

Slaget om kadetterna

Motivationsfaktorer hos svenska och norska officersaspiranter

av Oscar Peterson

Résumé

This article, a comparative study of motivational factors, intends to explore the similarities and differences between Swedish and Norwegian cadets when deciding to seek further commitment as an officer in their own Armed Forces. The method used is an inductive textual analysis of Swedish and Norwegian studies conducted between 2007 and 2012. The analysis relates to the data collected; and Fabrizio Battistelli's motivation categories are used in the analysis in order to structure motivational factors of the applicants. In this, the sub-questions about the motivational factors are linked to Battistelli's typology, and are addressed and answered. The study then carries out a comparative analysis of the outcome of the previously inductive approach. The study shows that there are some differences in motivational factors that influence Norwegian and Swedish candidates applying to the officer training, but also similarities. All three motivation categories, *paleomodern*¹ – *modern*² – *postmodern*³, were represented in the two countries' candidates, and furthermore some gender-related differences were found in both countries.

ETT LÅNGSIKTIGT OCH hållbart personalförsörjningssystem i Försvarsmakten kräver bland annat en kontinuerlig rekrytering på alla nivåer. Försvarsmakten har vid olika tillfällen påtalat att personalsituationen är ansträngd inom myndigheten. Detta framgår även i årsredovisning 2015 där överbefälhavaren kommenterar införandet av personalförsörjningsreformen och däri utmaningen i försörjningen av officerare.⁴ I samma årsredovisning framgår det att personalomsättningen är hög. Dock är det officerarna som är den grupp inom Försvarsmakten som har minst rörlighet, således stannar längst.⁵ Yngre officerare är dock överrepresenterade då det gäller att avsluta sin anställning på egen begäran. Viss statistik visar att upp till en fjärdedel av de nytexaminerade officerarna har slutat.⁶ Behovet av att nyanställa unga kontinuerligt anställda officerare har inte kunnat täckas genom att anställa de som årligen har tagit officersexamen.⁷

Varför är det då så stora skillnader på attraktionskraften till officersutbildningen i olika länder? Denna studie tittar på Sverige och Norge där den stora skillnaden delvis kan förklaras av att vi har två skilda system, som i sin tur utgör rekryteringsgrunden. Norge med det könsneutrala värnpliktsystemet och det svenska som hitintills endast bygger på frivillighet. Oaktat detta faktum är det intressant att se om det föreligger några skillnader i motivationsfaktorer hos de svenska och norska soldater som söker till grundläggande officersutbildning. Även det faktum att vi nu med inför en ny grundutbildning (GUNY),⁸ samt eventuellt återinför plikten som ett komplement till frivilligheten och därmed tar ett steg närmare det norska systemet, gör denna jämförelse än mer intressant.

Vad är det för motivationsfaktorer som återfinns hos sökande till officersyrket, och kan vi genom att jämföra dessa med sökande från Norge hitta skillnader som kan

hjälpa att utveckla den svenska rekryteringen till officersutbildningen? För att göra detta tar artikeln utgångspunkt i grundläggande motivationsteorier både på grundläggande personlig nivå, och även i organisationens påverkan.⁹ För att sedan möjliggöra analys av data från tidigare studier använder jag Fabrizio Battistellis motivationsteori innefattande samhällets inverkan på drivkrafterna. Battistelli utgår från tre olika motivationskategorier, som sträcker från paleomoderna via moderna till postmoderna motivationsfaktorer, vilka utvecklas senare.

Dessa olika motivationskategorier kommer att användas för att strukturera de svar som finns avseende eventuell skillnad och likheter i motivationsfaktorer mellan sökande till svensk respektive norsk officersutbildning.

Huvudfrågan för denna artikel är:

- Vilka skillnader och likheter finns avseende motivationsfaktorer mellan sökande till svensk respektive norsk officersutbildning?

Delfrågorna vars syfte är att strukturera de svar som finns i syfte att besvara huvudfrågan.

- Vilka eventuella skillnader och likheter kan hittas utifrån Fabrizio Battistellis tre motivationskategorier,
 - a) Paleomoderna
 - b) Moderna
 - c) Postmoderna

Tidigare forskning

Tidigare svensk forskning

Vissa tidigare studier har undersökt värnpliktigas och unga officerares motivation att fortsätta sin karriär inom Försvarsmakten. En

del av dessa studier har genomförts före 2000 talet eller i dess början, och man ar då inte fått med aspekten av det förändrade personalförsörjningssystem som infördes i Försvarsmakten 2010. Det nya personalförsörjningssystemet innebär bl a tillgång till yrkesanställda soldater och sjömän samt en gemensam kursplan för den grundläggande militära utbildningen (GMU). Här kan också tilläggas den nya officersutbildningen som startade 2007, i och med att specialistofficersutbildningen samt officersprogrammet startade fullt ut.

De flesta av dessa studier har varit kvantitativa och beroende på vinkling så har olika samband mellan drivkrafter och de värnpliktigas villighet att söka officersutbildning kunnat påvisas. I vissa fall kan man endast konstatera att det finns en vilja till att söka officersutbildningen, inte varför. Vilka motivationsfaktorer som ligger till grund för beslutet redovisas inte, då det inte varit undersökningens primära syfte. Det är dock intressant att studera dessa då forskningsunderlaget inom området är begränsat.

Ledarskapets betydelse för värnpliktigas och unga officerares motivation att fortsätta inom Försvarsmakten

I en kvantitativ studie där enkätsvar från uttryckningsenkäter mellan åren 2002–2005, samt med enkätsvar från officerare som slutat Yrkesofficersprogrammet 2004, har man bland annat studerat ledarskapet och dess betydelse. Forskarna drar i studien följande tre slutsatser.

Den första är att man kunde påvisa en viss positiv betydelse av ett gott ledarskap kopplat till villigheten att söka fortsatt anställning i Försvarsmakten. Drivkrafterna ur ett gott ledarskap kan kopplas till Herzbergs tvåfaktorsteori där både en koppling till

motivations- och *hygienfaktorer* kan dras. Påverkan är störst bland de kvinnliga värnpliktiga men också bland de som är befälsuttagna.¹⁰ De meniga soldaterna verkar inte påverkas i samma utsträckning.

Den andra slutsatsen handlar om ett behov att se över arbetssituationen hos unga officerare. Enligt studien fanns det en tendens till att många i gruppen av unga löjtnanter hade tankar på att sluta sitt yrke. Här kan man se att samma argument om goda förebilder vad avser ledarskap och förbandsanda som finns vid vissa förband, blir destruktivt eller ledarskapets *mörka sidor*, som det benämns i studiens sammanfattning. Resultatet av dessa tankar om att sluta sin anställning är något som redovisats i Försvarens senare årsrapporter.¹¹

Den tredje slutsatsen visar på det faktum att situationen upplevs olika för kvinnor och män. Denna skillnad kan också påvisas i en annan studie, som även den genomförts av en forskargrupp vid Förvarshögskolan.¹² Det finns ingen direkt koppling till motivationsfaktorer avseende viljan att söka till officersyrken men förhållandet, mellan vad män och kvinnor upplever, kan vara av intresse för denna studie, om kommande analys kan påvisa liknande könsrelaterade skillnader.

Värnpliktigas intresse för internationell tjänst och officersutbildning

En annan studie som även den genomfördes av en forskargrupp vid Förvarshögskolan syftade till att klarlägga hur stor del av 2007 års värnpliktsskull ur armén som var villig att söka internationell tjänst.¹³ I samma studie undersöktes även intresset av att söka till officersutbildningen. Det senare är av intresse för detta arbete. Även här användes en kvantitativ ansats som byggde på enkätsvar från värnpliktiga.

Även i denna studie kan man se att det upplevda ledarskapet har påverkat inställningen till Försvarensmakten. De som sökt officersutbildning skiljde sig från de som inte gjort detta avseende skattningen av värnpliktens kvalitet och det upplevda ledarskapet hos sina chefer.¹⁴ Studien visar att de som sökt till officersutbildningen har generellt haft en högre skattning än de som avstått att söka. Vilket talar för att Försvarensmakten rekrytering i sig attraherar ett värdefullt urval ur gruppen.¹⁵ I den gruppen av sökande var de med erfarenhet av internationell tjänstgöring överrepresenterade jämfört med gruppen som helhet. Det verkar således finnas vissa likheter i de motiv som får en soldat att söka internationell tjänstgöring och i de motiv som återfinns som drivkrafter för att söka officersutbildning. I studien görs ingen särskiljning mellan de som sökt det treåriga officersprogrammet eller den kortare specialistofficersutbildningen. Båda grupperna är mycket lika i sin uppfattning i övrigt avseende omgivningsvariablerna, värdegrund samt personlighet.

Från grundutbildning till yrke – en studie i motivationsfaktorer

Som tidigare redovisats finns bara ett fåtal studier som fokuserar på befälsuttagna eller blivande officerares drivkrafter.¹⁶ En av dessa är en studie som Torbjörn Engelkes genomförde i samband med sina studier vid Förvarshögskolan. Syftet med den studie var att få en djupare insikt i de drivkrafter som påverkat en soldat att söka internationell tjänst samt därefter officersutbildningen. Undersökningen genomfördes som en kvalitativ undersökning med intervjuer av kadetter. Studien används i detta arbete som en informationskälla avseende motivationsfaktorer hos svenska soldater.

Sammanfattning av den svenska forskningen

Vissa studier har byggt på enkätsvar från inläggande årskullar. Endast en studie har byggt på intervjuer av kadetter vid den treåriga officersutbildningen. De flesta studier har haft ett tvådelat syfte där man har studerat soldaternas villighet att söka internationell tjänst samtidigt med deras vilja att söka officersutbildning. De flesta studier har haft en kvantitativ ansats. Svarsalternativen i dessa studier gör att respondenten kan ha begränsats. Dock kan man utifrån det resultat som redovisats koppla motivationsfaktorer till de områden som sammanfattas i detta avsnitt.

Ingen studie jämför svenska befälsuttaga med norska, och deras respektive drivkrafter att söka sig till officersyrket. Denna artikel har som ansats att förbättra detta forskningsläge.

För att grovt sammanfatta den forskning som finns vid Förvarshögskolan, kan man dela in drivkrafterna i fyra olika områden. Det första är *bakgrundsfaktorer* såsom fysiska förutsättningar, mental kapacitet etc. Dessa testas vid antagningen till yrket/grundläggande utbildningen. Det andra området är *yttre faktorer*, vilka omfattar social situation, familj och vänner, samhällets påverkan etc. Om dessa inte uppfylls kommer individen inte att söka sig till Förvarsmakten. Dessa faktorer kan ses som ett fundament som övriga ställningstagande bygger vidare på. Tredje området är *inre faktorer*, vilka består av den sökandes egna motiv, målsättningar och övertygelse i det han/hon gör. Detta område kan vara mycket brett och utgörs av vad den sökande har för egna behovsrelaterade mål. Det sista området är *förvarsmaktsfaktorer* som inkluderar drivkrafter som påverkats under kontakten med Förvarsmakten, ex-

empelvis bemötandet av egna befäl, händelser som kan relateras till utbildningen m fl.

De senare faktorerna (förvarsmaktsfaktorerna) kan enligt Engelkes både vara direkt och indirekt, det som avgörs av personen ifråga, hur han har upplevt Förvarsmakten och i vilken omfattning det tillfredsställer hans direkta behov.¹⁷

Tidigare norsk forskning

Norska stortinget gav 2008 uppdrag till det norska Förvarsdepartementet att genomföra verksamhet som syftade till att öka antalet kvinnor inom organisationen. Två år senare startade projektet *Forskning på årskull*,¹⁸ som är ett samarbete mellan olika myndigheter och organisationer i Norge. Det leds av norska Forsvarets Forskningsinstitut (FFI). Bland de inblandade organisationerna kan man bl a finna norska Forsvaret, norska FFI samt Norges Idrettshøgskole (NIH).¹⁹ Det övergripande målet för projektet var att göra förvaret till en mer anpassningsbar och flexibel organisation.²⁰ Projektet skulle hitta åtgärder för att öka rekryteringen till förvaret samt undersöka vad som motiverade män och kvinnor att söka sig dit. Målsättningen på kortare sikt är att innan år 2020 ska 20 procent av de anställda utgöras av kvinnor och därmed främja mångfalden inom den norska förvarsmakten.²¹ Projektet skulle också främja förståelsen för den kultur och de värderingar som råder.

Inom ramen för detta övergripande projekt har ett antal studier genomförts. Av dessa är det främst en som har bäring mot motivationsfaktorer hos sökande till befälsutbildningen i Norge. Detta är en kvantitativ studie av de aspiranter som antagits till befälsutbildningen vid olika befäls- och krigsskolor.²² I många av de norska forskningsrapporterna finns ett tydligt focus mot genusperspektivet, vilket i sig inte är konstigt med anledning av

huvudprojektets målformulering. Vad som också framgår är att de fysiska kraven och förutsättningarna, för att genomföra soldatutbildning eller befälsutbildning, framhävs i flertalet av rapporterna. Om det beror på samarbetet mellan norska FFI och NIH är svårt att säga. Denna benägenhet finns även i studier där detta samarbete inte tydligt framgår.²³

Också i den norska forskningen finns samma områdesindelning som i den svenska dito. Dock så finns det som tidigare nämnts en tydlig tyngdpunkt mot det fysiologiska, och till detta kopplade prestationskrav. Dessa kan kopplas till kategorin bakgrundsfaktorer men även till *inre* faktorer. Detta samband återspeglas i den norska forskningen som helhet. Behov som initierar ett organisatoriskt perspektiv för att slutligen presenteras ur ett samhällsvetenskapligt perspektiv.

Kvalitativ analys

Kvalitativ analys av norska sökandes motivationsfaktorer

För att ge en allmän bild om den norska undersökningen och frågeställningarna ges inledningsvis en kortare summering av denna. Respondenterna var, som tidigare nämnts, totalt 495 sökande till befälsutbildning i Norge 2010. Undersökningen genomfördes som en elektronisk undersökning vid två tillfällen. Det första i samband med uttagningsveckorna inför befälsutbildningen, och den andra undersökningen var en uppföljning efter ca ett års tjänst på befälsutbildningen. Syftet med den andra undersökningen var att studera om det fanns några faktorer som förändrats. Den senare undersökningen var främst inriktad mot kvinnliga sökande, men männen exkluderades inte. Därmed blir båda undersökningarna relevanta för denna studie. För att säkerställa att urvalet vid den andra

undersökningen kunde motsvara populationen och inte blev skevt fördelad genomfördes en frånfalls-analys. Analysen visade att urvalet av respondenter var representativt med första urvalets population.²⁴

Första enkättilfället innehöll frågeställningar inom olika områden såsom självskattning av fysisk aktivitet, självbild, utmaningar inför kommande utbildning, motivationsfaktorer samt en avslutande del om respondenternas tankar om hur de kommer att passa in i kommande utbildning. I den andra, uppföljningen, fanns det uppföljningsfrågor om förändringar i tobaksvanor, spelvanor samt krigsfilmer. Även frågeställningar inom motivation och drivkrafter följdes upp, samt en självskattning av vad som krävts för att genomföra befälsutbildningen. I denna studie har främst data från frågeställningarna kring motivation analyserats då det svarar mot föreståndes studies ansats.

Respondenterna blev ombedda att värdera olika påståenden, huruvida dessa var sanna eller falska. Detta skedde på en skala från 1-7, där 1 betydde fullständigt osant och 7 betydde fullständigt sant. På detta sätt kunde respondenterna nyansera sin åsikt samt ett medelvärde kunde beräknas utefter svaren.

Svaren avseende drivkrafter har jämförts med en tidigare norsk studie, och resultatet visar att det är lite som skiljer mellan dessa två studier avseende skillnad i motivationsfaktorer.²⁵ Den studien gjordes också på sökande till befälsutbildning. Därmed stärks reliabiliteten i studien vad avser undersökningen av drivkrafterna som finns bland norska sökande till befälsutbildning.

Paleomoderna motivationsfaktorer hos norska sökande

Med hjälp av tidigare presenterade indikatorer har analysen visat att det i den norska studien finns påståenden som kan kopplas

till det paleomoderna motivationskriteriet. Här återfinns motiv såsom skapandet av fred i konfliktområden samt deltagande i internationella insatser. I undersökningen skiljer man på fredsarbete och internationell tjänst. Internationell tjänst kopplas i undersökningen till frågeställningar som Jag kan tänka mig att delta i en väpnad konflikt som handlar om liv och död [författarens översättning], samt påstående som, Jag är engagerad av fredsarbete [författarens översättning]. Båda dessa frågeställningar, som enligt den norska studien kopplar dessa till att skapa fred och fredsarbete, blir i denna studie inordnade under ett paleomodernt synsätt.²⁶

Den starkaste motivationsfaktorn kopplat till det paleomoderna kriteriet är att Försvaret kan bidra till att skapa fred i konfliktområden. För detta kriterium finns det ingen skillnad mellan män eller kvinnor i den norska studien. Medelvärde var 5,6 på den sjugradiga skalan.²⁷ På frågan Jag är engagerad av fredsarbete, fanns det ett högre medelvärde hos de kvinnliga respondenterna, detta ställt mot ett högre medelvärde bland de manliga i påståendena som rör Internationell tjänst samt Deltagande i väpnad konflikt där det handlar om liv och död.²⁸

Det påstående som det finns störst skillnad mellan kvinnliga och manliga respondenter är påståendet *Jag är fascinerad av krig*. Detta påstående hade ett deltal på 0,7 avseende medelvärde för manliga respektive kvinnliga respondenter.²⁹ Samtidigt är det detta påstående som har lägst medelvärde av samtliga påståenden till varför respondenterna sökt till norsk befälsutbildning.

I det efterföljande området i undersökningen ska respondenterna värdera påståenden varför andra kvinnor och män söker befälsutbildningen. I dessa svar kan man se att männens paleomoderna kriterier förstärks jämfört med deras egna svar, likväl under-

skattas tre tidigare motivationskriterier inom den paleomoderna sektorn när det kommer till bedömda faktorer hos kvinnliga sökande. Dessa är kopplande till försvarets förmåga att skapa fred i konfliktområden, männens engagemang i fredsarbete samt karriär inom försvaret. Alla dessa har, enligt de norska forskarna, kopplingar till mjuka värderingar som traditionellt är typiska kvinnliga värderingar.³⁰

I den andra undersökningen som skedde ett år in i utbildningen finns fortfarande de paleomoderna drivkrafterna kvar som motiv att söka befälsutbildningen här finns det dock en ökning avseende viljan att delta i *internationella insatser* som motivationsfaktor.³¹

Moderna motivationsfaktorer hos norska sökande

Motivationsfaktorer kopplade till Battistellis moderna motivationskategori kan kopplas till motiv att söka befälsutbildning i syfte att få anställning i försvaret och på längre sikt få vidareutbildning inom organisationen. Den tredje starkaste motivationsfaktorn i den norska undersökningen *Like barn leker best?* visar just detta. Påstående *Jag överväger vidare utbildning inom Försvaret*, har i undersökningen fått 5,3 (män) respektive 5,6 (kvinnor) i medelvärde. Här uppger de kvinnliga respondenterna i större grad, än de manliga, att de är intresserade av en karriär i Försvaret.³²

Här finns det även andra frågeställningar som ligger inom det moderna kriteriet såsom karriärsfrämjande, en framtida arbetsplats inom det norska försvaret samt att man ser befälsutbildningen som ett steg inför fortsatt utbildning på krigsskolan. Alla dessa motivationskriterier är tydligt kopplande till Battistellis moderna motivationskategori och dess definition. Här är medelvärde för

kvinnor, som anser att dessa motivationsfaktorer är viktiga, högre.³³

De moderna motivationskategorierna såsom fortsatt karriär i försvaret eller att man ser befälsutbildningen som ett steg till fortsatt utbildning inom försvaret återfinns som drivkrafter i delundersökning två. Här kan man se att dessa drivkrafter ökat främst avseende motivationsfaktorer hos männen.³⁴ De finns dock fortfarande kvar som motivationsfaktorer hos de kvinnliga respondenterna.

Postmoderna motivationsfaktorer hos norska sökande

Postmoderna motivationsfaktorer återfinns endast i ett påstående i den norska undersökningens första del. Det är under påståendet *Det är en arena för att testa egna gränser* [författarens översättning] som dessa postmoderna faktorer återfinns. Detta påstående har i undersökningen fått högsta medelvärde, både bland kvinnor och också män. Således är det, enligt Like barn Leker best?, den starkaste motivationsfaktorn. Männen medelvärde låg på 5,9 medan de kvinnliga sökande hade ett medelvärde på 6,4, vilket måste anses som mycket högt på en sjugradig skala. Detta påstående förstärks även i följdfrågan då respondenterna ska värdera vad som får andra att söka befälsutbildning. Även här är det påståendet som kopplas till arenan för att testa egna gränser, som ligger i topp. Denna gång med medelvärden på 5,8 för männen samt 6,3 för kvinnorna.

I undersökningens andra del, som genomfördes efter ett år på befälsutbildningen finns ett flertal påståenden kopplade till motivationsfaktorer som har ett postmodernt förhållningssätt. Det främsta av dessa, som sammanslaget kvinnor och män ger det högsta genomsnittliga värdet, är påståendet om att *Jag vill genomföra en utbildning som inte vem som helst kan klara av.* [författa-

rens översättning] Detta påstående, som är kopplat till personligt självförverkligande fick 5,8 (män) respektive 6,3 (kvinnor) i medelvärde.³⁵

Kvalitativ analys av svenska sökandes motivationsfaktorer

Här tar denna artikel utgångspunkt i två källor, dels en rapport publicerad av en forskargrupp vid Försvarshögskolan 2008, *Värnpliktigas intresse för internationell tjänst och officersutbildning*, dels Torbjörn Engelkes studie, *Från grundutbildning till yrke – en studie i motivationsfaktorer*. Båda dessa analyseras utifrån Battistellis teori. I den förstnämnda, kvantitativa studien, användes två typer av skalor. Dels en tvådelad (0= nej, 1= ja), men även en sexgradig skala för att mäta variationen i svaren.³⁶ Medelvärden som presenteras görs utifrån denna sexgradiga skala. Kommentarer utifrån den tvådelade görs absolut med ja alternativt nej. Den kvantitativa ansatsen har begränsningar då den inte medger att respondenten utvecklar sina svar utanför svarsalternativens möjligheter. Analys av Engelkes studie ska kompensera de eventuella begränsningar detta kan innebära.

Paleomoderna motivationsfaktorer hos svenska sökande

Det finns ett stort paleomodernt förhållningssätt bland de 200 respondenterna som sökt till svensk officersutbildning. Detta visar sig i att 58 procent av dessa respondenter sökt till internationell tjänst alternativt till den Nordic Battlegroup (NBG) som vid undersökningens genomförande sattes upp av Försvarsmakten. Av de resterande 42 procenten, som inte hade sökt internationell tjänst, uppgav hela 51 procent av dessa att de kunde tänka sig att söka i framtiden. Totalt var det alltså hela

80 procent av respondenterna som sökte till officersutbildningen som hade sökt eller hade för avsikt att söka internationell tjänst.³⁷ Detta stärks även av genomsnittsvärdet hos variabeln altruistisk värdegrund där respondenterna som sökt till officersutbildning hade en signifikant skillnad gentemot de respondenter som inte sökt officersutbildning. Respondenterna som sökt officersutbildning hade ett medelvärde på 4,99 jämfört med 4,76 för de respondenter som inte sökt officersutbildning.³⁸ Frågeställningar som användes för att testa denna variabel var exempelvis Jag vill göra en insats för freden samt Jag vill göra en humanitär insats.³⁹ Dessa båda frågor är starkt kopplade till ett paleomodernt förhållningsätt.

Även jämförelsen av variabeln som visar på en icke solidarisk värdegrund stärker förekomsten av de paleomoderna drivkrafterna hos de respondenter som sökt officersutbildning. Eftersom det är icke-solidariska värderingar som mäts är det ett omvänt förhållningssätt som gäller mellan dessa medelvärden. De respondenter som sökt officersutbildningen hade ett medelvärde på 3,61, vilket kan jämföras med 3,87 för de som inte sökt.⁴⁰

Paleomoderna motivationskategorier finns även i den kvalitativa studien. Respondenterna i denna studie framhäver syftet att göra något hedervärt som större än den ekonomiska vinningen.⁴¹ Att efter grundutbildningen ta steget att nyttja den kunskap man fått och att göra något meningsfullt, ett högre syfte, av den.⁴² Här kan man även se kopplingen mot officersprofessionen, där respondenterna framhåller sin expertis i form av militärt kunnande, men också rollen i samhället. Respondenterna framhåller känslan av att tillhöra något större än de själva som en viktig motivationsfaktor. Denna kan ses som en paleomodern faktor utifrån respondenternas resonemang om att kunna bidra till

något som är större än de själva.⁴³ Även här nämns förbandsandan, men i en betydelse som kan liknas med officersprofessionens grundvalar.

Moderna motivationsfaktorer hos svenska sökande

Bland de respondenter i den kvantitativa undersökningen finns det en klar majoritet som fattat beslut om ett fortsatt engagemang inom Försvarsmakten under tiden de genomförde sin värnplikt.⁴⁴ Detta indikerar att det kan vara faktorer som kan knytas till förbandet som påverkat deras motiv att söka. Därmed kan man se en koppling till indikatorn, gemenskapen att tillhöra en grupp, enligt Battistellis moderna motivationskategori. Detta stärks av skattningen av den upplevda värnpliktsutbildningens kvalitet samt pluton- eller gruppchefens ledarskap som upplevs mer positivt av de respondenter som sökt officersutbildningen än av de som inte sökt.⁴⁵

Liknande samband återfinns i Engelkes studie där samtliga respondenter angav att de fattat beslut om fortsatt engagemang som officer under sin grundläggande militära utbildning alternativt under internationell insats.⁴⁶ Gemenskapen, att tillhöra en grupp, framhålls av många respondenter som en viktig motivationsfaktor som verkade för att fatta beslutet om att utbilda sig till officer.⁴⁷ Här framkommer begreppet förbandsanda som en avgörande faktor till att söka fortsatt engagemang inom Försvarsmakten. Även det kan knytas till moderna motivationskategorier som påverkat respondenten att söka.⁴⁸

Vidare tar respondenterna i Engelkes studie upp den uppskattning som visades av deras befäl som en handling som fick respondenten att ta steget till att söka officersutbildningen.⁴⁹ Enligt Maslow är det just denna nivå

om uppskattning som är den sista som ska uppfyllas innan personen själv väljer att ta nästa steg. I detta fall mot nivån om självförverkligande, enligt Maslow. Dock med kopplingen till ett yrke och att tillhöra ett kollektiv, och därmed kan deras handlande kopplas till den moderna motivationskategorin enligt Battistelli.

Kvinnorna angav, i den kvantitativa studien, att de inte i samma utsträckning som männen hade för avsikt att söka sig till internationell insats längre fram i tiden. Anledningen var att de hade sett värnplikten som en nödvändighet för att därefter söka officersutbildningen och därmed få en karriär inom Försvarmakten.⁵⁰

Postmoderna motivationsfaktorer hos svenska sökande

I den kvantitativa undersökningen som genomfördes av Förvarshögskolans forskningsgrupp finns inga postmoderna motivationsfaktorer. Detta kan främst förklaras av frågornas karaktär, men även till del av att svarsalternativen behandlats absolut som nej alternativt ja på frågan om viljan att söka internationell tjänst. Härvid kan det bland respondenter som sökt exempelvis NBG finnas postmoderna drivkrafter, men eftersom svarsalternativ saknades för att indikera dessa drivkrafter kan det inte beläggas. Den kvantitativa ansatsen ger inte möjlighet att utveckla svaren utanför dess svarsalternativ. En begränsning som tidigare nämnts. Det kan därför inte uteslutas att det finns en närvaro av postmoderna drivkrafter.

Närvaron styrks dock genom analysen av Engelkes studie där det framgår att dessa postmoderna drivkrafter finns i form av självförverkligande. Detta ställs ännu en gång mot den ekonomiska vinningen, vilken inte ses som en drivkraft, utan här är det möjligheten till att utvecklas som människa

som framhålls av respondenterna.⁵¹ Även indikatorn *äventyr* återfinns i resonemangen som förs av respondenterna i Engelkes studie. Viljan att utmana sig själv och möjligheten att göra detta i spännande situationer framhålls som en motivationsfaktor av kadetterna i undersökningen.⁵²

Komparativ analys med diskussion

Denna artikels syfte var att, genom en analys av tidigare insamlad data, undersöka svenska och norska aspiranternas drivkrafter till officersyrket och därmed öka kunskapen om dessa. Målsättningen var att se om kunskapen kan bidra till utvecklingen av officersrekryteringen inom Försvarmakten och därtill att stärka Försvarmaktens personalförsörjning. Analysen visar att det finns en stor mängd motivationsfaktorer som påverkar att ta steget för att söka officersutbildning.

Genom nedanstående komparativa analys är avsikten att tydliggöra skillnaderna och likheterna enligt Battistellis motivationskategorier och därmed besvara huvudfrågan i denna studie.

Vilka skillnader och likheter finns avseende motivationsfaktorer mellan sökande till svensk respektive norsk officersutbildning?

Analysen struktureras enligt Battistellis motivationskategorier, i enlighet med delfrågorna i denna studie.

Paleomoderna motivationskategorier hos norska vs svenska sökande

Paleomoderna motivationskriterier framkommer i båda länderna hos sökande till officersutbildningen. I den norska undersökningen finns det en definierad diskrepans mellan internationell insats och engagemang

i fredsuppgifter. Båda syftar på insats utomlands men här kan man se en skillnad mellan de manliga respektive kvinnliga respondenterna. Männerna har en större dragning mot de internationella insatserna medan kvinnliga respondenter mera går mot fredsbevarande. Denna skillnad gick inte att finna i det svenska underlaget. Dock så var de paleomoderna motivationskriterierna tydliga hos respondenterna i båda länderna.

Den andra skillnaden som analysen påvisade var det att svenska kvinnliga sökande främst var intresserade av internationella insatser i närtid. Denna tidsfaktor återfanns inte hos de manliga svenska respondenterna och inte heller hos de norska. Förklaringen till denna tidsfaktor förklarades av att kvinnorna hade ansökt till militärtjänst som en nödvändighet inför fortsatt karriär och anställning inom Försvarsmakten.⁵³

Sammantaget så visar analysen på att svenska sökande till officersutbildningen verkar ha någon större andel paleomoderna motivationsfaktorer än deras norska motsvarigheter. Denna diskrepans kan förklaras av att svenska sökande i större utsträckning hade ett förhållande med försvaret då undersökningen genomfördes,⁵⁴ varför paleomoderna indikatorer såsom *viljan att genomföra internationell insats* eller *fredsbevarande tjänst* kan ha påverkats av befäl och andra medarbetare. Det omvända förhållandet gäller för de norska respondenterna, där endast 35 procent av dessa hade genomfört militär grundutbildning vid genomförandet av undersökning ett.⁵⁵

Analysen visar även på vilka indikatorer som inte återfanns i någon av de tidigare genomförda undersökningarna. Vanliga paleomoderna motiv under massarméernas tid var att skydda sitt land alternativt landets demokrati/oberoende. Ingen av dessa faktorer kommenterades på något vis. Här kan man istället se att dessa har ersatts av internationell

insats eller engagemang inom fredsarbetet. Detta speglar den inriktning som under senare tid varit gällande i båda länderna, där fokus legat på insats utomland på bekostnad av det nationella försvaret.⁵⁶

Moderna motivationskategorier hos norska vs svenska sökande

Samhällsutvecklingen påverkar tillgången till jobb på arbetsmarknaden och så även attraktionskraften mellan dessa. Försvarsmakten konkurrerar med marknaden om dessa ungdomar som fyller försvarsmakternas antagningskrav. Även motiven för att söka sig till ett yrke varierar, vilket visas i denna studie, men även i annan forskning inom samma område.⁵⁷ Amerikanska ungdomar som tog värving hade, i liket med de nordiska som studerats i denna studie, olika drivkrafter.⁵⁸ Många svenska sökande till officersutbildningen framhöll det goda ledarskapet som en motivationsfaktor och kopplade detta till förbandsandan. Det goda ledarskapet, som enligt Herzbergs tvåfaktorsteori är en hygienfaktor, hindrar inte bara låg arbetstillfredsställelse utan ses här indirekt som en av drivkrafterna vid ansökan till officersutbildningen.

Här är det ledarskapet, och kopplat till detta förbandsandan, som är en modern motivationsfaktor som verkar för att motivera en sökande till att ta steget. Således är de inte bara sekundära, enligt Herzbergs resonemang, utan primära när det gäller attraktionskraften till yrket. Ett större antal av de sökande i den norska studien hade vid undersökningstillfället inte tidigare haft någon kontakt med försvaret. Därmed är det mera sannolikt att deras drivkrafter har en mindre tendens att anknyta till inre faktorer, motsvarande de som Herzberg nämner som hygienfaktorer.

Detta påstående förstärks av analysen av de motivationskriterier som svenska sökande framhåller, som har en anknytning till exempelvis förbandsandan och ett gott ledarskap. Denna förbandsanda, att tillhöra en grupp, förstärktes av de rekommendationsbrev som gavs till presumtiva officersaspiranter av deras svenska befäl. Denna uppskattning från befälen, kopplat till Maslows behovshierarki, och dess fjärde nivå, tjänade som en drivkraft som fick soldaten att söka sig till officersyrket.⁵⁹ Förbandsandan knutet till ett gott ledarskap verkar vara en motivationsfaktor som främst återfinns i de svenska undersökningarna. I Östbergs rapport framgår det att 73 procent av respondenterna bestämt sig att söka till officersutbildningen under värnplikten.⁶⁰

En annan intressant skillnad som framgår efter analys är det faktum att det bland de norska kvinnliga sökande i större grad än sina manliga sökande uppgav motivationsfaktorer som kan kopplas till Battistellis moderna motivationskategori. Detta stärks även av tidigare norsk forskning enligt Kari Røren Strand.⁶¹ I detta avseende fanns det en önskan om karriär i försvaret bland de kvinnliga sökande som inte fanns i lika stor utsträckning bland de manliga. Denna skillnad mellan manliga respektive kvinnliga respondenter fanns även hos svenska sökande, men inte i samma omfattning.⁶²

Postmoderna motivationskategorier hos norska vs svenska sökande

Bland de postmoderna motivationskategorierna har de norska respondenterna sammantaget här den starkaste drivkraften. Som tidigare nämnts är det den enda drivkraften som kan kategoriseras som postmodern, men har trots detta det högsta medelvärdet i den norska studien. Här framstår möjligheten att testa sig själv, eller som det beskrivs i studien,

*Det er arena for å teste egne grenser.*⁶³ Här finns det ingen skillnad mellan män och kvinnor i Norge.

De fysiska kraven är centrala i uttagningen till befälsutbildningen i Norge. Det är tydligt i den information som i god tid skickas ut till de norska aspiranterna, men även i de reklamkampanjer och informationsmaterial som visar vad som krävs för att bli antagen till någon av skolorna. Informationen är tydlig på hemsidan där både mäns och kvinnors testnivåer framgår.⁶⁴ Detta material signalerar också att träning och god fysisk form är viktigt.⁶⁵ Här spelar även den norska militära kulturen en roll. Den har, enligt Kari R Strand, historiskt och traditionellt varit kopplad till männen och har värderingar som är att betrakta som maskulina.⁶⁶ Detta historiska arv finns även inom svenska Försvarsmakten men kanske har Norge med införandet av en könsneutral månstringsplikt under 2015 tagit steget för att förändra detta traditionella synsätt? Det kommer att vara intressant att följa kommande norska studier inom detta område. Könsneutral månstringsplikt bredar rekryteringsbasen genom ett större tvärsnitt, både könsmässigt och numerärt. Något som borde intressera svenska Försvarsmakten som idag brottas med rekryteringsproblem. I diskussionerna kring detta har vissa röster höjts för att återinföra pliktsystemet på nytt, något som Norge har utvecklat till att gälla hela befolkningen genom införandet av det könsneutrala månstringssystemet de nu har. Ur svensk syn, med utgångspunkt i att de flesta bestämmer sig för officersyrket under sin tjänstgöring, talar detta för att attraktionskraften skulle påverkas positivt.

De svenska respondenterna har inte, enligt denna studie, denna drivkraft att testa sig själva i samma utsträckning som de norska. Det finns postmoderna drivkrafter som vittnar mot att officersutbildningen skulle vara en utmaning men inte i samma omfattning

som de norska respondenterna framhåller. Även här kan säkerligen en del i förklaringen finnas i kvantitativ undersökning som metod, och i detta fall visade analysen en avsaknad av dessa indikatorer kopplade till det postmoderna förhållningssättet. De postmoderna drivkrafterna fanns, vilket Engelkes semi-strukturerade intervjuer visade men inte främst i syftet att testa sig själv utan mer kopplat till självförverkligandet, genom att utvecklas som människa. Det fanns dock vissa postmoderna motivationsfaktorer som kunde kopplas mot viljan att utmana sig själv i ett sammanhang av äventyr.⁶⁷

Avslutning

Frågeställningen inledningsvis i denna artikel var:

– Vilka skillnader och likheter finns avseende motivationsfaktorer mellan sökande till svensk respektive norsk officersutbildning?

Analysen presenterade dessa skillnader och likheter, indelat enligt Battistellis typologi bestående av de tre motivationskategorierna. Därmed kan skillnaderna kopplas till de paleomoderna, moderna samt postmoderna kategorier som utgör Battistellis typologi för motivationskategorier.

Sammanfattning av resultatet

Denna artikel visar att det finns vissa skillnader i de motivationsfaktorer som gör att en norsk respektive svensk aspirant söker officersutbildningen i sitt land, men också likheter. Alla tre motivationskategorierna fanns representerade hos båda ländernas sökande och vissa könsrelaterade skillnader fanns även i båda länderna. Sammanfattning av resultatet i denna artikel kan göras enligt nedan, indelat i de olika motivationskategorierna enligt Battistellis typologi.

Bland de paleomoderna motivationsfaktorerna kan jag i studien konstatera att båda ländernas sökande har en stor del av dessa drivkrafter. Internationella insatser har varit centralt focus i båda länderna under de senare årtiondena, vilket återspeglas i de paleomoderna drivkrafterna.⁶⁸ Hos svenska sökande återfinns dimensionen av att nyttja sin utbildning till ett högre syfte samt även en koppling till officersprofessionen ur ett paleomodernt synsätt. Detta återfanns inte bland de norska sökande.

Bland de moderna motivationsfaktorerna återfanns en likhet mellan de kvinnliga sökande i båda länderna, som i större utsträckning än sina manliga kollegor, hade för avsikt att göra karriär inom respektive försvarsmakt.⁶⁹ Hos de svenska sökande var även förbandsandan och till den grupptillhörigheten en viktig faktor.

Slutligen, vid analys av postmoderna motivationsfaktorer tydliggörs skillnaden mellan norska och svenska sökande genom de norska aspiranternas vilja att testa sig själva, och sina egna gränser, något som inte återkom hos de svenska aspiranterna. Här var det självförverkligande eller att man såg officersutbildningen med koppling till att utmana sig själv i ett sammanhang av äventyr.

Rekryteringen i fokus

Studien har visat på ett antal motivation kategorier som verkar då en officersaspirant söker till officersyrket. Målsättningen var att tydliggöra dessa, och att kunskapen kan bidra till utvecklingen av rekryteringen till officersutbildningen och därtill stärka Försvarsmaktens personalförsörjning.

Vilken kunskap, utifrån denna studie, kan användas för att göra att fler söker sig till officersyrket i Försvarsmakten?

För att lyckas med rekryteringen ur ett svenskt perspektiv och få fler sökande, visar

den här studien att ett fortsatt gott ledarskap är en av de främsta försvarsmaktsfaktorer som idag påverkar en soldat eller gruppchef att ta steget till ett fortsatt engagemang som officer i Försvarsmakten. För att lyckas här måste dock soldaterna och därmed kommande officersaspiranter attraheras att söka till Försvarsmakten. Här kommer rekryteringen till den nya militära grundutbildningen (GUNY) att fylla en viktig roll, men kanske det som är mest intressant är åtgärderna efter det att regeringens särskilda utredare, Annika Nordgren Christensen, presenterade sin utredning i september 2016. En utredning som hade till uppgift att föreslå åtgärder för en hållbar personalförsörjning inom Försvarsmakten. En försörjning som i huvudsak ska bygga på frivillighet, men med ett ökat inslag av plikt. Utredaren var bland annat styrd till att titta på det norska personalförsörjningssystemet.⁷⁰ Norge som idag har en könsneutral mönstringsplikt.

Vidare måste de rekryteringskampanjer som riktas mot målgruppen attrahera de sökandes drivkrafter. Vilka dessa drivkrafter är måste hela tider undersökas och uppdateras då de påverkas av samhällsutvecklingen och

dess påverkan på individen. En samhällsutveckling som idag skiftar fokus, från att tidigare främst fokuserat på internationella insatser, mot att nu mera framhålla den nationella förmågan hos försvarsmakten, påverkar dessa motivationsfaktorer.

De könsrelaterade motiven som denna studie påvisar måste tas i beaktande vid rekryteringen till officersutbildningen. Framför allt då vi, i likhet med Norge, har som målsättning att öka andelen kvinnor inom Försvarsmakten.

Slutligen ska inte statusen i yrket, som attraktionskraft, förringas. Officersprofessionen och med den kårandan, grupptillhörigheten och den speciella expertisen är något som återges som en avgörande faktor när det gäller motivationsfaktorer som påverkar en sökandes val att fortsätta sin anställning som officersaspirant. Försvarsmakten föreslås fortsätta att utveckla officersprofessionen och använd denna som attraktionsmedel i rekryteringsprocessen.

Författaren är major i Amfibiekåren och genomför Högre Stabsutbildningen (HSU 16-18) vid Försvarshögskolan.

Noter

1. Paleomodern: att göra något för andra, av patriotism, i ett högre syfte/ av ideologiska skäl.
2. Modern: att göra något för att själv tjäna på det (materiellt, ekonomiskt eller för en karriär).
3. Postmodern: att göra något för sin egen skull och för den egna personliga utvecklingen (ej materiellt, ekonomiskt eller för karriär).
4. Försvarsmaktens årsredovisning 2015, s 13, <http://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2015/160122-003-forsvarsmaktens-arsredovisning-2015-huvuddokument.pdf>. (2016-04-20)
5. Jämfört med andra kategorier av anställda såsom GSS och civilanställda.
6. Avser officerare som tagit examen från Officersprogrammet mellan åren 2010–2015.
7. Försvarsmaktens årsredovisning 2015, bilaga 2, s 18, <http://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2015/160122-003-forsvarsmaktens-arsredovisning-15-bilagor.pdf>. (2016-05-04)
8. Med GU NY menas den nya militära grundutbildningen som infördes 2016 och omfattar 9-12 månaders utbildning, vilket tidsmässigt motsvarar Norges militära grundutbildning idag.
9. Då studien syftar till att utveckla Försvarsmaktens personalförsörjning har avgränsning gjorts mot valet att göra jämförelsen med ett land som kulturellt och befolkningsmässigt ligger nära Sverige. Tidsmässigt avgränsas studien till data insamlad mellan 2007 och 2012, och får på så vis med införandet av den nya officersutbildningen som startade 2007 men även införandet av Försvarsmaktens nya Personalförsörjningssystem 2010.
10. Larsson, Gerry, m fl: *Ledarskapets betydelse för värnpliktigas och unga officerares motivation att fortsätta inom Försvarsmakten*, Försvarshögskolan, Institutionen för ledarskap och management, ILM, Serie I, Karlstad, 2007, s 22.
11. Op cit, Försvarsmaktens årsredovisning 2015, se not 7, bilaga 2, s 18.
12. Östberg, Johan; Carlstedt, Leif och Carlstedt, Berit: *Värnpliktigas villighet att söka internationell tjänst*, Försvarshögskolan, Institutionen för ledarskap och management, Karlstad, 2005, s 2.
13. Östberg, Johan och Carlstedt, Berit: *Värnpliktigas intresse för internationell tjänst och officersutbildning*, Försvarshögskolan, Institutionen för ledarskap och management, Karlstad, 2008, s 7.
14. Ibid, s 23.
15. Ibid, s 28.
16. Engelkes, Torbjörn: *Från grundutbildning till yrke – en studie i motivationsfaktorer*, Försvarshögskolan, Stockholm, 2010.
17. Engelkes, Torbjörn: *Yrkesofficerares drivkrafter – en studie i motivationsfaktorer hos svenska yrkesofficerare*, Försvarshögskolan, Stockholm, 2012.
18. *Forskning på årskull*, Forsvarets Forskningsinstitut, FFI, http://www.ffi.no/no/Forskningen/Avdeling-Analyse/Forskning_paa_aarskull/Sider/default.aspx. (2016-04-26)
19. Strand, Kari Røren och Stornæs, Annett Victoria: *Like barn leker best? – en kvantitativ studie av motivasjon og mangfold blant kvinner og menn som tar befalsutdanning*, Forsvarets forskningsinstitut, FFI-rapport 2012/01442, s 2, <http://www.ffi.no/no/Rapporter/12-01442.pdf>. (2016-04-22)
20. *Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret, St.meld, nr 36 (2006–2007)*, Norske Regeringens hemsida, <https://www.regjeringen.no/contentassets/a6205d8d7e864738739daa2186d48a4/no/pdfs/stm200620070036000dddpdfs.pdf>. (2016-04-28)
21. Op cit, Strand, Kari Røren och Stornæs, Annett Victoria, se not 19, s 3.
22. Respondenter i studien hade sin tillhörighet i Hærens befalsskole, Luftforsvarets befalsskole, Befalsskolen for Sjøforsvaret, Forsvarets tekniske befalsskole, Heimevernets befalsskole, Krigsskolen, Sjøkrigsskolen, Luftkrigsskolen, Forsvarets ingeniørhøgskole og Befalsskolen for etterretning og språk.
23. Exempelvis Rones, Nina: *Men det er også det at vi blir sett på som en sånn jentegieng, at alle bare er jenter i Saniteten» – utvalgte funn fra avhandlingen The Struggle over Military Identity og konsekvenser av disse*,

- FFI-rapport 2015/02280, https://www.researchgate.net/publication/286453388_Men_det_er_ogsaa_det_at_vi_blir_sett_pa_som_en_sann_jentegjeng_at_alle_bare_er_jenter_i_Saniteten_-_utvalgte_funn_fra_avhandlingen_The_Struggle_over_Military_Identity_og_konsekvenser_av_disse. (2016-04-26)
24. Op cit, Strand, Kari Røren och Stornæs, Annett Victoria, se not 19, bilaga B, tabell B.1, s 46.
 25. Ibid, s 17.
 26. Ibid, s 17.
 27. Ibid, tabell 3.2, s 16.
 28. Ibid, tabell 3.2, s 16.
 29. Ibid, tabell 3.2, s 16.
 30. Ibid, s 19.
 31. Ibid, s 32.
 32. Ibid, s 17.
 33. Ibid, tabell 3.2, s 16.
 34. Ibid, tabell 4.7, s 32.
 35. Även i undersökningen andra del, uppföljningen efter ett år, användes den sjugradiga skalan.
 36. Viktigt att här observera att den norska undersökningen hade en sjugradig skalindelning, varvid inte medelvärden mellan de olika undersökningarna ska jämföras rakt av utan att ha detta i åtanke.
 37. Op cit, Östberg, Johan och Carlstedt, Berit, se not 13, s 22.
 38. Ibid, s 23.
 39. Ibid, s 10.
 40. Ibid, tabell 10, s 23.
 41. Op cit, Engelkes, Torbjörn, se not 16, s 33.
 42. Ibid, s 30.
 43. Ibid, s 34.
 44. Op cit, Östberg, Johan och Carlstedt, Berit, se not 13, s 22.
 45. Ibid, s 23.
 46. Op cit, Engelkes, Torbjörn, se not 16, s 29.
 47. Ibid, s 39.
 48. Ibid, s 30.
 49. Ibid, s 36.
 50. Op cit, Östberg, Johan och Carlstedt, Berit, se not 13, s 26.
 51. Op cit, Engelkes, Torbjörn, se not 16, s 34.
 52. Ibid, s 36.
 53. Op cit, Östberg, Johan och Carlstedt, Berit, se not 13, s 25.
 54. Samtliga svenska respondenter hade genomfört värnplikt och de i den kvalitativa studien hade dessutom påbörjat sin officersutbildning.
 55. Op cit, Strand, Kari Røren och Stornæs, Annett Victoria, se not 19, bilaga B, tabell B.1.
 56. Ibid, s 25.
 57. Weibull, Alice: *Utmaningar inom Europas försvarsmakter- Erfarenheter från utländska sociologiska studier och analyser*, Försvarshögskolan, Institutionen för ledarskap och management, serie F:33, Karlstad 2005.
 58. Eighmey, John: "Why Do Youth Enlist? Identification of Underlying Themes", *Armed Forces & Society*, januari 2006, vol 32 nr 2, s 307-328.
 59. Op cit, Engelkes, Torbjörn, se not 16, s 36.
 60. Op cit, Östberg, Johan och Carlstedt, Berit, se not 13, s 22.
 61. Op cit, Strand, Kari Røren och Stornæs, Annett Victoria, se not 19, s 17.
 62. Op cit, Östberg, Johan och Carlstedt, Berit, se not 13, s 26.
 63. Op cit, Strand, Kari, Røren og Stornæs, Annett, Victoria, se not 19, s 24.
 64. *Fysiske krav- God fysisk form har stor betydning for tjeneste i Forsvaret*, Norske Forsvaret, <https://forsvaret.no/karriere/krav/fysiske-krav>. (2016-05-25)
 65. Op cit, Strand, Kari Røren och Stornæs, Annett Victoria, se not 19, s 25.
 66. Ibid, s 25.
 67. Op cit, Engelkes, Torbjörn, se not 16, s 36.
 68. Op cit, Strand, Kari Røren och Stornæs, Annett Victoria, se not 19, s 24.
 69. Op cit, Östberg, Johan och Carlstedt, Berit, se not 13, s 26.
 70. *En långsiktigt hållbar personalförsörjning av det militära försvaret*, Regeringen Kommittédirektiv, Dir 2015:98, http://www.regeringen.se/globalassets/regeringen/dokument/forsvarsdepartementet/direktiv/direktiv_utredning-om-langsiktigt-hallbar-personalforsorjning.pdf. (2016-06-02)