

Därför kommer de tillbaka

En kvantitativ studie om återanställda soldater och sjömäns motivstruktur

Syftet med studien var att kvantitativt studera motivstrukturen hos kontinuerligt tjänstgörande soldater och sjömän som tagit återanställning i Försvarsmakten. Följande frågeställningar avsågs besvaras: (1) Vilka faktorer har betydelse för beslutet att lämna Försvarsmakten? (2) Vilka faktorer har betydelse för beslutet att ta återanställning i Försvarsmakten? och (3) Vilka faktorer påverkar deras vilja till fortsatt anställning i Försvarsmakten?

Med hjälp av en enkät besvarade 111 kontinuerligt anställda soldater och sjömän frågor om motiv till anställning, upplevelser av nuvarande och tidigare anställning, orsak till uppsägning och återanställning samt framtidsplaner. Resultaten visar att de flesta respondenter trivdes bra under sin första anställning. Orsaker till att lämna Försvarsmakten uppgavs främst vara brist på utveckling, missnöje med lönen och civila studier. Det huvudsakliga skälet till att ta återanställning i Försvarsmakten uppgavs vara ett intresse för den militära kontexten. Resultaten visar också att respondenterna trivs med sin nuvarande anställning. 80 procent har för avsikt att stanna kvar i Försvarsmakten men endast fem procent av dem vill stanna kvar som GSS-K.

Författare:

Maria Fors Brandebo

Emil Lundell

ISBN 978-91-86137-68-7



Försvarshögskolan

Box 27805

115 93 Stockholm

www.fhs.se

Därför kommer de tillbaka

En kvantitativ studie om återanställda soldater
och sjömäns motivstruktur



Maria Fors Brandebo
Emil Lundell

Serie I:107



Därför kommer de tillbaka

**En kvantitativ studie om återanställda soldater och
sjömäns motivstruktur**



LEDARSKAPSCENTRUM

Därför kommer de tillbaka

En kvantitativ studie om återanställda soldater och sjömäns motivstruktur

Maria Fors Brandebo

Emil Lundell



LEDARSKAPSCENTRUM

Rapporten har tagits fram på uppdrag av Försvarmakten.

Omslagsbild: Bezav Mahmod, Försvarmakten

Försvvarshögskolan, Institutionen för säkerhet, strategi och ledarskap

Ledarskapscentrum Serie I:107, 2017

Serie I: Informations- och utbildningsmaterial, ISBN 978-91-86137-68-7

Tryckt av Arkitektkopia, 2017

© Författarna och Försvvarshögskolans Institution för säkerhet, strategi och ledarskap

Innehåll

Sammanfattning	7
Abstract	8
Introduktion.....	9
Metod	11
Urval av respondenter och undersökningsgrupp	11
Datainsamling	11
Motiv till anställning	12
Upplevelser av anställning	12
Orsak till uppsägning	12
Orsak till återanställning	12
Organisatoriskt engagemang	13
Tillit i arbetsgruppen	13
Resultat.....	14
Motiv till anställning och syn på anställningens varaktighet	14
Upplevelser av första anställningen.....	15
Återanställning.....	16
Nuvarande/Senaste anställning.....	17
Framtidsplaner	20
Diskussion.....	21
Referenser	24

Sammanfattning

Syftet med studien var att kvantitativt studera motivstrukturen hos kontinuerligt tjänstgörande soldater och sjömän som tagit återanställning i Försvarsmakten. Följande frågeställningar avsågs besvaras: (1) Vilka faktorer har betydelse för beslutet att lämna Försvarsmakten?, (2) Vilka faktorer har betydelse för beslutet att ta återanställning i Försvarsmakten? och (3) Vilka faktorer påverkar deras vilja till fortsatt anställning i Försvarsmakten?

Med hjälp av en enkät besvarade 111 kontinuerligt anställda soldater och sjömän frågor om motiv till anställning, upplevelser av nuvarande och tidigare anställning, orsak till uppsägning och återanställning samt framtidsplaner. Resultaten visar att de flesta respondenter trivdes bra under sin första anställning. Orsaker till att lämna Försvarsmakten uppgavs främst vara brist på utveckling, missnöje med lönen och civila studier. Det huvudsakliga skälet till att ta återanställning i Försvarsmakten uppgavs vara ett intresse för den militära kontexten. Resultaten visar också att respondenterna trivs med sin nuvarande anställning. 80 procent har för avsikt att stanna kvar i Försvarsmakten men endast fem procent av dem vill stanna kvar som GSS-K.

Abstract

The aim of the study was to, quantitatively, study the motive-structure of soldiers and sailors who had re-enlisted with the Swedish Armed Forces (SAF). The following research questions were formulated: (1) Which factors influenced the decision to leave the SAF?, (2) which factors influenced the decision to re-enlist in the SAF, and (3) which factors influenced the propensity to stay in the SAF?

Using a questionnaire, 111 soldiers and sailors (re-enlisted) answered questions about motives to employment, experiences of present and former employment, cause of voluntary resignation, cause of re-enlistment, and plans for the future. The results show that most respondents were satisfied during their first employment. Reasons for leaving the SAF were first of all lack of development, dissatisfaction with the salary, and civilian studies. The main reason for re-enlisting in the SAF was stated to be an interest in the military context. 80 percent intend to continue their employment in the SAF but only five percent want to continue as a soldier or sailor.

Introduktion

Sedan införandet av ett frivilligförsvaret i Sverige har Försvarsmakten brottats med att behålla sin personal. Till en början var det lätt att rekrytera individer men ganska snart visade sig att Sverige, i likhet med andra europeiska länder, hade svårare att få de anställda soldaterna och sjömännen att stanna kontraktstiden ut. Under 2014 hade Försvarsmakten relativt hög avgångstakt för kontinuerligt anställda soldater och sjömän (15.1 procent), vilket är betydligt högre jämfört med till exempel Polisen eller staten i övrigt (Försvarsmakten, 2015). Vid inledningen av 2016 saknades det 800 kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän till 6600 tjänster. Försvarsmakten har kalkylerat med att medelanställningstiden för denna grupp ska vara sex år men 2014 var tiden fyra år. Ett överintag på 10 procent har införts för att försöka säkerställa att man uppnår de volymer som behövs. Svårigheterna med att behålla kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarsmakten har bland annat lett till att värnplikten ska återinföras 2018 för att kunna bemanna krigsförbanden (Regeringen, 2016).

Problemen med att få kontinuerligt anställda soldater att fullfölja sina kontrakt har lett till ett fokus på återrekrytering och återanställning. Personer som genomfört värnplikt eller den militära grundutbildningen, eventuellt tagit anställning i Försvarsmakten men sedan sagt upp sig, är en viktig rekryteringsmålgrupp. Kostnadsbesparingen för varje individ (utbildad och i vissa fall med erfarenhet från arbete i Försvarsmakten) som återrekryteras till Försvarsmakten kan antas ligga på mellan 700 000 kr till 1 000 000 kr (Eriksson & Österberg, 2016). Det handlar således om stora ekonomiska besparingar om Försvarsmakten skulle lyckas återrekrytera personal till Försvarsmakten som snabbt kan komma in i arbetet.

Under 2016 genomfördes en kvalitativ studie med syfte att undersöka motivstrukturen hos kontinuerligt tjänstgörande soldater som tagit återanställning i Försvarsmakten. Följande frågeställningar avsågs att besvaras: (1) Vilka faktorer påverkade beslutet att lämna Försvarsmakten? och (2) Vilka faktorer påverkade beslutet att ta återanställning i Försvarsmakten? Resultaten från studien visade att för att förstå återanställda soldaters motiv i samband med återanställning i Försvarsmakten behöver vi ta hänsyn till följande aspekter: (a) soldaternas inställning till sitt arbete, (b) deras upplevelse av arbetet, (c)

deras motiv och tankar i samband med beslut om att avsluta sin anställning, (d) deras reflektionsprocess som uppstår i kontrasten med den civila kontexten, och (e) deras motiv och tankar i samband med beslutet att ta återanställning i Försvarmakten. Bland annat lyftes målbilder fram som betydelsefulla. Flera av informanterna hade redan vid sin första anställning i Försvarmakten en målbild som inte inkluderade Försvarmakten utan civila studier eller ett civilt yrke. Dessa målbilder bidrog till att de lämnade Försvarmakten trots att de trivdes bra med yrket och organisationen. Majoriteten av informanterna uppgav att de varit säkra på sitt beslut att lämna Försvarmakten vilket är av särskilt intresse då dessa trots allt valde att återvända till Försvarmakten. Resultaten indikerar att ett starkt engagemang för Försvarmakten hade återupptäckts eller utvecklats under frånvaron från organisationen. Detta kan innebära att individerna som återvänder sannolikt är mer motiverade än de var när de lämnade.

När det gäller den andra frågeställningen, vilka faktorer som påverkade beslutet att ta återanställning i Försvarmakten, visade resultaten tydligt att informanterna upplevde att arbetet i Försvarmakten var unikt. Det som Försvarmakten kan erbjuda går inte att finna i civila yrken. Det som framförallt lyftes fram var gemenskapen, variationen, utvecklingsmöjligheterna och träningsmöjligheterna. Det "vardagliga" i Försvarmakten.

Syftet med denna studie är att följa upp förra årets kvalitativa studie genom att kvantitativt studera motivstrukturen hos kontinuerligt tjänstgörande soldater och sjömän som tagit återanställning i Försvarmakten. Följande frågeställningar avses besvaras:

- Vilka faktorer har betydelse för beslutet att lämna Försvarmakten?
- Vilka faktorer har betydelse för beslutet att ta återanställning i Försvarmakten?
- Vilka faktorer påverkar deras vilja till fortsatt anställning i Försvarmakten?

Metod

Urval av respondenter och undersökningsgrupp

Undersökningsgruppen bestod av 111 soldater och sjömän (GSS-K) som tagit återanställning i Försvarmakten. 91 procent var män och 9 procent var kvinnor. Åldern varierade från 23 till 62 år och medianåldern var 27 år. Enkäten skickades till 365 individer som enligt uppgifter från Försvarmakten hade lämnat organisationen under 2013 men återvänt igen innan december 2015. 13 brev returnerades till Försvarshögskolan då avsändaren var okänd/adressen felaktig. En individ hörde av sig och meddelade att de hade fått en enkät men inte stämde in på beskrivningen (GSS-K som återanställt i Försvarmakten). När denne räknats bort återstod 351 individer som fått enkäten. Eftersom 91 pappersenkäter och 20 svar via webbenkät inkommit blir svarsfrekvensen således 31.6 procent.

Datainsamling

Ett frågeformulär togs fram baserat huvudsakligen på en tidigare kvalitativ intervjustudie med återanställda soldater och sjömän (Fors Brandebo & Klockare, 2016). Frågeformuläret bestod av följande delar:

- Bakgrundsfrågor (t.ex. ålder, kön, militär bakgrund, anställningstid etc.)
- Motiv till anställning
- Upplevelse av tidigare anställning
- Orsak till uppsägning
- Orsak till återanställning
- Upplevelser av nuvarande anställning
- Framtidsplaner

Motiv till anställning

Motiv till anställning *första gången* mättes med hjälp av två faktorer. Den första faktorn kallas för Självutvecklande motiv och bestod av fyra items: (1) Ville utmana mig själv, (2) Ville få möjlighet att träna och ta hand om min kropp på arbetstid, (3) Var intresserad av FM och (4) Ville skaffa mig erfarenheter/meriter som kunde vara till nytta i framtiden (Cronbach alpha .69). Den andra faktorn kallas Tidsfördriv och består av två items: (1) Inte hade någon annan sysselsättning som lockade, (2) Behövde en tillfällig sysselsättning innan jag skulle påbörja studier eller annat arbete (Cronbach alpha .61).

Motiv till *senaste* eller *nuvarande* anställning mättes med samma uppsättning faktorer och items men respondenterna ombads tänka på sin senaste eller nuvarande anställning. Cronbach alpha-värdet för faktorn Självutvecklande motiv är .76 och för faktorn Tidsfördriv är .65.

Upplevelser av anställning

Fem enskilda items användes för att mäta respondenternas upplevelser av sin anställning. Hur väl trivdes du med: (1) Arbetskamraterna (Gemenskapen), (2) Befälen, (3) Arbetsuppgifterna, (4) Förbandet och (5) Förmåner (träna på arbetstid, lönetillägg m.m.).

Orsak till uppsägning

För att kartlägga orsaker till uppsägning användes nio enskilda item. Jag lämnade FM för att: (1) Påbörja civila studier, (2) Påbörja civilt arbete, (3) Åka ut och resa, (4) Jag var missnöjd med lönen, (5) Anställningsformen inte passade mig, (6) Jag upplevde brist på utveckling, (7) Jag var trött/less på FM, (8) Jag var klar med FM och (9) Genomföra något som var planerat sedan tidigare.

Orsak till återanställning

Respondenternas orsaker till att ta återanställning i Försvarmakten kartlades med två faktorer. Första faktorn *Utveckling och utmaning* bestod av fyra items (Cronbach alpha .84): (1) Saknade variationen i arbetet, (2) Saknade att bli utmanad, (3) Saknade att utvecklas och (4) Saknade strukturen och disciplinen. Den andra faktorn *Den militära kontexten* bestod av fem items (Cronbach alpha .86): (1) Saknade gemenskapen i FM, (2) Tyckte arbetet i FM var roligt, (3) Trivdes med arbetet i FM, (4) Kände att det FM ger inte gick att få i det civila, och (5) Saknade den militära miljön.

Organisatoriskt engagemang

Organisatoriskt engagemang kartlades med hjälp av mätinstrumentet Three-component organizational commitment questionnaire (Meyer, Allen & Smith, 1993). Instrumentet består av tre faktorer: (1) *Emotionellt engagemang*, sex items (exempel på item "FM har en stor personlig betydelse för mig", Cronbach alpha .69), (2) *Varaktigt engagemang*, fem items (exempel på item "Mycket i mitt liv skulle förändras negativt om jag bestämde mig för att lämna FM", Cronbach alpha .78), och (3) *Normativt engagemang*, sex items (Exempel på item "Jag skulle känna dåligt samvete om jag lämnade FM nu", Cronbach alpha .74).

Tillit i arbetsgruppen

För att kartlägga tillit i arbetsgruppen användes mätinstrumentet Trust in teams (Costa & Anderson, 2011). Instrumentet består av fyra faktorer: (1) *Benägenhet att känna tillit*, sex items (Exempel på item "I min grupp säger de flesta vad de tycker", Cronbach alpha .89), (2) *Uppfattad trovärdighet*, sex items (exempel på item "I min grupp håller personer vad de lovat", Cronbach alpha .86), (3) *Samarbetsbeteenden*, sex items (exempel på item "När vi fattar beslut tar vi varandras åsikter i beaktande", Cronbach alpha .83), och (4) *Övervakande beteenden*, tre items (exempel på item "I min grupp tenderar de flesta att övervaka varandras arbete", Cronbach alpha .80).

Resultat

Motiv till anställning och syn på anställningens varaktighet

Tabell 1

Motiv till första och senaste anställning i Försvarmakten

	<i>M</i>	<i>SD</i>
<i>Första anställning</i>		
Självutvecklande motiv	4.42	1.01
Tidsfördriv	2.58	1.39
<i>Senaste/nuvarande anställning</i>		
Självutvecklande motiv	3.78	1.32
Tidsfördriv	2.09	1.31

Skala 1 (instämmer inte alls) – 6 (instämmer helt)

Respondenterna ombads skatta olika motiv till varför de valde att ta anställning i Försvarmakten första gången samt senaste/nuvarande gång. Tabell 1 synliggör att självutvecklande motiv får högst skattningar både vid första gången och senaste/nuvarande gång. Skillnaderna är signifikanta ($p < .001$). Av de enskilda item som ingår i faktorerna får ”Var intresserad av FM” högst medelvärde () både relaterat till första gången samt senaste/nuvarande gången de tog anställning ($M = 4.93$, $SD = 1.29$ respektive $M = 4.46$, $SD = 1.65$).

Tabell 2

Syn på arbetets varaktighet

<i>Hur länge avsåg du stanna i FM?</i>	Första anställning	
	<i>n</i>	<i>%</i>
Tillsvidare	56	51
Bara ”prova på” och sedan lämna	8	8
Kontraktstiden ut	23	23
Tills jag fick möjlighet att påbörja redan planerad sysselsättning	15	14

Ovanstående tabell visar respondenternas syn på arbetets varaktighet första gången de tog anställning i Försvarmakten. Tabellen visar att majoriteten av respondenterna, vid sin första anställning i Försvarmakten, avsåg att stanna tillsvidare eller kontraktstiden ut. 14 procent av respondenterna hade redan en annan inplanerad sysselsättning (studier, annat arbete, resa etc.) som de ville påbörja.

Upplevelser av första anställningen

Tabell 3

Upplevelse av första anställningen

<i>Hur väl trivdes du med</i>	M	SD
Arbetskamraterna (Gemenskapen)	5.11	1.19
Befälen	4.36	1.26
Arbetsuppgifterna	4.29	1.20
Förbandet	4.56	1.15
Förmåner (träna på arbetstid, lönetillägg mm)	4.06	1.50

Skala 1 (trivdes inte alls med) – 6 (trivdes mycket bra med)

Respondenterna ombads också att skatta sin upplevelse av sin första anställning. Tabell 3 visar att arbetskamraterna (gemenskap), förbandet och befälen får högst skattningar. En jämförelse mellan de individer som antingen angett att de avsåg stanna i Försvarmakten tillsvidare eller kontraktstiden ut (långsiktig syn på arbetets varaktighet) och de som angett att de bara ville ”prova på” eller stanna tills de skulle påbörja en annan planerad sysselsättning (kortsiktig syn på arbetets varaktighet) visar att de förstnämnda (långsiktig syn på arbetets varaktighet) trivdes bättre med

arbetskamraterna ($M = 5.20$ vs. $M = 4.74$, $p < .019$) och förmånerna ($M = 4.24$ vs. $M = 3.35$, $p < .021$). Inga signifikanta skillnader fanns mellan de två olika grupperna avseende uppfattning om befälen, arbetsuppgifterna och förbandet.

Tabell 4

Motiv till att lämna Försvarsmakten

	<i>M</i>	<i>SD</i>
Civila studier	3.33	2.34
Civilt arbete	2.49	2.08
Ut och resa	1.56	1.37
Missnöjd med lönen	3.44	1.90
Missnöjd med anställningsformen	2.30	1.66
Brist på utveckling	3.59	1.96
Trött/less på FM	2.95	1.85
”Klar” med FM	2.18	1.55
Genomföra något som var inplanerat sedan tidigare	2.46	1.65

Skala 1 (inte alls) – 6 (i mycket stor utsträckning)

Tabell 4 visar att respondenternas skattningar för motiv till att lämna Försvarsmakten är högst avseende brist på utveckling, missnöje med lönen och civila studier.

Återanställning

Respondenterna ombads svara på frågan om hur lång tid det tog för dem innan de började fundera på att återvända till Försvarsmakten. 37 procent svarade att de började fundera direkt eller nästan direkt efter att de fattat beslut om att lämna Försvarsmakten, 15 procent uppgav att det tog mindre än sex månader, 20 procent att det tog mellan sex och tolv månader medan 17 procent uppgav att det tog mer än 13 månader innan de funderade på att återvända till Försvarsmakten. På frågan om på vems initiativ återanställningen skedde uppgav hälften att det var deras eget initiativ, 14 procent uppgav att det var ett tidigare befäl som tog kontakt och uppmuntrade respondenten att söka och 6 procent uppgav att de blev uppmuntrade av en kamrat.

Tabell 5

Motiv till återanställning

Faktor	<i>M</i>	<i>SD</i>
Utveckling och utmaning	3.15	1.45
Den militära kontexten	4.32	1.27

Skala 1 (inte alls) – 6 (i mycket stor utsträckning)

Tabell 5 visar att respondenternas skattningar av deras motiv till återanställning relaterat till den militära kontexten skattas högre än motiv relaterat till utveckling och utmaning. Skillnaden är signifikant ($p < .001$).

Drygt hälften av respondenterna ($n = 57$) uppger att de tog återanställning vid förbandet de senast var anställd vid. Av dem som inte tog anställning vid sitt tidigare förband ($n = 37$) uppger 20 procent att de sökte anställning vid sitt tidigare förband.

Tabell 6

Upplevt bemötande vid återanställning

<i>Bemötande vid återanställning av:</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Befäl	5.30	1.12
Arbetskamrater	5.40	0.87
Övrig personal (t.ex. HR)	4.55	1.27

Skala 1 (mycket negativt) – 6 (mycket positivt).

Tabell 6 visar att respondenterna generellt skattar bemötandet från befäl, arbetskamrater och övrig personal högt. Högst skattning får bemötandet från arbetskamraterna.

Nuvarande/Senaste anställning

Tabell 7

Trivsel vid nuvarande anställning

<i>Hur väl trivs du med</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Arbetskamraterna (Gemenskapen)	5.18	0.96
Befälen	4.81	1.23
Arbetsuppgifterna	4.55	1.26
Förbandet	4.54	1.29
Förmåner (träna på arbetstid, lönetillägg mm)	4.02	1.56

Skala 1 (trivs inte alls med) – 6 (trivs mycket bra med)

I tabell 7 ser vi hur respondenterna har skattat sin trivsel vid sin nuvarande anställning. Högst skattningar får arbetskamraterna och befälen. Lägst skattning får förmåner. Vid en jämförelse med hur respondenterna trivdes med ovanstående aspekter under sin första anställning finns det endast en signifikant skillnad och det är relaterat till befälen. Respondenterna uppger att de trivs bättre med befälen nu än vad de gjorde vid första/senaste tillfället de var anställda i Försvarmakten ($p < .001$).

Tabell 8

Organisatoriskt engagemang

	<i>M</i>	<i>SD</i>
Emotionellt engagemang	4.05	0.95
Varaktigt engagemang	2.14	1.12
Normativt engagemang	3.20	1.13

Skala 1 (instämmer inte alls) – 6 (instämmer helt)

Enligt tabell 8 skattar respondenterna sitt emotionella engagemang högst och sitt varaktiga engagemang lägst. Skillnaderna är signifikanta ($p < .001$).

Tabell 9

Tillit till arbetsgruppen

	<i>M</i>	<i>SD</i>
Benägenhet att känna tillit	5.20	1.18
Uppfattad pålitlighet	5.37	1.13
Samarbetsbeteenden	5.43	1.00
Övervakande beteenden	3.30	1.40

Skala 1 (instämmer inte alls) – 7 (instämmer helt)

Tabell 9 visar att respondenterna skattar sin arbetsgrupps benägenhet att känna tillit som hög. Även arbetsgruppens upplevda pålitlighet och samarbetsbeteenden får höga skattningar medan arbetsgruppens övervakande beteenden får relativt låga skattningarna.

Sambandet mellan respondenternas upplevda trivsel vid nuvarande/senaste anställning och deras organisatoriska engagemang samt tillit till arbetsgruppen studerades. Tabell 10 illustrerar att det, när det gäller organisatoriskt engagemang, framför allt är det normativa engagemanget som har ett måttligt till svagt positivt samband med hur man trivs med arbetskamraterna, befälen, arbetsuppgifterna, förbandet och förmåner. Emotionellt engagemang uppvisar ett svagt samband till hur individerna trivs med sina arbetskamrater och med förbandet. När det gäller tillit till

arbetsgruppen visar tabell 10 att det finns ett måttligt till starkt positivt samband mellan hur respondenterna trivs med arbetskamraterna, befälen, arbetsuppgifterna, förbandet och förmåner och hur de upplever arbetskamraternas upplevda benägenhet att lita på andra, pålitlighet och samarbetsbeteenden. Det finns inget signifikant samband mellan trivsel och arbetskamraternas upplevda övervakande beteenden. När det gäller respondenternas motiv till den senaste eller nuvarande anställningen visar nedanstående tabell att det finns ett svagt eller måttligt samband mellan trivsel och självutvecklande motiv (inget samband mellan självutvecklande motiv och hur man trivs med förmånerna). Motivet tidsfördriv uppvisar ett svagt negativt samband med hur man trivs med befälen och med arbetsuppgifterna. Det innebär att ju högre respondenterna skattar sig på motiv relaterat till tidsfördriv, desto mindre trivs de med befälen och arbetsuppgifterna.

Tabell 10

Korrelationer mellan upplevd trivsel och organisatoriskt engagemang samt tillit till arbetsgruppen

Mått	Arbetskamrater	Befälen	Arbetsuppgifter	Förbandet	Förmåner
<i>Organisatoriskt engagemang</i>					
Emotionellt Engagemang	.26*	-	-	.23*	-
Varaktigt Engagemang	-	-	-	-	-
Normativt engagemang	.43**	.31**	.25*	.32**	.29**
<i>Tillit till arbetsgruppen</i>					
Benägenhet	.62**	.35**	.34**	.41**	-
Pålitlighet	.70**	.45**	.36**	.55**	.31**
Samarbetsbeteenden	.62**	.45**	.38**	.46**	.35**
Övervakande	-	-	-	-	-
<i>Motiv till senaste/ nuvarande anställning</i>					
Självutvecklande motiv	.41**	.27*	.21*	.24*	-
Tidsfördriv	-	-.22*	-.21*	-	-

Framtidsplaner

På frågan om respondenterna har för avsikt att fortsätta vara anställda i Försvarsmakten svarar 68 procent ja och 11 procent nej. Nio procent uppger att de redan har lämnat Försvarsmakten. Av dem som avser att fortsätta vara anställda i Försvarsmakten uppger endast 5 procent att de avser fortsätta som GSS-K. 11 procent anger att de har för avsikt att söka till Officersprogrammet, 13 procent vill söka till Specialistofficersprogrammet och 18 procent vill ta anställning som GSS-T.

Diskussion

Syftet med denna studie var att kvantitativt studera motivstrukturen hos kontinuerligt tjänstgörande soldater och sjömän som tagit återanställning i Försvarmakten. Följande frågeställningar avsågs besvaras: (1) Vilka faktorer har betydelse för beslutet att lämna Försvarmakten?, (2) Vilka faktorer har betydelse för beslutet att ta återanställning i Försvarmakten? och (3) Vilka faktorer påverkar deras vilja till fortsatt anställning i Försvarmakten?

När det gäller den första frågeställningen, vilka faktorer som hade betydelse för beslutet att lämna Försvarmakten visar resultatet att majoriteten av respondenterna hade för avsikt att stanna kvar länge i Försvarmakten (långsiktig syn på arbetets varaktighet) medan cirka 20 procent av respondenterna bara avsåg att ”prova på” eller väntade på att få möjlighet att påbörja annan planerad sysselsättning. De flesta har höga skattningar på hur väl de, vid den första anställningen, trivdes med arbetskamraterna (gemenskapen), befälen, arbetsuppgifterna, förbandet och förmånerna. De som hade en långsiktig syn på arbetets varaktighet trivdes bättre med arbetskamraterna och förmånerna jämfört med dem som hade en kortsiktig syn. Dessa resultat visar att de flesta trivdes med sin första anställning i Försvarmakten och hade för avsikt att stanna kvar länge. Detta går i linje med resultaten från den kvalitativa studie som genomfördes 2016 (Fors Brandebo & Klockare, 2016) som visade att de flesta soldater som ingick i studien hade trivts under sin anställningstid.

Trots att de flesta trivdes och hade för avsikt att stanna kvar i Försvarmakten på lång sikt lämnade dessa individer organisationen. När vi tittar närmare på orsakerna till att lämna Försvarmakten ser vi att de motiv som får högst skattningar är brist på utveckling, missnöje med lönen och civila studier. I ovannämnda kvalitativa studie (Fors Brandebo & Klockare, 2016) visade resultaten att det som under den första anställningen (t.ex. låg lön eller brist på utveckling) upplevdes som viktiga orsaker till att lämna Försvarmakten hade omvärderats. Eftersom individerna i föreliggande studie har valt att återvända är det troligt att även dessa individer har omvärderat betydelsen av dessa aspekter och nu finner dem acceptabla för att få arbeta med ett yrke de trivs med.

När det gäller den andra frågeställningen, vilka faktorer har betydelse för beslutet att ta återanställning, visar resultaten att närmare 40 procent uppgav att de började

fundera på att återvända till Försvarmakten nästan direkt efter att de fattat beslutat att lämna organisationen. Närmare 20 procent uppger att det tog mer än 13 månader vilket visar på att tanken på att ta återanställning kan uppkomma vid olika tidpunkter.

Motiven till att återvända till Försvarmakten kan huvudsakligen delas in i två kategorier, utveckling och utmaning samt intresse för den militära kontexten. Den sistnämnda får högst skattningar. Detta går i linje med resultat från den kvalitativa studien som visade att ett genuint engagemang för Försvarmakten hade utvecklats eller förstärkts under individernas frånvaro från organisationen (Fors Brandebo & Klockare, 2016). Att individerna vill tillbaka på grund av intresse för den militära organisationen torde innebära att rekryterings- och marknadsföringsinsatser borde riktas mot att påminna tidigare anställda soldater och sjömän om det vardagliga med en anställning i Försvarmakten, det vill säga gemenskapen och variationen i miljö och arbetsuppgifter.

När det gäller den sista frågeställningen, vilka faktorer påverkar respondenternas vilja till fortsatt anställning i Försvarmakten, så ser vi att respondenterna verkar trivas med arbetskamraterna, befälen, arbetsuppgifterna, förbandet och förmånerna. Högst skattningar får arbetskamraterna och befälen.

Respondenterna skattar sitt emotionella engagemang relativt högt. Att ha ett högt emotionellt engagemang innebär att individen kan identifiera sig med organisationen och *vill* vara kvar till skillnad från när individen känner att hen *måste* vara kvar (varaktigt engagemang - kostnaderna för att lämna är för höga, blir t.ex. av med lönetillägg, status etc.) eller *behöver* vara kvar (normativt engagemang - vill t.ex. återgälda organisationen för att de har satsat på en). Att ha ett högt emotionellt engagemang är därmed något önskvärt och leder till större sannolikhet för att individerna stannar kvar i organisationen långsiktigt (Meyer & Allen, 1991). Detta bekräftas av att majoriteten av respondenterna uppger att de avser att stanna kvar i Försvarmakten långsiktigt. Endast tjugo procent har lämnat eller avser att lämna organisationen. Intressant att notera är att det finns ett svagt till måttligt samband mellan normativt engagemang och trivsel. Ju högre respondenterna skattar sitt normativa engagemang (att de behöver vara kvar i Försvarmakten) desto bättre trivs de med arbetskamraterna, befälen, arbetsuppgifterna, förbandet och förmånerna.

I denna studie studeras även sambandet mellan tillit till arbetsgruppen och trivsel. Resultaten visar att tillit till arbetskamraterna har ett måttligt eller starkt samband med trivseln. Tidigare studier lyfter också fram gemenskapens betydelse för viljan att stanna kvar i Försvarmakten och för arbetstillfredsställelsen (Fors Brandebo et al., 2012; Fors Brandebo & Klockare, 2016; Österberg, Fors Brandebo, Johansson & Larsson, 2013). Detta visar på betydelsen av att möjliggöra för tillitsskapande i gruppen.

Vi vill lyfta fram ett par brister med föreliggande studie. Svarefrekvensen är endast drygt 30 procent vilket gör det svårt att dra några generella slutsatser från studien. De finns en möjlighet att de som valde att besvara enkäten är de som är mest nöjda eller mest missnöjda. Det låga antalet individer som besvarade studien omöjliggör också för mer avancerade analyser. Regressionsanalyser hade, med en högre svarsfrekvens,

kunnat besvara frågor som: Vilka faktorer har störst påverkan på individernas vilja att lämna Försvarmakten respektive återvända.

Vi rekommenderar således att denna studie genomförs på ett större sample. Vi föreslår också att fördjupade studier genomförs kring hur gemenskap kan utvecklas och bibehållas. En stark gemenskap och tillit till sina gruppmedlemmar har vid flera studier visat sig ha betydelse för bland annat arbetstillfredsställelse och viljan att stanna kvar i organisationen och det finns därmed anledning att studera detta närmare. Vad innebär gemenskap för soldater och sjömän i svenska Försvarmakten och vad påverkar utvecklingen? Det är också av betydelse att studera destruktiva gruppprocesser för att få kunskap om vilka faktorer som förhindrar eller motverkar gemenskap och tillit i grupper.

Vi vill också lyfta fram betydelsen av fortsatta studier kring organisatoriskt engagemang. Hur kan Försvarmakten bidra till att ett organisatoriskt engagemang utvecklas hos soldater och sjömän?

Slutligen föreslår vi fördjupade studier kring vilka aspekter som kan förhindra att individer lämnar Försvarmakten även om de senare väljer att återvända. Går det att få dessa individer att stanna kvar eller måste de utsättas för ”den civila kontrasten” för att utveckla ett genuint intresse för Försvarmakten?

Referenser

- Costa, A. C., & Anderson, N. (2011). Measuring trust in teams: Development and validation of a multifaceted measure of formative and reflective indicators of team trust. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 119-154.
- Eriksson, B., & Österberg, J. *Återanskaffningskostnad GSS 2014* [Powerpoint-Presentation] 2016-06-14.
- Fors Brandebo, M., Jonsson, E., Wallenius, C., Österberg, J., & Larsson, G. (2012). *Arbetstillfredsställelse hos anställda soldater och sjömän. Uppfattningar efter ett års tjänstgöring*. (Ledarskapscentrum Serie I:80). Försvarshögskolan, Institutionen för säkerhet, strategi och ledarskap.
- Fors Brandebo, M., & Klockare, E. (2016). Återanställning i Försvarsmakten. En intervjustudie med återanställda soldater. (ISSL - Ledarskapscentrum Serie I:101). Karlstad: Försvarshögskolan.
- Försvarsmakten. (2015). *Personalläget i Försvarsmakten December 2014*. LEDS direktiv FM 2013-4467:1.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Regeringen. (2016). *En robust personalförsörjning av det militära försvaret*. SOU 2016:63. <http://dx.doi.org/bibproxy.kau.se:2048/10.2307/257015>
- Österberg, J., Fors Brandebo, M., Johansson, E., & Larsson, G. (2013). *Arbetstillfredsställelse hos anställda soldater 2013*. (PM ISSL/LC 19-2013). Försvarshögskolan, Institutionen för säkerhet, strategi och ledarskap.

ISSL - Ledarskapscentrum RAPPORTSERIER

F *Forskningsrapporter*
T *Utredningar och tekniska rapporter*
I *Informations- och utbildningsmaterial*
ACTA-D *Ingår i Försvarshögskolans ACTA-serie*

F **Forskningsrapporter.**

Vetenskapliga rapporter.

T **Utredningar och tekniska rapporter.**

Förstudier, utredningar, utvärderingar, metodrapporter och uppsatser.

I **Informations- och utbildningsmaterial.**

Populärvetenskapliga rapporter för information och utbildning.

ACTA-D. Rapporter från ISSL - Ledarskapscentrum som ingår i Försvarshögskolans ACTA-serie.

FHS/ISSL - Ledarskapscentrum, 651 80 Karlstad

FHS, Box 27805, 115 93 Stockholm

Tel: 08-553 42500

www.fhs.se/publikationer

I INSTITUTIONEN FÖR LEDARSKAP OCH MANAGERINGS RAPPORTSERIER HAR FÖLJANDE UTGIVITS:

Fr o m jan 2012 INSTITUTIONEN FÖR SÄKERHET, STRATEGI OCH LEDARSKAP - Ledarskapscentrum (LC)

ILM serie R. Research Reports. (In English) ISSN 1401-5641

- R:1** Eva Johansson. In a blue beret: Four Swedish UN battalions in Bosnia. (1997)
- R:2** Leif Carlstedt & Henry Widén. Officer Selection in the Swedish Armed Forces. (1997)
- R:3** Leif Carlstedt & Henry Widén. CTI - Commander Trait Inventory. English manual. (1998)
- R:4** Lars Andersson & Eva Johansson. Developing Military Leadership by Making Leadership Problems Visible. (1999)

Fr o m maj 2000 ingår vetenskapliga rapporter på engelska (tidigare Research Reports i R-serien) i F-serien.

ILM serie F. Forskningsrapporter. ISSN 1401-5633.

- F:1** Berit Carlstedt & Bertil Mårdberg. Prövning och validering av ett testbatteri för urval av värnpliktiga sonaroperatörer. (1996)
- F:2** Eva Johansson. I basker blå: Fyra svenska FN-bataljoner i Bosnien. (1996)
- F:3** Lennart Eriksson & Nils Wåhlin. Management- och ledarskapsforskning. (1996)
- F:4** Sven-Jacob Andersson. Konsekvenser av terroraktioner. Exemplet Telavåg. (1996)
- F:5** Marianne Björk & Gerry Larsson. Skottdramat i Falun. (1997)
- F:6** Nils-Åke Sjösten. Vuxenpedagogiska frontlinjer. (1997)
- F:7** Ebbe Blomgren (red.). Knog & Kneg. (Nytryck 1997)
- F:8** Claes Wallenius. Reaktionen och funktionsförmåga i samband med livshotande fara. (1997)
- F:9** Eva-Lena Tedfeldt. Svenska kvinnor i FN-tjänst. Åren 1988-1996. (1997)
- F:10** Peter Magnusson. Organisationskulturer i försvarsmakten. (1998)
- F:11** Jan-Erik Gustafsson & Bo Palaszewski. Datoriserad adaptiv testning för mätning av kognitiva förmågor. (1998)
- F:12** Eva Ullstadius & Berit Carlstedt. Utveckling av instrument för mätning av generell begåvning med klassisk och faktoranalytisk metodik för itemanalys. (1999)
- F:13** Ann Enander. Psykologiska reaktioner vid radioaktivt nedfall från en kärnenergiolycka – Ett svenskt beredskapsperspektiv. (2000)
- F:14** Gerry Larsson, Leif Carlstedt, Eva Johansson & Lars Andersson. Analysis of Leadership Dimensions: Combining Transformational and Functionalistic Approaches. (2001)
- F:15** Mattsson, P, A. Duglighetsmodellen 1988. En pedagogisk analys Stockholm: Försvarshögskolan. (2001)
- F:16** Haldén, E. Politikens förändrade villkor och medborgarnas nya preferensmönster vad gäller organisering och intresseyttringar. Stockholm: Försvarshögskolan. (2001)
- F:17** Olsson, A. & Ullreich Hedin, C. Motstånd och motivation - En undersökning av befälselevers och yngre officerars inställning till en fortsatt framtid inom Försvarsmakten. Stockholm: Pedagogiska institutionen vid Stockholms universitet och Ledarskapsinstitutionen vid Försvarshögskolan. (2001)
- F:18** Louise Weibull. ”Tjejmönstring” – Lyckad rekrytering eller lockad rekryt? – En studie av en ny rekryteringsdrive inom Försvarsmakten. (2001)
- F:19** Peter Tillberg. Kriterier på vad som utmärker en trovärdig ledarskapsutbildning – En undersökning om regler och lärande i Försvarsmakten. (2001)
- F:20** Sophia Ivarsson. Diskurser kring kvinnor i uniform – Om attityder till kvinnor som officerare och värnpliktiga bland män i försvarsmakten. (2001)
- F:21** Berit Carlstedt. Mönstring och uttagning till plikttjänst och dess relation till provresultat och psykologbedömningar – en jämförelse mellan svenskar och invandrare. (2002)
- F:22** Alise Weibull. Fyra yrkesgrupper i det svenska flygvapnet. Samlingsvolym 1985-1997. (2003)
- F:23** Hans Hasselblad. Krigare, krigsmaskinen och maskinen som krigare. (2003)
- F:24** Hans Hasselblad. Mål, makt och omgivning – några utgångspunkter för kritisk analys av militär verksamhet. (2003)
- F:25** Gerry Larsson, Birgitta Wireng & Claes Wallenius. Kompetens i Centrum: Utvärdering av en implementeringsinsats. (2003)
- F:26** Gerry Larsson. “Situation awareness”. En kritisk granskning utifrån ett stresspsykologiskt perspektiv. (2003)
- F:27** Magnus Bergquist. Kartan som praktik och metafor. En studie om kartans användning och förändrade roll i militärt ledningsarbete. (2003)

- F:28** Björn Gustavsson & Leif Carlstedt. Om mätning av förmågan att på order snabbt och korrekt styra till höger eller vänster. (2004)
- F:29** Berit Carlstedt. Officersrekryteringen till svenska Försvarsmakten bland män och kvinnor födda 1972-1983. (2004)
- F:30** Ebbe Blomgren & Eva Johansson. Hemma övas man - borta prövas man. Att vara bataljonschef i en internationell kontext. (2004)
- F:31** Leif Carlstedt & Johan Österberg. Mönstringsvariabler kan predicera värnpliktiga befäls ledarskap såsom det bedömts av underlydande värnpliktiga. (2005)
- F:32** Louise Weibull. Kvinnan på väg in i ledet. Intryck från mönstring och värnplikt hos en grupp kvinnor som mönstrat 1999-2002. (2005)
- F:33** Alise Weibull. Utmaningar inom Europas försvarsmakter. Erfarenheter från utländska sociologiska studier och analyser. (2005)
- F:34** Catharina Höijer. Betydelsen av tillit i tillfälligt behovssammansatta grupper för att de snabbt ska fungera optimalt. En litteraturstudie. (2005)
- F:35** Johan Österberg, Leif Carlstedt & Berit Carlstedt. Värnpliktigas villighet att söka internationell tjänst. (2005)
- F:36** Sophia Ivarsson & Lina Edmark. Räddningsverkets internationella insatser ur ett genusperspektiv. (2005)
- F:37** Lena Pettersson & Alma Persson. Genusrelationer i organisationen. (2005)
- F:38** Sophia Ivarsson & Lina Edmark. International Missions by the Swedish Rescue Services Agency from a Gender Perspective. (2006)

ISSL - Ledarskapscentrum

- F:39** Sjöberg, L. & Wolgers, G. Personlighetstestning vid antagning till officersutbildning. En jämförelse av CTI och UPP testet i olika grader av "skarpt läge". (2012)
- F:40** Granberg, M. (2013). Militär kompetens i polisiära uppgifter. En empirisk belysning och diskussion av en insats i Kosovo. (ISBN 978-91-86137-24-3)
- F:41** Michel, Per-Olof. (2014). Insatsrelaterad stress hos militära veteraner. En litteraturoversikt. (ISBN 978-91-86137-34-2)
- F:42** Michel, Per-Olof. (2014). Insatsrelaterad stress för civil personal. En litteraturoversikt. (ISBN 978-91-86137-35-9)

ILM serie T. Utredningar och tekniska rapporter. ISSN 1401-565X.

- T:1** Berit Carlstedt. Utvecklingsarbete kring I-prov 94 – Att mäta begåvning enligt den hierarkiska begåvningsmodellen. (1996)
- T:2** Ebbe Blomgren & Ove Lind. Kvinna som man är...” (1997)
- T:3** Leif Carlstedt. Psykologiska variabler som prediktorer av resultat på linjen för taktisk utbildning vid Försvarshögskolan. (1997)
- T:4** Leif Carlstedt & Henry Widén. Personlighetsskillnader mellan kvinnor i FN-tjänst och sökande till officersyrket. (1998)
- T:5** Leif Carlstedt & Henry Widén. CTI – Commander Trait Inventory. Manual. (1998)
- T:6** Berit Carlstedt, Björn Mårdberg & Barbro Rasmusson. Utprövning av Relationer A, B och C. (1998)
- T:7** Eva Ullstadius. Utprövning av olika verbala testtyper. (1998)
- T:8** Henry Widén. Prövning och validering av ett testbatteri för urval av värnpliktiga robotskyttar. (1998)
- T:9** Leif Carlstedt & Henry Widén. Chefkompetens - CBI: Utveckling av ett chefbedömningsinstrument. (1999)
- T:10** Leif Carlstedt & Henry Widén. Personlighetsdrag som avspeglar funktionella förbandskulturer i armén. (1999)
- T:11** Berit Carlstedt. Validering av inskrivningsprövningen mot vitsord från den militära grundutbildningen. (1999)
- T:12** Leif Carlstedt & Henry Widén. Militärhögskoleprovet. Manual. (1999)
- T:13** Bertil Mårdberg & Leif Carlstedt. Factor determinacy. SYSTAT- och GAUSS-program för beräkning av "reliabilitet" i faktorpoäng. (1999)
- T:14** Berit Carlstedt. Utprövning av spatials test vid mönstring. (2000)
- T:15** Gerry Larsson, Tomas Sköld & Birgitta Wiréng. Civil personals kompetensutveckling: En kvalitativ undersökning av en försöksverksamhet. (2000)
- T:16** Eva Johansson & Gerry Larsson. Villighet att medverka i framtida internationella insatsstyrkor. (2000)

- T:17** Örjan Lajksjö & Eva-Lena Tedfeldt. Utveckling av grupper – individer – ledare: En litteraturstudie. (2001)
- T:18** Ann Johansson & Eva-Lena Tedfeldt. Mångfald i arbetsgrupper: Tillgång eller hinder? (2001) Nytryck 2005
- T:19** Eva-Lena Tedfeldt & Gerry Larsson. Skriva-av-sig: Test av en metod att bearbeta starkt stressfyllda händelser. (2001/2007)
- T:20** Bertil Mårdberg & Leif Carlstedt. Factor determinacy: SYSTAT and GAUSS programs for calculation of the "reliability" of factor scores. (2001)
- T:21** Leif Carlstedt & Henry Widén. The Executive Officer Leadership instrument (EOL). (2001)
- T:22** Berit Carlstedt. Underlaget för rekrytering av kvinnliga officerare. (2001)
- T:23** Leif Carlstedt & Henry Widén. Evaluation of the selection and training systems in the Swedish Air Force. (2001)
- T:24** Sophia Ivarsson & Anders W Berggren. Avgångsorsaker bland officerare. (2001)
- T:25** Eva-Lena Tedfeldt & Gerry Larsson. Skriva-av-sig: Fördjupad prövning av en metod att bearbeta starkt stressfyllda händelser. (2001)
- T:26** Gerry Larsson, Örjan Lajksjö, Eva-Lena Tedfeldt, Benny Eriksson & Ann Johansson. L o S - Ledarskap och Självkänedom: Presentation och utvärdering av en personligt inriktad ledarutvecklingsövning. (2001)
- T:27** Leif Carlstedt. Beteendekorrelat till begåvnings- och personlighetsvariabler. En valideringsstudie av testen i MHS-provet och i CTI. (2002)
- T:28** Jens Andersson & Berit Carlstedt. Urval till plikttjänst. (2003)
- T:29** Berit Carlstedt. Vilka kvinnor mönstrar och får en uttagning till plikttjänst? Kunskapsunderlag för rekrytering. (2003)
- T:30** Lena Stenlund & Gerry Larsson. Är manövertänkande via ledningsmetoden uppdragstaktik och ledarskapsmodellen Utvecklande ledarskap förenliga? (2004)
- T:31** Misa, Sjöberg, Claes Wallenius, Aida Vrbanjac & Gerry Larsson. Ledarskap och beslutsfattande under stress vid komplexa olyckshändelser inom svensk räddningstjänst: en kvalitativ intervjuundersökning. (2005)
- T:32** Aida Vrbanjac & Gerry Larsson. Hur stämmer unga officerares faktiska ledarutveckling med Försvarsmaktens ledarskapsmodell Utvecklande ledarskap? (2006)
- T:33** Björn Gustavsson & Charlotte Bäckman. Hur ska data på individnivå aggregeras till teamnivå och vilka samband finns mellan teamkaraktäristika och teamprestation? (2006)
- T:34** Leif Carlstedt. Prediktiv validitet i officersurvalsprövningens psykologiska instrument. (2006)
- T:35** G Larsson, B Talerud, E Blomgren, M Börjesson, L Carlstedt, A Enander, Y Friman, E Haldén, P Hyllengren, C Kylin, Ö Lajksjö & M Ström. Militärt ledarskap under påfrestande förhållanden: En litteraturöversikt. (2007)
- T:36** Marcus Börjesson, Örjan Lajksjö & Ann Enander. Risk, riskkommunikation och militärt ledarskap – Problematisering utifrån en litteraturstudie. (2007)
- T:37** Louise Weibull. "Vi borde också få medalj" – Om stöd till militära familjer under utlandstjänstgöring. (2009)
- T:38** Lennart Sjöberg, Charlotte Bäckman & Björn Gustavsson. Personlighetstestning vid antagning till FHS officersutbildning. (2011)
- T:39** Lennart Sjöberg, Charlotte Bäckman & Björn Gustavsson. Personlighetstestning vid antagning till FHS officersutbildning. (2011)
- ISSL – Ledarskapscentrum**
- T:40** Jonsson, E., Lantz, J., Bjelanovic, V. & Törner, B. (2016). Metodförsök med systematisk urvalsuppföljning – Delrapport: Resultat och erfarenheter från 2015. (978-91-86137-60-1)

ILM serie I. Informations- och utbildningsmaterial. (ISSN 1401-5676) 1653-1523
(ISSN ändrat fr o m 2009)

- I:1** Lars Andersson. Den första striden. M7734-665101. (1996)
- I:2** Ebbe Blomgren. Le Service National en Suède. (1996)
- I:3** Ebbe Blomgren. Totalförsvarspålit i Sverige. (1996)
- I:4** Ulf Henricsson, Magnus Vlk & Magnus Ålrud. Ledarskap i krigsliknande situationer: Redigerade bilder ur verkligheten - BA 01 1993-94. (1997)
- I:5** Gerry Larsson, Birgitta Andersson, Tom Lundin, Per-Olof Michel & Eva-Lena Tedfeldt. Hantering av extrem stress: Två studier av debriefingsamtal. (1998)
- I:6** Jan-Gunnar Isberg m fl. Ledarskap i krigsliknande situationer: Redigerade bilder ur verkligheten - L 106 1990-91. (1998)
- I:7** Jan-Gunnar Isberg m fl. Ledarskap i krigsliknande situationer: Redigerade bilder ur verkligheten - Makedonien 1993, Nordic Battalion. (1999)

- I:8** Erik Hedlund. Stann-Anders eller Hopp-Jerka - En kunskapsöversikt gällande svenska ungdomars attityder och värderingar avseende arbete, studier och försvarsmakten sommaren 2000. (2000)
- I:9** Eva-Lena Tedfeldt & Gerry Larsson. Lärarhandledning: Kamratstöd och avlastningssamtal: Metoder att hantera och bearbeta starkt stressfyllda händelser. (2004)
- I:10** Eva-Lena Tedfeldt & Gerry Larsson. Lärarhandledning: Skriva-av-sig. En metod att bearbeta starkt stressfyllda händelser. (2004)
- I:11** Gerry Larsson & Misa Sjöberg. Grundläggande Mental träning. Lärarhandledning. (2004)
- I:12** Claes Wallenius, Örjan Lajksjö & Gerry Larsson. LoG – Ledarskap och gruppdynamik. (2004)
- I:13** Misa Sjöberg, Erna Danielsson, Eva Johansson, & Gerry Larsson. Unga officerares ledarutveckling: en kvalitativ studie. (2004)
- I:14** Charlotte Bäckman & Gerry Larsson. Mental träning – beskrivning och värdering av mer kvalificerade metoder. (2005)
- I:15** Charlotte Bäckman, Gerry Larsson & Kjell Kallenberg. Militära chefers agerande vid dödsfall – om symbolhandlingar och handlingars symboliska betydelse. (2005)
- I:16** Gerry Larsson, Maria Fors & Sofia Nilsson. Ledarskap och tillit – Analys och värdering av befintlig forskning ur ett Nordic Battle Group perspektiv. (2006)
- I:17** Erna Danielsson, Aida Vrbanjac & Gerry Larsson. Att komma ikapp. En studie om samverkan och ledarskap vid en svavelsyreolycka i Helsingborg 2005. (2006)
- I:18** Aida Vrbanjac, Erna Danielsson & Gerry Larsson. När Sverige överrumplades: En studie av ledarskap och myndigheternas samverkan efter tsunamikatastrofen 2004. (2006)
- I:19** Aida Vrbanjac, Erna Danielsson & Gerry Larsson. Steget före. Samverkan och ledarskap vid hantering av ett gisslandrama vid en rymning från en fångvårdsanstalt. (2006)
- I:20** Sofia Nilsson, Claes Wallenius & Gerry Larsson. Att vara svensk officer på hög ledningsnivå vid påfrestande incidenter under internationella uppdrag: En intervjustudie staber. (2006)
- I:21**
- I:22** Misa Sjöberg, Claes Wallenius & Gerry Larsson. Ledarskap och beslutsfattande under stress vid komplexa räddningsinsatser: En kvantitativ enkätstudie. (2006)
- I:23** Misa Sjöberg, Claes Wallenius & Gerry Larsson. Ledarskap och beslutsfattande under stress vid komplexa räddningsinsatser: En experimentell studie. (2006)
- I:24** Misa Sjöberg, Claes Wallenius & Gerry Larsson. Ledarskap och beslutsfattande under stress vid komplexa räddningsinsatser: Sammanfattande rapport. (2006)
- I:25** Maria Fors, Misa Sjöberg, Anders W Berggren & Gerry Larsson. Tillit under stress vid internationella missioner. (2006)
- I:26** Berit Carlstedt. Har försvarsmaktens omstrukturering förändrat värnpliktspopulationens kvalitet. (2006)
- I:27** Karl W. Haltiner & Alise Weibull. Value orientations and political attitudes among future military and civilian elites. Findings of a 13-Country Study on Civil-Military Relations. (2006)
- I:28** Ebbe Blomgren. Caglavica 17 mars 2004. Sex militära chefer berättar om ett upplopp i Kosovo. (2007)
- I:29** Ann Enander, Örjan Lajksjö & Susanne Hede. Storm i Tsunamins skugga: Kommunala aktörers erfarenheter vid hanteringen av Gudrun. (2007)
- I:30** Emma Jonsson & Berit Carlstedt. Är det viktigt för 17-åringar att göra värnplikt? Svar från föregångaren till den IT-baserade mönstringsenkäten. (2007)
- I:31** Sophia Ivarsson & Lina Edmark. Att samverka kring 1325. Samverkansmöjligheter mellan svenska civila och militära aktörer i internationell krishantering. (2007)
- I:32** Johan Österberg, Berit Carlstedt & Leif Carlstedt. Vilka är möjligheterna att rekrytera unga män och kvinnor till det svenska insatsförsvaret? Fyra empiriska studier. (2007)
- I:33** Aida Alvinus, Erna Danielsson, Camilla Kylin & Gerry Larsson. Ledarskap vid komplexa olyckor och kriser: Operativa chefers upplevelser av politisk påverkan från den politiska nivån. (2007)
- I:34** Aida Alvinus, Erna Danielsson, Camilla Kylin & Gerry Larsson. Lika lägesbild - olika situationsförståelse. (2007)
- I:35** Sofia Nilsson, Maria Fors, & Gerry Larsson. ”Varför vet vi att vi är bäst?” – Ledarskap vid multinationella militära insatser: Etnocentriska föreställningar och samarbete. (2007)
- I:36** Aida Alvinus, Camilla Kylin & Gerry Larsson. ”Min roll är egentligen att vara länk” – Ledarskap och organisering vid multinationella militära insatser: En reanalys av länkbegreppet ur ett organisatoriskt perspektiv. (2007)
- I:37** Erna Danielsson, Aida Alvinus, Camilla Kylin & Gerry Larsson. Ledarskap och beslutsfattande vid komplexa olyckor och kriser – En sammanfattande rapport. (2007)
- I:38** Gerry Larsson, Maria Fors, Anna-Lena Levin & Annika Thuresson. Ledarskapets betydelse för värnpliktigas och unga officerares motivation att fortsätta inom Försvarsmakten. (2007)

- I:39** Maria Fors & Gerry Larsson. Civil- militär samverkan på departementsnivå: påverkan från fält-nivån i Afghanistan. (2007)
- I:40** Yvonne Friman, Peder Hyllengren, Camilla Kylin & Gerry Larsson. Irreguljära hot – Krav på militärt ledarskap – En litteraturstudie. (2007)
- I:41** Sophie Florin & Ebbe Blomgren. En modell för utveckling av samverkan i offentlig verksamhet – exemplet civil-militära aktörer. (2008)
- I:42** Emma Jonsson, Charlotte Bäckman & Berit Carlstedt. Lärdomar från IA06 – Deltagarnas erfarenheter och förväntningar på termin 3 och hög beredskap. (2007)
- I:43** Aida Alvinus, Sofia Nilsson & Anders W Berggren. Att bränna eller bygga broar? – En pilot-studie om interkulturell samverkan under internationella missioner ur ett organisationsperspektiv. (2007)
- I:44** Bengt Abrahamsson & Erna Danielsson. I brytpunkten mellan invasions- och insatsförsvaret – utmaningar och möjligheter vid Försvaretsmaktens reformering (2007)
- I:45** Sophia Ivarsson & Lina Edmark. UNSCR 1325 and cooperation. Opportunities for cooperation between Swedish civilian and military actors in international conflict management when implementing UNSCR 1325. (2008)
- I:46** Susanne Hede & Ann Enander. Lugna efter stormen? Reflektioner i kommuner med erfarenheter från flera kriser. (2008)
- I:47** Ann Enander, Örjan Lajksjö & Eva-Lena Tedfeldt. Det händer mitt ibland oss. Kommunala erfarenheter från socialt genererade kriser. (2008)
- I:48** Johan Österberg & Berit Carlstedt. Värnpliktigas intresse för internationell tjänst och officersutbildning. (2008)
- I:49** Johan Österberg, Emma Jonsson & Peder Hyllengren. Förhållanden som bidrar till att värnpliktiga jägarsoldater söker internationell tjänst. (2008)
- I:50** Erna Danielsson & Berit Carlstedt. Reservofficeren – från att fylla vakanser till att nyttja kompetenser. (2009)
- I:51** Björn Gustavsson, Anna-Lena Levin Orre, Annika Thuresson & Berit Carlstedt. Faktorer som påverkar viljan att stanna i Försvaretsmakten, stressrelaterad ohälsa, trivsel på jobbet samt säkerhetsbeteende. Uppföljning av unga officerare. (2009)
- I:52** Sofia Nilsson, Misa Sjöberg & Gerry Larsson. Ett ledningssystem för katastrofhjälp i internationell miljö. En teoretisk modell. (2009)
- I:53** Sofia Nilsson, Misa Sjöberg & Gerry Larsson. Ett ledningssystem för katastrofhjälp i internationell miljö. Generaliserbarhetsprövning av en teoretisk modell. (2009)
- I:54** Sofia Nilsson, Misa Sjöberg, Kjell Kallenberg & Gerry Larsson. Moralisk stress i internationella humanitära hjälp- och räddningsinsatser. En grounded theory studie. (2009)
- I:55** Sofia Nilsson, Misa Sjöberg & Gerry Larsson. Ledning av Räddningsverkets internationella insatser. Sammanfattande rapport. (2009)
- I:56** Björn Gustavsson, Peder Hyllengren & Berit Carlstedt. De första specialistofficerarna i Försvaretsmakten. (2010)
- I:57** Maria Fors & Gerry Larsson. "Den osynliga fienden - IED-attentats påverkan på ledarskap, tillit och motivation". (2010)
- I:58** Charlotte Bäckman. Officer - att vara eller att icke vara. Vad påverkar officerares återanvändbarhet för att delta i upprepade internationella insatser? (2010)
- I:59** Charlotte Bäckman & Malin Elfgrén. Behåll lugnet och håll dig frisk. Personlighetens och intelligens påverkan på förmågan att hantera påfrestningar. (2010)
- I:60** Erna Danielsson, Eva Johansson & Berit Carlstedt. Attraktionsarbete och förändring i Försvaretsmakten. Utmaningar och möjligheter. (2010)
- I:61** Emma Jonsson, Sofia Nilsson & Gerry Larsson. Försvaretsmaktens folk- och samhällsförankring: - trender, drivkrafter och bakgrundsförhållanden som kan påverka det svenska försvarets folk- och samhällsförankring i ett långsiktigt strategiskt perspektiv. (2010)
- I:62** Sofia Nilsson, Misa Sjöberg, Kjell Kallenberg & Gerry Larsson. "Tänk om jag inte hade skjutit ...": Om etiskt beslutsfattande, moraliska dilemman och moralisk stress i samband med militära internationella insatser. (2010)
- I:63** Johan Österberg & Berit Carlstedt. "Värnplikten öppnar en värld av möjligheter". Viljan att fortsätta i Försvaretsmakten hos värnpliktiga på Livgardet år 2010. (2010)
- I:64** Peder Hyllengren. De första akademiskt utbildade officerarna i Försvaretsmakten. (2010).
- I:65** Berit Carlstedt & Leif Carlstedt. De sista värnpliktiga har muckat. Kvalitet och vilja till engagemang i Försvaretsmakten. (2010)
- I:66** Johan Österberg & Emma Jonsson. Jag vill hellre jobba som diplomat: En studie av värnpliktiga på Arméns jägarbataljon som valt att inte söka internationell tjänst. (2010)

- I:67** Aida Alvinus, Camilla Kylin, Bengt Starrin & Gerry Larsson. Rules of *Emotional Engagement* (RoEE): Samverkan och förtroendeskapande ur ett emotionsteoretiskt perspektiv. (2011)
- I:68** Camilla Kylin, Misa Sjöberg & Gerry Larsson. Autentiskt och trygghetsfokuserat ledarskap: En kvalitativ studie av KS 17. (2011)
- I:69** A Alvinus, M Sjöberg, P Hyllengren, V Lönnfjord & G Larsson. Omgivningens påverkan på ledarskap: En studie av jägare i utlandstjänst. (2011)
- I:70** E Jonsson, R-M Lindgren & G Larsson. Rekryteringsunderlaget 2011: Det första året med ett frivilligbaserat försvar. (2011)
- I:71** E Jonsson, S Nilsson & G Larsson. Samhället och Försvarsmakten: Försvarsmaktens samhällsförankring i ett långsiktigt strategiskt perspektiv. (2011)
- I:72** G Larsson, P Hyllengren, M Sjöberg & C Wallenius. The role of the commander in future missions: A leadership perspective. (2011)
- I:73** C Wallenius, A Alvinus, M Fors, P Hyllengren, E Jonsson, J Österberg & G Larsson. Upplevelser av Grundläggande Militär Utbildning (GMU): Intervjustudie med utbildningsbefäl och rekryter. (2011)
- I:74** S Nilsson, M Sjöberg, K Kallenberg & G Larsson. Moralisk stress vid internationella militära insatser: En enkätstudie. (2011)
- I:75** M Börjesson & A Enander. Riskprofiler inom militär verksamhet: Mätning av riskbenägenhet, impulsivitet och säkerhetsvärderingar. (2011)
- I:76** M Börjesson & A Enander. Risk- och säkerhetsuppfattningar inom det svenska försvaret: Sammanställning av 4 empiriska studier. (2011)
- I:77** A W Berggren, L Weibull, E Hedlund, M Granberg, P Hyllengren & B Gustavsson. Makt, pedagogik, ledarskap och organisation: En studie av ett mekaniserat skyttekompani. (2011)
- ISSL -Ledarskapscentrum**
- I:78** Kylin, C., Hede, S., Friman, Y., & Enander, A. Att vara till stöd. Skilda perspektiv på risk och kommunikation vid internationell militär tjänstgöring. (2012)
- I:79** Jonsson, E. & Carlstedt, B. Rekryteringsunderlaget 2012: Det andra året med ett frivilligbaserat försvar. (2012)
- I:80** Fors Brandebo, M., Jonsson, E., Wallenius, C., Österberg, J., & Larsson, G. Arbetstillfredsställelse hos anställda soldater och sjömän: Uppfattningar efter ett års tjänstgöring. (2012)
- I:81** Nilsson, S., Hyllengren, P., Fors Brandebo, M., Waaler, G., & Larsson, G. Militära ledares hantering av akuta stressituationer: Med fokus på moraliska dilemman i kombination med ackumulerad stress. (2012)
- I:82** Alvinus, A., Jonsson, E., Wallenius, C., & Larsson, G. Avgångar från Grundläggande militär utbildning (GMU): Intervjustudie med rekryter som avbrutit utbildningen i förtid. (2012)
- I:83** Sohlberg, J, Hyllengren, P, Wallenius, C, Österberg, J & Larsson, G. Upplevelser av grundläggande militär utbildning med inriktning hemvärn/nationella skyddsstyrkorna. (2012)
- I:84** Ohlsson, A., Wallenius, C., & Larsson, G. Comprehensive Approach – Doctrinal Overview and Implications for Swedish Military Leadership. (2012)
- I:85** Jonsson, E. (2013). Rekryteringsunderlaget 2013: Det tredje året med ett frivilligbaserat försvar. (ISBN 978-91-86137-25-0).
- I:86** Nilsson, S., Brandow, C., Ohlsson, A., Alvinus, A., & Larsson, G. (2013). Militärt ledarskap och emotionshantering i akuta situationer som innehåller moraliska dilemman. (ISBN 978-91-86137-26-7)
- I:87** Lantz, J. & Wolgers, G. (2013). Psykologiska tester och testanvändning i samband med psykologiskt urval av flygförare i Försvarsmakten 1944-2013. En sammanfattande historik och testöversikt. (ISBN 978-91-86137-27-4)
- I:88** Brandow, C., Jonsson, E., Sohlberg, J. & Wallenius, C. (2013). Försvarsmaktens syn på sin förankring i samhället. (ISBN 978-91-86137-28-1)
- I:89** Börjesson, M., Hobbins, J., Österberg, J. & Enander, A. (2013). Uppfattningar om risk- och säkerhetsfrågor hos svenska fredsbevarare. (ISBN 978-91-86137-29-8)
- I:90** Sjöberg, A. & Wolgers, G. (2014). Begåvningstestning i militärt urval: En jämförelse mellan försvarsmakterna i Sverige, Norge, Danmark, Finland, USA och Storbritannien. (ISBN 978-91-86137-33-5)
- I:91** Fors Brandebo, M., Österberg, J. & Berglund, A.K. (2014). Militära ledares förmåga att öka eller bibehålla anställdas arbetstillfredsställelse – Praktiska handlingsstrategier. (ISBN 978-91-86137-39-7)
- I:92** Wallenius, C., Berglund, A.K., & Brandow, C. (2014). Den politiska nivåns syn på försvarets folkförankring: En intervjustudie med försvarspolitiker och deras tjänstemän. (ISBN 978-91-86137-40-3)
- I:93** Nilsson, S., Ohlsson, A., Lundqvist, L-M., Alvinus, A., Hyllengren, P., Waaler, G., Bandlitz Johansen, R. & Larsson, G. (2014). Militärt ledarskap: Emotionskultur och emotionshantering i moraliska påfrestande situationer: Ett kvantitativt test av en kvalitativt framtagna modell. (ISBN 978-91-86137-41-0)

- I:94** Börjesson, M., Lundqvist, L.-M. & Enander, A. (2014). Påfrestande förhållanden i militär verksamhet: Om definitioner, påverkan och attityder. (ISBN 978-91-86137-42-7)
- I:95** Jonsson, E. (2015). Rekryteringsunderlaget 2014: Från ansökningsomgångar till flexibel antagning (978-91-86137-42-7)
- I:96** Larsson, G., Nilsson, S., Ohlsson, A. & Berglund, A. K. (2015). 18 mjuka medel mot moralisk stress i militär miljö. (ISBN 978-91-86137-43-4)
- I:97** Larsson, G. (2015). Ledarskapets betydelse för lärande vid After Action Reviews (AAR). (ISBN 978-91-86137-44-1)
- I:98** Scott, D. (2015). Kollektiva reaktioner, känslorörelser och ageranden: Om meningsskapande i krissituationer. (ISBN 978-91-86137-53-3)
- I:99** Wallenius, C., Brandow, C., Berglund A. K. & Hede, S. (2015). Befolkningens syn på försvarets folkförankring. En enkätstudie på ett befolkningsurval. (ISBN 978-91-86137-54-0)
- I:100** Jonsson, E. (2016). Rekryteringsunderlaget 2015. Sista året med GMU. (ISBN 978-91-86137-55-7)
- I:101** Fors Brandebo, M & Klockare, E. (2016). Återanställning i Försvarmakten. En intervjustudie med återanställda soldater. (ISBN 978-91-86137-56-4)
- I:102** Wolgers, G. (2016). Intervjubedömningar i officersurval. Dimensioner och samband mellan olika intervjubedömningar och lämplighetsbedömningen av sökande till Officersprogrammet vid FHS. (ISBN 978-91-86137-57-1)
- I:103** Berglund, A. K., Alvinus, A. & Larsson, G. (2016). Om höga chefer trivs/inte trivs på jobbet – ”smittar det av sig” ända ned till soldater och sjömän? (ISBN 978-91-86137-58-8)
- I:104** Österberg, J., Jonsson, E., Brandow, C., Klockare, E. & Eriksson, B. (2017). Metodutveckling för effektivare rekrytering av särskilda målgrupper (MER). Slutrapport. (ISBN 978-91-86137-61-8)
- I:105** Jonsson, E. (2017). Rekryteringsunderlaget 2016. Första året med sökande till en sammanhållen militär grundutbildning. (ISBN 978-91-86137-63-2)
- I:106** Jonsson, E. & Svensén, S. (2017). Rekryteringsunderlaget 2017. Sista året med helt frivilligbaserad rekrytering till den militära grundutbildningen. (ISBN 978-91-86137-67-0)
- I:107** Fors Brandebo, M. & Lundell, E. (2017). Därför kommer de tillbaka. En kvantitativ studie om återanställda soldater och sjömans motivstruktur. (ISBN 978-91-86137-68-7)
- I:108** Larsson, G., Berglund A. K., Alvinus, A. & Bandlitz Johansen, R. (2017). Militära mellanchefer containerfunktion och ledarskap. En nyckel till organisationers resultat. (ISBN 978-91-86137-69-4)
- I:109** Fors Brandebo, M., Lundell, E., Wolgers, G., & Larsson, G. (2017). Validering av officersprogrammets urvalsprocess. Steg 1: Identifiering av individuella egenskaper och förmågor som kan ligga till grund för prediktion av framtida funktionsförmåga. (ISBN 978-91-86137-70-0)

ACTA D-rapporter. ISSN 1403-0748

- D1** Bertil Rolf. Kompetens i militära institutioner 1500-1940. Analyser av professionell kunskapsutveckling. ISBN 91-87136-28-7. (1997)
- D2** Alise Weibull & Christopher Dandeker (red.). Facing uncertainty – Report No 1. Flexible forces for the twenty-first century. ISBN 91-87136-55-4. (1999)
- D3** Gerry Larsson (red.). Ledarskap under stress. ISBN 91-87136-55-4. (1999)
- D4** Peter Mattsson & Cecilia Wijnbladh. Det tänkande vapnet. ISBN 91-87136-59-7. (2000)
- D5** Bernard Boëne, Christopher Dandeker, Jürgen Kuhlmann & Jan van der Meulen. Facing uncertainty – Report No 2. The Swedish military in inter-national perspective. ISBN 91-87136-64-3. (2000)
- D6** Göran Fransson. Att stödja flygförarens utveckling – en studie av instruktörsbeteenden under övning i flygsimulator. ISBN 91-87136-94-5. (2001)
- D7** Lars-Erik Jonsson. Villkor för flygförarens lärande – Aktivitetssystem och praxisgemenskap för analys av lärande på arbetsplatsen. ISBN 91-87136-95-3. (2001)
- D8** Alise Weibull. Yrkeskunnande i beredskap. Om strukturella och kulturella inflytelser på arbete i det svenska flygvapnet. ISBN 91-7373-435-7. (2003)
- D9** Gerry Larsson (red). 9 noter om NBF. ISBN 91-89683-99-4. (2005)
- D10** Alise Weibull & Bengt Abrahamsson (Eds). The Heritage and the Present. From Invasion Defence to Mission Oriented Organization. ISBN 978-91-85401-90-1. (2008)