

## Specialist eller officer?

Vad motiverade värnpliktiga hjälpmekaniker i deras val av utbildning?

# Abstract

The Swedish Armed Forces will expand in personnel and equipment during the following years. In 2025 the number of conscripts will be 8000 per year. The Air Force will keep 2 fighter squadrons of JAS 39 C/D at the same time as they train 4 fighter squadrons in JAS 39 E. To be able to do this, the Air Force need permanent staff, who can train new conscripts and work within the expanded base unit organization.

The Aircraft Maintenance Companies are continuously recruiting new aircraft technicians, both SNCO<sup>1</sup> and civilian, but it has been difficult to recruit officers.

This study examines the factors that may underlie the choice of education after military service.

The result shows that the respondents had SNCO's as positive role models, while the officers more often were seen as negative role models. The respondents who chose civil engineering programs answered that they have high technical self-efficacy and that the psychological cost is low. Higher salary on the civilian market can be one of the reasons that the respondents doesn't chose a military career.

*Nyckelord:* förebilder, psykologisk kostnad, alternativkostnad, Försvarsmakten, officer, specialistofficer

*Antal ord:* 9435

---

<sup>1</sup> SNCO: Senior Non-Commissioned Officer

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
1.1	Verksamheten på flygunderhållskompaniet .....	3
1.2	Två olika utbildningsvägar .....	4
1.2.1	Officerprogrammet .....	4
1.2.2	Specialistofficersutbildning (för flygtekniker).....	4
1.3	Frågeställning .....	5
1.4	Avgränsning .....	6
1.5	Tidigare studier .....	6
1.6	Disposition .....	7
<b>2</b>	<b>Teorier</b> .....	<b>8</b>
2.1	Donald Gibson om förebilder.....	8
2.1.1	Handledare, mentorer och förebilder .....	9
2.1.2	Förebilder i den kognitiva och strukturella dimensionen.....	9
2.2	Trevion S. Henderson m.fl. om Psykologisk kostnad .....	11
2.2.1	Faktorer i Social Cognitive Career Theory, SCCT .....	11
2.3	Dimitri Percia David m.fl. om Alternativkostnad.....	12
2.3.1	Alternativkostnader för den schweiziska militian.....	13
<b>3</b>	<b>Metod</b> .....	<b>14</b>
3.1	Forskningsdesign.....	14
3.1.1	Litteratursökning .....	14
3.1.2	Operationalisering .....	14
3.1.3	Frågeundersökningen .....	15
3.1.4	Studiens resultat och analys .....	16
3.2	Idealtyper.....	17
3.3	Forskningsetik .....	17
3.4	Diskussion om metoden .....	18
<b>4</b>	<b>Resultat</b> .....	<b>19</b>
4.1	Personlig bakgrund.....	19
4.2	Deskriptiva data.....	20
4.2.1	Förebilder .....	20
4.2.2	Kostnader .....	23

<b>5</b>	<b>Analys</b> .....	<b>25</b>
5.1	Delfråga 1 Sambandet mellan förebild och vald utbildning .....	25
5.2	Delfråga 2 Sambandet mellan psykologisk kostnad och vald utbildning .....	27
5.3	Delfråga 3: Sambandet mellan alternativkostnad och vald utbildning .....	29
<b>6</b>	<b>Diskussion</b> .....	<b>30</b>
6.1	Svaret på forskningsfrågan.....	30
6.2	Förslag på framtida forskning .....	31
	<b>Referenser</b> .....	<b>32</b>
	<b>Bilaga 1</b> .....	<b>34</b>

Figur 1	Förebildernas dimensioner .....	10
Figur 2	Social Cognitive Career Theory, SCCT .....	11
Figur 3	Vald utbildning.....	20
Figur 4	Vilka grupper tillhörde de du fick bäst kontakt med?.....	21
Figur 5	Vilka grupper tillhörde de som var mest lika dig själv? .....	21
Figur 6	Vilka grupper tillhörde den/de personer som du såg mest upp till och ville efterlikna? .....	22
Figur 7	Fanns det någon/några du inte vill ta efter? Vilka grupper tillhörde den/de?.....	22
Figur 8	Psykologisk kostnad .....	23
Figur 9	Alternativkostnad.....	24
Figur 10	Positiv förebild och vald utbildning .....	25
Figur 11	Negativ förebild och vald utbildning.....	26
Figur 12	Psykologisk kostnad och vald utbildning .....	27
Figur 13	Alternativkostnad och vald utbildning .....	29

# 1 Inledning

De senaste årens försämrade säkerhetspolitiska läge i Sveriges närområde har gjort att Försvarsmakten återigen ska växa med fler förband, mer materiel och mer personal (Prop. 2020/21:30). I december 2020 beslutade riksdagen bland annat att Försvarsmaktens krigsorganisation ska växa från 60000 befattningar år 2020 till 90000 befattningar år 2030. Antalet värnpliktiga kommer att öka varje år och år 2024 beräknades att 8000 ska genomföra grundutbildning (Prop. 2020/21:30, s. 110). För att utbilda denna stora mängd värnpliktiga behövs en god tillgång på anställd personal, både GSS/K och yrkesofficerare. Man skriver att ”stående förband, huvudsakligen bemannade med anställd personal, är viktiga för att snabbt kunna möta behov av kvalificerade förband i fredstid och för att lösa vissa uppgifter innan den övriga krigsorganisationen kunnat mobiliseras” (Prop. 2020/21:30, s. 111). Propositionen tar också upp att det finns en obalans vad gäller antalet anställda till följd av höga pensionsavgångar och få nyutbildade officerare (Prop. 2020/21:30, s. 111).

Även flygvapnet ska växa. Två stridsflygdivisioner som opererar JAS 39 C/D ska vidmakthållas samtidigt som fyra divisioner övergår till den nya flygplantypen JAS 39 E. Samtidigt ska också flygbasorganisationen, alltså flygplatser utspridda över hela landet, förstärkas ytterligare (Prop 2020/21:30, s. 105). Det finns även i flygvapnet en obalans vad gäller den anställda personalen. Det krävs en lång utbildning och träning innan man kan ersätta en person som går i pension eller väljer att byta yrke. Följande delkapitel kommer att beskriva hur verksamheten på ett flygunderhållskompani ser ut och därefter kommer utbildningsvägarna till att antingen bli officer eller specialistofficer i flygvapnet belysas.

## 1.1 Verksamheten på flygunderhållskompaniet

Ett flygunderhållskompani består av många olika typer av befattningar, officerare, specialistofficerare, civila flygtekniker, soldater (GSS/K och GSS/T) och administratörer.

Specialistofficerarna och de civila flygteknikerna är de som har behörighet att utföra underhåll på flygplanen. De äldre officerarna som gått den tidigare officersutbildningen har i många fall en del av sin behörighet kvar och kan utföra så kallad klargöring av flygplanen.

Flygunderhållskompaniet utbildar varje år värnpliktiga hjälpmekaniker. De går först en grundläggande soldatutbildning (GU) och sedan en befattningsutbildning (BU) som hjälpmekaniker. Under befattningsutbildningen lär sig hjälpmekanikerna grunderna om flygplanen och så får de behörighet att utföra delar av klargöringen

av flygplanen. Hjälpmekanikerna utbildas i första hand av specialistofficerarna och de civila flygteknikerna eftersom det är de som experterna på flygplanen. De utbildas också av sina "äldre kullare", alltså de som tagit anställning som GSS/K och som efter hand bygger upp djupare kunskap om systemen. Officerarna jobbar som plutonchefer och kompanichefer vilket innebär mer administrativa arbetsuppgifter inom ledning och chefskap.

## 1.2 Två olika utbildningsvägar

2007 beslutade riksdagen att införa ett tvåbefälssystem (Försvarsutskottets betänkande 2007/08:FöU1, 2007). Tidigare hade alla officerare utbildats i samma skolsystem på militärhögskolorna. Här hade man gått mot en alltmer akademiserad utbildning som fokuserade på en framtida chefskarriär. Nu ville man också utveckla en kvalificerad yrkesutbildning för dem som ville fördjupa sig inom sina respektive yrkesområden, dessa skulle kallas specialistofficerare (Försvarmakten, 2008). Detta system kom senare att kallas för trebefälssystemet eftersom man även kom att räkna in de anställda soldater som genomgått gruppbefälsutbildning och fått graden korpral.

### 1.2.1 Officerprogrammet

Det nya officersprogrammet resulterade nu i 180 högskolepoäng och det hade alltså högskolestatus. Det utformades tre inriktningar: krigsvetenskaplig, militärteknisk och sjökrigsvetenskaplig och så har det sett ut sedan dess. För att vara behörig att söka behöver man ha läst ett högskoleförberedande program på gymnasiet eller kompletterat sin utbildning på en vuxenutbildning. För att läsa den militärtekniska utbildningen måste man ha läst natur- eller teknikprogrammet. Tre terminer läser man på Förvarshögskolans Campus Karlberg, termin fyra och fem är verksamhetsförlagd och då läser man inom Försvarmakten och den sjätte terminen skriver man en kandidatuppsats (Förvarshögskolan, 2023). För att uppfylla de krav som ställs på en chef i en flygunderhållsorganisation behöver man läsa militärteknisk inriktning.

### 1.2.2 Specialistofficersutbildning (för flygtekniker)

För specialistofficerarna ser utbildningen lite annorlunda ut. Här läser alla allmän militärkunskap under den första terminen och sedan delas man upp på sina respektive fackskolor. Efter den tredje terminen återsamlas man på militärhögskolan Halmstad och examineras till sergeant. Beroende på vilken utbildning man valt är utbildningen olika lång. För att bli flygtekniker läser man först en taktikutbildning och därefter läser man en utbildning som kallas Flygtekniker kategori B1 som är ca 1 år. Sedan följer praktik, flygplantyp-

utbildning och ytterligare praktik (så kallad On Job Training, OJT). Efter ungefär sex år är man behörig flygtekniker kat B1 och kan utföra underhåll på ett flygplan på eget ansvar.

Precis som för officersprogrammet finns det också olika förkunskapskrav på de olika specialistofficersutbildningarna. För flygtekniker behöver man ha läst matematik 2 och svenska 2 (Försvarsmakten, 2023).

### 1.3 Frågeställning

Under åren med det nya skolsystemet har det varit svårt att rekrytera nya officerare. Det har varit svårt att motivera varför man behöver läsa en lång utbildning som ger tekniskt kunnande, för att sedan inte få skruva på flygplanen som ju är det som har högst attraktionskraft på ett flygunderhållskompani. De flesta av de nuvarande officerarna är utbildade i det tidigare skolsystemet där man började som flygtekniker och sedan valde att bli chef.

Officerarna har administrativa uppgifter där de planerar övningar och arbetstid mer långsiktigt. De värnpliktiga träffar därför inte officerarna så mycket i vardagen utan kommer mest i kontakt med dem vid övningar. Det är främst specialistofficerarna som är instruktörer för de värnpliktiga hjälpmekanikerna. Som instruktörer följer specialistofficerarna de värnpliktiga från dagen de kliver in genom grindarna tills de är färdiga hjälpmekaniker. De lär dem både soldatfärdigheter och klargöring av flygplan och ammunition. Kan det vara därför det är lättare rekrytera nya specialistofficerare? En hypotes är att hjälpmekanikerna lär känna specialisterna och de får en bra inblick i vad tjänsten som specialistofficer innebär. Därför ligger det närmare till hands att söka till den tjänsten.

En annan orsak till att välja specialistofficersutbildningen framför officersprogrammet är kanske att det är en längre och mer kvävande utbildning. Den sökande vill snabbt bli färdig med sin utbildning och börja arbeta. Men vad är det då som lockar dem som ändå söker en svår teknisk utbildning? Vad är det som lockar en student att läsa till civilingenjör istället för att läsa till elektriker. Beror det på att man ser att man kommer att få fördelar i framtiden i form av ett välbetalt och mer utmanande jobb?

Sammanfattningsvis får frågeställningen två hypoteser:

Frågeställning:

**Vad motiverar före detta värnpliktiga hjälpmekaniker i deras val av utbildning?**

Hypoteser:

- De värnpliktiga lär känna specialistofficerarna bäst och söker därför hellre specialistofficersutbildningen än officersprogrammet.

- För att söka en svår utbildning och göra uppoffringar behöver man veta att man får fördelar av det efter utbildningen.

## 1.4 Avgränsning

Efter att värnplikten varit vilande mellan åren 2010 till 2017 återinfördes den 2018 (SVT, 2017). Under åren med vilande värnplikt kom soldater som sökt sig till oss på frivillig väg. De var redan från början intresserade av Försvarsmakten och av flygteknikeryrket. Kullarna med soldater var mindre, men antalet sökande till SOU var högre än tidigare, procentuellt sätt. Från och med 2018 är det återigen värnpliktiga hjälpmekaniker. De värnpliktiga är inte nödvändigtvis intresserade av flygplan utan har hamnat här på grund av sin skattning på Plikt- och prövningsverket. Dessa två grupper, de som kommit till kompaniet på frivillig basis och de som har pliktats in menar jag skiljer sig åt markant. För att få en respondentgrupp där alla respondenter kommit till flygunderhållskompaniet på liknande grunder väljs därför en undersökning av årskullarna 2018/2019 till och med 2021/2022. Esaiasson m.fl. skriver i *Metodpraktikan* (2017) att ”när vi har homogena analysenheter som är identiskt lika varandra i alla andra avseenden än beträffande just den förklaringsfaktor som intresserar oss har vi /.../ perfekt kontroll över alla andra tänkbara faktorer” (Esaiasson, 2017, s. 92-93). Gruppen jag vill undersöka har kommit in via värnplikt på Blekinge flygflottilj, F17 och det ger en respondentgrupp på 78 personer.

## 1.5 Tidigare studier

Det finns många olika typer av studier om varför det är procentuellt sett få elever som väljer att läsa naturvetenskap och teknik. Man har utgått från vitt skilda teorier och här följer exempel på några av dessa.

Till att börja med skriver Daniel Löwheim i sin bok *Naturvetarna, ingenjörerna och valfrihetens samhälle* (2016) om att man i Sverige uppfattat att det funnits ett underskott av utövare inom dessa fält ända sedan andra världskriget (Löwheim, 2016, s. 14). Han undersöker hur rekryteringspolitiken har sett ut under efterkrigstiden och förklarar den med hjälp av *governmentalitet*, det vill säga att man från politiskt håll styrt individer genom positiv maktutövning. (Löwheim, 2016, s. 19). Han menar att man genom att motivera, uppmuntra, intressera, informera och övertyga skulle styra elevernas val. (Löwheim, 2016, s. 59)

Ett annat exempel är Margareta Ekborg som i sin avhandling *Naturvetenskaplig utbildning för hållbar utveckling?* (2002) utgår från *ämnesdidaktik* när hon beskriver vilka kunskaper som är viktiga för NO-lärare som ska undervisa i naturkunskap (Ekborg, 2002, 256). Ämnesdidaktiken svarar på frågorna vad ska vi



lära ut och varför, vilket utgångsläge har eleven och hur kan man undervisa för att målen ska nås (Ekborg, 2002, s.18). Senare handleder hon också Ingegerd Whitlow som i sin magisteruppsats studerar varför få elever väljer att studera naturvetenskap och teknik på gymnasiet utifrån ett ämnesdidaktik perspektiv(Whitlow, 2005).

Ytterligare ett angreppssätt för att komma närmare frågeställningen är att undersöka vad som är viktigt för den som tar en anställning. Arthur Baldonado studerar med hjälp av *Herzbergers tvåfaktorteori* generation Z (födda 1995-2009) (Baldonado, 2018). Resultaten visade att generation Z har behov av både hygienfaktorer och motivationsfaktorer. De har störst behov av att känna att de kan utvecklas och prestera i sitt arbete (motivationsfaktorer), men säkerhet, privatliv och relationer (hygienfaktorer) på jobbet är också viktigt. Hygienfaktorerna status, erkännande och arbetsvillkor uppfattas som varken viktiga eller oviktiga. Överlag är utfallet på svaren vaga då ingen faktor verkligen sticker ut. Baldonado vill därför med sitt resultat uppmana chefer att ge unga medarbetare chansen att växa och med hjälp av olika typer av belöningar motivera dem att prestera högre(Baldonado, 2018, s. 58).

Dessa studier har alltså försökt visa att politisk vilja och undervisningmetoder i skolan har använts för att motivera elever till val av utbildning. Under den korta tid som värnplikten utgör behöver vi däremot motivera soldaterna på ett annat sätt. Om de ser oss som *förebilder* och upplever att vårt yrke är spännande och engagerande kanske de väljer att utbilda sig inom Försvarsmakten. Att använda Herzbergers tvåfaktorteori för att förklara det låga intresset av utbildningen blir alltför trubbigt. Denna studie kommer istället försöka förklara utfallet med hjälp av att det upplevs vara en för stor *kostnad* att välja den långa och svåra utbildningen.

## 1.6 Disposition

I det inledande kapitlet beskrivs problemet och bakgrunden, därefter formuleras en frågeställning med två hypoteser. För att avgränsa studien väljs den population som kommer studeras. Därefter belyses tidigare studier inom området. I kapitel 2 följer en redogörelse för de tre valda teorierna. I kapitel 3 beskrivs den valda metoden, i det här fallet en teorikonsumerande kvantitativ studie i form av en frågeundersökning. Kapitel 4 redogör för resultaten av frågeundersökningen och i kapitel 5 analyseras resultaten. Slutligen, i kapitel 6, diskuteras om resultatet och analysen gett svar på frågeställningen.

## 2 Teorier

Hur kan man då förklara de val som de värnpliktiga hjälpmekanikerna gör när de ska välja utbildning? Den första hypotesen är att de värnpliktiga under den korta tiden de är på kompaniet lär känna specialistofficerarna. Därför väljer de specialistofficersutbildningen i högre utsträckning. Specialistofficerarna verkar som *förebilder* genom att dagligen undervisa och guida de värnpliktiga mot ett tydligt mål. Donald Gibson (2004) skriver om hur olika typer av förebilder påverkar en individ och det skulle kunna förklara de värnpliktigas val av utbildning.

Den andra hypotesen om att man för att söka en svår utbildning vill veta att det finns en belöning i form av ett välbetalt och intressant arbete i slutändan leder in på teorier om *kostnad*. Trevion S. Henderson m.fl. (2022) undersöker hur första- och andraårselever på college tänker om sina framtida karriärer. Eleverna svarar att i och med att de har ett bra tekniskt självförtroende och att de vet att de kommer att få ett välbetalt och intressant jobb. Därför kan de ha överseende med att utbildningen har en kostnad i form av utebliven fritid och tentaångest. Kostnader tas även upp i en artikel av Dimitri Percia David m.fl. (2017) där de studerar militian<sup>2</sup> i Schweiz.

### 2.1 Donald Gibson om förebilder

Donald Gibson skriver i en artikel om olika typer av förebilder (Gibson, 2004). För att förklara begreppet förebild menar Gibson att det finns två teoretiska konstruktioner. Den första är identitetsteori som grundar sig i att individer attraheras av personer som de uppfattar är lika dem själva avseende attityd, uppförande och mål, eller av personer som har en ställning som individen eftersträvar (Gibson, 2004, s 136). Nelson N. Foote förklarar det på så sätt att en persons identitet både grundar sig i att man vill likna sin grupp och den titel man sätter på sig själv (Foote, 1951). Den andra teorin är social-inlärningsteori som bygger på att individer dras till personer som kan lära dem nya uppgifter, färdigheter och normer (Bandura, 1977). Gibson gör därefter en skillnad på handledare, mentorer och förebilder. Medan handledare och mentorer ofta är tilldelade ”uppifrån” är en förebild något som individen väljer själv.

---

<sup>2</sup> militia: anställningsform där man tidvis tjänstgör i schweiziska försvaret med har en civil anställning som huvudsysselsättning. Svenska Försvarsmaktens motsvarighet är reservofficerare.

### 2.1.1 Handledare, mentorer och förebilder

En handledare definieras av måttet av kunskap han eller hon besitter (Rakestraw & Weiss, 1981, s. 335) och viljan att lära hos lärlingen. Det är tydligt både för handledaren och lärlingen att det är ett handledarskap i och med att handledaren till exempel lär ut handgrepp i ett arbetsmoment. Handledarskap kräver att både handledare och lärling lägger ner tid och engagemang, även om det inte behöver vara samma handledare över tid. En lärling kan ha olika handledare för att lära sig olika moment. (Gibson, 2004, s. 143)

En mentor är ofta en äldre medarbetare som hjälper en yngre att navigera i psykosociala och karriärmässiga sammanhang i en organisation (Gibson, 2004, s. 138). Detta baseras på ett aktivt intresse för den yngre personens karriär från mentorns sida. Därför har det också enligt Gibson visat sig att det är bättre att det är mentorn som tar initiativet till mentorskapet. Gibson menar att risken med mentorskap är att mentorn blir överbeskyddande och/eller att det finns en sexuell spänning mellan mentor och protegé. (Eby & McManus, 2004, s 258)

Den tredje typen som Gibson beskriver är förebilden (Gibson, 2004, s. 139). En förebild skiljer sig från handledaren och mentorn på så vis att det är individen som själv väljer vem som är förebild. Det är inte heller säkert att förebilden är medveten om att den verkar som förebild. Ofta söker en individ en förebild som den uppfattar liknar sig själv, och som individen gärna vill likna ännu mer. Individen har också ofta flera förebilder för olika egenskaper.

### 2.1.2 Förebilder i den kognitiva och strukturella dimensionen

Gibson beskriver sedan vilka olika typer av förebilder som finns (Gibson, 2004, s. 143). Han delar upp dessa i den kognitiva och strukturella dimensionen. Han menar att det går att ha både positiva och negativa förebilder, helhetsförebilder och förebilder för enskilda egenskaper. Dessa är kognitiva. Det går också att ha förebilder i sin absoluta närhet och avlägsna förebilder som man aldrig kommer att träffa personligen. Slutligen kan en förebild ha högre kunskap eller position än individen eller befinna sig på samma nivå eller lägre än individen. Närhet eller avlägsenhet och högre eller lika/lägre tillhör den strukturella dimensionen.

<b>Kognitiva dimensionen</b>	
Positiv förebild	Negativ förebild
Helhetsförebild	Specifik förebild
<b>Strukturella dimensionen</b>	
Närhet	Avlägsenhet
Högre	Lika/lägre

*Figur 1* Förebildernas dimensioner

*Källa:* Gibson 2004, s 144

Den positiva förebilden är en person som individen känner igen sig i och vill efterlikna ännu mer. Genom att dela med sig av sin kunskap ger den också individen bättre självförtroende. En positiv förebild kan också inspirera till en framgångsrik framtid (Lockwood & Kunda, 1997 s. 101).

Den negativa förebilden har däremot en egenskap som man inte vill anamma. Det kan också vara så att förebilden är framgångsrik, men att individen ser personlighetsdrag hos förebilden som den vill undvika. Kanske är den negativa förebilden nedlåtande eller underpresterande (Gibson, 2004, s 145)

En individ kan också reagera på olika sätt på en negativ förebild. Till exempel kan man bli sporrade att satsa hårdare för att lyckas, när man ser att en person som man tycker anstränger sig för lite också misslyckas med en uppgift. Individer kan också se en negativ förebild i en person som är framgångsrik, men som offerar sin familj (Gibson, 2004, s 146).

En helhetsförebild syftar till att en individ har en utpekad person som den ser upp till och vill efterlikna (Ibarra, 1999, s776). Yngre individer har ofta helhetsförebilder, medan äldre däremot plockar specifika egenskaper från flera olika förebilder och skapar en sammanlagd förebild (Ibarra 2000, s. 151).

En nära förebild träffar individen ofta och det är av denna förebild man lär sig detaljer (Gibson, 2004, s 148). En typ av avlägsen förebild är den karismatiska förebilden som har ett tilltal som binder många människor. Om den karismatiska förebilden betraktas på håll kan den upplevas som perfekt i alla avseenden. Tyvärr brukar det resultera i besvikelse när det visar sig att dessa förebilder också är människor med fel och brister (Gibson, 2004, s 148)

För att avancera i sin organisation söker sig individer ofta till förebilder med högre kunskap eller högre ställning i organisationen (Gibson, 2004, s 148-149). Om det istället handlar om att till exempel lära sig ny teknik och det senaste inom sitt fält väljer individer att ha yngre medarbetare som förebilder, alltså förebilder på lägre nivå. Förebilder kan också förekomma på samma nivå genom att studiekamrater stöttar varandra.

## 2.2 Trevion S. Henderson m.fl. om Psykologisk kostnad

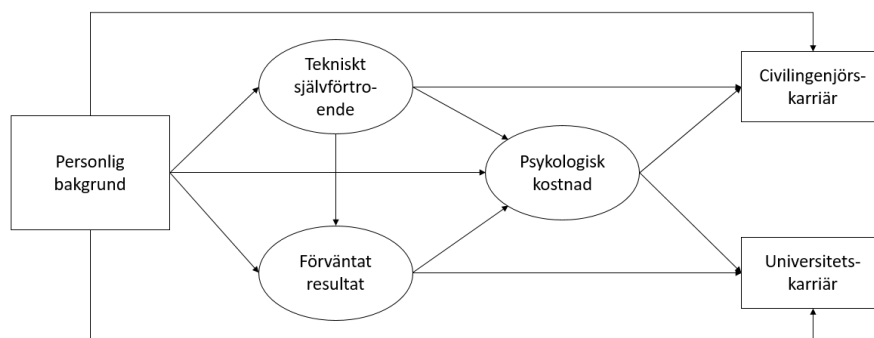
I en artikel i Journal of Engineering Education skriver Trevion S. Henderson, Katie A. Shoemaker och Lisa R. Lattuca om vad individer bedömer att det kommer att kosta för att lyckas med en ingenjörsutbildning (Henderson, m.fl. 2022).

Henderson mfl. undersökte med hjälp av SCCT, social cognitive career theory, sambandet mellan personliga egenskaper och bakgrund och tekniskt självförtroende, förväntat resultat och psykologisk kostnad kunde påvisa vad första- och andraårselever på en teknisk högskola tänkte om en framtida karriär som civilingenjör eller fortsatt akademisk forskarkarriär (Henderson, m.fl. 2022 s.771). Första och andra året läser man mycket matematik, fysik på ingenjörsprogrammen (Henderson, m.fl., 2022 s. 786) och resultatet visade att om man deltagit i extraundervisningen i matematik och fysik hade man högre tekniskt självförtroende och därmed större tro på att man skulle klara att ta examen. Studien visade också att andraårseleverna hade ett bättre tekniskt självförtroende och skattade sig själva högre i att lyckas med studierna.

Man såg också att resultatet var omvänt proportionerligt; om det kostade för mycket att hänga med i utbildningen minskade viljan att ta examen. (Henderson mfl., 2022, s. 786).

### 2.2.1 Faktorer i Social Cognitive Career Theory, SCCT

Social Cognitive Career theory är en teori utvecklad av Robert W. Lent, Steven D. Brown och Gail Hackett. Teorin är en vidareutveckling av Banduras socio-kognitiva teori (Lent, m.fl., 1994, s. 81).



Figur 2 Social Cognitive Career Theory, SCCT

Källa: Henderson, m.fl. 2022 s. 774

**Personlig bakgrund** innefattar kön, etnicitet, första generationens utövare och tidigare utbildning. Under uppväxten blir man påverkad av sin omgivning och både könsroller och föräldrarnas nivå på utbildning påverkar en persons uppfattning om vilka utbildningsvägar som finns tillgängliga (Lent, m.fl., 1994, s. 91).

Med **tekniskt självförtroende** vill Henderson mfl. fördjupa SCCT. Det är inte bara ett yrkesmässigt självförtroende, utan här vill man studera om det just är de tekniska ämnena man känner sig trygg med (Henderson, m.fl., 2022 s. 782).

Självförtroendet svarar på frågan ”kan jag göra det?”, medan **det förväntade resultatet** svarar på frågan ”om jag gör det här, vad händer då?” (Lent, m.fl., 1994, s. 83) Om självförtroendet och det förväntade resultatet är högt är det mer troligt att man väljer en utbildning. Med ett högt självförtroende kan man välja en utbildning även om man inte riktigt vet vad det förväntade resultatet kommer att bli (Lent, m.fl., 1994, s. 83). Ett vagt förväntat resultat kan dock ge en sämre motivation att välja en utbildning. (Lent, m.fl., 1994, s. 83).

**Den psykologiska kostnaden** kan beskrivas som rädslan att misslyckas med det man åtagit sig, förväntad ångest, att utbildningen kommer att stjäla tid och energi från andra intressen, eller en rädsla för att lyckas och uppfattas som bättre än andra (Eccles, 1994, s. 598).

## 2.3 Dimitri Percia David m.fl. om Alternativkostnad

I en artikel i Defence and Peace Economic försöker Dimitri Percia David m.fl. svara på frågan varför så få väljer en milisofficerskarriär i det schweiziska försvaret (Percia David, m.fl., 2017). För att svara på frågan undersöker de tre kostnadsfaktorer. Dessa kostnadsfaktorer är utebliven fritid, tappad inkomst och skattefria förmåner. De skattefria förmånerna blir i analysen en negativ kostnad (Percia David, m.fl., 2017 s. 113).

I Schweiz gör de flesta män mellan 19 och 30 år militär värnplikt eller civilplikt (kvinnor kan söka på frivillig väg), om man inte kan göra detta får man betala 3% av den årliga inkomsten i skatt. (Schweiziska skatteverket, 2021)

Efter värnplikten kan man välja att studera vidare till officer eller underofficer och ingå i yrkesförsvaret. Det går också att välja en milisofficerskarriär som kan liknas vid den reservofficerskarriär som finns i Sverige. Utbildningen i Schweiz renderar däremot andra förmåner än i Sverige. Bland annat finns en utbildningspoäng, *Ausbildungsgutschrift*, där man får en utbildningskredit beroende på grad och utbildningslängd. Denna kredit kan man sedan använda betala en civil utbildning (Schweiziska armén, 2023).

### 2.3.1 Alternativkostnader för den schweiziska militian

De som tillhör militian har olika typer av **skattefria förmåner**. Till exempel har de dagersättning, de behöver inte betala för resor och mat och de är försäkrade under tjänstgöringen. De här förmånerna är skattefria men man har dem bara under tiden man tjänstgör. De skattefria förmånerna är en tillgång och när Percia David m.fl. gör beräkningar blir de därför en negativ kostnad (Percia David, m.fl., 2017 s. 115).

Percia David ser också **utebliven fritid** som en alternativkostnad. Som militiaanställd tjänstgör man i schweiziska försvaret ett antal veckor per år (Percia David, m.fl., 2017 s. 116). Dessa veckor arbetar man längre hemifrån än i vanliga fall och man kan ofta bara åka hem på helgerna (Percia David, m.fl., 2017 s. 122).

Den tredje alternativkostnaden är **tappad inkomst**. När man tjänstgör i militian är man tjänstledig från sitt civila jobb. Under den tiden får man inte heller lön från sin civila arbetsgivare utan erhåller en ersättning som motsvarar 80% av den civila lönen (Percia David, m.fl., 2017 s. 116). Risken är också att man värderas lägre än en medarbetare som inte varit tjänstledig och att man därmed hamnar lägre i tjänste- och lönenivå (Percia David, m.fl., 2017 s. 122).

På liknande sätt har man gjort ekonomiska studier på rekrytering av militär personal i USA (Hosek, mfl., 1986). Hosek såg att viljan att göra en militär karriär jämfört med en civil karriär ökar när man känner att man kan vinna på det. En person som har bra betyg, men inte har råd att läsa på universitet, kan välja en militär karriär. (Hosek, mfl., 1986, s. 7). Denna typ av alternativkostnad går inte att applicera på svenska förhållanden eftersom vi här i Sverige inte behöver ha ett stort kapital från början utan kan finansiera vår utbildning med studielån. Att någon skulle välja en militär karriär för att få tillgång till utbildning är därför inte aktuellt.

Percia David mfl. utgår i sin artikel ifrån militian i det Schweiziska försvaret. Det finns olika för- och nackdelar att välja militiakarriären. Att direkt applicera deras faktorer på förhållandena för en officer i Sverige blir däremot svårt. Precis som i Schweiz kommer officeren att ha ett yrke som kväver mycket och som kommer att inkräkta på fritid och familj, lönen kommer inte att vara lika hög som om man gör en civil karriär, men officeren har tillgång till förmåner som lång sammanhängande semester och träningsmöjligheter på arbetet.

## 3 Metod

I detta avsnitt redogörs för vilken typ av forskningsdesign som kommer att användas och hur studien kommer att genomföras. Därefter följer idealtyper, forskningsetik och som avslutning diskuteras problem uppkommit i samband med valet av metod.

### 3.1 Forskningsdesign

Forskningsdesignen utarbetades som en teorikonsumerande kvantitativ studie där tidigare värnpliktiga tillfrågades om sina val efter värnplikten. Vid den teorikonsumerande studien utgår man från ett fall och prövar sedan ett antal teorier för att se om dessa kan förklara varför man får just detta utfall (Esaiasson, m.fl. 2017, s. 89). Ett annat sätt att uttrycka det är att försöka hitta orsaksförklaringen till utfallet (Thurén, 2019, s. 73). Forskningsdesignens steg är litteratursökning, operationalisering, frågeundersökningens utformning och studiens resultat och analys.

#### 3.1.1 Litteratursökning

Studien utgick från tre artiklar om förebilder och alternativkostnad. För att fördjupa sig i teorierna som artiklarna byggde på användes Lubsearch och Google Scholar. Webbplatser för olika svenska myndigheter användes för att kontrollera faktauppgifter om Försvarsmakten. Här användes också digitala nyhetstexter.

För att studera hur det schweiziska försvaret var uppbyggt användes också schweiziska försvarsmaktens hemsida, [www.vtg.admin.ch](http://www.vtg.admin.ch)<sup>3</sup>, som finns på schweiziska förbundsrådets webbplats (Bundeskanzlei, 2020).

#### 3.1.2 Operationalisering

Att operationalisera frågeställningen är ett sätt att göra den mätbar eller empirisk. (Esaiasson, m.fl., 2017, s 58) De faktorer som tas fram måste ha en god validitet, d.v.s. de ska undersöka det som det påstår att de undersöker och inte ha några systematiska fel. (Esaiasson, m.fl., 2017, s 59). Reliabiliteten måste också vara hög,

---

<sup>3</sup> VTG förkortning för *Verteidigung* alltså försvar



d.v.s. datainsamlingen måste präglas av noggrannhet och detsamma gäller den efterföljande databehandlingen för att undgå slumpmässiga och osystematiska fel (Esaiasson, m.fl., 2017, s 64).

Med hjälp av de tre artiklarna om förebilder och kostnader hittades faktorer som sammantaget skulle kunna förklara frågeställningen om de värnpliktigas val efter genomförd värnplikt. De tre teorierna ledde också till en uppdelning av frågeställningen i tre delfrågor och för att därigenom kunna testa dem var för sig.

- Finns det ett samband mellan förebild och vald utbildning?
- Finns det ett samband mellan psykologisk kostnad och vald utbildning?
- Finns det ett samband mellan alternativkostnad och vald utbildning?

### 3.1.3 Frågeundersökningen

För att undersöka hur de värnpliktiga tänkte vid val av utbildning väljs metoden att skicka ut en frågeundersökning. Denna frågeundersökning grundar sig i teorin om förebilder och teorierna om psykologiska och alternativkostnader och finns återgiven i sin helhet *bilaga 1*.

För att bygga upp frågeundersökningen användes Google Forms. I detta program går det att bygga en frågeundersökning som är lätt att följa för den som ska svara på undersökningen. Vissa av frågorna var utformade så att man kunde ge flera svar medan andra krävde enbart ett svar. Det tidigare gällde till exempel frågorna om förebilder.

För frågorna om psykologisk kostnad och alternativkostnad användes Likertskalan i svarsalternativen. Med Likertskalan får respondenten välja vilket svarsalternativ som stämmer bäst överens med respondenten själv. Ett påstående som besvaras med en etta betyder att det inte alls samstämmer med den egna uppfattningen och en femma att det överensstämmer helt.

I Google Forms finns också en funktion att omdirigera till olika sektioner beroende på vad respondenten svarar och detta underlättade vid utformningen av frågan om vad respondenterna har för nuvarande sysselsättning. Här skickas man vidare till respektive val och behöver inte själva ”scrolla” förbi frågor som inte är relevanta.

Del 1 handlar om personliga bakgrund som kön, ålder, gymnasieprogram och föräldrarnas högsta utbildningsnivå. Här frågas även om nuvarande sysselsättning för att på så sätt få fram vilket utfall deras val efter värnplikten fick.

Del 2 avhandlar frågor om förebilder under värnplikten. Här ställs frågor som både ger svar på om förebilderna finns i den kognitiva och strukturella dimensionen. Respondenterna svarar på om de haft positiva och negativa förebilder och om förebilden funnits nära eller lång bort eller om förebilden varit på samma eller högre nivå. Det ställs inga enskilda frågor om total eller specifik förebild, då det skulle vara svårt att få tydliga svar på detta.

Avslutningsvis ställs en fråga där respondenterna får svara på om de valde att söka en tjänst eller utbildning inom Försvarsmakten efter värnplikten. På detta sätt kan intresset för Försvarsmakten mätas, även om alternativkostnaderna gör att personen i slutändan ändå väljer att ta en annan anställning eller utbildning.

I del 3 efterfrågas hur respondenterna resonerade när de valde väg efter värnplikten. Här ställs frågor om självförtroende och särskilt tekniskt självförtroende, psykologisk kostnad och förväntat resultat. Del 1 och del 3 bildar tillsammans faktorerna i den sociokognitiva teorin.

Frågorna i del 4 följer teorin om alternativkostnad. Här får respondenterna svara på frågor om de tre faktorerna skattefria förmåner, utebliven fritid och tappad inkomst.

För att kontrollera om frågeundersökningen fungerade rent tekniskt och innehållsmässigt skickades den ut till några deltagare i studiegruppen. De kunde berätta hur de uppfattade frågorna och komma med tips om hur frågeundersökningen skulle bli tydligare. Detta rekommenderar också Esaiasson i Metodpraktikan (Esaiasson, 2017, s. 250).

Frågeundersökningen skickades ut till respondenterna via mail. Svarstiden sattes till 14 dagar. Efter fem och 10 dagar skickades en påminnelse ut. Enligt Esaiasson brukar två femtedelar av svaren komma in utan påminnelse, men med påminnelser till respondenterna kan svarsstatistiken komma upp i tre femtedelar vilket gör resultatet mer trovärdigt. (Esaiasson, m.fl., 2017, s 247)

### 3.1.4 Studiens resultat och analys

Arbetet med att sammanställa resultaten började med att gå igenom svaren från respektive del. Den personliga bakgrunden, alltså uppgifter om kön, ålder, gymnasieprogram och föräldrars utbildning och nuvarande sysselsättning sammanställdes. Därefter exporterades svaren till analysprogrammet IBM SPSS Statistics version 29 för att kunna utföra en kvantitativ analys. Figurer för att belysa resultaten och analyserna utfördes i Microsoft Excel.

I SPSS skapades ett index för vilken typ av studier respondenterna valt för att kunna göra vidare analyser. De studieval som ingår i indexet är de idealtyper som redovisas i nästa delkapitel. Först sammanställdes deskriptiv statistik på frågorna om förebilder med hjälp av korstabeller. Därefter följde frågorna om psykologisk kostnad och alternativkostnader. Frågorna hade besvarats med Likertskalan som är en ordinalskala. På en ordinalskala är svaren rangordnade och man vet hur svaren förhåller sig till varandra, men inte de exakta intervallen mellan de olika svarsalternativen (Esaiasson, 2017, s 360). Man presenterar därför typvärdet (engelska: mode) eller medianen (engelska: median) och variationsbredden (engelska: range). Typvärdet är det vanligast förekommande variabelvärdet och medianen är mittenvärdet, men om respondenterna svarat väldigt olika på påståendet kan man med variationsbredden visa det lägsta och det högsta variabelvärdet (Esaiasson, 2017, s 368). Det är också vanligt att man tolkar Likertskalan som en intervallskalan och presenterar medelvärdet (engelska: mean).

Vid analysen ställdes de olika idealtyperna bredvid varandra för att se om det gick att förklara deras val med hjälp av teorierna. Här presenteras bara medelvärdet eftersom det låga antalet svar för respektive grupp gör att utfallet blir svårtolkat.

## 3.2 Idealtyper

Idealtyper kan användas för att beskriva olika extremer av ett fenomen (Esaiasson, m.fl., 2017, s. 140). Om idealtyperna dessutom är polära, där den ena är diametralt olik den andra går det att göra en idealtypsanalys. I frågeundersökningen efterfrågas vilka val de värnpliktiga gjorde och utifrån det fyra olika idealtyper ställas upp.

Den första idealtypen är den framtida officeren och den andra är den framtida specialistofficeren. I de fall där den tidigare värnpliktige inte valt att söka till Försvarsmakten alls finns också två idealtyper, de som läser till civilingenjör och de som läser till civil flygtekniker.

- Den framtida officeren
- Den framtida specialistofficeren
- Den framtida civilingenjören
- Den framtida civila flygteknikern

## 3.3 Forskningsetik

Vid insamlandet av svar användes en sammanställd lista över mailadresserna till respondenterna. Namnen på respondenterna plockades bort, då listan enbart användes för att se antalet personer som svarat. När arbetet är klart raderades maillistan för att det inte skulle gå att koppla ihop en viss person med en viss uppgift enligt Vetenskapsrådets rekommendationer om anonymitet. (Vetenskapsrådet, 2017, pp. 40-41)

Den här respondentgruppen är också relativt liten så antalet studerande i de olika kategorierna blir lågt. Presentationen av resultaten är gjord på ett sådant sätt att ingen enskild persons svar ska kunna utläsas. Det är hur svaren skiljer sig mellan de olika grupperna som är intressant, inte en enskild persons svar.

### 3.4 Diskussion om metoden

Den största svårigheten med frågeundersökningen var att mailadresserna var upp till fem år gamla och därför kanske inte längre aktiva. Fem mailadresser hade upphört och där fick jag hjälp med nya adresser i två fall. Antalet respondenter fick därför justeras till 75 stycken.

Jag hade kunnat få en större andel svar från de anställda på kompanierna om jag hade gjort mer reklam på min arbetsplats. Men då hade jag också riskerat att manipulera resultatet. Jag är en av cheferna på kompaniet och de anställda GSS-soldaterna står i beroendeställning till mig. Att påverka svarfrekvensen på detta sätt hade påverkat validiteten på undersökningen.

Frågorna om förebilder ställdes på så sätt att det gick att ge flera svar. Detta fick till följd att vissa respondenter kryssade i alla svaralternativ på dessa frågor. För att få mer användbara svar hade respondenterna också kunnat få rangordna dessa svar. Då hade man i analysen även kunnat sortera ut en förebild per respondent.

Det hade nog också varit lättare att få tydligare svar på frågorna om alternativkostnader om dessa frågor ställts på ett annat sätt. Till exempel hade det även här gått att ställa upp alla olika påståenden i samma fråga och låtit respondenterna värdera vilket påstående som är viktigast, näst viktigast och så vidare.

Istället för att bara fråga om respondenten vill ha ett utmanande yrke hade det också varit möjligt att ställa frågor om att ha ett militärt yrke jämfört med att ha ett civilt. Det militära yrket innebär ofta ett större åtagande med krigsplacering och regelbundna övningar, jämfört med ett civilt yrke som du är helt ledig ifrån på din fritid.

En ytterligare utveckling av frågan om familj och fritid hade varit att fråga om det är viktigt att arbetsplatsen finns nära uppväxtplatsen för respondenten. Det finns inte så många orter att välja på om man studerar till ett militärt yrke jämfört med om man väljer en civil karriär där man kan hitta jobberbjudanden över hela Sverige.

För att pröva hypoteserna om psykologisk kostnad och alternativkostnader provades ANOVA, men detta gav tyvärr inga bra signifikansvärden. Detta kan bero på att de olika grupperna av idealtyper inte skiljer sig åt tillräckligt markant eller att det är låga absoluta tal. I analyserna kommer det därför inte redovisas för några statistiska sambandsmått.

## 4 Resultat

Frågeundersökningen besvarades av 41 av 75 respondenter alltså 54,7% av det totala antalet. Detta låga utfall kan som tidigare påpekats i metodkapitlet bero på att vissa mailadresser inte används längre. Andelen svar från anställda på flygunderhållskompanierna var ändå förhållandevis hög och detta kan bero på att denna enkät känns mer aktuell för någon som jobbar inom organisationen än för en person som lämnat värnplikten och Försvarmakten bakom sig. I denna sammanställning av resultaten kommer både frekvensen, eller det absoluta talet, och andelen i procent att presenteras. Detta för att de absoluta talen ofta är låga och det skulle bli missvisande att endast visa procentandelen.

### 4.1 Personlig bakgrund

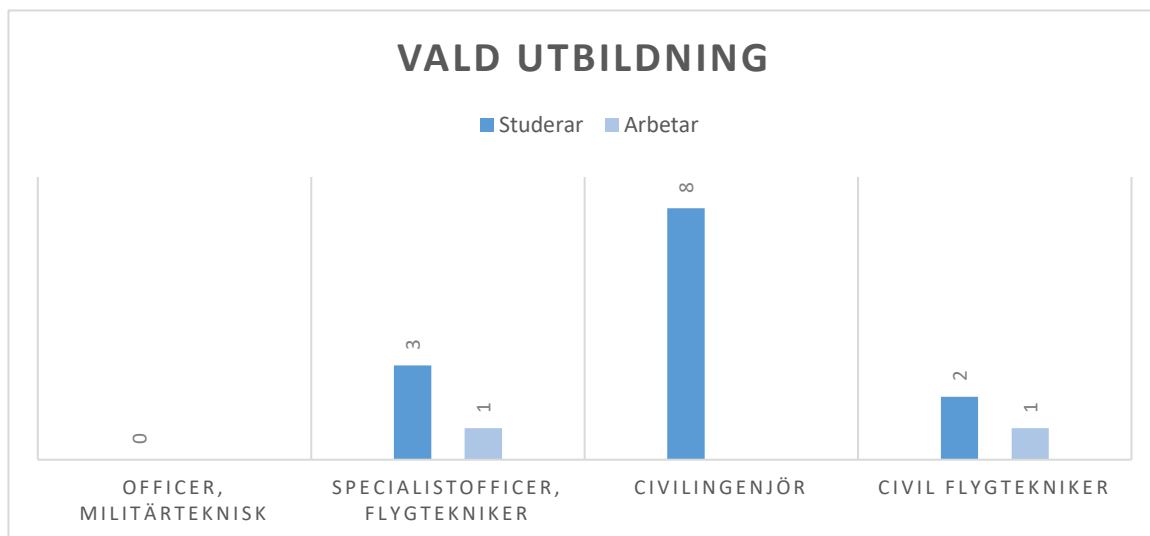
Av respondenterna var 28 st (68,3%) män och 13 st (31,7%) kvinnor. 0% betecknade sig som annat. Detta visar att det var en större andel kvinnor än män som svarade på enkäten då den totala respondentgruppen bestod av 26,7 % kvinnor.

Den största delen av respondenterna, 37 st. (90,2 %) fanns inom åldersspannet 20-24 och 4 st.(9,8%) fanns i spannet 25-29år. Ingen av respondenterna var äldre än 29 år.

Vad gäller gymnasieutbildning hade den största andelen, 18 st (43,9%), läst teknikprogrammet. 10 st. (24,4%) hade läst naturvetenskap och 7 st. (17,1 %) hade läst flygteknikprogrammet. Övriga responenter fördelades med 3 st. (7,3%) som läst el- och energiprogrammet, 2 st. (4,9%) som läst samhällsvetenskap och 1st. (2,4%) som läst naturbruksprogammet. 68,3% (natur- och teknikprogrammet) var alltså behöriga att läsa till officersprogrammet och 90,3% (natur-, teknik-, flygteknik och samhällsvetenskapsprogrammet) var behöriga att läsa specialistofficersutbildningen.

Det vanligaste (46.3%) var att föräldrarna hade en eftergymnasial utbildning på mer än 3 år. Därefter kom en eftergymnasial utbildning, 3 år (26,8%), och gymnasial utbildning, mindre än 3 år (19,5%). 2,4 % hade föräldrar med högst 2-årig gymnasial utbildning och 4,9 % hade föräldrar som saknade gymnasial utbildning.

19 st. (46,3%) av respondenterna arbetar och 22 st. (53,7%) studerar. Av dem som studerar läser 8 st. (19,5%) till civilingenjör, 0 st (0%) läser officerprogrammet, 2 st. (4,9%) läser flygteknikerutbildningen civilt och 3 st. (7,3%) läser till flygtekniker på specialistofficersutbildningen (se figur 3).



Figur 3 Vald utbildning

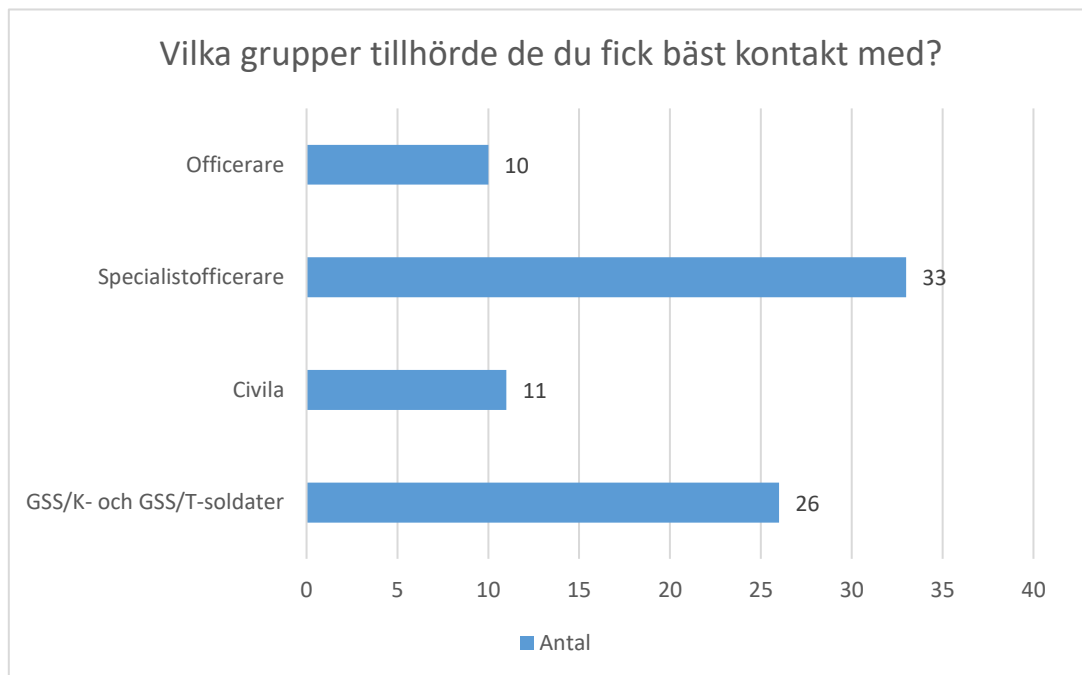
Av dem som arbetar har 8 st. (19,5%) en anställning som GSS/K och 1st (2,4%) har gått specialistofficersutbildningen och arbetar nu som militär flygtekniker. Ytterligare 1 st (2,4%) arbetar som civil flygtekniker.

Vid analysen sammanfogas de som studerar med dem som har genomgått utbildningen och redan arbetar som militära respektive civila flygtekniker enligt figur 3. På det sättet erhålls ett större absolut tal i antalet specialistofficerare och civila flygtekniker.

## 4.2 Deskriptiva data

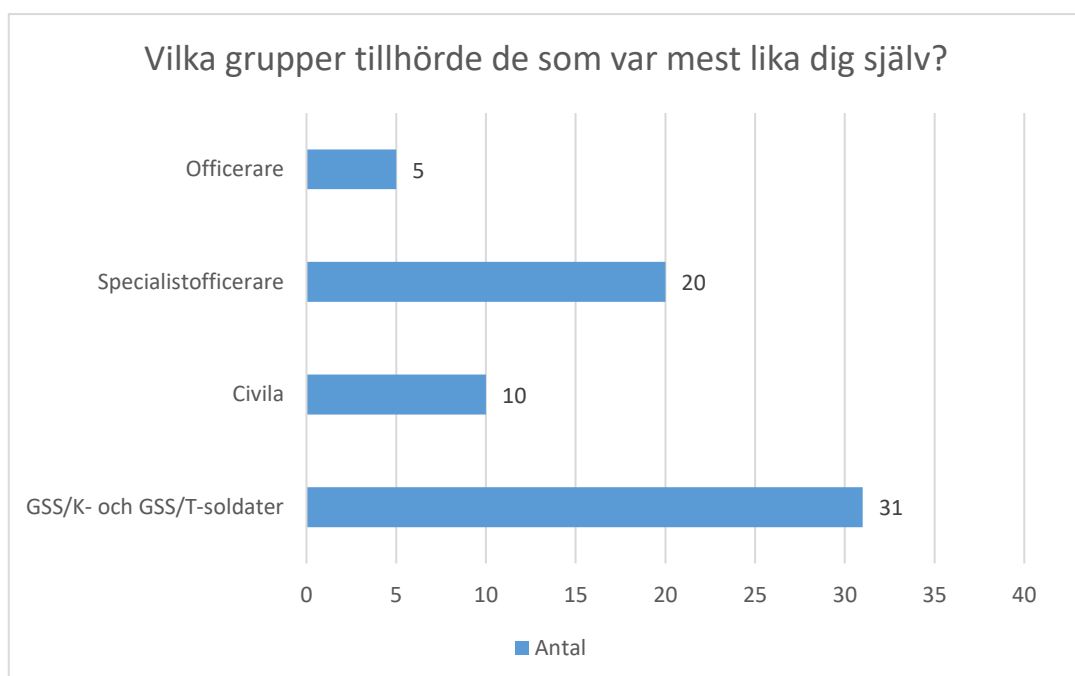
### 4.2.1 Förebilder

Frågorna om förebilder var flervalssfrågor och resultaten i figur 4 visar att de värnpliktiga kände att de fick bäst kontakt med specialistofficerarna och GSS-soldaterna. Av de 41 respondenterna svarar 33 st. (80,4%) specialistofficerare och 26 st. (63,4%) GSS-soldater. En mindre andel svarar att de fick bäst kontakt med officerarna och de civila, 10 st. (24,4%) svarar officerare och 11 st. (26,8%) svarar civila. Dessa svar sammanfaller med antagandet att om att det långvariga samarbetet mellan instruktör/handledare och elever leder till att det är dessa man känner sig närmast.

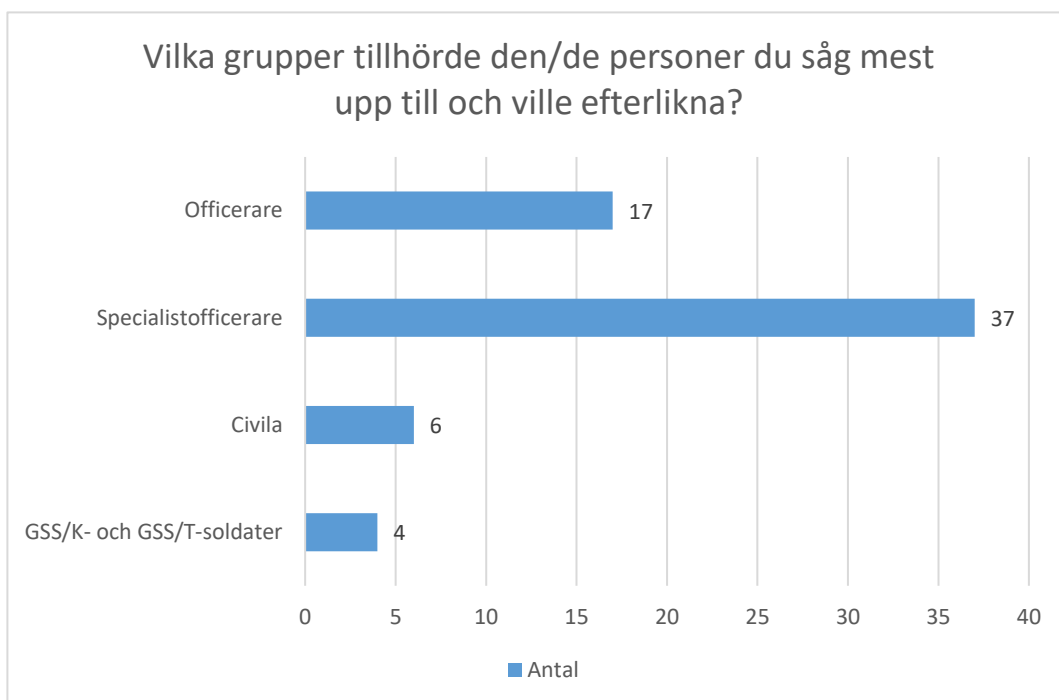


Figur 4 Vilka grupper tillhörde de du fick bäst kontakt med?

Figur 5 visar att den grupp som respondenterna uppfattade som mest lik sig själva var GSS-soldaterna (31 st, 75,6%). Gss-soldaterna är bara något eller några år äldre än de värnpliktiga så därför kan resultatet antas vara förväntat, men även här fick specialistofficerarna en hög andel svar (20st, 48,7%). Endast 5 st. respondenter (12,1%) uppfattade att officerare var mest lika dem själva.



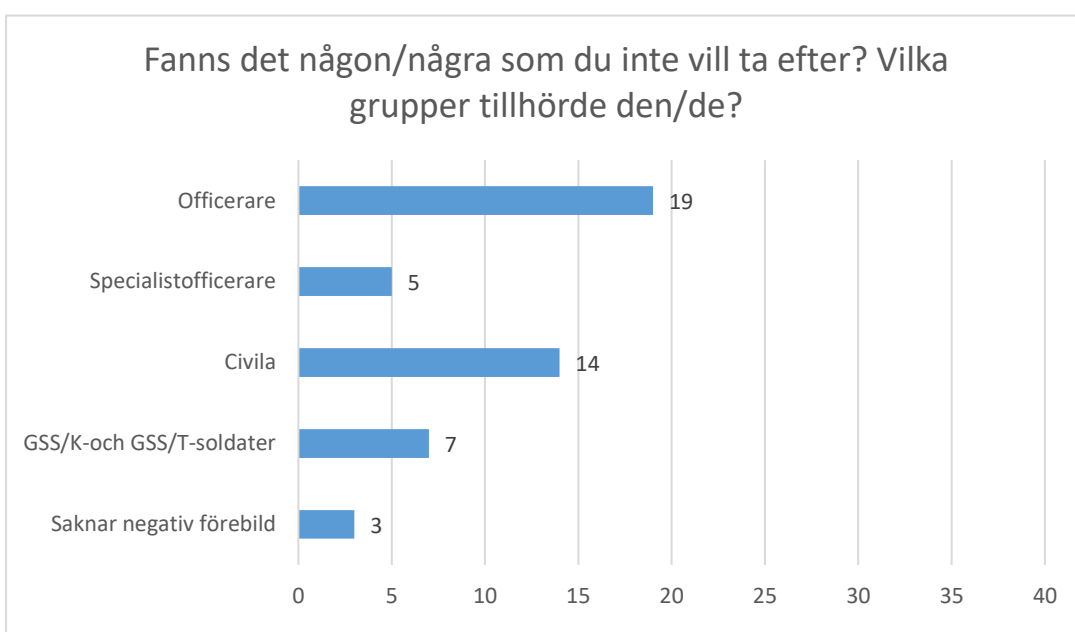
Figur 5 Vilka grupper tillhörde de som var mest lika dig själv?



*Figur 6* Vilka grupper tillhörde den/de personer som du såg mest upp till och ville efterlikna?

Frågan om vem man såg upp till och ville efterlikna visar att nästan alla, 37st (90,2%), såg upp till specialistofficerare (figur 6). En stor del, 17st (41, 5%) såg upp till officerare.

Det sista påståendet om det fanns någon som man inte ville ta efter visar att 19st (46,3%) har svarat officerare, medan endast 5 st. (12,2%) har svarat specialistofficerare, (figur 7). Det fanns också 3 st. (7,3%) som inte upplevde att de hade någon negativ förebild.



*Figur 7* Fanns det någon/några du inte vill ta efter? Vilka grupper tillhörde



Dessa frågor om positiva och negativa förebilder verkar visa att teorin om förebilder stämmer. De värnpliktiga har under sin värnplikt haft specialistofficerarna som instruktörer och därför är dessa deras förebilder i både den kognitiva (positiv och helhet) och den strukturella dimensionen (nära och högre). Likaså svarar respondenterna att de i högre utsträckning har officerare som negativa förebilder. Detta kan bero på att de sett egenskaper hos officerare som de inte vill ta efter, men om man jämför det med svaren på de andra påståendena kan det också bero på att de inte lärt känna officerarna utan bara har en ögonblicksbild av dem.

Respondenterna tillfrågades också om de sökte någon utbildning eller tjänst inom Försvarsmakten efter värnplikten. Nästan hälften, 19 st. (46,3%) sökte en tjänst som GSS/K, 3 st. (7,3%) sökte GSS/T och 10 st. (24,4%) sökte SOU flygtekniker. Ingen sökte OP militärteknisk. Även detta stämmer överens med svaren på frågorna om förebilder. Respondenterna känner mest lika GSS/K och GSS/T och specialistofficerarna.

#### 4.2.2 Kostnader

På påståendena om psykologisk kostnad svarar respondenterna att de har lätt att lära och klara en avancerad utbildning (figur 8). Typvärdet är 5 och medianen 4,00. Detta visar alltså att stora delar av gruppen har ett högt självförtroende. Ingen respondent uppskattar sig som lägre än en trea. Medelvärdet är 4,27.

Påstående	Antal n	Typvärde mode	Median median	Variationsbredd range	Medelvärde mean
Lätt att lära och klara en avancerad utb.	41	5	4,00	(3-5)	4,27
Lätt att lära matematik och teknik	41	4	4,00	(1-5)	4,10
Hög utb. ger intressant jobb	41	5	4,00	(1-5)	3,83
Hög utb. ger välbetalt jobb	41	5	4,00	(1-5)	3,80
Rädd för att misslyckas	41	1	2,00	(1-4)	2,20
Hög utb. tar tid och energi	41	3	3,00	(1-5)	2,95

Figur 8 Psykologisk kostnad

Påståendet om matematik och teknik har också höga värden. Typvärdet är 4, medianen är 4,00 och medelvärdet 4,10. Här är det dock en större spridning på svaren. Respondenterna har svarat allt mellan 1 och 5. Det förväntade resultatet visas i påståendena om att en hög utbildning ger ett intressant jobb och att en hög utbildning ger ett välbetalt jobb. Båda dessa har ett typvärde på 5, en median på

4,00 och medelvärdena ligger på 3,83 och 3,80. Variationsbredden är även här mellan 1 och 5. Respondenterna uppfattar inte att de är rädda för att misslyckas . Typvärdet är 1, medianen är 2,00 och medelvärdet 2,20. Här är variationsbredden mellan 1 och 4. Att en högre utbildning skulle ta tid och energi fick typvärdet 3, medianen 3, 00 och medelvärdet 2,95. Variationsbredden är mellan 1 och 5.

Respondentgruppen verkar alltså över lag uppfatta att de har ett gott tekniskt självförtroende, de har ett högt förväntat resultat och en låg psykologisk kostnad.

Påstående	Antal n	Typvärde mode	Median median	Variationsbredd range	Medelvärde mean
Utmanande yrke	41	4	4, 00	(1-5)	4,05
Lön	41	4	4, 00	(2-5)	3,76
Fritid och familj	41	4	4, 00	(1-5)	3,59
Förmåner	41	3	4, 00	(1-5)	3,56

*Figur 9* Alternativkostnad

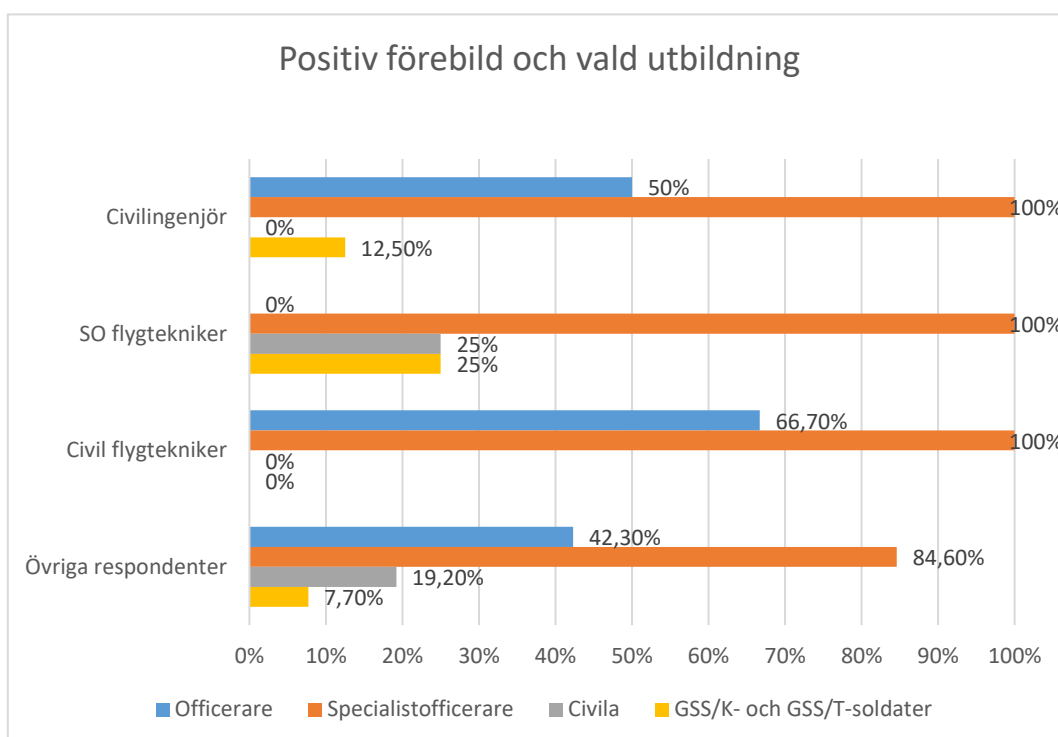
Påståendena om alternativkostnad (figur 9), får också ganska höga medelvärden. Respondenterna vill ha ett utmanande yrke som kräver mycket av dem. Medianen och typvärdet är båda 4 och medelvärdet är 4,05. Vad gäller lönen är den ganska viktig i valet av karriär. Medelvärdet är 3,76, medianen och typvärdet är 4, variationsbredden är mellan 2 och 5. Påståendet om att yrket inte får inkräkta på fritid och familj har ett medelvärde på 3,59. Även här är median och typvärde 4. Det sista påståendet om förmåner har ett medelvärde på 3,56 en median på 4 och typvärdet 3. Dessa svar visar alltså att man värderar ett utmanande yrke lite högre än att man har en hög lön, mycket fritid och förmåner.

## 5 Analys

Då ingen av respondenterna läser till officer kommer denna analys inte kunna redovisa vad som gjort att man väljer den utbildningen. Därför kommer analysen att jämföra vad de som valt att läsa till civilingenjör och de som läser till specialistofficer har svarat.

### 5.1 Delfråga 1 Sambandet mellan förebild och vald utbildning

För att se hur de olika grupperna svarar om förebilder väljs frågan ”Vilken grupp tillhörde den/de personer som du såg mest upp till och ville efterlikna?” ut. Den får representera den positiva förebilden. Frågan ”Fanns det någon/några som du inte ville ta efter? Vilka grupper tillhörde de?” får representera den negativa förebilden.

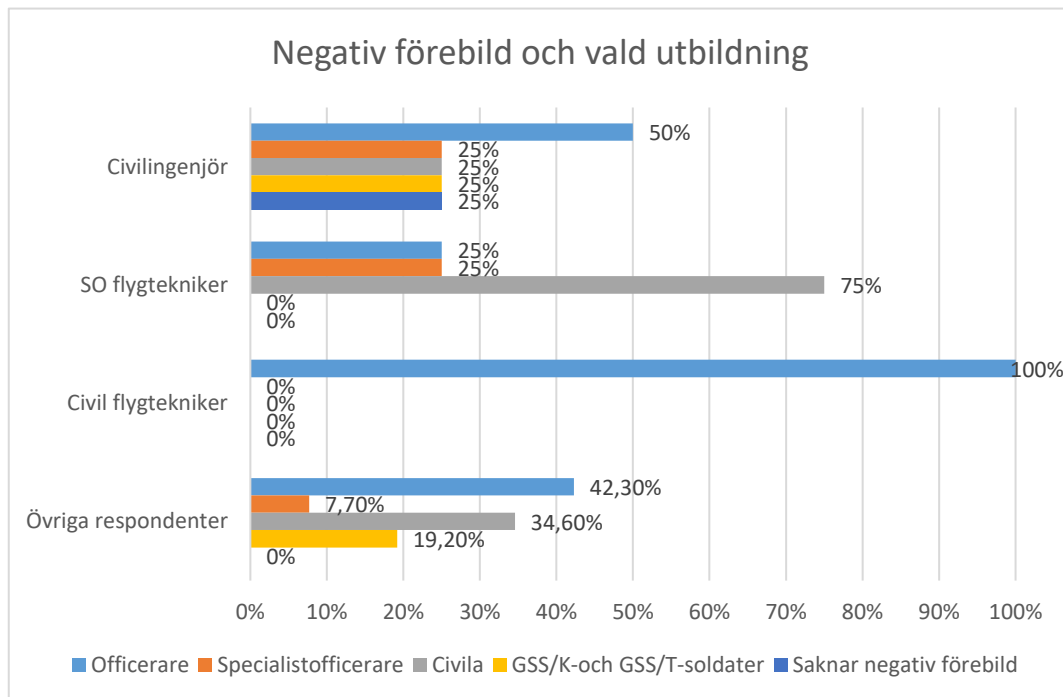


Figur 10 Positiv förebild och vald utbildning

Utfallet om man tittar på *positiv förebild* och *vald utbildning* (figur 10) visar att de som läser till civilingenjör såg upp till officerare i 50% av fallen och till

specialistofficerare i 100% av fallen. De som läser/har läst till specialistofficerare har alla (100%) svarat att de sett mest upp till specialistofficerare. 25% har också svarat att den såg upp till civila flygtekniker.

Om man istället tittar på frågan *negativ förebild och vald utbildning* (figur 11) visar den att de som läser till civilingenjör hade officerare som negativa förebilder i 50% av fallen, 25% svarar specialistofficerare och 25% svarar civila. De som läser/har läst till specialistofficerare hade civila som negativa förebilder i 75% av fallen, 25% svarar specialistofficerare och 50% svarar och officerare.



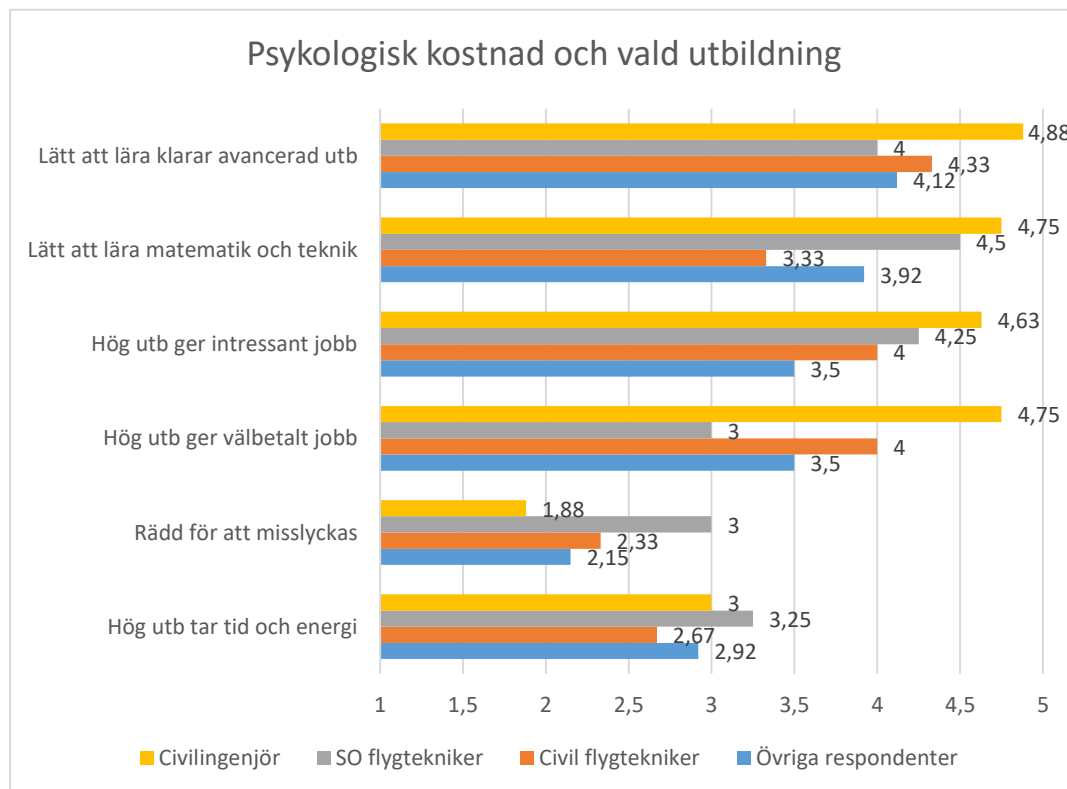
Figur 11 Negativ förebild och vald utbildning

Då frågorna om förebilder var flervalsfrågor går det endast att använda analyserna för att se trender. Det visar sig att alla (100%) som studerar/har studerat har haft specialistofficerare som positiva förebilder (40% har svarat officerare som positiva förebilder). På frågan om negativa förebilder har 20% svarat specialister, medan 53% har svarat att officerare är negativa förebilder.

Om man tittar på gruppen som sökte en utbildning eller tjänst i Försvarmakten efter värnplikten ser man samma typ av resultat. Vad gäller positiva förebilder svarar 65% specialister och 35% officerare. Tittar man däremot på negativa förebilder svarar 3,8% specialister och 54% officerare.

## 5.2 Delfråga 2 Sambandet mellan psykologisk kostnad och vald utbildning

För att se om det finns ett samband mellan psykologisk kostnad och vald utbildning (figur 12), väljer jag att titta på vad de blivande civilingenjörerna och de blivande specialistofficerarna svarat på dessa påståenden. Om man bara tittar på dem som läser till civilingenjör är medelvärdet 4,88 för att klara en avancerad utbildning och 4,75 för matematik och teknik. Påståendet om att man skulle få ett intressant jobb hade medelvärdet 4,63 och ett välbetalt jobb hade medelvärde 4,75. På påståendet om att vara rädd för att misslyckas med en hög utbildning är medelvärdet 1,88 och på påståendet om att en hög utbildning tar tid och energi är medelvärdet 3. De som studerar till civilingenjör har alltså ett gott tekniskt självförtroende och de förväntar sig att de ska få ett intressant och välbetalt jobb. De uppfattar inte den psykologiska kostnaden, att misslyckas och att utbildningen tar tid, som så stor. Dessa värden stämmer överens med teorin om psykologisk kostnad.



Figur 12 Psykologisk kostnad och vald utbildning

Tittar man på dem som läser till/har läst till specialistofficer blir värdena fördelade på ett annat sätt. De har precis som civilingenjörerna högt tekniskt självförtroende. Medelvärdet är 4,0 på att klara en avancerad utbildning och 4,5 på lätt att lära matematik och teknik. Vad gäller förväntan svarar är medelvärdet 4,25 för ett intressant jobb och 3 för ett välbetalt jobb. Att medelvärdet blir 3 beror på att en svarat 1 och en svarat 5, övriga två respondenter har svarat 3. I det här fallet

är fördelningen normal, men det låga antalet absoluta tal gör att medelvärdet lätt kan bli missvisande. På frågorna om psykologisk kostnad har de blivande specialisterna svarat ett medelvärde på 3 om att misslyckas med en hög utbildning och medelvärdet 3,25 om att en hög utbildning skulle ta tid och energi. De blivande specialisterna har alltså angett en lägre förväntan och en högre psykologisk kostnad än civilingenjörerna. Utifrån teorin om psykologisk kostnad skulle detta kunna förklara att de valde specialistofficersutbildningen istället för en svårare utbildning.

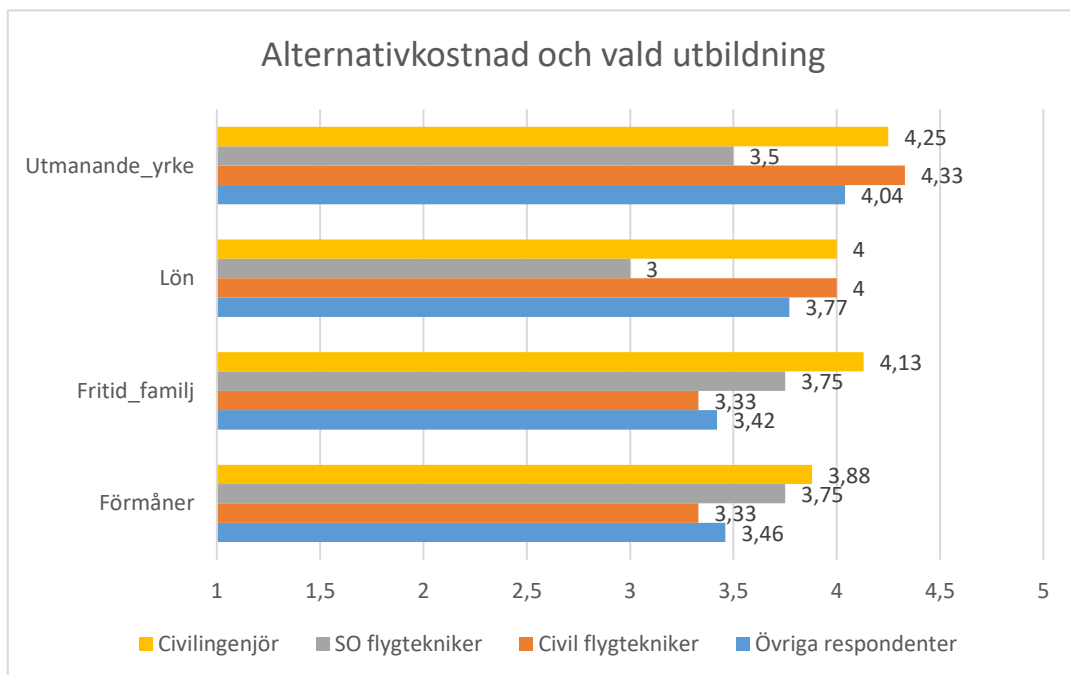
Som kontroll undersöktes också den oberoende variabeln personlig bakgrund. Samstämmer till exempel föräldrars utbildningsnivå med vilken utbildning respondenterna valt? Av dem som studerar till civilingenjör har 75% föräldrar med eftergymnasial utbildning mer än 3 år. För de som läser till specialistofficer är det 25%. Att föräldrarna har en hög utbildningsnivå skulle alltså också kunna förklara valet av utbildning, även om det på grund av det lågt absoluta talet inte går att dra säkra slutsatser.

### 5.3 Del fråga 3: Sambandet mellan alternativkostnad och vald utbildning

Nu jämför vi svaren på påståendena alternativkostnad (figur13) mellan de blivande civilingenjörerna och specialistofficerarna. Civilingenjörerna har de svarat medelvärdet 4,25 på påståendet om att vilja ha ett yrke som utmanar och kräver mycket. Påståendet om lön är viktigt för deras val av karriär får medelvärdet 4, att jobbet inte får inkräkta på fritid och familj får 4,13 och behovet av förmåner får medelvärdet 3,88.

Specialistofficerarna svarar medelvärdet 3,5 på påståendet om att ha ett yrke som utmanar och kräver mycket, lönen får medelvärdet 3. Att jobbet inte får inkräkta på fritiden får 3,75 och behovet av förmåner får 3,75.

Jämför man svaren har specialistofficerarna svarat ett lägre medelvärde än civilingenjörerna på alla påståendena. Påståendet om förmåner är det som är mest likt.



Figur 13 Alternativkostnad och vald utbildning

## 6 Diskussion

### 6.1 Svaret på forskningsfrågan

Vad motiverar då före detta värnpliktiga hjälpmekaniker i deras val av utbildning?

Följande två hypoteser ställdes upp för detta:

- De värnpliktiga lär känna specialistofficerarna bäst och söker därför hellre specialistofficersutbildningen än officersprogrammet.
- För att söka en svår utbildning och göra uppoffringar behöver man veta att man får fördelar av det efter utbildningen.

Analyserna visar att den första hypotesen om att de värnpliktiga lär känna specialistofficerarna och söker specialistofficersutbildningen stämmer. Trots att det är ett lågt antal respondenter kan man klart se att specialistofficerarna är de man ser upp till och vill ta efter. För att vända denna trend borde alltså även officerarna delta närmare i utbildningen av de värnpliktiga. Då skulle de värnpliktiga lära känna officerarna och det skulle förhoppningsvis ge ett större antal som placerar officerarna som positiva förebilder. Om detta skulle leda till att någon väljer officerprogrammet går dock inte att säga. För att kunna svara på den frågan behövs respondenter som har valt att läsa till officer. Först då kan man se vilka de haft som förebilder och om teorin stämmer helt.

Analyserna av den andra hypotesen om att man för att söka en svår utbildning och göra uppoffringar behöver man veta att man får fördelar av det efter utbildningen verkar också stämma. De som läser till civilingenjör hade högre värden än specialistofficerarna både vad gäller psykologisk kostnad och alternativkostnad.

De båda påståendena om hög lön visar också ett mönster (figur 12 och figur 13). Påståendena är ställda på två olika sätt. Först svarar respondenterna om de förväntar sig att *en hög utbildning ger en hög lön* sedan svarar de på påståendet om *en hög lön är viktig för deras val av karriär*. Om man jämför svaren mellan de som valt militär karriär med de som valt civil karriär, alltså att man jämför specialistofficerarna med civilingenjörerna och de civila flygteknikerna, kan man se att de som valt en civil karriär kryssar i högre värden på båda frågeställningarna. De högre lönenivåerna i det civila kan alltså vara en anledning till att de valde en civil karriär framför en militär.



Lönen kan dock inte sägas vara hela förklaringen till att ingen valt att läsa till officer. Andra typer av frågor hade behövt ställas för att se vad som skulle få civilingenjörerna att välja en militär karriär framför en civil. Att det var många som över huvud taget sökte en tjänst eller utbildning i Försvarsmakten efter värnplikten (63,4%) visar dock att respondenterna har en positiv syn på Försvarsmakten efter sin värnplikt.

## 6.2 Förslag på framtida forskning

Denna studie med relativt få respondenter kan ses som en pilotstudie. Om man skickade ut frågeundersökningen till fler före detta värnpliktiga skulle man kunna få fler svar för att kunna dra säkrare slutsatser. Ser det till exempel ut på samma sätt i hela Flygvapnet? Och går det att dra samma slutsatser om man jämför med värnpliktiga i Marinen och Armén?

Ett annat förslag på vidare studier skulle vara att skicka enkäten till de studerande på officersprogrammet militärteknisk inriktning för att jämföra den gruppens svar med svaren från den här respondentgruppen. Kanske går det då att se om de svarar på samma sätt som dem som studerar till civilingenjör?

Och Försvarsmakten behöver hitta ett svar på denna fråga. Antalet officerare fylls inte på i den takt som behövs. SVT berättade i en artikel den 28 april 2023 att ”av knappt 1000 sökande förra året till 250 platser, var det till sist 209 personer som började på ett officersprogram. 220 personer tackade nej och övriga sökande var inte behöriga” (SVT, 2023). Av vilken anledning tackade dessa 220 personer nej till utbildningsplatsen och vad hade behövts för att de skulle tacka ja?

# Referenser

- Baldonado, A. M., 2018. Leadership and Gen Z: Motivating Gen Z Workers and Their. *International Journal of Managerial Studies and Research*, vol 6 nr.1, s. 56-60.
- Bandura, A., 1977. *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall .
- Bundeskanzlei, Bern, Schweiz, 2020. *Bundesrat - Das Portal der Schweizer Regierung*. [Elektronisk] Tillgänglig: [www.admin.ch](http://www.admin.ch)[Använd 21 03 2023].
- Eby, Lillian, T. - Stacy E. McManus 2004. *Journal of Vocational Behavior*, vol 65 s. 255-275
- Eccles, Jacquelynne, S., Understanding Women's Educational and Occupational Choices, 1994. *Psychology of Women Quarterly*, vol. 18 s. 585-609.
- Ekborg, Margareta, Naturvetenskaplig utbildning för hållbar utveckling? En longitudinell studie av hur studenter på grundskolläraprogrammet utvecklar för miljöundervisning relevanta kunskaper i naturkunskap. Diss. Göteborg, Göteborgs universitet
- Esaiasson, Peter. - Mikael Gilljam - Henrik Oscarsson - Ann Towns - Lena Wägerud, 2017. *Metodpraktikan*. Upplaga 5:7 Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB.
- Foot, Nelson N., 1951. Identification as the basis for theory of motivation. *American Sociological Review*, sid. 14-21.
- Försvarshögskolan, 2023. *Officersprogrammet*. [Elektronisk] Tillgänglig: <https://www.fhs.se/utbildning/det-har-kan-du-studera/officersprogrammet.html> [Använd 21 Feb 2023].
- Försvarsmakten, 2008. *Beslut om tvåbefälssystemet*. [Elektronisk] Tillgänglig: <https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/2008/10/beslut-om-tvabefalssystem/>[Använd 24 Feb 2023].
- Försvarsmakten, 2023. *Specialistofficersutbildning*. [Elektronisk] Tillgänglig: <https://jobb.forsvarsmakten.se/sv/utbildning/utbildningsstarter/specialistofficerutbildning/>[Använd 21 Feb. 2023].
- Försvarsutskottets betänkande 2007/08:FöU1, 2007. *Försvar samt beredskap mot sårbarhet – budgetåret 2008*. [Elektronisk] Tillgänglig: <https://data.riksdagen.se/fil/347630AB-3006-444E-B211-AA57037D7F90>[Använd 28 Feb 2023].
- Gibson, Donald E., 2004. Role models in career development: New directions for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, Vol 65,sid. 134-156.
- Henderson, Trevion S. - Katie A. Shoemaker - Lisa R. Lattuca, 2022. Career calculus: Assessing the psychological cost of pursuing an engineering career. *Journal of Engineering Education*, sid. 770-791.
- Hosek, James R. - Christine E. Peterson - Rick A. Eden, 1986. *Educational Expectations and Enlistment Decisions*, Santa Monica: Rand Corporation.
- Ibarra, Hermania, 1999. Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation, *Administrative Science Quarterly* Vol 44(4) Dec, s 764-791.

- Ibarra, Herminia, 2000. Making Partner: A Mentor's Guide to the Psychological Journey, *Harvard Business Review*, vol 78 nr.2 , s. 146-155.
- Lent, Robert W. - Steven D. Brown - Gail Hackett, 1994. Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 45 sid. 79-122.
- Lockwood, Penelope - Ziva Kunda, 1997. Superstars and me. Predicting the impact of role models on the self, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 73(1), Juli, s. 91-103
- Lövheim, Daniel, 2016. *Naturvetarna, ingenjörerna och valfrihetenssamhälle*. Lund: Nordic Academic Press.
- Percia David, Dimitri - Marcus Matthias Keupp - Ricardo Marino - Patrick Hofstetter, 2017. The Persistent Deficit of Militia Officers in the Swiss Armed Forces: An Opportunity Cost Explanation. *Defence and Peace Economics*, vol. 30 nr. 1, sid. 111-127.
- Proposition 2020/21:30, 2020. *Totalförsvaret 2021-2025*. [Elektronisk] Tillgänglig: <https://www.regeringen.se/globalassets/regeringen/dokument/forsvarsdepartementet/forsvarsproposition-2021-2025/totalforsvaret-2021-2025-prop.-20202130.pdf>[Använd 03 April 2023].
- Rakestraw, Thomas L. - Howard M. Weiss, 1981. The interaction of social influences and task experience on goals, performance, and performance satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 27(3), sid. 326-344.
- Schweiziska arméns webbplats 2023. *Ausbildungsgutschrift* [Online] Tillgänglig: [www.vtg.admin.ch/de/karriere/bildungslandschaft-und-armee/ausbildungsgutschrift.html](http://www.vtg.admin.ch/de/karriere/bildungslandschaft-und-armee/ausbildungsgutschrift.html) [Använd 24 04 2023]
- Schweiziska skatteverket, 2021. *Wehrpflichtersatzabgabe – das Wichtigste in Kürze*. [Elektronisk] Tillgänglig: <https://www.estv.admin.ch/estv/de/home/bundesabgaben/wehrpflichtersatzabgabe/wpe-erklaert.html> [Använd 23 Mar 2023].
- SVT, 2017. *Svt Nyheter*. [Elektronisk] Tillgänglig: <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/varnplikten-aterinfors-i-dag-fattas-beslutet-av-regeringen>[Använd 24 Feb 2013].
- SVT, 2023. *SVT Nyheter* [Elektronisk] Tillgänglig: <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/skriande-brist-pa-officerare-inom-svenska-forsvaret-pa-utbildningen-gapar-platserna-tomma>
- Thurén, Torsten., 2019. *Vetenskapsteori för nybörjare*. Upplaga 3 red. Stockholm: Liber AB.
- Vetenskapsrådet, 2017. *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Whitlow, Ingegerd, 2005. Varför välja att studera naturvetenskap och teknik i gymnasiet? Magisterexamen Malmö, Lärarutbildningen, Malmö högskola

# Bilaga 1

## Motivationen till ditt val av utbildning

Hej alla hjälpmekar i kullarna 18/19-21/22!

Hoppas ni alla har det bra, där ni är i livet! Jag skriver en uppsats i statsvetenskap på Lunds universitet och har valt att undersöka vad som motiverade era val av utbildning efter fullgjord värnplikt.

Jag skulle bli väldigt glad om ni hjälpte mig och fyllde i denna enkät.

Enkäten beräknas ta mellan 5 - 10 minuter att besvara.

Enkäten är anonym och jag kommer att radera era mailadresser efter genomförandet av enkäten.

Jag uppskattar att du ger nyanserade och ärliga svar!

Tack på förhand, Signhild Stockhaus, 21. FUKomp F17

*\* Indicates required question.*

### Inledande frågor

Här vill jag att du svarar på några frågor om dig själv.

1. Kön? \*

*Mark only one oval.*

- Man  
 Kvinna  
 Annat

2. Ålder \*

*Mark only one oval.*

- 20-24  
 25-29  
 30-34  
 35-40

3. Gymnasialt program \*

Mark only one oval.

- Barn- och fritidsprogrammet
- Bygg- och anläggningsprogrammet
- Ekonomiprogrammet
- El- och energiprogrammet
- Estetiska programmet
- Fordons och transportprogrammet
- Försäljar- och serviceprogrammet
- Handels- och administrationsprogrammet
- Hantverksprogrammet
- Hotell- och turismprogrammet
- Humanistiska programmet
- Industritekniska programmet
- Naturbruksprogrammet
- Naturvetenskapsprogrammet
- Restaurang- och livsmedelsprogrammet
- Samhällsvetenskapsprogrammet
- Teknikprogrammet
- VVS- och fastighetsprogrammet
- Vård- och omsorgsprogrammet
- Flygteknikutbildningen
- Annan gymnasieutbildning

4. Vilken högsta utbildningsnivå har dina föräldrar?

Mark only one oval.

- Eftergymnasial utbildning (mer än tre år)
- Eftergymnasial utbildning (mindre än tre år)
- Gymnasial utbildning 3 år
- Gymnasial utbildning högst 2 år
- Ingen gymnasial utbildning

5. Vilken är din nuvarande sysselsättning? \*

Mark only one oval.

- Arbetar    *Skip to question 6*
- Studerar    *Skip to question 7*
- Annan sysselsättning    *Skip to question 15*

Arbetar

6. Vad arbetar du med?

*Skip to question 16*

Studerar

7. Vad studerar du?

*Mark only one oval.*

- Högskole- eller universitetsprogram *Skip to question 8*
- Officershögskolan *Skip to question 9*
- Fristående kurser *Skip to question 10*
- Yrkeshögskola *Skip to question 11*
- Specialistofficersutbildningen *Skip to question 12*
- Andra studier *Skip to question 14*

Högskole- eller universitetsprogram

8. Högskole- eller universitetsprogram

*Mark only one oval.*

- Civilingenjör
- Annat program

*Skip to question 16*

Officershögskolan

9. Vilken inriktning

*Mark only one oval.*

- Krigsvetenskaplig
- Militärteknisk
- Sjökrigsvetenskaplig

*Skip to question 16*

Fristående kurser

10. Fristående kurser

*Skip to question 16*

Yrkeshögskola

11. Yrkeshögskola

Mark only one oval.

- Flygtekniker  
 Annan yrkeshögskoleutbildning

*Skip to question 16*

Specialistofficersutbildningen

12. Vilket fackområde på SOU?

Mark only one oval.

- Flygtekniker *Skip to question 16*  
 Annat *Skip to question 13*

SOU Annat fackområde

13. Vilken utbildning på SOU läser du?

\_\_\_\_\_

*Skip to question 16*

Andra studier

14. Andra studier

\_\_\_\_\_

*Skip to question 16*

Annan sysselsättning

15. Annan sysselsättning

\_\_\_\_\_

*Skip to question 16*

Värnplikten

Nu följer frågor om hur du upplevde din värnplikt. Du kan besvara frågorna med flera alternativ.

16. Vilka olika grupper kom du i kontakt med under värnplikten? \*

*Check all that apply.*

- GSS/K- och GSS/T-soldater
- Specialistofficerare
- Officerare
- Civila

17. Vilka grupper tillhörde de du fick bäst kontakt med? \*

*Check all that apply.*

- GSS/K- och GSS/T-soldater
- Specialistofficerare
- Officerare
- Civila

18. Vilka grupper tillhörde de som var mest lika dig själv? \*

*Check all that apply.*

- GSS/K- och GSS/T-soldater
- Specialistofficerare
- Officerare
- Civila

19. Vilka grupper tillhörde den/de personer du såg mest upp till och ville efterlikna? \*

*Check all that apply.*

- GSS/K- och GSS/T-soldater
- Specialistofficerare
- Officerare
- Civila

20. Fanns det någon/några som du inte vill ta efter? Vilka grupper tillhörde den/de?

*Check all that apply.*

- GSS/K- och GSS/T-soldater
- Specialistofficerare
- Officerare
- Civila



21. Sökte du en tjänst eller utbildning i Försvarsmakten efter värnplikten? Om ja, vilken? \*

*Check all that apply.*

- Ja, GSS/K
- Ja, GSS/T
- Ja, Specialistofficer - flygtekniker
- Ja, Specialistofficer - annan utbildning
- Ja, Officer - militärteknisk inriktning
- Ja, Officer - annan inriktning
- Nej

### Efter värnplikten

Nu följer några frågor om hur du tänkte efter värnplikten.

Hur tänkte och kände du när du valde utbildning?

Fundera på ditt val av utbildning.

Om du började arbeta direkt efter värnplikten, utgår du ifrån vad som vad som motiverade dig att börja arbeta snarare än att börja studera.

22. Jag har lätt att lära och visste att jag kan klara en avancerad utbildning. \*

*Mark only one oval.*

Stämmer inte alls

1

2

3

4

5

Stämmer helt

23. Jag har lätt att lära mig matematik och teknik. \*

*Mark only one oval.*

Stämmer inte alls

1

2

3

4

5

Stämmer helt

24. Med en hög utbildning visste jag att jag kommer att få ett intressant jobb. \*

*Mark only one oval.*

Stämmer inte alls

1

2

3

4

5

Stämmer

25. Med en hög utbildning visste jag att jag kommer att få ett välbetalt jobb. \*

*Mark only one oval.*

Stämmer inte alls

1

2

3

4

5

Stämmer

26. Jag var rädd för att misslyckas med en högre utbildning \*

*Mark only one oval.*

Stämmer inte alls

1

2

3

4

5

Stämmer helt

27. Jag trodde att en högre utbildning skulle ta tid och energi från andra intressen \*

*Mark only one oval.*

Stämmer inte alls

1

2

3

4

5

Stämmer helt

## Karriär

Nu följer ett antal påståenden om vad som är viktigt för dig i ditt val av karriär.

28. Jag vill ha ett yrke som utmanar mig och som kräver mycket av mig. \*

*Mark only one oval.*

Inte viktigt alls

1

2

3

4

5

Mycket viktigt

29. Lönen är viktig i mitt val av karriär. \*

*Mark only one oval.*

Stämmer inte alls

1

2

3

4

5

Stämmer helt

30. Min fritid och min familj är viktiga och jag vill inte att mitt yrke inkräktar på det. \*

*Mark only one oval.*

Inte viktigt alls

1

2

3

4

5

Mycket viktigt

31. Förmåner som kollektivavtal, lång semester och träning på arbetstid är viktigt för mig. \*

*Mark only one oval.*

Inte viktigt alls

1

2

3

4

5

Mycket viktigt

*Skip to section 16 (TACK för ditt deltagande!)*

TACK för ditt deltagande!

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms