

**Självständigt arbete i krigsvetenskap, (PYO 360)**

<i>Författare</i> Kd Andreas Johansson	<i>Program</i> YOP 06-09
<i>Handledare</i> Övlt Jan Erik Nordberg	
<b>Vilken syn finns på officerens kompetens, utifrån ett förmågeperspektiv</b>	

<b>1</b>	<b>SAMMANFATTNING.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>INLEDNING .....</b>	<b>3</b>
2.1	BAKGRUND .....	3
2.2	SYFTE.....	5
2.3	FRÅGESTÄLLNING .....	6
2.4	AVGRÄNSNINGAR .....	6
2.5	TEORETISK RAM .....	7
<b>3</b>	<b>METOD .....</b>	<b>8</b>
3.1	METOD.....	8
3.2	MATERIAL.....	8
3.3	KÄLLKRITIK .....	10
3.4	DISPOSITION.....	10
3.5	DEFINITIONER .....	11
3.6	CENTRALA BEGREPP.....	13
<b>4</b>	<b>AVHANDLING .....</b>	<b>15</b>
4.1	OFFICERENS MILJÖ .....	15
4.2	FÖRMÅGEDOKUMENTETS BAKGRUND .....	17
4.3	FÖRMÅGEDOKUMENTETS SYFTE .....	18
4.4	HUR DOKUMENTET PÅVERKAR OFFICERENS INITIALA FÖRMÅGA .....	19
4.5	INTERVJUER .....	19
4.6	SLUTDISKUSSION .....	37
<b>5</b>	<b>SLUTSATSER .....</b>	<b>42</b>

## 1 SAMMANFATTNING

Försvarsmakten har ett förmågedokument framtaget som beskriver ett antal förmågor och kompetenser som officeren efter grundläggande specialistofficersutbildning och efterföljande praktisk tjänstgöring skall inneha. Arbetet med att ta fram förmågedokumentet påbörjades under 2006 och skall enligt plan fastställas i slutet av 2009.

Syftet med denna uppsats är att utifrån förmågedokumentet, undersöka om de förmågor som där beskrivs kan tolkas på olika sätt, beroende på var i det militära systemet frågan ställs. Samt klara ut vilken syn och vilka förväntningar som finns på specialistofficersutbildningen och specialistofficeren efter avslutad grundläggande specialistofficersutbildning.

Jag har valt att i uppsatsen avgränsa mig till den del som beskriver förmågor för specialistofficerare med lednings- och sambandsinriktning.

Utifrån förmågedokumentet har jag genomfört intervjuer på olika nivåer av personal från Lednings- och sambandsbataljonen och Ledningsskolan på Ledningsregementet och på den centrala nivån där förmågedokumentet utformades.

I uppsatsen har jag använt mig av en deskriptiv metod, för att kunna beskriva och presentera synen på vad specialistofficeren skall kunna utifrån förmågedokumentet.

Det som i huvudsak har diskuterats i undersökningen är på vilken nivå som specialistofficeren skall tjänstgöra. Vad specialistofficersutbildningen ska syfta mot samt vad som förväntas av specialistofficeren då han lämnar skolan efter den grundläggande utbildningen och tar anställning vid förbandet.

I undersökningen påvisas vissa skillnader i synen på specialistofficeren i allmänhet. Det har i intervjuerna givits uttryck för att man saknar styrningar för hur specialistofficerens karriär ska utvecklas samt på vilken nivå denne skall arbeta på.

## 2 INLEDNING

### 2.1 Bakgrund

Specifikationer på utrustning, militära enheter och förband har i många år varit en naturlig del i Försvarsmakten. Då man i Försvarsmakten mer och mer började centralisera utbildningar över försvarsmaktsgrenarna identifierades behovet av en kompetensprofil för officerare. Kompetensprofilen skulle innehålla ett antal förmågor som officeren efter genomförd officersutbildning, examen och något års praktisk tjänstgöring skulle ha faktisk kompetens för. Den skulle också beskriva karriärvägar och utvecklingsmöjligheter för officeren. Arbetet påbörjades under 2006 och arbetets resultat beskrev funktionsspecifikt vilka förmågor som officeren skulle ha faktisk kompetens för. Syftet med förmågedokumentet var att mot tydliga situationsbeskrivningar utgöra riktmärke för all generell-, funktions- och arenaspecifik samt befattningstypisk utbildning.<sup>1</sup> Arbetet presenterades i slutet av 2006. Sedan dess har försvarsmakten genomgått en reformering av sitt befälssystem.<sup>2</sup>

Försvarsmakten har delat på officersutbildningen och infört vad som kan liknas vid det befälssystem som innan 1972 bestod av officerare och underofficerare. Infört system består av två kategorier av officerare, officerare med taktisk operativ inriktning och specialistofficerare. Officerarna med taktisk operativ inriktning genomför en officersutbildning på tre år medan utbildningen för specialistofficerarna är på ett år. Specialistofficeren anställs därefter vid sitt förband och tjänstgör på en lägre nivå i det hierarkiska systemet för att specialisera sig inom eget kompetensområde.<sup>3</sup>

I och med det nya befälssystemet blev också förmågedokumentet föremål för reformering, ett arbete som nu pågår. I slutet av 2009 skall arbetet med de nya dokumenten vara klart.

Jag intresserade mig för utbildningsfrågor, och vad som ligger till grund för utbildningen av officerare. Vad är väsentligt innehåll i utbildningen och vad är det officeren ska kunna när han har tagit sin examen? Dessa frågor regleras i Försvarsmaktens förmågedokument. Resonemanget kring detta resulterade i att jag med hjälp av lärare på yrkesofficersprogrammet vid Ledningsskolan fick ett exemplar av förmågedokumentet. Jag tog kontakt med Örlkn Anders K Jonsson som var med i den arbetsgrupp som under 2006 tog fram dokumentet och som även är med i arbetet med att ta fram det utvecklade förmågedokumentet.

En av anledningarna till varför jag valt detta ämne är för att som en del, bistå i arbetet med att ta fram det nya förmågedokumentet, genom att i undersökningen presentera synen på vad som i förmågedokumentet beskrivs.

Att undersöka vad officerare med erfarenhet förväntar sig av en nyexaminerad officer och vad denne konkret har för kompetenser utifrån de förmågor som beskrivs i förmågedokumentet.

---

<sup>1</sup> Referat e-mail från Örlkn Anders K Jonsson via Mj Kent Nysten som beskriver framtagningsplan för förmågedokumentet. Bilaga 1

<sup>2</sup> Internet, Publicerad 2008-01-17 kl 15.24, <http://www.mil.se/sv/Nyheter/centralanyheter/Klarstecken-for-nytt-befalssystem/>

<sup>3</sup> Officerstidningen, nr 4/ 2008, s. 11

## 2.2 Syfte

I pedagogiska grunder framgår:

*”Hur väl en utbildning förbereder en person för en uppgift, beror bland annat av hur väl vi analyserat uppgiftens krav på kompetens. ”I den bästa av alla världar” ska de krav som ställs av utbildningsansvariga motsvara de krav som den verkliga situationen kommer att ställa på personerna. Dock finns nästan alltid en skillnad mellan våra antaganden om vilka dessa krav är, och vilka krav som faktiskt kommer att ställas. Här resonerar vi kring detta som en skillnad mellan föreskrivna krav som bygger på antaganden, och situationens faktiska krav”<sup>4</sup>*

Med detta vill jag belysa den skillnad mellan de mål som utbildningar genomförs emot och det som faktiskt efterfrågas. Ett annat problem med analyser kan vara att olika människor tolkar ett och samma mål på flera olika sätt, utifrån sin egen verklighet. Även om samma mål ska syfta mot samma slutprodukt kan det slutliga blir två skilda produkter.

Syftet med uppsatsen är att med ett förmågedokument som grund undersöka om de förmågor som beskrivs där kan tolkas på flera olika sätt, beroende på var i den militära hierarkin frågan ställs?

## 2.3 Frågeställning

Mina frågeställningar:

- Är synen på de förmågor som beskrivs i förmågedokumentet densamma hos arbetsgruppen som vid Högkvarteret arbetat med att ta fram förmågedokumentet som på funktionsskolan och på kompaninivån?
- Kan de förmågor som beskrivs i dokumentet tolkas, resultera i utbildning och uppfylla ett annat mål än vad som var syftet?
- Är förmågorna som beskrivs av relevans för verksamheten?
- Är synen på hur specialistofficersutbildningens upplägg ska utformas densamma på de olika nivåerna?
- Vilka förväntningar finns på specialistofficeren efter genomförd specialistofficersutbildning och examen?

---

<sup>4</sup> Lindholm, Mikael, Pedagogiska grunder (Stockholm; Försvarsmakten, 2006), s. 131

## 2.4 Avgränsningar

Jag har valt att begränsa mig till det ännu ej fastställda förmågedokumentet från 2006, och som avsåg befattningsspecifika förmågor för officerare med specialistinriktning. Jag har också valt att avgränsa mig till specialistofficerare med lednings- och sambandsinriktning, på grund av närheten till Ledningsskolan och Lednings- och sambandsbataljonen. Detta har skapat en god grund för mitt arbete, och möjliggjort intervjuer av officerare som har lång erfarenhet av och bedöms som kompetenta inom funktionen ledning.

Jag tar inte hänsyn till den omorganisation som genomförts på Ledningsregementet 2009-03-01.

## 2.5 Teoretisk ram

Som utgångspunkt för mitt arbete har jag utgått från de förmågedokument som inom Försvarsmakten utgör grund och styrning av utbildningen av officerare. Dokumentet förklarar vilka mål som bör uppnås, och samtidigt vilka mål som är de mest prioriterade. Jag har med detta dokument som grund intervjuat personal på Lednings- och sambandsbataljonen, Ledningsskolan och företrädare från arbetsgruppen som deltagit i framtagandet av förmågedokumentet. Detta för att låta dem redogöra för sin syn på vad målen och förmågorna som beskrivs i dokumentet betyder för dem. Hur tolkar den som blir intervjuad det som står och vad betyder det som står konkret för utbildningen på Ledningsskolan, vad blir resultatet på bataljonen, kompaniet och vilken är synen på den nyexaminerade officerens kompetens rent konkret.

Jag skall i slutet av mitt arbete genomföra intervju av ledande och påverkande befattningshavare på Ledningsregementet för att ta del av deras styrningar avseende av mig ställda frågor och kontrollera egna resultat i mitt arbete.

### 3 METOD

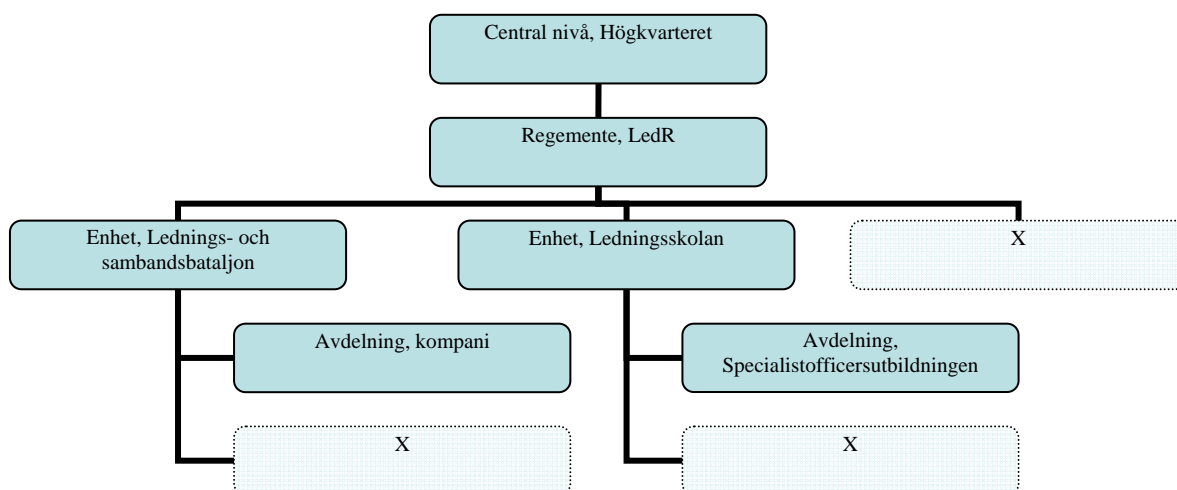
#### 3.1 Metod

Jag har använt mig av en deskriptiv metod<sup>5</sup>, för att beskriva och presentera synen på vad specialistofficeren kommer att kunna uppnå för faktisk kompetens rent konkret utifrån förmågedokumentet.

Intervjuer, tillsammans med förmågedokumentet utgör i uppsatsen underlag och ligger till grund för mitt självständiga arbete.

#### 3.2 Material

Förmågedokumentets del som avser befattningsspecifika förmågor för specialistofficerare med lednings- och sambandsinriktning.<sup>6</sup> Intervjuer som genomförts med personal som tjänstgör vid Försvarens Högkvarter och på Ledningsregementet och där nivåerna regemente, enhet och avdelning.



- Högkvarternivån, eller den centrala nivån som är styrande för utbildning av specialistofficerare. Här har intervjuer genomförts med företrädare som arbetat med att ta fram förmågedokumentets delar som avhandlar funktionen ledning.
- Enhetsnivån, hos mig benämnt skolnivån, Här har intervjuer genomförts med lärare ingående i kursledning som också varit med i planeringen och utformandet av specialistofficersutbildningen vid ledningsskolan.
- Avdelningsnivån, här har intervjuer genomförts med officerare ur kompaniledning på lednings- och sambandsbataljonen vid ledningsregementet. Denna nivå benämns kompaninivån.
- Intervjuer har även genomförts med stf C Ledningsregementet, C Ledningsskolan, samt C Insatsenheten, vilken var C Lednings- och sambandsbataljon 2008/ 2009.

<sup>5</sup> Ejvegård, Rolf, Vetenskaplig metod (Lund: Studentlitteratur, 2003), s. 32.

<sup>6</sup> Försvarens makt, Förmågedokument, befattningsspecifika förmågor för specialistofficerare med Lednings- och sambandsinriktning, utkast; 2006-12-18, s. 35, 39, bilaga 2

### 3.3 Källkritik

Det material som jag i uppsatsen använder mig utav är förmågedokumentet som inte är fastställt. Förmågedokument skall i slutet av 2009 fastställas. Den utgåva som jag har arbetat med från 2006 har använts som styrning för utbildning av officerare. Jag har i undersökningen använt mig utav två av upphovsmännen bakom framtagandet av förmågedokumentet och där är en nyttjad som disponent i interjuundersökningen och den andre som stöd i sakfrågor, samt för kontroll av reliabiliteten.

De andra källorna som använts är officerare som tjänstgör på skilda nivåer på Ledningsregementet och som bidrar med sin syn på vad som beskrivs i förmågedokumentet. Tidsaspekten på två år sedan dokumentet togs fram ser jag inte som ett hinder, då resultatet av utbildningen förmodligen börjar tydliggöras först nu.

Intervjuerna resulterar i ett kvalitativt resultat, där jag har spelat in intervjuerna, skrivit ut resultatet och sänt det till dem som deltagit, i syfte att ge dem möjligheten att rätta till eventuella feltolkningar innan jag använt mig utav materialet.

Jag har inte omformulerat svaren som getts i intervjuerna, i syfte att ge läsaren en mer rättvis bild av hur respondenten svarat.

De fullständiga intervjuerna bifogas som bilaga.

### 3.4 Disposition

Till att börja med beskriver jag officerens miljö, där officeren ska tjänstgöra den inledande tiden efter genomförd utbildning. för att sedan presentera förmågedokumentets bakgrund, dess syfte och hur det påverkat officerens grundläggande förmåga och kompetens. Därefter följer de intervjuer som genomförts, och de synpunkter och förväntningar de intervjuade individerna har på specialistofficerens kompetens utifrån förmågedokumentet. De svarar också på frågan om hur de ställer sig till de krav som ställs i förmågedokumentet samt hur vi skall tillgodogöra oss specialistofficerens formella kompetens efter examen samt hur vi ska utveckla specialistofficeren för framtiden. Slutligen kommer jag att utifrån arbetet dra slutsatser och presentera dem.

### 3.5 Definitioner

**Specialistofficer** är sedan 2007, en av två inriktningar av officerare. Specialistofficerarna skall inte förväxlas med vad som förr benämndes underofficerare då det införda systemet är nytt. Specialistofficeren genomför en ettårig officersutbildning med en mer praktisk inriktning, för att med en planare karriärsutveckling i det hierarkiska militära systemet, satsa på en karriär med fokus på en fördjupad kunskap i ett system eller inom ett visst område. Detta betyder inte att specialistofficeren blir underordnad den taktiske operative officeren eller att specialistofficeren får en sämre löneutveckling.<sup>7</sup>

I dagligt tal använder man ofta ordet specialist för att referera till specialistofficeren I avhandlingen, främst under intervjudelen används det ordet frekvent.

---

<sup>7</sup> Fölstad, Johan, officerstidningen, nr 4/ 2008, s. 12



**Kompetensbegreppet** har flera dimensioner, för att göra begreppet som sådant hanterbart och för att inte misstolkning av begreppet ska ske, måste jag definiera det.

I Pedagogiska grunder finns en kompetensmodell<sup>8</sup> där individens kompetens utgörs av två delar, dels den *formella* och dels den *faktiska* kompetensen.

Den *Formella kompetensen* är den kompetens som utvecklats genom olika typer av formell utbildning och som man kan utläsa av betyg, certifikat eller liknande.

Den andra delen är individens *faktiska kompetens*, som kan beskrivas som den samlade förmågan. Den formella utbildningen utgör då tillsammans med allt annat som individen lärt sig i och utanför arbetet helheten. Till detta räknas också engagemang och den samlade erfarenheten individen hunnit skaffa sig. I en viss situation kan individen med sin kompetens, skrida till handling och har då utvecklat en förmåga.<sup>9</sup>

Samma definition används i Förmågedokumentet<sup>10</sup> vilket gör att i uppsatsen kommer begreppet kompetens definieras som *faktisk kompetens*.

### **Lednings- och sambandsbataljonen**

Grundutbildningsbataljonen för rörliga sambands- och ledningsförband.<sup>11</sup> Lednings- och sambandsbataljonen utgör en del av Ledningsregementet och utbildar förband ingående i insatsorganisationen. Det är här som delar av regementets värnpliktiga genomför sin utbildning.

### **Ledningsskolan**

Ledningsskolan, LedS, är en del av Ledningsregementet och ansvarar för utbildning av främst officerare, men även soldater och civila befattningshavare i Försvarsmakten och totalförsvaret.

Utbildningsverksamheten omfattar officersutbildning, system- och specialistutbildning samt utbildning av enheter inför internationella insatser inom lednings- och sambandsfunktioner.

Lednings- och sambandsfunktionen omfattar bland annat olika informationssystem, sambandssystem, ledningsmetodik och ledningsförband. Det betyder att Ledningsskolan utbildar både chefer och specialister som ska verka i olika lednings- och sambandsförband både nationellt såsom i internationell tjänst.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> Lindholm, Mikael, Pedagogiska grunder (Stockholm; Försvarsmakten, 2006), s. 130

<sup>9</sup> Lindholm, Mikael, Pedagogiska grunder (Stockholm; Försvarsmakten, 2006), s. 127

<sup>10</sup> Försvarsmakten, Förmågedokument, Funktionsspecifika förmågor för officerare med specialistinriktning, utkast; 2006-12-18, s. 15, bilaga 3

<sup>11</sup> Internet, 2009-03-12, <http://www.mil.se/sv/I-Sverige/Utbildningsforband/Ledningsregementet-LedR/>

<sup>12</sup> Internet, 2009-03-12, <http://www.mil.se/sv/I-Sverige/Skolor/Ledningsskolan-LedS/>

### **3.6 Centrala begrepp**

Förmågedokumentet

Specialistofficer

Kompetens

Ledningsregementet

Ledningsskolan

Lednings- och sambandsbataljonen

Intervju

## 4 AVHANDLING

### 4.1 Officerens miljö

Officerens miljö har många skilda sidor och kan skifta från en dag till en annan. Här beskriver jag hur miljön för en officer kan se ut för att ge en ökad förståelse för vilken verklighet som denne kan möta.

Det yttersta som en soldat, en officer och ett förband kan komma att ställas inför och som det tränas inför, är kriget, där miljön karakteriseras av osäkerhet, den kan vara svår att förstå och sätta sig in i för den som inte upplevt det tidigare. För den enskilde innebär det sannolikt stora fysiska och psykiska påfrestningar. Situationen kan växla snabbt och det oväntade är vanligt förekommande. Man kommer att bli påmind om närheten till döden, och risken för att du själv eller någon kamrat kan bli skadad eller kanske till och med dödad. Självbevarelsesdriften kommer att vara drivande, men till vilken nivå den kommer att bli gränssättande för ett förbands effektivitet beror bland annat på tilltron till vårt samhälle, uppfattningen om krigets mål och tilliten till förbandet, kamraterna och till chefen.<sup>13</sup>

Det yttersta är att officeren skall fatta beslut som innebär död för en motståndare och retroaktivt stå till svars för sina fattade beslut.

Detta ställer krav på en officers kompetens, i fråga om bland annat dennes ledarskap, etik och moral.<sup>14</sup>

Officersyrket har flera sidor där officeren utbildas mot en viss målsättning, till att bli fackman och kunnig inom ett specifikt område, eller funktion. Därefter beroende på vilken inriktning officeren har går denne från att själv utbildas, till att utbilda andra vid en militär skola eller ett utbildningsförband. Som jag ser det får officeren vid trupptjänst privilegiet att själv utbilda sina soldater och forma dem till att bli fungerande individer i ett militärt system. Officeren utbildar, tränar och övar tillsammans med soldaterna och får därmed gå in i chefsrollen och utvecklas i takt med sina soldater under kontrollerade övningsförhållanden.

I en krigssituation eller en insats kommer officeren verka i befattning som chef för ett militärt förband och leda dessa till att lösa uppgifter inom den egna funktionen.

Min uppfattning är att officeren i fredsorganisationen har ett större fokus på utbildning och att lärarrollen blir mer dominant. Chefsrollen är alltid närvarande då man normalt som officer har ett ansvar för de underställda soldaterna och utbildningen bedrivs med ett hierarkiskt ledningssätt.

Det är under en insats, en utlandsmission som officeren under en längre tid får övning, och utvecklar en färdighet i att tillämpat utöva sitt ledarskap och därmed omsätta sina kunskaper i en realistisk miljö, hela tiden med inriktningen att fatta beslut som ytterst kan innebära död för en motståndare.

---

<sup>13</sup> Försvarsmakten, Truppföring, 1983, M7743-102101, s. 7

<sup>14</sup> Försvarsmakten, Truppföring, 1983, M7743-102101, s. 7

---

## Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

För specialistofficeren med lednings- och sambandsinriktning handlar verksamheten om att verka i en miljö där det utbildas på olika materielsystem och teknik för att möjliggöra samband mellan stridande förband och ge högre chefer en miljö där de kan utöva sin ledning ifrån.<sup>15</sup>

### 4.2 Förmågedokumentets bakgrund

Arbetet med förmågedokumentet startade redan 2005 vid högkvarteret, under ledning av Övlt Hans Göran Olsson från Försvarshögskolan. Han ledde en grupp som benämndes AG RUS, arbetsgrupp reformerat utbildningssystem, där kompetens från samtliga försvarsgrenar fanns representerade.

Inledningsvis i arbetet utvecklade man ett dokument med generella förmågor för officeren, när systemet kom att göras om till ett tvåbefälssystem och man behövde ta fram ett förmågedokument för den taktisk operativa officeren och specialistofficeren utgick man från de förmågor man hade identifierat sedan tidigare.<sup>16</sup>

Detta arbete påbörjades i februari 2006 på uppdrag från Högkvarterets personalstab i syfte att utarbeta en grund för utbildning av officerare i Försvarsmakten. Huvudansvarig vid personalstaben var Öv Johan Fölstad i befattning som chef för personalstabens planerings och utvecklingsavdelning. Som chef för arbetet utsågs Övlt Stefan Hermansson, med biträde utav kompetensområdesföreträdare från de olika försvarsgrenarna.<sup>17</sup>

Styrningarna i dokumentet som utarbetades var tillräckligt fylligt och tydligt för att kunna ligga till grund för utarbetandet av utbildnings- och kursplaner vid utbildning utav officerare. När förmågedokumentets delar som avhandlar specialistofficeren utvecklades gjordes arbetet på en lägre hierarkisk nivå och fokuserade mer på operatörs- och systemnivån.<sup>18</sup>

Dokumentet är uppbyggt i tre delar där man börjar med generella förmågor som ska vara en utgångspunkt för den grundläggande officersutbildningen och omsättas i kursplaner från MHS (MilitärHögskolan), funktions och stridsskolor som sedan kvalitetssäkras och fastställs av FHS (FörsvarsHögskolan).

Den andra delen i dokumentet avhandlar den funktionsspecifika delen vars syfte är att ge en inriktning på utbildningen till funktions- och stridsskolor. Vad som i princip skiljer den funktionsspecifika utbildningen mellan till exempel ledning och markstrid.

Den tredje och lägsta nivån eller delen i dokumentet heter befattningsspecifika förmågor och ska slutligen utgöra grund för den befattningsspecifika utbildning som ska ta vid innan officeren börjar sin tjänstgöring vid förbandet. Under denna nivå finns också de befattningsspecifika förmågekrav för respektive förband.<sup>19</sup>

---

<sup>15</sup> Internet, 2009-03-12, <http://www.mil.se/sv/I-Sverige/Utbildningsforband/Ledningsregementet-LedR/>

<sup>16</sup> Intervju Anders Berell 2009-02-10

<sup>17</sup> Svar på av mig ställda frågor i mail Örlkn Anders K Jonsson, 2009-03-13, kl.15:08, bilaga 4

<sup>18</sup> Intervju Anders Berell 2009-02-10

<sup>19</sup> Svar på av mig ställda frågor i mail Örlkn Anders K Jonsson, 2009-03-13, kl.15:08, bilaga 4

### 4.3 Förmågedokumentets syfte

Syftet med förmågedokumentet är att effektivisera utbildningen av officerare funktionsspecifikt på skolor som specialiserat sig inom den egna funktionen. Att försvarsmakten har gått från ett "enbefälssystem" till ett tvåbefälssystem med taktiker och specialister har också påverkat förmågedokumentet och dess utformning. Förmågedokumentet har tenderat att bli mer specifikt och mer inriktat mot den egna funktionens område vilket även är dess syfte.<sup>20</sup>

### 4.4 Hur dokumentet påverkar officerens initiala förmåga

Det faktum att förmågedokumentet har blivit mer specificerat i och med införandet av tvåbefälssystemet gör att bredden på officerens kompetens kommer att bli något reducerad. Specialistofficerens utbildning är på ett år och man måste därför fokusera på den generella delen med vad som är viktigt för officeren i allmänhet. Därefter ska utbildningen syfta till att gå in på delar som är funktionsspecifika. Under utbildningen hinner skolan inte med att utveckla en fullt utbildad specialistofficer på ett system, utan spetskompetensen skall byggas under en längre tid och då även efter avslutad inledande officersutbildning och då under den praktiska tjänstgöringen, i form av yrkes- och befattningskurser.

En farhåga som uttrycks på central nivå är att utbildningen tenderar att bli "som vi alltid har gjort" fast med mindre tid att disponera och att den nyexaminerade specialistofficerens förmåga på kort sikt inte kommer att leva upp till de förväntningar som lever kvar ute på förbanden.<sup>21</sup>

### 4.5 Intervjuer

Intervjuerna har genomförts på tre nivåer. Den första nivån är den Centrala, där förmågedokumentet tagits fram. Den andra nivån är skolan, eller Ledningsskolans specialistofficersutbildning och den tredje är på kompaninivå. Efter var fråga som ställts i intervjuerna har jag presenterat de svar som getts på de olika nivåerna och sedan gjort en kort sammanfattning samt reflektion kring det som jag ansett vara kärnan i respondenternas resonemang.

- 1. Förklara kort innebörden avseende de tre grundförmågor(förmåga som chef, utbildare och fackman) som anges i dokumentet, och vad detta skulle kunna betyda konkret för dig i din roll?**

#### Centrala nivån:

**Chef:** I det färdigutbildade och samtränade förbandet, med lite erfarenhet, till exempel en radiolänkgruppchef, direkt efter utbildningen mer åt ställföreträdande radiolänkgruppchef.

---

<sup>20</sup> Svar på av mig ställda frågor i mail Örlkn Anders K Jonsson, 2009-03-13, kl.15:08, bilaga 4

<sup>21</sup> Svar på av mig ställda frågor i mail Örlkn Anders K Jonsson, 2009-03-13, kl.15:08, bilaga 4

### Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

**Utbildare:** Specialisten bör kunna hålla egna lektionspass, kanske till och med ett helt lektionsblock inom exempelvis ett radiosystem som finns på plutonen, motsvarande ra180 eller liknande, det förutsätter ju att specialisten har fått utbildning inom det aktuella området. Så initialt är det företrädesvis inom bekanta områden, med fokus på *teknik* - hur fungerar det, och *metod* - hur man handfast använder systemet, men inte taktik det vill säga enheternas uppträdande.

**Fackman:** Jag såg framför mig att under utbildningen till specialistofficer börja med att lägga en gemensam grund och att under utbildningen, som jag för övrigt anser vara för kort i nuläget, inte profilera officerarna in i roller som TSDL (TeleSystemDriftLedare) och så vidare. Dessa utbildningar och profileringar kommer först senare.

Det viktigaste som jag ser det, det är att vi får en gemensam grundläggande funktionsutbildning oavsett försvarsgren, så vi får en gemensam bas, eftersom vi går mot mer och mer integrerade system, oavsett försvarsgren. Den integrationen underlättas således genom att man mellan försvarsgrenarna får samma grund och därmed ökar möjligheterna till att nå en högre kompatibilitet i form av rutiner och kompetens

### Skolnivån:

**Chef:** I TS-kursen(TeleSystem) har vi lagt till en vecka som vi kallar chefsveckan då vi fokuserar mer på ordergivningar och hur man leder sin grupp eller tropp samt att slutövningen leder till en avsevärt högre tillämpningsgrad än vi haft tidigare. Där får även kadetterna praktiskt tillämpa de teoretiska kunskaper inom ledarskapet som vi läst om under året.

**Utbildare:** Biträden på en pluton är det har vi haft som fokus, de ska som vilken fänrik som helst kunna komma ut och jobba på en pluton och hålla i enklare övningar. De kan genomföra marsch till tvättbytet och köra några enklare sjukvårdsövningar, ra180 och så vidare, utbildningspass som sträcker sig över del av en dag.

**Fackman:** Vi har genomfört grundkurs samband rakt av i syfte att skapa en förståelse för sambandstjänsten. Därefter har vi gått in på systemnivå där kadetter med ledning/sambandsinriktning har gått mot TS-instruktörer och telekrigskadetterna har gått in för att lära sig sina system.

Flygvapenkadetterna har gått mot IS-driftledning(InformationsSystem) eftersom det var en önskan från deras förband.

### Kompaninivån:

**Chef:** Som vi ser det kan specialisten gå i två riktningar, antingen att gå in som gruppchef vid en tekniskt tung befattning, för att sedan efter inhämtande av erfarenhet kunna avancera upp till en befattning som ställföreträdande plutonchef eller så utvecklas specialisten mot att bli operatör, driftledningsassistent för att sedan bli driftledare och senare kanske få en funktionsföreträdarroll i en kompanistab.

### Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

Jag tycker att kravet som ställs ”att efter inhämtande av erfarenhet och viss kompletterande utbildning kunna tjänstgöra som gruppchef”, är för lågt ställt, många av de specialister som kommer ut har faktiskt redan under värnplikten gått i befattning som just gruppchef, och även nu så kommer det att vara värnpliktiga som bemannar poster som gruppchefer, så jag ser att specialisten istället går in som ställföreträdande troppchef, troppchef och kanske på sikt ställföreträdande plutonchef, vilket borde vara mer rimligt för att inte hämma utvecklingen hos individen.

**Utbildare:** Hjälpinstruktör eller biträde vid en utbildning och svara för mindre delar under en större utbildning. Den tekniska kompetensen ska ligga i fokus och inte taktik, det vill säga handhavandet av de system vi använder oss utav och inte hur vi uppträder med enheterna.

**Fackman:** Det är förmågan som fackman som är styrande, alltså blir man en duktig fackman, finns förhoppningsvis en förmåga att utvecklas till att bli en duktig utbildare och chef. Framförallt för specialistofficeren där jag tror att detta är mer framträdande än hos den taktisk-operativa officeren. Vi anser att de krav som specificeras i avsnittet förmåga som fackman är en väldigt hög ambition, nästan orimlig, och kan anses vara på kaptenutbildningsnivån.

### **Reflektion:**

Nivån som specialistofficeren inledningsvis skall placeras i efter examen är enligt de intervjuade ganska ensade. På kompaninivån anser man dock att kravet är ställt för lågt och att specialistofficeren bör verka på en nivå som lägst ställföreträdande troppchef. Anledningen är att gruppchefsbeftattningar under utbildning kommer att bemannas av värnpliktiga och då följaktligen också i insats, med battlegroup uppsättningen 2011 i åtanke. I rollen som utbildare ska specialistofficeren kunna tjänstgöra i befattning som biträde eller ansvarig för mindre delar av en utbildning. Här är alla tre nivåer samstämmiga. Kraven som finns på förmåga som fackman anses på kompaninivån vara väldigt höga, men man anser också att det är fackmannakunskaperna som ska vara fokus för specialistofficerens utbildning. Synen på den centrala nivån är att en väldigt bred bas ska ges till specialistofficerarna så att kompatibilitet över försvarsgrenarna i framtiden ska säkerställas. Det anser jag avspeglas i utbildningen men kanske till en något lägre nivå än vad det gavs uttryck för på den centrala nivån.

## **2. Hur tycker ni utbildningsmässigt att man ska forma specialisten?**

### **Centrala nivån:**

Synen på specialistofficersutbildningen i stort är att eftersom det finns elever från armén, flygvapnet (och tidigare också från marinen) representerade vid samma utbildningslinje skall den istället för att i ett tidigt skede gå in i en profilering, vara av mer allmän karaktär där man utbildas på grunderna i radiokommunikation, vågutbredning, elektronik, optronik för att ge några exempel. I och med utvecklingen av NBF (Nätverksbaserat försvar) understryks vikten av att samtliga officerare får samma breda bas att stå på eftersom system blir mer och mer integrerade mellan vapengrenarna.

---

Yrkesofficersprogrammet 2006-2009**Skolnivån:**

När vi diskuterat, vill vi ha fram en individ som inte bara kan handha de tekniska prylarna utan också ge verkan i en militär miljö som innebär att man måste vara soldat och kunna leda förband i strid inom ramen för det vi håller på med, försvar av grupperingsplats exempelvis.

Specialisterna ska till olika delar i organisationen, vissa ska bli mer chefer än andra och vissa kommer inte att bli chefer alls.

I år så fick vi ganska sent veta att vi inte skulle ha marina elever närvarande, vilket underlättade, men det fanns ett tänk att vi skulle skicka iväg dem under vissa delar av utbildningen då de andra hade lastbilsutbildning exempelvis, som de marina kadetterna då inte har någon direkt nytta av.

Utbildningen är så pass kort så att vi inte hinner öva i den utsträckning vi kanske skulle vilja, men vi har gjort det bästa av situationen för att få ut människor som kan leverera från den dag då de börjar jobba.

Det är inte tekniker vi ska utbilda, någon kanske tror att en specialist är en människa som kommer med en skruvmejsel och kan öppna upp prylen som gått sönder men det är enligt min mening missvisande. Vi ska utbilda gruppchefer, som kan leda verksamhet. De måste kunna så mycket mer, de ska inte sitta och läsa styrdokument och bli kompanichefer utan verka som grupp kanske troppchefer. Det känns på dokumentet som att vi ska fokusera på prylar men den inriktningen har vi inte på utbildningen.

Fokus ska ligga på materieltjänst, och att de blir användbara på pluton, att de får sådan träning så att de skapar sig ett självförtroende för att kunna utbilda på materiel när de kommer ut. Vi ger dem också en del exempelövningar och exempel på upplägg som ska kunna användas i utbildning av värnpliktiga, det tror vi är viktigt.

Förslag som har dykt upp är att vi skulle utbilda på IP-telefoni, och inte TS(telesystem) därför att detta var något som skulle komma om några år. Detta har vi försökt att bekämpa med kraft, för att vi vill ha ut effekt nu!

**Kompaninivån:** Återigen tycker vi att man ska kunna välja två spår, ett trupputbildningsspår och ett operatörsspår. Den som ska gå i truppspåret ska under utbildningen lära sig de system som används i den dagliga verksamheten, samt att man lägger ett fokus på de allmänmilitära delarna exempelvis sjukvård, strid och så vidare. Under skoltiden tycker jag också att man ska nyttja de resurser som faktiskt finns på skolan och som skolan är bra på, materielsystem som används och är aktuella men att man väntar med sådana delar som motortjänst som tar mycket tid av den förhållandevis korta tid som faktiskt tillbringas på skolan. Ledarskap är en del som jag har sett att det läggs för lite energi på, eftersom specialisten ska nyttjas som chefer på låg nivå och trupputbildare, så är det dessa som kommer att arbeta närmast truppen. Av den anledningen tycker jag att det är viktigt att man får en bred förståelse för hur människor fungerar, hur man jobbar i grupp, vilka processer som finns, rollsökning i grupper och det direkta ledarskapet. Detta kanske inte är lika viktigt för den operativa officeren, som det faktiskt är och kommer att bli för specialisten.



Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

Teknik bör vara en stor beståndsdel i utbildningen, för att specialisten ska kunna känna sin yrkes stolthet i att de behärskar till fullo de system som finns i sin arbetsbeskrivning

**Reflektion:**

Här är de allmänna åsikterna att man vill ta emot en specialistofficer som kan sin teknik, inte att förväxlas med tekniker, utan på ett mer handhavandemässigt sätt. En vision från den centrala nivån är att specialisten ska få en så bred tekniskt kunskap så att kompatibiliteten mellan vapengrenarna ökar. Något som man på skolnivån mer lade ett fokus på var den allmänmilitära delen och att specialisten inledningsvis får en trygghet i att gå in i rollen som utbildare för att från dag ett kunna vara användbar i verksamheten på pluton. Jag skulle tro att specialisten med tiden hinner skaffa sig en djupare kompetens och att man bygger över försvarsgrenarna på längre sikt. Styrningar och kontroll från central nivå bör genomföras så att kompetens från samtliga försvarsgrenar finns på Ledningsskolan. På kompaninivån var önskan att man förväntade sig specialistofficerare med en teknisk kompetensgrund, men att man under utbildningen skulle låta specialistofficerarna gå två i två skilda spår. Där ett syftar mer mot att bli operatör, och det andra med en mer allmän inriktning mot trupptjänst. Möjligen en idé att utveckla, men att detta inte bör ske under den inledande specialistofficersutbildningen. Utan att samtliga kadetter får samma utbildning, och får därmed handlingsfrihet med sin framtida utveckling som specialistofficer.

**3. Efter genomförd specialistofficersutbildning, hur ska officerens karriär formas och vilka ska dennes arbetsuppgifter bestå av?****Centrala nivån:**

Alla specialister skall kunna användas i den dagliga verksamheten, vara behjälpliga på allmän militär tjänst och inledningsvis gå in som biträden vid utbildning. Det måste också finnas en plan för hur man använder specialisten, en specialist som gått ledningsinriktning tycker inte jag ska vara den som är ansvarig för utbildningsblock i strid.

Att den nyexaminerade specialistofficeren kan stöttas av någon äldre, mer erfaren specialist är även en förutsättning samt att dessa specialister efter erhållen erfarenhet i sin tur skall kunna verka som mentorer för yngre kollegor. En optimal situation för en specialist som är nyexaminerad och börjar jobba är således att det finns en äldre specialist som kan visa vägen och bidra med mentorskap, "on the job training".

Man bör se det första året som en del i specialistofficersutbildningen med tydliga mål och med en utsedd "mentor" som följer upp specialisten på jobbet i syfte att utveckla individen.

**Skolnivån:**

Specialisten kan utvecklas på flera olika sätt, men det här upplägget som vi har nu är väl så nära det "gamla" enbefälssystemet som vi kan komma så att säga, vi har i huvudsak kraftsamlat på saker som är "hands on" det vill säga olika materielsystem såsom sambandssystem, vapensystem och fordon. När specialistofficeren sedan examineras

### Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

och börjar jobba på pluton, kan han börja leverera effekt med det samma, för att senare kunna utvecklas i flera olika riktningar.

Om vi blickar tillbaka på förra årets specialistofficerskurs så ser vi att det är flera stycken av dem som nu läser längre kurser för att bli bland annat IS-driftledare (informationssystem).

Vi tycker att det är positivt att officeren kan utvecklas inom en funktion och bli duktig utan att för den delen behöva klättra i graderna.

Att ”mentorer” utses för att följa upp och utveckla specialisten kan fungera mycket bra under förutsättning att den som ska utvecklas är mottaglig.

### **Kompaninivån:**

Jag ser de två spåren operatör eller trupputbildare. Väljer man spåret mot att bli trupputbildare så består arbetsuppgifterna i mångt och mycket av trupptjänst och inlagda kurser efterhand för att bli djupare inom sitt område, mer kompetent och mer erfaren. Jag tror att en strävan efter att utvecklas och bli ledande inom det egna området kommer att infinna sig hos specialistofficerarna. Inledningsvis kommer specialistofficeren att tjänstgöra som instruktör på en pluton, för att sedan avancera till att bli ställföreträdande plutonchef eller driftledare inom ett system.

Uppföljning av specialisterna är nu väldigt luddigt men en idé är att man varvar utbildning med att gå i befattning på övningar för att sedan kunna befordras.

### **Reflektion:**

Specialistofficeren ska vara behjälplig vid utbildning på de allmänmilitära delarna, dock råder det delade meningar om det skall vara en ledningsspecialistofficer som utbildar i strid till exempel. Då vi ser tillbaka på de specialistofficerare som tog examen 2008, kan vi se att flera som tjänstgjorde på pluton med att vara instruktörer och gick i befattning på övningar nu gått in för att skaffa sig en specialisering i form av IS-driftledarkompetens. På kompaninivån upplever man att det inte getts några klara riktlinjer för hur uppföljning av specialistofficerarna ska ske. Från central nivå har man en vision om att uppföljning ska ske genom någon form av uttalat mentorskap där en äldre kollega får som uppgift att utveckla sin yngre kollega. På skolnivån ställer man sig lite skeptisk till ett sådant system. Skolan menar att specialistofficeren isåfall måste göras mottaglig för denna form av handledning.

Jag menar att i tider med bland annat befälsbrist och där specialistofficeren inledningsvis riskerar att få ta mer ansvar än vad han klarar av eller har förmåga till måste det formas tydliga ramar för hur specialistofficeren ska följas upp och utvecklas.

### **4. I vilken utsträckning kan man se specialistofficeren som en produkt, förväntningar efter initial utbildning?**

### **Centrala nivå:**

Jag tycker inte att specialisten är färdigutbildad efter ett år, de skulle åtminstone behöva två år, men det var varken politiskt eller ekonomiskt gångbart, därför valde man att utexaminera specialisten efter ett år.

### Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

En specialist skulle mycket väl kunna verka efter ett år men är definitivt inte färdig, han kommer att behöva inhämta erfarenhet, få handledning och gå yrkes- och befattningskurser innan man kan säga att han på något plan är helt färdig.

#### **Skolnivån:**

Specialisterna är inte fullfjädrade efter den här utbildningen, men fullt användbara på pluton skulle jag tro. Sen kommer den här specialiseringen att bli mer tydlig efterhand, det kompanierna får ut är en person som har genomgått grundläggande kurser, ingen expert.

#### **Kompaninivån:**

Jag förväntar mig att vi får ut en specialist som kan biträda vid utbildning och stötta, främst vid de allmänmilitära delarna samt då det är utbildning på något materielsystem, och då främst sambandssystem.

#### **Reflektion:**

Här är man på de olika nivåerna överrens om att den nyexaminerade specialisten inte har full kompetens och att erfarenhet är en viktig del av officerens samlade förmåga. Att utbildningen bör vara något längre är en annan syn som har framförts. Det ställer krav på att specialistofficeren utvecklas i befattning och att specialistofficeren ges fortsatt utbildning i form av yrkes- och befattningskurser.

#### **5. Vad är er syn på specialistofficerens framtida närtid efter genomförd utbildning?**

#### **Centrala nivån:**

Specialistofficeren bör initialt kunna verka som funktionsföreträdare, eller i alla fall ha delfunktionsansvar eller vara delfunktionsföreträdare. Men man är som sagt inte färdig telesystemdriftsledare så att man kan styra hela stridsgruppens telesystem.

Den nyexaminerade specialistofficeren bör således kännetecknas av mer allmän kännedom där man kan värdera systemet, dess kapacitet och se möjligheter och begränsningar.

#### **Skolnivån:**

Vår ambition har varit att producera gubbar som skall gå att använda, sjukvårdstjänst, veta vad som är fram och bak på ett pansarskott, kunna köra fordon, för att komma ut på pluton och kunna tillföra någonting och inte behöva vara en belastning. Förmågan hos en specialistofficer ska hållas på en jordnära nivå och vara tillämpbar.

**Kompaninivån:**

Hjälpinstruktör eller biträdande övningsledare på plutonen samt att man tar fram en planering för hur specialisten skall utvecklas på längre sikt utifrån intresse, behov och individuell förmåga.

Plutonen är specialistens hemvist, men han kommer aldrig att bli kompanichef. Om han inte väljer fackmannabanan för att bli expert inom ett visst område och sedan komma att bli huvudutbildare på kompaniet eller kanske till och med på regementet.

**Reflektion:**

Uppfattningen som finns på skol- och kompaninivån är att specialistofficeren på plutonsnivån ska bidra genom att biträda vid utbildning, ha grundläggande kunskaper i den omfattningen så att den dagliga verksamheten underlättas. På Central nivå var synen på specialistens förmåga något högre. Den var mer inriktad på att specialisten skulle vara mer förtrogen med att värdera system, dess kapacitet och begränsningar på ett högre plan än vad man på skolan genomförde utbildning på.

**6. Vad tror ni är skolans syn på specialistofficerens framtida närtid efter genomförd utbildning?****Centrala nivån:**

Jag tror att skolans grundsyn är att man helst skulle vilja ge dem ytterligare utbildning innan man släpper dem, emellertid tror jag att det finns en risk med att skolan istället tillgodoser behov på bataljonen som syftar mer mot att avlasta den dagliga verksamheten i en underbemannad organisation än att utveckla specialisterna mot sambands- och ledningsskrået.

**Skolnivån:-****Kompaninivån:**

Ingen aning, för 1, 5 år sedan ställde vi frågan, hur ska vi nyttja de här individerna, hur ska vi planera och hur ska vi betygsätta dem?, svaret var: gör som ni själva vill, vilket är skrämmande.

Jag upplever att skolan har tänkt i ungefär samma bana som vi har gett uttryck för här, att de som har gått mot markinriktning, armén har fått en utbildning som syftar till att ge effekt mot trupputbildning, medans de som läser för marinen eller flyget har fått en operatörsinriktning vilket jag tycker verkar lämpligt. Man har på skolan uppfattat vad som är vitalt för oss på kompanierna.

Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

**Reflektion:**

Det gavs på central nivå uttryck för en oro att man på skolan tillgodoser utbildningsförbandens allmänna personalbehov snarare än att man satsar på att utbilda en specialistofficer med sambands- och ledningsspecialisering. Skolan har prioriterat att utbilda en specialistofficer som har en bred allmänmilitär kunskap. Jag tror att specialiseringen mot att gå från den generella specialistofficeren till spjutspets inom ett visst område sker på sikt, med valda kurser och där specialistofficerens eget intresse och motivation samt organisationens krav och behov blir styrande.

Återigen ger man på kompaninivån uttryck för att det saknas fastställda styrningar för hur man ska förhålla sig till specialisterna, vad man ska nyttja dem till, vilket jag i ett nytt personalförsörjningssystem kan se som mycket vitalt.

**7. Vad tror ni är kompaniets syn på specialistofficerens framtida närtid efter genomförd utbildning?****Centrala nivån:**

Jag tror mig ha hört på bataljonen att man efterfrågar specialister med mer allmän militär kunskap som man kan nyttja som man gjorde för några år sedan med de värnpliktiga som var uttagna till kompanibefäl.

**Skolnivån:**

En del tror att det kommer ut tekniker och experter på sambandssystem, eller som i en övning som genomfördes där man satte nyexaminerade specialister i befattning som ställföreträdande plutonchef, vilket enligt min mening var helt fel. Specialistofficerarna ska på sin höjd inledningsvis gå in i en befattning som kabelgruppchef, chef för en sambandsenhet eller kanske tropp.

Jag ser ett behov av mer information för hur vi skall nyttja våra specialister för att dom ska kunna ges möjlighet att ge effekt på rätt nivå.

Jag ser av egen erfarenhet en parallell till det brittiska officerssystemet där officerare planerar verksamheten, underofficeren leder verksamheten och soldater genomför verksamheten. Detta förutsätter att du har specialister eller underofficerare som har en god erfarenhet.

Min vision är att specialisten börjar som någon form av stf gruppchef för att sedan avancera upp till att bli en duglig plutonssergeant.

Jag tror att specialisterna kommer ut på pluton där ingen speciell uppföljning kommer att ske. Det kommer säkert inte heller att göras någon större skillnad i hur man bemöter specialistofficeren eller hur man väljer att nyttja honom om jämför med när man förr på kompanierna fick ut officerare från det gamla enbefälssystemet, där den generella officeren läste en utbildning på två år.

Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

**Kompaninivån:**

Jag vet inte om vi har haft rätt syn på specialisterna, jag tror att vi har sett på dem som en operativ-taktisk officer, fastän ”modell light” med förkortad utbildning istället för en specialistofficer. Det med tanke på de arbetsuppgifter som vi nyttjar dem till, de nyttjas ju mer eller mindre på samma sätt som övriga officerare, men att denna skillnad kommer att utkristalliseras mer på längre sikt. Inledningsvis är det ju så att alla officerare som kommer ut på en pluton löser i princip uppgifter av liknande karaktär innan man har blivit varm i kläderna och plutonschefen har fått grepp om individens förmåga. Efterhand kommer individer också att utvecklas i olika riktningar där tanken är att specialisten kommer att bli ledande i ett visst skrå.

**Reflektion:**

På den centrala nivån har man uppfattat att det eftersöks specialistofficerare med en allmänmilitär kunskap. Skolan klargör att det inte är några tekniker eller experter på sambandssystem som man utexaminerar, och man är också medveten om att specialistofficerarna från förra årets kull har nyttjats på övningar till att gå i befattning på så höga positioner som ställföreträdande plutonchef, vilket man anser vara fel. Specialistofficeraren ska enligt skolan arbeta på en lägre nivå. Ett behov av styrningar för var specialistofficerarna ska tjänstgöra och på vilken nivå har identifierats. Detta bekräftas också på kompaninivån, trots att man tidigare gett uttryck för att man anser att specialistofficeraren borde arbeta på en högre nivå än gruppchef, anser även den nivån att styrningar för hur de ska nyttjas saknas.

På kompaninivån var man osäker på om man hade rätt syn på specialistofficeraren, kanske var det så att man förväntade sig en officer ”modell light” som man uttryckte det. Detta var en farhåga som under rubriken 4.4 uttrycktes från den centrala nivån.

**8. Är någon av de förmågor som anges i dokumentet irrelevant för en specialist i rollen som officer på kompaniet?****Centrala nivån: -****Skolnivån:**

Biträda vid utveckling för egen funktion? Vi har bedömt att allt som inte berör den jordnära verksamheten är inte aktuellt att beröra inom ramen för den inledande utbildningen.

**Kompaninivån:**

Inte irrelevant men det känns som att olika delar siktar väldigt brett i tid, då vissa delar avser tiden precis efter utexaminering och man inte är så krävande och så har du de delar som skulle kunna ingå i kaptenskursen och som kräver oerhört mycket av individen tex. ”förstå hur chefs ledningsbehov och tillämpning av förbandstaktik påverkar dimensioneringen och användningen av sambandssystem”, då blir frågan om

---

Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

när man bör ha uppnått denna nivå, och då kan jag tycka att den inte har samma tyngd i dokumentet som resterande delar eftersom den upplevs som väldigt avlägsen.

**Reflektion:**

De åsikter som det har getts uttryck för är huruvida ett fåtal krav enligt förmågedokumentet ligger inom en nära framtid, och det har upplevts som att dessa punkter är så avlägsna så att de tappar sin tyngd.

**4.6 Slutdiskussion**

Jag ska nu sammanfatta det som framkommit i intervjuerna, samt förstärka vissa styrningar med citat från befattningshavare med påverkande och styrande funktion på Ledningsregementet, Lednings- och sambandsbataljonen och Ledningsskolan. För att avslutningsvis besvara de frågeställningar jag ställt upp.

Nivån som specialistofficeren ska tjänstgöra på direkt efter den grundläggande specialistofficersutbildningen finns det något skilda synen på. Dels på grund av att värnpliktiga fortfarande kommer att bemanna vissa gruppchefsbefattningar under utbildning och även i insats.

Styrningar för hur man skall nyttja och följa upp specialistofficeren och därmed ta tillvara dennes kompetens från den utbildningen som getts, saknas idag vilket skapar osäkerhet för såväl specialistofficeren som den som underställs en examinerad specialistofficer.

Detta bekräftas också av C LedS: *"Egentligen finns idag inga styrningar utöver de som vi på skolan har skapat själva, där vi har försökt att beskriva vilka utbildningar och förmågor våra kadetter under utbildningen har utvecklat."*<sup>22</sup>

*"Jag tror dock att vi efterhand utvecklar en kommunikation mellan skolan och grundutbildningsförbanden vilket kommer skapa en större förståelse för hur vi ska nyttja våra nya officerare."*<sup>23</sup>

C Insatsenheten ser ett likande behov av att utarbeta styrningar för detta: *"Att klara ut detta och att kommunicera ut det entydigt är akut"*<sup>24</sup>

På kompaninivån anser man att det är förmågan som fackman som är styrande för specialistofficerens kompetens, blir specialistofficeren en duktig fackman, finns förutsättningarna för att utvecklas till att bli en duktig utbildare och chef inom ett valt område.

---

<sup>22</sup> Intervju, C LedS, 2009-04-07

<sup>23</sup> Intervju, C LedS, 2009-04-07

<sup>24</sup> Intervju, C Insatsenheten, 2009-04-14

---

Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

På skolnivån har man en något annorlunda syn där man valt att inte inrikta utbildningen mot detaljer och system utan mer generellt mot att specialistofficerarna ska bli användbara och med en allmän kunskap kunna vara chefer på en låg nivå och kunna genomföra utbildning av soldater och förband.

Kompaninivåns syn förstärks av stf C LedR: *”om vi läser i förmågedokumentet så är ju kravet för specialistofficeren att de ska stödja chef med specialistkunskap och det innebär att det är fackmannakunskapen som är det primära”*<sup>25</sup>

*”Jag ser specialistofficeren som en kunskapsbärare på lång sikt i detaljkunskaper. Det uttryckte jag utifrån den erfarenhet som jag har efter att ha levt ett system där man förr hade underofficerare.”*<sup>26</sup>

På den centrala nivån fanns med anledning av att Ledningsskolan är försvarsmaktsgemensam en vision om att man på skolan istället för att i ett tidigt skede gå in i profilering mot vissa tekniska system, lägga en grund av mer allmän karaktär där man utbildar i grunder sambandstjänst utan att inledningsvis gå in på system som är specifika för någon vapengren. För att på längre sikt i specialistofficerens karriär kunna säkerställa en kompatibilitet mellan vapengrenarna. Det med anledning av att försvarsmaktens systemlösningar går mot att bli mer och mer integrerade. På Ledningsskolan är man av samma syn men på grund av brist på personal från marinen och flygvapnet så har man på skolan inte till fullo kunnat tillgodose specialistofficerarnas behov från dessa vapengrenar.

Citat C LedS: *”Vi har haft som målsättning att försöka åstadkomma något i det där. Tyvärr är det ju så att utbildningen bedrivs med ett ganska tungt fokus mot just markarenan, på grund av att vi idag saknar kompetenser från de andra försvarsgrenarna.”*<sup>27</sup>

På kompaninivån såg man framför sig att specialistofficeren i ett tidigt skede skulle kunna välja två olika inriktningar, där den ena bestod i att bli operatör på ett system, eller välja att gå en mer truppförande inriktning.

Det var samstämmighet bland de intervjuade i att specialistofficeren inte var färdigutbildad efter ett år och att utbildningens längd kunde diskuteras. Vidare utbildning i form av yrkes- och befattningskurser efter den grundläggande specialistofficersutbildningen var också något som man på samtliga nivåer framhöll vara en viktig del av specialistofficerens långsiktiga utveckling.

---

<sup>25</sup> Intervju, stf C LedR, 2009-04-07

<sup>26</sup> Intervju, stf C LedR, 2009-04-07

<sup>27</sup> Intervju, C LedS, 2009-04-07



Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

Vilket också bekräftas av Stf C LedR:

*”jag är av den uppfattningen att vi på sikt kommer att genomföra specialistutbildningen på minst tre terminer det vill säga ett och ett halvt år. För att därefter utveckla specialistofficeren med ytterligare yrkes- och befattningskurser.”<sup>28</sup>*

Samt också av C Insatsenheten: *”Grunden får man vid specialistofficersutbildningen och efter ytterligare fördjupning och praktisk erfarenhet kan man förhoppningsvis kalla sig specialist, totalt 3-4 år”<sup>29</sup>*

Om synen är densamma på de förmågor som beskrivs i förmågedokumentet svarar jag: Nej, i delar som på vilken nivå specialistofficeren ska tjänstgöra så skiljer sig synen.

Eftersom de förmågor som beskrivs i förmågedokumentet kan bli föremål för tolkning, befarar jag också att de kan resultera i utbildning som uppfyller ett annat mål än som var syftet. Det kan också vara så att skillnaden hos den färdigutbildade specialistofficerens kompetens inte skiljer så mycket från det som var målet. Jag kan till exempel av egen erfarenhet tänka mig att överspridning av kompetens sker mellan kollegor och att det resulterar i en mer övergripande förståelse för olika system, tekniker och så vidare.

Om de förmågor som beskrivs i förmågedokumentet är av relevans för verksamheten i rollen som specialistofficer fanns inga större invändningar hos respondenterna. Däremot så gavs det uttryck för att man i närtid inte såg att samtliga beskrivna förmågor skulle innehållas. Detta kan jag tolka som att förmågedokumentet beskriver förmågor som utvecklas under ett längre tidsperspektiv och att vi inte kommer att se resultatet av dessa förmågor och målsättningar förrän specialistofficeren tjänstgjort några år efter utbildningen.

De generella förväntningar på specialistofficeren efter examen från specialistofficersutbildningen, utifrån det intervjumaterial som presenterats anser inte jag vara helt likriktat. Det som uttrycktes på kompaninivån var att det är fackmannakunskaperna som ska ligga i till grund för specialistofficerens kompetens, medan man på skolan har lagt ett större fokus på allmänna delar. Detta tror jag kan skapa förvirring i organisationen då man på kort sikt talar om specialistofficerens förmågedjup. Specialistofficerarna ska enligt skolnivån tjänstgöra på gruppchefsbefattningar, vilket man på kompaninivån inte gjort i full utsträckning. Detta ser jag som en vital del då specialistofficeren skall tillsättas på tänkta befattningar med fastställda befattningsbeskrivningar.

Om synen på hur specialistofficersutbildningens upplägg och utformning var densamma på de olika nivåerna svarar jag nej. Det fanns en vision från den centrala nivån att man på ett bredare sätt skulle genomföra specialistofficersutbildningen oberoende från vilket vapenslag kadetterna har sin härkomst. Eftersom man på Ledningsskolan saknar lärarkompetens från både flygvapnet och marinen så är utbildningen fokuserad mot markarenan. Det är dock en strävan från Ledningsskolans ledning att man på sikt kan få dessa kompetenser tillförda och att utbildningens utformning då kan komma att förändras till att anpassas för att tillgodose behoven som finns i Försvarmakten som helhet.

---

<sup>28</sup> Intervju, stf C LedR, 2009-04-07

<sup>29</sup> Intervju, C Insatsenheten, 2009-04-07

## **5 SLUTSATSER**

Då man inför ett nytt befälssystem i Försvarsmakten, finns inte alla riktlinjer för hur man ska hantera det nya från start. Min uppfattning är att de olikheter i synen på specialistofficeren och dennes karriär som detta arbete tydliggjort, är resultatet av det förhållandevis snabba införandet av tvåbefälssystemet och bristen på kommunikation och uppföljning av styrningarna.

På grund av de resultat som presenterats ser jag ett stort behov av att på samtliga nivåer ensa bilden av hur och på vilken nivå specialistofficerarna skall nyttjas och i vilken riktning deras karriärer skall utvecklas. Detta för att kunna skapa en trygghet hos specialistofficerarna själva och hos Ledningsskolan som med styrningar från en central nivå skall tillgodose det behov av kompetenta specialistofficerare som ska utgöra ryggraden av officerskåren ute på våra förband.

## LITTERATUR OCH KÄLLFÖRTECKNING

### Litteratur:

Lindholm, Mikael, Pedagogiska grunder (Stockholm; Försvarsmakten, 2006)

Lindholm, Mikael, Pedagogiska grunder (Stockholm; Försvarsmakten, 2006)

Försvarsmakten, Truppföring, 1983, M7743-102101

### Intervjuer

Intervjuer på central, skol och kompaninivå har genomförts med:

Kn Anders Berell, LedR Enköping

Kn Jan Almgård, LedR Enköping

Lt Henrik Willén, LedR Enköping

Mj Per Beckman, LedR Enköping

Mj Freddie Cederqvist, LedR Enköping

Intervju Anders Berell 2009-02-10

Intervju, C LedS, 2009-04-07

Intervju, stf C LedR, 2009-04-07

Ovanstående intervjuer finns med som ljudfiler på bilaga 6

Intervju, C Insatsenheten, 2009-04-14, bilaga 5

### Internet

Internet, Publicerad 2008-01-17 kl 15.24,

<http://www.mil.se/sv/Nyheter/centralanyheter/Klartecken-for-nytt-befalssystem/>

Internet, 2009-03-12 kl 16.37,

<http://www.mil.se/sv/I-Sverige/Utbildningsforband/Ledningsregementet-LedR/>

Internet, 2009-03-12 kl 18.50,

<http://www.mil.se/sv/I-Sverige/Skolor/Ledningsskolan-LedS/>

### Skriftliga källor

Officerstidningen, nr 4/ 2008

Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

Referat e-mail från Örlkn Anders K Jonsson via Mj Kent Nysten som beskriver framtagningsplan för förmågedokumentet. Bilaga 1

Försvarmakten, Förmågedokument, befattningsspecifika förmågor för specialistofficerare med Lednings- och sambandsinriktning, utkast; 2006-12-18, bilaga 2

Fölstad, Johan, officerstidningen, nr 4/ 2008

Försvarmakten, Förmågedokument, Funktionsspecifika förmågor för officerare med specialistinriktning, utkast; 2006-12-18, bilaga 3

Svar på av mig ställda frågor i mail Örlkn Anders K Jonsson, 2009-03-13, kl.15:08, bilaga 4