



### Självständigt arbete i krigsvetenskap (15 hp)

Författare: Kd Frida Sjöström	Program: OP 09-12/SA VT 2012
Handledare: Arnt Lund	Kurs: 1OP147
Examinator: Fil dr Håkan Gunneriusson	Antal ord: 11 776

*Att vilja ta anställning inom Försvarmakten:* En undersökning gällande kadetterna på OP 09-12 vilja till att ta anställning efter examen utifrån Maslows behovsteori

**Sammanfattning:**

Merparten av kadetterna på den 217:de kursen på Militärhögskolan Karlberg står inför en kommande anställning i Försvarmakten. Kadetternas anställningsprocess har kantats av obeständiga beslut från Försvarmakten och fattade beslut som påverkat dem i deras blivande profession som officerare i Försvarmakten. Utifrån detta hur ser kadetternas vilja till att ta anställning i Försvarmakten ut?

Syftet med arbetet ligger i att utifrån Maslows behovsteori undersöka om det går att finna tendenser kring huruvida kadetterna känner behovstillfredsställelse utifrån de fem steg som utgör Maslows behovsteori och om deras vilja till att ta anställning i Försvarmakten går att sammankopplas till denna. Arbetet undersöker även om det går att utmärka specifika faktorer som påverkar kadetterna i en högre grad till att inte vilja ta anställning i Försvarmakten efter examen.

Syftet och frågeställningarna besvaras genom analys av en genomförd enkätundersökning bland kadetterna. Enkäten bygger på Maslows behovsteori och är utformad efter kadetternas kommande profession som officerare i den svenska Försvarmakten.

Resultaten visar bland annat att bland de kadetter som besvarade enkäten är viljan till att ta anställning i Försvarmakten mycket hög. Faktorer som påverkar kadetterna till att inte vilja ta anställning är oron för att de inte får anställning på den ort som de önskar eller oron de känner för att professionen inte är kompatibel med familj.

**Nyckelord:** Maslows behovsteori, anställning, Försvarmakten, vilja, motivation

*Willingness to take employment in the Swedish Armed Forces: A survey regarding the will to take up employment after graduation based on Maslows need-theory.*

Summary:

The cadets at the 217:th company at the Military Academy Karlberg is facing a future of employment in the Swedish Armed Forces. The cadets recruitment process has been lined with alternating decision by the Swedish Armed Forces and decisions that will affect the cadets in their future profession as officers in the Armed Forces have been taken since they first started at Karlberg. Based on this, do the cadets want to take employment in the Swedish Armed Forces after graduation?

The purpose of the study has the intention to use Maslow's need-theory in order to examine the feasibility of finding trends for whether the cadets feel satisfaction from the five steps that constitute Maslow's theory and if their willingness to accept employment in the Swedish Armed Forces can connect to it. The thesis also measure whether its possible to distinguish certain factors that affect the cadets to a greater extent for not wanting to take up employment in the Swedish Armed Forces after graduation.

The purpose and the questions is answered by a survey that the cadets have answered. The survey is based on Maslow's theory and is designed for the cadets future profession as becoming officers in the Swedish Armed Forces.

The results show that among the cadets who responded to the survey the willingness to accept employment in the Armed Forces is very high. Factors affecting the cadets to not wanting to take up employment is primarily fear of not beeing employed in the place they desire or the anxiety they may feel regarding family issues.

Keywords: Maslow's need-theory, employment, Armed Forces, motivation

## Innehållsförteckning

1 Inledning.....	4
1.1 Bakgrund och problemformulering .....	4
1.2 Syfte och frågeställningar .....	5
1.3 Tidigare forskning .....	5
1.4 Avgränsning.....	6
1.5 Metod.....	7
1.5.1 Disposition .....	11
2 Teori .....	11
2.1 Maslows Behovsteori .....	12
2.2 HR-perspektivet.....	14
2.3 Försvarsmakten utifrån Maslows behovsteori .....	15
3 Empiri.....	17
3.1 Tema 1 – behov av trygghet .....	17
3.2 Tema 2 – behov av tillhörighet och kärlek .....	18
3.3 Tema 3 – behov av erkänsla .....	18
3.4 Tema 4 – behov av självförverkligande .....	19
3.5 Sammanställning enkät del 2 .....	20
4 Analys/Diskussion.....	22
4.1 Tema 1 – behov av trygghet .....	22
4.2 Tema 2 – behov av tillhörighet och kärlek .....	23
4.3 Tema 3 – behov av erkänsla .....	24
4.4 Tema 4 – behov av självförverkligande .....	25
5 Slutsatser .....	27
6 Förslag till fortsatt forskning .....	27
7 Referensförteckning .....	29
8 Bilagor .....	31
8.1 Bilaga 1 Enkät .....	31

## 1 Inledning

### 1.1 Bakgrund och problemformulering

Hösten 2009 ryckte 217:de kompaniet in på Militärhögskolan-Karlberg (MHS-K) för att påbörja en tre år lång utbildning för att våren 2012 ta examen och därefter anställning i Försvarsmakten som taktiskt-operativa officerare. Antagningsprocessen påbörjades under våren 2009 och antagningsbesked gavs i samband med Sveriges övriga högskolors antagningsbesked i slutet på juni månad.

Under sommaren 2009 beslutade Sveriges riksdag att regeringens proposition 2008/09:140 skulle fastslås, propositionen lades av densamme i mars månad samma år. I propositionen presenteras betydande förslag till förändring av Försvarsmaktens hela verksamhet och regeringen antog i och med detta en helt ny försvarspolitisk inriktning. Bland annat skulle ett nytt personalförsörjningssystem införas vilket skulle bygga på frivillighet i motsats till värnpliktsförsvarets skyldighet att tjänstgöra.<sup>1</sup> Beslut om dessa förändringar togs således nästan samtidigt som de ansökande till MHS-K fick sina antagningsbesked.

Under tiden som 217 kompaniet har genomfört sin utbildning vid MHS-K har en rad beslut som kommer att påverka dem i egenskap av blivande officerare och anställda i Försvarsmakten tagits. Dessa utifrån den proposition som antogs under sommaren 2009.

Det värnpliktsförsvaret där samtliga av kadetterna en gång påbörjat sin militära karriär har lagts i träda och idag utgörs Försvarsmaktens personal av anställda soldater.<sup>2</sup> Som nämns ovan var inte detta beslut fattat när kadetterna ansökte till MHS-K. En ny policy gällande utlandstjänstgöring för anställda inom Försvarsmakten är också det ett beslut som tagits under tiden som kadetterna har studerat vid skolan. Denna policy gör gällande att alla som skriver på anställningskontrakt för att ta anställning i FM också förbinder sig till att gå med på tjänst inom ramen för internationell arbetsskyldighet.<sup>3</sup>

2012 genomgår Försvarsmakten en omorganisering där målet ligger i att matcha de anställdas kompetens med befattningens krav och tjänstgöringsort. För kadetterna på 217 kompaniet innebar detta att deras anställningsprocess med den preliminära anställning som de innehått sedan december 2010 i december 2011 rycktes upp och avslogs. Ett nytt besked vad gäller anställningsort väntar kadetterna i maj 2012 det vill säga en månad innan examen.

Relaterat till ovanstående faktorer som presenterats för kadetterna under tiden de studerat vid MHS-K hur ser deras vilja till att ta anställning i Försvarsmakten efter examen ut? Har viljan till anställning på grund av detta förändrats från det att kadetterna först påbörjade sin utbildning?

---

<sup>1</sup> Regeringens proposition 2008/09:140, *Ett användbart försvar*, Sid. 72

<sup>2</sup> Regeringens proposition 2008/09:140, *Ett användbart försvar*, Sid. 72

<sup>3</sup> Försvarsmaktens strategiska styrdokument Bilaga 1 till HKV 09 100:68065 (2009-12-17), Sid. 12

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Uppsatsens syfte ligger i att ta reda på om Maslows behovsteori och de utgångspunkter som utgör denna kan nyttjas för att mäta målgruppens (kadetternas) behovstillfredsställelse och därigenom finna samband och tendenser till deras vilja eller icke-vilja till att ta anställning i Försvarmakten efter examen från Militärhögskolan Karlberg.

Uppsatsen syftar också till att undersöka om det går att utmärka några specifika faktorer som gör att målgruppen (kadetterna) är mer eller mindre villiga till att ta anställning inom Försvarmakten. Följande frågor kommer därför att besvaras:

1. Utifrån den enkäterundersökning som genomförts går det att placera kadetterna i och bedöma hur långt de har nått i Maslows behovspyramid?
2. Kan kadetternas vilja eller icke-vilja till att ta anställning i Försvarmakten efter examen kopplas till den behovstillfredsställelse de känner inför organisationen och vidare till Maslows behovsteori?
3. Utifrån den enkätundersökning som genomförts vilka är de faktorer som främst påverkar kadetterna till att inte vilja ta anställning i Försvarmakten efter examen?

## 1.3 Tidigare forskning

Tidigare forskning har gjorts både på ämnet motivation bland kadetter inför anställning och arbetstillfredsställelse utifrån Maslows behovsteori. Det har även gjorts undersökningar som har sett till ledarskapets betydelse för unga officerares motivation att fortsätta inom Försvarmakten.

Christian Wojtania undersökte i sin examensuppsats våren 2011 om kadetter på MHS-K var motiverade till fortsatt anställning i Försvarmakten. Syftet med uppsatsen låg i att undersöka vilka motivationsfaktorer som kunde finnas för fortsatt anställning i Försvarmakten för dem som läste vid officersprogrammet.<sup>4</sup> Wojtania baserade sin uppsats utifrån ett intervjuunderlag vilket insamlades efter intervju med sex stycken kadetter. Något som är en förhållandevis liten mängd kopplat till det antal kadetter de fick representera. Wojtania nådde slutsatsen att den sociala delen av arbetet var en betydande motivator till anställning. Samtidigt som ett tungt skäl till att inte vilja ta anställning låg i om arbetet inte skulle fungera med familjen och de sociala relationerna.<sup>5</sup>

1997 skrev Gerhard Wolgers ett examensarbete i psykologi vid Stockholms universitet som behandlade just kompetens, behovsområde och arbetstillfredsställelse. Arbetet utgick från

---

<sup>4</sup> Wojtania, Christian, *Kadetter på väg mot examen. Är de motiverade till fortsatt anställning i Försvarmakten?*, OP 08-11, Försvarethögskolan, VT 2011

<sup>5</sup> Wojtania, Christian, *Kadetter på väg mot examen. Är de motiverade till fortsatt anställning i Försvarmakten?*, VT 2011 Sid. 27

enkätundersökningar baserade på Maslows behovsteori.<sup>6</sup> Syftet med undersökningen var dels att undersöka om formell och erfarenhetsbaserad kompetens påverkade arbetstillfredsställelsen dels att kartlägga arbetstillfredsställelsen inom en avdelning vid ett tjänsteföretag inom säkerhetsbranschen. Wolgers presenterar att deltagande i vidareutbildning erbjuden av företaget, arbetsledande position inom företaget och skolutbildning som bidragande faktorer till arbetstillfredsställelse.<sup>7</sup>

En rapport som kan kopplas till detta arbetet är *Ledarskapets betydelse för värnpliktigas och unga officerares motivation att fortsätta inom Försvarmakten* vilken gavs ut 2007 under Institutionen för Ledarskap och management på Förvarshögskolan. Rapporten syftade till att undersöka huruvida ledarskapet betydelse för värnpliktigas och unga officerares motivation att fortsätta inom Försvarmakten verkligen var betydande. Slutsatsen uppvisar att gott ledarskap har en viss positiv effekt på motivationen samtidigt som ledarskap med inslag av kränkningar och bristande respekt har en klart negativ effekt på motivationen.<sup>8</sup>

#### 1.4 Avgränsning

Att undersöka viljan bland kadetter till att ta anställning i Försvarmakten efter examen görs lämpligast genom de kadetter som har genomfört större delen av sin utbildning. Detta eftersom att de varit delaktiga i alla delar av utbildningen och därigenom upplevt Försvarmaktens skiftningar under en längre period. De är även de kadetter som kommit längst i sin anställningsprocess och kan därigenom på ett mer allsidigt sätt bedöma huruvida de vill fortsätta och slutföra den processen eller om de istället väljer att inte ta anställning. Därav kommer endast det äldsta kompaniet på MHS-K att vara delaktiga i undersökningen.

Försvarmakten har en policy som innebär att kadetterna på MHS-K erbjuds såväl husrum som förplägnad samt viss ekonomisk ersättning vilken betalas ut i form av bidrag. Detta leder till att nedersta delen av Maslows behovspyramid inte är nödvändig att undersöka då det redan står klart att stora delar av dessa behov torde anses som tillgodosedda. I den mån Försvarmakten inte kan tillgodose dessa behov är det sociala skyddsnetet i Sverige sådant att det täcker upp för dessa behov. Detta kan kopplas till den demokrati Sverige utgör med folkrätten i grunden och lagstiftning inom området.

Vad gäller enkätens utformning kommer avgränsning i tid och rum ej att göras då syftet är att undersöka kadetternas helhetsbild av Försvarmakten och inte syftar till att utvärdera tiden på MHS-K. Frågorna ställs så att svaren representerar kadetternas helhetsbild av Försvarmakten därför att det torde vara den uppfattning kadetterna har av Försvarmakten som helhet som påverkar deras beslut till att ta anställning eller ej.

---

<sup>6</sup> Wolgers, Gerard, *Kompetens, behovsområde och arbetstillfredsställelse – en enkätundersökning utifrån Maslows behovsteori*, Stockholms universitet, Psykologiska institutionen, (1997)

<sup>7</sup> Wolgers, Gerard, *Kompetens, behovsområde och arbetstillfredsställelse – en enkätundersökning utifrån Maslows behovsteori*. Sid. 28

<sup>8</sup> Larsson, Gerry et al, *Ledarskapets betydelse för värnpliktigas och unga officerares motivation att fortsätta inom Försvarmakten*, Förvarshögskolan, Institutionen för Ledarskap och management, (2007), Sid. 21

## 1.5 Metod

Nedan kommer metoden för insamlandet av data för detta arbete att redovisas. Avgörande faktorer som gör gällande val av och användande av metod kommer också att redovisas.

### Val av undersökningsmetod

För att besvara arbetets frågeställningar genomfördes en respondentundersökning i form av en enkätundersökning (se bilaga 1). Inledningsvis genomfördes en kvalitativ textanalys<sup>9</sup>, detta för att analysera Maslows behovsteori för att använda denna som underlag för enkäten. Enkäten skapades därefter utifrån fyra av fem steg/teman i Maslows behovspyramid. Detta i syfte att placera kadetterna i behovspyramiden utefter deras upplevda behovstillfredsställelse.

En kvantitativ datainsamling genomfördes på del ett i enkäten vilken var den del med fasta svarsalternativ samt till viss del även på del två i enkäten. Detta för att underlätta för vidare analys och diskussion av resultatet. Resultatet redovisas som ett medelvärde för att bedöma hur kadetterna upplever sin behovstillfredsställelse utifrån Maslows behovspyramid och var de kan tänkas placeras i denna. Detta genom att jämföra de olika temans medelvärden.

Enkätens frågor utgjordes av en A- och en B-fråga, B-frågan syftade till att ta reda på i vilken grad faktorn som presenterades i A-frågan påverkade kadetten till att inte vilja ta anställning. Genom att jämföra A-frågornas medelvärde med B-frågornas medelvärde går det att utläsa huruvida A-frågan påverkar kadettens vilja eller inte-vilja till att ta anställning i Försvarsmakten.

Genom att studera vilka B-frågor som fick högst medelvärde kan det undersökas vilka faktorer det är som främst påverkar kadetterna till att inte vilja ta anställning i Försvarsmakten. Även genom att utföra en kvalitativ textanalys på enkätens del två det vill säga den del med öppna svarsalternativ nås syftet att ta reda på vilka faktorer det är som kan påverka kadetternas vilja till att inte ta anställning.

Valet att genomföra en respondentundersökning gjordes eftersom att syftet med arbetet ligger i att undersöka målgruppens tankar och attityder.<sup>10</sup> Enkätundersökningen genomfördes för att fånga upp tillräckligt antal av kadetterna, vilka är målgruppen för arbetet, detta för att skönja tendenser. Enkätundersökningen ger i förhållande till intervju som metod en möjlighet att bearbeta ett större material på kortare tid och således möjliggör detta en högre reliabilitet när tendenser skall skönjas för en viss målgrupp under arbete med tidsrelaterade begränsningar.<sup>11</sup>

Respondenterna har i och med enkätundersökningen möjlighet att vara anonyma. Nackdelen med en anonym enkät är att det inte finns möjlighet för producenten att ställa kompletterande frågor om så skulle behövas. Det kan föreligger risk för att respondenterna inte fullt förstår eller har svårigheter att besvara enkäten. Detta avhjälpes dock genom att det fanns möjlighet

<sup>9</sup> Esaiasson, P et al., *Metodpraktikan*, Norstedts juridik, 3uppl, (2007) Sid. 237

<sup>10</sup> Esaiasson, P et al., *Metodpraktikan*, (2007) Sid. 258

<sup>11</sup> Ejvegård, Rolf, *Vetenskaplig metod*, Studentlitteratur, Tredje upplagan, (2003), Sid. 53

för respondenterna att ställa frågor gällande oklarheter kring enkäten till producenten i samband med att respondenterna besvarade enkäten. Kopplat till tryggheten respondenterna upplever inför att besvara enkäten anonymt och således ge ärliga svar överväger den möjlighet producenten skulle haft att ställa kompletterande frågor om enkäten ej var anonym.

### **Procedur, Målgrupp och urval**

Samtliga kadetter på 217 kompaniet, vilka är de som utgör målgruppen för enkäten, fick under morgonen för dagen av besvarandet av enkäten instruktioner för var och när enkäten skulle fyllas i. Med instruktionerna angavs även syftet med undersökningen och vem det var som ämnade utföra undersökningen.

Urvalet blev därefter de första 48 kadetter som kom till angiven plats inom angiven tid för att besvara enkäten. Då samtliga kadetter på kompaniet fick samma information gällande enkätundersökningen anses det fullt rimligt att de 48 som besvarade enkäten kan ses som en godtagbar respondentgrupp vad gäller reliabiliteten. Anledningen till att det endast samlades in 48 enkäter var för att det bedömdes att ca 1/3 av kompaniet räckte för att kunna skönja tendenser vilket var syftet med enkätundersökningen.

### **Enkätkonstruktion**

Innan enkäten konstruerades genomfördes en kvalitativ textanalys av Maslows behovsteori vilken är den som nyttjas i arbetet. Enkäten konstruerades därefter med utgångspunkt i tidigare enkätundersökningar som gjorts utifrån Maslows teori.<sup>12</sup> Enkäten konstruerades i två delar, den första delen med frågor formulerade som påstående innehållande fasta svarsalternativ och den andra delen med frågor med öppna svarsalternativ. Detta för att möjliggöra en lättöverskådlig sammanställning vad gäller de fasta svarsalternativen och för att få en djupare förståelse och insikt i målgruppens tankar.

Den första delen bygger på fyra teman vilka överensstämmer med fyra av fem delar i Maslows behovspyramid. I varje tema ställs fem frågor (undantaget fjärde temat som innehöll sex frågor) med en A-fråga med efterföljande B-fråga vilken är densamma i samtliga av frågorna och temana. A-frågorna baseras på de karakteristika vilka de olika stegen i Maslows behovspyramid bygger på som sedan anpassades efter den målgrupp som arbetet undersöker.

Tex: Tema 1, Trygghet – förskonad från faror, angrepp och hot. Bostad, sysselsättning och hälsa.

Fråga 1 blir anpassad efter målgruppen således:

1. a) Jag känner oro inför att bli fysiskt skadad i mitt arbete inom FM
- b) Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i FM

---

<sup>12</sup> Wolgers, Gerard, *Kompetens, behovsområde och arbetstillfredsställelse – en enkätundersökning utifrån Maslows behovsteori*, Stockholms universitet, Psykologiska institutionen, (1997)



Påståendena ställs både med jakande och nekande karaktär för att tillse att respondenterna inte obetänksamt fyllde i enkäten. På enkätens försättsblad presenteras såväl syfte som instruktioner gällande enkäten vilka kan antas vara tydligt presenterade då samtliga lyckades fylla i enkäten på ett korrekt sätt (förutom två som antas ha missat alternativt inte velat svara på ett antal frågor).

Den andra delen av enkäten utgörs av fem öppna frågor där respondenterna ombeds motivera sina svar.

### **Databearbetning**

Den data som insamlades från del ett i enkäten infördes i tabeller, en för varje separat fråga och A- och B-alternativ. Därefter beräknades medelvärdet för vardera fråga vilket är det som utgör grunden för empirin i arbetet. Medelvärdet presenteras i avrundad form ner till en decimal. Detta arbetssätt valdes på grund av att inga större skillnader upptäcktes i svaren på vardera fråga utan respondenterna var relativt eniga. För att då kunna tolka vardera B-fråga utifrån tillhörande A-fråga bedömdes detta lämpligast att göra via en medelvärdesberäkning.

För att sedan kunna jämföra temana sammanställdes samtliga frågor i varje specifikt tema och ett medelvärde räknades ut för temat som helhet i syfte att jämföra resultaten mellan de olika temana. Då det förekom att en fråga var av negativ karaktär i enkäten vändes dess specifika medelvärde i förhållande till det högsta vid uträkning av temats totala medelvärde, detta för att få en siffra som inte gav ett missvisande resultat.

#### Fråga 2a tema 2

2. a) Jag tror att mitt arbete i FM negativt kommer att påverka min möjlighet att ha en ”stabil” familjesituation

Denna fråga fick ett medelvärde på 3.2 då är innebörden i det negativt kopplat till behovstillfredsställelsen utifrån Maslows behovspyramid och värdet omvandlas i förhållande till fem vilket är det högsta i svarsskalan och vid en sammanslagning av samtliga medelvärden under temat får denna fråga medelvärde 1.8 för att visa en sann bild av hur frågan förhåller sig till behovstillfredsställelsen.

Del två sammanställdes genom en såväl kvantitativ sammanställning som en kvalitativ analys av de motiveringar som gavs. Del två presenteras som egen del i empirin men sammanfogas i analysen med del ett.

### **Enkätens reliabilitet och validitet**

Enkätens reliabilitet kan kontrolleras utifrån de frågor som utgör del två jämfört mot frågorna i del ett. Frågorna i del två ses då som kontrollfrågor där svaren i dem jämförs med frågorna i del ett som är av samma karaktär.<sup>13</sup> Resultatet visar att de frågor som gick att matcha utifrån

---

<sup>13</sup> Ejvegård, Rolf, Vetenskaplig metod, Studentlitteratur, Tredje upplagan, (2003), Sid. 72

formuleringarna var besvarade med samma innebörd och således visar detta på en god reliabilitet.

Validiteten styrks då enkäten utformades efter avbild av tidigare enkätundersökningar som även de har använt Maslows behovspyramid som utgångspunkt. Där de till detta arbetet endast har anpassats för att matcha målgruppen och den miljö de verkar i.

### **Bortfall**

Utav 50 besvarade enkäter var 48 stycken fullkomligt besvarade och två stycken avvek. En av de två avvikande saknade svar på frågorna 4B, 5A och 5B i tema två och 2A, 2B, 3A, och 3B i tema 3. Den andra ofullkomligt besvarade saknade svar på fråga 5A i tema ett, 4A i tema tre samt de tre sista frågorna i del två. Med tanke på hur få frågor det är som representerar varje tema är det av vikt att samtliga av dessa besvaras för att kunna jämföra de olika temana vilket är ett av syftena med arbetet. På grund av detta togs de båda ofullständiga enkäterna ur svars materialet.

### **Källkritik**

Den källa som nyttjades för att presentera Maslows behovsteori och som låg som underlag till enkäten var en översatt andrautgåva av Maslows bok *Motivation and Personality*. Då teorin presenteras utifrån en primärkälla torde presentationen av teorin ses som tillförlitlig utifrån detta perspektiv.

Kritiken gentemot teorin ligger i att den inte har gått att fastställa som sann på empirisk väg. Försök har gjorts men resultaten är inte entydiga. Vissa forskare menar också att begreppet mänskliga behov är för vagt och att det avser något som inte låter sig observeras. Ytterligare menar forskare att människors behov är påverkade av omgivningen och då inte kan fastställas inom de fasta ramar vilket Maslows pyramid utgör.<sup>14</sup>

### **Enkätkritik**

Såväl producenten av enkäten och respondenterna bör kritiskt granskas. Producenten har som tidigare nämnts författat frågorna själv med tidigare enkäter som förebild vilket skulle kunna tolkas som att frågorna har skapats något godtyckligt. Dock så har en analys av den teori som nyttjas i arbetet grundligt utförts vilken också har fått stå som grund för enkätkonstruktionen och konstruktionen säkras såttillvida från två håll.

Respondenterna skulle kunna ha påverkats såttillvida att de upplevde tristess i och med besvarandet av enkäten då den var fyra sidor lång och tog ungefär 15 minuter att besvara. Detta skulle kunna medföra att respondenterna fyllde i den godtyckligt. Dock så kunde inga enkäter detekteras som genomgående var ifyllda med samma skalangivning eller med tydliga mönster som påvisade detta.

---

<sup>14</sup> Bolman, Lee G., Deal, Terrence, *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*, Studentlitteratur, (2005) Sid. 152

Då enkäten besvarades på papperskopior blev resultaten hopräknade och inlagda i ett behandlingsprogram i datorn manuellt i och med detta skulle fel kunna begås i och med ofokuserad hantering av siffrorna. Detta arbete kontrollerades dock av oberoende och således bör det ej gå att detektera felkällor i materialet utifrån resultatet på enkäterna.

### 1.5.1 Disposition

I det andra kapitlet presenteras Maslows behovsteori samt efterföljande teori som styrker valet av primärteori. Därefter kommer Försvarmakten att presenteras utifrån Maslows teori för att knyta an teori och den organisation som arbetet behandlar.

I kapitel tre presenteras empirin vilken har sin grund i den enkätundersökning som genomförts för detta arbete. Empirin redovisas i behandlad form vilket innebär att resultatet från enkätundersökningen presenteras som medelvärden för var och en av frågorna i den första delen av enkäten. Under del två i enkäten presenteras resultaten från de öppna svarsalternativen i såväl siffror som flytande text.

Kapitel fyra kopplar an empirin mot vald teori. I detta kapitel analyseras och diskuteras resultaten givna från empirin i förhållande till teorin.

Därefter följer kapitel fem där slutsatserna redovisas vilka tagits utifrån resultaten av analysen och diskussionen.

I kapitel sex presenteras förslag på vidare forskning vilken kan vara intressant kopplat till detta arbete.

Slutligen följer källförteckning och bilagor i form av enkätundersökningen.

## 2 Teori

Den teori som avses nyttjas i detta arbete är Maslows behovsteori. Just denna används då den i stort täcker in människans hela behovsskala, från de fysiologiska behoven som kan tas på som mat och vatten till de känslomässiga behoven vilka leder till människans själsliga självförvekligande. Att koppla an dem till Försvarmakten som organisation är av vikt för att undersöka huruvida Försvarmakten lägger fokus på samtliga av de behov som belyses i teorin. Försvarmakten har i och med omstruktureringar och omorganisationer nu primärt en anställd personal vilka de måste kunna motivera till vidare arbete. Detta i jämförelse med det värnpliktsförsvar som tidigare verkat under plikt och som endast tjänstgjorde under högst 15 månader för att sedan till största del gå över till civil verksamhet igen. Då arbetet som officer påverkar personerna så till den grad att det kan ses som en livsstil med oreglerade arbetstider och uppgifter som är långt mer varierade och skiftande i dess natur än vad de flesta professioner kan erbjuda. Därav är det viktigt att mäta behovstillfredsställelsen efter en teori som tar upp så gott som alla aspekter och inte bara en arbetsmotivationsteori som fokuserar på arbetet i sig.

## 2.1 Maslows Behovsteori

Abraham Maslow (1908-70) amerikansk psykolog och professor utvecklade under 1950-talet en teori gällande människans behov och kopplat till det hennes behovstillfredsställelse.<sup>15</sup> Maslow menade att människan är dominerad av otillfredsställda behov, när ett behov blir tillfredsställt då minimeras dess betydelse och otillfredsställelsen av nästa behov tar vid. Det är denna ständiga jakt på att tillfredsställa behov som driver människan framåt och gör att hon utvecklas. Teorin utvecklades som en pyramid med fem steg där de viktigaste mest grundläggande behoven utgör grunden och varefter de behoven blir tillfredsställda kan människan nå högre i sin stävan efter behovstillfredsställelse.<sup>16</sup> De olika nivåerna ser ut som följer:

1. Fysiologiska behoven – mat, vatten, fysisk välbäring och skydd
2. Trygghet – behov av att vara försäkrad från faror, angrepp och hot, och närvaron av ordning, lagar och regler
3. Tillhörighet och kärlek – behovet av positiva och kärleksfulla relationer med andra människor
4. Erkänsla – behovet av att känna självkänsla i sig själv och uppskattning från andra
5. Självförverkligande – behov av att utveckla och förverkliga sin inneboende potential<sup>17</sup>

Pyramiden skall dock ej tolkas som en orörlig eller fastställd sanning utan Maslow menar vidare att människan kan känna begär efter att tillfredsställa flera behov samtidigt. Maslow menar att en mer realistisk uppfattning av behovstillfredsställelsen kan erhållas genom att den får sin förklaring utifrån en procentskala. Maslow illustrerar detta genom ett exempel grundat på en genomsnittlig medborgare, dvs en människa med god fysisk hälsa utan påträngande hot eller ekonomiska bekymmer. Alltså individen kan känna behovstillfredsställelse i alla trappsteg men till olika grad. Ett exempel får illustrera tydligare.

Fysiologiska behovet uppfyllt till 85%

Behovet av säkerhet uppfyllt till 70%

Behovet av närhet och tillit uppfyllt till 50%

Behovet av erkänsla uppfyllt till 40%

Behovet av självförverkligande 10%

Trots att inget behov är helt uppfyllt kan denna individ ändå känna tillfredsställelse i samtliga behov men dock bara till viss del.<sup>18</sup> Dessa procentsatser är inte heller fastställda och Maslow har inte presenterat någon mall för att jämföra olika procentsatser eller hur behovstillfredsställelsen kan överföras till procent.

<sup>15</sup> Abraham H Maslow. <http://www.ne.se/abraham-h-maslow>, Nationalencyklopedin, hämtad 2012-04-16.

<sup>16</sup> Maslow, Abraham H, *Motivation and Personality*, Harper and Row, (1970) Sid. 35ff

<sup>17</sup> Bolman, Lee G., Deal, Terrence, *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*, Studentlitteratur, (2005) Sid. 154

<sup>18</sup> Maslow, Abraham H, *Motivation and Personality*, (1970) Sid. 54

Ett nytt behov blir inte heller automatiskt eftersträvansvärt för att det förra blivit tillfredsställt. Maslow menar här att det är något som gradvis byggs upp under tid. Om individen har uppfyllt ett behov endast till 10% så är det möjligt att denne inte kan uppfatta nästkommande behov. Först när det förstnämnda behovet är uppfyllt till kanske 20% uppenbaras nästa behov.<sup>19</sup>

### **Fysiologiska behovet**

Som tidigare nämnt är det mest grundläggande behovet det fysiologiska. Att människan har tillgång till mat, skydd, och vatten samt har en god hälsa är grunden för att hon skall kunna känna någon slags behovstillfredsställelse alls.<sup>20</sup> Maslow menar att för en människa som inte har fått sin hunger stillad kan det mycket väl vara så att denne endast ser framtiden som en plats där hon får äta. Livet definieras efter mat och tillgången till denna och känslor såsom frihet, kärlek och respekt är obetydliga i förhållande till tillgången på mat.<sup>21</sup>

Det fysiologiska behovet kan således undersökas utifrån om målgruppen som genomför undersökningen är mätta, utvilade och friska.

### **Behovet av trygghet**

Behovet av trygghet karakteriseras av frånvaron av krig och kaos, instabilitet och oro. Samt närvaron av ordning och struktur, säkerhet och lagar som styrker denna. På samma sätt som det fysiologiska behovet kan uppta en människas totala sökande av behovstillfredsställelse kan även behovet av trygghet mobilisera en människas totala handlings- och tankekraft. Detta riskeras enligt Maslow endast i tid av krig, sjukdom, naturkatastrofer, vid hög kriminalitet eller samhällsstörtande ansatser. I strukturerade samhällen fria från krig är medborgarna dock så pass trygga att de kan förbise risken att hotas av vilda djur, kriminalitet, kaos och tyranni och såtillvida kan de uppfylla behovet av trygghet. Om otillfredsställelse av trygghetsbehovet visas i stabila och trygga samhällen fria från krig är det främst av medborgare på den nedre delen av den ekonomiska- och sociala-skalan alternativt av neurotiska människor.<sup>22</sup>

För att undersöka om behovet av trygghet är uppfyllt måste undersökningen belysa om målgruppen lever i fria samhällen med en ordnad struktur vilka också är fria från krig och hög kriminalitet. När detta redan kan antas utifrån den stat målgruppen lever i undersöks vidare om målgruppen upplever oro inför att skadas i sitt arbete, om den upplever att denne har en säker anställning och upplever sig kunna leva på den lön den erhåller från detta arbete.

### **Behovet av tillhörighet och kärlek**

Behovet av tillhörighet och kärlek visas i strävan efter individens vilja att tillhöra en grupp eller familj, att ha någon att älska och som älskar denne tillbaka. Behovet yttrar sig då

---

<sup>19</sup> Maslow, Abraham H, *Motivation and Personality*, Harper and Row, (1970) Sid. 54

<sup>20</sup> Maslow, Abraham H, *Motivation and Personality*, (1970) Sid. 36f

<sup>21</sup> Maslow, Abraham H, *Motivation and Personality*, (1970) Sid. 38

<sup>22</sup> Maslow, Abraham H, *Motivation and Personality*, (1970) Sid. 40ff

individen känner ensamhet, rotlöshet eller utfrysning. Maslow beskriver grupptillhörigheten utifrån det perspektivet att gruppen stärks när de utsätts för externa hot eller har en gemensam fiende. Som exempel nämner han också en grupp soldater som aldrig tidigare varit kända för varandra och som skapar relationer till varandra för livet genom de externa hot de upplever.<sup>23</sup>

I undersökningen gällande tillhörighets- och kärleks-behovet synliggörs målgruppens förhållande till familj och hur denna svarar på det yrke individen valt att hänge sig åt. Den syftar också till att undersöka huruvida individen känner sig som en del i organisationen den tillhör och om den anser att det är ett bra arbetsklimat i densamma.

### **Behovet av erkänsla**

Detta behov menar Maslow är tudelat, inledningsvis måste individens självkänsla belysas vilken visas i dennes upplevelse av att kunna prestera och att den erhåller kompetens. Därefter erhåller individen erkänsla genom andra, att den får uppmärksamhet, respekt och uppskattning.<sup>24</sup>

I undersökningen synliggörs detta behov genom målgruppens upplevelse av att bli erkända för goda insatser på arbetsplatsen, att chefen och kollegor synliggör individen inför varandra. Samt hur de upplever sin egen självkänsla utifrån egen kompetens och säkerhet inför att lösa uppgift.

### **Behovet av självförverkligande**

Detta behov beskriver Maslow utifrån individens personliga egenskaper. Han menar att en målare måste få måla och en musiker måste få spela musik om de ska kunna finna frid i sig själva. Individens måste vara sin natur trogen och göra det denne är ämnad för att kunna känna sann tillfredsställelse. Detta behov är individberoende då alla individer upplever olika mål att sträva efter för dennes personliga utveckling.<sup>25</sup>

I undersökningen belyses detta behov utifrån målgruppens uppfattning om huruvida de kan utvecklas som personer inom deras arbetsplats. Om de upplever att de får/kan lösa sina uppgifter på ett kreativt sätt och om deras kompetens kan utvecklas.

## **2.2 HR-perspektivet**

För att styrka Maslows teori kopplat till behovstillfredsställelsen inom Försvarmakten som organisation kan Human Resources – perspektivet (HR-Perspektivet) belysas. HR-perspektivets grundläggande antaganden menar att människor och organisationer har ett ömsesidigt beroende av varandra. Organisationen är i behov av nya idéer och färdigheter för att utvecklas och människor behöver organisationen för att möjliggöra karriärutveckling samt för att tjäna pengar. När överensstämmelsen mellan individ och organisation är god tjänar

---

<sup>23</sup> Maslow, Abraham H, *Motivation and Personality*, Harper and Row, (1970) Sid. 44

<sup>24</sup> Maslow, Abraham H, *Motivation and Personality*, (1970) Sid. 45

<sup>25</sup> Maslow, Abraham H, *Motivation and Personality*, (1970) Sid. 46

båda parter på det. Individen får ett meningsfullt arbete som skänker dem tillfredsställelse och organisationen får den kunskap och energi som krävs för att kunna utvecklas och lyckas.<sup>26</sup>

Då detta arbete syftar till att undersöka Försvarmakten i form av organisation är det av vikt att se till de ställningstagande denna organisation tagit i form av vald teori gällande individen vilken är den som står som målgrupp för undersökningen. I böckerna *Pedagogiska grunder* och *Direkt ledarskap* presenteras Försvarmaktens grundläggande ställningstagande gällande relation mellan individ och organisation. I boken *Direkt ledarskap* menar författarna att i en organisation som Försvarmakten där många utbildas till att utföra ett likartat arbete kan individen lätt känna sig utbytbar. Författarna menar även:

”att bli sedd och bekräftad som unik och oersättlig är sannolikt ett grundläggande mänskligt behov, vars tillfredsställelse i ökad grad har med arbete och ledarskap att göra.”<sup>27</sup>

## 2.3 Försvarmakten utifrån Maslows behovsteori

### Fysiologiska behovet

Som tidigare nämns tillser Försvarmakten att samtliga kadetter inom Försvarmakten har tillgång till husrum, förplägnad samt viss ersättning som betalas ut i form av bidrag. I och med detta svarar Försvarmakten upp på delar av det första behovet i Maslows behovspyramid.

### Behovet av trygghet

Boken *direkt ledarskap* menar på att hotbilden för det svenska försvaret har förändrats avsevärt de senaste årtiondena alltsedan kalla krigets dagar. Hotbilden är idag svårförutsägbar och föränderlig. I och med Försvarmakten internationella åtaganden i olika NATO- och FN-ledda operationer opererar svensk trupp i områden runt om i världen där säkerheten på intet sätt kan garanteras på motsvarande sätt som i Sverige.<sup>28</sup>

Försvarmakten har skapat ett reglemente med säkerhetsföreskrifter som reglerar så gott som all aktivitet i Försvarmakten, detta bidrar till att säkra förfaranden skapas för att minimera riskerna och att verksamheten genomsyras av ett säkerhetstänk från såväl chefer till underställda.<sup>29</sup>

Kopplat till säkerheten i det civila livet dvs säkerhet i att ha en bostad och inkomst innebär anställning i Försvarmakten per automatik att individen har rätt till lön och frågan ligger här snarare i om huruvida individen anser att lönen räcker för att fylla upp dennes behov.

<sup>26</sup> Bolman, Lee G., Deal, Terrence, *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*, Studentlitteratur, (2005) Sid. 151f

<sup>27</sup> Larsson, Gerry, Kallenberg, Kjell, *Direkt ledarskap*, Syllabus AB, (2006) Sid. 97

<sup>28</sup> Larsson, Gerry, Kallenberg, Kjell, *Direkt ledarskap*, (2006) Sid. 168

<sup>29</sup> Säkerhetsinstruktion för vapen och ammunition med mera, Säki G, Försvarmakten (2010)

Officerare, soldater och sjömän kan även ansluta sig till officersförbundet som är en facklig organisation som värnar dessa professioners anställningsvillkor.<sup>30</sup>

### **Behovet av kärleksfulla relationer och tillhörighet**

Arbetet i Försvarsmakten bedrivs av individer i grupp. Nästan allt arbete inom Försvarsmakten syftar till att interagera med andra och att arbeta tillsammans med andra i grupp. Att som anställd i Försvarsmakten känna tillhörighet med denna grupp är av stor vikt för att möjliggöra att arbetet bedrivs på ett optimalt sätt. Genom team-building och arbetslagsutveckling avser Försvarsmakten som organisation att stärka de band och relationer som är befintliga inom olika grupper och arbetslag.<sup>31</sup> Den verksamhet som Försvarsmakten bedriver innebär att anställda inom organisationen mycket väl kan utsättas för traumatiska händelser vilka kan komma till att påverka individen negativt. En metod som Försvarsmakten nyttjar för att avhjälpa negativa faktorer som kan uppvisas är kamratstöd. Detta då det kan vara svårt för familj och civila att förstå vad det är individen har varit med om och hur denne känner.<sup>32</sup> Försvarsmakten bedriver också samarbete med ett antal olika ideella stödorganisationer som främst riktar sig till de anhöriga vars nära och kära ska tjänstgöra eller tjänstgör såväl under som efter insats.<sup>33</sup> Vid rekrytering till Försvarsmakten är också tillhörighetsfaktorn ett av de starkare argument som Försvarsmakten nyttjar för att visa på fördelar med att jobba inom organisationen.<sup>34</sup>

### **Behovet av erkänsla**

Försvarsmakten har ett hierarkiskt ledningssystem som tar sig uttryck i ett gradsystem. När chefer och ledare inom Försvarsmakten når en viss kompetens eller en befattning som innebär att de erhåller en viss kompetens har de möjlighet att bli befordrade, det vill säga klättra i det hierarkiska systemet. Genom en befordran kan individen erhålla såväl självförtroende och en inneboende säkerhet att denne nått upp till kompetenskraven som respekt och erkännande av högre chefer.

Ytterligare symboler som kan stärka både självkänslan och känslan av erkännande från andra är möjligheten att inom Försvarsmakten föräras med utmärkelsetecken av olika slag. Med utmärkelsetecken avses svenska, utländska och internationella ordnar, minnestecken, förtjänstmedaljer, förtjänsttecken samt tecken för vissa färdigheter och yrkesskicklighet.<sup>35</sup>

### **Behovet av självförverkligande**

---

<sup>30</sup> [http://www.officersforbundet.se/portal/page/portal/om\\_forbundet](http://www.officersforbundet.se/portal/page/portal/om_forbundet) 2012-04-27, 13:15

<sup>31</sup> Larsson, Gerry, Kallenberg, Kjell, *Direkt ledarskap*, Syllabus AB, (2006) Sid. 315

<sup>32</sup> Larsson, Gerry, Kallenberg, Kjell, *Direkt ledarskap*, (2006) Sid. 216

<sup>33</sup> <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Internationella-insatser/Information-till-anhoriga/Externa-anhorigorganisationer/> 2012-04-27 13:30

<sup>34</sup> <http://www.forsvarsmakten.se/Jobba/Jobba-har/> 2012-04-27 13:42

<sup>35</sup> Försvarets författningssamling 1996:14 2012-04-27 16:16



Under tiden som kadetterna på MHS-K studerar vid skolan spenderar de ett år vid verksamhetsförlagd utbildning (VFU) denna innebär att kadetterna specialiserar sig inom olika tjänstegrenar och olika inriktningar inom dessa. Kadetten får själv möjlighet att söka sig till ett visst område i vilken denne vill vidareutbilda sig inom. Detta ger således kadetten möjlighet att söka sig till område där de har möjlighet att erhålla kompetens inom område som uppfyller deras behov av självförverkligande.

Kadetterna utbildas också till att leda via ledarskapsteorin utvecklande ledarskap och inom Försvarsmakten så leder chefer genom uppdragstaktik. Detta innebär att chefer får ett mål att uppnå genom en klart formulerad uppgift. Därefter lämnas stor handlingsfrihet för hur uppgiften skall lösas vilket innebär att chefer på olika nivåer får möjlighet att ta stort ansvar och egna initiativ så länge uppgiften löses.<sup>36</sup>

### 3 Empiri

Redovisning av den data som insamlats redovisas nedan i form av medelvärde. Svarsskalan som används är den som följer:

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Instämmer delvis

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

#### Del 1

##### 3.1 Tema 1 – behov av trygghet

<b>Tema 1</b> Trygghet - förskonad från faror, angrepp och hot, bostad, sysselsättning, inkomst och hälsa	M-värde A-frågor	M-värde B-frågor
<i>Fråga 1</i>		
<b>a)</b> Jag känner oro inför att bli fysiskt skadad i mitt arbete inom FM	2	
<b>b)</b> Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten		1.3
<i>Fråga 2</i>		
<b>a)</b> Jag känner mig trygg i att kunna leva på den lön som FM erbjuder efter anställning	3.4	
<b>b)</b> Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten		2.3
<i>Fråga 3</i>		
<b>a)</b> Jag anser att FM är en trygg arbetsgivare kopplat till anställningstrygghet	3.1	
<b>b)</b> Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten		2.3

<sup>36</sup> Larsson, Gerry, Kallenberg, Kjell, *Direkt ledarskap*, Syllabus AB, (2006) Sid. 178

<i>Fråga 4</i>		
<b>a)</b> Jag känner oro inför att inte erbjudas anställning inom FM efter examen	2.3	
<b>b)</b> Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten		2
<i>Fråga 5</i>		
<b>a)</b> Jag känner oro inför att inte bli erbjuden anställning på en ort där jag vill arbeta	2.3	
<b>b)</b> Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten		2.6

### 3.2 Tema 2 – behov av tillhörighet och kärlek

<b>Tema 2 - Tillhörighet och kärlek – behov av gemenskap, kontakt, partner, tillhörighet</b>	M-värde A-frågor	M -värde B-frågor
<i>Fråga 1</i>		
<b>a)</b> Jag känner att jag har stöd från anhöriga inför att ta anställning i FM	4	
<b>b)</b> Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten		1.6
<i>Fråga 2</i>		
<b>a)</b> Jag tror att mitt arbete i FM negativt kommer att påverka min möjlighet att ha en ”stabil” familjesituation	3.2	
<b>b)</b> Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten		2.4
<i>Fråga 3</i>		
<b>a)</b> Jag känner mig som en del av (tillhörighet till) FM	3.8	
<b>b)</b> Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten		1.8
<i>Fråga 4</i>		
<b>a)</b> Jag uppfattar att det generellt är ett bra arbetsklimat i FM	3.6	
<b>b)</b> Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten		1.9
<i>Fråga 5</i>		
<b>a)</b> Jag känner att jag generellt får uppmuntran från min chef när jag genomför vht i FM	3.5	
<b>b)</b> Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten		1.8

### 3.3 Tema 3 – behov av erkänsla

<b>Tema 3 - Behov av erkänsla – självkänsla i form av att uppleva att man kan prestera, erkänsla genom uppskattning, respekt och uppmärksamhet</b>	M-värde A-frågor	M-värde B-frågor
<i>Fråga 1</i>		
<b>a)</b> Jag tror att jag kommer att kunna prestera efter hela min förmåga efter anställning i FM	3.9	
<b>b)</b> Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten		1.7
<i>Fråga 2</i>		

a) Jag anser mig själv tillräckligt kompetent för att kunna ta anställning i FM	4.3	
b) Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten		1.5
<i>Fråga 3</i>		
a) Jag anser att min arbetsinsats generellt uppskattas i FM	3.7	
b) Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten		1.6
<i>Fråga 4</i>		
a) Jag uppfattar att FM upplever mig som kompetent nog för att ta anställning inom FM	3.9	
b) Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten		1.6
<i>Fråga 5</i>		
a) Jag har känt mig kränkt eller diskriminerad någon gång under min tid i FM	1.6	
b) Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten		1.3

### 3.4 Tema 4 – behov av självförverkligande

<b>Tema 4 -</b> Behov av självförverkligande – Mål som eftersträvas i personlig utveckling, att odla sina talanger, utnyttja sin kompetens och göra det man är allra bäst på	M-värde A-frågor	M-värde B-frågor
<i>Fråga 1</i>		
a) Jag tror att jag kommer att få lösa uppgift på ett kreativt sätt efter anställning	3.8	
b) Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten		1.6
<i>Fråga 2</i>		
a) Jag tror att jag kommer att kunna utvecklas som person om jag tar anställning i FM	4.3	
b) Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten		1.4
<i>Fråga 3</i>		
a) Jag tror att jag kommer att få nyttja min fulla kompetens om jag tar anställning i FM	3.4	
b) Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten		1.7
<i>Fråga 4</i>		
a) Jag tror att jag kommer att utvecklas i min profession om jag tar anställning i FM	4.5	
b) Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten		1.3
<i>Fråga 5</i>		
a) Jag anser att hela min potential har tagits tillvara under den tid som jag varit i FM	2.8	
b) Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten		1.8

<i>Fråga 6</i>		
a) Jag upplever att jag i FM kommer att nå ett självförverkligande	3.1	
b) Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten		1.8

### 3.5 Sammanställning enkät del 2

#### Fråga:

- Om du erbjuds anställning i Försvarsmakten efter examen kommer du då att ta det erbjudandet? Motivera ditt svar!

Resultat:	Individer:
Ja till anställning	43
Vet ej	3
Nej till anställning	2

Utav de 43 kadetter som svarade att de tänkte ta anställning var det 14 kadetter som dock menade på att det berodde på anställningsort. 10 kadetter menade att de ville ta anställning eftersom att det var det de hade studerat för och inte ville kasta bort den utbildningen.

Resterande kadetter ville ta anställning av varierade anledningar däribland att de såg Försvarsmakten som en bra organisation vilken kunde erbjuda ett spännande och givande arbete. Men också för att de ville prova på ledarskapet och dess utmaningar även utanför skolmiljön.

Utav de som inte visste om de skulle ta anställning var det kopplat till att de inte hade bestämt sig än.

De två som inte ville ta anställning motiverade det genom att Försvarsmakten hade förbrukat deras förtroende både som organisation som helhet och i och med den anställningsprocess som de genomgått.

- Har den anställningsprocess som kompaniet genomgått påverkat din vilja till att ta anställning i FM efter examen, på vilket sätt?

Resultat:	Individer:
Påverkat negativt	19
Varken eller	4
Inte påverkat alls	25

Anställningsprocessen som kompaniet har genomgått har påverkat 19 kadetter negativt. Respondenterna tycker att det är tråkigt med en organisation som inte ställer upp för dem när de ställer upp för den. De anser också att det tyder på att organisationen har en dålig

personalpolitik och att de känner sig inte uppskattade. Många av dessa menar också på att anställningsprocessen har gjort dem mer osäkra inför anställning och fått dem att inse att Försvarsmakten kanske inte är ett yrkesval för livet.

Av de som ansåg att deras vilja till att ta anställning inte hade påverkats var det fortfarande en del som under motiveringen höll med om att anställningsprocessen hade påverkat dem till att tänka på andra alternativ t.ex. civila studier eller arbete i det civila. Det var också dem som menade på att omorganisationer är något som anställda måste räkna med i så stora organisationer som Försvarsmakten och att de borde ses som en naturlig del i organisationens utvecklande.

**3. Hur ser du på kravet att gå med på internationell arbetskyldighet (obligatorisk utlandstjänstgöring) vid anställning?**

Resultat:	Individer:
Positivt	48

Respondenterna var i denna fråga rörande eniga om att de såg på kravet till internationell arbetskyldighet som en naturlig del av yrket. Däremot kunde det utläsas att en mindre del av respondenterna ansåg att det var fel att tvinga äldre officerare till detta krav då de har gått in i organisationen utan detta krav. Respondenterna ansåg också i viss mån att det var beroende på om läget medgav för dem att åka eller inte men såg inte detta som ett problem utan snarare en möjlighet till dialog mellan denne och chefen.

**4. Har din inställning till försvarsmakten förändrats under den tid som du gått på skolan? På vilket sätt?**

Resultat:	Individer:
Ja, negativt	25
Den har inte förändrats	15
Ja, positivt	8

Av de 48 kadetter som besvarade enkäten var det 25 kadetter vars inställning påverkats negativt under tiden på skolan, det vill säga mer än hälften. Den negativa synen kopplades till att de fått en större insyn i hur Försvarsmakten fungerar och uppfattar den som en mer byråkratisk och trög organisation med brister i HR. I stort menar dessa respondenter att den tydligare insyn de fått för organisationen under skoltiden har gjort dem mer observanta på förändringar och att de känner mindre tillit och förtroende för organisationen.

De som inte ändrat inställning sedan tidigare motiverar detta med en viss negativ klang. Såsom att de inte förväntar sig mer av organisationen. Vissa menar dock på att den icke-förväntan de har på organisationen är något som man bara får ”ta” om det är så att man vill arbeta inom Försvarsmakten.

De som har ändrat inställning till det positiva motiverar detta genom att den ökade inblicken har gett dem större möjlighet att parera för oväntade beslut som eventuellt kommer att påverka negativt. De menar också att de är bättre förberedda för hur Försvarmakten ser ut som organisation och att allt de som de lärt sig under deras tid på skolan kommer att hjälpa dem att utvecklas i deras profession.

## 4 Analys/Diskussion

### 4.1 Tema 1 – behov av trygghet

Utav de fem huvudfrågor som ställdes under tema 1 det vill säga behovet av trygghet var det två som fick ett medelvärde på 3 och resterande fick ett medelvärde på 2.

Fråga 2A och fråga 3A fick ett medelvärde på 3 som innebar att respondenterna delvis instämde, dessa frågor berörde lön och anställningstrygghet och det var således dessa två faktorer som fick störst medhåll av de fem frågorna under tema 1. Kopplat till den turbulenta anställningsprocess som kadetterna genomgått kunde det antas att de skulle ansett Försvarmakten som en osäker arbetsgivare kopplat till anställningstryggheten men medelvärdet visar på att kadetterna trots detta verkar ha en viss tilltro för sin kommande arbetsgivare kopplat till anställningstryggheten.

De resterande frågorna vilka rörde oro inför att bli skadad i arbetet, erbjudande om anställning och erbjudande till anställning på önskad ort fick ett medelvärde på 2 vilket innebär att respondenterna instämmer till påståendena i låg grad. Att fråga 1A vilken rörde oro inför att bli skadad på arbetet fick ett förhållandevis lågt medelvärde vilket kan kopplas till Försvarmaktens arbete med SäkI<sup>37</sup> vilken gör att respondenterna känner tillit till att inte bli skadade i samband med arbete inom Försvarmakten.

Temats A-frågor uppvisar ett medelvärde på 2.6 som helhet vilket innebär att respondenterna instämmer i låg grad till delvis inför frågorna i temat och slutsatsen som dras av det är att respondenterna inte kan anses ha detta behov direkt tillfredsställt.

Temats B-frågor uppvisar ett medelvärde på 2.1 som helhet vilket innebär att respondenterna instämmer i låg grad till påståendet att frågorna i tema ett skulle påverka kadetternas vilja negativt till att ta anställning i Försvarmakten.

Vad gäller B-frågan angavs lägst medelvärde på fråga 1B. Frågan som rörde oro inför att bli skadad fick medelvärde 1 det vill säga respondenterna höll inte alls med, detta kan möjligtvis kopplas till att de inte ser några risker med sitt arbete alternativt att de är beredda på dessa och således inte ser dem som något hinder för anställning.

Fråga 5B vilken rörde oro inför att inte bli erbjuden arbete på den ort som respondenten önskade fick högst medelvärde på 2.6. Då Försvarmakten är en organisation som krymper innebär detta att det inte finns alltför många alternativ vad gäller orter att kunna få anställning

---

<sup>37</sup> Säkerhetsinstruktion för vapen och ammunition med mera, SäkI G, Försvarmakten (2010)

vid. Risken för att inte heller få anställning i den del av landet som önskas kan öka kadetternas oro. Detta stämmer också väl överens med tidigare forskning som gjorts då Wojtania i sin examensuppsats även nådde resultatet att anställningsort var ett skäl till att inte vilja ta anställning.<sup>38</sup> Kopplat till de motiveringar som respondenterna gav till fråga 1 i del två av enkäten stämmer detta också in. Denna fråga rör om respondenterna avser ta anställning i Försvarmakten om de blir erbjudna det, varav ett stort antal svarade att det berodde på anställningsort.

Resterande B-frågor fick ett medelvärde på 2 det vill säga att respondenterna instämde i låg grad. Av detta kan tolkas att utav faktorerna som presenterades i fråga 1-5 i tema 1 var ingen markant betydelsefull för respondenternas vilja till att inte ta anställning i Försvarmakten.

#### 4.2 Tema 2 – behov av tillhörighet och kärlek

Under de fem frågor som ställdes under tema två det vill säga behovet av tillhörighet och kärlek var det en fråga (Fråga 4A) som fick medelvärde 4 alltså respondenterna instämde i hög grad och resterande frågor fick ett medelvärde som låg runt 3.5 vilket innebär att respondenterna instämmer delvis.

Medelvärde 4 fick fråga 4A som rör huruvida respondenterna ansåg att de hade stöd hemifrån för att ta anställning. Näst efter fick fråga 3A vilken rör om respondenterna känner tillhörighet till Försvarmakten ett medelvärde på 3.8 vilket är förhållandevis högt. Detta torde visa att Försvarmaktens arbete för att stärka samanhållningen och tilliten inom och till organisationen har gett utslag. Detta kan också kopplas an till Maslows exempel gällande de soldater som aldrig tidigare träffat varandra men som genom dess grupptillhörighet skapar relationer för livet.

Temats A-frågor uppvisar ett medelvärde på 3.3 vilket innebär att respondenterna delvis instämmer till påståendena i frågorna tillhörande tema två.

Temats B-frågor uppvisar ett medelvärde på 1.9 som helhet vilket innebär att frågorna i tema två påverkar respondenterna till att inte vilja ta anställning i Försvarmakten i låg grad.

Vad gäller B-frågorna under tema 2 låg den högsta på medelvärde 2.4 vilken var fråga 2B rörande om respondenten trodde att arbetet inom FM negativt skulle påverka dennes familjesituation. A-frågan tillhörande denne fick dock det lägsta medelvärdet av A-frågorna under tema 2. Av detta går att utläsa att även om färre respondenter höll med i påståendet var fler eniga om att det påverkade deras vilja till anställning.

Vidare visade de resterande B-frågorna ett medelvärde runt 1.8 vilket innebär att utav de faktorer som i övrigt presenterades under tema 2 så var ingen markant betydelsefull för respondenternas vilja till att inte ta anställning i FM.

---

<sup>38</sup> Wojtania, Christian, *Kadetter på väg mot examen. Är de motiverade till fortsatt anställning i Försvarmakten?*, OP 08-11, Försvarethögskolan, VT2011

### 4.3 Tema 3 – behov av erkänsla

I tema tre ligger medelvärdet något högre än de tidigare temana. Fyra av fem frågor uppvisade ett medelvärde som låg runt 4. Den femte frågan är en negativt ställd fråga i förhållande till de övriga och således blir dess resultat på 1.6 något missvisande.

Fråga 5A påstod att respondenten någon gång hade känt sig diskriminerad eller kränkt i Försvarsmakten, då medelvärdet låg på 1.6 visade detta att respondenterna instämmer i låg grad. Det kan tyckas positivt att medelvärdet är så lågt men frågan ligger i huruvida den frågan alls borde ligga över 1 i medelvärde vilken innebär att respondenterna inte alls håller med. Kopplat till Försvarsmakten som organisation torde de sträva efter nolltolerans vad gäller diskriminering och kränkning. Detta kopplat både till Försvarsmaktens roll och uppgift i samhället samt för arbetsmotivationen inom organisationen. B-frågan under fråga 5 i tema tre visar ett medelvärde på 1.3 vilket innebär att påståendet inte påverkar respondenterna till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten. Kopplat till tidigare forskning som gjorts skiljer detta sig. I rapporten *ledarskapets betydelse för värnpliktigas och unga officerares motivation att fortsätta inom Försvarsmakten* presenteras slutsatser som menar på att kränkande behandling och bristande respekt ledde till en klart försämrad motivation inför fortsatt verksamhet inom Försvarsmakten.<sup>39</sup> Trots att vissa av kadetterna i denna undersökning har känt sig kränkta är detta inte en faktor som kan räknas som mer markant för kadetternas motivation till att ta anställning.

Övriga A-frågor i tema tre visade ett medelvärde på 4 vilket i förhållande till tema 1 och 2 är högre. Dessa frågor berörde tron om att kunna prestera, egen syn på kompetens, FM syn på respondentens kompetens och uppskattning för arbetsinsats. Detta visar att respondenterna både anser sig kompetenta nog för att ta anställning i Försvarsmakten och att de känner att Försvarsmakten har förtroende för deras kompetens.

Temats A-frågor uppvisar ett medelvärde på 3.5 som helhet vilket visar att respondenterna instämmer till påståendena i frågorna inom tema tre delvis till hög grad.

Temats B-frågor uppvisar ett medelvärde på 1.5 som helhet vilket innebär att respondenterna instämmer inte alls till i låg grad till att påståendena i frågorna under tema tre skulle påverka dem till att inte vilja ta anställning i Försvarsmakten.

Vad gäller B-frågorna i tema 3 uppvisar de ett medelvärde som ligger runt 1.5 det vill säga att av de faktorer som belyses i A-frågorna är ingen markant betydelsefull för respondenternas vilja till att inte ta anställning i Försvarsmakten. Den B-fråga med högst medelvärde under tema 3 var fråga 1B vilken fick 1.7 i medelvärde. Fråga 1A berörde respondenternas tro angående om de ansåg sig kunna prestera efter hela dess förmåga efter anställning i Försvarsmakten. Således är det fråga 1A under tema 3 som påverkar respondenterna mest till att inte vilja ta anställning i Försvarsmakten.

---

<sup>39</sup> Larsson, Gerry et al, *Ledarskapets betydelse för värnpliktigas och unga officerares motivation att fortsätta inom Försvarsmakten*, Försvarshögskolan, Institutionen för Ledarskap och management, (2007) Sid. 22



#### 4.4 Tema 4 – behov av självförverkligande

Tema 4 uppvisar mest spridda resultat för vardera fråga i temat av samtliga fyra teman. Medelvärdet här sprider sig från 2.8 till 4.5 vilket är det högsta medelvärdet som presenterats i samtliga av temana.

Fråga 4A under tema 4 har ett medelvärde på 4.5 således det högsta i hela undersökningen. Frågan gör gällande om respondenten anser att denne kommer att utvecklas i sin profession under sin tid i Försvarmakten. Vilket de instämmer till i hög grad. Detta kan vara ett bevis på att de under sin utbildning har fått verka i den specifika inriktning som de själva valt och där också funnit sig väl tillrätta. Fråga 2A uppvisade också ett högt medelvärde på 4.3, frågan rörde huruvida respondenten ansåg att denne skulle kunna utvecklas som person efter anställning i Försvarmakten. Båda dessa frågor rör således individens utveckling och de höga medelvärdena visar tydligt på att respondenterna känner stor tillförsikt till arbete i Försvarmakten kopplat till deras utveckling.

Fråga 5A vilken var den med lägst medelvärde var frågan som gällde huruvida respondenten ansåg att dennes hela potential hade tagits tillvara under dennes tid i Försvarmakten. Här låg medelvärdet på 2.8, det är också den enda fråga under temat som syftar till vad som varit och inte till hur respondenten tror att det kommer att bli vilket kan ha påverkat resultatet. Det kan också ha en förklaring i att respondenterna tills nu faktiskt är kadetter, elever och därav inte har getts lika fria tyglar som kan väntas av en anställd officer med avlagd examen.

Fråga 6A är en intressant fråga då den egentligen kan sägas representera större delen av tema fyra det vill säga självförverkligandet. Medelvärdet på denna fråga ligger på 3.1 vilket innebär att respondenterna instämmer delvis och således kan ingen egentlig tendens utmätas av denna fråga specifikt. Dock överensstämmer det väl med medelvärdet på temat som helhet som ligger på 3.7.

Temats A-frågor uppvisar ett medelvärde på 3.7 vilket innebär att respondenterna delvis till i hög grad instämmer till påståendena i A-frågorna tillhörande tema fyra.

Temats B-frågor uppvisar ett medelvärde på 1.6 vilket innebär att respondenterna inte alls till i låg grad instämmer till att frågorna under tema fyra skulle påverka dem till att inte vilja ta anställning i Försvarmakten efter examen.

Vad gäller B-frågorna under tema fyra uppvisar de ett medelvärde mellan 1.3 och 1.8 i förhållande till de två första temana ett klart lägre medelvärde. Just fråga 4B fick lägst medelvärde vilket stämmer väl överens med påståendet i frågans A-del vilket fick högst medelvärde.

Fråga 5B och 6B fick medelvärde 1.8 således högst medelvärde under tema fyra. I fråga 5B stämmer detta väl överens med medelvärdet i fråga 5A vilken fick lägst medelvärde av A-frågorna i tema fyra. Fråga 6A var frågan med näst högst medelvärde således stämmer B-frågan väl överens.

### Tabell utvisande temans totala medelvärde

Tema	A-frågor	B-frågor
1	M= 2.6	M = 2.1
2	M = 3.3	M = 1.9
3	M = 3.5	M = 1.5
4	M = 3.7	M = 1.6

Tabellen ovan åskådliggör på ett tydligare sätt skillnaderna mellan temana. Det går genom den att utläsa att respondenterna (kadetterna) har nått högre i steg fyra och fem vilket innebär att de känner en större tillfredsställelse vad gäller behovet av erkänsla och självkänsla. Detta kan ha att göra med att det är faktorer som de, kopplat till Försvarsmakten själva har kunnat råda över. Det vill säga kadetterna har här haft möjlighet att välja inriktning att specialisera sig mot samt att de efter anställning kommer att få graden av fänrik vilket är ett stort steg från att ha varit kadett i tre år. Och denna utsikt kan bidra till en ökad känsla av erkänsla.

Kadetterna känner lägst behovstillfredsställelse i trappsteg två (tema 1 i enkäten) vilket är behovet av trygghet. Detta skulle kunna kopplas till den verksamhet som kadetterna skall komma att bedriva i Försvarsmakten. Den innebär att vistas i hotfulla miljöer då det hör yrket till att åka på mission och där befinna sig i miljöer som inte kan liknas vid de trygga miljöer som hemlandet erbjuder. Dock så visar de specifika frågorna i detta tema att kadetterna inte känner oro inför att skadas i yrket. Då kan slutsatsen dras att det är kopplat till tryggheten eller otryggheten kadetterna känner inför anställning vilket kan kopplas till den anställningsprocess kadetterna genomgått. Om detta kontrolleras gentemot fråga 2 i del två av enkäten vilken berör om den anställningsprocess kadetterna genomgått har påverkat dem negativt så visar den på likstämiga siffror. I fråga 3 i enkätens andra del vilken rör kravet på internationell arbetsskyldighet är samtliga kadetter positiva till kravet. Detta styrker ytterligare tesen om att det inte är tryggheten kopplat till de hot som är kopplat till Försvarsmakten verksamhet som påverkar dem till att känna låg tillfredsställelse i trappsteg två.

Kopplat till B-frågorna stämmer resultatet på A-frågorna också väl in. I de delar av Maslows behovspyramid där behovstillfredsställelsen är lägst det vill säga i tema ett och två i enkäten ligger de faktorer som påverkar kadetterna mest till att inte vilja ta anställning i Försvarsmakten. Dock så är det genomgående i samtliga teman låga medelvärden vad gäller B-frågorna. Detta stämmer väl överens med fråga 1 i del två av enkäten som frågar efter om kadetterna kommer att ta anställning i Försvarsmakten efter anställning. Där svarade 90% av kadetterna att de kommer att ta anställning om de blir erbjudna det efter examen.

## 5 Slutsatser

Det går inte att direkt placera kadetterna i en specifik del i Maslows behovspyramid utifrån enkätresultaten. Detta kan inte göras då Maslow inte presenterade något facit för hur långt varje individ måste nå i varje del för att det ska anses tillfredsställt. Däremot kan slutsatsen dras av de medelvärden som uträknats för varje del i pyramiden (tema) att kadetterna har nått längre i den fjärde och femte delen än i den andra och tredje. Medelvärdet för dessa delar är 3.5 och 3.7 vilket på den skala som enkäten är baserad och medelvärdet är uträknat ifrån innebär att kadetterna instämmer delvis till i hög grad.

Huruvida kadetternas vilja eller inte vilja till att ta anställning i Försvarsmakten efter examen kan kopplas till den behovstillfredsställelse de känner inför organisationen utläses genom att jämföra A-frågorna med B-frågorna i temana och temana emellan. Det visar på att i den del av pyramiden (tema 1) där kadetterna känner minst behovstillfredsställelse ligger de faktorer som påverkar kadetterna till att inte vilja ta anställning mest. Medelvärdet för B-frågorna under denna del (tema 1) ligger på 2.1 dvs kadetterna instämmer i låg grad. Detta leder till slutsatsen att det inte finns något tema som tydligt påverkar kadetterna till att inte vilja ta anställning.

Två specifika faktorer kan tas ut som mer betydelsefulla för kadetternas vilja till att inte vilja ta anställning. Dessa faktorer är de som fått högst medelvärde på dess B-frågor. Dessa är påståendet som gör gällande att kadetten känner oro inför att inte bli erbjuden anställning på en ort där denne vill arbeta (fråga 5, tema ett) och att kadetten tror att arbete i Försvarsmakten negativt kommer att påverka dennes möjlighet till att ha en ”stabil” familjesituation (fråga 2, tema två).

Ytterligare slutsatser som kan dras efter analys av empirin kan kopplas till enkätens andra del. Dessa utifrån kadetternas motiveringar till svaret på frågorna vilka är att de anser att Försvarsmakten är en trög och byråkratisk organisation. Kadetterna menar också att de under sin skolgång har fått en större insikt i organisationen och på så sätt är något bättre rustade för eventuella bakslag i framtiden. Kadetterna anser att den anställningsprocess som de har genomgått har påverkat deras syn på Försvarsmakten som organisation och arbetsgivare negativt. De har efter anställningsprocessen också börjat fundera mer på en civil karriär och civila studier än tidigare. Det framgår också att samtliga av kadetterna är positiva till kravet på internationell arbetskyldighet och ser detta som en naturlig del av yrket.

## 6 Förslag till fortsatt forskning

Av intresse hade varit att följa upp 217 kursen ett år efter deras förväntade anställning för att undersöka huruvida de tagit anställning eller inte. Samt att låta dem besvara enkäten om igen i syfte att undersöka om samma slutsatser kan dras eller om deras behovstillfredsställelse kan ses ha ändrats. Detta är intressant utifrån den aspekten att se hur mycket synen kan ändras både jämförelsevis mellan kadett och anställd och kopplat till uppgifternas skiftande karaktär.

Av intresse skulle också vara att undersöka huruvida en yngrekurs till 217kompaniet upplever sin anställningsprocess och om den gått till på ett sätt som gör att de känner en större

motivation till att ta anställning. Men också om det kan detekteras skillnader i behovstillfredsställelsen och motivationen till att ta anställning eller kan den liknas vid 217kompaniets.

## 7 Referensförteckning

### Internet

*Försvarsmakten*

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Internationella-insatser/Information-till-anhoriga/Externa-anhorigorganisationer/>

2012-04-27 13:30

<http://www.forsvarsmakten.se/Jobba/Jobba-har/>

2012-04-27 13:42

<http://www.forsvarsmakten.se/upload/dokumentfiler/lagrum/ffs1996-14.pdf>

2012-04-27 16:16

*NE*

Abraham H Maslow. <http://www.ne.se/abraham-h-maslow>, Nationalencyklopedin

2012-04-16 10:00

*Officersförbundet*

[http://www.officersforbundet.se/portal/page/portal/om\\_forbundet](http://www.officersforbundet.se/portal/page/portal/om_forbundet)

2012-04-27 13:15

### Litteratur

Bolman, Lee G., Deal, Terrence, *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*, Studentlitteratur, (2005)

Larsson, Gerry, Kallenberg, Kjell, *Direkt ledarskap*, Syllabus AB, (2006)

Maslow, Abraham H, *Motivation and Personality*, Harper and Row, (1970)

Säkerhetsinstruktion för vapen och ammunition med mera, SäkI G, Försvarsmakten (2010)

### Metodlitteratur

Ejvegård, Rolf, *Vetenskaplig metod*, Studentlitteratur, Tredje upplagan, (2003)

Esaiasson, P et al., *Metodpraktikan*, Norstedts juridik, 3uppl, (2007)

### Propositioner och Styrdokument

Regeringens proposition 2008/09:140, *Ett användbart försvar*

Försvarsmaktens strategiska styrdokument 2009-12-17 Bilaga 1 till  
HKV 09 100:68065

### **Rapporter**

Larsson, Gerry et al, *Ledarskapets betydelse för värnpliktigas och unga officerares motivation att fortsätta inom Försvarsmakten*, Försvarshögskolan, Institutionen för Ledarskap och management, (2007)

Wolgers, Gerard, *Kompetens, behovsområde och arbetstillfredsställelse – en enkätundersökning utifrån Maslows behovsteori*, Stockholms universitet, Psykologiska institutionen, 1997

### **Tidigare uppsatser**

Wojtania, Christian, *Kadetter på väg mot examen. Är de motiverade till fortsatt anställning i Försvarsmakten?*, OP 08-11, Försvarshögskolan, VT2011

## 8 Bilagor

### 8.1 Bilaga 1 Enkät

*Undersökning gällande kadetterna på 217kompaniets vilja*

*till att ta anställning i Försvarmakten efter examen*

#### Information

*Denna undersökning handlar om hur din motivation till anställning inom Försvarmakten (FM) efter examen ser ut.*

*Enkäten består av två delar, den första består av 20 fasta frågor med svarsalternativ 1-5 och den andra delen av fem öppna frågor.*

*Du svarar anonymt och det föreligger inget intresse för undersökningen att identifiera svarsställaren. Resultaten av undersökningen kommer att redovisas så att inga enskilda svar kan utläsas.*

*Tack för din medverkan// Kd Frida Sjöström*

#### Kontrollfrågor

*Var god ringa in det alternativ som passar bäst in på dig*

- |                                         |       |          |            |             |   |   |      |
|-----------------------------------------|-------|----------|------------|-------------|---|---|------|
| 1. Hur länge har du varit verksam i FM? | 1     | 2        | 3          | 4           | 5 | 6 | 7<år |
| 2. Civilstatus<br>Ensamstående          | Gift  | Förlovad | Sambo      | Förhållande |   |   |      |
| 3. Vilken vapengren tillhör du just nu? | Armén | Marinen  | Flygvapnet |             |   |   |      |
| 4. Kön                                  | Man   | Kvinna   |            |             |   |   |      |

## Del 1

### Instruktioner

*Samtliga av frågorna i del 1 har formulerats så att du först besvarar ett A-påstående därefter besvarar du ett B-påstående. Detta lyder i samtliga fall "Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i Försvarsmakten"*

Svarsalternativen är:

- 1 = Instämmer inte alls
- 2 = Instämmer i låg grad
- 3 = Instämmer delvis
- 4 = Instämmer i hög grad
- 5 = Instämmer helt

### Tema 1

#### Trygghet – förskonad från faror, angrepp och hot, bostad, sysselsättning, inkomst och hälsa

1. **a)** Jag känner oro inför att bli fysiskt skadad i mitt arbete inom FM 1 2 3 4 5  
**b)** Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten 1 2 3 4 5
  
2. **a)** Jag känner mig trygg i att kunna leva på den lön som FM erbjuder efter anställning 1 2 3 4 5  
**b)** Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten 1 2 3 4 5
  
3. **a)** Jag anser att FM är en trygg arbetsgivare kopplat till anställningstrygghet 1 2 3 4 5  
**b)** Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten 1 2 3 4 5
  
4. **a)** Jag känner oro inför att inte erbjudas anställning inom FM efter examen 1 2 3 4 5  
**b)** Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten 1 2 3 4 5



5. a) Jag känner oro inför att inte bli erbjuden anställning på en ort där jag vill arbeta  
1 2 3 4 5
- b) Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten 1 2 3 4 5

## Tema 2

### Tillhörighet och kärlek – behov av gemenskap, kontakt, partner, tillhörighet

1. a) Jag känner att jag har stöd från anhöriga inför att ta anställning i FM 1 2 3 4 5
- b) Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten 1 2 3 4 5
2. a) Jag tror att mitt arbete i FM negativt kommer att påverka min möjlighet att ha en "stabil" familjesituation  
1 2 3 4 5
- b) Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten 1 2 3 4 5
3. a) Jag känner mig som en del av (tillhörighet till) FM 1 2 3 4 5
- b) Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten 1 2 3 4 5
4. a) Jag uppfattar att det generellt är ett bra arbetsklimat i FM 1 2 3 4 5
- b) Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten 1 2 3 4 5
5. a) Jag känner att jag generellt får uppmuntran från min chef när jag genomför vht i FM  
1 2 3 4 5
- b) Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten 1 2 3 4 5

## Tema 3

### Behov av erkänsla – självkänsla i form av att uppleva att man kan prestera, erkänsla genom uppskattning, respekt och uppmärksamhet

1. a) Jag tror att jag kommer att kunna prestera efter hela min förmåga efter anställning i FM  
1 2 3 4 5

- b)** Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten 1 2 3 4 5
2. **a)** Jag anser mig själv tillräckligt kompetent för att kunna ta anställning i FM  
1 2 3 4 5
- b)** Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten 1 2 3 4 5
3. **a)** Jag anser att min arbetsinsats generellt uppskattas i FM 1 2 3 4 5
- b)** Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten 1 2 3 4 5
4. **a)** Jag uppfattar att FM upplever mig som kompetent nog för att ta anställning inom FM  
1 2 3 4 5
- b)** Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten 1 2 3 4 5
5. **a)** Jag har känt mig kränkt eller diskriminerad någon gång under min tid i FM  
1 2 3 4 5
- b)** Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten 1 2 3 4 5

#### Tema 4

#### Behov av självförverkligande – Mål som eftersträvas i personlig utveckling, att odla sina talanger, utnyttja sin kompetens och göra det man är allra bäst på

1. **a)** Jag tror att jag kommer att få lösa uppgift på ett kreativt sätt efter anställning  
1 2 3 4 5
- b)** Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten 1 2 3 4 5
2. **a)** Jag tror att jag kommer att kunna utvecklas som person om jag tar anställning i FM  
1 2 3 4 5
- b)** Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten 1 2 3 4 5
3. **a)** Jag tror att jag kommer att få nyttja min fulla kompetens om jag tar anställning i FM  
1 2 3 4 5
- b)** Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten 1 2 3 4 5

4. **a)** Jag tror att jag kommer att utvecklas i min profession om jag tar anställning i FM  
1 2 3 4 5
- b)** Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten 1 2 3 4 5
5. **a)** Jag anser att hela min potential har tagits tillvara under den tid som jag varit i FM  
1 2 3 4 5
- b)** Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten 1 2 3 4 5
6. **a)** Jag upplever att jag i FM kommer att nå ett självförverkligande 1 2 3 4 5
- b)** Detta påverkar mig till att inte vilja ta anställning i försvarsmakten 1 2 3 4 5

## Del 2

*Nedan följer ett antal frågeställningar som du besvarar utefter hur du känner inför densamma, var snäll och motivera ditt svar!*

1. Om du erbjuds anställning i Försvarsmakten efter examen kommer du då att ta det erbjudandet? Motivera ditt svar!

---

---

---

2. Har den anställningsprocess som kompaniet genomgått påverkat din vilja till att ta anställning i FM efter examen, på vilket sätt?

---

---

---

3. Hur ser du på kravet att gå med på internationell arbetskyldighet (obligatorisk utlandstjänstgöring) vid anställning?

---

---

---

4. Har din inställning till försvarsmakten förändrats under den tid som du gått på skolan? På vilket sätt?

---

---

---

5. Har du något övrigt som du vill tillägga?

---

---

---

Än en gång tack för din  
medverkan!