

Validering av psykologiska urvalsmetoder till värnpliktiga stridsbåtsförare

Vera Bjelanovic

Innehåll

Inledning	3
Krav på stridsbåtsförare	4
Urvalet	4
Utbildning	5
Utveckling av urvalsmodellen	5
Tidigare forskning	6
Syfte och frågeställningar	7
Centrala begrepp	7
Metod	8
Procedur	8
Undersökningsgrupp	9
Bortfallsanalys	9
Urvalsvariabler	9
Pliktjänstförmåga (PF)	9
Befälslämplighet (B)	9
Allmän begåvning (G)	10
Simultankapacitet (SIM)	10
Personlig lämplighet för tjänsten (LL)	10
Kriterievariabler	10
Metodologiska överväganden	11
Resultat	12
Urval	12
Avgångar	12
Prestation efter termin ett	13
Slutprestation	13
Kriterierelabilitet	13
Diskussion	13
Avgångsanalys	14
Framgångsanalys	14
Avslutande kommentarer	17
Litteraturförteckning	18
Bilagor	19
Tabeller och figurer	20
Psykologens bedömningsblankett	27
Militär bedömningsblankett	29
Faktablad om stridsbåt 90	30

Syftet med rapporten är att utvärdera det psykologiska bedömningsinstrumentet i urvalet till värnpliktiga stridsbåtsförare. En årskull på 57 stridsbåtsförare födda 1987 eller 1988 följdes upp under deras 11-månaders värnplikt vid Amf-1 i Berga, södra Stockholm. Analysen visade en avgångsfrekvens som låg under medelvärdet för Amf-1 och även under medelvärdet för samtliga värnpliktiga i landet som ryckt in vid samma tidpunkt. Utifrån detta bedömdes urvalets framgångskvot som hög. Dessutom berodde ingen avgång på oförmåga att klara av befattningsutbildningen. En statistisk jämförelse mellan gruppen som fullföljt respektive avbrutit sin utbildning, visar ingen skillnad i deras psykologiska prestation vid mönstring. Deltagarnas mönstrings- och extramönstringsresultat jämfördes därefter med vitsord erhållna efter termin ett och efter avslutad utbildning. De statistiska sambanden varierade från obefintliga till svagt positiva. En analys av kriterieinstrumentet visar att den militära vitsordsskalan har mycket hög intern konsistens, men låg test-retest reliabilitet och låg interbedömarreliabilitet. Efter korrigering för låg kriteriereliabilitet konstaterades låga till måttliga samband mellan urvals- och kriterievariabler. De psykologiska variablerna som i flera sammanhang visar signifikant samband med kriteriet är allmän begåvning, teoretisk förmåga och motivation.

Inledning

Antagningsförfarande till en utbildning eller ett jobb kan gå till på olika sätt. Att ta in alla behöriga sökande, lotta ut platserna bland de behöriga, använda "först till kvarn" - metoden eller aktivt välja de mest lämpade är några sätt att fylla platserna. Att göra ett aktivt urval är en överlägsen metod, om vissa förutsättningar är uppfyllda. Dessa förutsättningar är arbetsanalys, kravprofil, för ändamålet valida och reliabla bedömningsinstrument och utbildade bedömare. Man kan använda ett eller kombinera flera bedömningsinstrument. I sin vida citerade metaanalys hävdar Kahlke och Schmidt (2002) att assessment center (en systematisk kombination av flera metoder och flera bedömare) ger bästa prognostiska validitet. De näst bästa metoderna enligt dem är strukturerad intervju, arbetsprov och begåvningsstest. Schmid och Hunter (1998) anser enligt Mabon (2002) att arbetsprov ger bästa prognosförmåga, åtföljt av begåvningsstest och strukturerad intervju.

Det är viktigt att utbildningsdeltagarna är rätt uttagna men det är lika viktigt att de är väl omhändertagna under sin utbildningstid. Cook (2004) menar t.ex. att man kan bidra till organisationens värde genom att hitta bra managers, men även att göra dem bra genom träning och utveckling och behålla dem bra genom att undvika dålig moral, hög stressnivå m.m. Exempel på detta ger Lundberg (1999). Hon konstaterar att en kombination av strukturerad intervju vid urval av värnpliktiga stridsbåtsförare och utbildningspedagogik kallad "press utan stress" minskar avgångsfrekvensen från 30-40 % till ca 10 %.

För att placera rätt person på rätt befattning använder sig den svenska försvarsmakten av en civil myndighet, Totalförsvarets pliktverk (Pliktverket) som mönstrar värnpliktiga män och antagningsprövar kvinnor. Vid mönstringen tas ett antal hälso- och kapacitetsmått fram för varje mönstrande. Dessa mått matchas mot de lediga befattningarnas kravprofiler. Värnpliktiga som uppfyller krav för en viss befattning tas in för värnpliktsutbildning. I vissa fall konkurrerar flera värnpliktiga om samma befattning. Försvarsmaktens krav på personalförsörjningen har under tiden förändrats för att allt mer handla om att utveckla och vidmakthålla insatsförband med olika beredskap. Utvecklingen går mot en övergång från pliktssystemet till frivillig rekrytering. Oavsett rekryteringsform kommer en del militära befattningar att försätta bemannas efter en fördjupad utredning för att säkerställa att endast de lämpliga tas in. I dagsläget görs dessa utredningar i form av extramönstring av värnpliktiga vid olika utbildningsförband. En sådan befattning är stridsbåtsförare vid amfibieförband Amf 1 i Berga söder om Stockholm.

Krav på stridsbåtsförare

En stridsbåtsförare skall efter genomgången utbildning kunna framföra stridsbåt 90 i hög hastighet mellan kobbar och skär, i alla väder i såväl dager som mörker. En stridsbåt är ett snabbt och robust stridsfordon, beväpnat och med kapacitet att transportera en halv pluton soldater (se faktablad i bilaga D). Navigationssystemet på stridsbåten kräver två personer: förare och navigatör, båda med samma utbildning. Höga farter ger korta beslutstider och misstag kan kosta människoliv. Därför ställs höga krav på kommunikation och samspel mellan förare och navigatör i förarhytten. En stridsbåtsförare ska kunna stå emot påtryckningar och alltid agera utifrån säkerhetsföreskrifter. Med andra ord, det är tillåtet att göra fel men det är inte tillåtet att medvetet bryta mot säkerhetsbestämmelser.

Urvalet

Urval till stridsbåtsförartjänsten börjar med en tvådagarsmönstring vid något av Pliktverkets regionkontor. För att kunna söka tjänsten måste vissa kapacitets- och hälsokrav vara uppfyllda. De flesta kapaciteter ska ligga på övre genomsnittsgränsen på en niogradig skala med medelvärde 5 och standardavvikelse 1,5. Man kan inte placeras på tjänsten utan att aktivt ha sökt. De som söker och uppfyller krav kallas till tvådagars extramönstring vid Amf-1. Den består av fysiska tester (löpning, styrketester och vattentester), simultankapacitetstest, befälsintervju och psykologintervju. Fysiska tester har till syfte att verifiera simkunnigheten, ge en bild av den sökandes fysiska kondition och uthållighet samt en uppfattning om hans/hennes förmågan att hantera sin muskelmassa. Befäls- och psykologintervju fokuserar på den sökandes personliga lämplighet. Simultankapacitetstestning mäter

förmåga att snabbt och korrekt hantera olika slags visuell information medan man samtidigt utför andra uppgifter. Varje sökande diskuteras i storkommission och antagningsbeslut fattas utifrån helhetsbilden. Kompanichefen har sista ordet vid antagningen. För att få plats ska man i regel vara rekommenderad av både befäl och psykolog. I undantagsfall tar man in sökande som en av bedömarna är tveksam till.

Utbildning

Den 11 månader långa utbildningen är uppdelad i två terminer. Termin ett börjar med 9 veckors grundläggande soldatutbildning (GSU). De värnpliktiga lär sig bland annat vapenhantering, exercis, grundläggande sjukvård, skyddsvaktjänst och duglighet som soldat i fält. Därefter följer 19 veckors befattningsutbildning (BU). Den inleds med teoretiska studier som utmynnar i fartygsbefäl klass VIII-examen. Studierna är komprimerade, tempot är högt och man läser mycket på egen hand. Självstudierna bedrivs ofta på kvällstid efter en lång dag med olika övningar. Därefter lär man sig om båten, dess motorer och de system som finns ombord. Efter avklarat manöverprov börjar 17 veckors navigationspraktik. Soldaterna övar på att framföra båten även under svåra förhållanden så som mörker, hård sjö och nedsatt sikt. Under sista delen av termin två övar man sin roll som stridsbåtsförare och soldat. Utbildningen ombord leds av navigationsinstruktören. Man kan söka till termin tre för att utbildas till stridsbåtschef. Efter godkänd termin 3 blir man instruktör och börjar utbilda värnpliktiga stridsbåtsförare.

Utveckling av urvalsmodellen

Man började utbilda värnpliktiga till stridsbåtsförare i början på 90-talet. De valdes ut bland plutonbefälselever som befann sig i slutskedet av sin grundläggande soldatutbildning. Avgångarna från utbildningen var stora, 30-40 % och inträffade ofta så sent att omplacering till annan tjänst inte var möjlig. Lundberg (1999) gjorde en konsultinsats till Försvarmakten i form av arbetsanalys och fastställande av kravprofil. Hon jämförde värnpliktiga som fullföljde utbildningen med godkända betyg med dem som avbröt i förtid. Ett antal positiva och negativa indikatorer identifierades och organiserades i fem områden som kom att utgöra stommen för psykologisk urvalsintervju. Dessa områden är: motivation, teoretisk förmåga, uthållighet/risktagande, social kompetens och psykisk stabilitet. Testning av de sökandes simultankapacitet infördes 2003, och en övergång till SANS uttagning gjordes 2007. SANS (särskild ansökan) betyder att den värnpliktige söker tjänsten redan vid mönstring.

Tidigare forskning

Pliktverkets omfattande databas har använts till såväl civil som militär svensk forskning. Forskning om de psykologiska urvalsinstrumentens validitet mot militära vitsord har till största delen bedrivits på Försvarshögskolan och handlat om mönstringsresultatens förmåga att predicera betyg efter genomförd värnplikt eller utlandstjänst. Carlstedt (1999) undersökte data för 15 200 värnpliktiga och fann att en kombination av begåvning och psykisk funktionsförmåga predicerade militära vitsord bäst. Mårdberg (2003) beskrev en undersökning gjord av Muthén m.fl. (1994) där ca 50 000 psykologiska bedömningar analyserades och där prognostisk validitet mot militära vitsord varierade mellan 0,21 och 0,34. Atterling m. fl. (2001), Bjelanovic och Söderström (2004) tittade endast på kvinnliga värnpliktiga och fann att begåvning, pliktjänstförmåga och befälslämplighet har svagt positivt prediktionsvärde mot militära vitsord. Alla dessa studier är gjorda på stora grupper (>100). Gemensamt bekymmer för dem är en beskuren spridning i prognosvariablerna och okänd kriterierelabilitet. Detta har lett till att validitetskoefficienterna troligen underskattades.

Förutom stridsbåtsförare bemannas även tjänster som kustjägare, fallskärmsjägare, tolkar, och tills nyligen underrättelseassistenter genom s.k. extramönstring. Dessaa urval innebär ytterligare psykologiska tester och bedömningar. Rosmark (2001) och Börjes och Rosmark (2002) konstaterade positiva samband mellan stridsbåtsförarnas simultankapacitet och befälets bedömningar av deras prestation i tjänsten. Testet infördes därefter som en del av urvalet för denna tjänst. Detta beslut ifrågasattes av Jander (2003) som inte fann något som helst samband mellan de värnpliktiga båtförarnas simultankapacitet och deras utbildningsprestation. Han hittade till en början ett positivt samband mellan social förmåga skattad av kamrater och instruktörernas bedömning av hur bra den värnpligte är som stridsbåtsförare. Problemet var att bland de fyra frågor som var avsedda att mäta social förmåga handlade två i själva verket om färdighet att köra båt. När dessa frågor togs bort, försvann även sambandet. Avsaknad av samband mellan de värnpliktigas simultankapacitet och instruktörernas bedömningar av deras prestationer beror med stor sannolikhet på beskuren spridning dvs. att gruppen redan var selekterad utifrån sina resultat på just simultankapacitetstestet.

Dahlquist (2004) undersökte om personlighetstestning ytterligare kunde förbättra träffsäkerhet av urvalet till militärtolkar. Hon drog slutsatsen att personlighetstestning inte tillförde användbar information till urvalet men att allmän begåvning (G) pliktjänstförmåga (PF) och befälslämplighet (B) spelade roll för fullföljande av tjänstgöring. De med lägre PF och B avgick som förväntat oftare. Samband mellan allmän begåvning och avgångsrisk var omvänd: de högbegåvade avgick oftare. Kanske var de vana att lyckas utan att anstränga sig och därmed inte beredda att kämpa hårt för sina resultat, menade Dahlquist.

I Mårdbergs (2003) översyn av psykologisk verksamhet vid Pliktverket uttrycktes behov av flera valideringsstudier som sker förbandsnära och fokuserar på vissa kategorier av värnpliktiga. Genom att flera förbandsvalideringar görs, skapas sedan en generaliserad bild av validitet i systemen, menade han.

Under åren 1999-2008 har flera svåra olyckor inträffat med stridsbåtar inblandade. Även om Statens haverikommission aldrig konstaterade att en felaktig uttagning av värnpliktiga bidrog till olyckor rekommenderades översyn av uttagningssystemet. År 2006 beställde Försvarsmakten av Pliktverket översyn av psykologiska urvalsinstrument vid uttagning till stridsbåtsförare. Översynen skulle göras genom att följa upp värnpliktiga stridsbåtsförare, som ryckte in i juli 2007. Uppföljningen och utvärderingen skulle bedrivas med vetenskapligt beprövade metoder. Denna undersökning är en del av denna uppföljning.

Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att validera psykologiska urvalsinstrument vid uttagning till värnpliktiga stridsbåtsförare inom den svenska försvarsmakten. Följande frågeställningar kommer att studeras:

1. Predicerar psykologens bedömningar av de sökandes begåvning, psykiska funktionsförmåga, befälslämplighet och simultankapacitet eventuella avgångar?
2. Finns det samband mellan psykologens bedömningar vid extramönstring och militära vitsord efter avslutad utbildning?

Centrala begrepp

Det psykometriska begreppet *validitet*, (lat. *validus*, stark, kraftfull) handlar om, hur väl man mäter det man vill mäta. *Innehållsvaliditet* avser hur väl instrumentet täcker av sitt område, medan *begreppsvaliditet* avser hur väl ett psykologiskt instrument mäter ett abstrakt psykologiskt begrepp. Det är dessutom viktigt att testpersonen uppfattar instrumentet som relevant och meningsfullt för att känna sig motiverad. Denna s.k. "*Face validity*" talar om hur väl instrumentet vid en första anblick verkar mäta det som det avser att mäta. *Kriterievaliditet* visar hur väl en uppmätt variabel korrelerar med ett visst uppsatt kriterium. Den är en aspekt av *Prediktiv validitet*, och anger i korrelationstermer hur väl mätningen kan förutse resultaten.

Ett annat psykometriskt begrepp är *reliabilitet* (eng. *reliable*, tillförlitlig). Den handlar om att utföra mätning på rätt sätt. *Test-retest reliabilitet* visar i vilken mån upprepade mätningar ger samma resultat.

Intern konsistens avser, hur väl olika delar av måttet mäter samma sak medan *Split-half reliabilitet* visar överensstämmelse mellan instrumentens två hälfter. *Interbedömarreliabilitet* visar i korrelationstermer, hur väl olika bedömare är överens i sina bedömningar. I denna studie kommer begreppen intern konsistens, interbedömarreliabilitet och prognostisk validitet att användas.

Metod

Den genomförda undersökningen är kvantitativ till sin natur. Den baseras på systematisk insamling av en mängd relevanta fakta och deras analys med statistiska metoder. Endast psykologiska urvalsvariabler är föremål för validering i denna studie. Detta är en metodologisk begränsning, eftersom befälsbedömningarna vägde lika mycket vid antagningen (det krävs i regel att bli godkänd av både psykolog och befäl för att bli antagen). En annan begränsning är beskuren spridning på prognosvariabler. Även valet av kriterievariabler utgör en begränsning då spridning av militära vitsord är beskuren och interbedömarreliabiliteten låg. Å andra sidan är de militära vitsorden ultimata mått på de värnpliktigas prestationer. De används vid intagningar till internationell tjänst m.m. Då de flesta undersökta kapacitetsmått låg på ordinalskalenivå, användes nonparametriska statistiska analyser. För analys av data på ordinalskalenivå användes Spearman's ρ och Mann-Whitney's U och Kontingenskoeficient C. Studien är av ex post facto karaktär, eftersom den observerade uttagningen inte var designad i forskningssyfte utan en befintlig uttagningsmodell, som analyserades i efterhand.

Procedur

Mönstrings- och extramönstringsresultat med undantag för befälsbedömningar¹ registrerades och sparades för alla SANS deltagare. Avgångsintervjuer gjordes med sex av de sju som avgick under grundutbildningen. Även en omplacerad värnpliktig intervjuades. I mitten av utbildningen testades 56 deltagare med Vehikeltestet, som håller på att utvecklas på Försvärshögskolan. Dagen innan utryckning besvarade alla, förutom en, en utryckningsenkät. Vid samma tillfälle fick de i enskilt samtal återkoppling på sina resultat på simultankapacitetsprovet. Före varje uppföljningsmoment inhämtades informerat samtycke från deltagarna. Inga namn eller personnummer fick figurera i någon rapport. I samband med utryckningen intervjuades även fem instruktörer i syfte att beskriva sina elever och rangordna dem utifrån utbildningsprestationer. Såväl bedömare som de bedömda eleverna aidentifierades efter intervjuerna. Av alla samlade data valdes för bearbetning endast de som hade relevans för denna studie.

¹ Förbandet hade inte sparat bedömningarna

Undersökningsgrupp

Undersökningsgruppen bestod av 165 män och 2 kvinnor födda 1987 eller 1988 som extramönstrades till båtförartjänsten i april 2007. Av dessa valdes 65 ut och 57 avslutade utbildningen. En av två kvinnor som sökte tjänsten blev antagen men tackade nej och valde en annan tjänst. Sju värnpliktiga avbröt tjänstgöringen och en blev omplacerad. De flesta beräkningarna gjordes på de 57 som avslutade utbildningen.

Bortfallsanalys

Två av 57 deltagare har inte fyllt i uttrykningsenkäten p.g.a. sjukdom alternativt tidsbrist. Fallen där det saknades enstaka mätvärden på någon variabel har uteslutits från statistiska beräkningar där just den variabeln ingår. Detta innebär att de statistiska beräkningarna kan ha olika N.

Urvalsvariabler

De som söker tjänst som stridsbåtsförare ska vid mönstringen ligga på den övre genomsnittsgåränsen på följande psykiska kapacitetsmätt:

Pliktjänstförmåga (PF)

PF avser förmåga att klara psykiskt påfrestande situationer, ytterst i krig. Begreppet har sina rötter i Koreakriget. Egbert m.fl. (1957) jämförde soldater som presterade bra i strid (fighters) med dem som presterade dåligt (non fighters) på ett antal egenskaper. Några egenskaper som kännetecknade fighters var att de var mer begåvade, maskulina, utåtriktade, emotionellt stabila, självsäkra och hade högre aktivitetsnivå på fritiden. Dagens svenska PF bedömning kan ses som en utveckling, anpassning och modernisering av den modellen. PF bedöms av psykolog på underlag av en hälsodeklaration, ett frågeformulär med biografiska data och en halvtimmeslång strukturerad intervju. PF bedöms på en 9-gradig skala. Antagningskrav: 6.

Befälslämplighet (B)

B avser förmåga att leda andra. Fighter-projektet konstaterade t.ex. att fighters hade ledarskapspotential i form av självständighet, dominans och social förmåga och de valdes oftare till ledare av sina kamrater. B bedöms på en 9-gradig skala utifrån samma underlag som PF. Antagningskrav: 6.

Allmän begåvning (G)

Praxis att klassificera rekryter utifrån allmän begåvning har lång tradition. Den amerikanska armén användes sig redan i Första världskriget av begåvningstester; Army Alpha för läs- och skrivkunniga och Army Beta för icke läs- och skrivkunniga och för dem som inte behärskade engelska språket. G mäts i dagsläget med begåvningstestet "I-prov 2000". Testet består av 10 delprov och förutsätter en hierarkisk organisation av intelligensen. Det ger mått på en generell begåvningsfaktor och två relativt breda men ändå specifika begåvningsdimensioner: verbal begåvning och spatial begåvning. Testet är datoriserat och tar 80 minuter att genomföra. G bedöms på en 9-gradig skala. Antagningskrav: 6.

Simultankapacitet (SIM)

Med simultan kapacitet menas den samlade prestationen vid genomförande av rutinbetonade, uppmärksamhetskrävande uppgifter och parallellt pågående, intellektuellt krävande problemlösning. Simultankapacitet mäts genom ett 50 minuter långt, datoriserat test, konstruerat av Bratfisch och Hagman (2003). Testet är standardiserat på vuxna yrkesverksamma personer med minst 3-årig gymnasiekompetens. Testet ger även mått på perceptiv snabbhet och perceptiv noggrannhet, med eller utan stress. SIM bedöms på en 9-gradig skala. Antagningskrav: 5.

Personlig lämplighet för tjänsten (LL)

Denna lämplighet bedöms vid extramönstring av befäl och psykolog i separata intervjuer. Psykologintervjun fokuserar på områden så som motivation, teoretisk förmåga, uthållighet, risktagande, social anpassning och psykisk stabilitet. Undervariablerna bedöms utifrån ett antal positiva och negativa indikatorer och vägs samman. Slutbedömningen är en klinisk sammanvägning av undervariablerna. Bedömningen dokumenteras i formuläret, som finns i bilaga B. För antagning krävs lägst bedömning 3 på en 5-gradig skala. Befälsbedömningen uttrycks i en siffra på en niogradig skala. Antagningskravet är 5. Psykologer som deltar i extramönstringen utbildas i bedömningsmanualen av den i uppdraget samordnande psykologen på Pliktverket, medan befälen utbildas i sin bedömningsmanual av en psykolog från Försvarmaktens rekryteringscentrum.

Kriterievariabler

Det första kriteriet är huruvida den värnpliktige har fullföljt eller avbrutit stridsbåtsförarutbildning. Det andra kriteriet är militära vitsord efter termin ett och efter avslutad utbildning. Inom båtförarutbildningen används Försvarmaktens sedvanliga bedömningskriterier (se bilaga A). Det första bedömningsområdet, lämplighet i befattning, är uppdelat i fem aspekter och varje aspekt är nedbruten i indikatorer. Det andra bedömningsområdet, kunskaper och färdigheter, delas inte i några aspekter. Sammantaget bedöms 31 indikatorer på en 10-gradig skala. Det som efterfrågas är bedömarnas uppfattning om huruvida ett relevant beteende förekommer ofta eller sällan, t.ex.

”Berömmar andra” eller ”Får mycket gjort på kort tid”. Det kan även handla om bedömning av förmåga eller kapacitet så som ”Har god fysisk styrka” eller ”Har förmåga att tillgodogöra sig kunskaper och tillämpa dessa”. Betygskala är följande: IG (1-4), G (5-6), VG (7-8) och MVG (9-10). Lämplighet för internationell tjänst uttrycks som Ja (lämplig) eller Nej (olämplig). För att kunna söka internationell tjänst krävs minst vitsord ”Ja-5-5”.

Efter avslutad termin 1 får man en terminsbedömning av sina kamrater, sin instruktör och plutonschef. Dessutom gör man självbedömning utifrån samma kriterier. Att analysera och jämföra de olika bedömningarna har inte varit lätt, eftersom de inte varit kompletta. Detta har gjort att underlaget för analys har krympt. Figur B visar att värnpliktiga och deras befäl har olika uppfattningar i frågan om den bedömdes kunskaper och färdigheter. Instruktörerna ligger i snitt på sifferbedömningen 4,4 (icke godkänd) medan snitt för plutonsbefäl är 5,8 (godkänd). Genomsnittet för kamratbedömningar och självbedömningar ligger på VG eller stark VG nivå (7,3 respektive 8,1). Har instruktörerna varit för hårda i sina bedömningar? Troligen har de varit det, eftersom de värnpliktiga i sina enkätsvar påpekar missnöje med instruktörernas dåliga attityd och bristande pedagogik. ”De ville visa att de är bättre än vi och att de bestämmer över oss”. Detta gällde dock inte alla instruktörer. En hypotes kan vara att de unga kontraktsanställda instruktörerna inte kände sig säkra och trygga i sin roll och kompenserade detta med att vara onödigt hårda i sättet.

Metodologiska överväganden

Urvalsgruppens storlek: Denna undersökning är gjord på en liten urvalsgrupp (N:57) vilket inte är optimalt. Salgado (1998) undersökte 86 valideringsstudier gjorda mellan 1983 och 1994. Undersökningsgruppernas storlek varierade i militära studier mellan 68 och 78 041 deltagare. I civila studier varierade grupperna mellan 25 och 1 097 deltagare. Han påpekar att t.ex. en validitetskoefficient på 0,30 räknad på en grupp av 68 deltagare har ett 95% konfidensintervall mellan 0,07 och 0,55. Anledningen att inte vänta och samla resultat från flera årskullar värnpliktiga båtförare var, att de nästkommande uttagningarna inte var jämförbara då en del ändringar gjordes av praktiska skäl.

Beskuren spridning i prognosvariablerna: Den observerade gruppen var kraftigt preselektad. Spridningen av deltagarnas mönstringsresultat grupperades på övre delen av stanineskalan. Beskuren spridning har varit bekymmer i många valideringsstudier. Enligt Cook (2004) skulle validitet i idealfallet beräknas på underlaget av alla sökande men brukar vanligtvis uppskattas från urvalet av framgångsrika sökande. Skälet att inte låta alla sökande genomgå utbildningen är oftast ett begränsat antal platser. Även när antal sökande understiger antal lediga platser kan utbildningsanordnare bestämma sig för att göra ett urval i syfte att undvika att ta in olämpliga sökande. Lägre avgångsfrekvens, högre medelbetyg och bättre studietakt är några av de förväntade urvalsresultaten.

Låg kriterierelabilitet (tabell 1 och 2) har sannolikt inverkat på storleken på erhållen validitetskoefficient som blev underskattad. Detta kunde delvis åtgärdas genom correction for attenuation. Eftersom prognosvariablernas reliabilitet inte var känd, kunde Pearson's klassiska korregeringsformel inte användas. Istället användes formel rekommenderad av Murphy (2000) dvs. observerad validitetskoefficient delades med kvadratroten ur kriteriets reliabilitet.

Resultat

Urval

Båtförarjanten lockar kapacitetsstarka sökande, vars mönstringsresultat ligger över genomsnittet för 18-åriga män (tabell 1). De genomgår ytterligare selektion genom SANS-uttagning och genom en krävande utbildning. Erfarenhetsmässigt behöver man pröva tre sökande per utbildningsplats (figur 1). Grupperna uttagna och icke uttagna är ganska lika. De uttagna har värde något högre värde simultankapacitet och psykologbedömning. Detta är väntat, eftersom urvalet gjordes utifrån just dessa. Det finns även viss skillnad i allmän begåvning till fördel för uttagna. Skillnaden kommer troligen från att G ingår som positiv indikator i en av undervariablerna i LL bedömningen, nämligen teoretisk förmåga.

Avgångar

Avgångarna kunde inte prediceras utifrån mönstrings- eller extramönstringsresultat. Gruppen som avbrutit respektive fullföljt utbildning är statistiskt sett lika (tabell 2) och Mann Whitney test visar inga signifikanta skillnader i gruppernas medianvärden. Förklaringen kan ligga i, att de flesta (5 av 8) har avbrutit sin utbildning på grund av fysisk sjukdom eller skada. Dessa orsaker behöver inte ha något som helst samband med de psykologiska urvalsvariablerna. Tre avgångar berodde däremot på inryckningskris. Inryckningskris är en övergående negativ reaktion på allt det nya, som den militära tillvaron ber med sig. I sin kraftiga version sammanfaller den med ICD diagnosen 43.2 (anpassningsstörning) och kan, som i dessa tre fall, sluta i avbruten utbildning.

De värnpliktiga som avgick av s.k. psykosociala skäl tappade motivationen för värnplikten när andra livsmål så som att flytta hemifrån och bilda familj blev viktigare än militärtjänstgöring. De kunde inte hantera målkonflikten, utan reagerade med starka stressrelaterade symptom. Att ingen sårbarhet upptäcktes vid de två urvalstillfällena (mönstring och SANS), kan bero på, att alla tre ynglingarna på många sätt var kapacitetsstarka och välfungerande. Detta vittnar även om, att motivation till värnplikten kan vara "färsk-vara". Det som kändes angeläget vid tidpunkten för mönstring kan tappa plats i den personliga prioriteringsordningen och andra livsmål blir viktigare. Man känner sig fångad i

ett åtagande, som innebär 11-månaders separation från sitt vanliga liv och reagerar med ångest, nedstämdhet och psykosomatiska symptom.

Prestation efter termin ett

Ett försök till validering av mönstrings- och extramönstringsresultat mot prestationsbedömningar efter termin ett (tabellerna 3 och 4) visar på obefintliga samband. Endast ett signifikant positivt samband framkommer mellan psykologens bedömning av den värnpliktiges motivation och instruktörens vitsord efter termin 1. Eftersom ingen correction for attenuation gjordes, är värdena troligen underskattade.

Slutprestation

Enligt tabellerna 5 och 6 prediceras lämplighet i befattning svagt av motivation, teoretisk kapacitet, psykologens slutbedömning och simultan kapacitet. Lämplighet för internationell tjänst prediceras måttligt av simultan kapacitet. Betyg i kunskap och färdighet prediceras måttligt av motivation och svagt av psykologens slutbedömning. Undervariablerna social förmåga och uthållighet/risktagande visar ett praktiskt taget obefintligt prognostiskt värde mot kriterierna.

Kriterierelabilitet

Kriteriets interna konsistens uttryckt i Cronbach's alpha är mycket hög, vilket kan tyda på att skalan trots sin uppdelning i olika områden är endimensionell. Då validitetskoefficienten begränsas av kriteriets reliabilitet, räknades test-retest reliabilitet genom att korrelera terminsbetyg och slutbetyg erhållna från plutonchefen inom sex månaders tid. Värdena är tämligen låga, vilket visas i tabell 7. Ett annat viktigt reliabilitetsmått är interbedömarreliabilitet, måttet på överensstämmelse mellan olika bedömare. Tabell 8 visar mycket låg grad av överensstämmelse mellan olika bedömare. Korrelationsmått går från noll till 0,34.

Diskussion

Stridsbåtsförartjänst attraherar kapacitetsstarka ungdomar med intresse för båtar och havoch/eller med en önskan om att möta utmaningar genom att göra en annorlunda och krävande tjänst (tabell 9). De kommer oftast från kustnära orter och har en teoretisk gymnasiebakgrund. Tjänsten har varit omtalad som glassig och exklusiv. Att få kvinnor sökte tjänsten beror troligen på höga mönstringskrav på muskelstyrka, dvs en kvinna som sökte skulle vara lika stark som en medelstark 18-årig man.

Avgångsanalys

En avgångsprocent på 10,8 ligger under genomsnittet för alla värnpliktiga i hela landet som ryckt ut samma år och även under genomsnittet för amfibieförbandet Amf-1. Inga olyckor eller tillbud orsakade av de värnpliktiga stridsbåtsförarna rapporterades. Två deltagare var med om en svår olycka under slutövningen, men olyckan orsakades inte av dem och de blev inte skadade själva. De flesta avgångarna berodde på skador och sjukdomar, som antingen funnits innan mönstringen eller inträffat tidigt i utbildningen. Avgångar från värnplikten har sällan en enkel orsak. I fall av skada eller sjukdom tycks den värnpliktiges motivation och stöd från förbandet avgörande för att fullfölja utbildningen. Samma slags sjukdom eller skada kan ha olika utfall hos två värnpliktiga, beroende på hans/hennes motivation och befällets inställning. En av de tre skadade soldaterna, som ingick i denna undersökning gjorde sitt yttersta för att få vara kvar men gav till slut upp. Resterande två var förutom skadan även starkt omotiverade. Lösningen för den ena var att få s.k. frisedel från värnplikten. Den andre omplacerades och var mycket nöjd med sin nya tjänst. De tre, som avbröt p.g.a. sjukdom försökte med stöd av sjukvården att vara kvar men lyckades inte. Även inryckningskris kan hanteras med stöd från t.ex. personalkonsulenten och behöver inte leda till avbrott. I vår undersökningsgrupp har stöd insatserna misslyckats i två fall och dessa värnpliktiga fick avbryta sin utbildning.

Framgångsanalys

Om man definierar framgångskvoten som andel deltagare som klarat av sin befattningsutbildning (att navigera och köra båt) då är den 100% (alla som påbörjade denna del av utbildningen blev godkända) Svaret på frågan är således: ja, utfallet blev lyckat.

Är det gynnsamma utfallet ett resultat av det genomgångna urvalet? Skulle man kunnat få samma utfall genom att slumpvis välja bland dem, som uppfyllde krav att söka? Vid urvalet var baskvot (en andel lämpliga sökande) hög medan urvalskvot (en andel sökande som valdes) var låg.. Om baskvoten t.ex. är 0,80, krävs enligt Mabon (2002) en validitet på endast 0,15 för att framgångskvoten ska uppgå till 0,90. Med andra ord med många potentiellt lämpliga sökande, kan även ett slumpmässigt urval ge bra utfall. I stridsbåtsurvalet vill man dock undvika att ta in en enda olämplig sökande, eftersom olyckor som kan inträffa kan ha och har tidigare haft dödlig utgång. Att välja bort de olämpliga prioriteras. Denna prioritering leder till stor andel "falska negativa" utfall dvs. att man väljer bort även ett antal lämpliga sökande. Rosmark (2001) påpekar t.ex. att en betydande andel värnpliktiga, med lågt testresultat på simultankapacitetsprovet, har klarat utbildningen utan anmärkningar).

Hur mycket har de psykologiska bedömningarna vid mönstringen bidragit till detta gynnsamma utfall? PF och B visar en obefintligt samband med militära vitsord medan allmän begåvning har behållit ett visst prognostiskt värde, trots sin kraftigt beskurna spridning. Mekanismen bakom samband mellan

begåvning och arbets- eller utbildningsprestationer kan vara att hög begåvning leder till förbättrat arbetskunnande, vilket i sin tur leder till högre arbetsprestation. Linqvists och Westmans studie (2009) visar på samband mellan begåvningsmått vid mönstring och inkomst från arbete i det civila livet. Kahlke & Schmidt (2002) betraktar begåvning som tröskelkompetens dvs. varje arbete kräver en viss minimibegåvning för att man ska lyckas med det.

Viktigaste föremål för denna undersökning är dock sambandet mellan psykologbedömningarna vid extramönstring och militära vitsord. Erhållna validitetsmått är låga till måttliga, vilket ligger i linje med tidigare forskning.

Motivation predicerar betyg i såväl lämplighet i befattning som kunskaper och färdigheter. Det finns oftast flera skäl att söka till stridsbåtsförare. De mest återkommande skälen enligt Lundberg (1999) var följande: pressa gränser, få den bästa utbildningen, känna sig utvald, få gratis skepparexamen, göra något unikt och ha en häftig tjänst. Hon konstaterade, att i vissa fall kunde i psykologintervjun uppdagas även andra skäl än den sökande muntligt kunde redovisa. Det kunde handla om t.ex. behov av att leva upp till förväntningar hemifrån eller kompensera för bristande manlig identitet genom att klara av en häftig tjänst. ”Topplistan” såg något annorlunda ut 2007 Ungdomarnas inställning till värnplikten hade förändrats. Från att räkna med att alla ska göra sin militärtjänst har man gått över till uppfattningen att detta i praktiken är frivilligt. ”Vad får jag ut av detta och hur passar detta i mina framtidsplaner?” Dessa frågor ställer de flesta till sig själva. Civilt meritvärde blir allt viktigare. En så resursstark grupp som båtförarsökande väljer ofta mellan flera alternativ: studera vidare, arbeta eller studera utomlands m.m. Värnplikten vägs mot dessa alternativ. Att få köra båt var mest förekommande motiv i vår studie. Näst mest förekommande var, att man gillade sjö och skärgård, ville ha en civilmeriterande tjänst, göra något roligt, utmanande, krävande och häftigt. Tilläggas bör att dessa motiv har framkommit bland dem, som klarat såväl extramönstringen som själva tjänsten. Detta innebär att psykologerna och/eller befälen kunde ha valt bort dem som hade vissa andra motiv. De som söker tjänsten är i allmänhet ambitiösa ungdomar, som vill få ut något mervärde av de 11 tjänstgöringsmånaderna. Att få examen fartygsbefäl klass VIII och VHF certifikat lockar många. Dessutom är det i sig meriterande att ha genomfört en så unik och krävande utbildning. Att endast söka för att kunna skryta om en glassig tjänst räcker i regel inte för att klara sig igenom oundvikliga svackor under tjänstgöringen. De i gruppen, som var ute efter civila meriter eller prestige, hade även andra skäl så som att de gillade båtar och sjön eller sökte utmaning. Psykologerna och befälen har valt ut endast dem som bedömdes ha den rätta motivbilden. Detta innebär att de som t.ex. inte trovärdigt kunde redogöra för sina motiv, visste för lite om tjänsten, var mer intresserade av någon annan tjänst eller saknade allmänt militärt intresse, i regel valdes bort. Endast två sökande med tveksam motivbild valdes ut. En av dem underpresterade i navigeringsutbildningen, trots sin goda teoretiska förmåga. Han blev senare omplacerad p.g.a. bullerskada. Det framkom i omplaceringssamtalet, att han

egentligen inte var intresserad av att köra stridsbåt. Han blev väldigt nöjd med omplacering till ett kompani, där man kunde få en annan civilmeriterande utbildning. Den andre fullföljde utbildningen men fick relativt låga slutbetyg och bedömdes inte lämplig till internationell tjänst. I ett fall framkom det, att psykologen noterat en tveksam inställning till militärtjänstgöring överhuvudtaget men ändå bedömdes den sökandes motivation som tillräcklig. Den sökande vantrivdes i den militära miljön och klarade inte av grundutbildningen. Att köra båt var hans hobby och han trodde felaktigt, att en båtförare endast genomgår någon slags ”grundutbildning light”.

Teoretisk förmåga visade svagt positivt samband med vitsord lämplighet för befattning. Tjänsten kräver studievana och studieuthållighet. Skoltrötta sökande eller de som underpresterar jämfört med sin begåvning sorteras i regel bort. Högt värde på begåvningsstestet vid mönstringen är ett plus. Det är viktigt att betona att en teoretisk skolbakgrund är vanligast men inget krav. De två värnpliktiga som hade en praktisk skolbakgrund inom bygg respektive fordonsprogrammet presterade också väl och fick höga slutbetyg.

Psykologens lämplighetsbedömning, LL är en svag prediktor av både lämpligheten för befattning och kunskap och färdighet. Bedömningen baseras på en timmes lång intervju med varje sökande. Fem olika intervjuområden bedöms var för sig och vägs in i en slutlig bedömning: olämplig (1), lämplig med tvekan (2), lämplig (3) eller mycket lämplig (4-5). Psykologernas bedömning påverkas ytterst lite av deltagarnas mönstringsvärde, vilket är förklarligt, eftersom denna intervju ska bidra med extrainformation som inte går att finna i mönstringsresultaten. Det vore idealiskt om undervariablerna i den psykologiska bedömningen korrelerade lågt med varandra och högt med slutbedömningen LL. Så var inte fallet, utan måttliga samband fanns mellan undervariablerna. Detta tyder på, att de inte är renodlade utan överlappar varandra. Psykisk stabilitet bidrog mest till LL bedömningen.

Simultankapacitetsförmåga brukar testas i urval till t.ex. piloter, lokförare och liknande jobb som kräver delad uppmärksamhet. Den korrelerar med allmän begåvning. Test som användes i den undersökningen ger mått på perceptiv snabbhet och perceptiv noggrannhet med eller utan stress, dvs. krav att lösa andra uppgifter parallellt. Snabbheten brukar betraktas som förmåga, medan noggrannheten handlar mer om strategi eller stil (man kan bestämma sig för att arbeta mer eller mindre noggrant). Testet har hög face validity och uppfattas av användare som relevant. Försök att vetenskapligt belägga testets relevans för denna utbildning har fallit olika ut. Tidigare nämnda Rosmarks (2002), och Börjes och Rosmarks (2003) studier tyder på testets goda förmåga att predicera utbildningsprestationer, medan Jander (2004) ifrågasätter detta och rekommenderar vidare utredning. I denna studie korrelerar simultankapacitetsförmåga måttligt med lämplighet för internationell tjänst och lågt för lämplighet i befattning. Det är svårt att förklara det starka sambandet med lämpligheten för

just internationell tjänst. Underlag för bedömning av just denna lämplighet i form av skattningsblankett finns nämligen inte.

Avslutande kommentarer

Syftet med denna studie var att utvärdera en befintlig urvalsmodell som var framtagen utifrån beprövad erfarenhet. Det fanns metodologiska brister i utformningen av såväl urvals- som kriterievariabler. De övervägande låga validitetskoefficienterna kan bero på statistiska artefakter men även på verkligt bristande samband. Efter korrigering för låg kriterierelabilitet var dock validitetskoefficienterna måttliga. Detta ger stöd för att behålla nuvarande urvalsmodell, om än med en viss "ommöblering" av innehållet i den psykologiska intervjun. Variablerna social förmåga och uthållighet/risktagande visar lägsta samband med kriteriet. De kan eventuellt tas bort och delar av deras innehåll inkluderas i övriga intervjuområden. Variablerna motivation och teoretisk förmåga bör väga tyngre i psykologens slutbedömning.. Simultankapacitetsmått har inte visat entydiga samband med prestationsmått.

Litteraturförteckning

- Atterling, S. m.fl. (2001) Värnplikliga kvinnor i fokus. Pliktverket, Stockholm.
- Bjelanovic, V. Söderström, M. (2003). Fröken Duktig som Fänrik Karsk. Pliktverket, Östersund.
- Bratfisch, O. Hagman, E. (2003). Simultankapacitetsprovet – multitasking. Manual för papper & penna versionen. Arbetspsykologiska utvecklingsinstitutet, Stockholm.
- Börjes, C. Rosmark, B. (2002). Validering av simultankapacitetstestets prediktionsförmåga av framgång i utbildningen av båtschefer (stridsbåtsförare) – en replikation. Pliktverket, regionkontor Stockholm (internt dokument).
- Carlstedt, B. (1999). Validering av inskrivningsprövningen mot vitsord från den militära grundutbildningen. Försvarshögskolan, Karlstad.
- Cook, M. (2004) Personnel Selection. Adding Value Through People. Fourth edition. Wiley, Chichester, England
- Dahlquist, H. (2004). Vem klarar tolkskolan. Pliktverket. Karlstad
- Engbart, R.L., et.al. (1957). Fighter I: An Analysis of Combat Fighters and non Fighters. U.S. army Leadership Human Research Unit. Monterey, California.
- Försvarsmakten (2007). Förslag till långsiktiga förbättringsåtgärder inom stridsbåtssystemet vad avser Människa, Teknik och Organisation (MTO). Försvarsmaktens högkvarter, Stockholm (internt dokument)
- Jander, H. (2003). En studie om urvalsmetoder till tjänsten stridsbåtsförare i amfibiekåren. Totalförsvarets forskningsinstitut, Linköping
- Kahlke, E. Schmid, V. (2002). Arbetsanalys och arbetsbedömning: att öka träffsäkerheten vid urval och rekrytering. Studentlitteratur, Lund.
- Lindqvist, E. Westman, R. (2009). The Labour Market Returns to Cognitive and Noncognitive Ability: Evidence from the Swedish Enlistment. Research institute of industrial economics, Stockholm.
- Lundberg, S. (1999). Stridsbåtsförare. Pliktverket, regionkontor Stockholm (internt dokument).
- Murphy, K. R. (2000). Impact of Assessments of Validity Generalization and Situational Specificity on the science and Practice of Personnel Selection. International journal of selection and assessment. Blackwell Publishers Ltd, Oxford.
- Mårdberg. (2003). Utvärdering och uppföljning av psykologisk verksamhet vid Pliktverket. Pliktverket, Karlstad.
- Rosmark, B. (2001). Validering av simultankapacitetstestets prediktionsförmåga av framgång i utbildningen av båtschefer (stridsbåtsförare). Pliktverket, regionkontor Stockholm (internt dokument).
- Salgado, J.F. (1998) "Sample size in validity studies of personnel selection" Journal of occupational and organizational psychology. British psychological society

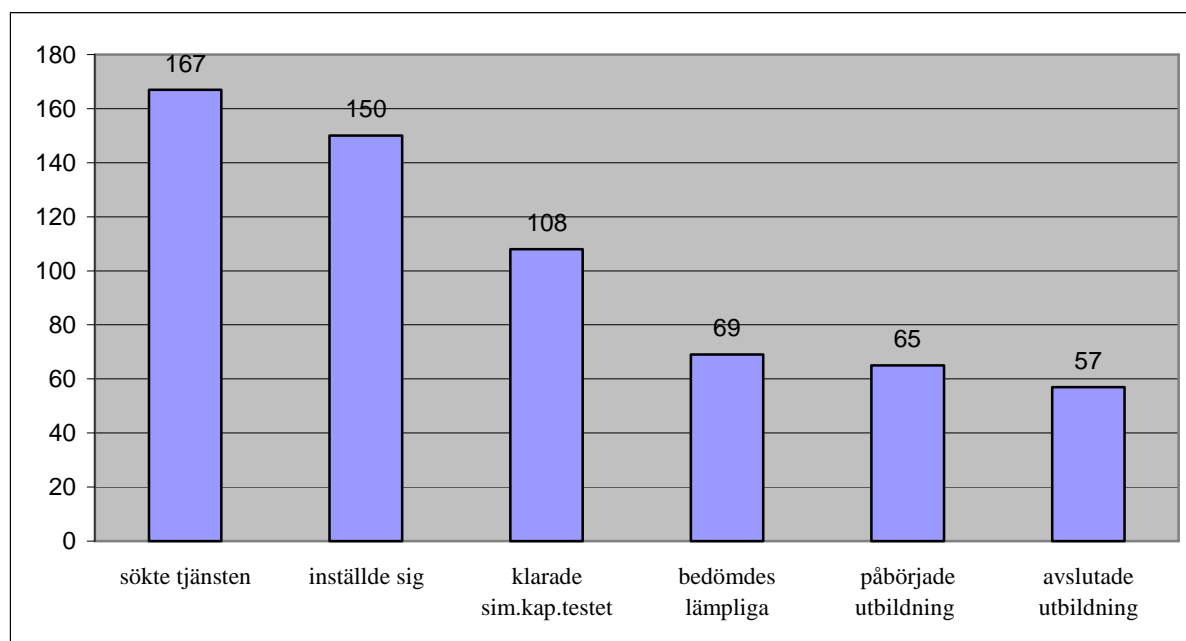
Bilagor

Tabeller och figurer

Tabell 1. Beskrivande statistik för uttagna och icke uttagna sökande

bedömningsvariabel	Uttagna (N:65)				Ej uttagna (N: 102)				Signifikans
	skala	spridning	medel	St. av.	skala	spridning	medel	St. av.	
G	1-9	6-9	7,40	0,95	1-9	5-9	7,02	1,23	0,02
PF	1-9	6-9	7,46	,69	1-9	6-9	7,47	,71	-
B	1-9	6-8	7,31	,58	1-9	5-9	7,29	,67	-
SIM	1-9	4-8	6,23	1,16	1-9	1-8	5,57	1,78	0,04
LL	1-5	2-5	3,54	,77	1-5	2-4	2,29	,51	0,01

Figur A. Antal deltagare i SANS uttagningens och utbildningens olika steg



Tabell 2. Beskrivande statistik för sökande som fullföljt respektive avbrutit utbildning

bedömningsvariabel	Fullföljt utbildning (N: 57)				Ej fullföljt utbildning (N:8)			
	skala	spridning	Medelvärde	St. av.	skala	spridning	Medelvärde	St. av.
G	1-9	6-9	7,47	,95	1-9	6-8	6,88	,83
PF	1-9	6-9	7,46	,71	1-9	7-9	7,50	,53
B	1-9	6-8	7,28	,59	1-9	7-8	7,50	,53
SIM	1-9	4-8	6,28	1,10	1-9	4-8	5,88	1,55
LL	1-5	2-5	3,54	,73	1-5	2-5	3,50	1,07

Mann Whitney test visar inga signifikanta skillnader mellan grupperna. Psykolog bedömningar vid mönstring och SANS uttagning predicerar inte avgångar.

Tabell 3: Rangkorrelation (Spearman's Rho) mellan psykologiska mönstringsvärden och terminsbetyg

mönstringsvariabel	Självskattad medelvärde efter termin 1	Instruktörens medelvärde efter termin 1	Plutonbefällets medelvärde efter termin 1
G	0,02	0,11	0,05
PF	-0,25	0,01	0,04
B	-0,17	0,02	0,26
SIM	-0,08	-0,01	-0,08

Medelvärde = medelvärde av bedömningarna på de 31 påståenden som ingår i vitsordsskalan.

Tabell 4: Korrelation (C koefficient) mellan psykologens bedömning vid extramönstring och terminsbetyg

	Självskattning ett	efter termin	Betyg instruktör	erhållen av	Betyg plutonchef	erhållen av
motivation	0,01		0,32*		0,16	
Teoretisk förmåga	0,05		0,17		0,28	
Uthållighet/risktagande	0,16		0,14		0,17	
Social förmåga	0,05		0,22		0,20	
Psykisk stabilitet	0,01		0,21		0,14	
Psykologens slutbedömning	0,00		0,29		0,11	

* korrelation är signifikant på 0,05 nivå
 Psykolog bedömningar: tveksam, lämplig, mycket lämplig.
 Terminsbetyg: IG, G, VG.

Tabell 5. Rangkorrelation (Spearman´s Rho) mellan psykologiska bedömningar vid mönstring och slutbetyg (värden inom parentes är korrigerade för låg kriterierelabilitet)

mönstringsvariabel	Slutbetyg Lämplighet i befattning	Slutbetyg Kunskaper och färdigheter
G	,24 (.32)	,07 (.10)
PF	,00 (.00)	,00 (.00)
B	,17(.23)	,15 (.22)

N: 57

Tabell 6. Korrelation (C koefficient) mellan psykologiska bedömningar vid extramönstring och slutbetyg (värden inom parentes är korrigerade för låg kriterierelabilitet)

Urvalsvariabler	Lämplighet för befattning (godkänd/väl godkänd)	Lämplighet internationella insatser (lämplig/olämplig)	för Kunskaper och färdigheter (godkänd/väl godkänd)
Motivation (medel/hög)	,28*(,38)	,16 (,27)	,31** (,45)
Teoretisk kapacitet (medel/hög)	,27* (,36)	,13 (,22)	,16 (,23)
Uthållighet (medel/hög)	,10 (,13)	,18 (,30)	,00 (,00)
Social förmåga (medel/hög)	,01(,01)	,06 (,10)	,10 (,14)
Psykisk stabilitet (medel/hög)	,22 (,30)	,02 (,03)	,12 (,17)
Psykologens slutbedömning (medel/hög)	,25* (,34)	,04 (,07)	,22 (,32)
Simultankapacitet (medel/hög)	,23 (,31)	,30 (,51)	,17 (,25)

N:57

* korrelation är signifikant på 0,05 nivå

** korrelation är signifikant på 0,01 nivå

Värden inom parentes är korrigerade för bristande kriterierelabilitet

Tabell 7. Vitsordsskalans interna konsistens och test-retest reliabilitet

	Självbedömning	instruktörsbedömning	Plutonchefens bedömning
Intern konsistens för hela vitsordsskalan (Cronbach's alpha)	,94	,97	,97
Test-retest för lämplighet i befattning	underlag saknas	underlag saknas	,56
Test-retest för kunskap och färdighet	underlag saknas	underlag saknas	,48
Test-retest för lämplighet för internationell tjänst	underlag saknas	underlag saknas	,35

Tabell 8. Interbedömarreliabilitet av vitsordssskalan (Spearman's rho)

	Självbedömning efter termin ett	Plutonchefens bedömning efter termin ett	instruktörens bedömning efter termin ett
Självbedömning efter termin ett		,22	,00
Plutonchefens Bedömning efter termin ett	,22		,34**
Instruktörens Bedömning efter termin ett	,00	,34*	

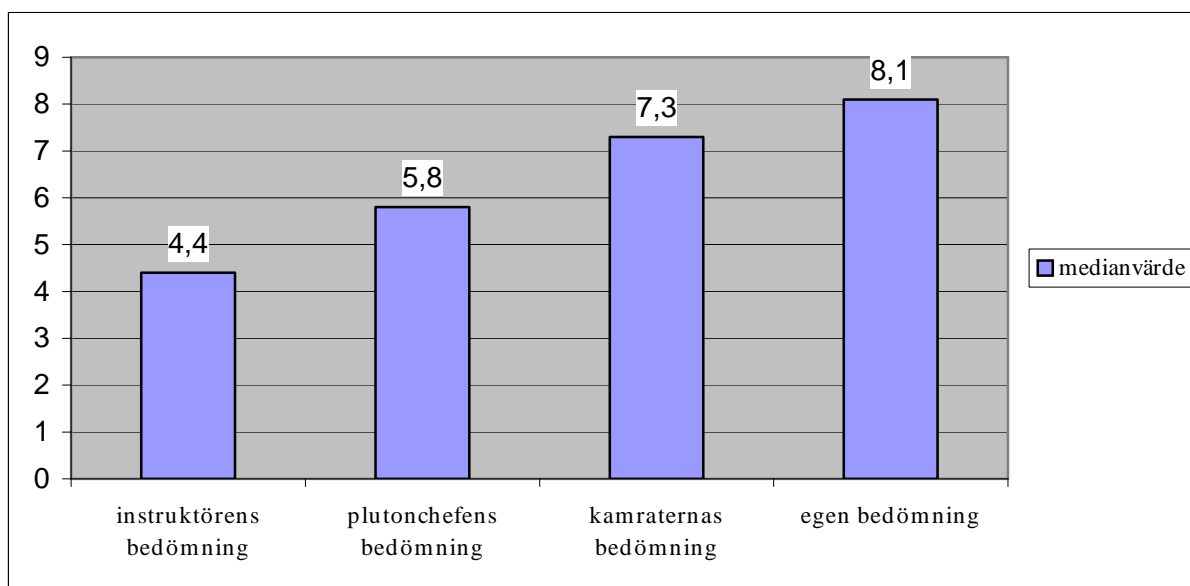
N: 57

* korrelationen är signifikant på 0,05 nivå,

Tabell 9. Varför vill man bli stridsbåtsförare?

Motiv	Antal svar
vill köra båt	23
gillar sjön	15
civilt meriterande eller civilt nyttig tjänst	12
rolig tjänst	11
gillar skärgård	7
häftigt	6
krävande tjänst	6
utmaning	6
intressant tjänst	4
unik tjänst	4
lära sig navigering	3
ursprunglig tjänst togs bort	1
prestigefylld tjänst	1
erfarenhet av sjö och båt	1
har något att tillföra FM	1
lära sig ta ansvar	1
meningsfull tjänst	1
spännande tjänst	1
familjetradition	1
likgiltig	1
Totalt antal svar (möjlighet att ange flera motiv fanns)	106

Figur B. Hur bedöms deltagarnas kunskap, färdighet och arbetskapacitet efter termin 1?



Skalan: IG (1-4), G (5-6), VG (7-8) , MVG (9)

Antal bedömda: 25

Spridning på instruktörernas bedömningar: 3,30-5,90

Spridning på plutonchefens bedömningar: 4,60-7,00

Spridning på kamraternas bedömningar: 5,40-9,60

Spridning på egna bedömningar: 6,40-9,40

Psykologens bedömningsblankett

Bedömningar av undervariablerna

Skriftliga motiveringar för undervariablerna

M

1	2	3	4	5

+

-

T

1	2	3	4	5

+

-

U

1	2	3	4	5

+

-

S

1	2	3	4	5

+

-

P

1

2

3

4

5

+

-

L

1

2

3

4

5

6

7

8

9

Skriftlig sammanfattning på LL

Psykolog

M = motivation, T = teoretisk förmåga, U = uthållighet/rikstagande, S = social förmåga, P = psykisk stabilitet.

LL = lämplighet (slutbedömning).

+ positiva indikatorer

- negativa indikatorer

Militär bedömningsblankett

LÄMPLIGHET I BEFATTNING												
A Ansvar, omdöme och föredöme												
1	Tar sitt ansvar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
2	Vidtar åtgärder när det behövs	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
3	Är ett föredöme för andra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
4	Har god ordning och ett gott uppförande	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
5	Förmår att göra riktiga och kloka avvägningar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
B Flexibilitet, initiativ och kreativitet												
6	Anpassar sig till skiftande uppgifter, människor, miljöer och tidsförhållanden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
7	Agerar självständigt och tar initiativ inom egna eller angränsande områden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
8	Är iderik, kreativ och finner lösningar i uppkomna situationer	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
C Inspiration, motivation och ledarskap												
9	Motiverar andra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
10	Hjälper andra till utveckling	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
11	Ger konstruktiv feedback på utförda insatser	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
12	Berömmar andra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
13	Strukturerar sitt och vid behov andras insatser på ett ändamålsenligt sätt	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
14	Har ett situationsanpassat ledarskap/förhållningssätt	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
D Samarbete, hänsyn och social kompetens												
15	Samarbetar mot gemensamma mål	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
16	Strävar efter att uppnå överenskommelser om vad som skall göras	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
17	Kan säga emot utan att vara otrevlig	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
18	Får god kontakt med andra människor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
19	Bidrar till ett bra arbetsklimat	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
20	Tar hänsyn till andras personliga förutsättningar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
21	Visar förståelse för andras behov	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
KUNSKAP OCH FÄRDIGHET												
E. Kunskap, färdighet och arbetskapacitet												
22	Visar prov på kunskaper inom sitt område	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
23	Lägger kraft på rätt saker	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
24	Håller bra kvalitet på efterfrågat arbete	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
25	Får mycket gjort på kort tid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
26	Arbetar koncentrerat i påfrestande situationer	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
27	Förmåga att tillgodogöra sig kunskaper och tillämpa dessa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
28	Ser både helheten och relevanta detaljer när det behövs	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
29	Förmåga att se konsekvenser av sina handlingar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
30	Har god fysisk kondition (mäts mot fysiskt stridsvärde)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd
31	Har god fysisk styrka (mäts mot fysiskt stridsvärde)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ej bedömd

1.....5.....10

1: sällan/i liten utsträckning

10: ofta/i stor utsträckning

Stridsbåt 90 HS



90 HS-serien omfattar 27 exemplar modifierade för utnyttjande i Internationell Amfibiestidsstyrka

Längd över allt	16.1 m
Bredd	3.8 m
Djupgående	0.9 m
Marschfart	40 knop
Deplacement	20 ton
Transportkapacitet	18 soldater alt. 3 ton last
Framdrivning	2 x FF410 Water Jets
Huvudmaskineri	2 x SCANIA DSI14 (496 kW)
Bränslemängd	2200 liter
Räckvidd	320 nautiska mil (ca 525 km)
Skydd mot finkalibrig eld	7.62 mm Nato-projektil