



Malmö högskola
Studie- och
yrkesvägledarutbildningen

Individ och samhälle

Examensarbete
15 högskolepoäng

Fem blivande officerare & fem blivande stridspiloter

- En studie om individens roll i ett traditionellt sett tydligt yrkesprofilerat och organisationsbundet utbildningsprogram och dennes behov av karriärvägledning
- *Five future officers & five future combat pilots*

Veronica
Nordström

SAMMANFATTNING

Det sägs att vi lever i ett individualistiskt och flexibelt samhälle. För den starka individen innebär detta att karriär, utveckling och privata intressen värderas högre än lojalitet gentemot arbetsgivaren. Att byta arbetsgivare under sitt yrkesverksamma liv betraktas idag mer som regel än undantag. Hur resonerar då blivande officerare och stridspiloter som har valt att utbilda sig till ett yrke som endast går att utöva i en enda organisation? Kan studenter, som i princip bara har en arbetsgivare att välja på, verkligen ha behov av karriärvägledning? Syftet med studien är att få en förståelse för hur blivande officerare och stridspiloter ser på sig själva i organisationen, samt vilka upplevda behov de har av karriärvägledning. För att undersöka detta område närmare har jag genomfört gruppintervjuer med fem blivande officerare och fem blivande stridspiloter. Resultatet visar att en majoritet av deltagarna i studien har en marknadsmässig inställning. Karriär, utveckling och privata intressen är i hög grad styrande för deras val, men de visar också tecken på institutionalisering då de har tagit till sig organisationens värderingar som sina egna. Studenterna upplever ett behov av både taktisk och strategisk karriärvägledning.

INNEHÅLL

1. INLEDNING.....	4
1.1 Bakgrund.....	4
1.2 Syfte.....	5
1.3 Disposition.....	5
2. TIDIGARE FORSKNING.....	6
2.1 Individen i organisationen.....	6
2.1.1 Officersyrket - En icke autonom profession.....	6
2.1.2 Ett individualistiskt och flexibelt arbetsliv.....	7
2.2 Karriärvägledning.....	8
2.2.1 Stor efterfrågan på karriärvägledning.....	8
2.2.2 Stort missnöje med karriärvägledning.....	8
2.2.3 Karriärvägledning - Inte alltid opartisk.....	9
3. METOD.....	10
3.1 Val av metod.....	10
3.2 Urval.....	10
3.3 Genomförande.....	12
3.4 Etik.....	13
4. TEORI.....	14
4.1 Individen i organisationen.....	14
5. RESULTAT OCH ANALYS.....	16
5.1 Individen i organisationen.....	16
5.1.1 Institutionell eller marknadsmässig inställning.....	16
5.1.2 En tydlig yrkesbild och utövande stärker den professionella identiteten.....	18
5.1.3 ”Om man driver sitt eget lilla Flygvapen kan man ju kämpa för att det ska gå runt”.....	19
5.1.4 När systemet sätter prov på lojaliteten.....	20
5.2 Stor efterfrågan på karriärvägledning.....	22
5.3 Oklarhet och missnöje om karriärvägledning.....	23
5.4 Sammanfattande analys.....	25
6. SLUTDISKUSSION.....	26
6.1 En organisationsinriktad individ eller en individinriktad organisation?.....	26
6.2 Behov av taktisk och strategisk karriärvägledning.....	28
6.3 Metoddiskussion.....	29
6.4 Förslag på framtida forskning.....	30
7. KÄLLOR.....	31
BILAGOR	

1. INLEDNING

För inte alltför länge sedan var en statlig fast tjänst något av det bästa en öm moder kunde önska sitt barn. Inkomst och pension var tryggad livet ut och guldlockan kunde efter lång och trogen tjänst inhämtas som ett hedersbevis. Idag ser idealet en aning annorlunda ut. Ledord som lojalitet och kollektivism har i vår postmoderna tid bytts ut mot flexibilitet och individualism. Den individuella livs- och karriärplanen blir viktigare än lojalitet gentemot arbetsplatsen. Hur resonerar då studenter kring att ha valt ett utbildningsprogram som är mycket tydligt kopplat till en enda arbetsgivare? Hur hänger lojalitet och identitet ihop? Kan en liten exklusiv skara studenter som går en, närmast betraktad, elitutbildning känna maktlöshet? Kan studenter, vars utbildning är starkt yrkesprofilierad och kopplad till en enda arbetsgivare, verkligen behöva karriärvägledning? Svaren på dessa frågor kommer att diskuteras i denna studie.

Gustav: Skolan skulle behöva en sådan där gammaldags SYO-konsulent inför valet av inriktning, VFU och anställning. Allt sådant får man skaffa sig själv genom kontakter. Behovet av sådana (SYO-konsulenter) är nästan större än att ha en plutonchef.

1.1. Bakgrund

Huvudpersonerna i den här studien består av kadetter och blivande stridspiloter. De studerar på Officersprogrammet vid militärhögskolan Karlberg i Solna. Officersprogrammet är ett treårigt högskoleprogram på 180hp. Utbildningen genomförs till viss del av Försvarshögskolan, till viss del av Försvarsmakten. Försvarshögskolan, som sedan 2008 är en statlig högskola, ansvarar för den akademiska utbildningen och Försvarsmakten ansvarar för den verksamhetsförlagda utbildningen. År 2009 utbildas cirka 200 kadetter. Det är det antal som Försvarsmakten anser sig kunna anställa årligen, vilket innebär att samtliga kadetter kan erbjudas anställning efter avslutad examen (<http://www.mil.se/mhsk/Om-skolan/>).

Vad gäller mina förkunskaper inom området så har jag vistats i en militär miljö i två års tid, först som värnplikting, därefter som anställd. Jag har därför en någorlunda förståelse för miljöfaktorer och jargong och kan i viss mån identifiera mig med de intervjuade. ”Det är troligen en fördel om den som ska göra en kvalitativ intervju har förkunskaper och är förberedd inom det område som ska studeras.” (Runa Patel och Bo Davidson 2003:79). Jag är

dock medveten om att mina förkunskaper, både inom det militära området och inom vägledningsområdet troligen färgar min analys. Produkten är ett resultat av mitt sätt att tolka verkligheten.

1.2. Syfte

Vi lever idag i en tid då individualism och flexibilitet sägs få en allt större betydelse för vårt samhälle och arbetsliv. Ur ett vägledningsperspektiv är det därför av intresse att försöka förstå hur individer, i detta individualistiska och flexibla samhälle, resonerar kring att ha valt ett traditionellt sett tydligt yrkesprofilierat och organisationsbundet utbildningsprogram. Ur ett vägledningsperspektiv är det också av intresse att få insikt i vilket behov av karriärvägledning dessa studenter har. Syftet med studien är att få en förståelse för hur blivande officerare och blivande stridspiloter ser på sig själva i organisationen, samt vilka upplevda behov de har av karriärvägledning.

Syftet med studien vill jag bryta ner i följande problemformuleringar:

- Hur kan kadetterna och de blivande stridspiloterna förstås i relation till ett tydligt professions- och organisationsprofilierat utbildningsprogram?
- Vilka behov av karriärvägledning upplever kadetterna och de blivande stridspiloterna att de har?

1.3 Disposition

Direkt efter detta inledningskapitel presenteras tidigare forskning där officersyrket som en icke autonom profession ställs i kontrast till vår tids individualistiska och flexibla samhälle. Här behandlas även rollteorier och karriärvägledning. Efter detta kommer en metoddel där jag behandlar val av metod, urvalsprocess, etiska riktlinjer samt genomförande. Kapitel fyra tar upp olika teorier om individen i organisationen. I kapitel fem går jag igenom resultat och analys, kapitlet avslutas med en sammanfattande analys. I slutdiskussionen diskuterar jag vad som har framkommit i studien. Jag gör även en diskussion om metod och ger förslag på framtida forskning.

2. TIDIGARE FORSKNING

I det här kapitlet kommer jag att presentera tidigare forskning som beskriver officersyrket som en icke autonom profession och ställa det i relation till forskning som handlar om vår tids individualistiska och flexibla samhälle. Begreppet lojalitet blir här ett intressant nyckelord. Jag kommer också att visa på studier som har gjorts om karriärvägledning bland studenter.

2.1 Individen i organisationen

2.1.1 Officersyrket - En icke autonom profession

Alise Weibull har i sin avhandling studerat hur yrkeskunnande formas hos olika yrkesgrupper i Flygvapnet. Hon framför att officersyrket är ett icke autonomt yrke. (Alise Weibull 2003).

”Den hake som många anser finnas inom officersprofessionen, jämfört med idealbilden av en profession, är officersyrkets avsaknad av autonomi.” (Alise Weibull 2003;103).

Alise Weibull menar att anledningen till att officersprofessionen brister i autonomi beror på att officersyrket är så starkt knutet till en och samma organisation. Utbildning, anställning och karriär flyter samman, kopplat till en och samma arbetsgivare. Redan under utbildningstiden knyts kadetten till sin framtida arbetsgivare, bland annat genom att en tredjedel av utbildningen förläggs ute på ett militärt förband. Att kadetten har en militär grad och bär uniform under hela utbildningstiden ger också en tydlig signal på individens tillhörighet till organisationen (2003). Även Karl Ydén (2008) hävdar att officersyrket är en icke autonom profession:

”Officer är inte en profession i samma mening som läkare eller advokater, med legitimation och möjlighet till autonom yrkesutövning. Det av staten tilldelade våldsmonopolet är ett organisationsmonopol, inte ett yrkesmonopol. En officer som slutar sin anställning i Försvarsmakten har inte rätt att utöva officersyrket på egen hand.” (Karl Ydén 2008).

I teoriavsnittet tar jag upp en teori av Boel Berner (1989), som delar in yrkesidentiteten i olika roller. Att vara stridspilot innebär att ha flera olika roller i sin yrkesidentitet. De är både piloter och officerare. Dessa roller kan prioriteras på olika sätt.

”För förarna som grupp var det fullt klart att flygningen och verksamheten i luften var det som bar upp yrkesidentiteten. Den mera ideologiska överbyggnaden, att tillhöra försvaret och att vara officer, var i jämförelse med detta starkt nedtonad. Weibull (2003;149)

2.1.2 Ett individualistiskt och flexibelt arbetsliv

Dagens arbetsliv brukar beskrivas i termerna individualistiskt, flexibelt och segregat. Janowitz och Moskos (Karl Ydén 2008) beskriver hur den ökade individualiseringen bidrar till en militär karriärism, vilket innebär att officerare lockas av yrkets karriärmöjligheter och förmåner snarare än dess innehåll. Officersyrket uppfattas därför mer och mer som vilket arbete som helst, snarare än som ett kall. Officerare jämför sina materiella villkor med andra yrkesgrupper och utesluter inte möjligheten att byta till ett annat yrke om det skulle visa sig vara mer fördelaktigt (2008). I teoriavsnittet redogör jag för teorin om Institutional/Occupational Identity. Enligt Alise Weibull (2003) tenderar den svenska officerskåren ha en ganska pragmatisk hållning till teorin om den å ena sidan institutionella, å andra sidan arbetsmarknadsmässiga yrkesidentiteten. I vissa avseenden är de mer traditionella och i andra avseenden är de mer marknadsinriktade. Officerarna trivs bra med förhållandena i stort inom Försvarmakten, men är samtidigt öppna för andra alternativ (2003).

Den militära organisationen är av tradition en organisation med manliga ideal. För ett drygt århundrade tillbaka var högre militära ämbeten vikta åt den manliga adeln (Borell, Karl Ydén 2008). I det manliga idealet har yrkesstatus och karriär traditionellt sett spelat en stor roll i mannens identitetsskapande. I dagens samhälle spelar nu andra faktorer en allt större roll i mäns identitetsskapande. Begreppet *karriär* har fått en utvidgad betydelse. Från att tidigare ha handlat om individens yrkesmässiga framgångar inbegriper begreppet numera även övriga viktiga delar av individens liv, såsom familj och fritid. Individen ställer högre krav på att själva livsstilen ska vara framgångsrik och meningsfull. De flesta människor idag värderar därför sina individuella livs- och karriärplaner högre än lojalitet gentemot arbetsgivaren. ”Att odla ett beroende av och en lojalitet mot en arbetsgivare eller arbetsplats bör kanske numera betraktas som en dålig personlig investering.” (Thomas Johansson 2002:158). Det är mest arbetsgivaren som tjänar på det. Det finns emellertid dem som väljer att stanna kvar i en organisation, trots missförhållanden. Penley och Gould (Bengt Abrahamsson och Jon Aarum Andersen 2005) antar att det i alla organisationer finns en kombination av maktsystem av ekonomisk, symbolisk och tvångsmässig natur. En individ som verkar under missförhållanden

under en längre tid i en organisation kan komma att bli *alienerad*. Alienation är ett exempel på tvångsmässig natur, och kan definieras som brist på kontroll. Den anställdes upplevelse av oförutsägbara händelser i organisationen skapar en känsla av att ha mist kontrollen. Alienation kan också bero på att individen saknar alternativ. Man kan här tala om en *negativ tillhörighet*. Den karaktäriseras av låg motivation att uppfylla organisationens mål, samtidigt som individen måste sköta sina arbetsuppgifter (2005).

2.2 Karriärvägledning

Karriärvägledning kan ses som ett bredare begrepp än det som vanligen förknippas med studievägledning. I karriärvägledning ingår all verksamhet som lärosätena gör för att stödja studenternas utträde på arbetsmarknaden

2.2.1 Stor efterfrågan på karriärvägledning

Hälften av Sveriges högskolor och universitet har idag karriärvägledning, vilket kan jämföras med ca en tredjedel år 2004. Förutom att det har blivit allt vanligare har efterfrågan från studenterna ökat vilket kan tolkas som att funktionen blir allt viktigare. En av anledningarna till detta kan vara en förändrad arbetsmarknad där en viss utbildning inte självklart leder till ett visst yrke (Högskoleverket 2007:24R).

2.2.2 Stort missnöje med karriärvägledning

Studentspegeln 2007 är en rapport från Högskoleverket som bygger på resultaten från en enkätundersökning som gjordes bland landets studenter år 2006. Endast 22 procent av deltagarna i studien kunde svara på huruvida de var nöjda eller missnöjda med karriärvägledningen på sitt lärosäte. Bland dessa var två tredjedelar missnöjda medan en tredjedel var nöjda (*Studentspegeln* 2007). Alla högskolor tillgodoser inte studenternas behov av karriärvägledning idag (Högskoleverket 2007:24R).

”I de flesta utvecklings- och utbildningssammanhang betonas idag att organisationen utgår från individens behov och individens fria val. Detta förhållande är oftast giltigt så länge behoven och valen inte sträcker sig utöver det uppdrag anordnaren har.” (SOU 2001:45 s.104).

Högskoleverket uppmanar alla högskolor att göra en behovsanalys bland sina studenter och sedan, i samråd med studenterna, utveckla en verksamhet som möter elevernas behov. De tror att de högskolor som väljer att satsa på en väl utvecklad karriärvägledning också kommer att få en konkurrensfördel när det gäller rekrytering av studenter (Högskoleverket 2007:24R).

2.2.3 Karriärvägledning - Inte alltid opartisk

En väl utvecklad vägledning utgår enligt Högskoleverket från individen och är opartisk. Så är dock inte fallet inom alla instanser som erbjuder vägledning.

”... inte får råda någon tvekan om att karriärvägledningen står till individens tjänst och är obunden och opartisk. Då ett sådant synsätt inte tycks råda är det nödvändigt med ett perspektivbyte hos skola, myndigheter, organisationer och andra som idag erbjuder vägledning (SOU 2001:45 s.104).

Högskoleverket framhäver vikten av att individen i sitt möte med vägledaren får möjlighet att bli inspirerad, får vidgat sin syn på de egna möjligheterna, får hjälp att bedöma sina förutsättningar i relation till arbetslivets villkor och chans att göra sin egen karriärplanering utifrån en analys av sin situation och med kunskap om alternativa karriärvägar (SOU 2001:45). De skolor som har yrkesverksamma lärare har en styrka då lärarna kan ge eleverna bättre insikt i branschen och dela med sig av ett värdefullt kontaktnät.

”De konstnärliga högskolorna har en speciell situation med sina ofta yrkesverksamma lärare. Eftersom lärarna kan branschen kan de också stödja studenterna och dessutom förmedla kontakter som kan leda till arbete efter avslutad utbildning.” (Högskoleverket 2007:24R s. 28-29).

Det bra om lärarna har branschkunskap, menar Högskoleverket, men det är samtidigt viktigt att studenterna inte blir beroende av sina lärare för att nå sina karriärmål (Högskoleverket 2007:24R).

3. METOD

I detta kapitel redovisar jag val av metod, urval, genomförande samt etiska riktlinjer.

3.1 Val av metod

Jag har valt att använda mig av kvalitativ metod med intervjuer som verktyg. Syftet med kvalitativ metod är att upptäcka och identifiera egenskaper och karaktär hos någon eller något, till exempel den intervjuades livsvärld och hans eller hennes uppfattningar om någon speciell företeelse (Runa Patel och Bo Davidson 2003). Eftersom jag vill undersöka just människors tankar, erfarenheter och behov anser jag att kvalitativ metod med intervjuer är den bästa för detta ändamål. Vid en intervju finns det dessutom möjlighet att förklara begrepp, ge tid för eftertanke och att ställa följdfrågor. Mitt syfte har varit att få en bild, en förståelse för individens perspektiv. Enligt Runa Patel och Bo Davidson (2003) har kvalitativa intervjuer en relativt låg grad av standardisering, vilket betyder att frågorna ger individen utrymme att svara med egna ord. Intervjuaren kan välja att ha en hög grad av strukturering, det vill säga att ställa frågorna i en bestämd ordning eller att ha en lägre grad av strukturering, där intervjuaren ställer de frågor som passar bäst för stunden. I min studie har en hög grad av strukturering använts till intervjun med de blivande piloterna, då jag ville vara väl förberedd och inte missa att ställa några viktiga frågor. Jag har även försökt ställa öppna frågor i den mån jag har kunnat. I övriga intervjuer har jag använt mig av en låg grad av strukturering, då dessa intervjuer var av mer spontan art.

3.2. Urval

Jag har i denna studie valt att gruppintervjua fem individer som utbildar sig till officerare och fem individer som utbildar sig till stridspiloter, samt två anställda på elevernas utbildningsinstitution. Eleverna studerar vid militärhögskolan Karlberg i Stockholm. De blivande officerarna, kadetterna, läser tredje terminen av totalt sex terminer på Officersprogrammet. De blivande stridspiloterna är inne på sin femte termin vid Officersprogrammet och har därefter ytterligare cirka fyra års utbildning i flygande tjänst framför sig. Dessa grupper kan ses som helt olika. De blivande stridspiloterna utbildar sig till en mycket specifik profession. De går en spetsutbildning och har en mycket avgränsad arbetsmarknad. Förutom sin tydliga yrkesroll har de även studerat längre och varit ute på praktik, jämfört med kadetterna. En annan faktor som skiljer dem från kadetterna är att de är anställda under sin utbildningstid. De tillhör en särkull mellan två utbildningssystem vilket

gör det svårt att kategorisera dem som kadetter. I arbetet kommer jag att benämna dem som blivande piloter/stridspiloter. Kadetterna, de blivande officerarna, studerar till generalister och har därför inte en lika begränsad arbetsmarknad. Eftersom de började på programmet ett år senare än de blivande piloterna har de heller inte lika mycket erfarenhet av utbildningssystemet. Samtidigt har dessa grupper en sak gemensamt; de ska alla bli officerare. Det är här jag finner det intressant att undersöka hur två kategorier, med olika förutsättningar, uppfattar sin roll i samma yrke.

Urvalet av intervjupersonerna gick till på två sätt. De fem blivande piloterna valdes ut genom sms-förfrågan. Deras kompanichef skickade ut sms till de 12 piloter som fanns att tillgå på skolan med kort information om studien och en förfrågan om fem av dem ville delta. De fem personer som nappade på erbjudandet blev sedan urvalet. De deltog frivilligt under dagtid istället för att bedriva enskilda studier. Jag ringde upp en av de intresseanmälda blivande piloterna för att bestämma tid för intervju. I samband med detta frågade jag hur väl han kände de övriga som hade anmält intresse. Enligt honom kände varandra mycket väl. De hade gått i samma klass under två års tid, varav ett år tätt boende tillsammans. Med anledning av att de kände varandra väl, att jag såg dem som en homogen grupp och att jag vägde in de praktiska fördelarna, så valde jag att göra en gruppintervju med de blivande piloterna. Eftersom jag hade några frågor om bakgrund och familjeförhållande som jag inte ansåg vara lämpliga att ta i grupp, valde jag att låta dem fylla i detta i ett formulär i samband med intervjun.

Det tål att diskuteras hur hög validitet och reliabilitet ett material kan få i gruppsammanhang med tanke på det grupptryck som kan påverka individen, se Thelen (Arne Maltén 1992). Storleken på grupperna i min studie har bestått av fem, tre och två personer. Somliga i grupperna var tystare än andra, på det sätt som Thelen beskriver. Jag upplevde det dock som att det sociala klimatet i samtliga grupper var gott. När jag i efterhand kompletterade mitt material med frågor via mailkontakt fick jag från en del intervjudeltagare mer privata och närgående svar. Enligt min uppfattning var denna form av kompletterande metod mycket berikande för innehållet i studien.

Under intervjun med de blivande stridspiloterna framkom det att kadetterna, enligt dem, verkade uppleva en helt annan situation. Jag blev intresserad av att höra om skillnaderna och insåg att kadetternas perspektiv kunde tillföra ytterligare en dimension. Båda grupperna är ju blivande officerare. Jag bestämde mig därför att undersöka detta närmare. För att få ett

likvärdigt kvantitativt antal mellan de två kategorierna; blivande officerare och blivande stridsflygare, valde jag att intervjua fem kadetter. Kadetterna valdes ut av de blivande flygarna enligt en variant av den så kallade snöbollsmetoden (se Heléne Thomsson 2002) . De tipsade om några personer som jag kunde ta kontakt med. Detta skulle kunna innebära ett snett urval, då lika tenderar att söka lika. Den ena gruppen som de valde ut tycktes just ha en liknande inställning som de blivande flygarna. Den andra gruppen som de valde ut hade dock helt andra tankar och erfarenheter.

Utöver intervjuerna med de blivande flygarna och kadetterna, intervjuade jag även en plutonchef och en ställföreträdande kompanichef på militärhögskolan Karlberg. Båda dessa befattningar kan sägas innefatta någon slags vägledande roll för kadetterna. Den ställföreträdande kompanichefen fick jag tag på genom kontaktuppgifter på Försvarshögskolans hemsida (www.fhs.se). Han hjälpte mig sedan att hitta en plutonchef att intervjua på plats, vilken blev den sista intervjudeltagaren.

3.3 Genomförande

För att kunna inhämta empiriskt material valde jag att ta kontakt med militärhögskolan Karlberg. Jag sökte upp chefen för Officersprogrammet som tilldelade mig en kontaktperson för att hjälpa mig med att hitta de första intervjudeltagarna. Min kontaktperson var en ställföreträdande kompanichef inom kadettbataljonen, dock en annan än den som jag senare kom att intervjua. På Karlberg genomförde jag en gruppintervju med fem blivande stridsflygare, en gruppintervju med tre kadetter, en gruppintervju med två kadetter samt enskilda intervjuer med en plutonchef och en ställföreträdande kompanichef. Intervjuerna genomfördes under två halvdagar på militärhögskolan Karlberg i Stockholm.

Intervjun med de fem blivande flygarna varade under två timmar, med en paus i halvtid och ägde rum i en av salarna på Karlbergs slott. Hela intervjun spelades in med hjälp av diktafon. Intervjuerna med kadetterna skedde i två omgångar. Den första intervjun, med tre kadetter, genomfördes i kadetternas korridorentry. Den varade i cirka 50 minuter och spelades inte in. Denna intervju var inte planerad, utan var något som jag kom på att jag ville göra i samband med föregående intervju med de blivande flygarna. På grund av att jag var dåligt förberedd missade jag att ställa vissa relevanta frågor. Dessa frågor fick jag dock besvarat senare via mailkontakt. Den andra kadettintervjun varade också i cirka 50 minuter och förlades till en av

salarna på slottet. Även här förde jag endast minnesanteckningar som jag senare kompletterade med frågor via mailkontakt. Utöver intervjuerna med de blivande piloterna och kadetterna, intervjuade jag en plutonchef och en ställföreträdande kompanichef. Intervjuerna med plutonchef och ställföreträdande kompanichef spelades inte heller in, av den anledningen att jag inte tyckte att jag behövde lägga så mycket fokus på dem, jämfört med kadetterna och de blivande piloterna. Huvudsyftet med studien är att belysa de blivande officerarna och de blivande stridspiloternas perspektiv.

Intervjun med de blivande piloterna har transkriberats. Övriga intervjuer har renskrivits digitalt. En del kompletterande material har jag fått ”gratis” nedtecknat via mail från intervjupersonerna. Huvuddelen av det nedtecknade materialet har skrivits ut, sedan har jag markerat de delar som jag finner extra intressanta. En del av detta urval har sedan återgivits i studien. Jag har utgått från ämne och inte individ. Jag har alltså strävat efter att få ett helhetsperspektiv på ämnet och inte på individen. Efter att ha tolkat olika individers uppfattningar inom olika ämnen har dock en viss bild formats om enskilda individer efterhand. I en del fall har jag fått ta hänsyn till och även inbegripa individens uppfattningar i andra frågor än det för tillfället aktuella ämnet för att få en nyanserad bild.

3.4 Etik

Vid genomförandet av mina intervjuer har jag utgått från Vetenskapsrådets forskningsetiska principer inom humanistisk- samhällsvetenskaplig forskning (www.vr.se). Innan jag startade intervjuerna presenterade jag mig själv med namn och institution och förklarade uppsatsens nivå, syfte och bakgrund. Vidare informerade jag deltagarna att deras medverkan var frivillig. Vad gäller inspelning av gruppintervjun med piloterna berättade jag att datan endast skulle användas som hjälp för att kunna återge deras repliker korrekt. I samband med detta försäkrade jag också deltagarna om deras anonymitet och tilldelade dem figurerade namn som de använde genom hela intervjun. Samtliga intervjupersoner som har medverkat i min studie har, via e-post, fått läsa hela transkriptionen från intervjun för att kunna godkänna citat, korrigera missuppfattningar, göra tillägg och ta bort känslig information såsom studieinriktning för att minska möjligheten till igenkänning. De medverkande är dock bara anonyma inom en viss begränsning. Det är tänkbart att andra inom organisationen som känner intervjupersonerna kan identifiera dem.

4. TEORI

I detta avsnitt kommer jag att ta upp rollteorier samt teorier om institutionalisering och maktlöshet. Teorierna går inte på djupet med något identitetsbegrepp, då detta är ett mycket komplext ämne som är svårt att mäta. Istället har jag valt att använda mig av begreppet lojalitet¹, vilket inte heller är riktigt mätbart, men som kan ses som ett uttryck för individens identitet i organisationen. Den institutionella identitet som redovisas i kapitlet kommer jag senare i min analys att använda som lojalitet gentemot organisationen. Institutionalisering kommer jag att använda för att förklara hur lojalitet växer fram. Maktlöshet kommer jag tolka i relation till institutionalisering.

4.1 Individen i organisationen

Charles Moskos utvecklade i slutet av 1970-talet en teoretisk modell som brukar kallas för *Institutional/Occupational Model*. Moskos ville undersöka om officerare kände starkast institutionell identitet, det vill säga att de hade en stark bindning till sin uppgift och organisation, eller om de hade ett mer karriärmässigt, marknadsorienterat förhållningssätt till sitt yrke. För officerare med en övervägande institutionell inställning antas familj, boende, fritid, hög lön och civilt ”marknadsvärde” spela en förhållandevis mindre roll, än traditionella militära värden såsom lojalitet och solidaritet. För dessa officerare är det naturligt att stanna så länge som det går inom organisationen och anpassa sig till den interna arbetsmarknad som finns i organisationen. Officerare med marknadsmässig orientering ser istället anställningen som ett yrke bland andra. För dem är det militära och det privata två skilda saker och konkurrensriktiga löner är för dem en viktig motivator för att stanna i organisationen. Eftersom denna grupp ser till sitt marknadsvärde betonar de också vikten av att den utbildning som de får inom organisationen också ska vara meriterande på övriga arbetsmarknaden (Alise Weibull 2003).

En annan teori beskriver hur en individs *yrkesidentitet* består av olika roller. Boel Berner (1989) delar in begreppet yrkesidentitet i två delar. Dels en *organisatorisk identitet*, som i detta fall representeras av Försvarsmakten, Flygvapnet och förbandet, dels en *professionell identitet* som här innebär yrkesrollerna officer och pilot. Vilken identitet som får störst betydelse beror på verksamhet, situation och grupp.

¹ En definition på vad det kan innebära att vara lojal är ”någon som alltid står på någons sida (och är beredd att hjälpa)” (<http://www.ne.se.support.mah.se/kort/lojal>).

Institutionalisering beskrivs av den amerikanske sociologen Philip Selznick (Bengt Abrahamsson och Jon Aarum Andersen 2005:130) som ”att man inför värderingar bakom de tekniska krav som den föreliggande uppgiften ställer.” Selznicks bidrag i debatten om institutionalisering kan enligt Abrahamsson och Andersen räknas som det tidigaste och viktigaste inom organisations- och ledarskapsforskning. I sin forskning har Selznick intresserat sig för formandet av elitgrupper. Han beskriver hur organisationer kan skapa elitgrupper bland annat genom selektiv rekrytering och speciella utbildningsanstalter. Genom en noggrann rekrytering kan organisationen få fram individer som representerar det varumärke och värderingar som organisationen står för (Bengt Abrahamsson och Jon Aarum Andersen 2005).

Anthony Giddens är en väl ansedd sociolog och politisk teoretiker. Han hävdar att upplevelsen av maktlöshet alltid är kopplad till individens mål, projekt, ambitioner och förhållande till sin omgivning (Anthony Giddens 1999).

5. RESULTAT OCH ANALYS

Syftet med studien är att få en förståelse för hur blivande officerare och blivande stridsflygare ser på sig själva i organisationen, samt vilka upplevda behov de har av karriärvägledning. För att få svar på detta har jag valt att ställa intervjupersonernas upplevelser i relation till teorier om officersyrket som en icke autonom profession, samt i relation till teorier om ett individualistiskt och flexibelt samhälle. Begreppet lojalitet blir ett nyckelord i min tolkning. Jag kommer också att göra kopplingar mellan intervjupersonernas erfarenheter och tidigare forskning om karriärvägledning. Kapitlet avslutas med en sammanfattande analys.

5.1 Individen i organisationen

5.1.1 Institutionell eller marknadsmässig inställning

Officersyrket kan sägas vara en icke autonom profession. Att officersprofessionen brister i autonomi beror på att officersyrket är så starkt knutet till en och samma organisation. En del ser det som ett problem, andra inte. För Adam känns det väldigt naturligt att vara kopplad till en och samma arbetsgivare. Han funderar på om det kan bero på att han är så pass ”indoktrinerad” i systemet. Han har alltså kopplat ihop sin egen identitet med organisationen. Om så är fallet kan han räknas till dem som har en mer *institutionell identitet* (Moskos, Alise Weibull 2003). För dessa officerare är det naturligt att stanna så länge som det går inom organisationen och anpassa sig till organisationens interna arbetsmarknad (2003). Ivar, å andra sidan, ser inga konstigheter med att kunna jobba någon annanstans än i Försvarsmakten framöver. Han nämner tänkbara företag inom Försvarsindustrin och framhåller att hans utbildning inom teknik och ledarskap är attraktivt på arbetsmarknaden. Han är inte orolig för framtiden, han ser möjligheterna. Men så ser han också sig själv ganska mycket som individualist. Han gör detta för sin egen del, inte för Försvarsmakten. Om det inte passar kan han göra ny karriär. Ivars inställning kan ses som ett exempel på en *marknadsorienterad identitet*, där attraktiva arbetsvillkor spelar större roll än lojalitet gentemot organisationen. Ovan nämnda exempel beskriver två ytterligheter hos intervjupersonerna i min studie. Övriga medverkande ligger på en skala någonstans där i mellan. Enligt Janowitz och Moskos (Karl Ydén 2008) är den marknadsmässiga inställningen numera en allmän trend bland anställda i militära organisationer. De beskriver hur den ökade individualiseringen bidrar till en militär karriärisism, vilket innebär att officerare lockas av yrkets karriärmöjligheter snarare än dess innehåll. Marknaden styr framför ett livslångt kall (2008). Den militära karriärismen tycks

därmed inte skilja sig från det övriga individualistiska arbetslivet. En reflektion, värd att notera, är att både Adam och Ivar har en förälder eller släkt och vänner som är officerare. Det är tänkbart att denna faktor skulle kunna bidra till en starkare institutionell identitet på grund av ett naturligt exponerande av militär miljö redan under uppväxten. Denna tolkning går dock inte att tillämpa på Ivar, vars far är officer, men som ändå tycks ha en mer marknadsmässig inställning.

Erik tycker att det är anmärkningsvärt att en så stor organisation som Försvarsmakten inte har marknadsmässiga löner. Samtidigt berättar han hur hans *lojalitet* gentemot sin gren, Flygvapnet, har växt fram allteftersom. Han påpekar vikten av att Flygvapnet representeras på de högre nivåerna inom Högkvarteret. Det krävs en pilot för att kunna fatta bra beslut som rör andra piloter, menar han. Helst av allt vill han flyga men om han en dag måste börja jobba på Högkvarteret så är han inte helt främmande inför den tanken. Samtidigt kan han mycket väl tänka sig att jobba med något annat i framtiden än det han utbildar sig till nu. Han nämner vid flera tillfällen möjligheten till *karriärväxling*² som en framtida möjlighet. Erik kan sammantaget sägas ha en bit av både den institutionella och marknadsmässiga inställningen. Detta skulle i så fall stämma överens med tidigare forskning som säger att den svenska officerskårens inställning tenderar att vara av en mer pragmatisk ”både-och-natur.” I vissa avseenden är de mer traditionella och i andra avseenden är de mer marknadsinriktade. Officerarna trivs bra med förhållandena i stort inom Försvarsmakten, men är samtidigt öppna för andra alternativ (Alise Weibull 2003).

Någon som kan sägas ha tappat något av sin institutionella identitet till förmån för en mer marknadsmässig identitet (Moskos, Alise Weibull 2003) är Gustav, som anser att med den personalhantering som Försvarsmakten har idag får de skylla sig själva om de inte kan behålla sin personal. Om de inte har konkurrenskraftiga löner och ett tillräckligt attraktivt arbetsklimat kommer personalen att söka sig till andra arbetsgivare. Filip medger också att han inte har några som helst kval för att sluta inom Försvarsmakten om han hittar något bättre någon annanstans. Han är glad för det civila meritvärde som han får med sin utbildning och tvekar inte över att kunna använda det civilt.

I den marknadsorienterade inställningen handlar det inte enbart om att eftersträva attraktiva arbetsvillor, utan även att tillgodose övriga viktiga behov i livet, såsom familj, boende och fritid (Moskos, Alise Weibull 2003). Cesar berättar om hur svårt det kan vara att få ihop alla

² Förf. not. Det att växla karriär.

roller ibland. Han beskriver sitt kommande yrke som en oerhört bra arbetssituation med stimulerande utmaningar, mycket ansvar och fantastiska arbetskamrater. Men, denna till synes ultimata yrkesroll kommer hela tiden i konflikt med det privata, säger han. Cesar medger att hans identitet som just *Cesar* har fått stryka på foten på grund av att hans bild av sig själv som officer och pilot är så pass stark. För honom är det något som han måste acceptera. Det är svårt att hitta en kompromiss som gör alla glada, säger han.

5.1.2 En tydlig yrkesbild och utövande stärker den professionella identiteten

Boel Berner (1989) delar in begreppet Yrkesidentitet i två delar. Dels en *organisatorisk identitet*, som i detta fall representeras av Försvarsmakten, dels en *professionell identitet* som här innebär yrkesrollerna officer och pilot. Enligt en studie av Alise Weibull (2003) är den professionella identiteten hos stridspiloter starkast. Samma slutsats kan dras i min studie. De blivande piloterna säger enstämmigt att de först och främst ser sig själva som piloter, i andra hand som officerare. Pilotidentiteten är starkast eftersom den är kopplad till vad de helst av allt vill göra, nämligen att flyga.

Officersidentiteten står för de värden som de blivande piloterna vill representera.

Officersyrket har ett mycket tydligt ideal som kortfattat innebär att man ska ha ett gott uppförande, ett gott inre och ett representativt yttre. Det är en bild som de alla vill leva upp till och som de känner stolthet över. Detta gentlemannaideal skulle kunna ses som ett arv från den historiskt sett manliga och aristokratiska officersrollen. För ett drygt århundrade tillbaka var högre militära ämbeten vikta åt den manliga adeln (Borell, återgiven i Karl Ydén 2008). Det ideal som de blivande piloterna målar upp skulle också kunna tolkas som en produkt av institutionalisering (Philip Selznick, Bengt Abrahamsson och Jon Aarum Andersen 2005). Försvarsmaktens värdegrund är något som ingår i Officersprogrammets alla ämnen, kurser och verksamhet (Officersprogrammets utbildningsplan 2009). Att de blivande piloterna har en såpass stark professionell identitet skulle kunna förklaras med deras tydliga yrkesprofilering och att de dessutom har varit ute på sin verksamhetsförlagda utbildning.

Kadetterna utbildas till att bli generalister inom officersyrket. Deras utbildning ger därför inte en lika tydlig bild av vad de kommer att arbeta med framöver. De har heller inte varit ute på sin VFU än. Av dessa anledningar kan deras professionella identitet antas vara något lägre än de blivande piloternas.

5.1.3 ”Om man driver sitt eget lilla Flygvapen kan man ju kämpa för att det ska gå runt”

När vi diskuterar fördelar och nackdelar med stridspilotyrket nämner Cesar att deras arbetsgivares monopol leder till generellt låga löner. Men å andra sidan kan han känna en väldig trygghet i att ha staten som arbetsgivare. Du blir inte uppsagd efter ett eftermiddagsmöte, säger han. Bertil håller inte riktigt med där. Han påpekar att de är ju ändå bara ett riksdagsbeslut ifrån att bli uppsagda. Cesar refererar då till trafikpiloter som kan drabbas av uppsägning efter en nedgång på börsen. Som stridspiloter borde de dock sitta säkrare eftersom staten har investerat stora summor i deras utbildning. Bertil medger att de kanske inte sitter mer osäkert än någon annan utan att det istället handlar om en *känsla av maktlöshet*. Vissa saker kan de inte påverka i sitt kommande yrke.

Bertil: ” Är man egen företagare och driver sitt eget lilla Flygvapen kan man ju kämpa för att det ska gå runt.”

Upplevelsen av maktlöshet är enligt Anthony Giddens alltid kopplad till individens mål, projekt, ambitioner och förhållande till sin omgivning (Anthony Giddens 1999). För Bertil tycks självständighet vara en sådan ambition. Han tycker visserligen att hans kommande arbetsgivare har ett bra personaltänk, att de tar hand om sin personal. Men å andra sidan kan han tycka att de ser på sin personal som råvara. Ibland kan han känna sig som en pusselbit som någon ska pussla in någonstans. Med betoning på *någonstans*. I flygande tjänst är deras arbetsplatser begränsat till fyra orter i Sverige, vilket begränsar både dem och deras eventuella framtida familjer. Att han varken kan kämpa för företagets överlevnad eller valfritt bestämma var han vill bo är två faktorer som bidrar till Bertils känsla av maktlöshet. I hans kommande yrke kommer han inte att kunna ha sin arbetsplats ”fyra tunnelbanestationer bort.” För Bertil är det ingen omöjlighet att han en dag byter yrke. Han berättar att hans mamma utbildade sig till ett mycket specifikt yrke men att hon nu jobbar med något helt annat för att hon tröttnade på sitt gamla yrke. ”Bara för att man har en viss utbildning behöver det inte betyda att man jobbar med det hela livet”, säger han. Bertils tankar skulle kunna ses som uttryck för dagens allt mer individualistiska samhälle och arbetsliv. ”Att odla ett beroende av och en lojalitet mot en arbetsgivare eller arbetsplats bör kanske numera betraktas som en dålig personlig investering.” (Thomas Johansson 2002:158).

Bertil framhåller att yrkesgrupper som har en bredare kompetens inte är lika sårbara på arbetsmarknaden och ger exemplet att det alltid kommer att finnas ett behov av läkare. Officersyrket är inte en profession i samma mening som läkare eller advokater, med

legitimation och möjlighet att starta egen verksamhet (Karl Ydén 2008). Bertil tycker att det kan kännas lite skrämmande att han kommer att ha en så specifik spetskompetens som stridsflygare framöver. Men om han fick välja så hade han hellre valt bara Försvarsmakten än bara Ikea. Bertils uttalande skulle kunna ses som ett tecken på *institutionalisering* (Philip Selznick, Bengt Abrahamsson och Jon Aarum Andersen 2005:130), där individen har tagit till sig de värden som organisationen står för. För Cesar är det mycket viktigt att han kan stå för sitt yrke och att yrket dessutom har någon form av högre mening.

Cesar:” Jag har ett syfte med min vardag, vad jag sysslar med och vad jag lägger ner min energi på, som känns väldigt bra för min del. Jag är villig att riskera mitt liv för att bevara vårt sätt att leva här i Sverige.”

Cesar medger att det kan låta överdrivet pretentiöst, men hellre det än att han jobbar på McDonalds och bara tjänar pengar. Detta uttalande skulle kunna tolkas som upplevelsen av ett kall³, för att nå ett högre syfte. Synen på ett specifikt yrke som en livsuppgift blir då ett uttryck för en mycket stark institutionell identitet (Moskos, Alise Weibull 2003). Det ska dock inte uteslutas att Cesar skulle kunna känna en liknande form av högre syfte och mening i ett annat yrke.

5.1.4 När systemet sätter prov på lojaliteten

Gustav och Helge går tredje terminen på Officersprogrammet. När Gustav sökte Officersprogrammet valde han en speciell inriktning, men den inriktningen blev inställd. Nu är han förflyttad till en annan inriktning, mot sin vilja. Helges inriktning blev också inställd, även om beskedet är något oklart. Om fyra månader ska de ut på verksamhetsförlagd utbildning (VFU). VFU: n pågår under ett års tid, det vill säga en tredjedel av deras utbildningstid, och kan ses som en inriktning inom deras programprofil. Gustav och Helge känner det som att de har hamnat i kläm. Gustav vill inte till den tjänstegren som han har blivit förflyttad till och Helge vet fortfarande inte vilken inriktning han kommer att ha. Han vet inte vilket förband han ska vara på eller vad hans huvudsyssla kommer att bestå i. Båda tycker att det är jobbigt att gå en utbildning som de inte vet vad den kommer att leda till. Gustav säger att det är en konstig stämning på skolan, mycket på grund av oklarheter kring VFU: n. De tror att deras kommande VFU-plats kommer att ha en avgörande betydelse för

³ **Kall**, verksamhet som uppfattas som en livsuppgift.
2009-11-08 Nationalencyklopedin (<http://www.ne.se/kall>).

deras närmsta karriär. Inledningsvis helt vitalt, speciellt den första anställningen, men även de första tio åren. Det är kanske till och med är det som avgör om de stannar inom Försvarsmakten eller inte. Sådär ett år efter utbildningsstart känner Gustav och Helge låg motivation för både utbildningen och sitt kommande yrke. Den tidigare viljan och lusten att jobba i Försvarsmakten som de hade när de sökte till programmet har fått sig en törn. Förtroendet, både till utbildningsanordnaren och till sin kommande arbetsgivare, har luckrats upp för att de känner att varken utbildningsanordnaren eller deras kommande arbetsgivare bryr sig om dem. Det är respektlöst och illojalt, säger Gustav. För honom är stora delar av Försvarsmakten en tandlös myndighet som inte lever upp till sina åtaganden. ”Det är inte inspirerande och jag vill inte identifiera mig med det”, säger han. Gustav och Helges upplevelse av situationen skulle kunna tolkas som en form av *Alienation* (Penley och Gould, Bengt Abrahamsson och Jon Aarum Andersen 2005). Alienation kan definieras som en känsla av bristande kontroll, det vill säga att individen saknar möjlighet att förändra eller kontrollera organisationen. Det kan också bero på att individen saknar alternativ. Tillsammans ger detta upphov till ett slags *negativ tillhörighet* som karaktäriseras av låg motivation att uppfylla organisationens mål, samtidigt som individen ändå måste sköta sina arbetsuppgifter.

Major M är ställföreträdande chef för kadettbataljonen. Hans uppgift är att vara samordningsansvarig för den högskoleförlagda utbildningen på Officersprogrammet. Den direkta kontakt han har med kadetter handlar oftast om att de vill validera tidigare utbildningar, fråga om kurser och ledigheter men också att prata om saker som berör kadetternas vardag, där och då på programmet. Han förstår att kadetterna kan uppleva utbildningen och fördelning av VFU-platser som något turbulent. Han förklarar att utbudet av VFU-platser kanske inte alltid är detsamma som kadetternas efterfrågan. Ett norrlandsregemente kan till exempel ha fått tilldelat åtta platser från Försvarsmaktsledningen men det kanske bara är fyra kadetter som vill jobba där. Major M tror dock inte att VFU-platsen har så stor betydelse som kadetterna själva tror. Major M framhåller att det förband som kadetten gör sin VFU på inte automatiskt behöver vara det förband som kadetten senare ska arbeta på. Han menar att kadetterna är generalister, de behövs alltid någonstans. I *karriärvägledning.se.nu* hävdas att många organisationer endast bryr sig om individens behov och fria val så länge som behoven och valen inte sträcker sig utöver organisationens uppdrag. (SOU 2001:45 s.104). Detta verkar gälla även på kadetternas utbildningsinstitution.

5.2 Stor efterfrågan på karriärvägledning

Både tillgång och efterfrågan på karriärvägledning ökar idag på landets högskolor och universitet. En av anledningarna till detta kan vara en förändrad arbetsmarknad där en viss utbildning inte självklart leder till ett visst yrke (Högskoleverket 2007:24R). Denna trend visar sig även bland en kategori av studenter som traditionellt sett har haft en mycket tydlig koppling mellan utbildning och yrkesroll, nämligen kadetterna, de blivande officerarna. Även de blivande stridspiloterna, som ska förbinda sig att inte påbörja annan flygtjänst utanför Försvarsmakten inom en första 10-årsperiod, säger sig vilja ha karriärvägledning. Kanske inte just nu, mitt i deras utbildning, men om ett par år när de ska välja en första inriktning för sin karriär.

De blivande piloterna är eniga om att den kunskap som de har om olika karriärmöjligheter i sitt yrke, det har de fått ta reda på själva genom att fråga yrkesverksamma piloter. Bertil påpekar dock att det kan vara ganska tidskrävande att jaga runt och bli vidarekickad mellan olika instanser för att få reda på den information som man söker. Enligt hans mening skulle det vara ”guld värt” om det fanns en instans dit de kunde vända sig för att få yrkesinformation och vägledning. Tack vare det öppenhjärtiga klimat som råder på flygskolan, där alla pratar om allt med alla, oavsett grad, har de fått en viss insyn i tänkbara framtida karriärmöjligheter. De blivande piloterna känner en stor omtanke från sina lärare. Men som karriärvägledare har lärarna sina begränsningar. De blivande piloterna är medvetna om att det finns många andra karriärspår som ligger utanför sina lärares erfarenheter. De har till exempel hört att man kan bli läkare eller psykolog inom Flygvapnet. Cesar skulle vilja ha information redan nu om vilka möjligheter till karriärväxling han har framöver, så att han inte räknar bort något i förtid. Högskoleverket påpekar betydelsen av att en individ i sitt möte med en vägledare kan få möjlighet att bli inspirerad, kan få vidgat sin syn på de egna möjligheterna, kan få hjälp att bedöma sina förutsättningar i relation till arbetslivets villkor och chans att göra sin egen karriärplanering utifrån en analys av sin situation och med kunskap om alternativa karriärvägar (SOU 2001:45). Just de alternativa karriärvägarna och ett vidgande av perspektiv kan vara svårt att få genom sina yrkesverksamma lärare. Erik säger, å ena sidan, att han vill ha ganska mycket information och vägledning, men å andra sidan, tycker han att de har tillräckligt mycket att tänka på med studierna just nu. Om två år, när de ska börja inrikta sig på vad de vill jobba med, tror han att behovet av vägledning kommer att vara större. De blivande piloterna understryker istället kadetternas enorma behov av vägledning. De säger att

frustrationen är stor på skolan just för att behovet av information och vägledning inte är tillgodosett.

Cesar: ”Det är ju det värsta som finns, det att inte veta. Alltså... att inte ha någon koll alls på framtiden. Och så är det tyvärr för majoriteten av kadetterna här på skolan.”

5.3 Oklarhet och missnöje om karriärvägledning

Enligt en stor enkätundersökning som gjordes bland landets studenter kunde endast 22 procent svara på huruvida de var nöjda eller missnöjda med karriärvägledningen på sitt lärosäte. Bland dessa var två tredjedelar missnöjda medan en tredjedel var nöjda (*Studentspegeln* 2007). Resultaten kan tolkas som att få studenter har erfarenhet av karriärvägledning, och de studenter som har erfarenhet av karriärvägledning finner den inte tillfredsställande. Kadetternas erfarenheter av karriärvägledning på Karlberg verkar peka i samma riktning. När jag pratar med Gustav och Helge säger de att de inte vet vart de ska vända sig när de behöver vägledning. De har visserligen en plutonchef, som kan jämföras med en klassföreståndare, som de har personliga samtal med. Men det finns inte tid till att prata karriärvägledning med dem, säger de. De samtalen syftar till annat.

Gustav: ”Skolan skulle behöva en sådan där gammaldags SYO-konsulent inför valet av profil, VFU och anställning. Allt sådant får man skaffa sig själv genom kontakter. Behovet av sådana (SYO-konsulenter) är nästan större än att ha en plutonchef.”

De personer som kadetterna är hänvisade till att vända sig till är i första hand sina plutonchefer. Kapten K är plutonchef för en av plutonerna inom kadettbataljonen. Han ser främst sin roll som mentor för kadetterna. När kadetterna kommer till honom kan det handla om allt möjligt. Det kan vara problem med tjejen, resor eller alkohol för att ta några exempel. Kapten K menar att i hans roll måste man kunna visa en bred medmänsklighet.

Kapten K: ”Vi får ta mycket skit... 10 procent av kadetterna tar 90 procent av min arbetstid. De andra (90 procenten) tycker inte att vi gör något. De som man inte når ut till är de som verkligen behöver vägledning.”

Kapten K:s uppgift är att individutveckla kadetterna mot officersyrket. Han menar att de har misslyckats med att förklara för kadetterna vad individutveckling egentligen är. Enligt honom har kadetterna möjlighet att ta upp karriärväglningsfrågor med sin plutonchef. Kapten K

säger alltså, å ena sidan, att kadetterna är välkomna på karriärvägledningssamtal hos honom, å andra sidan påtalar han hur mycket ”skit” han får ta som plutonchef. Det låter som att även han skulle uppskatta om det fanns någon som kunde vägleda de övriga 90 procenten som han inte hinner med. Men om karriärvägledaren ska vara helt obunden till organisationen eller inte är en svår nöt att knäcka. Kapten K påtalar det värdefulla nätverk som varje plutonchef har inom organisationen, och deras möjligheter att vidarebefordra ärendet till rätt person. Högskoleverket anser att det är bra om lärarna har branschkunskap, men det är viktigt att studenterna inte blir beroende av sina lärare för att nå sina karriärmål (Högskoleverket 2007:24R). När jag frågar kadetterna om plutoncheferna kan fungera som några slags vägledare får jag till svar:

Johan: ”Ja just det *skratt*. De (plutoncheferna) har ju ingen koll. Så den vägledning vi får är ju ganska obefintlig. Som jag har förstått det så är det lite ”under- bordet - vägledning” också. ”Jasså, du vill jobba där, jamen jag känner en på det stället, jag ringer honom.”

Johan tycker att frågan om huruvida kadetten står i beroendeställning till sin plutonchef eller ej är en intressant fråga. Han får det inte riktigt att gå ihop att samma person som de ska be om vägledning, samma person ska också skriva omdömen om dem. Omdömen, som enligt honom själv, följer med hela karriären. Ivar framhåller att det å andra sidan har sagts ganska klart och tydligt att de inte ska känna någon beroendeställning till sina plutonchefer. De ska ha ett kollegialt förhållningssätt till varandra.

Johan: ”Ja, vi har till exempel varit ute på krogen med dem. Men det är då man börjar fundera... Kommer han få ett bättre omdöme om han följer med på krogrundan och inte jag gör det?”

I SOU (2001:45) framförs att det inte får råda någon som helst tvekan om att karriärvägledningen finns till för individens skull och att den därför ska vara helt opartisk. Enligt utredningen tycks detta synsätt inte råda i allmänhet på våra skolor, myndigheter och andra organisationer som erbjuder vägledning. Utredningen anser att det är nödvändigt med ett perspektivbyte hos dessa instanser. Högskoleverket tror också att de högskolor som väljer att satsa på en väl utvecklad karriärvägledning kommer att få en konkurrensfördel när det gäller rekrytering av studenter (Högskoleverket 2007:24R). En väl utvecklad vägledning lär även bidra till att lärosätena får behålla sina studenter.

5.4 Sammanfattande analys

Dagens individualistiska och flexibla samhälle och arbetsliv har spridit sig till den militära organisationen (Janowitz och Moskos, Karl Ydén 2008). För de blivande officerarna och stridspiloterna i min studie är det naturligt att ha en marknadsmässig inställning.

Konkurrenskraftiga löner, frihet att välja bostadsort, vilja att skaffa familj och värden som självbestämmande och entreprenörskap är faktorer som bidrar till att de inte är främmande inför att byta framtida arbetsgivare. Samtidigt uppvisar de blivande stridspiloterna och blivande officerarna lojalitet gentemot organisationen. Denna lojalitet kan till en viss del förklaras med att de har blivit institutionaliserade (Philip Selznick, Bengt Abrahamsson och Jon Aarum Andersen 2005). De har tagit till sig organisationens värderingar och gjort dem till sina egna. Något som de blivande piloterna och officerarna däremot har svårt för att ta till sig är den bristfälliga karriärvägledning som de är hänvisade till. Enligt både kadetter och blivande stridspiloter är behovet av karriärvägledning enormt stort på skolan. Den vägledning som erbjuds är dock förknippad med beroendeställning. Personen som ska vägleda kadetten ska också skriva dennes omdöme. De blivande piloterna har en annorlunda situation, mycket tack vare den öppenhjärtiga stämning som råder mellan lärare och elev på flygskolan. De efterlyser dock karriärvägledning som inte är begränsad till lärarnas egna erfarenheter.

6. SLUTDISKUSSION

Syftet med studien är att få en förståelse för hur blivande officerare och blivande stridspiloter ser på sig själva i organisationen, samt vilka upplevda behov de har av karriärvägledning. I detta avslutande kapitel kommer jag att diskutera studiens resultat och kommentera dessa med mina personliga åsikter.

6.1 En organisationsinriktad individ eller en individinriktad organisation?

Enligt Alise Weibull (2003) och Karl Ydén (2008) är officersyrket en *icke autonom profession*. Med detta menas att officerare endast har rätt att utöva sitt yrke så länge som de är anställda inom Försvarmakten. En officer kan välja att lojalt stanna så länge som han eller hon kan inom sin organisation och därmed inta en mer *institutionell yrkesidentitet*, eller välja att konkurrera om attraktiva arbeten på övriga arbetsmarknaden och därmed inta en mer *marknadsorienterad yrkesidentitet*. (Moskos, Alise Weibull 2003). Av deltagarna i min studie kan fyra av fem kadetter, vid en första anblick, räknas som marknadsorienterade. Detta skulle kunna tolkas som ett resultat av att vår tids individualisering tränger undan traditionella militära värden som lojalitet och solidaritet. (Janowitz och Moskos, Karl Ydén 2008) pratar om *militär karriärism*, vilket innebär att officerare lockas av yrkets karriärmöjligheter och förmåner snarare än dess innehåll. Enligt detta resonemang förefaller en marknadsorienterad människa inom denna organisation vara en egoistisk typ som drar när det passar. Må så vara. Här är det dock fullt möjligt att inta ett annat perspektiv och ställa sig frågan ”Är organisationen individinriktad?” Svaret på denna fråga ges inte i denna studie men frågan skulle kunna fungera som en tankeställare när det gäller att förstå kadetternas inställning till sin organisation. I vilken grad kadetternas marknadsorientering beror på stark individualism eller om det är en reaktion på organisationsförhållanden är svårt att avgöra. En individ som från början är mycket lojal mot organisationen och motiverad för att jobba mot organisationens mål kan komma att tappa denna motivation, lojalitet och kollektiv målsträvan om organisationens lojalitet mot individen brister. Lojalitet kan ses som ett uttryck för individens identifikation med organisationen. Om individen har svårt för identifiera sig med sin organisation är risken stor att lojaliteten brister. Om han eller hon ändå väljer att stanna kvar, trots låg känsla av lojalitet, uppstår ett dilemma. Individen intar en *negativ identitet* (Penley och Gould, Bengt Abrahamsson och Jon Aarum Andersen 2005) i organisationen. Individen upplever då en sådan brist på kontroll och brist på alternativ att denne kan sägas ha

blivit *alienerad*. Individen har vid det här laget tappat större delen av sin motivation inför arbetet men måste ändå sköta sina arbetsuppgifter (2005). Vid en andra anblick skulle därför de två kadetter, vars inriktningar blev inställda, istället kunna betraktas som institutionellt orienterade. De stannar i organisationen, trots att förtroendet för organisationen är låg. För att en individ ska stanna inom en organisation under en längre tid tror jag dock det krävs att både individ och organisation är ömsesidigt lojala mot varandra.

De blivande stridspiloterna sitter i en något annan sits än de blivande officerarna. I sitt anställningsavtal är de förpliktigade till att inte påbörja annan flygtjänst de första tio åren. De har med andra ord någorlunda god koll på vad de ska syssla med den närmsta tiden. Bland de blivande stridspiloterna som jag har intervjuat tolkar jag det som att tre av fem har en något övervägande institutionell inställning. En av dem har velat bli stridspilot sedan han var 5-6 år och hela tiden jobbat för att nå sitt mål, en har vuxit upp vid en flygflottilj och ser det som ett naturligt val och den tredje funderar på om han har blivit så indoktrinerad att han inte ens funderar över några andra alternativ. Övriga två nämner en känsla av lojalitet gentemot Flygvapnet men pratar samtidigt mycket om karriärväxling och möjligheten att i framtiden göra något helt annat, vilket gör att de kan sägas ha något av en "både -och- mentalitet". Något som alla de blivande piloterna har gemensamt är att de anser att familj, bra boende, aktiv fritid och konkurrensriktiga löner kommer att bli allt viktigare för dem framöver. Dessa faktorer är, enligt Moskos, (Alise Weibull 2003) indikatorer på en marknadsmässig inställning. De blivande stridspiloterna kan alltså sägas ha en bit av både en institutionell och marknadsinriktad inställning, där tre av fem uppvisar en något mer institutionell inställning. Sammantaget stämmer de rätt väl in på Alise Weibulls (2003) analys om att den svenska officerskåren tenderar att ha en "både -och- mentalitet".

I resultatdelen redovisar jag min tolkning av de blivande piloternas professionella och organisatoriska identitet (Boel Berner 1989). De blivande piloterna har enligt min tolkning en starkare professionell än organisatorisk identitet då deras officersstatus kommer i skymundan av deras pilotstatus. Kadetterna däremot, utbildar sig till generalister. Med anledning av att de inte har en lika starkt professionsinriktad utbildning så skulle det kunna tänkas att de upplever en lägre grad av professionell identitet, jämfört med de blivande piloterna. Bland kadetterna kan två av dem sägas ha förlorat något av sin professionella identitet då den ene har blivit förflyttad mot sin vilja till en annan professionsinriktning, medan den andre svävar i luften då beskedet är oklart huruvida hans inriktning är inställd eller inte. Dessa två kadetter uttrycker

även att deras organisatoriska identitet är svag. Jag finner det därför troligt att den professionella identiteten kan inverka på den organisatoriska identiteten och tvärtom. Om den professionella identiteten är stark så kanske viljan att vara lojal mot sin organisation blir större. I alla fall om själva professionen är så starkt knuten till organisationen som den är för de blivande stridspiloterna. Dock, om den marknadsmässiga inställningen är mycket hög så skulle detta kunna minska den organisatoriska identiteten och viljan att vara lojal.

6.2 Behov av taktisk och strategisk karriärvägledning

Efterfrågan på karriärvägledning har under de senaste åren ökat bland landets studenter (Högskoleverket 2007:24R). Även kadetter och blivande stridspiloter ger i den här studien uttryck för att de skulle vilja ha mer karriärvägledning. De blivande piloterna säger att de själva har fått fråga sig fram bland yrkesverksamma stridspiloter för att få reda på mer om yrket. De tycker att det hade varit skönt om det fanns en instans som de kunde vända sig till för att kunna få information och vägledning. Så här mitt under utbildningen känner de inget stort behov av vägledning men om ett par år, när de ska börja välja inriktning på sin karriär, skulle de vilja ha karriärvägledning. Samtidigt uttrycker de att de skulle vilja veta mer om framtida möjligheter som karriärväxling och alternativa yrken inom organisationen som till exempel psykolog inom Flygvapnet. Bland kadetterna upplever tre av fem behov av karriärvägledning. Deras vägledningsbehov är av en mer akut natur, samtidigt som deras oklara situation även kan få effekter för en mer långsiktig karriärplan.

Sammanfattningsvis är kadetterna och de blivande stridspiloterna i behov av både *taktisk och strategisk karriärvägledning*. De efterfrågar taktisk karriärvägledning inför utbildningsstart, i samband med VFU: n och inför utträde på arbetsmarknaden. Där i mellan skulle de behöva någon form av ”strategisk” karriärvägledning, som inte syftar till beslutsfattande, utan mer syftar till en vidgad syn på sina möjligheter i ett längre perspektiv.

Karriärvägledning ska enligt Högskoleverket utgå från individen och vara opartisk (SOU 2001:45 s.104). Kadetterna i min studie är hänvisade att prata med sina plutonchefer när de vill ha vägledning. I relationen mellan kadett och plutonchef finns det dock ett visst beroendeförhållande inbyggt. Plutonchefen skriver nämligen omdöme om kadetten. Det framkommer att det visserligen har sagts från ledningens håll att det inte ska råda något beroendeförhållande dem emellan. De ska ha ett *kollegialt* förhållande. Kadetterna uttrycker ändå en viss oro för att de kadetter som lyckas bra i den kollegiala relationen ska få fördelar

jämfört med dem som inte gör det. För de blivande stridsflygarna är situationen en annan. På flygskolan, där de har mindre utbildningsgrupper, har de ett nära samarbete och förtroende för sina lärare. De kan fråga och prata om allt som de känner för, något som det inte råder lika bra förutsättningar för i de stora klasserna på Karlberg. Något som båda grupper däremot upplever är lärarnas begränsade kunskap om andra inriktningar än sina egna karriärvägar. Lärarna kan i allmänhet antas ha stor kunskap inom just sitt område och har dessutom viktiga kontaktnät som kan vara till nytta för eleverna. Här gäller dock att eleverna har ett gott förhållande till sin lärare för att få ta del av dessa kontaktnät. Det är bra om lärarna har branschkunskap, menar Högskoleverket, men det är samtidigt viktigt att studenterna inte blir beroende av sina lärare för att nå sina karriärmål (Högskoleverket 2007:24R). Med stöd av detta samt framkomna resultat i denna studie anser jag att eleverna på Officersprogrammet borde få tillgång till ett oberoende och kunskapsbrett karriärvägledningscentrum där aktuell information om Försvarsmaktens alla arbetsområden finns representerade. De anställda bör ha stor samlad kunskap och erfarenhet om olika områden samt ha någon form av vägledarutbildning. På detta centrum bör det vara möjligt att få såväl ”taktisk” vägledning, det vill säga vägledning både inför direkta val med konkreta handlingsplaner, samt ”strategisk” vägledning som har ett mer långsiktigt syfte och som utgår från ett helhetsperspektiv på individen, där vidgning av perspektiv och information om karriärväxling ingår.

6.3 Metoddiskussion

Det empiriska materialet i den här studien bygger på olika former av gruppintervjuer. Vissa ämnen har fått stort utrymme i intervjuerna, antingen på grund av att deltagarna har varit eniga om dem, eller på grund av att deltagarna inte har kunnat enas om dem. Troligtvis har det också funnits ämnen som gruppmedlemmarna inte har velat eller vågat diskutera inför gruppen och som jag kanske hade kunnat fånga upp om jag hade valt att göra enskilda intervjuer. Gruppsycket ökar med antalet personer men även i parintervjuer kan den ena parten dominera, både rent verbalt men också på ett ”osynligt” sätt som jag som utomstående kanske inte har uppfattat. Jag kan också märka en tendens hos mig själv, att jag har valt att fokusera på de mest avvikande respektive samstämmiga åsikterna inom grupperna. De intervjupersoner som har suttit och ”varit nöjda” och hållit med de andra gruppmedlemmarna, har därför inte fått den uppmärksamhet i studien som de förtjänar.

6.4 Förslag på framtida forskning

Det skulle vara intressant att fördjupa sig mer i själva identitetsbegreppet. Hur formas yrkesidentitet? Hur förhåller sig individens personliga identitet till yrkesidentitet och organisationsidentitet? Vad får det för konsekvenser för identiteten när en individ växlar mellan olika yrken och organisationer? För att kunna förstå en individ i utbildningssystemet och på arbetsmarknaden, med hänsyn till hans eller hennes personliga livsberättelse, är det viktigt att få en förståelse för dessa frågor.

7. KÄLLOR

Abrahamsson, Bengt & Andersen, Jon Aarum (2005). *Organisation: att beskriva och förstå organisationer*. 4., utök. och [rev.] uppl. Malmö: Liber

Berner, Boel (1989). *Kunskapens vägar: teknik och lärande i skola och arbetsliv*. Lund: Arkiv

Giddens, Anthony (1999). *Modernitet och självidentitet: självet och samhället i den senmoderna epoken*. Göteborg: Daidalos

Johansson, Thomas (2002). *Bilder av självet: vardagslivets förändring i det senmoderna samhället*. Stockholm: Natur och kultur

Högskoleverket (2007) *Studentspegeln*

Högskoleverket (2007:24 R) *Studier - karriär- hälsa*

Maltén, Arne (1992). *Grupputveckling inom skola och andra arbetsplatser*. Lund: Studentlitteratur

Patel, Runa & Davidson, Bo (2003). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. 3., [uppdaterade] uppl. Lund: Studentlitteratur

SOU (2001:45) *Karriärvägledning.se.nu*

Thomsson, Heléne (2002). *Reflexiva intervjuer*. Lund: Studentlitteratur

Weibull, Alise (2003). *Yrkeskunnande i beredskap: om strukturella och kulturella inflytelser på arbete i det svenska flygvapnet*. Diss. Linköping: Univ., 2003

Ydén, Karl (2008). *"Kriget" och karriärsystemet: Försvarsmaktens organiserande i fred*. Diss. Göteborg: Göteborgs universitet, 2008

Internetsidor

2009-11-21 Militärhögskolan Karlberg.

<http://www.mil.se/mhsk/Om-skolan/>

2009-11-22 Nationalencyklopedin • Kort

<http://www.ne.se.support.mah.se/kort/lojal>

2009-10-06 Utbildningsplan Officersprogrammet 07-10, 180 hp

<http://www.fhs.se/sv/Utbildning/Officersprogrammet/Utbildningsplaner-Officersprogrammet/>

2009-10-15 Vetenskapsrådets forskningsetiska principer inom humanistisk- samhällsvetenskaplig forskning.

www.vr.se

Presentation av intervjudeltagarna

Adam: 23 år, uppvuxen i en mellanstor svensk stad. Utbildar sig till stridspilot. Bestämde sig att söka i slutet av sin värnplikt efter att ha sett en länk på Försvarmaktens hemsida. Har tidigare jobbat som BFA-anställd⁴. Släkt och vänner har delvis inspirerat till hans yrkesval. Alternativa yrken som han har funderat på är ingenjör, polis och officer.

Bertil: 24 år, uppvuxen i en större svensk stad. Utbildar sig till stridspilot. Hade inte tänkt bli varken officer eller stridspilot innan värnplikten men han trivdes bra och när han såg en internetlänk chansade han och slängde in en ansökan. Om han inte hade gått pilotutbildningen hade han velat bli läkare.

Cesar: 24 år, uppvuxen i en större svensk stad. Utbildar sig till stridspilot. Kallar sig själv för ”svarta fåret” då han har velat bli stridspilot sedan 5-6 års ålder. Han har alltid gjort val utifrån målet att bli stridspilot. Alternativa yrken som han skulle kunna tänka sig är polis och trafikflygare.

David: 25 år. Utbildar sig till stridspilot. Uppväxt på en ort med flygflottilj vilket har gett honom ett naturligt förhållande till flygmilitära miljön. Gjorde prao på flygflottiljen och fick besök av stridspiloter under värnplikten, vilket inspirerade honom att söka. Efter andra försöket kom han in. Har gjort utlandstjänst och ingått i beredskapsförband. Ett alternativt yrke till stridspilot skulle kunna vara konsult inom risk och säkerhet.

Erik: 22 år, uppvuxen på en mindre svensk ort. Utbildar sig till stridspilot. Har velat bli pilot sedan 12 års ålder men då var han mest inriktad på att bli trafikpilot. Ser sig själv som en ”adrenaline junkie.” Om han inte skulle bli stridspilot hade han velat bli trafikpilot.

Filip: 22 år, uppvuxen i en mindre svensk stad. Läser på Officersprogrammet. Han har ännu inte bestämt sig om han vill arbeta som officer. Anledningen till att han sökte var spännande arbetsuppgifter, omväxling, det civila meritvärdet och god stämning där han gjorde värnplikten och arbetade som BFA-befäl. Han tror dock inte att han hade sökt Officersprogrammet om han hade vetat hur deras utbildningssituation skulle bli. Han hade

⁴ Befälsförstärkningsanställd inom Försvarmakten. Stödjer ordinarie befäl med utbildning av värnpliktiga.

troligtvis avvaktat några år för att upptäcka andra saker i livet först. Alternativa yrken som han skulle kunna tänka sig är musiker, sjökapten, ambulanssjuksköterska och läkare.

Gustav: 26 år, uppväxt i en mellanstor svensk stad. Läser på Officersprogrammet. Har gjort en handfull utlandsmissioner och deltagit i beredskapsförband. Bestämde sig för att söka till Officersprogrammet efter sin sista mission. Han insåg att det var ett kul jobb som han var bra på och att han ville fortsätta med det på en annan nivå. Om han hade fått välja idag hade han nog inte sökt till programmet. Utbildningen uppfyller inte hans förväntningar. Alternativa yrken som han har funderat på är psykolog, polis eller industridesigner.

Helge: 22 år, uppvuxen på en mindre svensk ort. Läser på Officersprogrammet. Bestämde sig för att söka Officersprogrammet under sin värnplikt. Han tror att han hade valt att bli officer idag men han tror att han hade väntat eller läst till specialist först för att undvika alla barnsjukdomar som de har drabbats av i det nya utbildningssystemet. Om han inte skulle bli officer hade han nog läst till ingenjör eller brandman eller inte utbildat sig överhuvudtaget. Han var ganska osäker på vad han ville göra innan värnplikten.

Ivar: 22 år, uppvuxen i en större svensk stad. Läser på Officersprogrammet. Har en far som är officer. Bestämde sig för att bli officer i slutet av sin värnplikt med anledning av att han trivdes med hur saker och ting sköttes samt att han tyckte att det var en plats han kunde utvecklas på. Utöver det ville han ha en arbetsplats som kunde vara ombytlig. Efter värnplikten tog han anställning som befälsförstärkningsanställd (BFA) för att få erfarenhet av officersyrket. Ett alternativt yrke som han har funderat på är brandman.

Johan: 23 år, uppvuxen på en liten svensk ort. Läser på Officersprogrammet. Första kontakten med det militära var värnplikten. Under värnplikten tyckte hans befäl att han skulle söka BFA-anställning, vilket han gjorde. Han trivdes i den yrkesrollen och tänkte att han kunde ge officersyrket några år, med gratis högskoleutbildning och allt.

VALET

När bestämde ni er för att bli officerare/stridspiloter? Hur kommer det sig?

Fick ni någon form av studie- och karriärvägledning i samband med valet? I så fall, påverkade det era val?

Skulle ni göra samma val igen om ni skulle välja idag?

RELATIONER OCH PRIORITERINGAR

Vad säger er familj, vänner och ev. partner om ert utbildningsval?

Anser ni att ni har en balans mellan utbildning, fritid, familj, vänner och partner? Hur prioriterar ni?

Upplever ni det som en konflikt mellan att vara beredd att riskera sitt liv i ett stridsuppdrag och samtidigt vara lojala mot era närstående?

TILLHÖRIGHET

Vad vill ni helst se er som: Blivande... officerare, flygvapenofficerare eller stridspiloter?

Om ni är på en fest, vad presenterar ni er som då?

Har synen på er själva förändrats under utbildningstiden? På vilket sätt? Vad beror det på?

KARRIÄR

Hur länge tror ni att ni kommer att jobba med ert blivande yrke?

Vad tror ni att ni kommer att göra sedan?

Vad skulle kunna tänkas hindra era önskade karriärer?

OFFICERSYRKET

Hur motiverade känner ni er inför det blivande officersyrket?

Tänker ni annorlunda nu om officersyrket jämfört med när du påbörjade utbildningen?

Vilka för- och nackdelar ser du med officersyrket?

BEHOV AV VÄGLEDNING

Har ni fått karriärvägledning under er studietid? I så fall, på vilket sätt? Vem?

Är den form av karriärvägledning och samtalsstöd som ni får tillräcklig? Om inte, hur skulle ni vilja ha det?

Har ni någon personlig handledare eller mentor?

I så fall, vad är dennes uppgift? Väglädning?

Vilken relation har ni till era handledare/mentorer? Beroende?

ICKE AUTONOM PROFESSION

Jämfört med andra studenter har ni som blivande yrkesofficerare i princip bara en arbetsgivare att välja mellan... Hur förhåller ni er till det?