan på din motivation i yrket?

Vad har störst negativ påverkan på din motivation i yrket?

Vad är det som motiverar dig att stanna inom FM?

- Utveckling/karriär, arbetsuppgifter, status, kollegor, ledarskapet, högre syfte...

Vad skulle få dig att lämna FM?

- Brist på: Utveckling/karriär, arbetsuppgifter, status, kollegor, ledarskapet, högre syfte...

Vad värderar du högst på en arbetsplats?

Jämför du ditt val att bli officer med vad du kunde blivit på den övriga arbetsmarknaden?

Tror du att du skulle välja att börja SOFU vid annat tillfälle än vad du nu gjorde?

Avslutning:

Är det något mer du skulle vilja berätta eller förtydliga?

Hur har du upplevt intervjun?

Kan vi återkomma om vi har följdfrågor?

Tack för din medverkan, den kommer utgöra ett stort bidrag till vår forskning.

Du kommer få ta del av vårt samlade resultat efter att det är fullbordat.

Intervjun kommer därefter raderas.