

FÖRSVARSHÖGSKOLAN

Självständigt arbete 15 hp

Författare:	Fristående kurs
Major Henrik Rosén	SA 09 inför HSU
Handledare:	
Fil. dr Ewa Olstedt	
<p><i>Officerens anställningsbarhet i tvåbefälssystemet</i></p> <p>Vilka förutsättningar gäller för de högskoleutbildade officerarna på arbetsplatsen?</p>	
<p><u>Sammanfattning:</u></p> <p>Föreliggande uppsats utgår från ett potentiellt problem för Försvarsmakten att i det nyligen införda tvåbefälssystemet omhänderta den högskolemässigt utbildade officeren som sannolikt generellt innehar en högre utbildningsnivå och mer uttalad karriärambition än de äldre yrkesofficerarna från det tidigare enbefälssystemet NBO.</p> <p>Uppsatsens syfte är att tydliggöra vilka förutsättningar på arbetsplatsen som gäller för tvåbefälssystemets högskolemässigt utbildade officerare vid officersprogrammet ur ett anställningsbarhetsperspektiv. Anställningsbarhetsbegreppet kommer att utgöra det redskap som jag applicerar på det avgränsade empiriska materialet för att se vilka förutsättningar, som gäller på arbetsplatsen i jämförelse med kraven i examensbeskrivningen för de högskolemässigt utbildade officerarna då de tagit examen sommaren 2010. Är de anställningsbara? Genom en dokumentgranskning tolkas och jämförs de dokument som ligger till grund för officersutbildningen och de strategiska styrdokument som definierar Försvarsmaktens verksamhet.</p> <p>Resultatet visar utifrån ett anställningsbarhetsperspektiv att Försvarsmaktens dokument och officersprogrammets utbildningsplan samt examensbeskrivning i stort sett stämmer väl överens vilket borgar för en hög anställningsbarhet hos officeren.</p>	
<p><u>Nyckelord:</u></p> <p>Officer, officersprofessionen, högskoleutbildning, tvåbefälssystem, anställningsbarhet, generiska kompetenser, samverkanslogik, konfliktlogik, socialt kapital</p>	

Officers employability

What conditions apply on the workplace for the academic officers when commissioned?

Abstract:

Present thesis raises a potential problem for the Swedish Armed Forces to care for its academically trained officers of the newly imposed all rank system. They will generally hold possession of a higher level of education and also generally express a greater concern for their advancement than their predecessors of the old rank system.

The object of the thesis is to illustrate what conditions that applies on the workplace for the academically trained officers of a employability perspective when commissioned. The employability definition will be used as the tool applied on the empirical material to see what conditions that is applicable on the workplace in comparison with the demands of the examination requirements for the academically trained officers when they get commissioned in the summer of 2010. Are the employable? Thru a qualitative study of documents regarding the education of officers and the Armed Forces strategic activities it's contents are interpreted and compared.

The result shows from a employability perspective that the Armed Forces documents and the officers programme's examination requirements and education plan mainly correspond which is a guarantee for a high level of employability for the officer.

Key words:

Officer, trade of officers, academic studies, all rank system, employability, generic skills, logic of conflict, logic of cooperation, social capital theory

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Bakgrund	1
1.2	Problemformulering	3
1.3	Syfte och frågeställning.....	4
1.4	Metod	4
1.5	Material	6
1.6	Avgränsningar och antaganden.....	7
1.7	Disposition.....	8
2	Tidigare forskning av officersprofessionen.....	9
3	Teoretiska utgångspunkter.....	13
3.1	Anställningsbarhet	13
3.2	Socialt kapital	16
4	Tolkning och analys av dokument.....	18
4.1	Vad innefattar OP-utbildningen?.....	19
4.2	Vad definierar officerens arbetsplats?.....	21
4.3	OP-utbildningen kontra officerens arbetsplats	25
5	Avslutande diskussion	28
6	Käll och litteraturförteckning	33
6.1	Tryckta källor.....	33
6.2	Andra källor	34
6.3	Internet.....	34
6.4	Litteratur	35

Figurindex

Figur 1	Visar ett abduktivt arbetssätt i den kvalitativa textgranskningen.....	5
---------	--	---

Bilagor

Bilaga 1	Frågeställningar vid samtalsintervju med Johan Fölstad
----------	--

1 Inledning

1.1 Bakgrund

I januari 2009 införde Försvarsmakten (FM) ett tvåbefälssystem, som ersatte det sedan 1983 gällande enbefälssystemet kallat Ny Befälsordning (NBO). I korthet innebär det att yrkesofficerare nu kan finnas i formen av antingen officer eller specialistofficer. Den förstnämnda är tänkt att genomgå en längre akademisk utbildning och efter examen utvecklas mot och tjänstgöra i högre chefspositioner. Den sistnämnda genomgår en kortare, mer yrkesinriktad, utbildning med fokus på praktiska och specialiserade kunskaper och färdigheter.¹ Reformen av befälssystemet utgår från FM behov av olika typer av kompetenser för att kunna genomföra sina olika uppdrag. Reformens kärna är att ”tillgodose behovet av personal som verkar i den praktiska delen av kärnverksamheten”². Speciellt fokus har varit att säkerställa FM tillgång på personal med specialistkompetens, något som NBO-systemet inte lyckades med.³

I NBO-systemet utbildades de blivande yrkesofficerarna vid militära högskolor för att direkt efter avslutad utbildning kunna påbörja praktisk yrkesinriktad tjänstgöring inom FM⁴. De senaste årens sakteliga övergång mot en alltmer akademiserad och generell officersutbildning har dock medfört att yrkesofficerarna direkt efter officersexamen fått genomgå fortsatta utbildningar för att kunna lösa de uppgifter som ställts på dem i deras blivande befattningar.⁵ Skolmiljön har försett officerarna med en alltmer teoretisk utbildning medan officersyrkets i många stycken praktiska grundkrav kvarstått. Strävan efter den akademiska officersutbildningen ligger främst i FM omstrukturering från ett invasionsförsvar till ett insatsförsvar och utökade internationella insatser.⁶

”Men kan militär utbildning över huvud taget vara högskolemässig? Står inte akademins krav på kritiskt tänkande och vetenskaplig grund i strid med en effektiv militär insats? [... Detta synsätt] har säkerligen bidragit till de låsningar som frågan om ’akademisering av officersutbildningen’ länge haft. Den svenska traditionen med en befälskategori [...] har också kunnat [bidra till att] ge en misstänksamhet mot det som kunnat uppfattas som undergrävande av officerens kompetens.”⁷

Citatet ovan speglar några av de svårigheter som Högskoleverket (HSV) identifierade i en rapport från 2005 avseende en akademisering av officersutbildningen. Sedan januari 2008 är dock Försvarshögskolan (FHS) en statlig högskola och utbildningen vid officersprogrammet (OP) lyder under såväl högskolelag som högskoleförordning.⁸ Två år innan denna tidpunkt reformerades regelsystemet för svenska högskolor för att bl. a. harmonisera med Bologna-processen. Detta är ett europeiskt mellanstatligt samarbete kring högre utbildning som startade 1999 och idag omfattar 45 europeiska länder.⁹ En av dess målsättningar är att främja anställningsbarheten vilket är ett begrepp som under det senaste decenniet också kommit att användas alltmer frekvent¹⁰ inom såväl vetenskapliga som politiska områden avseende utbildning och arbetsliv.

¹ Försvarsmakten, *Införande av tvåbefälssystem i Försvarsmakten*, 2008, s. 5.

² *Ibid.* s. 4.

³ Fölstad, *samtalsintervju*, 2009-04-29.

⁴ Regeringskansliet, *Försvarsmaktsgemensam utbildning för framtida krav*, 1998, s. 71.

⁵ Regeringskansliet, *Ett reformerat skolsystem för Försvarsmakten*, 2003, s. 29.

⁶ *Ibid.* s. 26f.

⁷ Högskoleverket, *Officersutbildning i Sverige*, 2005, s. 26.

⁸ Försvarsmakten, *Årsredovisning 2008 Bilaga 3 Personalberättelse*, 2009, s. 11.

⁹ Regeringskansliet, *Högskoleutbildning av officerare m.m.*, 2007, s. 8.

¹⁰ Mattson m.fl., *Vägen mot anställbarhet*, 2009, s. 6.

Beroende på inom vilket område begreppet anställningsbarhet utnyttjas, och i vilket syfte, framträder också olika definitioner. Återkommande i diskussioner kring begreppet kan dock sägas vara vikten av en individs generiska kompetenser. Dessa är ett antal kompetenser som också kan användas i andra situationer än de som är strikt kopplade till en utbildnings ämnesinnehåll. De generiska kompetenserna har dessutom en koppling till Bolognaprocessen via de nya examensbeskrivningarna i högskoleförordningen¹¹ samt Högskolelagen. Begreppet anställningsbarhet får således dels en koppling till ämneskrav genom högskoleförordningen men också ett akademiskt krav kopplat till de vetenskapsteorier som begreppet omfattas av.

En akademiserad officersutbildning behöver således ta hänsyn till en rad såväl paneuropeiska faktorer som sådana härstammandes direkt från olika svenska myndigheter och verk. Det står dock helt klart att tvåbefälssystemets akademiserade utbildning av officerare vid OP ligger i tiden då FM transformering till ett insatsförsvaret med utökade internationella insatser innebär en miljö som ställer ”allt högre krav på officerare att [kunna] göra självständiga analyser och värderingar med hjälp av [...] metoder för problemlösning”¹². Vad avser specialistkompetensen så ökar också behovet av personaltäthet på lägre nivå då förbanden används.¹³ I hanterandet av avvägningen mellan FM önskemål om en akademisering såväl som tillgång till specialiserade kunskaper ter sig därmed transformeringen av FM personalförsörjningssystem mot ett tvåbefälssystem som både rationellt och förnuftigt.

Men kommer införandet av tvåbefälssystemet att gå smärtfritt? Överste Johan Fölstad, chef för planeringsavdelningen vid Högkvarterets personalstab (HKV PERSS) som under tre år arbetat med införandet av tvåbefälssystemet, uttryckte att även ”de första NBO-officerarna klev ut och stämplades som odugliga!”¹⁴ Kommer det då att gå bättre denna gång och är FM redo att genomgå en förändring som i grunden förändrar hur organisationens arbetsuppgifter utförs? Fölstad menar att ”både specialistofficerarna och officerarna kliver in i en värld av sådana som delvis inte bejakar uppdelningen i ett tvåbefälssystem”.¹⁵ Införandet av NBO ett kvartssekel tidigare visade på liknande erfarenheter vilket tydligt uttrycks i en studie från 2000 av fyra europeiska gästforskare vid FHS.

“Officers educated after 1982 were recruited from among conscripts. These younger officers tend to see their elders, colonels and generals who were recruited directly as officers, as more aristocratic in outlook and attitudes, and as having communication problems with the young. Older officers, for their part, suspected the quality of their younger colleagues leadership.”¹⁶

Misstroendet till en förändring av FM befälsstruktur är således varken i ett nytt eller gammalt fenomen. Det är ej heller som i gästforskarrapporten endast begränsat till olika grader eller åldrar utan har även en organisatorisk karaktär. Forskaren Eva Haldén har i en rapport från 1999, om orsakerna bakom de s.k. ”svarta hålen” i FM ekonomi, påvisat en identitetskris i FM med grund i misstroendet mellan FM förband och HKV.¹⁷ Inom ramen för de senaste årens värdegrundsarbete har även FM självt identifierat ett organisatoriskt kulturgap mellan förband och HKV som avspeglar sig i ett bristande förtroende för varandra.¹⁸

¹¹ Schwieler, *Anställningsbarhet – Begrepp, principer och premisser*, 2007, s. 5f.

¹² Regeringskansliet, *Högskoleutbildning av officerare m.m.*, 2007, s. 9.

¹³ Fölstad, *Samtalsintervju*, 2009-04-29.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Boëne m.fl., *Facing uncertainty Report No 2 The Swedish military in international perspective*, 2000, s. 170.

¹⁷ Haldén, *Försvaret och de svarta hålen*, 1999, s. 15f.

¹⁸ Försvarsmakten, *Årsredovisning 2007 Bilaga 3 Personalberättelse*, 2008, s. 10.

Självständigt arbete

Har då FM lärt sig något av erfarenheterna från införandet av NBO som nu tydliggörs vid införandet av tvåbefälssystemet? Finns det framtagna tydliga riktlinjer för hur implementeringen av tvåbefälssystemet skall gå till? En nybliven specialistofficer uttrycker i Officerstidningen att han ”uppfattar [...] att cheferna inte får så mycket styrningar från högre ort om hur det nya befälssystemet är tänkt att fungera i praktiken”.¹⁹ En kompanichef ger vidare uttryck för samma sak genom citatet ”[d]et finns inga styrningar uppifrån så vi diskuterar inom bataljonen”.²⁰ Fölstad bekräftar delvis dessa resonemang med att påtala att ”inga särskilda åtgärder [vidtas för närvarande], värdegrunden fungerar som policy samtidigt som vi måste bygga karriärvägar för de olika kategorierna, vilket nu görs ute på förbanden”²¹. Specialistofficeren ovan tror dock att arbetsuppgifterna för de två kategorierna yrkesofficerare ”kan vara snarlika de första två åren”²² vilket står i kontrast till FM intention om att ”officeren i huvudsakligen skall arbeta med utveckling, planering och chefskap medan specialistofficeren skall arbeta med utbildning och materieltjänst”.²³ Kommer den planerade ambitionen att falla ut i någon reell praktisk skillnad inledningsvis?

Dessa funderingar utgör grunden till mitt intresse för att skriva denna uppsats och utgör även utblicken in i, den till detta stycke följande, problemformuleringen.

1.2 Problemformulering

Mina egna erfarenheter från drygt tio års trupp- och stabstjänst gör gällande att jag ser en direkt användbarhet för specialistofficerarna medan jag upplever framtiden för officerarnas yrkesutövande mera oklar gentemot intentionerna i deras utbildning. En rekryteringsbroschyr till officersyrket från 2009 framställer att på OP; utbildas framtidens militära beslutsfattare, som ser de stora dragen och lägger fram strategier, som efter examen kan leda förband och efterhand kommer att kunna tjänstgöra med mer komplexa uppgifter och vara chef på allt högre nivåer.²⁴ I och med att jag själv och många idag verksamma yrkesofficerare med mig aldrig upplevt något annat än NBO-systemet så är det inte annat än rimligt att anta att den miljö som tvåbefälssystemets yrkesofficerare skall verka i under ett antal år, och till stor del, kommer att karaktäriseras av NBO-officerares syn på hur arbetsuppgifter utförs.

*”A large number of them [regular officers] would not have become career officers had it not been for their initial experience of service life through the draft.”*²⁵

Då genomförd militär grundutbildning (GU) i form av tjänstgöring som värnpliktig var en förutsättning för att kunna bli yrkesofficer i NBO-systemet delar alla dess officerare denna erfarenhet från den lägsta praktiska nivån. I kombination med det faktum att yrkesofficersutbildningen i NBO-systemet, vilket tidigare nämnts, syftade till omedelbara och praktiska yrkesinriktade kunskaper finns därmed sannolikt en vedertagen syn på hur arbetsuppgifter utförs som ligger nära den roll om utförande av praktiska och specialiserade kunskaper som specialistofficerarna utbildats till.

¹⁹ Skoglund, *Rimliga löner krävs för att behålla specialister*, 2009, s. 9.

²⁰ Skoglund, *Telekrigare utforskar det nya officerssystemet*, 2009, s. 7.

²¹ Fölstad, *Samtalsintervju*, 2009-04-29.

²² Skoglund, *Rimliga löner krävs för att behålla specialister*, 2009, s. 9.

²³ Fölstad, *Samtalsintervju*, 2009-04-29.

²⁴ Försvarsmakten, *Officer*, 2009, s. 23.

²⁵ Boëne m.fl., *Facing uncertainty Report No 2 The Swedish military in international perspective*, 2000, s. 163.

Självständigt arbete

Hur blir det då när den första årskullen av officerare i tvåbefälssystemet tar examen från OP våren 2010? Dessa officerare kommer då att ha en akademisk meritvärderad officersexamen och är, som tidigare nämnts, därutöver rekryterade och utbildade för att ha sannolika ambitioner och förväntningar om ”stabs och chefsbefattningar på en efterhand högre nivå”²⁶.

Det kan här finnas ett potentiellt problem för FM att inledningsvis omhänderta en ny typ av officer som sannolikt generellt innehar en högre utbildningsnivå och mer uttalad karriärambition än sina äldre NBO-kollegor. Är FM redo att prioritera de akademiska officerarnas karriär framför en NBO-officer med ett antal års tjänsteutövning och hopp om fortsatt karriärutveckling? Är de nya officerarna utbildade vid OP för befattningar som ligger flera nivåer över den verklighet som möter dem efter examen? Kommer de inledande befattningar som FM tilldelar tvåbefälssystemets officerare att attrahera dem till den långsiktiga karriär de antagits och anställts för? Har de nya akademiskt utbildade officerarna i tvåbefälssystemet en hög eller låg anställningsbarhet?

1.3 Syfte och frågeställning

Uppsatsens syfte är att tydliggöra vilka förutsättningar på arbetsplatsen som gäller för tvåbefälssystemets högskolemässigt utbildade officerare ur ett anställningsbarhetsperspektiv. Anställningsbarhetsbegreppet kommer att utgöra det redskap som jag applicerar på det avgränsade empiriska materialet för att undersöka vilka förutsättningar, som gäller på arbetsplatsen i jämförelse med kraven i examensbeskrivningen för tvåbefälssystemets officerare då de tagit examen sommaren 2010. Är de anställningsbara? Denna studie utgör delvis obruten mark då begreppet anställningsbarhet, mig veterligen ur ett vetenskapsteoretiskt perspektiv, ej prövats gentemot officersprofessionen och FM-fältet. Med bakgrund av problemformulering och ovanstående syfte så lyder frågeställningen som denna uppsats kommer att avhandla som följer:

Anställningsbarhet – vilka förutsättningar på arbetsplatsen gäller för tvåbefälssystemets officerare och stämmer de överens med de kunskaper och förmågor som OP innehåller?

1.4 Metod

Min undersökning bygger främst på metoden kvalitativ innehållsanalys²⁷ av avgränsat empiriskt textmaterial. Vad gäller de dokument som studerats så har jag velat undersöka om statsmakterna, FM och FHS, d.v.s. de som påverkar utformandet av hur morgondagens officer utbildas, anställs och verkar, direkt och eller indirekt har tagit hänsyn till anställningsbarheten hos de aktuella officerarna. Utöver det empiriska materialet – dokumenten – har jag genomfört en semistrukturerad samtalsintervju²⁸ med överste Johan Fölstad, chef för den avdelning på HKV PERSS som arbetat med införandet av tvåbefälssystemet. Intervjumaterialet har främst använts för att kunna bekräfta delar av empirin eller i andra sammanhang förstärka min uppsats budskap, främst i inledande och avslutande kapitel. Frågeställningar till intervjun redovisas i Bilaga 1.

²⁶ Försvarsmakten, *Införande av tvåbefälssystem i Försvarsmakten*, 2008, s. 5.

²⁷ Esiasson m.fl., *Metodpraktikan*, 2007, s. 237-256.

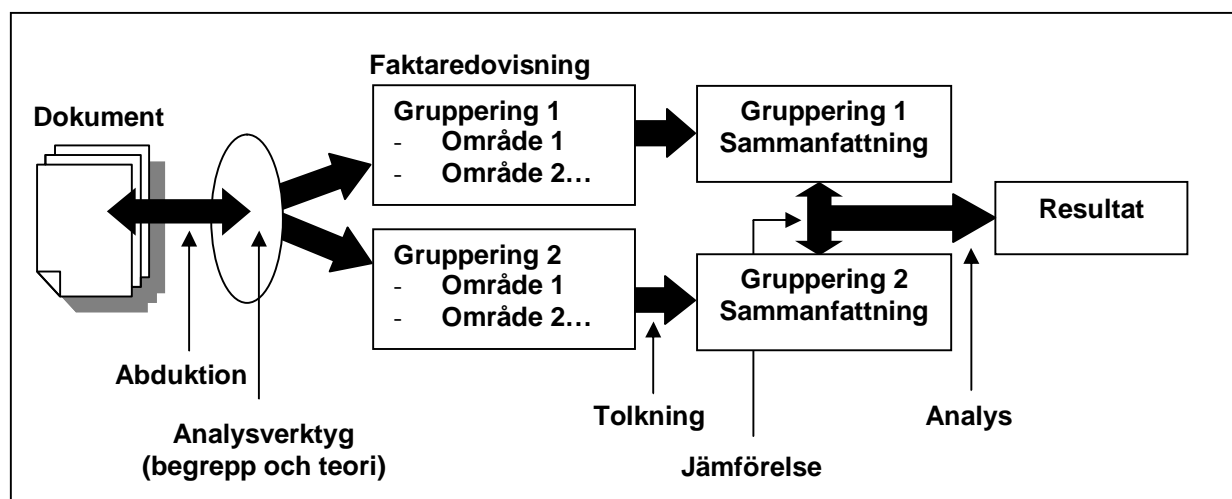
²⁸ *Ibid.* s. 283-311.

Självständigt arbete

Mitt arbetssätt i analys av det empiriska materialet kan närmast beskrivas som abduktivt, vilket är en process ”som reducerar verklighetens komplexitet och gör den begriplig”.²⁹ Det abduktiva förhållningssättet pendlar mellan empiri och teori³⁰ eller uttryckt ”en teori om sambanden mellan vardagsspråket och vetenskapens språk”.³¹

”I abduktionen utgår man från föreställningar om det undersökta objektet och använder teoretiska begrepp för att ’zooma’ in relevanta delar och aspekter av det undersökta fältet. Man prövar inte hypoteser [...] men det rör sig hela tiden om en stor rörlighet mellan teoretiska begrepp [...] och empiriska fynd”.³²

Mitt sätt att applicera det abduktiva arbetssättet har varit att det empiriska materialet har granskats utifrån den teoretiska utgångspunkten för begreppet anställningsbarhet, vilken redovisas i kapitel 3, genom ett systematiskt och klassificerande³³ perspektiv. Jag har således sökt efter information med koppling till min begreppsdefinition i det avgränsade empiriska materialet. Jag har klassificerat det empiriska materialet avseende FM transformering, införande av tvåbefälssystemet och officersutbildning vid OP i två grupperingar; (1) Vad innefattar OP-utbildningen? och (2) Vad definierar officerens arbetsplats? Ur dessa två grupper har därefter ett antal underliggande områden där en koppling kunnat göras till anställningsbarhetsbegreppet. Respektive grupperings fakta tolkas var för sig och jämförs sedan mot varandra i en analys som ger undersökningen resultat, vilket avslutar kapitlet.



Figur1 visar på ett abduktivt arbetssätt i den kvalitativa textanalysen

Begreppet anställningsbarhet förekommer i ett antal dokument samt tidigare forskning kopplat till officersprofessionen men då endast i ett perspektiv av hur en officer som lämnar anställning i FM får ett nytt jobb av annan arbetsgivare. Applicering av begreppet inom ämnesområdet officersutbildning och en första anställning i FM har mig veterligen dock inte genomförts tidigare. Jag har därmed varit tvungen att inom detta nya forskningsområde avkoda sådant som i empirin har bakomliggande kopplingar till min teoribildning. Därmed passar det

²⁹ Olstedt, *Att tänka kritiskt? En studie om lärande, PBL och IT i ingenjörsutbildningen*, 2001, s. 51.

³⁰ *Ibid.* s. 51.

³¹ *Ibid.*

³² Qvarsell, *Tillbaka till Pierce?*, 1994, s. 9.

³³ Esiasson m.fl., *Metodpraktikan*, 2007, s. 238f.

Självständigt arbete

abduktiva arbetssättet väl in då sådana processer tycks vara förknippade med arbete där människor gör upptäckter eller att ny förståelse för ett fenomen uppstår.³⁴

De frågor som jag använt för att analysera det empiriska materialet är:

1. Omnämns, och i så fall vad definierar och hur används, begreppet anställningsbarhet?
2. Finns ytterligare innehåll i dokumenten som enligt uppsatsens begreppsmässiga och teoretiska utgångspunkter kan avkodas och göras applicerbara inom ramen för officerarnas anställningsbarhet och deras förutsättningar på arbetsplatsen efter genomgången OP?

Dessa två frågor utgör min undersöknings analysverktyg och jag betraktar frågorna – analysredskapet – som empiriska indikatorer på uppsatsens frågeställning och då frågorna i undersökningen av de olika texterna framstått som rimliga empiriska indikatorer på det fenomen jag vill undersöka så har jag även försäkrat mig om en hög validitet.³⁵

Dokumentstudierna visade på en närmast total avsaknad av begreppet anställningsbarhet i det avgränsade empiriska materialet (omnämndes vid ett tillfälle i ett dokument). Analysverktygets andra frågeställning gjorde dock att det gick att extrahera fakta från de studerade dokumenten som hade bäring på förutsättningarna kring officerarnas anställningsbarhet gentemot den begreppsdefinition som jag kommer att utveckla i Kapitel 3.

1.5 Material

Jag har fokuserat mina dokumentstudier till de strategiska dokument som behandlar FM transformering och införande av tvåbefälssystemet samt de övergripande lagar, regler, förordningar och andra dokument som styr officersutbildningen i Sverige. Jag har undersökt alla relevanta dokument inom mina avgränsningar som varit publika, i.e. varit åtkomliga på Internet. Förvisso kan det argumenteras att denna urvalsmodell skulle ha brister i form av att det kan finna relevanta dokument inom ämnesområdet som inte är utlagda på Internet. Därför har jag kontaktat ett antal medarbetare³⁶ vid HKV PERSS och Försvarsdepartementets enhet för det militära försvaret (Fö/MIL) för tillgång till därutöver relevanta dokument med anledning av mitt ämnesområde och problemformulering.

Då en större förändring inom FM ofta går att spåra ett antal år tillbaka i de olika ”genrerna” av dokument har jag valt att studera ett stort antal dokument för att få såväl djup som bredd i mina slutsatser. Dokumenten har därför granskats i en kronologisk ordning, med det äldsta dokumentet inom respektive ”genre” först. På grund av den växelverkan av beslut och återrapportering som är genomgående i dokumenten har förekomsten av samma information och faktaområden varit relativt återkommande.

³⁴ Olstedt, *Att tänka kritiskt En studie om lärande, PBL och IT i ingenjörsutbildningen*, 2001, s. 51.

³⁵ Esiasson m.fl., *Metodpraktikan*, 2007, s. 244.

³⁶ Vid HKV PERSS: öv Johan Fölstad, övlt Mattias Landström, övlt Johan Falkholt och Christian Edman-Freudenthal. Vid Fö/MIL: övlt Anders Oltorp

De dokument som ligger till grund för det empiriska underlaget i Kapitel 4 är:

- Utredningen Ett reformerat skolsystem för FM
- Förordning för FHS
- Högskolelagen och Högskoleförordningen
- FHS utbildningsplan för OP 07-10
- FHS handbok för verksamhetsförlagd utbildning
- FM perspektivstudie 2007
- Regleringsbrev för budgetåret 2008 avseende FM
- Propositionen Ett användbart försvar
- FM underlag för regeringens försvarspolitiska proposition 2009
- FM årsrapport 2007 – Bilaga 3 Personalberättelse
- FM årsrapport 2008 – Bilaga 3 Personalberättelse
- Budgetproposition 2007 Utgiftsområde 6
- Budgetproposition 2008 Utgiftsområde 6
- Budgetproposition 2009 Utgiftsområde 6
- FM budgetunderlag 2010

Övriga dokument som granskats men vilka inte, utöver ovanstående, tillför något till det empiriska materialet är:

- AG Pers rapport 2006 (Bilaga 1 till HKV 2006-01-20 16 100:61406)
- Försvarsberedningens rapport Försvar i användning (Ds 2008:48)
- FM verksamhetsordning 2008 (FFS 2007:4)
- FM Budgetunderlag för 2009 (HKV 2008-02-29 23 383:64128)
- Införande av tvåbefälssystem i Försvarsmakten (HKV 2008-04-09 16 100:66576)
- Utredningen Ett användbart och tillgängligt försvar (Fö 2009:A)
- Officersförordning (SFS 2007:1268)
- Regeringens uppdrag till FM att reformera befälsordningen (Fö 2008/195/MIL)

Vad gäller det material som ligger till grund för den vetenskapsteoretiska kopplingen så har Bourdieus kapitalbegrepp legat som en grund i mina funderingar för officerarnas anställningsbarhet i det nya tvåbefälssystemet. Hur kommer officerarnas utbildningskapital att värderas på FM-fältet? Forskningar kring kapitalbegreppet förde mig till området kring utbildningssociologi och professor Donald Broady som kopplar ihop detta med Bourdieus kapitalbegrepp. Detta spår föranledde ytterligare forskningar kring professionalisering och deprofessionalisering av bl. a. forskaren Ylva Hasselberg. Dessa studier förde mig slutligen återigen in på den militära arenan via studier av officersprofessionen ur ett professionaliseringsperspektiv bl. a. av professor Bengt Abrahamsson och fil. dr. Karl Ydén. Kunskapsprocessen avseende begreppet anställningsbarhet tog sin gång via några PM med reflektioner kring generiska kompetenser, anställningsbarhet och Bolognaprocessen från Stockholms universitet som jag i arbetets inledning fick från min handledare. Systematiska sökningar avseende anställningsbarhet, generiska kompetenser, officer och officersprofessionen på Internet ledde mig vidare till mer kvalificerade sökningar avseende anställningsbarhet och därtill kopplade vetenskapsteorier i forskarforum vid Vetenskapsrådet, HSV, svenska och internationella lärosäten samt internationella akademiska tidskrifter innehållande vetenskapliga artiklar.

1.6 Avgränsningar och antaganden

Vad gäller frågeställningens omfattning avser jag endast att ha ett *top-down* perspektiv på officerarna anställningsbarhet och med det som grund genom textstudier och kompletterande

Självständigt arbete

intervjuer utreda de blivande officerarnas anställningsbarhet och arbetsplatsförutsättningar utan att intervjua dem om deras upplevda anställningsbarhet.

Inom ramen för begreppet yrkesofficer fokuserar detta arbete på att identifiera anställningsbarheten och arbetsplatsens förutsättningar för tvåbefälssystemets officerare. Jag avgränsar mig därmed från specialistofficerarnas perspektiv med anledningen att, vilket också tydliggörs i Kapitel 1, officerarnas högskolemässiga utbildning representerar någonting nytt för FM jfr NBO-erans utbildningssystem, vilket överensstämmer mer med specialistofficersutbildningen. Jag kommer dock att behandla specialistofficerens perspektiv då det behöver omnämnas som referens till officerens d:o.

Jag har i det empiriska materialet avgränsat mig från att gå igenom dokument från före 2006 i den mån det finns senare versioner av ett visst periodiskt utkommande dokument. Årtalet är valt då det är detta året före som den första årskullen studenter påbörjat en helt akademisk officersutbildning och dokument som utgivits tidigare än 2006 ej bedömts ha haft avgörande inverkan, utöver vad som tillförs i senare dokument, på utformningen av införandet av ett tvåbefälssystem och utbildningen vid OP. I den senare har jag även avgränsat empiriskt material på kurs-nivå pga. dess allt för omfattande detaljnivå vilken inte korrelerar med de strategiska dokument avseende FM verksamhet som utgör andra delen av det empiriska materialet.

Transformerering av FM personalförsörjningssystem innebär inte endast att tvåbefälssystemet införs. Transformereringen innefattar även förändringar inom reservofficersområdet såväl som annan kontraktsanställd personal inom ramen för begreppet gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS). Transformereringen bygger även på att förberedande steg tas mot att kunna överge värnpliktsutbildningen som den tillämpas idag med grundutbildning (GU) av inkallade enligt pliktlagen. Förestående arbete avgränsar dessa perspektiv av transformereringen i allt väsentligt, förutom då det får påverkan för officerarna och denna uppsats frågeställning.

Avslutningsvis så kommer jag att ha ett grundantagande för officersaspiranternas anställningsbarhet att de efter examen genomgått en högskolemässig utbildning som framgår av de lagar, förordningar och övriga styrdokument som reglerar utbildningen vid OP.

1.7 Disposition

Med ovanstående inledning i Kapitel 1 som grund har jag valt att disponera min uppsats i ytterligare fem kapitel enligt följande: Kapitel 2 omfattar tidigare forskning om officersprofessionen på FM-fältet och redovisas i syfte att ge en utblick inom ämnesområdet såväl som att utgöra referens till uppsatsens avslutande diskussion. Kapitel 3 redogör för uppsatsens teoretiska utgångspunkter avseende anställningsbarhetsbegreppet och teorin om socialt kapital.

Kapitel 4 granskar genom kvalitativa dokumentstudier avgränsat empiriskt material omfattande FM transformering, införande av tvåbefälssystemet och officersutbildningen vid OP. Den empiri som enligt analysverktyget och uppsatsen fastställda anställningsbarhetsdefinition utgör uppsatsens faktamässiga grund tolkas och analyseras därefter för att forma uppsatsens resultat. Kapitel 5 diskuterar resultatet utifrån en problematiserande kontext gentemot tidigare forskning. Kapitlet avslutas med att ge förslag på vidare områden att studera inom problemformuleringens ämnesområde. Kapitel 6 utgör det sista kapitlet och består av käll- och litteraturlista.

2 Tidigare forskning av officersprofessionen

Då mina kunskaper om vad som skrivits om officersprofessionen i inledningen av detta arbete var av ringa art så började jag med att se vad som skrivits av tidigare elever vid FHS chefsprogram angående officersprofessionen och fann två uppsatser som jag fann som relevanta utgångspunkter för mitt vidare arbete.

Major Fredrik Ödeen skrev inom ramen för FHS chefsprogram 2002-04 en uppsats avseende akademiserad officersutbildning, mål eller medel? Viktigaste budskapet in i mitt arbete har varit Ödeens konstaterande att "[a]lla av respondenterna ur gruppen 'truppare' är överens om att officeren som kommer från [...officersutbildningen] inte omedelbart är användbar i rollen som utbildare när han kommer till förbandet."³⁷ Vidare konstaterar Ödeen att gruppen "truppare" inte lastar den alltmer påtagliga akademiseringen/högskoleanpassningen för de synpunkter de har på innehållet i de blivande officerarnas utbildning. Utan att de konstaterar bara att utbildningen inte helt motsvarar de krav som ställs på officeren vid hans/hennes inledande tjänstgöring på förband. De anser att det är en för tydligt fokusering på individens utveckling på bekostnad av förbandens behov och rationalitet.³⁸

Major Stefan Järkeborn skrev inom ramen för FHS chefsprogram 2004-2006 en uppsats avseende officersprofessionen och den Nya Befälsordningen – argumenten kring ett befälssystem under ett kvarts sekel. Järkeborn gör en omfattande utredning av bakgrunden kring införandet av NBO och konstaterar att diskussionen vid tiden för NBO:s införande företrädesvis kom från den politiska nivån medan diskussionen avseende befälssystemet idag främst drivs av FM och dess officerare. Argumentationen vid tidpunkten för reformens genomförande är generellt positiv till enbefälssystemet medan mera kritiska röster hörts under den senare tiden.³⁹ En stor skillnad framträder om vi betraktar det två tidsperioderna ur ett synsätt av praktiker (specialister), experter (handläggare i staber eller mellanchefer) och eliter (de högsta cheferna). Järkeborn visar här på att medan argumenten i alla dessa perspektiv var positiva när NBO infördes har uppfattningen förändrats till att 2006 innefatta en bredd av både positiva och negativa argument. Här återfinns även uppsatsens "talrikaste negativa argument [emot NBO-systemet], det att specialister missgynnas"⁴⁰. Därutöver visar Järkeborn på två argument, som även var de allvarligaste farhågorna i den proposition från 1973, rörande principer för en enhetlig befälsordning, som också kom att bli besannade; risken för en felaktig ålderstruktur och höga utbildningskostnader.⁴¹

³⁷ Ödeen, *Akademiserad officersutbildning, mål eller medel?*, 2004, s. 35.

³⁸ *Ibid.* s. 39.

³⁹ Järkeborn, *Officersprofessionen och den Nya Befälsordningen*, 2006, s. 49.

⁴⁰ *Ibid.* s. 45.

⁴¹ *Ibid.* s. 46.

Utöver c-uppsatserna ovan ledde mina efterforskningar i Anna Lindh-biblioteket mig vidare till forskaren Karl Ydén vid FHS och Handelshögskolan i Göteborg och hans avhandling "Kriget" och karriärsystemet – Försvarsmaktens organiserande i fred. Ydén visar i avhandlingen på en organisation som särkopplar chefers förvaltningsarbete och soldatutbildningspraktiken och delvis använder den sistnämnda för att legitimera en dominerande institutionell logik, nämligen karriärsystemets.⁴² Ydén refererar till den militärsociologiske forskaren Morris Janowitz som efter studier av amerikanska militären hävdar att "allt fler officerare blir administratörer eller tekniska specialister snarare än traditionella 'krigare'"⁴³ Ydén bekräftar vidare att karriärofficerarna snabbt roterar mellan olika befattningar och att generalistutbildning och chefskarriär alltjämt anses finare än specialiserad teknisk utbildning och tjänstgöring. Den spänning som i tidigare befälssystem existerade mellan olika befälskategorier, byggdes i NBO in som sekvenser i officerskarriären. Organisationens spänning mellan konflikt och samverkanslogik kvarstod då karriärofficerarna konfronterades med trupputbildningen. Avslutningsvis redogör Ydén för hur försvaret, trots ny uppgift [internationella insatser] låter den traditionella meritvärderingen fortleva, åtföljd av utsagor om kompetensförsvär, akademisering, internationalisering och professionalisering. Internationell tjänst krävs inte för befordran och officerares universitetsmeriter värderas inte alls. Skall en förändring till stånd måste personer med de rätta "nya" kvalifikationerna befordras snabbt och synligt, även om de saknar vissa traditionella kompetenser. Organisationen måste skicka signaler såväl inåt som utåt om vilken typ av kunskaper, erfarenheter och värden som organisationen i framtiden behöver.⁴⁴

Major Lars Andersson skrev inom ramen för FM doktorandprogram, 2001, en uppsats med titeln Militärt ledarskap – när det gäller. Andersson fokuserar på det militära ledarskapets förändrade förutsättningar i och med FM alltmer internationella uppgifter. Andersson visar på att den militära socialiseringsprocessen inte tillgodoser framtidens behov genom att FM har problem avseende de rådande värderingarna och utbildningssystemets utformning. Det senare främjar ett karriärtänkande där Andersson även visar på en spricka mellan det karriärfrämjande stabsfältet och det numer högprioriterade fältet av internationella insatser. Stabstjänsten ger officerarna aktning och prestige. Där formas det kulturella kapital som sedan omsätts vid de militära skolorna som i sin tur präglar förbanden. Det symboliska kapital som tidigare var en tillgång i officerskarriären har devalverats eftersom FM nya uppgifter har öppnat upp ett nytt fält på de internationella insatsernas arena.⁴⁵

Via Ydén och Anderssons verk kom jag sedan i kontakt med professor Bengt Abrahamsson och delar av hans verk kring officersprofessionen vilket sedan ledde mig vidare till andra väl-etablerade forskares verk inom samma område. En översyn av de mest relevanta av dessa verk berörs i det följande. Tidningen Framsyn, tidigare utgiven av Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI), presenterade i nr 1 2005 en artikel kring boken *Directions in Military Organizing*, där ett intressant resonemang förs mellan en av bokens författare Professor Bengt Abrahamsson och redaktören Jan-Ivar Askelin kring professionalisering av officersrollen. Skall den ske brett eller radikalt. Den senare synen innebär en fokusering på den väpnade striden medan ett bredare angreppssätt innebär att som officer kunna samverka med vetenskapsmän, diplomater, politiker och journalister.⁴⁶ Ett brett angreppssätt passar som hand i handske med det alltmer,

⁴² Ydén, "Kriget" och karriärsystemet, 2008, s. 241.

⁴³ *Ibid.* s. 39.

⁴⁴ *Ibid.* s. 80, 97 och 251.

⁴⁵ Andersson, *Militärt ledarskap – när det gäller*, 2006, s. 180-183, 189-193.

⁴⁶ Askelin, *Försvaret diskuterar och övar för lite*, 2005.

Självständigt arbete

inom multinationella operationer, vedertagna begreppet *comprehensive approach* (CA) som handlar om att genom multinationellt engagemang med såväl militära som civila medel kunna möta utmaningarna i den operativa miljö som den moderna kris- och konflikthanteringen utgör. I CA ingår att kunna samarbeta med aktörer alltifrån FN och EU till *non-governmental organisations* (NGOs) och lokala aktörer. ”Kör man på den ena linjen riskerar man att snäva in officersyrket [och] [k]ör man på den andra riskerar officeren bli en allmän städgumma”⁴⁷. Båda perspektiven är relevanta, hur bör FM bäst balansera detta dilemma? I likhet med diskussionen om professionalisering och avprofessionalisering i kapitel 4 kan man här ställa frågan på sin spets; är det en professionalisering att utbilda officerare till bredare kunskaper inklusive ett vetenskapligt förhållningssätt, eller är det en avprofessionalisering att inte enbart fokusera på det exklusivt militära, nämligen våldsutövningen? Kan de två perspektiven kombineras?

“*Military uniqueness requires a sense of proportion: there can be too little or too much of it.*”⁴⁸

Citatet härstammar från den europeiska gästforskarrapporten från 2000 om FM där det framförs att de två perspektiven av professionalisering och avprofessionalisering måste kombineras i olika sammanhang, dock med olika tyngdpunkter. Gästforskarrapporten framhåller vidare att det handlar om två skilda logiker; den om den externa konflikten och den om den interna samverkan. Den förstnämnda karaktäriseras av utövande av våld mot en motståndare medan den andra handlar om interagerande inom den egna organisationen eller samarbete med andra ”vänligt sinnade” organisationer. Sammanfattningsvis ställer dagens och sannolikt framtidens operativa miljö ”mera krav på officeren som soldat och mera krav som diplomat”⁴⁹. Artikelnen i Framsyn framhåller vidare att man inte kan kräva av alla officerare att de ska kunna allt, men att man kan fundera på detta i olika förbandssammansättningar.

Här kan tvåbefälssystemet komma till sin rätt då det är rimligt att anta att den akademiskt skolade officeren från OP kommer att vara bra rustad i att hantera logiken om den interna samverkan men även rimligen ha grund för att utveckla skicklighet för ledning av den externa konflikten då de har grundläggande militära kunskaper från grundutbildning (GU) eller aspirantskola samt praktiska inslag (VFU) i utbildningen vid OP. Specialistofficerarna å sin sida kommer att vara mästarna på utförandet av den externa konflikten med bas i en praktisk utbildning och lång tjänstgöringstid i relevanta befattningar i insatsorganisationen. Även specialistofficerarna kommer dock att behöva skolning i den interna samverkanslogiken då den ”strategiske korpralen” är ett faktum i 2000-talets flerdimensionella operativa miljö av våldsutövning, kris- och konflikthantering, politisk hänsyn och omedelbar mediareportering.

Ominriktningen och transformeringen av FM har dimensionerats av den tekniska diskussionen om precision, noggrannhet och eldkraft av vapensystem snarare än professionella och organisatoriska aspekter. I praktiken är också utvecklingen av precision och eldkraft tydlig medan mindre resurser tilldelats för kulturell förståelse och de underrättelseförmågor som behövs för att de tekniska landvinningarna skall kunna tillämpas och komma till rätta i ”rätt” sammanhang. Ydén skriver i boken *Effect Based Operations - Military Organization and professionalization* att FM 2005 tillkännagav att det var väsentligt att inte viktig kompetens försvann ur organisationen när den skulle minska kraftigt. Inga strategier för att förhindra detta presenterades och inte heller hur organisationen skall utveckla de förmågor som de nya inter-

⁴⁷ Askelin, *Försvaret diskuterar och övar för lite*, 2005.

⁴⁸ Boëne m.fl., *Facing uncertainty Report No 2 The Swedish military in international perspective*, 2000, s. 38.

⁴⁹ Askelin, *Försvaret diskuterar och övar för lite*, 2005.

Självständigt arbete

nationella insatserna kräver.⁵⁰ Då de mest seniora (och mäktiga) organisatoriska spelarna har investerat betydande resurser och tid i det gamla invasionsförsvaret och likaså uppnått sina positioner baserat på detta, kommer de heller inte att acceptera att nya uppgifter faktiskt innebär att de inte längre är de mest kvalificerade att utöva ledarskapet i organisationen. Det är vidare inte troligt att de kommer att värdesätta de officerare som nu har erfarenheter som tidigare inte ansetts viktiga. Skall en organisation genomföra en liknande transformering som FM nu gör är det viktigt för organisationens långsiktiga effektivitet att snabbt och synligt befordra personal med erfarenheter och relevanta perspektiv till det nya "kärnområdet" och placera dem på ledande befattningar. Detta gäller oavsett om dessa individer generellt kan anses vara de mest kompetenta eller ej då signaleffekten är så tydlig att de mest ambitiösa och dugliga individerna då kommer att söka de erfarenheter som gör det möjligt för dem att också tillträda dessa befattningar. I sinom tid kommer således såväl rätt kompetens som erfarenheter att återfinnas hos den högsta ledningen.⁵¹

I ett längre utsträckt framtidsperspektiv för professor Bo Dahlbom i boken *Directions in Military Organizing* ett mycket intressant resonemang kring försvaret av nationen och till detta olika uppfattningar om en organisations huvudsakliga verksamhet. Dessa olikheter kan vid vissa tillfällen leda till konflikter mellan organisationens olika delar och hierarkiska nivåer. På FM-fältet finns de soldater och officerare som med personlig erfarenhet av insatser kommer att framhålla detta som det unikt militära. Å andra sidan finns de administrativa officerare i stabsvärlden som argumenterar mer abstrakt från sina skrivbordspositioner. Som tidigare omnämnts så finns detta misstroende i FM idag markerat som en förtroendeklyfta mellan förband och HKV. Vad gäller de två perspektivens validitet så framhålls från den förstnämnda gruppen att även om ett försvars uppgifter förändras i takt med samhällets så kommer "war [...] remain a bloody affair" med allt vad det innebär. Detta kommer förvisso ej att förändras men det utgör ändå en begränsning för anpassningen av militär verksamhet då samhället i övrigt förändrar sig. Dahlbom argumenterar för att FM måste släppa den dominerande fokuseringen på våldsutövningen för att inte stå med en obsolet uppfattning om sitt uppdrag då samhället för länge sedan förändrats till att bygga på värden som inte låter sig försvaras med enbart våldsutövning. Dahlbom menar på att ett framtida scenario för att försvara Sverige handlar om att FM måste ha andra verktyg och kompetenser än de vi normalt förknippar med ett lands väpnade styrkor. Ett lands försvar behöver i framtiden förstå komplexiteten och sårbarheten i morgondagens globala samhälle. Detta låter sig i såväl krig som fred endast göras av en global organisation som i ett nationellt perspektiv förfogar över högt utbildade individer som förstår de komplexa funktionerna i det globala samhället.⁵²

Dahlboms resonemang kan tolkas som att dessa individer givetvis delvis kan vara civila medarbetare i FM men även att officerens plats bland dessa är självskrivnen som den militära komponent som skall förstå de komplexa funktionerna och göra dem möjliga för FM som organisation att hantera. En officers akademiska utbildning blir här en absolut förutsättning för att kunna hantera frågeställningarna och i linje med den interna samverkanslogiken förmedla resultatet av dem såväl inom FM som till politiker, statstjänstemän, diplomater representanter för olika organisationer och företag i ett såväl nationellt som internationellt perspektiv. I ett perspektiv av FM-fältet i en svensk kulturell och sociologisk kontext så är det dock fortfarande viktigt att denna "akademiska officer" fortfarande har någon koppling till "gräs-

⁵⁰ Abrahamsson m fl, *Effect Based Operations, Military Organization and Professionalization*, 2006, s. 99.

⁵¹ Abrahamsson m fl, *Effect Based Operations, Military Organization and Professionalization*, 2006, s. 107.

⁵² Ydén (red), *Directions in Military Organizing*, 2005, s. 156 och 161.

rötterna”. NBO-systemet manifesterade denna gräsrotskoppling till sitt yttersta utan att ändå helt lyckas med att uppnå ett högt förtroende för de officerare som blev ”chefer”. I en europeisk undersökning av uttagning och utbildning av olika nationers officerare noterades att en av de största besvikelserna jfr förväntningarna, för svenska blivande officerare, var att de till 30% var missnöjda och upplevde att deras befäl karaktäriserades av ”[i]nability of superiors to set good examples of professional behaviour”⁵³. Således behöver väl tvåbefälssystemet adressera denna fråga när det nu successivt införs, men är så fallet? De empiriska studierna i kapitel fyra kommer att beröra bl. a. detta.

3 Teoretiska utgångspunkter

I föreliggande kapitel behandlar jag de teorier och begrepp som ligger till grund för mitt vidare arbete. I detta kapitelns första stycke fokuserar jag på de teorier som påverkar begreppet anställningsbarhet följt av ett stycke om vetenskapligt förhållningssätt och akademisk officersutbildning. Därefter följer ett stycke med teorier kring sociala, kulturella och professionella aspekter av officersprofessionen på FM-fältet kopplat till den ominriktning och transformering som FM nu genomför. Dessa stycken utgör teoretisk grund för min problemformulering och frågeställning om anställningsbarheten för officerarna i det nya tvåbefälssystemet.

3.1 Anställningsbarhet

Begreppet anställningsbarhet refererar i allmänhet till våra möjligheter att få anställning.⁵⁴ Detta gäller såväl för de som inte har ett jobb, inklusive studenter på väg mot sitt första jobb, såväl som för de som har ett jobb men söker ett nytt. Anställningsbarhet kan således också definieras som möjligheterna att få ett nytt jobb på liknande nivå. Begreppet är på intet sätt nytt men innebörden har under de senaste tre decennierna systematiskt förändrats beroende på aktuella arbetsmarknadsförutsättningar och regeringsutövning.⁵⁵ Globaliseringen och en internationellt rörligare arbetsmarknad samt ökad teknisk komplexitet har lett till att ökade krav på anpassningsbarhet. Detta medför att arbetsplatserna blir alltmer flexibla och som en följd av allt tätare förekommande omorganisationer så följer inte bara en flexibilitet i relationen mellan en organisation och dess omgivning utan även mellan en organisation och dess medlemmar. Denna nya arbetsplatsmiljö medför alltså förändringar för de anställda då dessa i sin tur måste bli alltmer flexibla för att kvarstå som konkurrenskraftiga. Vissa forskare refererar till anställningsbarhet som jobbsäkerhet på den moderna arbetsmarknaden och detta synsätt medför också att de anställda blir alltmer ansvariga för sina egna karriärer och sin egen jobbsäkerhet. Detta står i direkt kontrast till ett mer traditionellt synsätt där anställda skapar sig jobbsäkerhet genom livslång anställning.⁵⁶ De två synsätten kan också ses ur perspektiven om anställningsbarhetens kontextuella och individuella faktorer.

De kontextuella faktorerna av anställningsbarhet beskrivs främst via indikatorer som arbetsmarknads- och konjunkturläge samt den anställdes anställningsform, arbetsmiljö, arbetsort och boendeort. De kontextuella faktorerna kan även kopplas till teorin om en dual arbetsmarknad som för fram att såväl arbetsmarknadens möjligheter som restriktioner påverkar en

⁵³ Caforio (red), *The European officer: A comparative view on selection and education*, 2000, s. 197

⁵⁴ Bertson, *Employability perceptions*, 2008, s. 1.

⁵⁵ Arnold m fl, *Self-perceived employability: development and validation of a scale*, 2007, s. 24.

⁵⁶ Bertson m fl, *Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities?*, 2006, s. 223f.

individens anställningsbarhet. Teorin om den duala arbetsmarknaden delas in i två segment; det primära och sekundära. Det förstnämnda karaktäriseras av bl. a. av höga löner, bra arbetsvillkor, anställningstrygghet och karriärmöjligheter medan den senare motsatt karaktäriseras av låga löner, låg anställningstrygghet och bristfällig arbetsmiljö. De individuella faktorerna av anställningsbarhet beskrivs enligt teorin om humant kapital av indikatorer som formell utbildning, kompetensutveckling och anställningstrygghet.⁵⁷

Enligt professor Tony Watts, kan anställningsbarhet ses i perspektiven av omedelbar anställning, omedelbar anställningsbarhet eller uthållig anställningsbarhet. Det andra perspektivet är generellt det som kan innefattas i en students möjligheter att klara arbetsplatsens krav utan ytterligare utbildning. Uthållig anställningsbarhet handlar inte enbart om möjligheten att få ett jobb utan om att under ett helt arbetsliv upprätthålla en hög anställningsbarhet inte bara utifrån egenskaper som gör en individ framgångsrik på arbetsplatsen utan även framgångsrik i att hantera sin karriärutveckling på ett sådant sätt att en hög anställningsbarhet kan upprätthållas.⁵⁸

Vidare är kompetensutveckling något som ingår i de individuella faktorerna av anställningsbarheten. Den brittiske *human relations*-konsulten Dr Charles Woodruffe styrker detta genom att hävda att utbildning från din arbetsgivare ger en ökad anställningsbarhet i tre olika perspektiv; intern, intern och extern eller extern mer än intern. Hög intern anställningsbarhet gör dig värdefull på en arbetsmarknad där din nuvarande arbetsgivare är den enda spelaren. Perspektivet av intern och extern utbildning i kombination innefattar utbildning med ett långsiktigt värde, som är gällande såväl i nuvarande jobb som i något annat jobb. Woodruffe uttrycker det som sådan utbildning som har ett allmänt värde. Utbildning för att stärka extern anställningsbarhet är inte i första hand avsedd att öka produktiviteten internt utan används exempelvis för att underlätta att rekrytera och behålla nyckelpersonal. Detta kan vara ett kortsiktigt sätt att behålla personal då sådana utbildningar öppnar upp nya möjligheter på andra marknader genom stärkandet av en extern anställningsbarhet.⁵⁹

Begreppet anställningsbarhet återfinns, som tidigare omnämnt, i det europeiska samarbetsprojekt som har kommit att kallas för Bolognaprocessen då ett av dess huvudsyften bl. a. är att främja anställningsbarheten och skapa mer jämförliga system inom högre utbildning.⁶⁰ Att främja anställningsbarheten innebär bl. a. att olika utbildningars arbetsmarknadsrelevans blir av stor betydelse. För såväl yrkes- som universitetsutbildningar gäller att det inte är meningsfullt att utbilda till en arbetsmarknad där den utbildning som ges inte värdesätts. Morgondagens arbetsmarknadsrelevans stavas flexibilitet och de generiska kompetenserna sätts i centrum. Dessa är färdigheter och förmågor som man har nytta av oberoende av utbildningsinriktning, i så gott som alla arbetsuppgifter och även då man byter från ett arbete till ett annat.⁶¹ Om man ser på Bolognaprocessen så betonas lärandemål och anställningsbarhet efter grundutbildning, det viktigaste är att bädda för en livslång kompetensutveckling.⁶²

⁵⁷ Berntson m fl, *Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities?*, 2006, s. 225ff.

⁵⁸ Watts, *Career Development Learning and Employability*, 2006, s. 6f.

⁵⁹ Woodruffe, *Employability: a strategic role for training*, 2000, s. 23.

⁶⁰ Karolinska institutet, *Allmän information om Bolognareformen vid Stockholms universitet*, 2007, s. 1.

⁶¹ Kraufvelin, *Generiska kompetenser i utbildningen och på arbetsmarknaden*, 2008, s. 18.

⁶² Englund, *Ingenjörer med bildning och omvärldskontakt*, Vetenskapsrådets Internetsida.

Självständigt arbete

I en större Europeisk undersökning⁶³, genomförd av *Tuning-project* med stöd från EU-kommissionen, kring vilka generiska kompetenser som av studenter, lärare och arbetsgivare ansågs viktigast framkom att de olika fälten hade slående lika uppfattningar. Undersökningens resultat var att de generiska kompetenser som ansågs mest viktiga var analys- och syntesförmåga samt förmåga till lärande och problemlösning. Därutöver ansågs även viktig för anställningsbarheten att kunna omsätta teoretiska kunskaper i praktiskt handlande, anpassningsförmåga till nya situationer, kvalitetstänkande, förmåga att hantera information, förmåga till självständigt arbete såväl som förmåga att fungera i grupp, förmåga att organisera och planera, förmåga att hantera mellanmänniska relationer samt verbal och skriftlig kommunikationsförmåga.⁶⁴

I en svensk kontext uttryckte en rapport från Stockholms universitet att införandet av Bologna-processen och begreppet anställningsbarhet medför ett ökat fokus på generiska färdigheter och kompetenser. Anställningsbarhet är nära relaterat till generiska kompetenser och som därmed, utöver den formella examen, är eftertraktat av arbetsgivare. Exempel på sådana kompetenser är; förmåga till problemlösning, sökning och granskning av information, muntlig och skriftlig framställan, kritiskt tänkande samt förmåga att lära nya saker och till fortsatt utveckling i arbetslivet.⁶⁵ I en annan rapport från Universitetspedagogiskt centrum vid Stockholms Universitet framhålls att arbetsgivare ofta lyfter fram den generiska kompetensen i form av förmåga till grupparbete samt att kunna tidsplanera det egna arbetet.⁶⁶ En undersökning från tre svenska fackförbund fastställde i rapporten *Jakten på anställningsbarhet* att samarbetsförmåga, referenser och initiativförmåga är de absolut viktigaste av de undersökta faktorerna när arbetsgivare överväger en anställning av en högskoleutbildad. Därefter följer ett antal faktorer som också har stor betydelse för beslutet: förmåga att uttrycka sig i tal och skrift, att utbildningen är yrkesinriktad, arbetslivserfarenhet, analytisk förmåga och goda kunskaper i engelska. Rapportens viktigaste slutsatser framhåller att det som dagens och framtidens arbetsliv efterfrågar är; resonerande, omställningsbara och kritiskt tänkande individer. Därutöver pekar det övergripande mönstret ut att bredd är den viktigare faktorn framför spets.⁶⁷

Professor Mantz Yorke m.fl. menar även på att anställningsbarhet inte är något statiskt utan ett område som en individ kan utveckla under ett helt yrkesliv och att det vidare inte bara inkluderar "akademisk intelligens" utan även "praktisk intelligens"⁶⁸ samt att anställningsbarhet är en begrepps konstruktion som går långt bortom gränserna för de generiska färdigheterna då:

*It [employability] sits at the conjunction of a number of discourses that include the subject discipline(s) studied; both individual and social psychology; communication; organisational sociology; and perhaps elements of management and finance. For some employment contexts, the number of discourses could probably be further extended.*⁶⁹

Anställningsbarhet är, som ovan visat, ett mångfacetterat begrepp med flera olika vinklingar och definitioner. I föreliggande arbete kommer jag att använda mig av den begreppsdefinition som görs i regeringens proposition *Ny värld – ny högskola* där anställningsbarhet definieras som att:

⁶³ *Tuning-project*, Internetsida

⁶⁴ González, *Universities' contribution to the Bologna Process – An Introduction 2nd Edition*, 2008, s. 17.

⁶⁵ Stockholms universitet, *Studenternas anställningsbarhet*, 2006, s. 9.

⁶⁶ Adamson m.fl., *Generiska färdigheter och kompetenser*, 2005, s. 2f.

⁶⁷ TCO, SFS och Lärarförbundet, *Jakten på anställningsbarhet*, 2007, s. 3, 10f.

⁶⁸ Yorke m.fl., *Embedding employability into the curriculum*, 2006, s. 2 och 4.

⁶⁹ *Ibid.* 2006, s. 21.

Självständigt arbete

”studenterna vid examen skall ha visat kompetens som gör att de kan fylla en funktion på arbetsmarknaden inom det område som utbildningen avser. Här är sådana kunskaper som är överförbara mellan olika ämnesområden viktiga att beskriva.”⁷⁰

Avseende de överförbara eller generiska kompetenser som omnämnts så kommer jag att använda mig av de kompetenser som definierades av *Tuning-project* då dess studie var mycket omfattande såväl som samstämmig. Avslutningsvis, i korrelation med Yorke m.fl. så avser jag att till de två ovanstående aspekterna av anställningsbarhet även tillfoga ett organisationssociologiskt perspektiv för att öka träffsäkerheten i tolkningen och efterföljande analys av office-rens anställningsbarhet.

Sammanfattningsvis fyller jag då begreppet anställningsbarhet, för de förestående dokumentstudierna i Kapitel 4, med:

- Individens innehav av kompetens för en arbetsrelaterad funktion med koppling till genomförd utbildning.
- Generiska kompetenser enligt: analys- och syntesförmåga samt förmåga till lärande och problemlösning, anpassningsförmåga till nya situationer, att kunna omsätta teoretiska kunskaper i praktiskt handlande, kvalitetstänkande, förmåga att hantera information, förmåga till självständigt arbete såväl som förmåga att fungera i grupp, förmåga att organisera och planera, förmåga att hantera mellanmännsliga relationer samt verbal och skriftlig kommunikationsförmåga.
- Organisationssociologi i form av tecken på tidigare redovisad och tydliga spänningen inom FM mellan konflikt och samverkanslogik med anledning av att denna spänning existerade i såväl NBO-systemet som tidigare befälssystem då karriärofficerare konfronterades med trupputbildningen. Spänningen är, under ett successivt införande av ett nytt personalförsörjningssystem, inledningsvis representativ och kommer således att behöva hanteras av alla personalkategorier.

3.2 Socialt kapital

Vidare inverkar en persons sociala kapital på densammes anställningsbarhet genom den alltmer ökande vikten av kontakter genom en mängd olika nätverk.⁷¹ Förmågan att tillskansa sig fördelar genom medlemskap i nätverk och andra sociala strukturer definierar en version av begreppet socialt kapital.⁷² Vidare är en individs tidigare samlade erfarenheter styrande för föreställningar, praktiker och förmågor hos densamme. Detta synsätt har kommit att benämnas habitus och utgör ett system av dispositioner som tillåter människor att handla, tänka och orientera sig i den sociala världen.⁷³ Habitus och kapital hänger nära samman då habitus är förkroppsligat kapital. ”[V]ar och en av oss är begåvad med en habitus, men det är marknaden som avgör vilka ingredienser i och effekter av denna habitus som kan fungera som kapital.”⁷⁴ Habitus kan vidare förstärkas, försvagas eller transformeras, exempelvis genom att människor hamnar i nya existensbetingelser eller fält.⁷⁵ Ett fält kan sägas existera när en avgränsad grupp

⁷⁰ Regeringskansliet, *Ny värld – ny högskola*, 2005, s. 99.

⁷¹ Van der Heijde m.fl., *A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability*, 2006, s. 455.

⁷² Eriksson, *Socialt kapital Teori, begrepp och mätning – en kunskapsöversikt med fokus på folkhälsa*, 2003, s. 6.

⁷³ Andersson, *Militärt ledarskap – när det gäller*, 2006, s. 191.

⁷⁴ Broady, *Kapitalbegreppet som utbildningssociologiskt verktyg*, 1998, s. 17.

⁷⁵ *Ibid.* s. 17f.

Självständigt arbete

människor och institutioner arbetar för eller strider om något av gemensamt intresse,⁷⁶ FM är ett sådant fält. Hur nykomlingar kommer att orientera sig och röra sig i fältet beror av dennes egen "laddning", dvs. habitus och övriga tillgångar. Kapitalbegreppet är således centralt både för analysen av nykomlingens tillgångar och för att vi skall kunna teckna kartan över den värld som hon eller han möter.⁷⁷

Vidare kan diskussionen kring sociala fält även omfatta nätverk eller som för FM kanske bättre beskrivet en kår eller profession. Forskaren Ylva Hasselberg menar i artikeln Vem vill leva i Nätverkssamhället? att arbetsmarknaden under 1990-talets lågkonjunktur förändrades och en våg av effektiviseringar och rationaliseringar kom att påverka såväl privat som offentlig sektor. Flexibilitet följde i effektiviseringarnas fotspår och den moderna arbetsplatsens tolkning av flexibilitet kan till och med gå så långt som att exploatera medarbetarna. Vissa skikt av anställda uppfattar även flexibilitet som en beredskap att handgripligen byta arbete eller flytta och därmed byta bostad, grannar och umgängeskrets. Hasselberg menar på att det inte är förvånande att den moderna arbetsplatsen skapar frustration och utbrändhet i högre grad än industrisamhällets urmodell för en arbetsplats där en anställd avkrävdes lojalitet mot chefen och att nöjaktigt sköta sina arbetsuppgifter. Arbetsgivarnas krav på de anställda har förändrats i takt med arbetsmarknadens utveckling och innebär idag att flexibilitet och social kompetens krävs av den som vill ha ett arbete. Hasselberg menar vidare på att de anställda också ska vara utåtriktade och beredda att nätverka. Dessa egenskaper framställs också i allt väsentligt som positiva tillsammans med den anda av samarbete och anpassningsförmåga som omger dem.⁷⁸

Hur ser då arbetsplatsen ut på FM-fältet idag? Inslag av såväl "urmodellen" som den moderna flexibla arbetsplatsen är sannolikt båda existerande. Det motstånd som en professionell grupp som officerskollektivet utgör är troligtvis en av förklaringarna till varför inte den flexibla arbetsplatsen fått ett ännu större inslag då det å andra sidan finns en del av en självexploatering hos officeren i form av gamla ideal om att "tjänsten kommer först". Ju högre upp i den militära hierarkin en individ når desto större möjligheter finns att ha kontrollen över arbetet och arbetstider samtidigt som kraven ökar i form av en förväntad "lojalitet" gentemot att "lösa uppgiften". På den flexibla arbetsplatsen "ska allt större grupper anta en sådan attityd till arbetet, men utan att ha kontrollen över arbetet"⁷⁹. Specialister och funktionsuppdelning av arbetsuppgifter existerar inte, och inte heller tydliga formella hierarkier. Chefer förvandlas till ledare utan tydligt ansvar för de anställda och få formella regler styr verksamheten.⁸⁰

Tidigare syn på yrkesofficersprofessionen som en livstidanställning⁸¹ hängde ihop med föreställningen att individer med rätt formell kompetens skulle anställas och därefter integreras i organisationens kultur. Den nya arbetsmarknaden driver en utveckling som luckrar upp detta synsätt om den svenska arbetsmarknadens grundläggande institutioner, från formella rättigheter till föreställningen om formell kompetens som den enda legitima grunden för anställning. Arbetsmarknadens eliter behöver dock inte enligt Hasselgren känna sig hotade av förändringarna då de är väl förankrade i stabila nätverk.

⁷⁶ Andersson, *Militärt ledarskap – när det gäller*, 2006, s. 190.

⁷⁷ Broady, *Kapitalbegreppet som utbildningssociologiskt verktyg*, 1998, s. 20.

⁷⁸ Gunneriusson (red), *Sociala nätverk och fält*, 2002, s. 119, 121-123f.

⁷⁹ *Ibid.* s. 124.

⁸⁰ *Ibid.* s. 122.

⁸¹ Regeringskansliet, *Budgetproposition för 2007 Utgiftsområde 6*, 2006, s. 57.

Självständigt arbete

En diskussion om elitkulturer visar på att eliter kan existera på olika nivåer i samhället.⁸² Eliter definieras i förhållande till ett område eller fält och skapas utifrån en föreställning om elitens kompetens eller ett makt- och resursinnehav. Eftersom vi i det svenska samhället i hög grad konstruerar legitimitet på grundval av kompetens är den senare elitdefinitionen problematisk. Kommer tvåbefälssystemets officerare att anses som en elit med ett makt och resursinnehav jfr exempelvis en kompetensbaserad elit på FM-fältet som specialförbanden. Den sistnämnda åtnjuter en hög legitimitet medan det inte är självklart att den förstnämnda gör detsamma. Professionella grupper likt officerare har under lång tid utvecklat en professionsstatus innebärande gruppens monopol inom olika områden. Inom professionen finns en bild av vilken funktion man fyller i samhället, samt formella och informella regler ofta formulerade som en yrkesetik. Baksidan av samma etik kan vara en kåranda i en negativ bemärkelse av en intern lojalitet som förhindrar rationella ställningstaganden och vars enda syfte är att reproducera professionen på andra gruppers bekostnad. Professionernas utveckling är starkt förknippad med statsapparatusens utveckling. I historisk bemärkelse professionaliserades de grupper som skulle sköta statens ärenden. Utvecklingen i det postmoderna samhället, trots allt större betoningen på utbildning, tycks försvagas och delvis leda mot en avprofessionalisering. Detta leder till devalvering av förmågan att upprätthålla en objektiv värdegrund av kvalitetsmättet på det arbete som utförs.⁸³

En socialisering av statsförvaltningen under 1960 och 70-talen följdes av en krympning av den statliga sektorn under 1980 och 90-talen. Att arbeta inom den offentliga sektorn var nu inte annorlunda än vilket arbete som helst, anställningstryggheten och den livslånga karriären var inte längre någon självklarhet. Samtidigt genomgick också den statliga sektorn en ideologisk förändring där nedskärningar kombinerats med det övergripande värdet effektivitet. När effektiviteten blev ett viktigt mål för statsförvaltningen uppstod ett problem. Effektiviteten är egentligen inte ett objektiva mål utan ett medel med vilket man uppnår andra uppställda mål. Det är viktigt att använda offentliga medel på ett optimalt sätt men det är inte det som är målet med deras användning. Effektivitetstänkande kan således bidra till att deprofessionalisera de professionella grupperna genom att underminera den värdegrund på vilken de står.⁸⁴

4 Tolkning och analys av dokument

Begreppet anställningsbarhet kommer att vara både styrande och filtrerande vid analys och tolkningsarbetet av det avgränsade empiriska materialet som påverkar transformering av FM, införande av tvåbefälssystemet i FM och officersutbildningen vid OP. Studerat empiriskt underlag har medfört att relevanta fakta kunnat klassificeras till två grupperingar: (1) Vad innefattar OP-utbildningen? och (2) Vad definierar officerens arbetsplats? Dessa två grupper har därefter ett antal underliggande områden där en koppling kunnat göras till det definierade anställningsbarhetsbegreppet. Respektive gruppering tolkas var för sig och därefter ställs de mot varandra i en jämförelse följt av en analys som leder till uppsatsens resultat.

⁸² Gunneriusson (red), *Sociala nätverk och fält*, 2002, s. 126.

⁸³ Gunneriusson (red), *Sociala nätverk och fält*, 2002, s. 127 och 137f.

⁸⁴ *Ibid.* s. 145ff.

4.1 Vad innefattar OP-utbildningen?

Vilka utbildningsrelaterade kunskaper, förmågor och förhållningssätt genomgår studenterna under OP-utbildningen och vilka övriga riktlinjer finns avseende vad officersutbildningen skall innehålla? Dokumentstudierna ger vid handen att följande fem områden kan utrönas som centrala utifrån OP-utbildningen.

1. Officerens generella kompetenser

Kärnan i officerens generella kompetens består av flera delar; en grundläggande gemensam värdegrund kopplade etiska och moraliska frågor, personlig stridsduglighet, god förmåga att kommunicera samt den särskilda kompetensen chefskompetens. Detta är en nödvändig del av de kärnkompetenser som en officer behöver och kan ses som förmågan att skapa helheter, kommunicera dessa och därefter fatta och genomföra beslut.

Sammantaget omfattar de generella kompetenserna:

- Förmåga att delta i och leda väpnad strid
- Ledarskaps- och utbildarförmåga
- Förståelse och kunskap om FM roll och uppgifter i ett demokratiskt samhälle
- Förmåga och kunskap inom internationell verksamhet och internationella förhållanden
- Kunskap om samhället, säkerhetspolitik och folkrätt
- Insikt om vikten av moral, etik, värderingar, jämställdhet, etnisk och religiös mångfald och könsrelaterade förhållanden m.m.
- Kunskap om militärteknik och informationsteknologi
- Förhållningssätt baserat på beprövad erfarenhet och vetenskaplig grund
- Förtrogenhet med specifika verksamhetsmiljöer; mark, sjö och luft
- Övriga baskunskaper, nödvändiga främst i övnings- och utbildningsverksamheten

Den förstnämnda kompetensen; att delta i och leda väpnad strid torde förbli den som skiljer officeren från alla övriga statstjänstemän. För att möta denna och övriga kompetenser kan sägas att den viktigaste egenskapen hos ett framtida skolsystem är att det i sig självt har sådan flexibilitet att det kontinuerligt kan ta hand om nya utbildningsbehov när de uppkommer.⁸⁵

2. Utbildning på vetenskaplig grund

I Högskolelagen anges att staten som huvudman skall anordna högskolor för; utbildning som vilar på vetenskaplig eller konstnärlig grund samt på beprövad erfarenhet, och forskning och konstnärligt utvecklingsarbete samt annat utvecklingsarbete. Vidare anges att verksamheten skall bedrivas så att det finns ett nära samband mellan forskning och utbildning. Studier på grundnivå [vilket OP är] skall utveckla studenternas; förmåga att göra självständiga och kritiska bedömningar, förmåga att självständigt urskilja, formulera och lösa problem, och beredskap att möta förändringar i arbetslivet. Vidare anges att studenterna, inom det område som utbildningen avser, skall utveckla förmåga att; söka och värdera kunskap på vetenskaplig nivå, följa kunskapsutvecklingen, och utbyta kunskaper även med personer utan specialkunskaper inom området.⁸⁶

⁸⁵ Regeringskansliet, *Ett reformerat skolsystem för Försvarsmakten*, 2003, s. 38, 44f, 62 och 63.

⁸⁶ Riksdagen, *Högskolelagen*, 1992, Kapitel 1 § 2, § 3 och § 8.

3. *Lärandemål avseende kunskap och förmåga*

I FHS förordning regleras bl. a. att målsättningen för officersexamen är att studenten ska visa sådan kunskap och förmåga som krävs för att självständigt arbeta som officer. OP:s Lärandemål och utbildningens förväntade studieresultat utgörs av följande tre områden.⁸⁷

Kunskap och förståelse, innehållandes att visa bl. a:

- Kunskap om sambandet mellan vetenskap och beprövad erfarenhet inom området och sambandets betydelse för yrkesutövningen
- Sådant brett kunnande i militära ämnen som krävs för att i en ledande befattning ansvara för personal och materiel i militära operationer
- Förståelse för mekanismer och interaktion i militära konflikter längs hela konfliktskalan
- Kunskap om krishantering i påfrestande situationer för samhället
- Kunskap om såväl nationella som internationella relevanta författningar och regelverk

Färdighet och förmåga, innehållandes att visa bl. a:

- Förmåga att med en helhetssyn planera, leda och genomföra uppgifter inom givna ramar
- Förmåga att tillämpa sitt kunnande för att hantera olika situationer, företeelser och frågeställningar utifrån uppgiftens, individens och gruppens behov
- Förmåga att kritiskt och systematiskt granska, bedöma och använda relevant information
- Förmåga till lagarbete och samverkan med grupper med olika sammansättningar
- Förmåga att i såväl nationella som internationella sammanhang muntligt och skriftligt redogöra för och diskutera information, problem och lösningar med olika grupper

Värderingsförmåga och förhållningssätt, innehållandes att visa bl. a:

- Självkännedom och empatisk förmåga
- Förmåga att inom yrkesutövningen göra bedömningar med hänsyn till relevanta vetenskapliga, samhälleliga, etiska aspekter och särskilt de mänskliga rättigheterna
- Förmåga till ett professionellt förhållningssätt
- Förmåga att identifiera sitt behov av ytterligare kunskap och utveckla sin kompetens

4. *Självständighet och initiativkraft*

Utöver de pedagogiska ingångsvärden som i allt väsentligt framgår i Högskolelagen vill FM framhålla att utbildningen vid OP bl. a. skall karaktäriseras av att; individen självständigt och kritiskt/kreativt tillägnar sig kunskap, metoder och perspektiv, giltiga såväl inom som utanför utbildningssituationen, och individens initiativkraft, kreativitet, individuella ansvarstagande och självständiga beslutsfattande uppmuntras, liksom framsteg i förmågan att göra självständiga och kritiska bedömningar och de studerandes förmåga att självständigt urskilja, formulera och lösa problem.⁸⁸

5. *Yrkesrelevans*

I och med Bologna-processen har kraven på att stärka högskoleutbildningars yrkesrelevans höjts. Verksamhetsförlagd utbildning (VFU) har som utbildningsmoment implementerats i många högskoleutbildningar. VFU ska föra teori och praktik närmare varandra genom handled utbildning. I högskolevärlden har VFU därmed kommit att bli ett verktyg för ökad yrkesrelevans i utbildningarna. VFU genomförs av FHS på verksamhetsställen inom FM. Motivet för detta är dels att ta tillvara den goda utbildartradition som finns i FM, dels att få en stark

⁸⁷ Regeringskansliet, *Förordning för Försvarshögskolan*, 2007, bilaga.

⁸⁸ Försvarshögskolan, *Utbildningsplan Officersprogrammet 180 högskolepoäng*, 2007, s. 2f.

koppling till de centra för professionskunskap och -förmåga samt utveckling av dessa som finns vid FM skolor. Utbildningens koppling till officersyrkets särart och den verklighet inom FM där framtidens officer kommer att arbeta och verka blir tydlig och studentens anställningsbarhet efter utbildning ökar. VFU utgör ca en tredjedel av utbildningstiden vid OP.⁸⁹

Sammanfattning

Dokumentstudierna och tolkningen visar att OP-utbildningen definieras av; generella kompetenser inklusive värdegrund och chefskompetens, vetenskaplig grund inklusive förmåga att göra självständiga och kritiska bedömningar samt förmåga att självständigt urskilja, formulera och lösa problem, brett kunnande i militära ämnen, att med helhetssyn planera, leda och genomföra uppgifter, självständighet och att kritiskt/kreativt tillägna sig kunskap Vidare är en individs självkännedom och empatiska förmåga samt initiativkraft, kreativitet, individuella ansvarstagande och självständiga beslutsfattande karaktäriserande inslag i utbildningen.

4.2 Vad definierar officerens arbetsplats?

Vilka kunskaper, färdigheter och förhållningssätt ställer statsmakterna krav på att dess officerare har i tvåbefälssystemet? Dokumentstudierna ger vid handen att följande sju områden kan utrönas som centrala utifrån arbetsplatsperspektivet.

1. Det internationella perspektivets komplexitet – efterfrågade officersegenskaper

Grunden för militära effektleveranser är förmåga till väpnad strid.⁹⁰ Därmed ställs höga krav på ledarskapsförmåga – direkt ledarskap och att leda genom andra. Officeren skall vara föregångare, kunna fatta beslut under stor osäkerhet och lösa svåra problem under extrema förhållanden och i okända, farliga miljöer. Miljön och konsekvenserna av besluten ställer speciella krav på förmåga att bära psykisk och fysisk press samt på ett etiskt och moraliskt förhållningssätt. Officeren skall kunna bedriva förhandlingar mellan olika grupper och måste kunna samverka med både civila och militära enheter. Detta kräver officerare med en breddad förmåga. Vidare förändras hotbilden genom att gränserna mellan militära och civila hot flyter samman och måste mötas av en bred grupp aktörer. Officerens krav på förmåga till kommunikation, empati och inlevelseförmåga prövas. Som officer behöver man här både vara välutbildad och bildad, dvs. ha en förmåga att förmedla sina kunskaper i en ickemilitär miljö, ha kunskap om dem och en förmåga att kunna uppfatta och förstå andras argument. Vid internationell krishantering är detta särskilt tydligt då man möter motparter/medarbetare i form av representanter för olika NGOs, politiker och diplomater. Därutöver tillkommer kulturskillnader och språkbarriärer som ställer ytterligare krav på officerens kompetens. I mötet med dessa nya krav måste officeren vara väl förtrogen med generella metoder för problemlösning.⁹¹

2. En gemensam värdegrund – målbild för personalens värderingar

Uppdraget ”Värderingar som styrmedel” ligger till grund för hur FM utvecklar och styr verksamheten både professionellt och mänskligt. Uppdraget syftar till att klarlägga FM faktiska önskvärda värdegrund, precisera målen och bidra i processen med att genomföra dem – ”att leva våra värden”. Ett ytterligare syfte är att öka FM attraktionskraft som arbetsgivare. Kulturen inom FM påverkar dess inre liv, medvetet och omedvetet. Grundläggande värderingar har skapat attityder och tankemodeller som i sin tur har gett upphov till beteenden. Stark gammal

⁸⁹ Försvarshögskolan, *Handbok verksamhetsförlagd utbildning (VFU) för OP 07-10*, s. 3-4.

⁹⁰ Försvarsmakten, *Rapport från perspektivstudien hösten 2007*, 2007, s. 18.

⁹¹ Regeringskansliet, *Ett reformerat skolsystem för Försvarsmakten*, 2003, s. 36 och 62f.

kultur och tankemodeller ”sitter i väggarna”. Därmed gäller det att utveckla FM beteenden till önskvärda, ändamålsenliga och i samklang med de politiska kraven. Uppdraget har till uppgift att kontinuerligt mäta och följa upp de fyra strategiska mål som värdegrundsarbetet omfattar; en gemensam värdegrund – en Försvarsmakt, reducering av kulturgapet mellan civil och militär personal, synen på FM som en attraktiv arbetsplats och en uppskattad arbetsgivare, ökat förtroende för ledningen genom ett förändrat ledarskap.⁹²

3. Gränsöverskridande hot – ökade krav på samverkan

Sverige blir alltmer en del i ett alleuropeiskt och transatlantiskt säkerhetssamarbete med global räckvidd. De största utmaningarna och riskerna för vår säkerhet idag finns på den globala arenan i form av en gemensam sårbarhet som kommer ur ömsesidiga beroenden och gränsöverskridande hot. Nationella, regionala och globala intressen sammanfaller således alltmer och ett med andra stater och institutioner gemensamt agerande för att möta de globala och regionala utmaningarna är därmed centralt. Att flexibelt och tillsammans med andra myndigheter, organisationer och stater kunna möta säkerhetshotande förlopp utgör därmed en viktig grund för FM utformning.⁹³ Säkerhet och utveckling förutsätter en helhetssyn och samverkan mellan militära, fredsbyggande och utvecklingsrelaterade resurser. Helhetssyn och samverkan stärker säkerheten och denna ska försvaras med militära och icke-militära medel. Multilateralt samarbete är avgörande för hanteringen av de stora globala utmaningarna. I den multinationella miljön har, parallellt med den militära krishanteringsförmågan även den civila krishanteringsförmågan snabbt utvecklats och behovet av nära samordning mellan civila och militära instrument har blivit tydligt. FM måste i en kris agera i ett sammanhang med diplomatiska, ekonomiska och andra civila aktörer. Förmågan till samverkan mellan civila och militära aktörer kommer således att vara avgörande för framgång i framtida insatser.⁹⁴ Detta gäller även i ett nationellt perspektiv där FM ska fortsätta att utveckla sin förmåga att samverka med länsstyrelser, kommuner, landsting och andra samhällsorgan.⁹⁵

4. Insatser och önskade militära förmågor – flexibilitet och bredd

Dagens och morgondagens insatser kräver att de militära förbandens uppträdande, organisation och utrustning flexibelt kan anpassas till händelseutvecklingen. Olika förmågor krävs för olika insatser. Olika förmågor krävs även i olika faser av en insats. Det leder till krav på förmåga till organisatorisk flexibilitet. Förbandstyper med förmåga inom ett brett spektrum av uppgifter samt en ökad analysförmåga inom staber behöver finnas. Det föreligger även ett behov av att utveckla delvis nya förmågor som att hantera hot från irreguljära aktörer, inkluderat terrorism och spridning av massförstörelsevapen.⁹⁶ FM möjligheter att växla mellan olika uppgifter, miljöer, konfliktnivåer och samarbetspartners måste utvecklas. Fokus ska vara ett försvar i användning.⁹⁷ För att klara utmaningarna med att agera på hela skalan från låg- till högintensiva konfliktnivåer och att insatserna bör utgå från en sammanhållen civil-militär strategi krävs att den i förbanden ingående personalen behärskar mer än militära kompetenser. Vidare skiftar kraven i dagens och framtidens insatsmiljöer ofta snabbt. Majoriteten av militära insatser genomförs inom ramen för gemensamma operationer där en nära samverkan och koordinering mellan armé-, marin- och flygstridskrafter är nödvändig.⁹⁸ Insatserna ställer ock-

⁹² Försvarsmakten, *Årsredovisning 2007 Bilaga 3 Personalberättelse*, 2008, s. 8f.

⁹³ Försvarsmakten, *Rapport från perspektivstudien hösten 2007*, 2007, s. 5, 12 och 14.

⁹⁴ Regeringskansliet, *Ett användbart försvar*, 2009, s. 9, 12, 15, 18 och 56.

⁹⁵ Regeringskansliet, *Regleringsbrev för budgetåret 2008 avseende Försvarsmakten*, 2007, s. 20.

⁹⁶ Försvarsmakten, *Rapport från perspektivstudien hösten 2007*, 2007, s. 15 och 25.

⁹⁷ Regeringskansliet, *Regleringsbrev för budgetåret 2008 avseende Försvarsmakten*, 2007, s. 3f.

⁹⁸ Regeringskansliet, *Ett användbart försvar*, 2009, s. 40, 42 och 51.

Självständigt arbete

så nya krav på underrättelser, t ex om socioekonomiska, kulturella och medicinska förhållanden. FM flexibilitet och användbarhet måste utvecklas. Det finns ingen motsättning mellan internationella insatser och nationellt försvar.⁹⁹

5. Utveckling av förmågor och nya förband – avvägning gentemot hotmiljöer

FM ska tillsammans med andra myndigheter följa omvärldsutvecklingen med syfte att identifiera nya eller förändrade behov av förmågor och kompetenser. FM ska genom att bedriva studier och försök samt genom forskningsuppdrag till andra myndigheter, organisationer och institut kunna utveckla operativ förmåga och funktioner samt utveckla nya och befintliga förband. FM ska fortsätta utvecklingen av operativa lednings- och underrättelseförband med målet att bygga upp försvarsmaktsgemensamma modulära, kaderorganiserade förband, som levererar behovsanpassade insatsenheter för ledning, underrättelser, informationer och samband – nationellt och internationellt.¹⁰⁰ För att vara användbar och tillgänglig över tiden bör FM också ha förmåga att utveckla såväl befintliga som nya kompetenser och kunna hantera förändrade krav på insatsorganisationens operativa förmåga. Detta som en konsekvens av den framtida utvecklingen av de globala utmaningarna och riskerna. Alla insatsförband kommer inte att komma i fråga för alla uppgifter och hotmiljöer. Det måste dock finnas ett utbud av förband och kompetenser med förmåga att hantera en stor bredd av uppgifter såväl i väpnad strid mot en kvalificerad motståndare som i påfrestande miljöer.¹⁰¹

6. Transformering av FM personalförsörjningssystem – tillgänglighet och flexibilitet

Prioriterat för FM är bl. a. att; detaljutveckla en befälsordning med flera karriärer och förbättra förutsättningarna för bemanningen av den internationella verksamheten. En annan drivkraft bör vara att den utbildning som staten bekostar skall komma till användning. Tillgången till personal med lämplig kompetens är av avgörande betydelse för regeringens ambition att på sikt kunna öka Sveriges internationella åtaganden. Befälsordningen för officerarna bör reformeras med utgångspunkt från de verksamhetsanknutna kraven på kompetens- och åldersstruktur. Senare års rekryteringsbegränsningar och rekryteringsstopp har medfört att andelen yngre officerare är väsentligt lägre än vad som är önskvärt ur ett verksamhetsperspektiv. Samtidigt finns också ett överskott på officerare inom de kompetensområden där behovet av personal minskat till följd av försvarsreformen. Verksamheten utvecklas så att officersyrket inte kan vara ett livstidsyrke för alla som genomgått officersutbildning. Det är nödvändigt att de verksamhetsanknutna kraven på kompetens- och åldersstruktur läggs till grund för officerskårens sammansättning. Lika viktigt som det är att personer som huvudsakligen har en civil gärning tillför FM kompetens är det att andra personer som huvudsakligen har en militär gärning inhämtar civila erfarenheter under en del av yrkeskarriären.¹⁰² För att minska risktagningen bör tvåbefälssystemet införas stegvis med möjlighet att successivt skaffa sig erfarenheter och förbättra systemet innan det nya systemet införs fullt ut.¹⁰³

Vidare bör officerskåren bestå av både högskoleutbildad personal och personal som genomgått en kvalificerad yrkesutbildning¹⁰⁴ varpå det utvecklade befälssystemet ger möjlighet till flera karriärer, såväl akademiska, som fördjupade praktiska. Detta ger en breddning av kunskaperna och ett mer flexibelt användande vilket också stämmer överens med ambitionen att

⁹⁹ Regeringskansliet, *Budgetproposition för 2009 Utgiftsområde 6*, 2008, s. 19.

¹⁰⁰ Regeringskansliet, *Regleringsbrev för budgetåret 2008 avseende Försvarsmakten*, 2007, s. 5 och 13.

¹⁰¹ Regeringskansliet, *Ett användbart försvar*, 2009, s. 44 och 75.

¹⁰² Regeringskansliet, *Budgetproposition för 2007 Utgiftsområde 6*, 2006, s. 57ff.

¹⁰³ Försvarsmakten, *Rapport från perspektivstudien 2007*, 2007, s. 51.

¹⁰⁴ Regeringskansliet, *Budgetproposition för 2009 Utgiftsområde 6*, 2008, s. 48.

möta de personalförsörjningsbehov som insatsorganisationen kräver och som i sin tur innebär att utbildningssystemet skall tåla en större flexibilitet.¹⁰⁵ Som en del i bemanningsarbetet har principerna för ett mer aktivt sökförfarande fortsatt utvecklats. Här ingår att den enskilde i konkurrens på arbetsmarknadens villkor söker befattning.¹⁰⁶ Det framtida personalförsörjningssystemet kommer att ställa allt högre krav på det individuella ansvaret avseende egen utveckling och karriär. Framöver kommer sök-, intresseförfarande att genomsyra FM bemanningsarbete och därmed öka trovärdigheten för olika befattningshavare.¹⁰⁷

7. Införandet av ett nytt personalförsörjningssystem – stora utmaningar

Arbetet med att införa det nya personalförsörjningssystemet är den enskilt största utmaning FM står inför.¹⁰⁸ I en framtid där konkurrensen om arbetskraften hårdnar blir det allt viktigare för FM att kunna erbjuda en attraktiv verksamhet. FM präglas av en hög teknisk nivå samt har en internationell framtoning och ett stort utbud av olika arbetsuppgifter vilket bör gynna möjligheterna för rekrytering.¹⁰⁹ Införandet av ett nytt personalförsörjningssystem innebär en övergång från omsättning av hela förband till en individvis omsättning. Nuvarande planering medför en större personalavveckling från 2010. Avvecklingen är en konsekvens av myndighetens rationalisering av förbandsproduktionen. Totalt sett kommer ett större antal anställda (1 000-2 000 personer) att påverkas då verksamheten koncentreras och omlokaliseras. Åtgärder som syftar till att avveckla viss personal kan bli direkt kontraproduktiva i förhållande till de extraordinära åtgärder som krävs för attraktion och rekrytering. Därför blir frågan om att parallellt kunna rekrytera och avveckla personal avgörande för personalförsörjningen under kommande period.¹¹⁰ Analyserna av FM personalbehov har gett en samlad bild av över- och underskott inom olika kompetensområden och därmed en grund för avvägning, dimensionering och beslut inom personalförsörjningen. Även om FM nya utbildningssystem till del införts under 2008 och ytterligare skall utvecklas under 2009 kommer FM under överskådlig framtid att ha strukturella problem kopplat till den anställda personalens kompetens. Den obalans som finns i personalförsörjningssystemet kommer att ta flera år att justera.¹¹¹

Sammanfattning

De kunskaper, färdigheter och förhållningssätt som definierar officerens arbetsplats i tvåbefälssystemet karaktäriseras av; ledarskapsförmåga, beslutsfattning och problemlösning, förmåga att bära psykisk och fysisk press, ett etiskt och moraliskt förhållningssätt, förhandlings- och samverkansförmåga med individer från skilda bakgrunder, förmåga till kommunikation samt inneha empati och inlevelseförmåga genom att vara både vara välutbildad och allmänt bildad. Vidare är ett förhållningssätt till den värdegrund som utgör FM styrmedel till betenden som är önskvärda, ändamålsenliga och i samklang med de politiska kraven ett viktigt definierande inslag. Då nationella, regionala och globala intressen alltmer sammanfaller ökar även vikten av förmåga till helhetssyn och samverkan för att möta de förestående komplexa utmaningarna, därutöver anges också ett behov av såväl högskoleutbildad militär personal som personal med mer praktiska färdigheter.

¹⁰⁵ Försvarsmakten, *Årsredovisning 2007 Bilaga 3 Personalberättelse*, 2008, s. 6 och 16.

¹⁰⁶ Försvarsmakten, *Årsredovisning 2008 Bilaga 3 Personalberättelse*, 2009, s. 5.

¹⁰⁷ Försvarsmakten, *Årsredovisning 2007 Bilaga 3 Personalberättelse*, 2008, s. 45.

¹⁰⁸ Försvarsmakten, *Försvarsmaktens budgetunderlag för 2010 med särskilda inriktningar*, 2009, s. 13.

¹⁰⁹ Regeringskansliet, *Budgetproposition för 2008 Utgiftsområde 6*, 2007, s. 52f.

¹¹⁰ Försvarsmakten, *Försvarsmaktens budgetunderlag för 2010 med särskilda inriktningar*, 2009, s. 3 och 13.

¹¹¹ Försvarsmakten, *Årsredovisning 2008 Bilaga 3 Personalberättelse*, 2009, s. 13.

Självständigt arbete

Olika förmågor krävs för olika insatser men även i en insats olika faser vilket sammantaget leder till krav på förmåga till organisatorisk flexibilitet. Delvis nya förmågor som att hantera hot från irreguljära aktörer, inkluderat terrorism och spridning av massförstörelsevapen föreligger likaså. FM möjligheter att växla mellan olika uppgifter, miljöer, konfliktnivåer och samarbetspartners är centrala för den framtida sammantagna förmågan. Det definieras som viktigt att officerare under en del av sitt yrkesliv även inhämtar civila erfarenheter. Därutöver anges att andelen yngre officerare är väsentligt lägre än vad som är önskvärt ur ett verksamhetsperspektiv. Det reformerade personalförsörjningssystemet ställer allt högre krav på det individuella ansvaret avseende egen yrkesutveckling och karriär där bl. a. sök/intresse förfarandet där den enskilde i konkurrens på arbetsmarknadens villkor söker befattning.

4.3 OP-utbildningen kontra officerens arbetsplats

Tolkningen av det empiriska materialet ovan har, trots den närmast totala avsaknaden av begreppet anställningsbarhet, visat på förekomsten av olika definitioner, krav, kompetenser och förmågor som ändå går att relatera till begreppet via den begreppsdefinition jag gör i Kapitel 3. Genom att kategorisera och jämföra de värdeord som utgjort sammanfattning av respektive gruppering; vad OP-utbildningen innefattar och vad som definierar officerens arbetsplats, kan nedanstående bild målas upp:

OP-utbildningen	Enighet	Officerens arbetsplats
Generella (generiska) kompetenser inklusive värdegrund och chefskompetens	Ja	Kommunikation (generisk kompetens) Värdegrund Ett etiskt och moraliskt förhållnings-sätt (värdegrund)
Vetenskaplig grund inklusive förmåga att göra självständiga och kritiska bedömningar	Ja	Behov av högskoleutbildad militär personal
Förmåga att självständigt urskilja, formulera och lösa problem,	Ja	Problemlösning
Brett kunnande i militära ämnen	Ja	Olika förmågor krävs för olika insatser men även i en insats olika faser
Med helhetssyn planera, leda och genomföra uppgifter	Ja	Ledarskapsförmåga Helhetssyn
Kritiskt/kreativt kunna tillägna sig kunskap	Ja	Behov av högskoleutbildad militär personal
Samverkan	Ja	Förhandlings- och samverkansförmåga
Självkännedom och empatisk förmåga	Ja	Empati och inlevelseförmåga
Individuellt ansvarstagande	Ja	Högre krav på det individuella ansvaret
Beslutsfattande	Ja	Beslutsfattning
Självständighet	Delvis	Förmåga att bära psykisk press
Initiativkraft	Ej påvisat	--

Självständigt arbete

I jämförelsen mellan vad OP-utbildningen innefattar kontra vad som efterfrågas på officerens arbetsplats på FM-fältet råder, vilket tabellen ovan visar, en närmast odelad samstämmighet avseende de två grupperingarna. Att notera är de endast två områden där genomförd tolkning av det empiriska materialet inte lyckats fastställa en direkt korrelation mellan utlärd respektive efterfrågade kunskaper och förmågor. Den höga korrelationen pekar dessutom, utöver vad resultatet säger, på en god validitet av den begreppsmässiga definitionen av anställningsbarhet och därmed på metoden att tolka och analysera materialet.

För att formellt svara på uppsatsen problemformulering så visar resultatet att;

1. *De förutsättningar, ur ett perspektiv av anställningsbarhet, som gäller på arbetsplatsen för officerarna i tvåbefälssystemet är:*

Statsmakterna och FM beskriver i de granskade dokumenten ett antal önskade kunskaper och förmågor. Dessa stämmer i stor utsträckning överens med de krav som gäller för en högskoleutbildad individ. Exempel på detta innefattar uttalat behov för FM att ha tillgång till högskoleutbildad militär personal med en helhetssyn och förmåga till problemlösning. Därutöver identifierades ett antal av de generiska kompetenser som enligt tidigare redovisade begreppsdefinitioner förknippas med just högskoleutbildning via de nya examensförordningarna. Officerens arbetsplats ställer vidare krav på ledarskaps-, besluts-, förhandlings- och samverkansförmåga för att kunna hantera de komplexa uppgifterna på den internationella arenan. Därutöver blir dessa förmågor också, i ett organisatoriskt perspektiv, relevanta för att hantera spänningen mellan konflikt- och samverkanslogiken när officeren ställs inför chefspositioner där olika individers uppfattningar, önskemål och krav skall balanseras mot ställda uppgifter. Här kommer inte minst arbetsplatsens identifierade krav på empati och inlevelseförmåga att spela en betydande roll för hur officeren lyckas med såväl ledarskaps som förhandlingssituationer i en insats som, samverkans- och konfliktlogiken vid förbandstjänsten "hemma". Officeren skall också ha ett förhållningssätt som relaterar till den värdegrund vilken FM använder som ett strategiskt styrmedel för målsättningen att bl. a. minska det organisatoriska kulturgap som finns mellan förband och HKV. Officerens arbetsplats definieras också av ett allt högre krav på det individuella ansvaret vilket kan relateras till anställningsbarhet genom teorin om socialt kapital där en individs kontakter genom medlemskap i nätverk och andra sociala strukturer blir central för individens förutsättningar till yrkes- och karriärutveckling.

2. *Överensstämmer förutsättningarna med de kunskaper och förmågor som OP innehåller?*

Ja, nästan fullständigt vilket visats i tabellen ovan.

Sammantaget går det således att finna en spårbarhet mellan vad utbildningen vid OP innehåller och vad statsmakterna och FM vill ha ut av sina officerare. Resultatet talar således för att officerarna bör ha en god anställningsbarhet i tvåbefälssystemet sett ur de individuella faktorerna av kunskaper, förmågor och förhållningssätt som beskrivits tidigare avseende anställningsbarhetsbegreppet. De främsta argumenten härtill är deras högskolemässiga utbildning med omfattande inslag av generiska kompetenser och överförbara kunskaper. Därutöver anges att andelen yngre officerare är väsentligt lägre än vad som är önskvärt ur ett verksamhetsperspektiv vilket förstärker behovet av denna personalkategori och därmed sannolikt verkar ytterligare positivt för den nyexaminerade officerens anställningsbarhet sett ur de kontextuella och arbetsmarknadsrelaterade faktorerna av anställningsbarhet. Därtill kan officerarna enligt Berntson och teorin om en dual arbetsmarknad definitivt sägas tillhöra det primära segmentet vilket ytterligare stärker anställningsbarheten.

Hög intern anställningsbarhet gör enligt Woodruffe individen värdefull på en arbetsmarknad där den nuvarande arbetsgivaren är den enda spelaren. Parallellen till den utbildning på OP som en officersaspirant får vid den praktiska verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) kan här sägas vara gällande i allra högsta grad. Vidare gäller likaså perspektivet av intern och extern utbildning i kombination då detta innefattar utbildning med ett långsiktigt värde, som är gällande såväl i nuvarande jobb som i något annat jobb. Woodruffe uttrycker det som "sådan utbildning som har ett allmänt värde" och likaså detta perspektiv av anställningsbarheten är i allra högsta grad gällande vid OP i form av den högskolemässiga utbildningen och kopplingen till de generiska kompetenserna.

Watts menar på att inslag av praktiska yrkesnära moment, likt VFU, ger en utmärkt möjlighet att applicera de generiska kompetenserna i en annan lärandemiljö och på så sätt göra dem överförbara till andra områden. I ljuset av Watts indelning av anställningsbarhet i tre perspektiv om omedelbar anställning, omedelbar anställningsbarhet och uthållig anställningsbarhet så ter sig de två sista perspektiven intressanta för studenterna vid OP. Genom reflektion över de egna generiska kompetenserna i relation till de av högskoleförordningen fastställda lärandemålen vid OP, kan studenten utveckla en egen uppfattning om sin anställningsbarhet. Ansvaret att öka sin egen anställningsbarhet och att driva ett långsiktigt tänk kring karriärutveckling ligger hos individen vilket också passar väl in i det individfokuserade personalförsörjningssystemet med ett alltmer utvecklat sök/intresseförfarande. Detta ligger även helt i linje med Yorke m.fl. som menar på att anställningsbarhet inte är något statiskt utan ett område som en individ kan utveckla under ett helt yrkesliv. Yorke m.fl. anser vidare att begreppet anställningsbarhet inte bara inkluderar "akademisk intelligens" utan även "praktisk intelligens" vilken tydliggörs i exempelvis samarbetsförmåga, att kunna omsätta teoretiska kunskaper i praktiskt handlande, anpassningsförmåga till nya situationer, vilket alla är viktiga delar av såväl utbildningen vid OP som officerens arbetsplats.

Tvåbefälssystemets officerares tillhörighet i den duala arbetsmarknadens primära segment samt dess huvudsakligen överordnade plats i befälsordningen gör att en differentierad bild potentiellt kan tecknas gentemot andra grupper av arbetstagare. I kombination med att tillhöra den exklusiva skaran av högskoleutbildade officerare intar de därmed en särställning på FM-fältet, en kapitalmässig elit avseende såväl symboliskt som utbildningsrelaterat kapital. I en vidare parallell till elit-diskussionen inom teorin om socialt kapital så har det tidigare konstaterats att en elit definieras i förhållande till ett område eller fält och skapas utifrån en föreställning om elitens kompetens eller ett makt- och resursinnehav. Det svenska samhället konstruerar i hög grad denna legitimitet på grundval av kompetens snarare än ett makt- och resursinnehav. Således måste officerarna av FM-fältets aktörer bedömas som "kompetenta" snarare än kapitalstarka avseende makt- och resursinnehav om de skall bli en framgångsrik elit. Vad är då majoriteten av aktörernas generella uppfattning om vad som är kompetens? och innehar officerens denna kompetens? Förmågan till väpnad strid utgör en såväl allmänt vedertagen som och i empirin förekommande grundförmåga för såväl FM som den enskilde officeren. Således använder jag officerens förmåga till att delta i och leda väpnad strid som indikator för om de högskoleutbildade officerarna kan anses som "kompetenta" i ett elitperspektiv. VFU utgör totalt ca en tredjedel (två terminer) av utbildningen vid OP relativt övriga utbildningsmoment. I jämförelse med specialistofficersutbildningen som till sin helhet är ca två terminer framstår det inte som rimligt att officeren helt skulle kunna "avfärdas" avseende kunskap om "de praktiska tingens natur".

Teorin om sociala fält och nätverk på den nya arbetsmarknaden och vid den flexibla arbetsplatsen ger vid handen att vare sig specialister, en funktionsuppdelning av arbetsuppgifter eller tydliga formella hierarkier existerar. Chefer förvandlas till ledare utan tydligt ansvar för de anställda och få formella regler styr verksamheten. Detta kan i grunden inte sägas känneteckna FM i allmänhet men då tvåbefälssystemet ytterligare förstärker motsatsförhållandet till den flexibla nätverksarbetsplatsen behöver tvåbefälssystemets införande inte nödvändigtvis uppfattas som odelat negativt av dem som motsätter sig en uppdelning av arbetsuppgifterna med anledning av elit eller organisationsociala skäl.

5 Avslutande diskussion

Vad är då poängen med att konstatera om individer inom en profession har en hög anställningsbarhet? Är det som Rajan m.fl. uttrycker det *"It is one of the few words that has gone from cliché to jargon without the intermediate stage of meaning"*¹¹². Är det således bara ett nytt "modeord" som nu även kan adderas till FM-fältet, kan begreppet och dess användning tillföra någonting eller är det direkt kontraproduktivt? Professor Yehuda Baruch menar att begreppet förvisso är positivt ur en individs perspektiv medan det är bristfälligt och t. om. oacceptabelt att ur ett organisatoriskt perspektiv "saluföra" begreppet som en ersättning för långsiktigt engagemang eller lojalitet.¹¹³ I en mer positiv anda för såväl arbetsgivare som arbetstagare ställer sig definitivt bl. a. de nederländska forskarna Van der Heide m.fl. i en artikel genom att uttrycka:

*"Stimulating occupational expertise and employability of employees appears to be advantageous for both organizational and employee outcomes. Highly employable workers are necessary for organizations in order to meet fluctuating demands."*¹¹⁴

På samma tema definieras anställningsbarhet av den offentliga arbetsgruppen *Enhancing Student Employability Co-ordination Team (ESECT)* i Storbritannien:

"Employability is a set of skills, knowledge and personal attributes that make an individual more likely to secure and to be successful in their chosen occupation(s) to the benefits of themselves, the workforce, the community and the economy".¹¹⁵

Således kan en hög anställningsbarhet inte bara bidra till att individen kan öka sin trygghet i att kunna få nya attraktiva jobb hos samma arbetsgivare. En ökad trygghet kan också bidra till att hantera den oro som redovisas som hög bland FM personal.¹¹⁶ Vidare kan en hög anställningsbarhet, genom de generiska kompetenserna, bidra till att en individ kan känna trygghet att till och med få jobb hos annan arbetsgivare men det är även så att en individ med hög anställningsbarhet genom *"capabilities that are linked to high performance [...] provide[s] the organization with sustainable competitive advantage"*¹¹⁷. Bra för individen – bra för företaget! I ett FM-perspektiv med alltmer fokus på personalförsörjningssystemets individomsätt-

¹¹² Rajan m fl, *Employability: Bridging the Gap Between Rhetoric and Reality*, 2000, i Arnold m fl, *Self-perceived employability: development and validation of a scale*, 2007, s. 24.

¹¹³ Baruch, *Employability: a substitute for loyalty*, 2001.

¹¹⁴ Van der Heide m.fl., *A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability*, 2006, s. 449.

¹¹⁵ Yorke, *Embedding employability into the curriculum*, 2006, s. 3.

¹¹⁶ Försvarsmakten, *Årsredovisning 2007 Bilaga 3 Personalberättelse*, 2008, s. 10.

¹¹⁷ Van der Heide m.fl., *A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability*, 2006, s. 452.

Självständigt arbete

ningsaspekter skulle en definiering och kartläggning av en individs anställningsbarhet kunna vara ett sätt att öka precisionen i individens matchning mot ”rätt” framtida befattningar i.e. uthållig anställningsbarhet.

Ett kritiskt förhållningssätt till mitt resultat om en god samstämmighet mellan vad OP-utbildningen innefattar och vad som definierar officerens arbetsplats samt en till det kopplad hög anställningsbarhet gör att jag som utgångspunkt för diskussionen ställer frågan; är det så enkelt att anställningsbarheten i nästan alla förekommande perspektiv kan sägas vara god eller hög för officerarna i tvåbefälssystemet?

Som tidigare konstaterat så gäller för såväl yrkes- som universitetsutbildningar att det inte är meningsfullt eller kompatibelt med god anställningsbarhet att utbilda till en arbetsmarknad där den utbildning som ges inte värdesätts. Jämfört tidigare forskning avseende officersprofessionen, kommer då NBO-officerare, som chefer över de högskoleutbildade officerarna efter deras examen, att kunna tillvarata de akademiska kunskaper som dessa officerare tillför FM? Svaret på den frågan kan definitivt utgöras av ett ja men även av ett nej då dels Ödeen menar på att ”[a]lla av respondenterna ur gruppen ’truppare’ är överens om att officeren som kommer från [...officersutbildningen] inte omedelbart är användbar i rollen som utbildare när han kommer till förbandet.”¹¹⁸ Förvisso gällde det den ”halvakademiserade” officersutbildningen som föregick OP men uppfattningen står ändå entydig. Därutöver är det som Ydén menar på att de mest seniora (och mäktiga) aktörerna har investerat betydande tid i en tidigare organisatorisk ordning och likaså uppnått sina positioner baserat på denna, kommer de då nu att acceptera att nya kunskapsområden innebär att de inte längre är de mest kvalificerade aktörerna i organisationen?

Om det då finns en poäng med att konstatera individens anställningsbarhet – skall det då göras som jag visat på i denna uppsats? Är det optimalt att genom officiella och publika dokument läsa mellan raderna om något som i sin ursprungliga mening egentligen inte finns för att värdera om det ändå är bra? Min undersökning har medfört vissa svårigheter i och med avsaknaden av indikatorer i det empiriska materialet kring flera av de organisationssociala faktorer som i allra högsta grad påverkar den svenska officersprofessionens kultur. Avseende min eget fastställda begreppsdefinition av anställningsbarhet så medförde de empiriska studierna att jag vid granskning av det empiriska materialet inte kunde ta hänsyn till den tredje aspekten av organisationssocial karaktär, i detta fall spänningen mellan samverkans- och konfliktlogiken, då direkta eller indirekta skrivningar om denna spänning ej gått att utläsa i det empiriska materialet.

Därutöver finns mycket lite skrivet i alla de dokument ingående i det empiriska materialet som jag granskat avseende de utmaningar som kan föreligga införandet av tvåbefälssystemet och transformering av hela personalförsörjningssystemet. Det som stod att finna och som kunde härledas till dylika utmaningar var den övergripande skrivningen att ”[f]ör att minska risktagningen bör [tvåbefäls]systemet införas stegvis med möjlighet att successivt skaffa sig erfarenheter och förbättra systemet innan det nya systemet införs fullt ut”¹¹⁹

¹¹⁸ Ödeen, *Akademiserad officersutbildning, mål eller medel?*, 2004, s. 35.

¹¹⁹ Försvarsmakten, *Rapport från perspektivstudien 2007*, 2007, s. 51.

Självständigt arbete

Vidare angav FM att förslaget till nytt personalförsörjningssystem:

”Bygger på en analys med många antaganden. FM har ingen egen erfarenhet av denna typ av personalförsörjning och antagandena är därmed i huvudsak skapade genom inhämtade erfarenheter från andra västeuropeiska länder som genomfört motsvarande reformer. Om det visar sig att dessa erfarenheter ej är tillämpbara på svenska förhållanden kan det innebära att systemet blir mer kostsamt eller levererar mindre effekt än vad FM bedömt. De känsligaste områden för dessa antaganden är:

- Kan rekryteringsvolymen till frivillig grundutbildning säkerställas?
- Kan FM rekrytera och anställa tillräcklig mängd gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS)?
- Kan FM behålla de anställda/kontrakterade soldaterna tillräckligt länge?
- Hur kommer ett förändrat personalförsörjningssystem att påverka lönebildningen?
- Är kontrakterade personal villiga till tjänstgöring i den omfattning som FM erfordrar?
- Hur kommer kostnadsbilden för kontrakterade personal att utvecklas?”¹²⁰

Ovanstående skrivning pekar förvisso på ett antal utmaningar i samband med transformeringen av personalförsörjningssystemet. Det intressanta är egentligen inte vad som står utan vad som inte står; d.v.s. ingenting om officerarna, officersprofessionen eller organisationssociologi! I de propositioner som däremot föregick införandet av NBO diskuterades under 1970-talet de organisationsociala och -kulturella faktorerna kring den dåvarande reformen flitigt.¹²¹ Varför existerar då knappt en rad om dessa aspekter i motsvarande dokument nu då tvåbefälssystemet införs? Kan det vara så att diskussioner kring införande av olika personalkategorier och något som skulle kunna klassificeras som en elit kan anses problemfyllt i den Svenska kulturen? Att vi helt enkelt drar oss för att adressera det även om det kan innebära problem vid tvåbefälssystemets införande?

Förvisso har resultatet av mitt arbete pekat på att officerarna bör ha en god anställningsbarhet men detta skall dock vägas mot den verklighet som officerarna möter som nyblivna fänrikar sommaren 2010. Redogörelserna kring tidigare forskning avseende organisatoriska, sociala och kulturella aspekter på FM-fältet säger mig därmed att anställningsbarheten i detta perspektiv är mer oklar! Det kan vara så att friktioner kan uppstå då de första kullarna av högskoleutbildade officerare skall påbörja sin yrkesutövning på ett FM-fält som under drygt 25 år präglats av en delvis annan modell för hur arbetsuppgifter fördelats och utförts samt hur akademiska kunskaper värderats.

”Det finns inga majorer i utländska försvarsmakter med tvåbefälssystem, som kör till exempel ett fordon eller ’smutsar ner händerna’. De pekar med hela handen och så får någon ’other rank’ eller soldat göra jobbet. Personligen föredrar jag den svenska modellen, där vi gör jobbet tillsammans”¹²² säger officer i FM.

Ovanstående citat är inte framlyft i Officerstidningen utan anledning och utgör sannolikt en förekommande syn bland NBO-officerare som värdesätter att chefen helst skall vara bäst eller åtminstone rimligt bra på ”allt”. Överste Johan Fölstad kommenterade min fråga om hur han såg på detta citat från Officerstidningen med att officerarna i tvåbefälssystemet ”skall ge fan i att köra lastbil – de skall inte göra det”¹²³ då han helt i linje med tvåbefälssystemets intention inte anser att det är rimligt att en officer ges exempelvis ett års fackutbildning för att sedan utöva en, till utbildningen, relevant befattning i kanske två år. Att genom praktisk handling föregå med gott exempel har inom NBO-systemet varit en ledstjärna för gott ledarskap och

¹²⁰ Försvarsmakten, *Underlag för regeringens försvarspolitiska proposition 2009*, 2009, s. 31f.

¹²¹ Kungl. Maj:t, *Proposition nr 128 år 1973 med förslag till principer för enhetlig befälsordning inom det militära försvaret*, 1973, s. 11-14.

¹²² Lundell, *Specialistofficerare – med fokus på det praktiska*, 2008, s. 17.

¹²³ Fölstad, *samtalsintervju*, 2009-04-29.

Självständigt arbete

således har den resurskrävande utbildningsmodellen, likt fackutbildningsexemplet ovan, varit ett närmast krav för att kunna ”föregå med gott exempel”. Forskaren Göran Fransson skriver i sin bok *Teori och praktik i yrke och utbildning – komparativa fallstudier med arkitekter, ingenjörer, sjuksköterskor och officerare* att:

”Yrkesgrupper som tidigare huvudsakligen har haft en egen färdighetsträning som bas för yrkesutövning, har numera utvecklat egen forskning som en del i en professionalisering. [...] Detta skapar spänningar och ger nya utmaningar i fråga om bildning, utbildning och yrkesutövande. Äldre yrkesutövare känner sig främmande för yngre teoretiskt skolade, men också yrkesmässigt mindre skickliga kollegor. [...] I detta uppstår lätt en polarisering mellan ’teori’ och ’praktik’. Utmaningen i varje yrkesutbildning handlar om att förena dessa två aspekter, att gjuta samman dem i en gemensam yrkeskompetens.”¹²⁴

Som min undersökning visat har granskade dokument en låg beredskap för identifiering och hantering av sådana utmaningar. Avsaknaden av styrdokument eller riktlinjer för att adresserar utmaningarna avseende organisationens kulturella arv från NBO-eran samt hur det sociala kapitalet – band mellan individer – på arbetsplatsen kan komma att påverkas då två olika officerskategorier med olika utbildningsbakgrund i framtiden skall verka tätt ihop är ett tecken på avsaknaden av det organisatoriska minnet som varit väl utbredd under NBO-eran då personalomsättningen var mycket hög. Förvisso har de två kategorierna en gemensam utgångspunkt i den FM-gemensamma värdegrunden och därutöver skall en arbetsgrupp från HKV PERSS resa runt på verksamhetsställen i FM och bl. a. tillse att transformeringen av personalförsörjningssystemet löper väl och överse formella hinder för att det kan skapas olika grogrunder till missnöje, som exempelvis olika mässar eller andra avarter.¹²⁵ Men räcker det för att bryta, den av de europeiska gästforskarna identifierade och därefter av Ydén utvecklade, spänningen mellan den externa samverkans- och den interna konfliktlogiken i ”krigets krav”? Eller kan denna spänning komma att ha överlevt invasionsförsvaret och NBO för att inledningsvis kvarstå även in i insatsförsvaret?

Ett samtal i FHS lobby med ett antal kadetter vid OP 08-11 bekräftar min problemformulering om att det i deras (OP) utbildning finns en förväntning om att deras utbildning skall leda till ansvarsfulla positioner på sikt. De uppvisar dock en stor ödmjukhet inför det faktum att de tillför en av de första generationerna av ett nytt personalförsörjningssystem och menar på att ”man får anpassa sig”. De menar på att de inser att det alltså finns ett arv av NBO-systemets kulturella kapital som inte kommer att tillvarata deras utbildningskapital om de inte själva ”visar vad de går för”. De menar på att det gäller att ”hinna” omsätta sitt utbildningskapital i en önskad riktning om egen utveckling innan man tröttnar och i västa fall avslutar sin anställning i FM för att hos annan arbetsgivare (annat fält) med sina egna förmågor (habitus) få bättre utväxling på sina möjligheter till arbetsuppgifter som överensstämmer med den utbildning man genomgått (i form av sitt innehavda kapital). De individuella aspekterna av anställningsbarhet och de generiska kompetenserna synes således självklara för kadetterna för att öka sitt eget habitus då främst genom flexibilitet, anpassningsbarhet (”man får anpassa sig”) och initiativkraft (visar vad de går för).

”När en ny verksamhet ersätter en gammal kommer den nya verksamheten som en eftersläpningseffekt att under en tid ses med den gamlas ögon.”¹²⁶

¹²⁴ Fransson, *Teori och praktik i yrke och utbildning*, 2003, s. omslagets baksida.

¹²⁵ Fölstad, *samtalsintervju*, 2009-04-29.

¹²⁶ Marner, *Möten & medieringar – estetiska ämnen och läroprocesser i ett semiotiskt och sociokulturellt perspektiv*, 2005, s 20.

Självständigt arbete

Likt citatet ovan får jag upprepa överste Johan Fölstad om hans erfarenheter att ”de första NBO-officerarna stämplades som odugliga när de kom ut” och låta detta bli en påminnelse och ödmjuk uppmaning till tolerans för oss alla som är verksamma på FM-fältet i denna omställning. Den vedertaget mest negativa aspekterna av NBO, utebliven utveckling för specialisten, kommer i bästa fall att klinga av och upphöra i och med att specialistofficeren är ett faktum. De positiva möjligheterna av tvåbefälssystemet med längre tid i befattning för chefer (ökade kunskaper och stabilitet) kanske låter vänta på sig till dess att alla NBO-officerare inordnat sig i tvåbefälssystemet och de eventuella friktioner som då kan uppstå har lagt sig. Dagens drygt 9000 yrkesofficerare skall till Insatsorganisation 2014 (IO14) bestå av drygt 3000 officerare och drygt 5000 specialistofficerare. Därmed kommer ett antal av dagens yrkesofficerare att behöva tillträda specialistofficersbefattningar, såväl säkert både med och mot sin vilja. Det är därför, enligt Regeringen, ”angeläget att den ytterligare omstrukturering av officerskåren som krävs genomförs skyndsamt”¹²⁷ i syfte att öka den operativa effekten så långt det är möjligt med befintlig personal. Tills dess att IO14 är intagen gäller, likt redan identifierat av kadetterna vid OP, tålmod och anpassningsförmåga. Smarta killar och tjejer det där, de måste vara välutbildade...

Fortsatta studier avseende anställningsbarhet kan vara till ytterligare gagn för FM-fältet och skulle med fördel då kunna genomföras som undersökningar av vilken typ av befattningar FM avser att bemanna officerarna i tvåbefälssystemet samt hur i praktiken tillsättandet av NBO-officerare till officers- respektive specialistofficersbefattningar skall gå till. Vilka parametrar kommer att vara avgörande? Därutöver skulle empiriska undersökningar på aspiranterna vid OP 07-10 avseende deras upplevda anställningsbarhet innan examen och densamma efter ett antal år i tjänst som officerare kunna vara av värde för att få mer erfarenhet av begreppsapplikationen på FM-fältet. Av värde avseende undersökningar skulle också i detta sammanhang vara att ta del av ett antal kompanichefers erfarenheter av anställningsbarheten hos officerarna efter något eller några år i tjänst.

¹²⁷ Regeringskansliet, *Ett användbart försvar*, 2009, s. 82.

6 Käll och litteraturförteckning

6.1 Tryckta källor

Försvarshögskolan, *Handbok verksamhetsförlagd utbildning (VFU) för OP 07-10*.

Försvarshögskolan, *Utbildningsplan Officersprogrammet 180 högskolepoäng*, 2007-09-05, Stockholm, 2007.

Försvarsmakten, Högkvarteret, *Försvarsmaktens budgetunderlag för 2010 med särskilda inriktningar*, HKV 2009-02-26 23 383:53085, Stockholm, 2009.

Försvarsmakten, Högkvarteret, *Införande av tvåbefälssystem i Försvarsmakten*, HKV 2008-04-09 16100:66576, Stockholm, 2008.

Försvarsmakten, Högkvarteret, *Underlag för regeringens försvarspolitiska proposition 2009*, Bilaga 1 till HKV 2009-01-30 23 383:51503, Stockholm, 2009.

Försvarsmakten, Högkvarteret, *Rapport från perspektivstudien hösten 2007*, HKV 2007-12-20 23 382:63862, Stockholm, 2007.

Försvarsmakten, Högkvarteret, *Årsredovisning 2007 Bilaga 3 Personalberättelse*, HKV 2008-02-22 23 386: 63353, Stockholm, 2008.

Försvarsmakten, Högkvarteret, *Årsredovisning 2008 Bilaga 3 Personalberättelse*, HKV 2009-02-20 23 386: 51656, Stockholm, 2009.

Högskoleverket, *Officersutbildning i Sverige*, Rapport 2005:52 R, Stockholm, 2005.

Kungl. Maj:t, *Proposition nr 128 år 1973 med förslag till principer för enhetlig befälsordning inom det militära försvaret*, Prop. 1973:128, Stockholm, 1973.

Regeringskansliet, Finansdepartementet, *Budgetproposition för 2007 Utgiftsområde 6*, Prop. 2006/07:1, Stockholm, 2006.

Regeringskansliet, Finansdepartementet, *Budgetproposition för 2008 Utgiftsområde 6*, Prop. 2007/08:1, Stockholm, 2007.

Regeringskansliet, Finansdepartementet, *Budgetproposition för 2009 Utgiftsområde 6*, Prop. 2008/09:1, Stockholm, 2008.

Regeringskansliet, Försvarsdepartementet, *Högskoleutbildning av officerare m.m.*, Prop. 2006/07:64, Stockholm, 2007.

Regeringskansliet, Försvarsdepartementet, *Ett användbart försvar*, Prop. 2008/09:140, Stockholm 2009.

Regeringskansliet, Försvarsdepartementet, *Ett reformerat skolsystem för Försvarsmakten*, SOU 2003:43, Stockholm, 2003.

Regeringskansliet, Försvarsdepartementet, *Försvarsmaktsgemensam utbildning för framtida krav*, SOU 1998:42, Stockholm, 1998.

Regeringskansliet, Försvarsdepartementet, *Regleringsbrev för budgetåret 2008 avseende Försvarsmakten*, Stockholm, 2007.

Regeringskansliet, Försvarsdepartementet, *Högskoleutbildning av officerare m.m.*, Prop. 2006/07:64, Stockholm, 2007.

Regeringskansliet, Utbildningsdepartementet, *Förordning för Försvarshögskolan*, SFS 2007:1164, Stockholm.

Regeringskansliet, Utbildningsdepartementet, *Ny värld – ny högskola*, Prop. 2004/05:162, Stockholm, 2005.

Riksdagen, *Högskolelagen*, SFS 1992:1434, Stockholm, 1992.

6.2 Andra källor

Fölstad, Johan, *Samtalsintervju*, 2009-04-29, Skriftligt underlag finns i författarens ägo.

6.3 Internet

Baruch, Yehuda, *Employability: a substitute for loyalty?*, Human Resource Development International, Vol. 4 Issue 4 December 2001, Abstract nedladdat från [www.informaworld.com/smpp/content~db=all~content=a713767929], besökt 2009-05-21.

Englund, Liselotte, *Ingenjörer med bildning och omvärldskontakt*, Artikel i tidskriften Tvärsnitt nr 2:2006 nedladdad från [http://www.vr.se/huvudmeny/tvarsnittnr22006/intervjurolfbjorhedentilltradandecheffornyaindustriledarhogskolanvillseingenjorermedbildningochomvardskontakt.4.5c76975410f1090a6f180001765.html], besökt 2009-04-06.

Försvarsmakten, Rekryteringscentrum, *Officer*, 2009, Broschyr nedladdad från [http://www.mil.se/upload/Rekrytering/Officer09%20broschyr.pdf], besökt 2009-04-02.

González, Julia m fl, *Universities' contribution to the Bologna Process – An Introduction 2nd Edition*, 2008, Broschyr nedladdad från [http://tuning.unideusto.org/tuningeu/], besökt 2009-05-13.

Karolinska institutet, *Allmän information om Bolognareformen vid Stockholms universitet*, 2007, Nedladdat från [http://courses.ki.se/infohafte_bolognareformen_allmant.pdf?node=107263], besökt 2009-04-03.

Stockholms Universitet, *Studenternas anställningsbarhet*, 2006, Rapport nedladdad från [http://www.su.se/pub/jsp/polopoly.jsp?d=1533], besökt 2009-04-05.

TCO, SFS och Lärarförbundet, *Jakten på anställningsbarhet*, 2007, Rapport nedladdad från [http://www.sfs.se/files/sfs/jakten_pa_anstallningsbarhet.pdf], besökt 2009-04-06.

Tuning-project, Internetsida, [<http://tuning.unideusto.org/tuningeu/>], besökt 2009-05-13.

6.4 Litteratur

Abrahamsson m fl, *Effect Based Operations, Military Organization and Professionalization*, 2006, Försvarshögskolan, Institutionen för Ledarskap och management, Stockholm

Adamson, Lena m.fl., *Generiska färdigheter och kompetenser*, 2005, Stockholms universitet, Universitetspedagogiskt centrum, Stockholm.

Andersson, Lars, *Militärt ledarskap – när det gäller*, 2006, Försvarshögskolan, Institutionen för ledarskap och management, Stockholm.

Arnold, John m fl, *Self-perceived employability: development and validation of a scale*, Personnel Review Vol. 35 No 1 2007, Emerald Group Publishing Limited, Wagon Lane-Bingley, United Kingdom.

Askelin, Jan-Ivar, *Försvaret diskuterar och övar för lite*, Artikel i tidningen Framsyn nr 1 2005, Stockholm.

Berntson, Erik m fl, *Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities?* Economic and Industrial Democracy 2006:27, Sage Publications, London, United Kingdom.

Berntson, Erik, *Employability perceptions Nature, determinants and implications for health and well-being*, 2008, Stockholms universitet, Psykologiska institutionen, Stockholm

Boëne, Bernard m.fl., *Facing uncertainty Report No. 2 The Swedish military in international perspective*, 2000, Försvarshögskolan, Ledarskapsinstitutionen, Karlstad.

Broadly, Donald, *Kapitalbegreppet som utbildningssociologiskt verktyg*, Skeptronhäften Nr 15, 1998, Uppsala universitet, Forskningsgruppen för utbildnings- och kultursociologi, Uppsala.

Caforio, Giuseppe (red), *The European officer: A comparative view on selection and education*, 2000, Edizioni ETS, Pisa, Italien.

Esiasson, Peter m.fl., *Metodpraktikan*, 2007, Norstedts Juridik AB, Stockholm.

Eriksson, Malin, *Socialt kapital Teori, begrepp och mätning – en kunskapsöversikt med fokus på folkhälsa*, 2003, Umeå universitet, Institutionen för epidemiologi och folkhälsa, Umeå.

Fransson, Göran, *Teori och praktik i yrke och utbildning*, 2003, HLS Förlag, Stockholm.

Gunneriusson, Håkan (red), *Sociala nätverk och fält*, 2002, Opuscula Historica Upsaliensia 28, Uppsala universitet, Historiska institutionen, Uppsala.

Haldén, Eva, *Försvaret och de svarta hålen*, 1999, Stockholms universitet, SCORE/ Statsvetenskapliga institutionen, Stockholm.

Järkeborn, Stefan, *Officersprofessionen och den Nya Befälsordningen*, 2006, Försvarshögskolan, Krigsvetenskapliga institutionen, Stockholm.

Kraufvelin, Jan, *Generiska kompetenser i utbildningen och på arbetsmarknaden*, Meddelanden..... från Åbo Akademi nr 3 15.2.2008, Åbo, Finland.

Lundell, Björn, *Specialistofficerare – med fokus på det praktiska*, Artikel i Officerstidningen nr 4 2008, Stockholm.

Marner, Anders, *Möten & medieringar – estetiska ämnen och läroprocesser i ett semiotiskt och sociokulturellt perspektiv*, 2005, Umeå universitet, Fakultetsnämnden för lärarutbildning, Umeå.

Mattson, Joel m.fl., *Vägen mot anställbarhet*, 2009, Växjö universitet, Institutionen för samhällsvetenskap, Växjö.

Olstedt, Ewa, *Att tänka kritiskt? En studie om lärande PBL och IT i ingenjörsutbildningen*, 2001, Stockholms universitet, Pedagogiska institutionen, Stockholm.

Rajan, A. m.fl, *Employability: Bridging the Gap Between Rhetoric and Reality*, 2000, i Arnold, John m. fl., *Self-perceived employability: development and validation of a scale*, 2007.

Schwieler, Elias, *Anställningsbarhet – Begrepp, principer och premisser*, 2007, Stockholms universitet, Universitetspedagogiskt centrum, Stockholm.

Qvarsell, Birgitta, *Tillbaka till Pierce?*, Utvecklingspsykologiska seminariets skriftserie 1994 Nr 43, Stockholms universitet, Pedagogiska institutionen, Stockholm.

Skoglund, Daniel, *Rimliga löner krävs för att behålla specialister*, Artikel i Officerstidningen nr 4 2009, Stockholm.

Skoglund, Daniel, *Telekrigare utforskar det nya officerssystemet*, Artikel i Officerstidningen nr 4 2009, Stockholm.

Van der Heijde, Claudia m.fl., *A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability*, Human Resource Management, Vol. 45 No. 3 Fall 2006, Wiley Periodicals Inc,

Watts, Tony, *Career Development Learning and Employability*, Learning and Employability Series Two, 2006, The Higher Education Academy, York, United Kingdom.

Woodruffe, Charles, *Employability: a strategic role for training*, Training Journal, Vol. 2 2000, Ely, United Kingdom.

Ydén, Karl (red), *Directions in Military Organizing*, 2005, Försvarshögskolan, Stockholm

Ydén, Karl, *"Kriget" och karriärsystemet*, 2008, Bokförlaget BAS, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, Göteborg.

Yorke, Mantz m.fl., *Embedding employability into the curriculum*, Learning and Employability Series One, 2006, The Higher Education Academy, York, United Kingdom.

Ödeen, Fredrik, *Akademiserad officersutbildning, mål eller medel?*, 2004, Försvarshögskolan, Krigsvetenskapliga institutionen, Stockholm.

Frågeställningar vid samtalsintervju med överste Johan Fölstad, chef för personalstabs planeringsavdelning i Försvarets högkvarter (C HKV PERSS PLAN)

Allmänt

Intervjun genomfördes som samtalsintervju där jag ställde nedanstående frågor till öv Fölstad och därefter nedtecknade svaret på dessa och de eventuella följdfrågor som diskussionerna ledde till. Intervjun genomfördes den 29:e april från klockan tolv till strax före klockan halv två på öv Fölstads tjänsterum i Tre Vapen.

Frågeställningar

1. Vilka är huvudargumenten för införandet av ett tvåbefälssystem i Försvaretsmakten (FM)?
2. Vilka styrdokument reglerar detta ur ett FM perspektiv?
3. Finns riktlinjer i dessa dokument för hur
 - a) officerarna skall tillträda befattningar efter examen från officersprogrammet (OP)?
 - b) de därefter skall kunna utvecklas mot att söka nya befattningar mot högre grader?
4. Har HKV PERSS arbetat med hur man eventuellt kan behöva hantera eventuella motsättningar mellan idag verksamma yrkesofficerare (ur NBO-systemet) och de officerare och specialistofficerare som nu utbildas och utbildats för att från början gå in i tvåbefälssystemet?
5. Finns tider för när officerarna i tvåbefälssystemet när viss grad tidigast kan uppnås att HSU kan genomföras?
6. Vad är HKV PERSS planeringshorisont för hur länge en
 - a) officer i tvåbefälssystemet skall vara verksam i FM?
 - b) specialistofficer i tvåbefälssystemet skall vara verksam i FM?
 - c) vad blev "snitt" resultatet av anställningstid för en officer ur NBO-systemet?
7. Anser du att officerarna vid OP, ur ett anställningsbarhetsperspektiv, har rätt färdigheter och kompetenser gentemot FM behov?
8. Hyser du någon farhåga att officerarna med genomgången OP inte kan ges den utveckling de förväntar sig (i konkurrens om befattningar med NBO-officerare och arbetsuppgifter med specialistofficerare)?
9. Hur ser du på nedanstående citat ur Officerstidningen nr 4 2008?

"Det finns inga majorer i utländska försvarsmakter med tvåbefälssystem, som kör till exempel ett fordon eller 'smutsar ner händerna'. De pekar med hela handen och så får någon 'other rank' eller soldat göra jobbet. Personligen föredrar jag den svenska modellen, där vi gör jobbet tillsammans" säger en officer i FM.

 - a) Upplever du att det är effektiv arbetsfördelning att majorer kan eller ska köra lastbil?
 - b) Har FM råd med majorer som kör lastbil?