



Försvarshögskolan

Självständigt arbete (30 hp)

Författare		Program/Kurs
Ylva Ohlsson		HOP
Handledare		Antal ord: 17138
Aida Alvinus	Beteckning	Kurskod
	Självständigt arbete mastersuppsats, krigsvetenskap	2HO013
SAMHÄLLSFÖRÄNDRINGAR OCH FÖRSVARSMAKTEN		
EN TEMATISK ANALYS AV OFFICERSPROFESSIONENS FRAMVÄXT FRÅN 1994 TILL NUTID (2020)		
Sammanfattning:		
<p>Försvarsmaktens omorganisation och nedläggningar av regementen i mitten av 1990-talet och fram till 2010 förändrade inriktningen på försvaret av Sverige från invasionsförsvaret till insatsförsvaret. Organisationen utvecklades från ett omfattande materiellt och personellt försvar till en mindre, mer tekniskt avancerad och personellt flexibla organisation där fokus låg på individens kompetens och vilka uppgifter som var prioriterade att lösas. Dessa förändringar påverkade även officersprofessionen och utvecklade denna till vad den är idag. Samtidigt förändrades även samhället och de processer som påverkade Försvarsmakten. Syftet med studien har varit att förstå hur den militära professionen har utvecklats och påverkats av samtida samhällsförändringar över tid. För att uppnå syftet med studien har undersökningen utgått från en tematisk analys. Det empiriska underlaget utgjordes av årsredovisningar från Försvarsmakten och försvarsbeslut från regeringen. Analysen av empirin har resulterat i en modell som beskriver hur officersprofessionen har påverkats av ett antal samhällsprocesser över tid. I ljuset av internationaliseringsprocessen identifierades ytterligare tre externa processer: a) minskad och ökad hotbild, b) akademisering och c) folkförankring. Dessa i sin tur tycks ha påverkat Försvarsmaktens interna områden avseende Försvarsmaktens uppdrag, utbildning, kompetens och rekrytering. Officersprofessionens utveckling över tid diskuteras i relation till andra närliggande yrkesgrupper. Forskningsbidrag och praktiska implikationer av denna studie diskuteras avslutningsvis i det sista kapitlet.</p>		
Nyckelord: officersprofession, internationalisering, akademisering, folkförankring, Försvarsmakten		

Innehållsförteckning

1. TABELLFÖRTECKNING	4
2. INLEDNING.....	5
2.1 PROBLEMFÖRMULERING, SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING	6
2.1.1 Material och avgränsningar	6
2.1.2 Begrepps användning	7
2.2 DISPOSITION	8
3. FORSKNINGSÖVERSIKT	9
3.1 TIDIGARE FORSKNING	9
3.1.1 Profession och professionsbegreppet	9
3.1.2 Olika professioner i en civil kontext	11
3.1.3 Officersprofessionen	14
3.1.4 Den svenska officersprofessionen	16
3.2 UPPSATSENS FORSKNINGSBIDRAG.....	18
4. TEORI.....	19
4.1.1 Internationalisering.....	20
4.1.2 Akademisering	21
4.1.3 Folkförankring.....	22
4.2 SAMMANFATTNING AV TEORI.....	23
5. METOD.....	24
5.1 FORSKNINGSDESIGN	24
5.1.1 Vetenskapsteoretisk utgångspunkt	24
5.1.2 Urval.....	26
5.1.3 Tillvägagångssätt och dataanalys	27
5.2 ETISKA ÖVERVÄGNADEN	27
5.3 VALIDITET, RELIABILITET och REFLEXIVITET	28
5.4 PRESENTATION AV RESULTAT	28
6. RESULTAT	30
6.1 EXTERNA PROCESSER.....	32
6.1.1 Ökad och minskad hotbild.....	32

6.1.2	Akademisering	33
6.1.3	Folkförankring.....	34
6.2	FM UPPDRAG.....	34
6.2.1	Nedrustning och krigsduglighet	35
6.2.2	Minskning av officerare och exit (pension m.m.)	35
6.2.3	Internationell tjänstgöring	36
6.2.4	Inriktning mot totalförsvaret	36
6.3	UTBILDNING OCH KOMPETENS	37
6.3.1	Bristande kvalitet på utbildningen.....	38
6.3.2	Karriärväxling	39
6.3.3	Nivåhöjande utbildning/ Högskolemässighet.....	40
6.3.4	Akademiseringsprocessen upp till master (avancerad nivå)	40
6.3.5	Breddad kompetens	42
6.3.6	Teori vs Profession.....	43
6.4	REKRYTERING.....	43
6.4.1	Bred folkförankring och värnplikt.....	43
6.4.2	Frivillighet.....	44
6.4.3	Mättad personalförsörjning	44
6.4.4	Svag folkförankring.....	45
6.4.5	Förstärkning av folkförankringen.....	45
7.	ANALYS AV RESULTAT	47
7.1	TEORETISK DISKUSSION.....	47
7.1.1	FM uppdrag	47
7.1.2	Utbildning och kompetens	48
7.1.3	Rekrytering.....	50
7.2	DISKUSSION AV TIDIGARE FORSKNING.....	51
8.	METODDISKUSSION, FORTSATT FORSKNING OCH REFLEKTIONER.....	52
8.1	METODOLOGISK DISKUSSION.....	52
8.2	PRAKTISKA IMPLIKATIONER OCH FORTSATT FORSKNING.....	53
8.3	REFLEKTION OM FRAMTIDA UTMANINGAR.....	54
9.	REFERENSER.....	56
9.1	LITTERATUR OCH EMPIRI	56

1. TABELLFÖRTECKNING

Tabell 1, Beskrivning av de olika faserna.....	25
Tabell 2, Översikt över använd empiri.....	26
Tabell 3, Resultatöversikt	31

2. INLEDNING

Efter omorganisationer och nedläggningar av regementen i mitten av 1990-talet och i början av 2000-talet förändrades Försvarmaktens inriktning från invasionsförsvar till insatsförsvar (Bergström, Styhre & Thilander 2014). Organisationen utvecklades från ett personellt och materiellt omfattande försvar till att anpassas till en mindre, mer tekniskt avancerad och personellt flexiblare organisation där fokus låg på individens kompetens och vilka uppgifter som var prioriterade att lösas. Dessa förändringar påverkade även officersprofessionen och utvecklade denna till vad den är idag.

Historiskt sett har officersprofessionen varit en av de först uttalade professionerna där redan Gustaf II Adolf och Axel Oxenstierna grundade professionen i och med sin organisering av statsmakten och därmed även dåtidens krigsmakt redan under 1600-talet (Åselius 2013). Professionsdebatten inom Försvarmakten är och har varit under lång tid väl debatterad och intensiv inom organisationen. Historiskt anses officersprofessionen vara en av de första uttalade professionerna samtidigt som den enligt de kriterier som tidigare sattes upp av professionsforskare inte riktigt nått upp till de krav som ställs på en profession, bland annat avseende akademisk utbildning och vetenskaplig forskning. Detta förändrades år 2018 då hela officersutbildningen, både på grund och på avancerad nivå blev akademiskt förankrade (Ekenberg 2016).

Inom Försvarmakten har professionsbegreppet under den senaste tiden diskuterats i olika debattartiklar. Detta har skett internt i exempelvis Officerstidningen men det är främst en ny intern inriktning inom Försvarmakten kallad *Vår militära profession - agerar när det krävs* som uppmärksammat den utveckling som skett inom officersprofessionen. Fokus i denna inriktning har handlat om hur den behöver implementeras i organisationen (Försvarmakten 2016; Officersförbundet 2018). Den har även vidgat begreppet profession inom organisationen till att omfatta att alla anställda i Försvarmakten tillhör olika sorters professioner istället som tidigare då enbart militär personal räknades in. En profession inom officerskåren innebär att dess medlemmar har en hög grad av specialiserad kunskap, de genomför verksamheten enligt vissa etiska regler samt har en gemensam kåranda genom att alla officerare genomgår liknande utbildning (Abrahamsson 2005).

Enligt *Vår militära profession- agerar när det krävs* innebär en mer komplex uppgift för Försvarsmakten att även officersprofessionen förändras och utvecklas i takt med att Försvarsmaktens roll i samhället förändras. Genom att Försvarsmakten blir mer organisatoriskt specialiserad och avancerad gällande kompetens innebär detta också att förutsättningarna för ledning, ledarskap, sammanhållning, kommunikation och identitetsskapande förändras. Detta innebär även att förändringar inom officersprofessionen i form av erfarenheter, kunskaper, färdigheter, värderingar och förväntningar utvecklas (Försvarsmakten 2016).

2.1 PROBLEMFÖRMULERING, SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING

Med utgångspunkt i Försvarsmaktens inriktning *Vår militära profession- agerar när det krävs* vill denna studie undersöka officersprofessionens utveckling och förändring jämte det civila samhället. Vilka samhällsförändringar påverkar officersprofessionen och har gjort att den har utvecklats till vad den är idag? Genom studier av den tidigare forskningen (Huntington 1957; Janowitz 1960; Abrahamsson 2005; Åselius 2013; Ledberg 2018) som finns inom området har en kunskapslucka identifierats gällande officersprofessionens förändringar över tid. Dessutom tycks det saknas tillräckligt med kunskap om hur officersprofessionen kan förstås i relation till samhällets förändringsprocesser som exempelvis internationalisering (Brante, Svensson & Svensson 2019a). Studien om officersprofessionens utveckling och förändring kan tänkas till den krigsvetenskapliga forskningen genom att undersöka hur militära förmågor skapas och organiseras. Uppsatsens resultat kommer att bidra till en större förståelse av den drivkraft orsakad av samhällets förändringar och som på både kort och långsikt påverkar officersyrkets villkor (Försvarshögskolan 2020). Ovanstående mynnar ut i ett syfte och forskningsfråga som lyder enligt nedanstående:

Syftet med studien är således att förstå hur den militära professionen har utvecklats och påverkats av samtida samhällsförändringar. Uppsatsens forskningsfråga lyder: Hur har förändring och progression sett ut över tid i den militära professionens framväxt?

2.1.1 Material och avgränsningar

I studien ingår årsredovisningar och försvarsbeslut från 1994 fram till 2018 samt statliga utredningar och interna inriktningar från Försvarsmakten. Perioden som studeras kommer att avgränsas till att avhandla tiden efter att Försvarsmakten blev en gemensam myndighet år

1994 och kommer endast att ta upp delar av de processer som har fört professionen framåt. Detta innebär att studien inte blir heltäckande avseende professionens utveckling, utan kan med fördel byggas på med ytterligare områden för forskning. Försvarmakten anger i sin inriktning ”*Vår militära profession- agerar när det krävs*” att samtlig anställd personal ingår i professionsbegreppet. I denna studie som kommer att röra sig över en tid där officersyrket förändrades från att vara en kategori av officerare till att år 2009 genom en ny befälsordning förändra indelningen till specialistofficerare och taktiska officerare. Studien avgränsas till att enbart studera hur taktiska officerare före 2009 och efter 2009 påverkades av förändringarna. Därmed utesluts specialistofficerare och civilanställda från denna studie.

2.1.2 Begreppsanvändning

I uppsatsen kommer ett flertal centrala begrepp att användas, nämligen profession, internationalisering, akademisering och folkförankring.

Profession - en profession enligt Bengt Abrahamsson är ett yrke med medlemmar som besitter en hög grad av teoretisk kunskap samt metoder och tekniker för att kunna använda den kunskapen. De genomför sina arbetsuppgifter samtidigt som de tar hänsyn till etiska regler och det finns en hög grad av käranda inom yrket som kommer av en gemensam utbildning och gemensamma doktriner och metoder. (Abrahamsson 2005)

Internationalisering - är en av de förändringsprocesser i samhället som tycks påverka alla professioner däribland officersprofessionen (Brante, Svensson & Svensson 2019a). Processen innebär en utveckling inom professionen där ett utbyte sker internationellt bland annat mellan länder, regioner och människor.

Akademisering - för officersprofessionen har akademiseringen inneburit en process där utbildningen inom yrket har förändrats. Detta genom att tillse att den tidigare utbildningen som enbart grundades på beprövad erfarenhet nu även skulle bygga på vetenskaplig grund (Brehmer 2011). Akademisering har även genomförts i närliggande professioner till officersprofessionen såsom sjuksköterska och lärare (Liberthal 1976; Borko, Jacobs & Koellner 2010).

Folkförankring - används endast inom försvarsmaktsanknytningen mot det övriga samhället, begreppet återfinns inte i senaste versionen av svenska akademins ordböcker (SAOL 2020). I tidskriften *Fritt militärt forum* och i en rapportserie från Försvarshögskolan betecknas folkförankring som ett stöd hos folket och handlar om en förtroenderelation mellan Försvarsmakten och befolkningen. Framförallt ett unisont ställningstagande från befolkningen. Denna studie kommer att använda begreppet folkförankring utifrån följande definition som innebär ”att en klar majoritet i samhället har en likartad uppfattning om ett visst fenomen /.../ folkförankring bygger på en moralisk och etisk övertygelse, en social accepterad inställning som är höjd över andra frågor därför att den rör till exempel Sveriges frihet och självbestämmanderätt och avser en attityd” (Jonsson, Nilsson & Larsson 2010).

2.2 DISPOSITION

För att kunna besvara uppsatsens frågeställning genomförs först en forskningsöversikt över den tidigare forskning som kan påvisas ha anknytning till det berörda ämnet, officersprofessionen och närliggande professioner. Syftet är att redogöra för den kunskapslucka som finns inom ämnet. I teorikapitlet beskrivs vilka teorier som har varit aktuella i studien och hur de har använts och i metodkapitlet beskrivs forskningsdesignen, vald metod för analys av empirin och tillvägagångssättet som har använts. Resultatet av studien som presenteras härnäst genomförs separerat från analysen i syfte att få en transparens i studien. Avslutningsvis genomförs en metodologisk diskussion, förslag på fortsatt forskning samt en reflektion över framtida utmaningar för officersprofessionen.

3. FORSKNINGSOÖVERSIKT

Forskningsöversiktens uppgift är att visa på den tidigare forskning som finns inom ämnet. Genom en översikt av professionsforskningen, både i allmänhet relaterat till olika professioner i det civila samhället samt specifikt inriktat mot officersprofessionen, kommer kapitlet att översiktligt ta fram den forskning som tangerar ämnet och påvisar en lucka i forskningen som denna studie ska försöka fylla i.

3.1 TIDIGARE FORSKNING

Forskningen kring olika professioner är tvärvetenskapligt bred och förs inom flera olika discipliner och vetenskapsområden. Dels inom sociologin, där främst det sociala beteendet inom professioner studeras. Officersprofessionen har även tagits upp inom professionsforskningen, där debatten om officersprofessionens existens som begrepp fortfarande väcker intresse.

3.1.1 *Profession och professionsbegreppet*

De tidigaste studierna avseende professionsforskningen fördes av Talcott Parsons tillsammans med andra samtida forskare. De karaktäriserade professionsforskningen som funktionalistisk vilket innebär att genom ett tydliggörande av vilken roll en profession har i samhället förklarar den också professionens existens. Professionen ses i den traditionella samhällsforskningen som ett resultat av en mer komplex och specialiserad samhällsutveckling. Professionen kan också ses som ett system där varje profession har en uppgift att lösa i samhället (Carr- Saunders & Wilson 1933; Parsons 1949; Abbott 1988).

Det är svårbestämt vad en profession egentligen är och professionsbegreppet har i flera omgångar omdefinierats beroende på hur man analyserat och definierat det. Den generella forskningen handlar till stor del om vilka yrken som kan betecknas som professioner och vilka yrken som inte faller in under professionsbegreppet (Greenwood 1957; Abbott 1988; Brante 2009).

En profession kan sägas enligt Thomas Brante vara ett kunskapsbaserat yrke som bygger på abstrakt, systematisk och är ofta även esoterisk (avsedd för enbart invigda) kunskap. Detta innebär även att professioner är uppbyggda på och tillämpar vetenskaplig kunskap, det vill säga de är forskningsbaserade. I en utvidgad betydelse kan professionalisering också ses som en politisk, ekonomisk och teknologisk påverkan på en profession i en förändring över längre

tid (Abrahamsson 2005; Brante, Johnsson, Olofsson & Svensson 2015; Brante, Svensson & Svensson 2019b).

Till skillnad från Brante som anser att en vetenskaplig grund är ett av huvudkriterierna för en profession finns det forskning som lyfter upp begreppet beprövad erfarenhet. Begreppet kan förstås som professionell erfarenhet som är utvecklad över tid av medlemmar i professionen. Genom att arbeta utifrån vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet granskas, diskuteras, används och utvärderas forskningsresultatet utifrån både erfarenhet och sammanhang. De båda begreppen används för att implementera nya arbetssätt och fortsatt kunskapsutveckling inom professionen (Rönnerman & Wennergren 2012).

En nutida professionsforskning som har tonvikt på det svenska professionella landskapets framväxt under lång tid har genomförts av Brante med kollegor (Brante, Svensson & Svensson 2019b). Forskningen analyserar ett flertal olika professioner utifrån deras utveckling från tidig historia, formering av en profession, hur professionen konsoliderades och professionaliserades samt vilka faktorer som gör professionen just professionell. De olika professionerna jämförs slutligen med varandra. Även hur vissa professioner avprofessionaliserades analyserades i den tidigare studien. Där påvisades hur professionen påverkats i hög grad från utomstående aktörer avseende autonomi och redovisningsskyldigheter, det vill säga extern kontroll. En samtida forskning, även den av Brante m.fl. påvisar förändringar i den professionella yrkesutövningen från och med år 1980, då professionsdefinitionen ifrågasattes och begreppet breddades till att även inkludera internationalisering och hur spridning av kunskap genomförs. *”En allmän degradering av och ett ifrågasättande av kunskap, expertis och professionalism jämte internationalisering och det digitala samhällets spridning av sådan kunskap är ytterligare förändringar som utmanar professionell yrkesutövning”*(Brante, Svensson & Svensson 2019a).

För att sammanfatta forskningen avseende professionsbegreppets innehåll kan vetenskaplig grund, beprövad erfarenhet och en breddning av professionsbegreppet genom främst internationalisering tas fram som tydliga beståndsdelar.

3.1.2 Olika professioner i en civil kontext

Närliggande professioner med praktiska inslag som kan till viss del jämföras med officersprofessionen är lärar-, läkar- och sjuksköterskeyrket. Det är utvecklingen av dessa yrken till det de är idag som är relevant att lyfta fram. De är vetenskapligt förankrade och precis som officersprofessionen bygger de också på beprövad erfarenhet (Dimenäs et al. 2012; Patientsäkerhetslag 2020; Skollag 2020). De har med andra ord historiskt genomgått en liknande process av professionalisering och akademisering, vilket gör de relevanta att ta upp i denna studie i syfte att förstå officersprofessionens framväxt. Av den anledningen valdes just dessa yrkesgrupper för att kunna sätta professionsbegreppet i en bredare samhällskontext och därmed förstå officersprofessionen på ett djupare plan. En översyn av lärarprofessionens litteratur och forskning över de första åren på 2000-talet har Beatrice Avalos genomfört. Hon lyfte fram faktorer som påverkade utvecklingen och effektiviteten av professionen. Bland annat tas lärande, förenklande och samarbete upp i denna process. Därefter utvärderar hon nio professionsartiklar utifrån dessa faktorer. Hennes slutsats är att den tidigare forskningen tar fram komplexiteten inom professionen, men också att lärare både agerar som utbildare av studenter och antar roller som studenter för fortsatt lärande och utveckling inom professionen (Avalos 2011).

Andrew J Wayne med flera (Wayne, Yoon, Zhu, Cronen & Garet 2008) har inom utvecklingen av lärarprofessionen skapat en bas där han summerar den tidigare forskning som finns i ämnet och tar fram en metodologisk resurs som kan användas för tolkning och genomförande av studier inom professionsforskningen. De påvisar även inom vilka områden som mer forskning behövs. Litteraturen inom lärarprofessionen är överens om att en utbildning som genomförs professionellt har en positiv påverkan på elevens prestation, men Wayne m.fl. anser att forskningen behöver utvidgas metodologiskt med fler slumpmässiga experiment för att kunna påvisa den slutsatsen. De presenterar en metod för att kunna genomföra sådana experiment.

Jan H Van Driel och Amanda Berry utvecklar slutsatser som tas upp av Wayne m fl. och diskuterar vidare hur lärarprofessionen kan utvecklas. Det handlar om att eleven lär sig genom interaktion samtidigt som lärarens pedagogiska erfarenhet kan utvecklas (Van Driel & Berry 2012). De menar att forskningen påvisar att lärarens speciella kunskap är ämnesspecifik,

personbaserad och situationsspecifik. Detta indikerar att professionen kan utvecklas genom att läraren får, både enskilt och kollektivt, tillfället att reflektera över de pedagogiska situationer som uppstår.

Borko m.fl. diskuterar samtida metoder för lärarutveckling (Borko, Jacobs & Koellner 2010). De menar att ett paradigmskifte inom lärarprofessionen har skett där lärarens roll utvecklas till att utbilda på vilka verktyg och tekniker eleven kan använda sig av istället för att få dem att memorera fakta och utveckla färdigheter. Professionen närmar sig mer ett tillvägagångssätt som bygger på konstruktivistiska teorier och reforminsatser. Utbildningen sker främst klassrumsbundet istället för som tidigare där läraren förväntades lära ut tydligt definierade förmågor genom en väl specificerad process. Ofta på en plats utanför skolan. Den tidigare utbildningen framhölls som alltför fragmenterad och inte tillräckligt anknuten till skolmiljön. Borko avslutar sin forskning med att konstatera att det inte genomförts tillräckligt många studier varken om samtida metoder för lärarutveckling eller studenternas prestationer för att kunna värdera om effekten på lärandet har ökats.

Den tekniska utvecklingen har även påverkat lärarprofessionen som Ronald W Marx m.fl. beskriver (Marx, Blumenfeld, Krajcik & Soloway 1998), där potentialen av hur multimedia, produktivitetens verktyg och telekommunikationsinformationssystem påverkar utbildningen och hur de olika tekniska hjälpmedlen kan bidra till innovation, identifiera framtida frågeställningar och spekulera i möjligheter för tekniken som utvecklas inom den närmsta framtiden. Marx avslutar med att tydliggöra att tekniken skall ses som ett hjälpmedel och ett stöd för undervisningen, inte för att styra den. Det är inte de tekniska hjälpmedlen som ska vara gränssättande för utbildningen.

Inom läkaryrket tog Delese Wear upp två värdeord som anses som de mest betydelsefulla i läkaryrket, medmänsklighet och medkänsla. Hon diskuterade liksom Borko betydelsen av att vara lärare på en läkarutbildning vilket medför även att man som lärare blir en förebild avseende agerandet inom professionen. Till skillnad från Borko som förde fram akademiseringen i läroplanen, där utbildningen behövde vara mer klassrumsbaserad, lyfte Wear upp möjligheten till att förlägga en del av utbildningen utanför klassrummet, där läkarstudenterna fick praktisera på exempelvis ideella läkarmottagningar. Wear lyfte också

upp svårigheten i att implementera medkänsla och medmänsklighet i läroplanen (Wear 1998; Borko, Jacobs & Koellner 2010).

I den svenska kontexten gjorde Margreth Nordgren en studie där hon prövade om förändringen inom läkarprofessionen under sent 1990-tal påverkades av att fler kvinnliga läkare nu arbetade inom yrket (Nordgren 2000). Hon använde tre faktorer; avprofessionalisering, minskad autonomi och minskad påverkan från läkarkåren i de politiska frågor som rörde sjukvårdsystemet och den egna professionen, som analysverktyg. Hennes slutsats var att det var de breda strukturella förändringar inom läkaryrket som påverkade de tre faktorerna och inte den ökade mängden kvinnliga läkare.

En annan professionsdebatt som förs är inom sjuksköterskeprofessionen. Bland annat Susan L Tame har skrivit om sjuksköterskeprofessionen ur ett amerikanskt perspektiv där hon intervjuade sköterskor som ville studera och utveckla sin profession, men känner att de behövde hålla sin vidareutbildning hemlig beroende på tre orsaker; (1) den kulturella kontexten på arbetsplatsen, (2) deltagarnas akademiska förtroende och (3) konsekvenser vid ett eventuellt misslyckande (Tame 2011). Akademisering i den här typen av yrken har historiskt sett mött motstånd vilket föranledde att på individnivå behövde man hemlighålla egen progression. Molly Page med kollegor diskuterar också professionen utifrån ett vidareutbildningsperspektiv, dock i en Nya Zealandskontext, där de menar att en vidareutveckling av professionen bidrar till en positiv utveckling av kvalitén inom vårdsektorn (Page, Pool, Crick & Leahy 2020). Denna tes skulle kunna eventuellt kunna ses i ljuset av officersprofessionen. Frågan som ställs är om vidareutbildning inom officersprofessionen bidrar till högre kvalitet? Elisabeth Armstrong genomför en uppföljande studie två år efter ursprungsstudien, där hon konstaterar att professionella utvecklingsprogram som skapar en upplevelsebaserad inläring i en miljö där erfarenheter tas tillvara kan förändra beteenden på ett betydande sätt som varar över tid (Armstrong G, Doyle L & Bennett L 2003).

Sammanfattningsvis kan man konstatera att läkare, sjuksköterskor och lärare har utsatts för olika typer av utmaningar vad gäller akademisering, anpassning till samhällets krav och

förändringsprocesser. Av den anledningen är det relevant att redovisa officersyrkets professionella utveckling. En mer jämförande diskussion redovisas i slutet av detta kapitel.

3.1.3 Officersprofessionen

Officersprofessionens beskaffenhet (eller karaktäristika) under 1900-talet skiljer sig markant från yrket under 1700-talet. Tidigare rekryterades officerare på basis av social status men senare utvecklades professionen till att rekrytera individer med rätt utbildning och kompetens. En annan utveckling i professionen är den arbetsrättsliga och tidsmässiga. Yrket idag är en lagreglerad anställning och ett heltidsarbete, istället för som tidigare, en deltidstjänst eller hobby tillsammans med en mer betydelsefull roll som godsägare eller statstjänsteman (Abrahamsson 2005; Åselius 2013).

Två av de tidigare forskarna som tog upp officersprofessionen var Samuel P Huntington och Morris Janowitz i mitten på 1950-talet. Forskningen inom den militära professionen blev intressant i det samhällsvetenskapliga fältet när USA under det Kalla kriget behövde bygga upp en stående professionell militär kår för att kunna ha beredskap även under fredstid (Burk 2005). Huntington har tillsammans med Janowitz verkat för professionaliseringen av det militära yrket. Huntington tar ett tydligt avstamp i var han står i debatten genom att börja sin bok med texten "*The modern officer is a professional body and the modern military officer is a professional man*" (Huntington 1957). Huntingtons teoretiska framställan av hur officersprofessionen var uppbyggd och Janowitz förtydligande av Huntingtons tes är än idag den grund som den militära professionsforskningen bygger på (Huntington 1957; Janowitz 1960).

Huntington bygger sin tes på att den militära maktens inre styrning kontrolleras främst genom den militära professionen. Han menar att officerskåren (officersprofessionen) utgör huvudfokus för relationen mellan den militära makten och staten. Professionen består enligt Huntington av expertis, ansvar och kåranda och genom en hierarkisk organisation, lydnad och lojalitet från den militära makten till den civila styrs militären av de civila (Huntington 1957). Janowitz var mer involverande i sin diskussion av officersprofessionen. Han såg professionen och samhället som en samverkan där båda parter hade sin roll. Janowitz tar upp jurist och läkarprofessionen som de två äldsta professionerna och menar att det som kännetecknar en

profession är resultatet av träning och erfarenhet av en specifik färdighet som professionen är ensam om. Officersprofessionens specifika färdighet är väpnad strid. Janowitz menar också precis som Huntington att en profession består av mer än en specifik färdighet, den består också av intern administration och av en grupsamhörighet där etik och en hög professionalism är viktigt. Janowitz hävdar att "eliten" av officerare, de högsta officerarna, använder sin färdighet till att nå politiska och sociala mål för professionen (Janowitz 1960).

En vidareutveckling av Huntington gör James Burk då han stöttar Huntingtons tes avseende de faktorer som bygger upp professionen. Han utvecklar Huntingtons professionsbegrepp till att även involvera jurisdiktion och legitimitet tillsammans med Huntingtons expertisbegrepp (Burk 2005).

Genom att använda sig av Huntington och Janowitz begrepp av officersprofessionen genomför Thomas Crosbie och Meredith Klaykamp en nutida forskning avseende etiska misstag som genomförts i den amerikanska officersskåren. De menar att de etiska misstagen kan reflektera att det finns misslyckanden inom den militära expertisen och därmed kan de påverka professionen. (Crosbie & Kleykamp 2018a, 2018b)

Charles Moskos riktar kritik mot utvecklingen mot en professionell yrkeskår och menar att det riskerar underminera den institutionella integriteten (plikt, ära, fosterlandskärlek) och samhällets respekt för militären. En yrkeskår, menar han, riskerar dras in i samhällets normer med monetära incitament till den grad att civila organisationer tar över vissa militära funktioner vilket i sin tur riskerar förändra den sociala strukturen och militärens legitimitet i samhället (Moskos 2010).

I balansen mellan civil och militär professionalism har Don M Snider studerat högre officerares lojalitet mot de civila politiska besluten om det går emot officersprofessionens mål även om det kanske kunde innebära en risk för uppsägning. Snider menar att det kan finnas sådana meningsskiljaktigheter att en högre officer kan känna sig tvingad att avgå på grund av att han/hon inte kan stå för sitt beslut mot de civila politikerna. Snider visar på två exempel från andra professioner, läkare och domare, där det tydligt påvisas att en moralisk autonomi

behövs i sådana beslut. Att professionella beslut inte alltid kan vara lojala mot en uppdragsgivare som en politiker i officersexemplet (Snider 2017).

Sammanfattningsvis kan sägas att officersprofessionens utmaningar i västvärlden har identifierats gällande legitimitet och lojalitet mot det övriga samhället, inriktningen av officersyrket mot en profession och akademiseringen av den professionen samt gränslinjen mellan den politiska och militära makten. Vilken forskning som finns gällande officersprofessionen i Sverige presenteras fortsättningsvis i detta kapitel.

3.1.4 Den svenska officersprofessionen

Den svenska officersprofessionens utveckling bygger till stor del på västvärldens definitioner. Detta avsnitt kommer att handla om forskningen avseende den svenska officersprofessionens utveckling och utmaningar.

Bengt Abrahamsson tar i sin bok *Militärer, makt och politik* från år 1971 upp professionsbegreppet för första gången för det svenska officersyrket. Han genomför en forskning där den militära professionen och de politiska konsekvenserna av denna professionalisering analyseras. Han menar att i Sverige har den militära professionen ”uppstått i sin renaste form: som en grupp tekniskt och organisatoriskt välutbildade experter i utövandet av våld, sammanhållen genom gemensam utbildning, kåranda och professionell etik” och använder Sverige som sitt exempel för sin forskning (Abrahamsson 2005).

Abrahamsson tar avstånd från Huntingtons tes om att militär professionalism utgår från civil kontroll och en objektiv kontroll utan menar att både objektiv och subjektiv kontroll måste finnas för att göra professionen effektiv. Den externa sociala politiska kontrollen innebär normer och värderingar inom professionen som är kompatibla med de normer och värderingar som finns i resten av samhället tillsammans med att professionen är styrd av den politiska eliten. (Abrahamsson 2005)

Sofia K Ledberg har i sin bok *Officeren, staten och samhället – Ett professionsperspektiv* samlat ihop mycket av forskningen avseende officersprofessionen och gjort en översikt över den forskning som av henne anses som relevant kopplat till det svenska perspektivet och även i vis mån ett europeiskt perspektiv, då Sverige anses vara en fullvärdig medlem av det europeiska samarbetet (Ledberg 2018).

Det finns även historisk forskning avseende officersprofessionens utveckling under 1900-talet fram till år 2003. Gunnar Åselius beskriver hur den strategiska kulturen inom officersprofessionen i samverkan med de politiska beslut som fattades utvecklades och förändrades i takt med omvärldens säkerhetsläge. Studien avslutades precis innan försvarsbeslutet år 2004 som innebar ännu en förändring inom professionen (Åselius 2005, 2013).

Forskningsöversikten har visat att de undersökningarna som genomförts gällande olika yrkesgrupper är bred och väl dokumenterad både inom officersprofessionen internationellt och inom övriga professioner nationellt såväl som internationellt. Utmaningarna såväl som möjligheterna har genom forskningsöversikten identifierats inom läkar- lärar- och sjuksköterskeprofessionerna. Dessa handlar om exempelvis balansen mellan akademisering och praktik. En annan utmaning rör hur man agerar i den professionella sfären och vilka roller man tilldelas i detta. Exempelvis utgör man en förebild inom sin profession samtidigt som man också kan vara aktiv som utbildare. Forskningen påvisar också att det finns ett motstånd mot akademisering trots den positiva utveckling av kvaliteten på utbildningen som kan påvisas. Motståndet mot det ”nya” har kunnat identifieras inom samtliga yrkesgrupper som har studerats och är således relevant även för officersprofessionen.

Inom officersprofessionen identifierades följande utmaningar; professionsrelaterade med fokus på legitimitet, professionsetik och kompetensområde. I den nationella kontexten ses ett behov av vidare studier inom professionen för att utveckla den något begränsade forskning som finns. Internationella studier är högst tillämpliga att användas inom den svenska professionsforskningen när de relateras till förändrade samhällsprocesser. Generellt sett kan man konstatera att en gemensam utmaning har varit just faktum att ovannämnda professioner utvecklas i takt med att samhället förändras och ställer högre krav på anpassning. Inom specifika områden såsom akademisering, internationalisering och i kontakten mellan samhället och professionen är denna utmaning särskilt tydlig. Därför är det av vikt att särskilt beskriva officersprofessionens utveckling över tid i relation till olika samhällsprocesser.

3.2 UPPSATSENS FORSKNINGSBIDRAG

Studiens bidrag till den krigsvetenskapliga inriktningen utgörs av en ökad förståelse för officersprofessionens utveckling och förändring över tid och vad som kan tänkas ha påverkat denna. Den kvalitativa induktiva inriktningen breddar kunskapen om professionen även ur ett samhällsvetenskapligt, sociologiskt och organisatoriskt perspektiv. Studier av Försvarsmaktens utveckling har tidigare genomförts, men främst ur en historisk synvinkel (Åselius 2005, 2013). Genom att bygga på Brantes internationalisering från den sociologiska forskningen bidrar denna studie till att se officersprofessionens utveckling ur ett nytt perspektiv. Studien bidrar även till att utveckla den kartläggning över Sveriges professioner som Brante med kollegor har påbörjat då officersprofessionen inte är en av de professioner som tidigare analyserats (Brante, Svensson & Svensson 2019b, 2019a). Det utomvetenskapliga bidraget handlar om att förstå professionens utveckling historiskt men också hur den utmanas idag. Detta kan tjäna som underlag för politisk diskussion såväl som vetenskaplig. Praktiska implikationer av denna studie kan fungera som underlag för diskussion om professionens framtida utveckling och identifiering av framtida utmaningar.

4. TEORI

Flera olika samhällsförändringar tycks påverka officersprofessionen. Det kan konstateras att både snabba och stora förändringar påverkar samhället, organisationer och individer (Rosa & Trejo-Mathys 2013) och utmanar således den militära organisationen. I förlängningen utmanas även officersprofessionen. I detta kapitel redovisas olika samhällsprocesser som har haft påverkan på officersprofessionen och därmed utgör underlag för studiens teoretiska förankring.

Det finns flera olika transformerings- eller förändringsprocesser i samhället som har påverkat den militära organisationen på flera nivåer. *Internationalisering* är ett av dem. Liksom *social och teknisk acceleration, normalisering och värdeförändring, individualisering, akademisering* och naturligtvis *professionalisering* (Holmberg & Alvinus 2019).

Internationaliseringen bland officersprofessionen har ökat i och med en mer aktiv användning av den militära organisationen samtidigt som det innebär en breddning av de militära uppgifter som genomförs. Det har också inneburit en starkare politisk styrning och fler interaktioner för den militära organisationen. Även under vilka omständigheter det är legitimt att använda militärt våld har påverkats av samhällsförändringarna. Samtidigt har individens och organisationens identitet förändrat föreställningen om militärens roll i samhället. Militära organisationer i västvärlden har professionaliserats vilket innebär ett nytt förhållningssätt till omvärlden och nya krav på organisationen (Mérand 2008; Matlary 2009; King 2011; Ledberg 2018; Brante, Svensson & Svensson 2019a). Den konventionella krigföringen har utvecklats till nya uppgifter såsom fredsbevarare och transportörer av humanitär hjälp till civila organisationer. Professionen får även ta hänsyn till en bredare uppsättning och nya typer av hot samt att komplexiteten i redan komplexa militära operationer har ökat. De nya förhållningssätten har även inneburit att de militära styrkorna har blivit mer involverade i den egna statens utrikespolitiska intressen som ett verktyg.

I den här studien fokuseras på ett antal av dessa processer för att analysera officersprofessionens utveckling. Processerna som beskrivs i det nedanstående kapitlet är *internationalisering, akademisering* och *folkförankring*.

4.1.1 Internationalisering

Både Abrahamsson och Janowitz diskuterar förändringar och samhällsprocesser för att bygga upp och renodla sina teorier. De menar att just samhällsprocesser existerar och har olika påverkansgrad på officersprofessionen. Likaså menar Brante (Janowitz 1960; Abrahamsson 2005; Brante, Svensson & Svensson 2019a). Till exempel beskriver Brante att internationalisering är en av de styrande samhällsprocesser som påverkat hela världen i allmänhet och professioner i synnerhet. Generellt handlar det om processer där ett utbyte på marknader sker, mellan människor, länder, regioner med mera. Inom exempelvis högre utbildning är det aktuellt med internationalisering (SOU 2018:78 2018; UKA 2020) vilket i sin tur påverkar akademisering och naturligtvis även officersprofessionen. Ett exempel på detta menar Brante är att i och med internationaliseringen sker ett utökat utbyte dels inom högre utbildning där utlandsstudenter alltid haft en del av detta, och dels inom det vetenskapliga området där konferenser och artiklar i vetenskapliga tidskrifter förmedlar kunskap internationellt (Brante, Svensson & Svensson 2019a). Inom Försvarsmakten märktes internationaliseringen genom ett ökat fokus på internationella insatser och samarbete med andra länder, både genom en förändrad inriktning av Sveriges säkerhetsstrategi från invasionsförsvar till insatsförsvar, men också genom att internationell tjänstgöring blev en skyldighet att genomföra för anställda i Försvarsmakten (Försvarsmakten 2010; Prop 1999/2000: 30 2020).

En konsekvens av internationalisering över tid är nedskärning av nationella resurser och resursneddragningar vilket skapar obalans mellan uppgifter och tilldelade resurser. Denna neddragning har drabbat ett flertal länder i Europa sedan 1990-talet. Tillståndet kallas *organisationsanorexi* och karaktäriseras av att en organisation lider av konstanta organisationsförändringar, omplacering av personal vilket skapar sämre arbetsmiljö och ökade hälso- och säkerhetsrisker. Det kan exempelvis handla om indragna flygtimmar vilket leder till minskad övningstid vilket i förlängningen kan hota säkerheten. Liknande exempel återfinns inom samtliga vapenslag (Alvinus, Ohlsson & Larsson 2018).

4.1.2 Akademisering

Akademisering av yrkesutbildningar påbörjades under 1970 talet i USA. En del av studierna granskade de konsekvenser som akademiseringen hade på de rena yrkesutbildningar som fanns. En konsekvens som togs upp innebar att ju fler yrkesutbildningar som följde de traditionella akademiska metoder för högre utbildning desto större risk fanns för försämring inom yrkesutbildningarnas mål och praxis (Liberthal 1976). Akademiseringen av yrkesutbildningen tycks enligt denna teori reducera kvaliteten på densamma. Studien påvisar också att uppdelningen mellan en akademisk utbildning och en icke akademisk utbildning kan medföra att människor med en akademisk utbildning anses smartare än de utan akademisk utbildning vilket delar upp befolkningen i olika läger på ett osunt sätt. Liksom i USA ses i en nutida studie förändringar på att den tidigare tydliga skiljelinjen mellan en yrkesutbildning och en akademisk utbildning upplöses för att öka samarbetet och permeabiliteten (Wolter & Kerst 2015). Förändringarna påverkades från den politiska nivån och genomförs genom två processer, dubbla studieprogram och en öppning för kvalificerade personer utan akademiska slutbetyg för att få tillgång till högre utbildning.

Akademiseringen av officersyrket syftar enligt Brehmer till att förändra officersyrket till en profession. Akademiseringen är en väsentlig beståndsdel i den processen då basen av professionen består av vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. För att kunna påvisa att officerare i Sverige tillhör en profession behöver de två tidigare beståndsdelarna som officersyrket redan tidigare bestod av, kåranda och yrkesetik kompletteras med främst den vetenskapliga grunden som i detta fall skapas av akademiseringen (Brehmer 2011). Målet var att genom att ge officerarna en grund i en akademisk utbildning, även fast även den har brister, för att på så sätt förbereda individen för en okänd framtid (Brehmer 2011). Detta genom att utbilda akademiska officerare, officerare som har ett förhållningssätt där kärnan i professionen kommer fram: att utöva den legala rätten att försvara landet genom förmågan att leda väpnad strid.

Den utveckling som akademisering har bidragit till är utvecklingen av yrkesarbeten som närmar sig de tidigare historiska akademiska yrken. Innehållet i utbildningen för att akademisera ett yrke bygger på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet samt utmanar det yrke som ska akademiseras mot en mer teoretisk framtoning.

4.1.3 *Folkförankring*

Folkförankring, det vill säga befolkningens förståelse, förtroende och kännedom om Försvarsmaktens uppdrag och att det återspeglas i det civila samhällets värdegrund (Brandow et al. 2013) är en process som är specifikt för förhållandet mellan Försvarsmakten och samhället. De tidigare professionerna som presenterats har en mer förankrad daglig kontakt med befolkningen genom dess uppgifter i samhället. Lärare undervisar i skolan, läkare träffar man vid behov och likaså sjuksköterskor. Officersprofessionen påverkas däremot av att dess uppgifter och uppdrag är mer isolerade och inte ses specifikt i civila samhället av olika skäl. Då tycks folkförankringen påverkas mer, särskilt under åren då värnplikten inte heller var en naturlig del av rekryteringen utan rekryteringen baserades på frivillighet. Det ledde till ett avstånd mellan Försvarsmakten och befolkningen. En oklar politisk debatt har också påverkat samhällets syn på hur Försvarsmakten ska nyttjas. Det finns oklara förhållanden vem som har informationsansvar avseende Försvarsmaktens uppgifter och det råder ett förtroendegap mellan den militära och politiska nivån till följd av den låga samhällsförankringen (Wallenius, Brandow, Berglund & Jonsson 2019).

Om de civila samhällsinstitutionerna och den genomsnittliga medborgaren anser sig ha en kontakt med försvarsmakten, som är typisk vid fredstid, minskar förståelsen och därmed folkförankringen mot försvarsmakten och dess uppdrag. Detta kan påverka rekryteringen till officersprofessionen och attrahera endast specifika individer och åsiktsriktningar istället för hela befolkningen (Ledberg 2018).

Historiskt hade totalförsvaret en stor roll i kontakten med civilbefolkningen och samhället. Under omorganisationerna konstaterades att ej uppdaterade och relevanta uppgifter om totalförsvaret gjorde att planeringen av denna ansågs föråldrad. Grundläggande samhällsfunktioner avreglerades och anpassades i väntan på en fredlig världsordning (Dalsjö & Jonsson 2017). Detta påverkade folkförankringen negativt.

4.2 SAMMANFATTNING AV TEORI

Följande samhällsprocesser har lyfts fram som kan tyckas påverka officersprofessionen *internationalisering och genom den akademisering och folkförankring*.

De olika teorierna skapar en bild av att officersprofessionen också påverkas av olika samhällsprocesser och tydligt ser vi att den påverkas dels genom den akademisering som genomförs inom den högre utbildningen och dels genom den internationalisering som Brante skriver om. En tredje påverkan som konstaterades först under läsningen av empirin var att förändringar inom professionen påverkades av den *hotbild* som fanns mot Sverige. Denna faktor är specifik för officersprofessionen då dess uppgifter och expertis är inom väpnad strid vilket behöver förhålla sig till omvärldens status.

Genom att välja den teoretiska grund som gjorts förklarar de empiriska fynd i den resultatdel som senare beskrivs. Genom den tidigare forskningen påvisas att flera olika professioner påverkas av dessa processer, i synnerhet officersprofessionen som denna studie fokuserar på.

Teorierna som har presenteras ovan kommer att användas som analysverktyg till den beskrivna resultatdelen och kommer att belysas i diskussionen i syfte att utökas, dementeras eller bekräftas.

5. METOD

I metodkapitlet kommer studiens metodologiska val att redogöras det vill säga forskningsdesignen. Forskningsdesignen består av den vetenskapsteoretiska utgångspunkten, forskningens ansats och uppsatsens metodologiska val. Även motiven till valen kommer att redovisas här. Vidare presenteras det urval och de etiska överväganden som har tagits hänsyn till. Slutligen diskuteras studiens validitet, reliabilitet och reflexivet och huruvida dessa begrepp har anpassats till de metodologiska valen.

5.1 FORSKNINGSDESIGN

Valet av forskningsdesign påverkar studiens genomförande. Genom att utgå från studiens problemformulering, syfte och frågeställning fastställs forskningsdesignens upplägg. Det är viktigt att anpassa forskningsdesignen efter den problemformulering och frågeställning som valts, då forskningsdesignen och metodvalet gör att forskningsfrågan kan besvaras på olika sätt beroende på valet (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson, Towns & Wängnerud 2017).

5.1.1 Vetenskapsteoretisk utgångspunkt

Studien tar sin utgångspunkt dels i hermeneutik i form av en tolkande ansats av den empiri som inhämtas (David & Sutton 2016), och dels i positivism, vilket innebär att man arbetar nära data och genererar fram tema. Studien är deduktiv och induktiv till sin karaktär. Teorierna om olika samhällsprocesser är styrande vad gäller sättet att se på officersprofessionens utveckling och förändring, samtidigt som induktiva inslag förekommer vad gäller kategoriseringen och tematiseringen av empiriska data (Bryman 2012). Detta förtydligas nedan.

Studiens forskningsfråga och problemställning förutsätter att undersökningen behöver göras både induktivt och deduktivt. Användning av en begreppsapparat härledd ur en deduktiv ansats från de presenterade teorierna och från forskningsöversikten kombineras med en induktiv analys av empirin med tematisk analys som analytiskt verktyg. Denna kombination används för att studera progressionen inom officersprofessionen och på det sättet kan analysen av empirin och den efterföljande diskussionen svara på den ställda forskningsfrågan.

Metoden för att behandla empiri som valts är tematisk analys enligt Virginia Braun och Victoria Clarke (Braun & Clarke 2006, 2013). Det är en grundläggande metod inom kvalitativ

forskning och är välanvänd tvärvetenskapligt i ett flertal olika discipliner inom samhällsvetenskap såväl som humaniora och beteendevetenskap. Författarna Braun och Clarke anser att den även kan med fördel användas inom andra områden vilket alltså är relevant även för ämnet krigsvetenskap. Den är lämplig för att hitta teman och mönster inom ett utvalt dataset, som kan utgöras av individuella intervjuer, fokusgruppsintervjuer och/eller texter. I stora drag kan primära såväl som sekundära källor analyseras med hjälp av tematisering. Metoden går att använda både på ett deduktivt och induktivt sätt beroende på undersökningens utgångspunkt. Metoden har stora likheter med grundad teori (GT) men till skillnad från den teorigenererande GT, hävdar Braun och Clarke att tematisk analys inte gör anspråk på att skapa teori utan istället analyserar empirin mer flexibelt för att få fram ett antal teman. Den kritik som finns mot tematisk analys handlar om att metoden inte är en metod utan snarare ett verktyg för att analysera insamlad empiri vilket är också en styrka då analysverktyget är så konkret och praktiskt utformat (Braun & Clarke 2006). Under senare år har metoden förstärkts genom att fler forskare har publicerat exempel på hur den ska användas (Nowell, Norris, White & Moules 2017).

Tematisk analysmetod består av sex olika faser. Det finns inga regler i hur analysen ska genomföras utan koder och teman tas fram vartefter forskaren hittar dem vilket är den induktiva inriktningen.

Nedanstående tabell har modifierats för att passa denna studie.

Fas	Beskrivning av processen
1 Lär känna dina data	Läsa och läsa om texten, skriva ner initiala koder och idéer, samt finna mönster
2 Generera initiala koder	Koda intressanta fakta från data systematiskt, kategorisera data utifrån kodningen, bygga koder och kategorier
3 Leta efter teman	Samla kategorier till relevanta teman. Samla data relevant till varje tema som en iterativ process
4 Granska teman	Kontrollera om temana fungerar relaterat till kodning (steg 1) och till datasetet (steg 2). Skapa en tematisk modell över analysen
5 Definiera och namnge tema	Löpande analys för att förfina resultatet och de olika temana. Skapa tydliga definitioner och namn för varje tema
6 Skriv rapport	Sammanställ resultatet till ett format som kan presenteras i en vetenskaplig rapport. Den ska presentera exakta exempel på datautdrag och analysen av dessa samt relatera tillbaka till forskningsfrågan och litteraturen.

Tabell 1, Beskrivning av de olika faserna (fritt översatt) (Braun & Clarke 2006, s. 87)

5.1.2 Urval

Studien utgick från Försvarsmaktens årsredovisningar mellan åren 1994 och 2018 för att ta fram den empiri som krävdes. Denna tidsperiod valdes med anledning av att Försvarsmaktens nedskärningar och omorganisation under 1990-talet med början på försvarsbeslutet 1992 hade stor påverkan på officerskåren och Försvarsmaktens anställda. Försvarsmakten har sedan dess genomgått ett flertal omorganisationer och nedläggningar av regementen och omflytt och uppsägning av anställda (Bergström, Styhre & Thilander 2014).

Årsredovisningarna avhandlar främst Försvarsmaktens ekonomiska redovisning till den politiska nivån, men även resultat avseende måluppfyllnad och genomförd verksamhet av året som gått. För att kunna se förändringar under tidsperioden har årsredovisningarna med fyra års mellanrum med start 1994 studerats. Under startåret för denna analys nämligen 1994 inordnades Försvarsmakten till en gemensam myndighet i stället för som tidigare då alla förband var en egen myndighet. Även andra artiklar bland annat från kungliga krigsvetenskapsakademien och interna inriktningar såsom ”*Vår militära profession- agerar när det krävs*” (Försvarsmakten 2016) för att tydligare analysera utvecklingen av professionen har använts.

Underlag	År						
Årsredovisning	1994	1998	2002	2006	2010	2014	2018
Regeringens proposition Försvarsbeslut	1991/92 Avseende perioden 1992-1997	1995/96 avseende perioden 1996-2001	1999/00 avseende perioden 2000-2004	2004-05 avseende perioden 2005-2007	2008-09 avseende perioden 2008-2013	2014/15 avseende perioden 2014-2019	
Stödutredningen	2009						
Kungliga krigsvetenskaps akademien	2011						
Vår militära profession- agera när det krävs	2016						

Tabell 2, Översikt över använd empiri. (enligt författaren)

5.1.3 Tillvägagångssätt och dataanalys

I den inledande fasen av den tematiska analysen av årsrapporter och försvarsbeslut lästes dokumenten igenom ett flertal gånger. Eftersom årsredovisningarna och försvarsbesluten omfattade så mycket mer information än vad som behövdes för denna studie, fokuserades genomläsningen på utvalda värdeord som söktes efter och som hade koppling till eller kunde förknippas med officersprofessionen. Exempel på dessa värdeord var: personal, profession, utbildning, förmåga och kompetens. Även hela citat användes om innehållet i citatet syftades på ett värdeord. Därefter klustrades värdeorden och citatet till koder och ett Exceldokument upprättades för att tillvarata de citat som framkom ur texten. Koderna handlade till exempel om jurisdiktion, organisation, akademisering och folkförankring. Områden som kunde påverka officersprofessionen var relevanta att analysera vidare. Ett exempel på en kod följer nedan:

”De multifunktionella insatserna innebär ökade krav också på den militära personalens kompetens i och med de nya områden som missionerna innefattar såsom stöd till polis och rättsväsende, genderfrågor, försvarsreform, återanpassning av före detta soldater och institutionsbyggande.” (Prop 2014/ 15: 109 2020)

Detta citat kodades till *breddad kompetens*. I nästa steg organiserades de olika koderna till teman. Exemplet ovan sorterades in under kategorin *utbildning och kompetens* som en intern process som påverkar officersprofessionen. Därefter kopplades de externa processer som påverkade professionen inom utbildning och kompetens vilket i detta fall utgjordes av temat *akademisering*.

5.2 ETISKA ÖVERVÄGNADEN

Vetenskapsrådets riktlinjer för etiska överväganden innehåller fyra huvudkrav som forskaren behöver ta hänsyn till vid genomförandet av en studie. Det är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet 2002). Genom att studien använder sig av offentliga handlingar utdelade från myndigheten och nedladdade från internet, och med hjälp av dessa genomför tolkning av det fakta som finns i empirin medverkar inga externa deltagare i studien. De data i form av text som är insamlat är inte känslig vilket innebär att använda den är inte etiskt problematiskt. Detta innebär att studien inte behöver vidta specifika åtgärder för att uppfylla de etiska råden från Vetenskapsrådet.

5.3 VALIDITET, RELIABILITET och REFLEXIVITET

Validitet innebär att påvisa att studien mäter det som den påstår sig mäta, visa på att det finns frånvaro av systematiska fel samt att den teoretiska definitionen överensstämmer med den operationella indikatorn (Esaiasson et al. 2017). I studien påvisas validiteten genom att det är en tydlig struktur i uppsatsen och det är enkelt att följa med i hur studien har utförts genom att förklarande texter överlag har använts. Eftersom att studien är induktiv det vill säga datanära och förhåller sig nära fakta vid analys och resultatbeskrivning minskas risken för vinklingar och feltolkningar.

För att förstärka studiens reliabilitet, det vill säga att kunna genomföra studien på samma sätt flera gånger och därmed även tolka resultatet lika, (David & Sutton 2016) har studien genomfört en textanalys. Genom att förhålla sig nära fakta ökas, precis som i validiteten, reliabiliteten. För att förstärka reliabiliteten ytterligare sparas anteckningar och analysverktyg. Den induktiva inriktningen på studien kan påverka reliabiliteten genom att empirin tolkas av författaren. Om studien ska genomföras på nytt är sannolikheten stor att empirin tolkas olika. Ett annat sätt att förstärka studiens reliabilitet är att ställa krav på de artiklar och böcker som används i studien. Genom att källkritiskt granska och reflektera över vilken litteratur som används och att de är vetenskapligt förankrade är ännu ett sätt att höja studiens trovärdighet.

Reflexivitet innebär att ta hänsyn till hur författaren själv kan påverka studien (Schwartz-Shea & Yanow 2012). En nackdel med genomförd studie är att författaren har verkat som officer i Försvarsmakten under den aktuella tidsperioden och kan därför ha egna förutfattade meningar och upplevelser som påverkar resultatet. Genom en tydlig spårbarhet i redovisningen av både resultatet och analysen undviks att detta sker. Genom att författaren i egenskap av officer får en större förståelse för fenomenet officersprofessionen kan kunskapen om progressionens förändring spridas inom Försvarsmakten.

5.4 PRESENTATION AV RESULTAT

Forskningsöversikten har tillsammans med teorin identifierat och presenterat en kunskapslucka. Det empiriska materialet har sorterats i steg, kategoriserats och tematiserats för att sedan förenas med de begrepp som förekommer i teorin och de utmaningar som identifieras i forskningsöversikten. Genom denna ansats kan syftet besvaras. Den induktiva

undersökningen enligt tematisk analys innehåller inte en operationalisering av beskrivna teorier utan identifierar empirinära teoretiska begrepp som i efterhand relateras till teorin. Denna sammanvävning av empirisk beskrivning och senare analys med koppling till tidigare forskning och teori bygger upp återstoden av uppsatsen. Vid den tematiska analysen beskrivs modellen strikt och detaljerat. Att specificera den detaljrikedom som upptäckts i empirin möjliggör en ökad transparens som är viktig för studiens reliabilitet.

6. RESULTAT

I studiens resultatkapitel redovisas analysen enligt nedanstående modell och förklaras i efterhand. Inledningsvis redovisas de tre externa samhällsprocesser som påverkat den militära professionen. Därefter presenteras de tre huvudområdena inom professionen som påverkats av de externa processerna. De externa processerna har i större eller mindre omfattning påverkan på alla inom professionens olika områden, men redovisas i modellen i en logisk struktur. Modellen bör förstås enligt följande logik: samhällliga externa processer med fokus på internationalisering bör alltså ses som ett paraplybegrepp som i sin tur påverkar hela samhället. Till följd av det kommer tre andra samhällliga processer som påverkar den militära professionen att presenteras. De är övergripande kategorier i denna modell. Under följande tre kategorier: FM-uppdrag, utbildning och kompetens samt rekrytering sorteras in underliggande koder som är framtagna enligt riktlinjer för tematisk analys. De har samma dignitet inom kolumnen men också horisontellt. I resultatdelen belyses de med citat och tillsammans nyanserar dem det studerade fenomenet på ett holistiskt sätt.

Samhälleliga externa processer Internationalisering som styrande samhällsprocess		
Externa processer som påverkar den militära professionen		
Minskad och ökad hotbild mot Sverige påverkar nedskärningar i Försvarsmakten	Akademisering som till följd av internationalisering och synkronisering med västvärldens krav på akademisk utbildning påverkar officerare	Folkförankring är en samhällsprocess som definierar samhälleligt stöd för Försvarsmakten och i sin tur påverkar professionen
Områden inom professionen som påverkas av de externa processerna		
FM-UPPDRAG	UTBILDNING OCH KOMPETENS	REKRYTERING
Nedrustning och krigsduglighet	Bristande kvalitet på utbildningen	Bred folkförankring och värnplikt
Minskning av officerare och exit	Karriärväxling	Frivillighet
Internationell tjänstgöring	Nivåhöjande utbildning/högskolemässighet	Mättad personalförsörjning
Inriktning mot totalförsvaret	Akademiserings-processen upp till master	Svag folkförankring
	Breddad kompetens	Förstärkning av folkförankringen
	Teori vs Profession	

Tabell 3, Resultatöversikt (enligt författaren)

6.1 EXTERNA PROCESSER

Analys av empirin visade att professionsutvecklingen kan förstås genom en påverkan från internationaliseringen (Brante, Svensson & Svensson 2019a) som påverkar samhället och därmed försvarsmakten och officerskåren. Analysen har identifierat tre olika processer som tycks påverka professionen. Dessa är *ökat och minskat säkerhetshot*, *akademisering* av utbildning och *folkförankring*. Dessa påverkar i sin tur följande inomorganisatoriska områden: a) FM-uppdrag, b) utbildning och kompetens samt c) rekrytering. I den nedanstående texten presenteras teman med underliggande kategorier, koder och illustrerande citat som resultatdelen är frikostig med i syfte att visa den argumentationslinje som svarar mot syftet och forskningsfrågan.

6.1.1 Ökad och minskad hotbild

Genom den säkerhetspolitiska förändringen i västvärlden med Berlinmurens fall och slutet på det kalla kriget i början på 1990 talet påverkades också Försvarsmakten och officersprofessionen. Genom att följa förändringar av säkerhetshotet i omvärlden kan en förändring i de politiska besluten mot officerprofessionen ses.

Den minskade hotbilden i omvärlden gav utslag på hur politikerna valde att använda Försvarsmakten. Genom neddragningar och besparingar på Försvarsmakten gavs signalen att Försvarsmaktens organisation var för stor och behövde anpassas till nya uppgifter. Regeringen konstaterar att det inför nästa totalförsvarsbeslut kommer att bli aktuellt att överväga huruvida den säkerhetspolitiska utvecklingen medger att ytterligare besparingar kan ske genom minskningar utöver vad som här föreslås i försvarsmaktens krigs och grundorganisation, eller om tvärtom omvärldsutvecklingen nödvändiggör på nytt ökade satsningar (Prop 1991/ 92: 102 2020).

I samband med omorganisationen mot internationella insatser fokuserades Försvarsmakten till att kunna försvara Sverige genom att delta i andra staters konflikter.

Genom att förebygga och hantera konflikter och krig ska det militära försvaret i första hand kunna säkerställa Sveriges existens, fortlevnad och självständighet. I dag kan emellertid konflikter och krig utanför landets gränser få allvarliga återverkningar för Sverige och det svenska samhället. Det militära försvaret ska därför ensamt och tillsammans med andra genom insatser på vårt eget territorium, i närområdet, regionalt och globalt försvara Sverige och främja vår säkerhet. Vårt deltagande i kris och konflikthantering internationellt grundas ytterst på vår vilja att bidra till att kriser och konflikter kan avväjas eller hejdas så att stabila och varaktiga lösningar kan nås där demokrati, rättssäkerhet och mänskliga fri- och rättigheter kan garanteras. (Prop 2008/ 09: 140 2020)

I och med Rysslands inblandning i både Georgien och Ukraina och de har även på senare tid haft en hårdare ton mot Sverige i den mediala debatten har gjort att statsmakten i Sverige än en gång har förändrat Försvarsmaktens inriktning. Denna gång till att bli mer inriktad på nationellt försvar (Kragh & Åsberg 2017; Edström, Gyllensporre & Westberg 2019).

Den säkerhetspolitiska situationen i Europa har försämrats. Den ryska ledningen har visat att den är beredd att använda den militära förmågan att uppnå sina politiska mål. Den försämrade säkerhetspolitiska situationen innebär förändrade krav på den svenska försvarsförmågan. I propositionen redovisar regeringen en inriktning för att förstärka den svenska försvarsförmågan och öka den operativa förmågan i krigsförbanden fr.o.m. 2016 t.o.m. 2020. (Prop 2014/ 15: 109 2020)

I linje med vad tidigare forskning tagit upp och som påvisats här påverkas officersprofessionen genom de politiska besluten och den ekonomi och resursfördelning som genomförs av statsmakten (Bergström, Styhre & Thilander 2014; Holmberg & Alvinus 2019).

6.1.2 Akademisering

Akademisering innebär en förändring av utbildning så att den vilar på vetenskaplig grund. Inom Försvarsmakten innebar processen att förbereda officerare för de nya uppgifter som inte var baserade på invasionsförsvaret. Akademisering kom som ett krav i och med den internationalisering och synkronisering mot västvärldens krav på akademisk utbildning som genomfördes under början på 2000 talet (Hedlund 2019).

Akademisering leder enligt Karl Ydén till professionalisering. Den kan grundas på professionens egen forskning om erfarenheter och egna yrkespraktiker. Professionaliseringen föregås av akademisering genom att officerares expertis utvecklas genom forskning och analys (Ydén 2010).

Försvarsmaktens utveckling och process inom akademiseringen redovisas genom citat i den interna processen *Utbildning och kompetens* inom undergruppen *Akademiseringsprocessen upp till master*.

6.1.3 Folkförankring

Folkförankring är inte ett vedertaget begrepp inom internationella studier. Den största delen av forskningen inom området kan härröras till civil- militära relationer och handlar då främst om relationen mellan stat och militär. Däremot bärs folkförankringen ofta fram som en förutsättning för att den demokratiska staten ska kunna behålla sitt våldsmonopol (Ledberg 2018).

Folkförankring är en samhällsprocess för att legitimera en professions existens genom att den definierar samhälleligt stöd för Försvarsmakten och därigenom skapar en acceptans och en legitimitet för Försvarsmakten i samhället (Ledberg 2018).

Folkförankringen som samhällsprocess återfinns i samtliga interna processer men är som mest påtaglig i rekryteringsprocessen.

Sammanfattningsvis kan sägas att ovanstående externa samhällsprocesser påverkar Försvarsmaktens interna processer men också professionen, vilket framkommer i den senare redovisningen. Samtliga externa processer det vill säga *ökat och minskat säkerhetshot*, *akademisering* och *folkförankring* påverkar egentligen samtliga interna processer i lägre eller högre grad och ger konsekvenser, men för tydlighetens skull redovisas de inledningsvis efter varandra. Materialet har kategoriserats så att tre teman växte fram och de redovisas med sina underbyggande kategorier och medföljande citat. Resultatet presenteras i en kronologisk ordning över tid från 90-talet och framåt. De tre teman som avhandlas är *FM uppdrag*, *utbildning och kompetens* samt *rekrytering*.

6.2 FM UPPDRAG

FM uppdrag innebär det uppdrag och den inriktning som Försvarsmakten som myndighet får från riksdagen och regeringen (Försvarsmakten 2020). Det minskade och ökade säkerhetshotet i samhället kan ses ha påverkan på Försvarsmakten avseende förändringar i dess uppdrag vilket är utgångspunkten i temat *FM- Uppdrag*. Temat består av fyra underkategorier som belyser hur officersprofessionen påverkats av förändringarna i säkerhetshotet. Kategorierna är *nedrustning och krigsduglighet*, *minskning av officerare*, *internationell tjänstgöring* och *inriktning mot totalförvar*.

6.2.1 Nedrustning och krigsduglighet

Hotbilden i Sveriges närområde minskade under 1980-talet i och med avslutet på kalla kriget och Berlinmurens fall 1989. I Försvarsmakten påbörjades i samband med detta en omorganisation och nedrustning för att kunna anpassa den strukturellt stora organisation som tidigare funnits men som inte klarat av att bibehålla kvalitén på krigsdugligheten och kompetensen på personalen. I samband med de neddragningar som genomfördes påvisades bristande kvalitet på de resurser som var tillgängliga för utveckling av krigsdugligheten. Detta konstaterades i både årsrapporterna och försvarsbesluten som en påverkan på försvarsmaktens förmåga och en utökning av den tid som behövs för ett återtag.

Allt färre förband har kunnat ges tillräckliga resurser för materiell förnyelse, utbildning och samträning. Antalet moderna och välutbildade förband har fortsatt att minska. Vid de förband där krigsdugligheten har eftersatts, varierar tiden för återtagning av denna från någon vecka till månader (Prop 1991/92: 102 2020).

Samtidigt som det saknades kompetens vid vissa utbildningsplatser, togs fortfarande ny materiel emot för att kunna utveckla olika förmågor.

Vid grundutbildningen kommer specialistkompetens att saknas vid vissa utbildningsplatser. Särskilt allvarligt är detta mot bakgrund av den kvalificerade materiel som nu tillförs. Reduceringarna medför ett återtagandebestånd efter 1996, så att kompetensen säkerställs och förbättras (Försvarsmakten 1995).

Professionen påverkades genom att officeren fick svårt att upprätthålla sin kompetens och därmed sin expertis samtidigt som det blev svårare att bibehålla förbandens krigsduglighet.

6.2.2 Minskning av officerare och exit (pension m.m.)

Som en följd av omorganisationen behövde antalet officerare minskas. Det skulle ske genom förmånliga pensionsavtal och karriärväxling till andra yrken. Avtalen var så förmånliga att fler officerare än beräknat tackade ja till dem. Detta påverkade den samlade kompetensen i kåren.

Även om det totala antalet yrkesofficerare kommer att minska är det väsentligt att säkerställa hög kvalitet hos yrkesofficerarna i den nya organisationen. Yrkesofficerarnas höga kompetens är den bästa garantin för att krigsdugliga krigsförband skall kunna vidmakthållas och vidareutvecklas. En välutbildad officerskår är en nödvändighet i dagens säkerhetspolitiska situation och för att ha en ständigt hög förberedelse för anpassning och tillväxt (Prop 1995/96: 12 2020).

Årets resultat visar, liksom fjolårets, på betydelsen- och nödvändigheten av att snarast återställa personalens möjligheter att vidmakthålla sin kompetens i dess vidaste bemärkelse. Annars kan vare sig framtidstron eller professionalismen upprätthållas. Detta kräver att övningsverksamheten kan bedrivas på en nivå som inte bara är acceptabel utan också utvecklande (Försvarmakten 1999).

Neddragningarna och framför allt de avtal avseende pensionsförmåner och karriärväxling bidrog till att den kompetens som var essentiell för Försvarmaktens utveckling nedgick i så stor omfattning att det även fick en påverkan på framtidstron och officersprofessionen.

6.2.3 *Internationell tjänstgöring*

Försvarmakten inriktades under slutet av 1990 talet till att fokusera på internationella insatser istället för de nationella. Under första delen på 2000 talet inriktades Sveriges försvarspolitik på att agera tillsammans med det internationella samfundet såsom FN och EU istället för att fokusera på enskild nationell försvarspolitik.

Genom att förebygga och hantera konflikter och krig ska det militära försvaret i första hand kunna säkerställa Sveriges existens, fortlevnad och självständighet. I dag kan emellertid konflikter och krig utanför landets gränser få allvarliga återverkningar för Sverige och det svenska samhället. Det militära försvaret ska därför ensamt och tillsammans med andra genom insatser på vårt eget territorium, i närområdet, regionalt och globalt försvara Sverige och främja vår säkerhet. Vårt deltagande i kris och konflikthantering internationellt grundas ytterst på vår vilja att bidra till att kriser och konflikter kan avväjas eller hejdas så att stabila och varaktiga lösningar kan nås där demokrati, rättssäkerhet och mänskliga fri- och rättigheter kan garanteras (Prop 2008/ 09: 140 2020).

Denna ominriktning av Försvarmaktens uppgifter har påverkat officersprofessionen till att utöka den expertis de tidigare besatt till att bli mer komplex och omfamna en större kontext än tidigare.

6.2.4 *Inriktning mot totalförsvaret*

Uppbyggandet av totalförsvaret har blivit en aktuell fråga i Sverige. Det uppgifter som tidigare har varit civilförsvarets ansvar ligger i dagsläget på landsting och kommuner som en del i planeringen för en oförutsedd händelse. Förändringen skedde i samband med den sista omgången av nedläggningar under år 2004.

Regeringen har där bedömt att ett förändrat mål för det civila försvaret bör gälla från och med 2005. De förmågor som krävs för att säkerställa en grundläggande försvarsförmåga och kompetens för det civila försvaret, som en försäkring mot framtida osäkerheter och de väpnade hot som trots allt skulle kunna uppstå vid ett försämrat omvärldsläge, ryms i allt väsentligt inom den förmåga som behövs för att kunna hantera svåra påfrestningar på samhället i fred (Prop 2004/ 05: 5 2020).

Under de senaste åren med hänsyn taget till den förändrade omvärldsbilden har synen på totalförsvaret förändrats och den avveckling av totalförsvaret som tidigare genomförts har stoppats. En planering av hur Sveriges totalförsvaret ska se ut med de samhällsförändringar som skett under 2000-talet har åter påbörjats.

Totalförsvaret är den verksamhet som behövs för att förbereda Sverige för krig. Totalförsvaret består av militärt och civilt försvar. Planeringen för totalförsvaret bör således återupptas och genomföras utifrån de planeringsanvisningar som regeringen beslutat. Planeringen är ett första steg i återupptagandet av det civila försvaret. Statliga myndigheters förmåga på central och regional nivå att prioritera och fördela resurser vid höjd beredskap bör utvecklas (Prop 2014/ 15: 109 2020).

Totalförsvaret har också en stark påverkan på folkförankringen. Genom att använda alla medborgare i Sverige till totalförsvaret stärks befolkningens kunskap och förståelse för Försvarsmakten och dess uppgifter.

Hela det svenska samhället har en roll att spela i totalförsvaret. Folkförankringen av totalförsvaret har en avgörande betydelse för försvarsviljan och ytterst för Sveriges försvarsförmåga. Folkförankring uppnås i första hand genom delaktighet och engagemang bland befolkningen. Personalförsörjningen av det militära försvaret spelar en viktig roll för att skapa engagemang och delaktighet bland den svenska befolkningen. Försvarsmakten behöver ett omfattande stöd från hela samhället för att kunna lösa sin uppgift att försvara riket (Prop 2014/ 15: 109 2020).

6.3 UTBILDNING OCH KOMPETENS

Akademiseringen påbörjades under mitten av 1990-talet för att förbättra officersutbildningen till att förbereda deltagande officerare för de nya uppgifter som ställdes framför dem i samband med omorganisationen av Försvarsmakten mot ett insatsförsvaret. Detta genomfördes genom att initiera transformeringen av officersyrket till en profession såsom ingenjörer och läkare tidigare gjort. Försvarsmakten använde dessa professioner som förebilder (Brehmer 2011).

Akademiseringen av högre utbildning i samhället kunde ses ha påverkan på Försvarmakten avseende intern utbildning och kompetensutveckling, vilket är utgångspunkten i temat *Utbildning och kompetens*. Temat består av sex underkategorier som belyser hur officersprofessionen påverkats av förändringar avseende officersutbildningen. Kategorierna är *bristande kvalitet på utbildningen, karriärväxling, nivåhöjande utbildning/högskolemässighet, akademisering upp till master, breddad kompetens och teori vs profession*.

6.3.1 *Bristande kvalitet på utbildningen*

I samband med de neddragningar som genomfördes under 90-talet påvisades även bristande kvalitet i de utbildningar som genomfördes inom Försvarmakten. Neddragningarna påverkade även den kompetens som redan fanns i FM då fler av de specifika kompetenserna nedgick i samband med personalreducerande åtgärder såsom särskild pensionsavgång och karriärväxling.

Allt färre förband har kunnat ges tillräckliga resurser för materiell förnyelse, utbildning och samträning. Antalet moderna och välutbildade förband har fortsatt att minska (Prop 1991/ 92: 102 2020).

Officersutbildningen för arméprogrammen har under året nått upp till de kvalitativa målen på respektive nivå, däremot har inte de kvantitativa målen nåtts pga problem att rekrytera officersaspiranter av med tillräcklig civil kompetens och problematiken med att rekrytera samtidigt med pågående personalavveckling (Försvarmakten 1995).

Neddragningarna och nedskärningarna gjorde att rätt kompetens saknades hos personalen och detta bidrog till att det inte fanns rätt utbildad personal på rätt plats.

Nedskärning av utbildningen i den omfattning som har gjorts under några år är inte godtagbart och får till följd att utbildad personal saknas i organisationen. Personalen upplever otillfredsställelse i sin arbetssituation då kompetensutveckling, i första hand mot krigsorganisationens behov, inte genomförs (Försvarmakten 1999).

Ett tydligt exempel var på bristen på teknisk utbildad personal.

Den nivåhöjande utbildningen har medfört att uppfyllnad av krigsförbanden till antal har kunnat ske, dock ej till rätt kompetens. Rekrytering i förhållande till avgångar har varit för låg. För närvarande råder brist på tekniska officerare i nivå 3-4 (Försvarmakten 1999).

Även det förändrade omvärldsläget bidrog tillsammans med personalbrist och neddragningar i verksamheten att behovet av en ny inriktning för det militära försvaret behövde förtydligas.

Samtidigt har den kraftigt reducerade verksamhetsnivån under 1998, i kombination med den sedan ett antal år liknande låga nivån på verksamheten gett så allvarliga konsekvenser att detta tillsammans med omvärlds och teknikutvecklingen gör att en helt ny inriktning för det militära försvaret snarast måste anges (Försvarsmakten 1999).

Rapporteringen av bristande utbildningsnivåer, både kvantitativt och kvalitativt, pågår under flera år och har stor påverkan på officerens kompetensutveckling vilket kan ses i de olika citaten.

6.3.2 *Karriärväxling*

Nedskärningarna påverkade professionen på flera sätt som kanske inte tagits med i beräkningen. Konsekvenserna var därmed mycket komplexa. Svårigheterna fanns i de ekonomiska nedskärningarna, att kunna bibehålla den personal som har den kompetens som efterfrågas, samtidigt som åtgärder för att minska personalstyrkan genomförs. Det skedde genom tidigare pensionsavgångar, avgångsvederlag och karriärväxling mot andra yrken.

Särskilda problem föreligger att rekrytera i erforderlig omfattning vad gäller de mer tekniska inriktningarna (Försvarsmakten 1995).

Höga tjänstledighetstal kan noteras för personal i särskilt konkurrensutsatta grupper (tekniker, flygförare, sambandspersonal) som är attraktiva för civil arbetsmarknad. Detta kan leda till ytterligare brist på vissa kompetenser inom FM (Försvarsmakten 1999).

Även spontanavgångar skedde i högre utfall än planerat vilket också bidrog till minskad kompetens.

Utfallet för 1998 visar att målbilden (för spontanavgångar) överskrids marginellt. Orsaker till detta kan troligen hänföras till osäkerheter med anledning av omorganisationer samt hårdare styrning av förbandens personalinnehåll. Dessa faktorer kan göra att viss personal söker sig till arbetsmarknaden utanför FM. Vissa personalgrupper, attraktiva för civil arbetsmarknad, visar på en ökande avgångsbenägenhet. Detta kan leda till brist på vissa kompetenser inom FM (Försvarsmakten 2019).

6.3.3 Nivåhöjande utbildning/ Höskolemässighet

Flertalet uppgifter i flertalet årsrapporter och försvarsbeslut tar upp och påvisar på exempel att de nivåhöjande utbildningarna samt kvalificerade utbildningar för värnpliktiga ska genomföras och värderas enligt högskolenormer.

Enligt regeringens mening bör en översyn göras av den nivåhöjande utbildningen för yrkesofficerare. Översynen skall bland annat syfta till att, med fortsatta anspråk på bibehållen kvalitet, frigöra yrkesofficerare till förmån för förbandsproduktionen och till att ta fram lämpliga former för meritvärdering av utbildningen (Prop 1995/ 96: 12 2020).

Försvarsmakten har föreslagit att den nivåhöjande utbildningen skall meritvärderas enligt högskolenormer (Prop 1995/ 96: 12 2020).

Samarbetsprojekt med Luleå tekniska universitet har startats avseende kompletterande studier för att erhålla högskolepoäng inom olika områden. Samarbetsprojekt mellan Försvarsmakten och mitthögskolan avseende riktad utbildning i matematik om 10 poäng för värnpliktiga systemtekniker (Försvarsmakten 1999).

6.3.4 Akademiseringsprocessen upp till master (avancerad nivå)

Akademiseringen av den nivåhöjande utbildningen startade i mitten av 1990-talet och hade som mål att förbättra officersutbildningen på ett sådant sätt att den förberedde officerarna för de nya uppgifter som de ställdes inför vid Försvarsmaktens nya inriktning (Brehmer 2011).

Den pågående ominriktningen av Försvarsmakten och därtill kopplad utbildning har under året fått genomslag i Försvarshögskolans utbildning och dess framtida uppläggning. De militära, nivåhöjande programmen har ominriktats mot att redan i ett tidigt skede bredda officerarnas kompetens mot framtida uppgifter. Utvecklingen av ett fackprogram har även påbörjats. Högskoleverket har i sin granskning av Försvarshögskolan konstaterat att utbildningen vid skolan har samma nivå och kvalitet som vid civila högskolor. Härmed har ytterligare ett steg tagits för att ge hela officersutbildningen en akademisk meritvärdering (Försvarsmakten 1999).

Utvärderingen och utvecklingen av det nya skolsystemet tog tid och genomfördes i etapper. 1999 påbörjades yrkesofficersprogrammet (YOP) som hade enstaka akademiska kurser knutna till utbildningen (Hansson 2011).

Det nya skolsystemet är fortfarande under införande. Utvärderingar, från slutförda utbildningar, har utvisat att bra till mycket bra resultat har uppnåtts och att skolsystemet i allt väsentligt motsvarar kraven på en modern utbildning. Utbildningen har under 2002 genomförts med en generell högre ambitionsnivå och en kvalitetsökning har skett. Nivåhöjande utbildning och stöd till den internationella vid skolor har genomförts med gott resultat. Planerad utbildning har genomförts enligt plan och slutmålen har bedömts vara uppnådda (Försvarmakten 2003).

Under tidsperioden 2006-2008 övertogs ansvaret för den grundläggande officersutbildningen av Förvarshögskolan från Försvarmakten. Den blev samtidigt akademisk.

Försvarmakten hade fram till 2006 ansvaret för den grundläggande officersutbildningen. Från och med 2006 fick FHS program-, ämnes- och utvecklingsansvaret för utbildningen medan Försvarmakten bibehöll utbildningsansvaret. Från och med 2008 har FHS även övertagit utbildningsansvaret och därmed anslagsmedlen för den numera akademiska grundläggande officersutbildningen. Programmet genomförs i två delar; en generell del omfattande två läsår där ämnen studeras ur ett generellt och teoretiskt perspektiv, och en verksamhetsförlagd del omfattande ett läsår där funktioner och miljöer studeras bl.a ur ett förmåge- och professionsperspektiv (Försvarsdepartementet 2009).

Även förändringar i den nivåhöjande utbildningen påbörjades år 2006 i syfte att närma sig en akademisk utbildning.

FHS har sedan i maj 2006 på uppdrag av Försvarmakten utrett förändringar av den högre militära utbildningen. FM har därefter beslutat att stabsutbildningen inte längre ska genomföras som sammanhållen utbildning. På sikt ska den enligt Försvarmakten ersättas med yrkes- och befattningskurser samt fristående kurser och under en övergångsperiod genomförs en förändrad och komprimerad stabsutbildning. Chefsprogrammet kommer enligt planeringen att ersättas med en högre stabsutbildning som blir en tvåårig professionsutbildning för officerare och en högskoleutbildning på magisternivå/masternivå (Försvarsdepartementet 2009).

Under Stödutredningen 2009 utreddes hur det dåvarande stödet till Försvarmakten kunde ses över för att rationalisera och frigöra resurser för att finansiera ökade uppgifter kopplat till operativ verksamhet. Där framkom ett förslag på att förkunskapskravet till officersutbildningen skulle innefatta en akademisk examen och att enbart de militärspecifika ämnena läses inom den grundläggande officersutbildningen (Försvarsdepartementet 2009)

Utredningens förslag: Myndigheten Förvarshögskolan avvecklas senast 31 december 2011 och delar av verksamheten inordnas organisatoriskt i det ordinarie universitets- och högskoleväsendet.

Det nuvarande treåriga officersprogrammet vid Förvarshögskolan ersätts med en ettårig inomverksutbildning i Försvarmaktens regi. För att anställas som yrkesofficer krävs, utöver denna ettåriga

inomverksutbildning, lämplig akademisk examen från universitet och högskolor med vissa specificerade ämneskrav. Den s.k. nivåhöjande utbildningen vid Försvarshögskolan ersätts med försvarsmaktsinterna yrkes- och befattningskurser, relevant akademisk utbildning samt övrig utbildning vid svenska och utländska lärosäten (Försvarsdepartementet 2009).

Förslaget genomfördes inte utan Försvarshögskolan fick fortsatt förtroende att vidareutveckla officersutbildningen mot en akademisk examen. Under 2018 fick Försvarshögskolan rättigheter att examinera på avancerad nivå, masternivå, och detta innebar att utbildningssystemet för officersutbildningen blev helt akademiserad från grundnivå till avancerad nivå.

Försvarsmaktens utbildning Högre officersprogrammet (HOP), som är en uppdragsutbildning vid Försvarshögskolan (FHS), och den Högre specialistofficersutbildningen (HSOU) som genomförs i Försvarsmaktens regi, syftar primärt till kompetensutveckling samt förberedelse av officerare för tjänstgöring på högre nivåer inom Försvarsmakten. Försvarsmaktens uppdragsutbildningar, Stabsutbildning (SU) och Högre Stabsutbildning (HSU), som genomförts vid Försvarshögskolan, har ersatts av HOP i syfte att fullt ut implementera akademisk utbildning inom samtliga delar av officersutbildningen. Det innebär att SU 17-18 och HSU 16-18 var de sista utbildningsomgångarna i sitt slag (Försvarsmakten 2019).

6.3.5 Breddad kompetens

Internationaliseringen i samhället innebär ändrade uppgifter för officersprofessionen som ställer större krav på officerares expertis och kompetens. I stället för som tidigare, en ganska smal kompetens som riktade sig mot väpnad strid i en nationell kontext behövdes kompetensen breddas till att omfatta flera områden i samhället och ske i en internationell miljö.

De multifunktionella insatserna innebär ökade krav också på den militära personalens kompetens i och med de nya områden som missionerna innefattar såsom stöd till polis och rättväsande, genderfrågor, försvarsreform, återanpassning av före detta soldater och institutionsbyggande. Dagens hot och utmaningar möts i många fall bäst genom internationell samverkan (Prop 2004/ 05: 5 2020).

För att bredda kompetensen inom Försvarsmakten besätts flera befattningar i stödproduktionen av civila specialister med akademisk kompetens. Officersprofessionen riktades mer och mer in på chefsrollen och den väpnade stridens uppgifter.

Enligt regeringens uppfattning finns det ett betydande antal befattningar i den stödjande verksamheten där kunskap och kompetens som erhållits från civil utbildning är det primära och som inte kräver den militära kompetens som en officer har erhållit genom utbildning och tjänstgöring. För att åstadkomma en kostnadseffektiv personalförsörjning av stödverksamheten krävs att den inte i onödan blir dimensionerande för antalet officerare. Beskrivningar av arbetsuppgifter och krav på den anställde måste därför utformas så att de innefattar civilanställda så långt som möjligt (Prop 2008/ 09: 140 2020).

6.3.6 Teori vs Profession

Farhågor avseende balansen mellan den mer teoretiskt byggda högskoleutbildningen mot dåtidens mer yrkesinriktade utbildning gavs uttryck i redan under försvarsbeslutet 1996.

Översynen av den nivåhöjande utbildningen får således inte leda till att yrkesofficerarnas höga kvalitet minskar på det militära området (Prop 1995/ 96: 12 2020).

6.4 REKRYTERING

Folkförankringen av Försvarsmakten i samhället kan ses ha påverkan på officersprofessionen i frågan om rekrytering till organisationen. Detta är utgångspunkten i temat *Rekrytering*. Temat består av fem underkategorier som belyser hur officersprofessionen påverkats av förändringar avseende rekrytering och folkförankring. Kategorierna är *bred folkförankring och värnplikt, frivillighet, mättad personalförsörjning, svag folkförankring och förstärkning av folkförankringen*.

6.4.1 Bred folkförankring och värnplikt

Historiskt byggde folkförankringen på värnplikten som större delen av den manliga befolkningen genomförde. Tillsammans med ett totalförsvar fanns det en stor plikt känsla bland befolkningen och det civila och militära försvaret av Sverige var en naturlig del av samhällets planering. Värnplikten var även den en naturlig del i hur Sverige valt att försvara sitt land.

Regeringen vill bevara ett demokratiskt folkförsvar. Vårt värnpliktsförsvar får aldrig ersättas av en yrkesarmé. En bred folklig uppslutning kring landets säkerhets- och försvarspolitik där var och en bidrar med sin kunskap och sin förmåga och gör personliga insatser för att bidra till den gemensamma säkerheten utgör en stor tillgång. Därmed stärks politikens trovärdighet och skapas förutsättningar för att befolkningen skall stå rustad att uthärda och motstå också allvarliga hot, risker och påfrestningar. Ett yrkesförsvar kan inte skapa en sådan motståndsvilja och robusthet (Prop 1995/ 96: 12 2020).

Personalförsörjningen skall även i framtiden ske så att totalförsvaret blir en angelägenhet för hela befolkningen. Det är av stor betydelse att medborgarna känner ansvar och efter förmåga medverkar till Sveriges försvar. Detta tillgodoses bäst genom ett system med plikttjänstgöring. Utbildningsvolymen skall dock inte vara större än vad som svarar mot behoven (Prop 1999/ 2000: 30 2020).

Officersprofessionen var på detta sätt en stark och robust del av vårt svenska försvar och hade ett fast och högt förtroende hos våra folkvalda och samhället.

6.4.2 *Frivillighet*

Vid förändringen av försvaret där fokus riktades mot internationella insatser och färre och färre soldater kallades in för tjänstgöring beslöts även att personalförsörjningssystemet skulle förändras från värnplikt till frivillighet.

Ett nytt personalförsörjningssystem införs. Personalförsörjningen för alla personalkategorier i Försvarsmakten kommer att bygga på frivillighet. Om krig, krigsfara eller andra utomordentliga omständigheter råder kan på samma sätt som tidigare insatsorganisationen bemannas av pliktpersonal. Förändringarna inom personalförsörjningen är av omfattande karaktär och kommer att ta tid att genomföra (Prop 2008/ 09: 140 2020).

Försvarsmaktens kontakt med samhället skulle ske genom framförallt Hemvärnet som med sin lokala förankring och frivillighet hade en naturlig kontakt med befolkningen.

Det stöd som hemvärnet lämnar till bl.a. de lokala räddningstjänstorganisationerna är både värdefullt och bidrar till folkförankringen av totalförsvaret (Prop 2004/ 05: 5 2020).

6.4.3 *Mättad personalförsörjning*

Under flertalet år hade Försvarsmakten ingen rekrytering mot officer på grund av ekonomiska orsaker, då det ansågs att personalförsörjningen var mättad.

Yrkesofficersprogrammet 04/06 ställdes in vilket resulterade i att inga elever examinerades 2006. Yrkesofficersprogrammet 06/09 påbörjades 2006 med 361 elever. Deras utbildning är förlängd med ett år och de tar examen 2009. Yrkesofficersprogrammet 05/07 ställdes in, vilket tillsammans med förlängningen av Yrkesofficersprogrammet 06/09 innebär att inga elever examineras 2007 eller 2008 (Försvarsmakten 2007).

6.4.4 *Svag folkförankring*

Försvarmaktens mångåriga omorganisationer har fått påverkan på folkförankringen. Färre övningar genomförs och gemene man har inte en naturlig kontakt med Försvarmakten. Den inriktning på internationella insatser som genomförts har även det påverkan på hur Försvarmakten och officeren ses i samhället.

Undersökningar slutförda under 2010 visar att kunskapen i samhället om Försvarmakten som organisation och arbetsgivare generellt sett är väldigt låg. Syftet med Försvarmakten är oklart bland allmänheten. Den kunskap som finns präglas till stora delar av "lumpen", amerikanska filmer och daglig nyhetsrapportering. Bilden av Försvarmakten har sin tyngdpunkt på de negativa sidorna. Försvarmakten ses som en verksamhet där ekonomiska neddragningar och förbandsnedläggningar är vanligt förekommande samtidigt som myndigheten uppfattas som en statisk, hierarkisk och gammaldags organisation som saknar modern struktur och nytänkande. Ofta skiljer heller inte allmänheten på svensk eller andra försvarmaktens agerande. Sammantaget finns en stereotyp bild av Försvarmakten som organisation och myndigheten uppfattas inte som en potentiell arbetsgivare (Försvarmakten 2011).

Frånvaro av regelbundna medborgarkontakter och en begränsad användning av det militära försvaret är också en försvarande omständighet då det gäller att skilja på kärn- och stödverksamhet. Det som tidigare kan ha betraktas som en kärnverksamhet kan om förutsättningarna förändras bli en stödverksamhet (Försvarsdepartementet 2009).

6.4.5 *Förstärkning av folkförankringen*

Olika åtgärder som stärker folkförankringen har genomförts över tid. Redan under 1998 påpekades att det behövdes olika åtgärder för att förstärka rekrytering och information om Försvarmakten. Folkförankringen ska stärkas genom de soldater, officerare och sjömän som väljer att tjänstgöra på deltid och därmed har en karriär även utanför Försvarmakten. Inom reservofficerskrået är både specialistofficerarna och de taktiska officerarna viktiga i uppgiften att skapa en stark folkförankring genom att tydliggöra Försvarmaktens roll på sina ordinarie arbetsplatser. I senaste årsrapporten från 2018 har den negativa bilden från tidigare år börjat förändras.

Försvarmakten skall bedriva försvarsupplysning och medverka i statsceremonier, bland annat i syfte att stärka försvarsviljan och förtroendet för det militära försvaret (Försvarmakten 1999).

Ett väl fungerande reservofficerssystem är av stor betydelse för krigsförbanden och för folkförankringen av det militära försvaret. Reservofficerssystemet ska användas på befattningar som i första hand kräver

tjänstgöring vid repetitionsövningar, aktivering eller mobilisering. Reservofficerare är liksom tidvis tjänstgörande, gruppbefäl soldater och sjömän ett kostnadseffektivt sätt att bemanna krigsförbanden med militär personal. Styrande för reservofficerssystemet ska vara krigsförbandens behov av militär kompetens. Grundutbildning av taktiska reservofficerare ska ske som en kortare inomverksutbildning för dem som redan har eller kommer att skaffa sig en civil högskoleutbildning (Prop 2014/ 15: 109 2020).

Alla de åtgärder vi vidtagit bygger på att Försvarsmakten uppfattas som en attraktiv arbetsplats. Därför är jag stolt över de resultat vi uppnådde i 2018 års medarbetarundersökning. Vårt samlade förtroende för verksamheten, ledarskapet och de egna möjligheterna att utvecklas har stärkts ytterligare. Det avspeglar sig också i allmänhetens förtroende för Försvarsmakten, som i olika mätningar är starkare än på mycket länge (Försvarsmakten 2019).

Genom att folkförankringen har stärkts under de senaste åren bidrar det till att även officersprofessionen stärks mot samhället.

7. ANALYS AV RESULTAT

Studiens syfte har varit att förstå hur den militära professionen har utvecklats och påverkats av samtida samhällsförändringar. För att få svar på det ställdes följande forskningsfråga; *hur har förändring och progression sett ut över tid i den militära professionens framväxt?*

Analysen av empirin visade att officersprofessionen tycks bli påverkad och påverkas över tid av externa processer som i sin tur påverkar Försvarmakten som organisation. Professionen påverkas då på kort och lång sikt. Studien bidrar med en hypotetisk modell som gör i anspråk att ta fram olika indikatorer som påverkat officersprofessionens utveckling. Modellen beskriver inledningsvis en styrande samhällsprocess *internationalisering*. Denna process har utifrån insamlad data brutits ned i tre externa processer som kan ses ha påverkan på professionen. Dessa processer som har med internationalisering att göra är: *Minskat och ökat säkerhetshot, akademisering och folkförankring*. De externa processerna har påvisat att de påverkar Försvarmaktens interna processer och i och med det professionen. Försvarmakten och professionen behöver anpassa sig till dessa nya krav som uppkommer (Holmberg & Alvinus 2019). De inomorganisatoriska områden som i sin tur påverkas av de externa processerna byggs upp av tre teman, nämligen: *FM uppdrag, utbildning och kompetens samt rekrytering*. Det innebär att de tre teman på något sätt har förändrats eller utvecklats till följd av de ovannämnda processerna.

7.1 TEORETISK DISKUSSION

I diskussionen kommer resultatet med hjälp av tidigare teorier avseende internationalisering, akademisering och folkförankring att analyseras. Stycket indelas utifrån de tre identifierade teman: *FM uppdrag, Utbildning och kompetens samt Rekrytering*. I varje stycke beskrivs vilka indikationer som finns inom området som kan påvisa hur officersprofessionens progression har utvecklats i samband med samhällsförändringar.

7.1.1 *FM uppdrag*

En indikator som har stor påverkan på officersprofessionen är den omorganisation och de nedskärningar som genomfördes på 1990-talet och fram till och med år 2004 (Bergström, Styhre & Thilander 2014). Nedrustningen hade en påverkan på krigsdugligheten och det tydligaste tecknet på detta är avsaknad av kompetens inom specifika områden (Alvinus, Ohlsson & Larsson 2018). Även den minskning av resurser, bland annat genom riktade

insatser för att personalen skulle yrkesväxla eller gå i pension, blev en konsekvens av nedskärningarna då det påverkade upprätthållandet av kompetensen inom professionen, å ena sidan. Å andra sidan påverkades även Försvarsmaktens uppdrag i sin helhet vilket presenteras i följande stycke.

Nedskärningarna kan ses som en konsekvens av internationaliseringsprocessen och den nya inriktningen mot ett insatsförsvar och Sveriges förändrade säkerhetsstrategi mot fredsskapande åtgärder. Liknande tendenser sågs i ett flertal västerländska länder (Holmberg 2015; Hedlund 2019). Sveriges inriktning var att genom samverkan och samarbete tillsammans med andra stater på fler sätt än med det militära verktyget arbeta för att skapa fred (Bergström, Styhre & Thilander 2014). Detta påverkade den nationella beredskapen genom att huvuduppgiften för Försvarsmakten under den här tiden var internationella insatser och beredskapen för det nationella försvaret skars ned och bortprioriterades. I samband med detta infördes internationell tjänstgöring som obligatoriskt för anställda i Försvarsmakten (Försvarsmakten 2010; Bergström, Styhre & Thilander 2014). Detta kan ses som en konsekvens av den internationalisering inom Försvarsmakten som genomfördes, men också en konsekvens av den förändrade hotbilden som upplevdes mot landet då det ansågs som en minimal risk att landet skulle invaderas inom en snar framtid (Edström, Gyllensporre & Westberg 2019).

Inriktningen mot ett insatsförsvar påverkade inte bara uppdraget utan också officersprofessionen genom att utöka behovet av kompetens bland professionens medlemmar (Brehmer 2011). Officersprofessionens expertis utvidgades till att bli mer komplex och att omfatta en större internationell kontext. Under de senare åren har dock hotbilden mot landet ökat och försvarspolitiken har genom ökade anslag och resurser till Försvarsmakten påvisat att Försvarsmakten har fått en ny tydligare roll i det nationella försvaret (Prop 2014/ 15: 109 2020). Detta påverkar officersprofessionen positivt och möjliggör en utökad försvarsförmåga.

7.1.2 Utbildning och kompetens

Försvarsmaktens neddragningar och omorganisation påverkade kompetensbristen inom officersprofessionen. Genom att erbjuda personalen förmånliga avtal för karriärväxling och pensionsavgångar skapades grogrunden för det som teoretiskt kallas för *organisationsanorexi* (avser kronisk resursneddragning med interna påfrestningar som följd) (Alvinus, Ohlsson &

Larsson 2018) som Försvarsmakten påverkas av i olika grad än idag. Den tidigare bristande kvalitén på utbildningar inom Försvarsmakten har bidragit till akademiseringen inom professionen vilket också kan ses som en indikator i progressionen av officersprofessionen (Brehmer 2011; Libel 2016).

De omfattande personalavgångarna som genomfördes, medverkade även till en ökad grad av spontanavgångar i organisationen. Detta tycks ha berott på ett motstånd mot det anorektiska tillståndet som då uppstod. I tidigare forskning kallas det för *exit*. Genom att utöka det redan beskrivna teoriunderlaget med ännu en förklarande teori som uppfattades under genomförandet av analysdelen i studien kan fenomenet spontanavgångar förklaras. Fenomenet exit innebär en aktiv händelse för att påvisa missnöje mot en organisation vilket ofta visar sig som att medlemmen söker ny anställning, vanligtvis inom det civila området (Alvinus, Ohlsson & Larsson 2018). Exit var vanligt när man inte gick med på att upprätthålla det organisatoriska tillståndet.

Samtidigt som det anorektiska tillståndet pågick från 90-talet och framåt ökade krav på ökad akademisering (Hedlund 2019). Den akademiska progressionen från idé till verklighet genomfördes under den här tiden. Från att utveckla utbildningen till att inrikta sig mot högskolemeriterande kurser, till att vissa kurser genomfördes med stöd av olika högskolor, har idag Försvarshögskolan examensrätt både på grund och på avancerad nivå (Ydén 2010; Brehmer 2011; Hansson 2011; Försvarshögskolan 2018).

Akademiseringen av officersutbildningen följer den vetenskapliga process som man kan se inom andra yrken, då särskilt lärare, läkare och sjuksköterskeyrket som genomgick en liknande process. De likheter som kan ses inom utbildningsområdet är bland annat utveckling av verktyg och tekniker istället för memorering av fakta och utveckling av färdigheter samt användning av reflektion över situationer för att skapa en mental beredskap och självutveckling inom området (Liberthal 1976; Brehmer 2011; Wolter & Kerst 2015). Den nivåhöjande utbildningen inom officersprofessionen började meritvärderas enligt högskolenormer under mitten av 1990-talet och har idag uppnått avancerad högskolenivå.

Akademiseringen och därmed den mer vetenskapliga förankringen har tillsammans med den internationella inriktningen ökat kravet på officersprofessionens expertis och kompetens vilket kan förklaras genom en ej tidigare presenterad process dvs. *normalisering*, som också tycks påverka professionen. Normalisering innebär att den militära organisationen närmar sig den offentliga och privata sektorn och genom detta har det uppstått ungefär samma dynamik och krav som då ställs på den militära organisationen (Norheim-Martinsen 2016). Detta innebär för officersprofessionen att den under senare tid har inriktats till att specialisera sig på utbildning av chef och ledare inom området väpnad strid. Försvarsmakten kompletteras med andra, främst civila, kompetenser vilka ersätter eller kompletterar tidigare militär befattningar. Krav på jämställdhet, ökad medvetenhet för värdegrundsfrågor och förbättrad arbetsmiljö är bara några av inriktningar som indikerar att Försvarsmakten blir mer lik civila myndigheter. Detta medför att gränserna mellan officersprofessionen och övriga professioner inom Försvarsmakten suddas ut.

Det tycks vara vanligt att det byggs upp ett motstånd mot akademiseringsprocessen bland professionella praktiskt inriktade yrkesgrupper. Till exempel är det vanligt förekommande inom den kulturella kontexten och avseende förtroendet för akademiseringen som något nödvändigt (Liberthal 1976; Tame 2011; Page et al. 2020). Detta motstånd är vanligt även inom officersprofessionen där det alltså förekommer en diskussion avseende balansen mellan teori vs praktik vilket tidigare forskning visar (Brehmer 2011).

7.1.3 Rekrytering

En tredje indikator som kan ses ha påverkan på officersprofessionen är Försvarsmaktens folkförankring i samhället. Folkförankringen hade inflytande på rekrytering av personal vilket både denna studie visar såväl som tidigare forskning (Jonsson, Nilsson & Larsson 2010, 2011; Brandow & Jonsson 2011; Wallenius, Brandow, Berglund & Hede 2015; Wallenius et al. 2019). Vad gäller folkförankringen så var totalförsvaret en angelägenhet för hela befolkningen och därigenom även officersprofessionens relation till samhället. Totalförsvaret bidrog starkt till att Försvarsmakten var en välkänd och robust del av vårt svenska försvar och värnplikten var en naturlig del i detta. Genom avskaffandet av värnplikten minskade samhällets intresse och även förståelsen för försvarsmaktens uppgift i samhället (Dalsjö & Jonsson 2017; Wallenius 2017; Ledberg 2018). Försvarsmaktens position blev mer isolerad från övriga samhället vilket påverkade rekryteringen av personal som tillsammans med

exitstrategierna hämmade officersprofessionens utveckling ytterligare. Genom minskning av antal individer som genomförde värnplikten och efter 2010-års reform till frivillighet, förändrades därmed officersprofessionens rekryteringsbehov.

Frivillighet att genomföra grundläggande militär utbildning (GMU), en mättad personalförsörjning tillsammans med en svag folkförankring har tillsammans bidragit till att Försvarsmakten över tid har haft problem med rekrytering både till soldat och till sjömansbefattningar men även inom officersprofessionen generellt sett. Attraktionskraften hos Försvarsmakten har försvagats genom den historiska syn på Försvarsmakten där neddragningar och nedläggningar har varit förekommande samtidigt som myndigheten inte uppfattas som en attraktiv arbetsgivare (Ledberg 2018).

Under senare år har trenden vänt och folkförankringen har ökat för Försvarsmakten. Till del kan det förklaras med värnpliktens återinförande, men också den politiska debatten där omvärldsläget har bidragit till resursökning till Försvarsmakten. Även myndighetens synlighet i samhället genom informations- och rekryteringsåtgärder har bidragit till ökningen av folkförankringen (Ledberg 2018).

7.2 DISKUSSION AV TIDIGARE FORSKNING

Vid en jämförelse mellan vad den tidigare forskningen avseende professioner och det resultat som denna studie presenterat framkom framför allt två utmaningar för officersprofessionen och ett antal skillnader och likheter mellan de olika professionerna som behandlats.

Den militära professionen har över tid utmanats av ett antal samhällsprocesser, akademisering och delvis rekrytering i likhet med andra professioner. Akademiseringen syftar till att skapa en vetenskaplig förankring inom professionen och förstärka professionens högskolemässighet till en mer kvalitetsinriktad nivå. De skillnader som kan ses mellan professionerna är att officersprofessionen har ett större behov av en tydlig folkförankring i samhället då detta inte faller sig naturligt då allmänheten inte har den uppenbara kontakten med Försvarsmakten som till andra professioner såsom läkare och lärare. Försvarsmakten har en mer isolerad verksamhet jämfört med andra yrkesgrupper som man möter i högre grad än officersyrket. En

annan tydlig skillnad finns inom försvarsmaktens legitimitet att genomföra väpnad strid, vilken försvarsmakten har ensamrätt på. De likheter som kan påträffas inom professionerna är att yrkena bygger på beprövad erfarenhet och att de genom akademiseringsprocessen närmar sig varandra utbildningsmässigt. Det finns även likheter genom de strukturella förändringar som genomförts i professionerna, främst läkar- och officersprofessionen där förändringarna har påverkat akademiseringen både positivt och negativt. Även om akademiseringen har bidragit till en positiv utveckling av kvaliteten på utbildningen finns det inom professionerna ett motstånd mot förändringen. Motstånd mot förändring är dock inget ovanligt vilket även tidigare studier har påvisat (Ahrne & Papakostas 2014).

Den andra utmaningen handlar om att officersprofessionen måste bevaka och hantera hotbilder både nationellt och internationellt för att kunna genomföra tilldelade uppgifter. Detta är en utmaning som gör officersprofessionen unik vid en jämförelse med andra professioner (Ledberg 2018).

8. METODDISKUSSION, FORTSATT FORSKNING OCH REFLEKTIONER

8.1 METODOLOGISK DISKUSSION

Studiens ambition har varit att studera officersprofessionens utveckling över tid. Ett antal samhällsprocesser har identifierats som tycks påverka Försvarsmaktens interna processer och i förlängningen hela professionen. Denna typ av studie är övervägande explorativ och induktiv med deduktiva inslag för att bäst kunna besvara forskningsfrågan. Men som varje studie har även denna både styrkor och svagheter. Uppsatsens största förtjänst ligger i den detaljerade redovisningen av modellens teman med tillhörande kategorier, koder och citat. Den tematiska analysen valdes med tanke på att studien genomfördes induktivt och med analysen av resultatet som bärande för bidraget till forskningen. Genom att börja med framtagande av empiri och analys av denna innan de teoretiska bidraget togs fram, fanns det möjlighet att fånga upp faktorer och områden som kanske skulle ha missats vid en mer deduktiv forskning. Samtidigt skapade metoden även flexibilitet till studien genom möjlighet till skapandet av egna teman utifrån empirin. Denna detaljredovisning kan konstateras illustrera officersprofessionens utveckling mer holistiskt. Svårigheten med detta sätt att redovisa är att ta med samtliga detaljer och nyanser vilket skulle kräva både mer tid och utrymme. Däremot kan den detaljrika modellen användas som underlag för fortsatt forskning

genom att validera den i en enkätstudie. Detta utgör en viktig pusselbit för att kunna fortsätta belysa och förklara officersprofessionens utveckling.

Undersökningens svaghet är bristen på representativitet med en teoretisk modell baserad på en begränsad mängd offentliga dokument. För fortsatt forskning hade ett vidare spektrum av data varit önskvärt, vilket är också en styrka med den här typen av studier. Möjligheten att bygga på med mer kunskap bäddar för vetenskaplig utveckling. I förlängningen kan studien kompletteras med både intervjuer och enkäter med ambitionen att värdera denna studiens allmängiltighet. Den induktiva inriktningen på studien kan påverka reliabiliteten genom att empirin tolkas av författaren som har en militär bakgrund. Även om induktiva metoder ska minska graden av förförståelse så kan man inte garantera att det inte förekommer. Trots strikta regler på hur en tematisk analys genomförs kan inte förförståelse helt utebli.

När det gäller urval av det empiriska materialet har flera olika typer av texter använts såsom årsrapporter, försvarsbeslut, interna debattartiklar och interna inriktningar i framtagandet av hur Försvarsmakten och officerare ser på sin profession. Detta innebär att studien kan få en vidare uppfattning om sin profession än om endast årsrapporterna hade använts. Variation i empirin kan ses som en styrka i det här fallet som är fullt tillräcklig för ett uppsatsarbete.

Källor som har använts i studien har till största delen varit vetenskapliga artiklar och böcker publicerade i erkända tidskrifter och förlag samt kollegialt granskade av både nationella och internationella forskare (*peer review*). Inom området *folkförankring* där den vetenskapliga förankringen i de källor som finns endast består av en artikel inom ämnet, har rapporter som avhandlat folkförankring använts. Dessa är inte vetenskapligt publicerade, men producerade i form av rapporter med traditionella vetenskapliga metoder och krav av forskare på Försvarshögskolan. För denna uppsats skull och utifrån ställda forskningsfrågor, ansågs vald litteratur relevant då liknande forskning på området existerar inte i tillräcklig mängd.

8.2 PRAKTISKA IMPLIKATIONER OCH FORTSATT FORSKNING

Praktiska implikationer av denna studie kan fungera som underlag för diskussion om professionens framtida utveckling och identifiering av framtida utmaningar.

Studien kan användas som underlag i utbildning inom professionen på både grund- och avancerad nivå då den ger både en helhetsbild över professionens utveckling och trender som påverkat denna. Den ger en historisk tillbakablick från tiden då omorganisationerna och nedskärningarna påverkade Försvarsmakten på allvar och fram till idag. Studien kan även användas som underlag och inspiration inför workshops gällande officersprofession på förbanden och på olika organisationsnivåer inom Försvarsmakten, inte minst på Högkvarteret. För framtida politiska frågeställningar och debatter kan studien användas som ett historiskt underlag avseende resursfördelningar.

Studiens forskningsbidrag består av modellen i resultatdelens början. Modellen kan i en framtida studie användas som teori för en intervjubaserad studie för att kunna vidimeras med hjälp av en större population. Är de processer som tagits fram typiska exempel på processer som påverkar officersprofessionen? Vilka av dem har påverkan på professionen och vilka teman är användbara för en ny studie?

Ett annat exempel på en studie är en enkätstudie för att få ett större urval av respondenter för att analysera de framtagna interna områden som påverkas av processerna. Genom enkätstudien kan det mätas om någon av de beskrivna kategorierna har ett starkare eller svagare samband mellan varandra och vilken koppling mot professionen som tycks vara mest stabilt. Det kan även vara intressant att undersöka om modellen kan utvecklas med fler påverkande processer som har koppling till officersprofessionen.

8.3 REFLEKTION OM FRAMTIDA UTMANINGAR

Officersprofessionens framtida utmaningar inom området som analyserats påträffas bland annat inom områdena akademisering och folkförankring. Akademiseringen inom officersprofessionen har varit och är fortfarande en utmaning. Från avancerad nivå krävs det ett utvecklingsarbete för att få fram en fungerande forskarutbildning för officerare. För att ytterligare förankra och utveckla officersprofessionens akademisering behövs samarbetet mellan Försvarshögskolan och Försvarsmakten vidmakthållas och utvecklas. Arbetet med att Försvarshögskolan tar fram disputerade officerare har precis startat. År 2020 började de första officerarna att skriva sin doktorsavhandling. Men vilka befattningar inom Försvarsmakten finns till för en disputerad officer? Hur kan den akademisering som är så viktig att genomföra

för officersprofessionen för att kvalitetssäkra utbildningen implementeras i Försvarmakten? Hur tar Försvarmakten tillvara på den kompetenshöjning/ kompetensförändring som genomförts i och med akademiseringen? Hur kommer det att påverka officersprofessionen?

En annan framtida utmaning inom akademiseringsprocessen är fördelningen mellan teori och praktik. Officersyrket är ett praktiskt yrke och många av de kompetenser som finns inom professionen bygger på både teoretisk såväl som praktisk utbildning i kombination med erfarenhet. Den akademisering som genomförs viktas om balansen mellan teori och praktik till att teori väger tyngre. Hur kommer detta att påverka officerens kompetens långsiktigt är värt att studera vidare. Samtidigt bidrar akademiseringen till ett större helhetsperspektiv för den enskilde officeren. Genom vidareutbildning inom professionen utmanar enskild officer sina erfarenheter från yrket och kan genom nya influenser analysera sin egen profession och organisation på ett nytt sätt. Nätverksbyggande under utbildning skapar också nya synsätt inom den egna professionens olika områden. Officersprofessionens kontakt med samhället är viktig för dess rekrytering. Folkförankringen har under flera år försämrats genom Försvarmaktens nedskärningar och uppehåll av värnplikten. Efter försvarsbeslutet 2016, när beslut om att totalförsvaret ska återupprättas togs, kommer folkförankringen att förstärkas och attraktionskraften att arbeta i Försvarmakten att höjas?

Framtidens utmaningar ger därmed fler frågor än svar att studera vidare. Utmaningarna inom officersprofessionen är många och arbetet har bara börjat.

9. REFERENSER

9.1 LITTERATUR OCH EMPIRI

- Abbott, A. D. (1988). *The system of professions: an essay on the division of expert labor*. Chicago: University of Chicago Press.
- Abrahamsson, B. (2005). *Militärer, makt och politik: en analys av militärerna som grupp och av deras roll i samhället*. Stockholm: Försvarshögskolan.
- Ahrne, G. & Papakostas, A. (2014). *Organisationer, samhälle och globalisering: tröghetens mekanismer och förnyelsens förutsättningar*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Alvinus, A., Ohlsson, A. & Larsson, G. (2018). Organizational challenges and leaders' coping strategies: a qualitative study of Swedish military staff organization. *Journal of Military Studies*, 0(0), doi:10.1515/jms-2017-0002.
- Armstrong G, E., Doyle L, J. & Bennett L, N. (2003). Transformative Professional Development of Physicians as Educators: Assessment of a Model. *Academic Medicine*, 78, ss. 702–708.
- Avalos, B. (2011). Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), ss. 10–20, doi:10.1016/j.tate.2010.08.007.
- Bergström, O., Styhre, A. & Thilander, P. (2014). Paradoxifying Organizational Change: Cynicism and Resistance in the Swedish Armed Forces. *Journal of Change Management*, 14(3), ss. 384–404, doi:10.1080/14697017.2014.938096.
- Borko, H., Jacobs, J. & Koellner, K. (2010). Contemporary Approaches to Teacher Professional Development. I: *International Encyclopedia of Education*. Elsevier, ss. 548–556.
- Brandow, C. & Jonsson, E. (2011). *Försvarsmaktens syn på sin förankring i samhället*. Försvarshögskolan Institutionen för ledarskap och management. No. 71.
- Brandow, C., Jonsson, E., Sohlberg, J., Wallenius, C., Larsson, G., Försvarshögskolan & Ledarskapscentrum (2013). *Försvarsmaktens syn på sin förankring i samhället*. Stockholm: Institutionen för säkerhet, strategi och ledarskap, Ledarskapscentrum, Försvarshögskolan.
- Brante, T. (2009). *Vad är en profession? Teoretiska ansatser och definitioner*. Borås: Högskolan i Borås.
- Brante, T., Johnsson, E., Olofsson, G. & Svensson, L. (2015). *Professionerna i kunskapsamhället: en jämförande studie av svenska professioner*. Första upplagan. Stockholm: Liber.
- Brante, T., Svensson, K. & Svensson, L. G. (2019a). *Ett professionellt landskap i förvandling*.
- Brante, T., Svensson, K. & Svensson, L. G. (2019b). *Det professionella landskapets framväxt*.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), ss. 77–101.
- Braun, V. & Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: a practical guide for beginners*. First published. Los Angeles London New Delhi: SAGE.
- Brehmer, B. (2011). Akademiseringen av officersutbildningen Vad den handlar om och vad den är bra för. *Kungliga krigsvetenskapsakademien*, 2, ss. 96–99.
- Bryman, A. (2012). *Social research methods*. 4th ed. Oxford ; New York: Oxford University Press.
- Burk, J. (2005). Expertise, Jurisdiction and Legitimacy of the Military Profession. I: Snider, D. M. & Matthews, L. (red.) *The Future of the Army Profession*. Boston: McGraw Hill.

- Carr- Saunders, A. M. & Wilson, P. A. (1933). *The professions*. Oxford University Press.
- Crosbie, T. & Kleykamp, M. (2018a). Fault Lines of the American Military Profession. *Armed Forces & Society*, 44(3), ss. 521–543, doi:10.1177/0095327X17715437.
- Crosbie, T. & Kleykamp, M. (2018b). Ethical Lapses and the Military Profession: Three Problems and a Solution. *Armed Forces & Society*, 44(4), ss. 748–757, doi:10.1177/0095327X17752900.
- Dalsjö, R. & Jonsson, M. (2017). *National defence and the Baltic Sea Region: Sweden's new focus*. Försvarets forskningsinstitut.
- David, M. & Sutton, C. D. (2016). *Samhällsvetenskaplig metod*. Upplaga 1:1. Lund: Studentlitteratur.
- Dimenäs, J., Björklund, M., Häggkvist, K., Larsson, I., Malm, A., Rundgren, M. & Welin, A. (2012). Retorikens beprövade erfarenheter ur yrkesverksamma lärar- och sjuksköterskehandledares perspektiv. *Utbildning och lärande*, 6, nr 1, ss. 98–116.
- Edström, H., Gyllensporre, D. & Westberg, J. (2019). *Military strategy of small states: responding to external shocks of the 21st century*. London ; New York, NY: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Ekenberg, R. (2016). *Framtidens officersutbildning, Förslag till ny officersutbildning i ljuset av officerens förändrade roll*. Stockholm: Försvarmakten. No. FM2016-10258:1.
- Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., Towns, A. E. & Wängnerud, L. (2017). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 5 uppl. Föreläsning 1.
- Försvarsdepartementet (2009). *Ett användbart och tillgängligt försvar Stödet till Försvarmakten*. No. Rapport från Stödutredningen Fö 2009:A.
- Försvårshögskolan (2018). *Försvårshögskolan får examenstillstånd på forskar och masternivå*. <https://www.fhs.se/arkiv/nyheter/2018-03-12-forsvarshogskolan-far-examenstillstand-pa-master--och-forskarniva.html> [2020-04-30].
- Försvårshögskolan (2020). *Krigsvetenskap*. <https://www.fhs.se/forskning/var-forskning/krigsvetenskap.html>.
- Försvarmakten (1995). Försvarmaktens årsredovisning 1994/95.
- Försvarmakten (1999). Försvarmaktens årsredovisning av budgetåret 1998.
- Försvarmakten (2003). *Försvarmaktens årsredovisning 2002*. <https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/dokument/arsredovisningar/> [2020-01-30].
- Försvarmakten (2007). *Försvarmaktens årsredovisning 2006*. <https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/dokument/arsredovisningar/> [2020-01-30].
- Försvarmakten (2010). *Internationell arbetsskyldighet - så kan du få jobb utomlands*. Internationell arbetsskyldighet - så kan du få jobb utomlands. <https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/2010/06/internationell-arbetsskyldighet-sa-kan-du-fa-jobb-utomlands/> [2020-04-26].
- Försvarmakten (2011). *Försvarmaktens årsredovisning 2010*. <https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/dokument/arsredovisningar/> [2020-01-30].
- Försvarmakten (2016). FM 2015-1597:7 Vår militära profession - Agerar när det krävs.
- Försvarmakten (2019). *Försvarmaktens årsredovisning 2018*. <https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/dokument/arsredovisningar/> [2020-01-30].

- Försvarsmakten (2020). *Därför finns Försvarsmakten- Vårt uppdrag*.
<https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/darfor-finns-forsvarsmakten/vart-uppdrag/>.
- Greenwood, E. (1957). Attributes of a profession. *Social Work*, Vol.2(3), ss. 45–55.
- Hansson, J. (2011). Officersutbildning för framtida krav. Hur och med vilket innehåll? *Kungliga krigsvetenskapsakademien*, 2, ss. 100–106.
- Hedlund, E. (2019). A Generic Pedagogic Model for Academically Based Professional Officer Education. *Armed Forces & Society*, 45(2), ss. 333–348, doi:10.1177/0095327X17749488.
- Holmberg, A. (2015). A demilitarization process under challenge? The example of Sweden. *Defence Studies*, 15(3), ss. 235–253, doi:10.1080/14702436.2015.1084174.
- Holmberg, A. & Alvinus, A. (2019). How pressure for change challenge military organizational characteristics. *Defence Studies*, 19(2), ss. 130–148, doi:10.1080/14702436.2019.1575698.
- Huntington, S. P. (1957). *The soldier and the state: the theory and politics of civil-military relations*. 19. print. Cambridge, Mass: Belknap Press.
- Janowitz, M. (1960). *The professional soldier: a social and political portrait*. Free Press trade paperback edition. New York: Free Press.
- Jonsson, E., Nilsson, S. & Larsson, G. (2010). *Försvarsmaktens folk- och samhällsförankring : trender, drivkrafter och bakgrundsförhållanden som kan påverka det svenska försvarets folk- och samhällsförankring i ett långsiktigt strategiskt perspektiv*. Försvarshögskolan Institutionen för ledarskap och management. No. 61.
- Jonsson, E., Nilsson, S. & Larsson, G. (2011). *Samhället och Försvarsmakten- Försvarsmaktens samhällsförankring i ett långsiktigt strategiskt perspektiv*. Försvarshögskolan Institutionen för ledarskap och management. No. 71.
- King, A. (2011). *The transformation of Europe's armed forces: from the Rhine to Afghanistan*. Cambridge, UK ; New York: Cambridge University Press.
- Kragh, M. & Åsberg, S. (2017). Russia's strategy for influence through public diplomacy and active measures: the Swedish case. *Journal of Strategic Studies*, 40(6), ss. 773–816, doi:10.1080/01402390.2016.1273830.
- Ledberg, S. K. (2018). *Officeren, staten och samhället: ett professionsperspektiv*. Lund: Nordic Academic Press.
- Libel, T. (2016). *European military culture and security governance: soldiers, scholars and national defence universities*. London ; New York: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Liberthal, M. (1976). On the Academization of Labor Education. *Labor Studies Journal*, 1, ss. 235–245.
- Marx, R. W., Blumenfeld, P. C., Krajcik, J. S. & Soloway, E. (1998). New technologies for teacher professional development. *Teaching and Teacher Education*, 14(1), ss. 33–52, doi:10.1016/S0742-051X(98)00059-6.
- Matlary, J. H. (2009). *European union security dynamics in the new national interest*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Mérand, F. (2008). *European defence policy: beyond the nation state*. New York: Oxford University Press.
- Moskos, C. C. (2010). The All- Volunteer Military: Calling, Profession, or Occupation. *Parameters*, 40(4), s. 23 (9).
- Nordgren, M. (2000). *Läkarprofessionens feminisering: ett köns- och maktperspektiv*. Stockholm: Dept. of Political Science, Stockholm University.

- Norheim-Martinsen, P. M. (2016). New sources of military change – armed forces as normal organizations. *Defence Studies*, 16(3), ss. 312–326, doi:10.1080/14702436.2016.1195234.
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E. & Moules, N. J. (2017). Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), s. 160940691773384, doi:10.1177/1609406917733847.
- Officersförbundet (2018). *Officerstidningen*.
<https://www.officersforbundet.se/officerstidningen/officerstidningen-2017-2018/> [2020-01-15].
- Page, M., Pool, L., Crick, D. M. & Leahy, R. (2020). Empowerment of learning and knowledge: Appreciating professional development for registered nurses in aged residential care. *Nurse Education in Practice*, 43, s. 102703, doi:10.1016/j.nepr.2020.102703.
- Parsons, T. (1949). *Essay in Sociological Theory: Pure and Applied*. 3:e uppl. Glencoe.
- Patientsäkerhetslag (2020). *Patientsäkerhetslag*. Sveriges Riksdag/ Dokument och lagar.
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/patientsakerhetslag-2010659_sfs-2010-659 [2020-04-27].
- Prop 1991/ 92: 102 (2020). *Regeringens proposition 1991/92:102 Totalförsvarets utveckling till och med budgetåret 1996/97 samt anslag för budgetåret 1992/93*.
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/proposition/totalforsvarets-utveckling-till-och-med-budgearet_GF03102 [2020-01-31].
- Prop 1995/ 96: 12 (2020). *Regeringens proposition 1995/96:12 Totalförsvaret i förnyelse*.
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/proposition/totalforsvar-i-fornyelse_GJ0312 [2020-01-31].
- Prop 1999/ 2000: 30 (2020). *Regeringens proposition 1999/2000:30 Det nya försvaret*.
<https://www.regeringen.se/49bb68/contentassets/4fd213f477fa4e41a8e3e31e1b7b10e7/det-nya-forsvaret> [2020-01-31].
- Prop 2004/ 05: 5 (2020). *Regeringens proposition 2004/05:5 Vårt framtida försvar*.
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/proposition/vart-framtida-forsvar_GS035 [2020-01-31].
- Prop 2008/ 09: 140 (2020). *Regeringens proposition 2008/09:140 Ett användbart försvar*.
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/proposition/ett-anvandbart-forsvar_GW03140 [2020-01-31].
- Prop 2014/ 15: 109 (2020). *Regeringens proposition 2014/15:109 Försvarspolitisk inriktning – Sveriges försvar 2016–2020*. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2015/04/prop.-201415109/> [2020-01-31].
- Rosa, H. & Trejo-Mathys, J. (2013). *Social acceleration: a new theory of modernity*. New York: Columbia University Press.
- Rönnerman, K. & Wennergren, A.-C. (2012). Vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. I: *Aktionsforskning i praktiken: förskola och skola på vetenskaplig grund*. Lund: Studentlitteratur, ss. 221–228.
- SAOL (2020). *Svenska akademiens ordböcker*. www.svenska.se [2020-03-15].
- Schwartz-Shea, P. & Yanow, D. (2012). *Interpretive research design: concepts and processes*. New York, NY: Routledge.
- Skollag (2020). *Skollag*. Sveriges Riksdag/ Dokument och lagar.
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800 [2020-04-27].

- Snider, D. M. (2017). Dissent, Resignation, and the Moral Agency of Senior Military Professionals. *Armed Forces & Society*, 43(1), ss. 5–16, doi:10.1177/0095327X16657322.
- SOU 2018:78 red. (2018). *SOU 2018:78 Ökad attraktionskraft för kunskapsnationen Sverige: slutbetänkande*. Stockholm: Norstedts Juridik.
- Tame, S. L. (2011). Secret study: A new concept in continuing professional education. *Nurse Education Today*, 31(5), ss. 482–487, doi:10.1016/j.nedt.2010.09.007.
- UKA (2020). *Univeritetskanslerämbetet*. www.uka.se [2020-04-27].
- Van Driel, J. H. & Berry, A. (2012). Teacher Professional Development Focusing on Pedagogical Content Knowledge. *Educational Researcher*, 41(1), ss. 26–28, doi:10.3102/0013189X11431010.
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Wallenius, C. (2017). Beslut under osäkerhet. I: Enander, A. & Börjesson, M. (red.) *Rustad för risk*. Lund: Studentlitteratur.
- Wallenius, C., Brandow, C., Berglund, A. K. & Hede, S. (2015). *Befolkningens syn på försvarets folkförankring*. Försvarshögskolan Institutionen för säkerhet strategi och ledarskap. No. 99.
- Wallenius, C., Brandow, C., Berglund, A. K. & Jonsson, E. (2019). Anchoring Sweden's Post-conscript Military: Insights From Elites in the Political and Military Realm. *Armed Forces & Society*, 45(3), ss. 452–471, doi:10.1177/0095327X18755107.
- Wayne, A. J., Yoon, K. S., Zhu, P., Cronen, S. & Garet, M. S. (2008). Experimenting With Teacher Professional Development: Motives and Methods. *Educational Researcher*, 37(8), ss. 469–479, doi:10.3102/0013189X08327154.
- Wear, D. (1998). On White Coats and Professional Development: The Formal and the Hidden Curricula. *Annals of Internal Medicine*, 129(9), ss. 734–737.
- Wolter, A. & Kerst, C. (2015). The 'academization' of the German qualification system: Recent developments in the relationships between vocational training and higher education in Germany. *Research in Comparative and International Education*, 10(4), ss. 510–524, doi:10.1177/1745499915612188.
- Ydén, K. (2010). Modern militär professionalism. *Kungliga krigsvetenskapsakademin*, 2, ss. 30–41.
- Åselius, G. (2005). Swedish Strategic Culture after 1945. *Cooperation and Conflict*, 40(1), ss. 25–44, doi:10.1177/0010836705049732.
- Åselius, G. (2013). Den militära professionen i Sverige under 500 år, En snabbskiss, Äldre Vasatid, 1660-1814, 1814-1914, Expertidentitet, Särintresse? *Militärhistorisk tidsskrift*, ss. 107–122.