

# Sammanfattning

Försvarsmakten ska kunna försvara Sverige och främja svensk säkerhet genom insatser nationellt och internationellt, självständigt eller i samverkan med andra länder och organisationer. Det kalla krigets slut markerade början på en omprövning av civil-militära relationer i en rad europeiska länder, inklusive Sverige. Försvarsmakten har under de senaste två decennierna gradvis kommit att utsättas för allt hårdare omgivningstryck, som genererar olika typer av nya kompetenskrav. Sveriges nya säkerhetspolitiska inriktning har resulterat i en delvis ny uppgiftsinriktning för Försvarsmakten, som alltmer inriktas mot internationell samverkan vägled av Europeiska Unionens säkerhets- och försvarspolitik. Utvecklingen gör att svensk militär personal i ökande utsträckning skall lösa skarpa uppgifter tillsammans med företrädare för andra länder och/eller organisationer. Parallellt med denna utveckling har Försvarsmakten utsatts för ökade förvaltningspolitiska krav avseende besparingar, effektivitet och transparens. Som ett resultat av utvecklingen sedan 1990-talet början har variationen i de uppgifter som Försvarsmaktens och officerskåren skall kunna hantera ökat, och kompetenskraven har i många avseenden både breddats och skärpts.

Den nya orienteringen kräver flera förändringar, organisatoriskt och materiellt såväl som kompetensmässigt, i förhållande till invasionsförsvarsuppgiften. De internationella uppgifterna påverkar dock olika typer av militära enheter i varierande utsträckning, och på olika sätt. Försvarsmaktens situation i stort under det senaste dryga decenniet präglas av bristande överensstämmelse mellan interna strukturer, kompetenser och arbetssätt i relation till nya uppgifter och omvärldsförhållanden. Försök att "ominrikta" det svenska försvaret mot de nya uppgifterna skärper inneboende spänningar i de decennier gamla strukturer som

etablerats. De internationella uppgifterna och styrningarna introducerar gradvis allt fler anomalier som rubbar den tidigare "jämvikt" som upprätthölls i det forna invasionsförsvaret. Den nya säkerhetspolitiska inriktningen medför att åtskilliga traditionella inslag i de militära kompetensförsörjningssystemen blivit allt mer uppenbart problematiska. Från politiskt håll har t.ex. framhållits att internationell tjänstgöring skall ses som ett naturligt inslag i officersyrket, samtidigt som sådan tjänstgöring inte är obligatorisk för majoriteten av dagens officerskår. De nya internationella uppdragen förutsätter vidare kunskaper inom en rad områden som inte återfinns i officerskårens interna skolsystem.

Invasionsförsvarets etablerade strukturer för kompetensutveckling och -värdering präglar alljämt officerskårens utbildningar och tjänstgöringar. Få utvecklade länder har ett tillnärmelsevis lika slutet och likriktat system för officerskårens kompetensförsörjning som Sverige. I Försvarmakten i modern tid finns ett beständigt, etablerat mönster för hur kompetens betraktas och skapas, såväl på individuell som på kollektiv nivå. Utbildning och socialisering av officerare har syftat till att skapa överensstämmelse med på förhand definierade kriterier. Svenska officerare har dessutom systematiskt karriärutvecklats på ett sätt som likriktat dem, och på ett sätt som inneburit flitiga byten av arbetsuppgifter och omfattande internutbildning. Båda dessa faktorer försvårar utveckling av erfarenhetsbaserad expertkunskap, såväl i trupptjänst och militärt ledningsarbete som i förvaltningsarbete. Den kompetensambition som uttrycktes i devisen "lärare-ledare-fackman" har visat sig svår att realisera. I militärt karriärhänseende tillmäts praktiskt kunnande liten betydelse, medan det interna militära utbildningssystemets skolsteg ännu tillmäts en helt central betydelse. Militär grad utgör ensam, totalt dominerande kompetensindikator. Tjänstgöring, kunnande och utbildningsmeriter som inte är befordringsgrundande marginaliseras således. Nuvarande karriärsystem, utvecklat under det "kalla kriget", motverkar idag en uppgiftsrelevant professionalisering av den svenska officerskåren.

Försvarmaktens traditionella modell för att skapa och säkerställa homogenitet, utbytbarhet och förutsägbarhet i utbildning och utveckling av officerare är inte längre funktionell. Den långtgående likformighet, som genereras av dagens officersutbildning, utgör ett hinder för Försvarmaktens förmåga

att effektivt lösa och anpassa sig till förändringar i uppgifter, arbetsätt och resurser – nu såväl som i framtiden.

Det strategiska valet i utformning av framtida system för Försvarsmaktens kompetensutveckling står mellan att hålla fast vid den traditionella likriktningstanken eller att tillämpa en variationstanke som bygger på kompetensvalidering. Dagens militära kompetensförsörjningssystem skapar en långtgående likriktning som börjar redan vid den grundläggande officersutbildningen. Den nuvarande akademiseringen av officersutbildningen innebär inte något avsteg från denna likriktningstanke. I Sverige studerar alla officerare samma ämnen (krigsvetenskap, militärteknik, ledarskap och fysiskt stridsvärde) vid samma lärosäte, där de tar en yrkesexamen under högskoleförordningen. Officerskåren får därigenom en smal, likriktad kompetensprofil.

I flertalet industrialiserade länder ligger officersbanan öppen för universitetsstudier med olika studieinriktning, och universiteten utnyttjas som en komponent i det militära kompetensförsörjningssystemet. Internationellt förekommer åtminstone två modeller för grundläggande officersutbildning där universitetsexamen i civilt ämne ingår:

1. civil akademisk examen som krav med parallell militär utbildning
2. civil akademisk examen som förkunskapskrav följt av en ettårig koncentrerad militärutbildning

I några länder krävs en civil akademisk examen istället före tillträde till högre militär utbildning, medan många officerare i anglosaxiska länder har en akademisk grundexamen, och senare avlägger en masterexamen. Oavsett exakt systemutformning blir effekten att officerares studier i olika ämnen ger respektive officerskår en bredare, mer varierad, kollektiv kompetensprofil. Det är högst troligt att Försvarsmakten kommer att identifiera nya kompetensbehov som inte utvecklas inom det militära utbildningssystemet. Med den stora interna variationen och de nya uppgifternas kompetenskrav vore det rimligt att en rad universitetsutbildningar, kombinerade med primärt praktisk militär utbildning, även i Sverige sågs som lika relevant merit för officersarbete som examen från ett treårigt officersprogram.

I Försvarsmaktens nya personalförsörjning skall officersyrket för flertalet inte längre utgöra ett livstidsyrke, utan huvuddelen skall övergå till civila yrken efter något dussintal yrkesverksamma år. Inför framtiden finns det anledning att påpeka att förändringar i de uppgifter Försvarsmakten sannolikt kommer att lösa, kan komma att påverka militär personals attraktivitet hos presumtiva civila arbetsgivare. Andelen medborgare med erfarenhet av Försvarsmaktens verksamhet är redan kraftigt i avtagande och minskar ytterligare. Uppdragens ”skarpare” karaktär kommer sannolikt att göra verksamheten mindre civilpräglad, och tidvis mer kontroversiell, vilket kan påverka hur användbar officerares kompetens uppfattas vara i civila organisationer. Skall majoriteten officerare söka sig till civila yrken mitt i yrkeslivet, underlättas sannolikt övergången om de förutom sin militära erfarenhet har en civil akademisk examen och har studerat vid lärosäten, och med personer, som kan erbjuda ingångar på den civila arbetsmarknaden. Ett inflöde av officerare med akademiska examina ökar därigenom Försvarsmaktens och officerskårens kontaktytor mot samhället jämfört med om alla går en treårig officersutbildning. Anpassning till sagda internationella modell skulle sannolikt underlätta en ökning av andelen kvinnor respektive etniska minoriteter i officerskåren, eftersom startsträckan in i officersyrket skulle förkortas och individens anställningsrisk reduceras, jämfört med genomgång av ett treårigt officersprogram. Frågor om jämställdhet och representativitet inom officerskåren har tidvis tillmätts stor politisk vikt under de senaste decennierna, och dessa aspekter kan mycket väl tänkas få ökad relevans i och med Försvarsmaktens nya personalförsörjningsmodell.

Rapporten föreslår en fördjupad utredning av effekter av ett *införande av mer varierade utbildningsvägar* för officerare, enligt de modeller som tillämpas i en rad industrialiserade länder. Ett lämpligt analysobjekt är den brittiska ”Sandhurstmodellen”, dvs. civil akademisk examen följt av praktiskt inriktad militärutbildning. Modellen är mycket enkel eftersom den inte kräver att militärt utbildningsinnehåll underkastas akademisk klassificering eller anpassning. Istället skulle Försvarsmakten tillföras externt validerad kompetens från en rad olika kunskapsfält, och själv bedriva den praktiskt inriktade militära utbildningsdelen. Officerskåren skulle med en sådan modell snabbt uppvisa en dramatiskt bredare kollektiv kompetensprofil, och Försvarsmakten få en kår av officerare vars studiekamrater kan fungera som

kontaktnät inom universitetsvärld, näringsliv och övrigt samhällsliv. Utredningen bör undersöka ekonomiska konsekvenser sett över officerens hela yrkesmässiga "livscykel", från attraktion, rekrytering och utbildning över tjänstgöring till (i förekommande fall) utslussning till den civila arbetsmarknaden.<sup>1</sup>

Rapporten föreslår även en utredning av effekter av att införa ett *positionssystem* (Khakee, 2005) i Försvarsmakten som ersättning för dagens karriärsystem. Militär grad har idag ett begränsat värde för kompetensmatchning mot aktuella uppgifter, och gradsystemet utgör, i många fall, snarare ett problem än en tillgång vid tillsättandet av befattningar. Tänkbart vore att införa ett system där en militär grad snarare kopplades till en befattning än till en individ, på motsvarande sätt som titlarna i den svenska civila statsförvaltningen.

---

<sup>1</sup> Se t.ex. *Cost Structure and Life Cycle Cost (LCC) for Military Systems*. NATO Research and Technology Organisation. <http://www.rta.nato.int/Pubs/RDP.asp?RDP=RTO-MP-096>.