

## Självständigt arbete i krigsvetenskap, 15 hp

<i>Författare</i> Mattias Alfredsson		<i>Program</i> ChP 06/08
<i>Handledare</i> Metodhandledare: Ingvar Sjöblom Ämneshandledare: Mikael Råman		
	<i>Beteckning</i> 1423/7:1	5 bilagor
<p><b><u>Krigföringsförmåga – ett analysverktyg vid en marin jämförelse</u></b></p> <p>Syftet med den här uppsatsen är att undersöka om och hur det går att använda begreppet krigföringsförmåga som ett analysverktyg vid en jämförelse mellan Marinens organisation 2007 och det nya organisationsförslaget som tagits fram under samma år. Begreppet Krigföringsförmåga har i enlighet med syftet operationaliserats och utvecklats till ett analysverktyg utifrån identifierade mätpunkter och variabler och därefter prövats vid en jämförelse.</p> <p>Att använda begreppet krigföringsförmåga som ett analysverktyg har visat sig fruktbart. Begreppet kanske främst är tänkt att ses ur ett försvarsmaktsperspektiv men med viss flexibilitet går det att använda för att analysera en enskild försvarsgren. Det går också att dra slutsatsen att det nya organisationsförslaget överlag bättre hanterar de faktorer och komponenter i den fysiska pelaren som identifierats som mest betydelsefulla. Naturligtvis går det inte i detalj att konstatera vad det nya organisationsförslaget kommer att innebära, men den genomförda undersökningen ger ändå en fingervisning om att det är positivt för Marinens krigföringsförmåga.</p> <p><b><u>Nyckelord:</u></b> Krigföringsförmåga, analysinstrument, analysverktyg, Marinen, organisation, jämförelse.</p>		

### **Fighting Power – an Analysis Method in a Naval Comparison**

The purpose of this essay is to examine if and how it is possible to use the definition of Fighting Power as an analysis method in a comparison between the organization of the Swedish Navy in 2007 and a new organization proposal created the same year. The definition of Fighting Power has been analysed and developed into an analytic method based on identified variables and measuring points and also tested in a comparison.

It has been possible to use the definition of Fighting Power as an analysis method. The purpose of the definition is perhaps mainly focused on an operational or strategic level but with some flexibility it has been possible to use it also at a tactical level. It is also possible to conclude that the new organization proposal overall takes more into consideration the physical components identified as most important. It is, of course, impossible to find out in detail what the new organization proposal will mean, but the study shows that it will be positive for the Fighting Power of the Swedish Navy.

**Key words:**

Fighting Power, analysis method, Navy, organization, comparison.

## **Författarens förord**

Att skriva en uppsats har för mig varit mycket stimulerande och lärande. Ibland har det visserligen känts frustrerande men i det stora hela har det varit en positiv upplevelse för mig. Med detta förord vill jag först passa på att tacka mina handledare, Ingvar och Mikael, för allt stöd jag fått. Jag vill också ta chansen och tacka alla personer som varit med i mina intervjuer och bidragit till min enkät. Utan er hade det inte blivit en uppsats. Jag vill avslutningsvis tacka Bellas morfar för all den tid han lagt ner på den språkliga granskningen.

Stockholm i mars 2008

Mattias Alfredsson

<b>1</b>	<b>INLEDNING.....</b>	<b>6</b>
1.1	BAKGRUND OCH PROBLEMSTÄLLNING .....	6
1.2	SYFTE.....	8
1.3	FORSKNINGSFRÅGOR.....	8
1.4	CENTRALA BEGREPP .....	9
1.5	DEFINITIONER .....	9
1.6	METOD .....	10
1.7	AVGRÄNSNINGAR.....	11
1.8	DISPOSITION.....	11
1.9	MATERIAL OCH TIDIGARE FORSKNING.....	12
<b>2</b>	<b>METOD.....</b>	<b>14</b>
2.1	VETENSKAPLIG METOD .....	14
2.2	BESKRIVNING AV GENOMFÖRANDET AV INTERVJUER OCH ENKÄTER.....	17
2.2.1	<i>Intervju med Övlt Herman Håkansson.....</i>	<i>17</i>
2.2.2	<i>Enkät med marina officerare.....</i>	<i>18</i>
2.2.3	<i>Intervju med Kk Per-Ola Johansson .....</i>	<i>19</i>
2.3	VALIDITET.....	19
2.4	RELIABILITET .....	20
2.5	ETIK .....	20
<b>3</b>	<b>OPERATIONALISERING AV KRIGFÖRINGSFÖRMÅGA .....</b>	<b>21</b>
3.1	INLEDNING .....	21
3.2	BEGREPPET KRIGFÖRINGSFÖRMÅGA.....	21
3.3	VARIABLER INOM BEGREPPET KRIGFÖRINGSFÖRMÅGA .....	28
3.3.1	<i>Variabler utifrån den konceptuella pelarens perspektiv .....</i>	<i>29</i>
3.3.2	<i>Variabler utifrån den moraliska pelarens perspektiv .....</i>	<i>31</i>
3.4	RESULTATTOLKNING.....	35
3.5	ANALYSVERKTYGET STEG 1-3.....	36
<b>4</b>	<b>EN JÄMFÖRELSE MELLAN TVÅ ORGANISATIONER.....</b>	<b>39</b>
4.1	INLEDNING .....	39
4.2	STEG 1 BESKRIVNING AV ORGANISATIONERNA .....	39
4.2.1	<i>Marinens organisation 2007.....</i>	<i>39</i>
4.2.2	<i>Nytt organisationsförslag.....</i>	<i>42</i>
4.2.3	<i>Resultattolkning.....</i>	<i>44</i>
4.3	STEG 2 JÄMFÖRELSE AV ORGANISATIONERNA.....	44
4.3.1	<i>En jämförelse utifrån den konceptuella pelarens perspektiv .....</i>	<i>44</i>
4.3.2	<i>En jämförelse utifrån den moraliska pelarens perspektiv.....</i>	<i>45</i>
4.4	STEG 3 SLUTSATSER.....	47

<b>5</b>	<b>ANALYSVERKTYGETS ANVÄNDBARHET .....</b>	<b>48</b>
5.1	INLEDNING .....	48
5.2	OPERATIONALISERING AV BEGREPPET KRIGFÖRINGSFÖRMÅGA.....	48
5.3	ANVÄNDANDET AV ANALYSVERKTYGET .....	49
5.4	SLUTSATSER KRIGFÖRINGSFÖRMÅGA SOM ETT ANALYSVERKTYG.....	50
<b>6</b>	<b>REFLEKTIONER.....</b>	<b>51</b>
6.1	EN PERSONLIG REFLEKTION.....	51
6.2	FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING.....	52
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING .....	53
	BILAGA 1: FRÅGESCHEMA INTERVJU KONCEPTUELLA FAKTORER.....	55
	BILAGA 2: FRÅGESCHEMA ENKÄT MORALISKA FAKTORER .....	59
	BILAGA 3: FRÅGESCHEMA INTERVJU FYSISKA FAKTORER.....	70
	BILAGA 4: SAMMANSTÄLLNING AV DE FAKTORER OCH KOMPONENTER SOM IDENTIFIERATS I DEN FYSISKA PELAREN .....	74
	BILAGA 5: SAMMANSTÄLLNING AV IDENTIFIERADE VARIABLER .....	75

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund och problemställning

Hur kan man analysera och jämföra organisationer och finns det lämpliga metoder inom krigsvetenskapen? I den svenska militära doktrinen framgår det att man kan undersöka och analysera organisationer utifrån ett effekttänkande och identifiera möjligheter till att påverka en motståndare.<sup>1</sup> Det är också möjligt att nyttja planeringsverktyget GOP, *Guidelines for operational planning*,<sup>2</sup> som innehåller ett delmoment där syftet är att analysera egna och motståndarens styrkor för att kunna åstadkomma en optimal planering. Det är dock troligt att denna metod uppfattas som lite trubbig och kanske inte helt användbar. Ett annat exempel är att utgå ifrån ett organisatoriskt perspektiv och analysera om en organisationsförändring syftar till att överge den tidigare organisationens begränsningar. Genom att använda detta perspektiv kan man antingen mäta och bedöma en organisation utifrån ett företagsekonomiskt perspektiv eller mäta dess effektivitet utifrån ett organisationsteoretiskt perspektiv.<sup>3</sup>



Bild 1: Pelarmodellen, enligt Doktrin för gemensamma operationer.<sup>4</sup>

I den svenska militära doktrinen framgår det också att begreppet krigföringsförmåga går att använda som ett analysinstrument för att bedöma sin egen och en motståndares förmåga och att den är uppbyggd av fysiska, konceptuella och moraliska faktorer, ibland även kallade moralfaktorer.<sup>5</sup> Dilemmat med begreppet krigföringsförmåga är att det i

<sup>1</sup> Försvarsmakten (2005): *Doktrin för gemensamma operationer*, Stockholm: Försvarsmakten, s. 73.

<sup>2</sup> NATO (2005): *Guidelines For Operational Planning (GOP)*, Final Revision 1, Belgium: SHAPE.

<sup>3</sup> Abrahamsson, B., Andersen, J A. (2005): *Organisation – att beskriva och förstå organisationer*, 4:e upplagan, Malmö: Liber Ekonomi, s. 193-212.

<sup>4</sup> Försvarsmakten (2005): *Doktrin för gemensamma operationer*, Stockholm: Försvarsmakten, s. 60.

<sup>5</sup> Dufberg, Gustaf (2005): "C-uppsats Krigföringsförmåga", Stockholm: Försvarshögskolan, s. 4.

den svenska militära doktrinen främst tolkas som en modell som skall ses ur ett försvarsmaktsperspektiv, och inte från en enskild försvarsgren. Å andra sidan kopplar man i Doktrin för marina operationer begreppet krigföringsförmåga till de insatser som man avser genomföra på den maritima arenan. Är det inte då möjligt att använda begreppet krigföringsförmåga som ett analysverktyg på en enskild försvarsgren, trots den svenska militära doktrinens tolkning som främst menar på att begreppet skall ses ur ett försvarsmaktsperspektiv?<sup>6</sup>

Under våren 2007 initierade Marininspektören, MI, Konteramiral Anders Grenstad en studie som syftade till att skapa en rationellare förbands- och insatsorganisation i Marinen. Uppdraget gavs till Sjöstridsskolan, SSS, och där till Kommendörkapten, Kk Per-Ola Johansson. Bakgrunden till studien var främst konsekvenserna av försvarsbeslutet 2004, då Marinen tappade omfattande kompetenser, och att MI nu upplevde att Marinen hade svårt att leva upp till de av regeringen ställda kraven om ett insatsberett insatsförsvar. Vid tillsättandet av studien gavs ett antal riktlinjer som skulle följas och ett exempel på detta var att det ansågs rationellt att driva kompetenserna inom de marina garnisonerna på det sättet som det gjordes 2007. Detta innebar att ett nytt organisationsförslag inte skulle få renodla system eller förmågor till enskilda garnisoner, till exempel att alla korvetter förlades till Karlskrona. En annan riktlinje innebar att Marinen måste frigöra personal till insatsförbanden och skapa ett stöd till ledningsfunktionen för att kunna förstärka insatsförbanden. Studien har genomförts med intervjuer av MI och de förbandschefer som under 2007 representerat Marinen. Dessutom har ett antal referensgrupper använts, bland annat elever och lärare vid Försvarshögskolan, för att kvalitetssäkra studiens material. Under hela studiens gång och vid framtagandet av det nya organisationsförslaget har Marinens Ledningsgrupp, MLG, kontinuerligt varit underrättad och haft möjlighet att påverka dess innehåll.<sup>7</sup>

Problemdiskussionen har lett fram till att jag valt att undersöka om det går att använda begreppet krigföringsförmåga som ett analysverktyg på en enskild försvarsgren och hur det i så fall kan användas vid en jämförelse mellan en befintlig organisation och en tänkt organisation. För att svara på problemformuleringen och möjliggöra undersökningen fullt ut avser jag att jämföra Marinens organisation 2007 med det nya organisationsförslaget.

---

<sup>6</sup> Försvarsmakten (2005): *Doktrin för marina operationer*, Stockholm: Försvarsmakten, s. 9.

<sup>7</sup> 2007-10-24. Intervju med Kk Per-Ola Johansson, Projektledare, Sjöstridsskolan, Karlskrona.

## 1.2 Syfte

Syftet är att undersöka om och hur det går att använda begreppet krigföringsförmåga som ett analysverktyg vid en jämförelse mellan Marinens organisation 2007 och det nya organisationsförslaget.

Syftet kan till del uppfattas vara en ja eller nej fråga, men innebörden är djupare än så vilket också framkommer i den genomförda problemdiskussionen och i de identifierade forskningsfrågorna.

## 1.3 Forskningsfrågor

För att möjliggöra syftet har jag inledningsvis identifierat en frågeställning:

1. Hur kan begreppet krigföringsförmåga operationaliseras för att användas som ett analysverktyg?

För att svara på den frågan måste jag först svara på:

- Vilka pelare, faktorer och komponenter består begreppet krigföringsförmåga av?
- Går det att hitta lämpliga variabler och i så fall vilka inom begreppet krigföringsförmåga för att möjliggöra en jämförelse av en befintlig organisation med en tänkt organisation?

För att fullt ut kunna genomföra undersökningen och svara på syftet om och hur begreppet krigföringsförmåga går att använda som ett analysverktyg har jag valt att jämföra Marinens organisation 2007 med det nya organisationsförslaget enligt den metod som min operationalisering resulterat i. Operationaliseringen har således resulterat i ytterligare två frågor.

2. Hur kan Marinens organisation 2007 och det nya organisationsförslaget beskrivas enligt faktorerna och komponenterna i den fysiska pelaren, inom begreppet krigföringsförmåga?
3. Finns det några skillnader och i så fall vilka avseende hur de olika organisationerna förhåller sig till den fysiska pelarens mest betydelsefulla faktorer respektive komponenter?



## 1.4 Centrala begrepp

De centrala begrepp som jag valt att redovisa är ständigt återkommande i uppsatsen och deras betydelse är avgörande för att en läsare skall kunna förstå den genomförda undersökningen och uppsatsens innehåll.

### **Krigföringsförmåga:**

Förmågan att genomföra väpnad strid tolkas och beskrivs i den svenska militära doktrinen som krigföringsförmåga.<sup>8</sup> Begreppet krigföringsförmåga skall i denna uppsats ses som en teoribildning och utvecklas ytterligare i kapitel tre.

### **Pelare:**

I den svenska doktrinen tolkas begreppet krigföringsförmåga med pelarmodellen och dess tre pelare, *fysiska*, *konceptuella* och *moraliska*.<sup>9</sup> Begreppen beskrivs ytterligare i kapitel tre.

### **Faktorer:**

De tre pelarna innehåller alla ett antal faktorer som beskrivs i kapitel tre. I den här uppsatsen har jag valt att identifiera faktorerna i den brittiska doktrinen eftersom denna uppfattas som mer fullständig i sin beskrivning än den svenska doktrinen.<sup>10</sup>

### **Komponenter:**

Faktorerna i den fysiska pelaren har dessutom analyserats och ur dessa har ett antal komponenter identifierats. Komponenterna är också hämtade i den brittiska doktrinen med samma motiv som ovan. Begreppet beskrivs ytterligare i kapitel tre och redovisas också i bilaga 4.

## 1.5 Definitioner

Definitionerna som redovisas syftar främst till att förstå uppsatsens analysverktyg men även för att tydliggöra delar av metoden som använts.

### **Operationalisering**

Operationalisering sker i uppsatsen genom att begreppet krigföringsförmåga förklaras, lämpliga variabler identifieras och att en metod för jämförelse skapas som resulterar i ett analysverktyg. Operationaliseringen utvecklas i kapitel tre.

### **Mätpunkter:**

Identifierade faktorer och komponenter är uppsatsens mätpunkter.

---

<sup>8</sup> Försvarsmakten (2005): *Doktrin för gemensamma operationer*, Stockholm: Försvarsmakten, s. 59-60.

<sup>9</sup> *Ibid*, s. 60.

<sup>10</sup> The Joint Doctrine and Concepts Centre, JDCC, Ministry of Defence (2005): *Joint Warfare Publication 0-01, British Defence Doctrine* (Second edition), Swindon: Ministry of Defence, s. 4-7.

**Variabler:**

Ur faktorerna och komponenterna i den fysiska pelaren har ett antal variabler identifierats för att möjliggöra ett analysverktyg.<sup>11</sup> Variablerna har konstaterats vara viktigast eller mest betydelsefulla, utifrån den konceptuella och den moraliska pelarens perspektiv. Variablerna identifieras och utvecklas i kapitel tre.

**Tendenser:**

I uppsatsen förekommer begreppet tendenser i samband med resultattolkningen av de variabler som identifierats som mest betydelsefulla utifrån den moraliska pelarens perspektiv. På grund av osäkerhet i vissa delar av undersökningsunderlaget har jag valt att benämna vissa av svaren som tendenser och inte som fakta. Begreppet utvecklas ytterligare i kapitel tre.

**Indikatorer:**

I samband med undersökning har ett antal indikatorer, det vill säga personer, intervjuats eller svarat på en enkät.<sup>12</sup> Indikatorernas bidrag är till stor del denna uppsats empiri och urvalet av personer har skett enligt normal vetenskaplig metod praxis, vilket utvecklas i kapitel två.

## 1.6 Metod

Uppsatsens datainsamling har skett med både kvalitativ och kvantitativ metod.

Uppsatsen inleds med en deskriptiv förklaring av begreppet krigföringsförmåga i syfte att identifiera dess pelare, faktorer och komponenter. Empirin bygger på en kvalitativ textanalys som genomförts av litteratur inom uppsatsens ämnesområde.<sup>13</sup>

Därefter har en informations- och respondentintervju och en kvantitativ halvstrukturerad enkät genomförts för att identifiera lämpliga variabler för att möjliggöra operationaliseringen och framtagningen av analysverktyget. Intervjun har dessutom kompletterats med en kvalitativ textanalys av Doktrin för marina operationer.

Avslutningsvis har ytterligare en informations- och respondentintervju genomförts för att inhämta information inför jämförelsen av de två marina organisationerna. Kompletterande information för detta ändamål har också tagits ur den tidigare beskrivna enkätens öppna frågeställningar.

---

<sup>11</sup> Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wängnerud, Lena, (2004): *Metodpraktikan*, upplaga 2:3, Stockholm: Nordstedts Juridik AB, s. 52.

<sup>12</sup> Ibid, s. 239.

<sup>13</sup> Ibid, s. 233.

### 1.7 Avgränsningar

För att möjliggöra uppsatsens syfte genomförs en jämförelse mellan Marinens organisation 2007 och det nya organisationsförslaget genom att använda analysverktyget som operationaliseringen resulterat i. Således kommer inte uppsatsen att vara fokuserad på ett organisatoriskt perspektiv och inte heller ha kopplingen till effekt. Uppsatsen kommer inte heller att avhandla de grundläggande förmågorna som används för att beskriva och analysera militär verksamhet.

Uppsatsen undersöker begreppet krigföringsförmåga och eftersom detta främst påverkas av militär personal, har målgruppen civilanställda medvetet inte tillfrågats i enkäterna. I förhållande till militärt anställda så är kategorin civila underrepresenterade i Marinen, vilket också motiverar att denna grupp inte avsevärt skulle kunna påverka resultatet i denna uppsats. Den marina jämförelsen utgår ifrån den svenska Marinens organisation 2007 och hur det tänkta organisationsförslaget var beskrivet hösten 2007. Således tas heller inga hänsyn till om det nya förslaget utvecklats under 2008.

### 1.8 Disposition

Uppsatsen är indelad i sex kapitel.

#### **Kapitel 1**

Det första kapitlet syftar till att beskriva problemområdet och ringa in uppsatsens innehåll och omfattning.

#### **Kapitel 2**

Det andra kapitlet är en renodlad metodologisk beskrivning av uppsatsen. I detta kapitel redovisas bland annat metoder, datainsamling och urval samt förs en kort diskussion kring uppsatsetik.

#### **Kapitel 3**

I kapitel tre, som är uppsatsens tyngdpunkt, besvaras inledningsvis de underfrågor som är identifierade ur den initiala frågeställningen.

Resultatet från dessa två frågor tolkas och genom operationaliseringen skapas ett analysverktyg.

#### **Kapitel 4**

I kapitel fyra beskrivs Marinens organisation 2007 och det nya organisationsförslaget i enlighet det analysverktyg som tagits fram i kapitel tre.

Beskrivningen avslutas med en resultattolkning.

Därefter följer en jämförelse utifrån två perspektiv, enligt uppsatsens tredje frågeställning, som undersöker om det finns några skillnader och i så fall vilka avseende hur de olika organisationerna förhåller sig till den fysiska pelarens mest betydelsefulla faktorer respektive komponenter.

Jämförelsen genererar i sin tur ett antal slutsatser som bygger på skillnaderna mellan Marinens organisation 2007 och det nya organisationsförslaget.

## Kapitel 5

Kapitel fem inleds med en kort diskussion kring den genomförda operationaliseringen av begreppet krigföringsförmåga och användandet av analysverktyget.

Diskussionen leder fram till slutsatser kopplade till uppsatsens syfte, det vill säga om och hur det går att använda begreppet krigföringsförmåga som ett analysverktyg vid en jämförelse mellan Marinens organisation 2007 med det nya organisationsförslaget.

## Kapitel 6

Avslutningsvis utvecklar jag en personlig reflektion och föreslår forskningsutveckling inom uppsatsens ämnesområde.

### 1.9 Material och tidigare forskning

Litteraturen i uppsatsen har syftat till att beskriva begreppet krigföringsförmåga. I beskrivningen har jag valt att utgå ifrån den brittiska tolkningen i doktrinen, *British Defence Doctrine*,<sup>14</sup> en publikation som därför har en central roll i denna uppsats och som diskuteras ytterligare i kapitel tre där den teoretiska utgångspunkten för uppsatsens analysverktyg definieras. Vissa kompletteringar har också tagits från *Army Doctrine Publication "Land Operations"*<sup>15</sup> som är en nerbrytning av försvarsdoktrinen till taktisk nivå. Anledningen till vald utgångspunkt och val av den brittiska litteraturen är att de den nation och konceptutvecklare som nått längst i den litterära utvecklingen kring begreppet krigföringsförmåga.

Jag har också för att gå till själva kärnan av doktriner analyserat *Allied Joint Doctrine*<sup>16</sup>, men den har visat sig inte innehålla någon omfattande information kring begreppet. Detsamma gäller EU:s motsvarighet *A secure Europe in a better world, European Security Strategy*, vilken jag i stort sett endast analyserat och därefter lagt åt sidan.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> The Joint Doctrine and Concepts Centre, JDCC, Ministry of Defence (2005): Joint Warfare Publication 0-01, British Defence Doctrine (Second edition), Swindon: Ministry of Defence.

<sup>15</sup> Directorate General Development and Doctrine (2005): Army Doctrine Publication "Land Operations", British Army.

<sup>16</sup> NATO, NATO Standardization Agency (2002): Allied Joint Doctrine, AJP 01, chapter 2 - Principles of allied joint operations, section II - General Principles, 0206. Principles for Joint and Multinational Operations, e. Concentration of Force, Belgium: NATO, 2-4.

<sup>17</sup> European Union, (2003): A secure Europe in a better world, European Security Strategy, Brussels: EU.

Eftersom begreppet krigföringsförmåga finns med och tolkas i den svenska militära doktrinen har den varit självklar i mitt litteraturval och således finns Militärstrategisk doktrin, Doktrin för gemensamma operationer och Doktrin för marina operationer med i referenslistan.

Jag har också för att påvisa forskningsområdets bredd studerat Modern krigskonst - Militärmakt i förändring av Professor Rekkedal. Han hänvisar till NATO:s tolkning och dess doktrin för markstridskrafterna, ATP 35 (B), där de grundläggande fundamenten för alla militära operationer diskuteras. Här framgår inslag av de faktorer som man kan återfinna i begreppet krigföringsförmåga. Ett exempel är de mänskliga faktorerna vilka beskrivs innehålla komponenter såsom ledarskap och moral, där den sistnämnda tillskrivs vara den viktigaste i krig.<sup>18</sup>

En annan författare inom krigsvetenskapen som tar upp begreppet är den israeliske militärteoretikern och författaren Martin van Creveld i sin bok *Fighting Power*. Hans tankar preciseras ytterligare i kapitel tre men i stort handlar begreppet, enligt honom, om summan av de mentala kvalitéerna som får en armé att strida.<sup>19</sup>

Dr Milan Vego tar också upp begreppet krigföringsförmåga, *fighting power*, i sin nya bok *Joint Operational Warfare* och kopplar sin diskussion till Martin van Crevelds bok från 1982. Vego drar slutsatsen att hemligheten bakom den tyska arméns krigföringsförmåga låg i att organisationen var byggd utifrån de sociala och psykologiska behoven hos de enskilda soldaterna, vilket skapade möjlighet till att underställda chefer på alla nivåer kunde ta de beslut som förväntades av dem. Även Vego lyfter fram att de moraliska faktorerna innehåller komponenter såsom mod och lojalitet och menar på att ledarskap är en viktig kvalité när det gäller effektivt utnyttjande av krigföringsförmågan. I sin diskussion avslutar Vego med att en militär seger kräver en skicklig blandning inom faktorn stridsmoral, innehållande både psykologiska och fysiska element, som måste vara överlägsna en fiende.<sup>20</sup>

Vid Försvarshögskolan har begreppet diskuterats i en c-uppsats av Major Gustaf Dufberg, tillhörande Chefprogrammet 2003-2005. Han har skrivit en uppsats som handlar om att undersöka om pelarmodellen, enligt begreppet krigföringsförmåga, har stöd hos tidigare militärteoretiker såsom Clausewitz och Jomini. Dufbergs uppsats kring begreppet har således bedömts vara en viktig utgångspunkt och källa i denna uppsats och diskuteras djupare i kapitel tre.<sup>21</sup>

<sup>18</sup> Rekkedal, Nils Marius (2003): *Modern krigskonst - Militärmakt I förändring*, Stockholm: Försvarshögskolan, s. 404.

<sup>19</sup> van Creveld, Martin (1982): *Fighting Power*, Westport, Connecticut: Greenwood Press, s. 3.

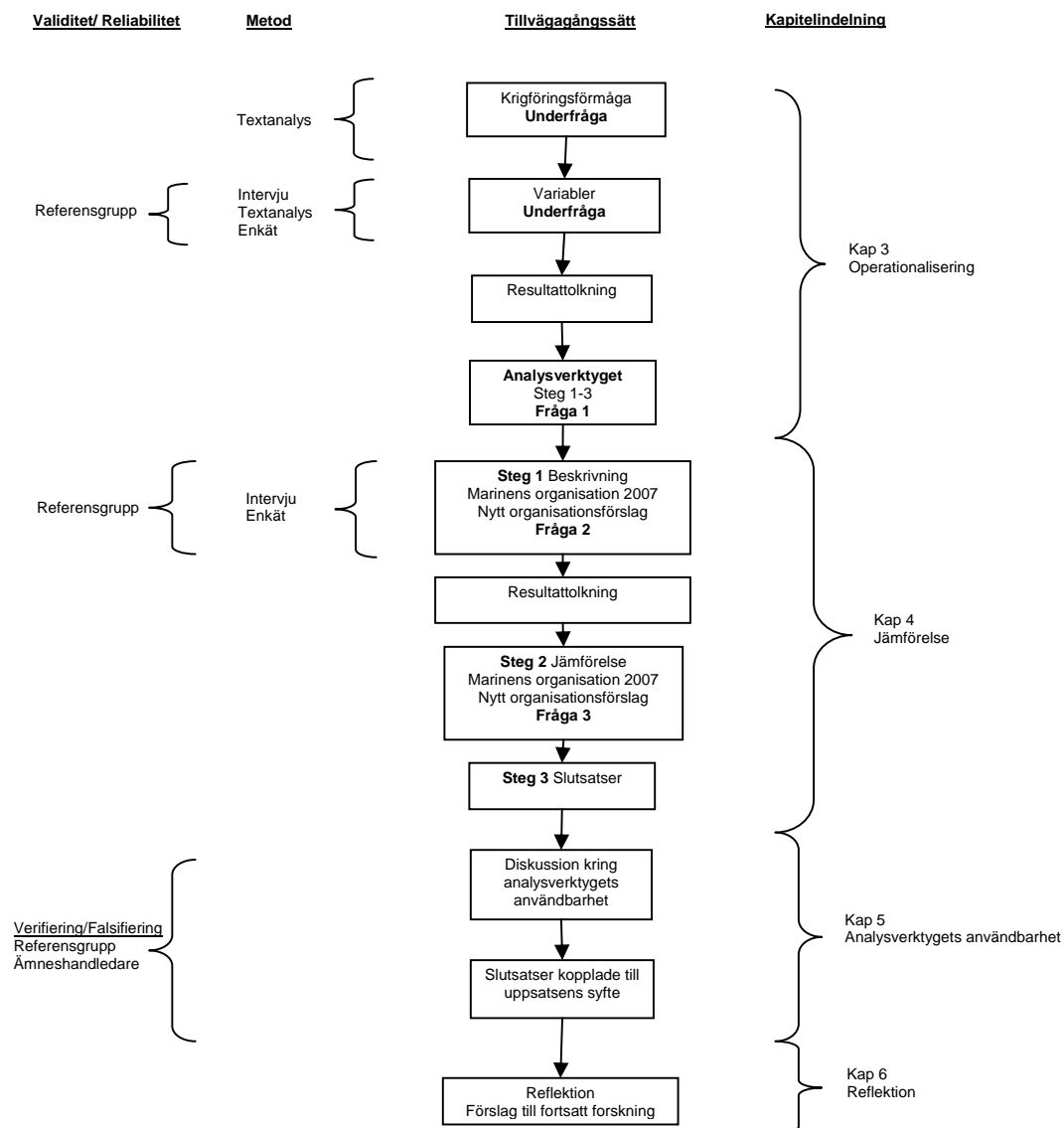
<sup>20</sup> Vego, Milan (2007): *Joint Operational Warfare*, digital utgåva vid Försvarshögskolan, Stockholm: Försvarshögskolan, III-41.

<sup>21</sup> Dufberg, Gustaf (2005): "C-uppsats Krigföringsförmåga", Stockholm: Försvarshögskolan, s. 8.

## 2 Metod

### 2.1 Vetenskaplig metod

Detta kapitel syftar till att skapa en förståelse för hur uppsatsen är uppbyggd metodologiskt. Jag har valt att inledningsvis redovisa min metodbeskrivning enligt bild 2 för att därefter beskriva metoden verbalt.



Egen bild 2: Metodbeskrivning.

Beskrivningen av begreppet krigföringsförmåga bygger på en kvalitativ textanalys av den litteratur som redovisas i litteraturförteckningen. Denna textanalys syftar till att deskriptivt förklara begreppet för att identifiera mätpunkter och möjliggöra en operationalisering. Jag har valt textanalys som metod eftersom det varit den mest rimliga för att få fram det väsentligaste innehållet i litteraturen och för att det är den vanligaste metoden inom samhällsvetenskapen.<sup>22</sup>

För att möjliggöra jämförelsen har lämpliga variabler inom begreppet krigföringsförmåga tagits fram genom att utifrån den konceptuella och den moraliska pelarens perspektiv identifiera de faktorer och komponenter i den fysiska pelaren som konstaterats vara viktigast eller mest betydelsefulla. Motivet för att hitta lämpliga variabler utifrån den konceptuella och den moraliska pelarens perspektiv bygger på resultatet av den deskriptiva förklaringen av begreppet krigföringsförmåga.

För att hitta variabler utifrån den konceptuella pelarens perspektiv har en blandad form av informations- och respondentintervju genomförts med Övlt Herman Håkansson vid SSS. Intervjun har syftat till att identifiera vilka faktorer och komponenter i den fysiska pelaren som de konceptuella faktorerna ställer krav på. Dessa faktorer och komponenter, i den fysiska pelaren, har därefter konstaterats vara de mest betydelsefulla utifrån den konceptuella pelarens perspektiv. Valet av intervjuperson har motiverats av att denne har störst insikt i den konceptuella pelaren inom Marinen och kan ses som en central källa. Han är även av Marininspektören utsedd att vara Marinens representant i Försvarsmaktens doktrinutveckling. Troligen skulle det varit möjligt att genomföra en kvalitativ textanalys för att inskaffa samma information, men eftersom delar av problemområdet kan ses som utforskat har jag valt denna metod. Intervjun har byggts upp både tematiskt och dynamiskt vilket har bidragit till en bredare empiri och samtidigt varit en fördel för att svara på uppsatsens syfte. Dessutom har intervjun kompletterats, för att ytterligare utveckla empirin, med en textanalys av den svenska marina doktrinen som diskuterades under intervjun.<sup>23</sup>

De mest betydelsefulla variablerna utifrån den moraliska pelarens perspektiv har identifierats genom en halvstrukturerad enkät där personerna fått ta ställning till vilka faktorer och komponenter i den fysiska pelaren som är viktigast. Frågeställningarna har utgått ifrån den moraliska pelarens tre faktorer vilket utvecklas vidare i kapitel tre. Enkäten har genomförts som en fältstudie med ett antal personer vilka bedömts vara representativa inom forskningsområdet.<sup>24</sup> Frågorna har varit av både kvalitativ och kvantitativ karaktär men för att ta fram variabler för den moraliska pelarens perspektiv

---

<sup>22</sup> Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wängnerud, Lena, (2004): *Metodpraktikan*, upplaga 2:3, Stockholm: Nordstedts Juridik AB, s. 233.

<sup>23</sup> Ibid, s. 280-290.

<sup>24</sup> Hallenberg, Jan, Ring, Stefan, Rydén Birgitta, Åselius, Gunnar, (2005): *En introduktion i metodlära*, Stockholm: Försvarshögskolan, s. 19.

har endast de kvantitativa svaren använts. Jag har valt att använda marina elever vid Militärhögskolans Taktiska utbildning 07/08, Försvarshögskolans Stabsutbildning 07/08 och Försvarshögskolans Chefsprogram 06/08 och 07/09 som indikatorer. Eleverna vid den taktiska utbildningen har cirka fem års erfarenhet i Försvarsmakten och har i huvudsak arbetat med insats- och förbandsproduktion under denna tid. Eleverna vid stabsutbildningen har ytterligare minst fem års erfarenhet och några av dessa elever har haft ledande befattningar inom Marinen och till del hanterat ett arbetsgivarperspektiv. Eleverna vid chefsprogrammet är den kategori av officerare som ses som möjliga högre chefer inom Försvarsmakten i framtiden och de har före utbildningen i huvudsak arbetat som chefer på förbandsnivå och representerat MI. Sammanvägt ses dessa tre kategorier av elever vara representativa och i stort sett heltäckande för att identifiera variabler utifrån den moraliska pelarens perspektiv.<sup>25</sup>

Både intervjun med Håkansson och den genomförda enkäten föregicks av ett test av frågeschemat av referensgruppen.<sup>26</sup> Referensarbetet skedde genom att gruppen fick svara på enkäten och ta del av intervjufrågorna samt lämna synpunkter. Synpunkterna resulterade i tydligare och utvecklade frågeställningar.

Textanalysen såväl som intervjun och enkäten har därefter resultatutvecklats. Utifrån identifierade mätpunkter och variabler har ett analysverktyg utvecklats för att möjliggöra uppsatsen syfte.

För att utifrån faktorerna och komponenterna i den fysiska pelaren kunna beskriva både Marinens organisation 2007 och det nya organisationsförslaget har en blandad form av informations- och respondentintervju genomförts med Kk Per-Ola Johansson. Intervjun skall dock främst ses som informerande eftersom stor del av problemområdet i dagsläget saknar annan empiri. Bakgrunden till val av metod och källa i denna del av undersökningen är att Kk Johansson idag är den ende som har full insyn i arbetet kring det nya organisationsförslaget, som kan ses som ett utforskat fält.<sup>27</sup> Han har även studerat Marinens organisation 2007 för att kunna ha en utgångspunkt i sin studie. Beskrivningen av de båda organisationerna har även kompletterats med information som framkommit i de öppna frågorna ur den tidigare beskrivna enkäten. Beskrivningen avslutas med en resultatutveckling.

---

<sup>25</sup> Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wängnerud, Lena, (2004): *Metodpraktikan*, upplaga 2:3, Stockholm: Nordstedts Juridik AB, s256 och Hallenberg, Jan, Ring, Stefan, Rydén Birgitta, Åselius, Gunnar, (2005): *En introduktion i metodlära*, Stockholm: Försvarshögskolan, s. 19.

<sup>26</sup> Claes Ivgren, Anna-Karin Broth, Mikael Everbrand, Claes Dehayes, Elever vid Chefsprogrammet 06-08, personerna har under intervju- och enkätframtagningen använts som granskare och referensgrupp med motivet att personerna är väl insatta i ämnet. Gruppen har även använts i undersökningens slutskede i syfte att verifiera eller falsifiera undersökningsresultatet.

<sup>27</sup> Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wängnerud, Lena, (2004): *Metodpraktikan*, upplaga 2:3, Stockholm: Nordstedts Juridik AB, s. 280 f.



Även intervjun med Johansson föregicks av ett referensgruppsarbete, i likhet med tidigare, i syfte att säkerhetsställa reliabiliteten.<sup>28</sup>

Med resultaten från den genomförda intervjun med Johansson har jag komparativt jämfört huruvida det finns några skillnader och i så fall vilka avseende hur de olika organisationerna förhåller sig till den fysiska pelarens mest betydelsefulla faktorer respektive komponenter. Jämförelsen görs mot de identifierade variablerna, både utifrån den konceptuella och också den moraliska pelarens perspektiv.

Jämförelsen genererar i sin tur ett antal slutsatser som bygger på skillnaderna mellan Marinens organisation 2007 och det nya organisationsförslaget.

Jag fortsätter undersökningen med en kort diskussion kring den genomförda operationaliseringen av begreppet krigföringsförmåga och användandet av analysverktyget. Diskussionen leder därefter fram till slutsatser kopplade till uppsatsens syfte, det vill säga om och hur det går att använda begreppet krigföringsförmåga som ett analysverktyg vid en jämförelse mellan Marinens organisation 2007 och det nya organisationsförslaget.

Min avslutande diskussion och slutsatser kring begreppet krigföringsförmåga som ett analysverktyg har jag därefter diskuterat med referensgruppen i syfte att verifiera eller falsifiera mitt resultat. Detta har skett genom att referensgruppen fått ta del av undersökningsresultatet och lämnat synpunkter på detta. På samma sätt har min ämneshandledare lämnat synpunkter på resultatet.

Samtliga som intervjuats och som deltagit i enkätundersökningen har även personligen fått svara på en öppen fråga om vad de tror krävs för förändringar för att ytterligare utveckla den svenska Marinens krigföringsförmåga. Dessa svar har jag till del använt i min avslutande personliga reflektion som även innehåller förslag till fortsatt forskning.

## 2.2 Beskrivning av genomförandet av intervjuer och enkäter

### 2.2.1 Intervju med Övlt Herman Håkansson

En kontakt togs med Håkansson under augusti 2007 och han accepterade omgående att delta i undersökningen och informerades om att ingen förberedelse krävdes och att intervjun planerades att ta cirka en timme. I och med Håkanssons positiva inställning behövdes ingen ytterligare efterforskning av centrala källor och bortfallsanalysen uteblev. Intervjufrågorna byggdes upp både tematiskt och dynamiskt med utgångspunkt i

---

<sup>28</sup> Claes Ivgrén, Anna-Karin Broth, Mikael Everbrand, Claes Dehayes, Elever vid Chefsprogrammet 06-08, personerna har under intervju- och enkätframtagningen använts som granskare och referensgrupp med motivet att personerna är väl insatta i ämnet. Gruppen har även använts i undersökningens slutskede i syfte att verifiera eller falsifiera undersökningsresultatet.

uppsatsens teori om krigföringsförmåga.<sup>29</sup> För att undvika subjektiva uppfattningar formuleras frågorna också övergripande. I denna intervju gjordes ett försök till att säkerhetskälla reliabiliteten i frågeschemat med en referensgrupp och frågeställningarna provades och justerades vid ett flertal tillfällen. Intervjun genomfördes som telebildkonferens och inleddes med ett antal enklare frågor för att skapa en avslappnad situation och så att deltagarna fick möjlighet att kort lära känna varandra. Håkansson hade också före intervjun gått med på att bandspelare skulle användas och efteråt gavs han möjlighet att komma med synpunkter på utskriften för att säkerhetsställa validiteten.<sup>30</sup> Under intervjun framkom det ett behov av att komplettera empirin med en textanalys av den svenska marina doktrinen, vilket också gjordes.

### 2.2.2 Enkät med marina officerare

I augusti 2007 togs en urvalsram fram i syfte att skapa en i stort sett heltäckande representation för att möjliggöra identifieringen av variabler utifrån den moraliska pelarens perspektiv. Denna urvalsram uppdaterades vid några tillfällen för att slutligen hamna på 49 individer. För att övertyga personerna att vara med påbörjades i september en kontakt med samtliga berörda via Internet samtidigt som aktuella kurschefer informerades. Informationen i september var av informerande karaktär och syftade endast till att tjäna som en väckarklocka. Parallellt med detta påbörjades framtagningen av frågeställningsschemat som baserades på begreppet krigföringsförmåga och som även innehöll frågeställningar för att skapa bakgrundsinformation om svarspersonerna. Även dessa frågor provades mot referensgruppen vid Förvarshögskolan vilket resulterade i en gallring och justering av frågorna.<sup>31</sup>

Stor möda lades ner på den typografiska utformningen av enkäten för att denna skulle upplevas trovärdig. Frågorna skrevs medvetet i en viss ordning för att skapa ett initialt positivt intresse. Valet av 5-gradig skala gjordes för att tidigare forskning förespråkar detta och att det i enkätsammanhang kan ses som en slags standard. Med bakgrund i tidigare forskning undveks också ett alternativ "vet-ej" i enkäten eftersom validitet och reliabilitet kan nedgå på grund av detta. Under framtagningen användes dessutom en extern referens och van frågekonstruktör med erfarenhet inom urvalsarbete för att säkerhetsställa frågornas utseende och begriplighet.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wängnerud, Lena, (2004): *Metodpraktikan*, upplaga 2:3, Stockholm: Nordstedts Juridik AB, s. 208, 287, 290, 294.

<sup>30</sup> Ibid, s. 290, 294 och Hallenberg, Jan, Ring, Stefan, Rydén Birgitta, Åselius, Gunnar, (2005): *En introduktion i metodlära*, Stockholm: Förvarshögskolan, s. 21-22.

<sup>31</sup> Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wängnerud, Lena, (2004): *Metodpraktikan*, upplaga 2:3, Stockholm: Nordstedts Juridik AB, s. 264 ff.

<sup>32</sup> Ibid, s. 270 ff och Stina Dejke, Fd. Senior program administratör vid Claes Fornell International, CFI, (2007), personen har använts vid kvalitetsgranskningen av utformningen av enkäter med motivet att personen har ett flertal års erfarenhet inom detta.

För att skapa enkelhet i själva genomförandet och den efterkommande analysen byggdes enkäten upp med ett internetbaserat utvärderingssystem.<sup>33</sup>

I början av oktober skickades ytterligare ett meddelande ut till personerna som enkäten var avsedd för där det framkom att enkäten skulle skickas ut cirka en vecka senare och att ett följebrev då skulle bifogas. Den 11 oktober skickades den slutliga versionen av enkäten ut till personerna via Internet och dessa gavs då två veckor för att svara. Ett följebrev bifogades i mejlet och detta framkom även i det internetbaserade utvärderingssystemet.<sup>34</sup>

Initialt beräknades svarsfrekvensen som ett så kallat specialfall, eftersom svarspersonerna är anställda i Försvarsmakten, vilket uppskattades kunna leverera en hundraprocentig svarsfrekvens.<sup>35</sup> Detta resulterade i en positiv bortfallsanalys som i stort sett garanterade en svarsfrekvens mellan 70 och 80 % och som kan ses som norm för att säkerhetsställa validiteten.<sup>36</sup>

### 2.2.3 Intervju med Kk Per-Ola Johansson

Initialt togs en kontakt med Johansson under våren 2007 och han accepterade att delta i undersökningen. Därefter, under hösten 2007, bestämdes en tid för genomförandet av intervjun och i och med att Johansson accepterade i så tidigt skede behövde en bortfallanalys inte upprättas. Intervjufrågorna byggdes upp både tematiskt och dynamiskt och med en tydlig koppling till begreppet krigföringsförmåga. För att säkerhetsställa reliabiliteten fick även här referensgruppen testa och kontrollera frågeschemat, vilket resulterat i revideringar. Intervjun genomfördes vid Försvarshögskolan och inleddes med en gemensam fika och ett antal enklare frågor för att skapa en avslappnad atmosfär och före genomförandet hade Johansson också accepterat bandupptagning som ett hjälpmedel. Han fick också möjlighet att läsa igenom utskriften efter intervjun för att säkerställa validiteten. Intervjun hade inslag av både informerande och responderande karaktär men skall främst ses som informerande eftersom problemområdet i dagsläget saknar annan empiri.<sup>37</sup>

## 2.3 Validitet

Uppsatsens interna validitet har jag försökt att uppnå genom att låta mina intervjupersoner läsa igenom de dokumenterade intervjuerna och komma med synpunkter. Jag har även under hela uppsatsskrivandet haft en diskussion med min ämneshandledare för att

---

<sup>33</sup> LUVIT, Databaserat evalueringssystem, [www.luvit.com](http://www.luvit.com), Luvit AB, Lund.

<sup>34</sup> Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wängnerud, Lena, (2004): Metodpraktikan, upplaga 2:3, Stockholm: Nordstedts Juridik AB, s. 264.

<sup>35</sup> Ibid, s. 261.

<sup>36</sup> 2007-11-27. Uppsatsseminarium med Dr Peter Mattson, Försvarshögskolan, Stockholm.

<sup>37</sup> Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wängnerud, Lena, (2004): Metodpraktikan, upplaga 2:3, Stockholm: Nordstedts Juridik AB, s. 208, 280, 290, 294.

försöka säkerhetskälla den externa validiteten. Avslutningsvis har en referensgrupp på Försvarshögskolan haft möjlighet att lämna synpunkter på min undersökning i syfte att verifiera eller falsifiera resultatet.

## 2.4 Reliabilitet

För att verkligen säkerhetsställa att jag genomfört min undersökning på det sätt jag avsett har jag främst nyttjat mig av en referensgrupp i samband med framtagningen av intervju- och enkätfrågor. I samband med intervjuerna och i enkäterna har även alla deltagande personer givits möjligheten att utvärdera metoden och komma med synpunkter. Jag har även redovisat och erhållit synpunkter på mitt operationaliserade analysverktyg.<sup>38</sup>

## 2.5 Etik

Samtliga som deltagit i enkäten har blivit informerade om att deras bidrag är anonyma genom att enkäten genomförts över Internet och frågorna inte har varit alltför persondetaljerade.<sup>39</sup> När det gäller intervjuerna så har båda personerna givit sitt godkännande till att jag använder materialet och de har också haft möjlighet att kontrollläsa utskriften på intervjuerna.

Urvalet man/kvinna har i denna uppsats avgränsats bort eftersom den undersökta målgruppen i huvudsak består av män. Det finns annars risk för att de fåtal kvinnor som deltagit i undersökning skulle ha känt sig utpekade och inte velat delta. Uppsatsen har tagit hänsyn till de grundläggande krav på individskydd och de rekommendationer som är en del av Vetenskapsrådets forskningsetiska principer.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> 2007-11-27. Uppsattsseminarium med Dr Peter Mattson, Försvarshögskolan, Stockholm.

<sup>39</sup> LUVIT, Databaserat evalueringsystem, [www.luvit.com](http://www.luvit.com), Luvit AB, Lund.

<sup>40</sup> Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wängnerud, Lena, (2004): Metodpraktikan, upplaga 2:3, Stockholm: Nordstedts Juridik AB, s. 448.

### 3 Operationalisering av krigföringsförmåga

#### 3.1 Inledning

I denna del av uppsatsen har jag försökt att svara på den initiala frågeställningen och de två underfrågor som identifierats i syfte att ta reda på hur begreppet krigföringsförmåga kan operationaliseras för att användas som ett analysverktyg.

#### 3.2 Begreppet krigföringsförmåga

Vilka pelare, faktorer och komponenter består begreppet krigföringsförmåga av? För att kunna identifiera dessa borde en rimlig ansats vara att analysera den svenska doktrinen och utgå från Försvarmaktens tolkning. Problemet är att det inte är så enkelt. Den svenska doktrinen har skrivits parallellt under ett antal år och det framgår med all tydlighet att tolkningar av olika begrepp förändrats över tiden.<sup>41</sup>

I den svenska doktrinen för gemensamma operationer, och till viss del i den militärstrategiska doktrinen, framgår det att förmågan att genomföra väpnad strid principiellt kan beskrivas med modellen för krigföringsförmåga som framgår av bild 1 i kapitel ett. Vidare menar man att krigföringsförmågan bestäms av bland annat resurser och viljan till att nyttja dessa och att det även krävs kunskap och föreställningar om hur de militära maktmedlen skall användas. Inom begreppet krigföringsförmåga kan man hitta olika faktorer i de fysiska, konceptuella och moraliska pelarna, där stridskrafter och personal återfinns i den fysiska pelaren. Modellen för krigföringsförmåga kan enligt Doktrin för gemensamma operationer användas som ett analysinstrument när en aktör skall analyseras.<sup>42</sup>

Den militärstrategiska doktrinen menar också på att krigföringsförmåga kan beskrivas som ett antal basfunktioner.<sup>43</sup> Å andra sidan har den senare utgivna Doktrin för gemensamma operationer ändrat på denna uppfattning och menar på att basfunktionerna, eller de grundläggande förmågorna, skall användas för att beskriva, samordna och analysera militär verksamhet och inte är en direkt beskrivning av begreppet krigföringsförmåga.<sup>44</sup> I den marina doktrinen är diskussionen likartad med den som återfinns i den gemensamma doktrinen; krigföringsförmågan beskrivs med ett vidare begrepp som även innehåller ett politiskt och socialt sammanhang och som bygger på fysiska, konceptuella och moraliska faktorer. Dessa faktorerers samlade effekt är det som

---

<sup>41</sup> 2007-11-14. Intervju med Övlt Herman Håkansson, Marinens företrädare i doktrinutvecklingen inom Försvarmakten, Sjöstridsskolan, Karlskrona.

<sup>42</sup> Försvarmakten (2005): *Doktrin för gemensamma operationer*, Stockholm: Försvarmakten, s. 59.

<sup>43</sup> Försvarmakten (2002): *Militärstrategisk doktrin*, Stockholm: Försvarmakten, s. 76.

<sup>44</sup> Försvarmakten (2005): *Doktrin för gemensamma operationer*, Stockholm: Försvarmakten, s. 61.

leder till krigföringsförmåga och om en pelare är svag finns det risk att krigföringsförmågan brister eller försvagas.<sup>45</sup>

Man kan också försöka att utgå ifrån själva ordet krigföringsförmåga. Då hamnar man i en definition där begreppet förmåga representerar någon form av duglighet och krigföring får en koppling mot krigskonst där betydelsen är ”*planering och genomförande av operationer på alla nivåer.*”<sup>46</sup> Mj Gustaf Dufberg diskuterar i sin uppsats begreppet krigföringsförmåga utifrån tolkningen i Militär strategisk doktrin och kommer fram till att de olika pelarna i modellen påverkar varandra och är beroende av varandra för att en effekt skall kunna utvinnas ur stridskrafterna. Han menar vidare att pelarmodellen kan vara missvisande och att en bättre beskrivning av begreppet krigföringsförmåga skulle illustreras enligt hans egen modell.

*Faktorena påverkar varandra likväl som de utgör grunden för den sammantagna krigföringsförmågan.*<sup>47</sup>

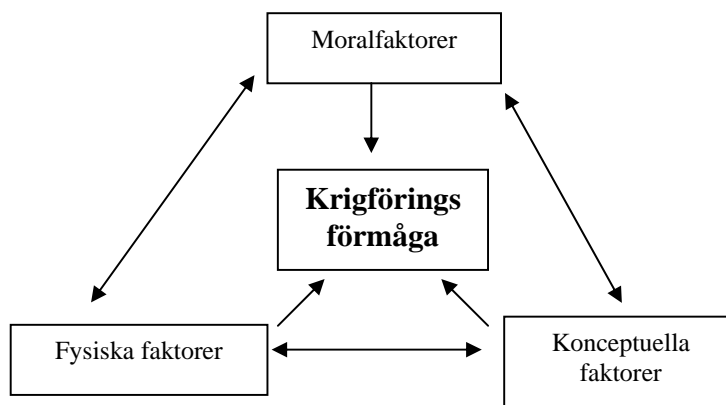


Bild 3: Krigföringsförmåga, enligt Gustaf Dufberg.<sup>48</sup>

Även andra nationer har försökt sig på att definiera och beskriva vad begreppet krigföringsförmåga innebär. Den israeliske militärteoretikern och författaren Martin van Creveld har med sin bok *Fighting Power*<sup>49</sup> skrivit om krigföringsförmåga och menar att *Fighting power* är summan av den totala mentala kvaliteten som får en armé att strida. Begreppet innehåller enligt honom bland annat disciplin, moral, initiativförmåga, mod

<sup>45</sup> Försvarsmakten (2005): *Doktrin för marina operationer*, Stockholm: Försvarsmakten, s. 9-10.

<sup>46</sup> Rekkedal, Nils Marius (2003): *Modern krigskonst - Militärmakt I förändring*, Stockholm: Försvarshögskolan, s. 21-22.

<sup>47</sup> Dufberg, Gustaf (2005): ”C-uppsats Krigföringsförmåga”, Stockholm: Försvarshögskolan, s. 33.

<sup>48</sup> Ibid, s. 11.

<sup>49</sup> van Creveld, Martin (1982): *Fighting Power*, Westport, Connecticut: Greenwood Press.

och vilja. Han redovisar i sin litteratur en formel, materiell kvalitet och kvantitet multiplicerat med fighting power, och anser att denna beräkning ger arméns totala förmåga.<sup>50</sup>

Det är ganska enkelt att konstatera att den brittiska doktrinen varit en förebild för doktrinutvecklingen i Sverige. Både innehåll och källor ter sig snarlika vilket bekräftas av Övlt Patrik Ahlgren, ISS FHS, sakansvarig för Militärstrategisk doktrin 2002.<sup>51</sup> I den brittiska doktrinen definieras begreppet krigföringsförmåga, eller *Fighting power* som:

*Fighting power defines armed forces' ability to fight and achieve success in operations. It is made up of an essential mix of three inter-related components: conceptual, moral and physical. None is invariably more important than the others.*<sup>52</sup>

En utveckling av denna definition kan man återfinna i *Army Doctrine Publication "Land Operations"* från 2005, som också är en del av den brittiska doktrinfloran, och som preciserar definitionen något mer.

*The ability to fight, consisting of a conceptual component (encompassing the thought process involved in producing military effectiveness); a moral component (the ability to get people to fight) and a physical component (the means to fight), measured by assessment of operational capability.*<sup>53</sup>

En översättning av det engelska begreppet visar alltså att det handlar om väpnade styrkors förmåga att strida och uppnå framgång i operationer samt att det bygger på tre pelare som är beroende av varandra, vilket jag uppfattar som snarlik den svenska tolkningen.

Denna uppsats syftar inte till att reda ut en eventuell skillnad mellan det engelska och det svenska begreppet och således kommer denna uppsats fortsättningsvis att betrakta dessa två begrepp, *Fighting power* och krigföringsförmåga, som olika namn på samma fenomen.

Att identifiera pelare, faktorer och komponenter inom begreppet krigföringsförmåga kan, med bakgrund av den förda diskussionen, lämpligen ske genom att man både utgår ifrån den brittiska och den svenska doktrinen och på det sättet skapa en generell uppfattning om vad begreppet består av.

---

<sup>50</sup> van Creveld, Martin (1982): *Fighting Power*, Westport, Connecticut: Greenwood Press, s. 3.

<sup>51</sup> Dufberg, Gustaf (2005): "C-uppsats Krigföringsförmåga", Stockholm: Försvarshögskolan, s. 8.

<sup>52</sup> The Joint Doctrine and Concepts Centre, JDCC, Ministry of Defence (2005): *Joint Warfare Publication 0-01, British Defence Doctrine* (Second edition), Swindon: Ministry of Defence, s4-1.

<sup>53</sup> Directorate General Development and Doctrine (2005): *Army Doctrine Publication "Land Operations"*, British Army.

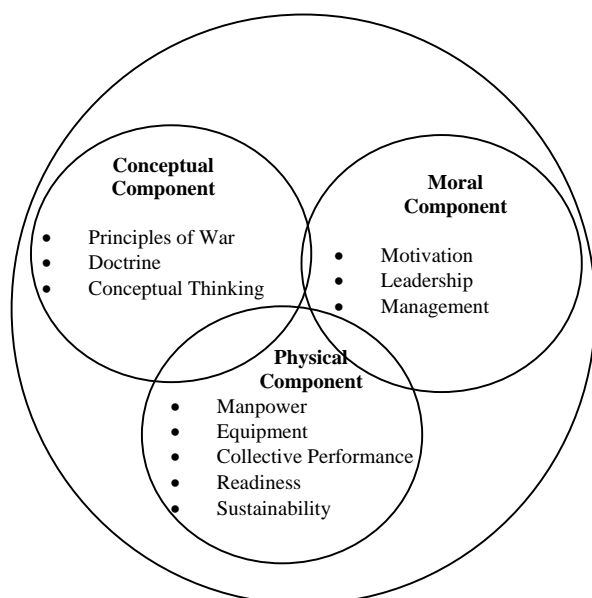


Bild 4: *Fighting Power*, enligt *British Defence Doctrine*.<sup>54</sup>

För att göra kopplingen till den svenska pelarmodellen tydligare och följa dess ordningsföljd, där den fysiska pelaren är den första, definieras denna alltså som medlen till att kunna strida. I den brittiska doktrinen beskrivs dessa medel som *manpower*, *equipment*, *collective performance*, *readiness* och *sustainability*.<sup>55</sup> Ett försök att översätta dessa till svenska framkommer till del i Doktrin för gemensamma operationer och en utveckling av detta leder till faktorerna personal, utrustning, samtränade förband, beredskap och uthållighet.<sup>56</sup>

Vad innehåller dessa faktorer inom den fysiska pelaren? En textanalys av den brittiska doktrinen ger vid handen att faktorerna kan brytas ner i detalj och beskrivas med ett antal komponenter.

Personalfaktorn innehåller bland annat uttagning och urval samt grundläggande träning eller utbildning. Dessutom beskrivs viktiga komponenter såsom kompetens och erfarenhet, och i den brittiska doktrinen redovisas landets krigshistoria som central för dessa komponenter. Det framgår även med tydlighet att kunskap inte är konstant utan kontinuerligt måste utvecklas och bibehållas. Även om alla dessa komponenter varit

<sup>54</sup> The Joint Doctrine and Concepts Centre, JDCC, Ministry of Defence (2005): *Joint Warfare Publication 0-01, British Defence Doctrine* (Second edition), Swindon: Ministry of Defence, s. 4-7.

<sup>55</sup> Ibid.

<sup>56</sup> Försvarsmakten (2005): *Doktrin för gemensamma operationer*, Stockholm: Försvarsmakten, s. 59.



framgångsrika i det förflutna så kan de väldigt enkelt bli underminerade av bland annat personalens egna ekonomiska situation, den försvarsekonomiska situationen och den samhällspolitiska situationen, vilket också skall ses som viktiga delar inom den fysiska pelaren.<sup>57</sup>

Den andra faktorn i den fysiska pelaren är utrustning. I diskussionen kring denna faktor kan man läsa ut komponenter som antal plattformar och deras placering, användbarhet, flexibilitet och högteknologi. I den brittiska doktrinen lyfter man även fram vikten av att den brittiska försvarsindustrin måste förstå det brittiska synsättet för att kunna leverera den utrustning som dess krigsmakt efterfrågar. Alltså är interaktionen med industrin vital både för produktion och för utveckling av nya förmågor.<sup>58</sup>

Den tredje faktorn i den fysiska pelaren är samtränade förband. Denna faktor beskrivs handla om att ha en förståelse för gemensamma doktriner och kunna kombinera denna förståelse med gemensam träning och samövning, allt syftande till att kunna skapa en insatsförmåga med förband och vara fullt förberedd på strid.<sup>59</sup> Denna faktor är lätt att tolka ur ett försvarsmaktsperspektiv eftersom beskrivningen är hämtad ur den gemensamma doktrinen. Å andra sidan är ett av mina delsyften med denna uppsats att se om det går att använda begreppet krigföringsförmåga som ett analysinstrument på en enskild försvarsgren, varvid denna faktor i fortsättningen skall ses ur Marinens perspektiv.

Beredskap beskrivs också i den fysiska pelaren och är en faktor. Att kunna förflytta sig och genomföra en insats är kopplad till att ha en beredskap och att kunna göra det på en så kort tid som möjligt. I och med att tiden från beslut till insats måste bli så kort som möjligt, blir tillgänglighet till personal och utrustning i beredskap central för denna faktor.<sup>60</sup>

Slutligen innehåller den fysiska pelaren faktorn uthållighet. Denna faktor beskrivs i den brittiska doktrinen med komponenterna tillgång till utrustning under operationer, tillgång till personal under operationer och hur man kan skapa effektiv tid i operationsområdet.<sup>61</sup>

---

<sup>57</sup> The Joint Doctrine and Concepts Centre, JDCC, Ministry of Defence (2005): *Joint Warfare Publication 0-01, British Defence Doctrine* (Second edition), Swindon: Ministry of Defence, s. 4-5.

<sup>58</sup> Ibid, s. 4-6.

<sup>59</sup> Ibid.

<sup>60</sup> Ibid.

<sup>61</sup> Ibid.

Den andra pelaren inom begreppet krigföringsförmåga benämns som den konceptuella pelaren.<sup>62</sup> Den första faktorn i denna pelare är krigföringens principer. Dessa principer beskrivs i ett separat kapitel i den brittiska doktrinen och kopplas till bland annat Clausewitz för att skapa en vetenskaplig grund. Principerna som sådana skiljer sig ibland något mellan olika nationer men i stort överensstämmer de. I den svenska Marinen har man valt att definiera tio stycken.<sup>63</sup>

- *Sätta upp och hålla fast vid mål*
- *God anda*
- *Offensivt handlande*
- *Säkerhet*
- *Överraskning*
- *Samordning*
- *Kraftsamling*
- *Stridsekonomi*
- *Taktikanpassning*
- *Lämplig organisation*

I den brittiska doktrinen beskrivs dessa principer vara grunden till vad doktrinen är byggd på och framhålls att principerna skall ses som tidlösa och vara fullt användbara idag såväl som i framtiden.<sup>64</sup>

Den andra faktorn inom den konceptuella pelaren är doktrinen. I den brittiska doktrinen beskrivs denna faktor med att den innehåller fyra olika kategorier: strategisk, operativ, taktisk och NATO-doktrin. För Sverige och denna uppsats innebär det att denna faktor kopplas mot Militärstrategisk doktrin, Doktrin för gemensamma operationer, Doktrin för marina operationer, *European Security Strategy*, *ESS* och eventuellt även NATO:s *Allied Joint Doctrine*, *AJP 01*.

Vidare framkommer i den brittiska doktrinen att för att kunna utveckla krigföringsförmåga in i framtiden så krävs ett konceptuellt tänkande. Detta tänkande handlar om att ha en förmåga till innovation och nyskapande för framtida förmågor.<sup>65</sup>

Fortsättningsvis kommer i denna uppsats den konceptuella pelaren att indelas i faktorerna krigföringsprinciper, doktriner och konceptuellt tänkande.

---

<sup>62</sup> Försvarsmakten (2005): *Doktrin för gemensamma operationer*, Stockholm: Försvarsmakten, s. 60.

<sup>63</sup> Försvarsmakten (2005): *Doktrin för marina operationer*, Stockholm: Försvarsmakten, s. 49.

<sup>64</sup> The Joint Doctrine and Concepts Centre, JDCC, Ministry of Defence (2005): *Joint Warfare Publication 0-01, British Defence Doctrine* (Second edition), Swindon: Ministry of Defence, s. 4-1.

<sup>65</sup> *Ibid*, s. 4-2.

Den tredje och sista pelaren i pelarmodellen är den moraliska pelaren. I den brittiska doktrinen beskrivs denna utifrån faktorerna *motivation, leadership* och *management*.<sup>66</sup> En direkt översättning av dessa ord från engelska till svenska kan vara något missvisande varför förklaring nog krävs. I sammanhanget kan det också vara av intresse att nämna att den doktrinära utvecklingen i Storbritannien har inneburit att en något annan syn av dessa faktorer framkommit i armédoktrinen.<sup>67</sup> Jag kommer fortsättningsvis i denna uppsats att utgå från den beskrivning av den moraliska pelaren som redovisas i *British Defence Doctrine* och endast komplettera denna med detaljer från *Army Doctrine Publication "Land Operations"*.

Den första faktorn benämns som tidigare beskrivits som motivation. Motivation definieras som en vilja att få saker gjorda. Begreppet innebär hängivenhet, förståelse och en känsla av att tillhöra. Det handlar även om kamratskap och stolthet för det man representerar.<sup>68</sup>

Den andra faktorn i den moraliska pelaren är ledarskap. Enligt den brittiska doktrinen syftar den till att på alla nivåer bibehålla moralen. En ledare måste acceptera sitt ansvar för att upprätthålla moralen och vara en föregångsman. Ledarskap kan utvecklas genom träning, erfarenhet, studier och kunskap av militära doktriner.<sup>69</sup>

Slutligen tar man inom den moraliska pelaren upp managementfaktorn som handlar främst om att utnyttja resurserna på bästa sätt. Centralt i begreppet är stridsekonomi, uthållighet och relationen till logistik. Management innehåller även delar som administrativt stöd och syftar till att uppnå balans mellan resurser och uppgifter.<sup>70</sup> En utveckling av begreppet har skett i *Army Doctrine Publication "Land Operations"* där man valt att tydliggöra kopplingen till den enskilde soldaten med begreppet *Soldier management* i stället. Slutsatsen av detta är dock densamma och för att skapa en hög krigsföringsförmåga krävs det alltså management som kan hantera och använda alla resurser så effektivt som möjligt, främst personal och pengar.<sup>71</sup>

---

<sup>66</sup> The Joint Doctrine and Concepts Centre, JDCC, Ministry of Defence (2005): *Joint Warfare Publication 0-01, British Defence Doctrine* (Second edition), Swindon: Ministry of Defence, s. 4-7.

<sup>67</sup> Directorate General Development and Doctrine (2005): *Army Doctrine Publication "Land Operations"*, British Army, s143.

<sup>68</sup> The Joint Doctrine and Concepts Centre, JDCC, Ministry of Defence (2005): *Joint Warfare Publication 0-01, British Defence Doctrine* (Second edition), Swindon: Ministry of Defence, s. 4-4.

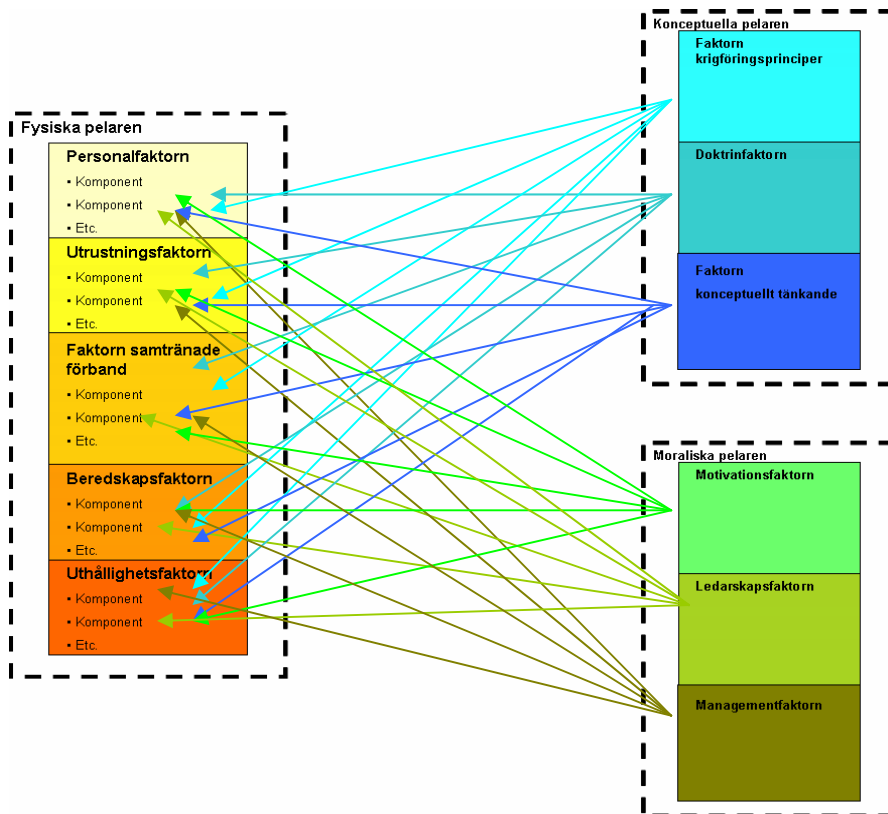
<sup>69</sup> Ibid.

<sup>70</sup> Ibid, s. 4-5.

<sup>71</sup> Directorate General Development and Doctrine (2005): *Army Doctrine Publication "Land Operations"*, British Army, s. 148.

### 3.3 Variabler inom begreppet krigföringsförmåga

Går det att hitta lämpliga variabler och i så fall vilka inom begreppet krigföringsförmåga för att möjliggöra en jämförelse av en befintlig organisation med en tänkt organisation? Utifrån den förklaring som gjorts av begreppet krigföringsförmåga är det möjligt att konstatera att alla pelare, faktorer och komponenter inom begreppet är beroende av varandra. En framkomlig väg kan vara att utgå ifrån den konceptuella och den moraliska pelarens perspektiv och identifiera de faktorer och komponenter i den fysiska pelaren som är viktigast eller mest betydelsefulla. Dessa faktorer och komponenter kan därefter användas som variabler för att möjliggöra en jämförelse.



Egen bild 5: Tillvägagångssätt vid identifiering av variabler

För att få en bättre precision i identifieringen av variabler kan det vara lämpligt att bryta ned frågeställningarna från de konceptuella och moraliska perspektiven till dess underliggande faktorer som tidigare beskrivits. Jag har försökt att beskriva tillvägagångssättet med bild 5. Att variablerna måste hittas i den fysiska pelaren bygger

på att det är två organisationer som skall jämföras, vilkas beståndsdelar återfinns i den fysiska pelaren inom begreppet krigföringsförmåga.

### 3.3.1 Variabler utifrån den konceptuella pelarens perspektiv

När det gäller variabler utifrån den konceptuella pelarens perspektiv tas dessa lämpligen fram genom att identifiera vilka faktorer och komponenter i den fysiska pelaren som de konceptuella faktorerna ställer krav på. Dessa faktorer och komponenter, i den fysiska pelaren, kan därefter konstaterats vara de mest betydelsefulla utifrån den konceptuella pelarens perspektiv.

Utifrån faktorn krigföringsprinciper går det att konstatera att dessa kräver kunskap och utbildning. De gäller i tillämpning hela tiden och personalen måste utveckla en insikt för att kunna ha dessa som en riktlinje i all verksamhet. Ett viktigt krav på den fysiska pelaren, utifrån faktorn krigföringsprinciper, är att fokus och resurser läggs på att utbilda och utveckla personal, samt att tillfällen för färdighetsträning ges. Det är också av stor vikt hur detta genomförs och på vilket sätt vi bemöter personalen. I och med att faktorn krigföringsprinciper till stor del bygger på insikt ställer detta även krav på vilka vi rekryterar och hur denna process sker. Insikt förutsätter långsiktighet för att bli ett sätt att leva. Krigföringsprinciper kan också på ett sätt ställa krav på den utrustning som en militärorganisation har. Ett exempel på detta är begreppet kraftsamling som går att tolka som om det kräver stora resurser. Å andra sidan finns det möjlighet att uppnå denna princip med den utrustning man de facto innehar. När det gäller krigföringsprincipernas krav på att ha samtränade förband så är detta mer eller mindre ett grundkrav för det koncept och den manöverteori som Marinen valt. Beredskap är en faktor som inte direkt får specifika krav utifrån krigföringsprinciperna utan skall ses som en utgångspunkt när man väljer krigföringsprincip. När det gäller faktorn uthållighet så är även den oberoende kopplad till krigföringsprinciperna och dessa skall ses som användbara oavsett uthållighetsförmåga. Generellt kan man säga att krigföringsprinciperna är av en allmän art och skall ses som vägledande stjärnor som inte direkt ställer specifika krav på en organisation.<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> 2007-11-14. Intervju med Övlt Herman Håkansson, Marinens företrädare i doktrinutvecklingen inom Försvarsmakten, Sjöstridsskolan, Karlskrona.

När det gäller doktrinfaktorn i den konceptuella pelaren och de krav denna ställer så framgår detta ganska tydligt i den marina doktrinen. Doktrinen skall ses som drivande, styrande och kravställande för den enskilde och för organisationen.



Bild 6: Doktrinprocessens påverkansområden, enligt Doktrin för marina operationer.<sup>73</sup>

Personal, materiel, organisation och förbandsutbildning är faktorer i den fysiska pelaren. Således ställer doktrinen omfattande krav på krigföringsförmågan. Det ungefärliga antalet plattformar, dess kvalitéer och dess sammantagna förmåga tillsammans med vad och hur, är den gällande doktrinen. Doktrinen talar om att det skall finnas en infrastruktur men ställer inga direkta krav på den samhällspolitiska situationen, d.v.s. var plattformarna stationeras. Den är dock skriven utifrån ett numerärtänkande som ställer vissa krav på den försvarsekonomiska situationen. Det är av stor vikt att man lever upp till det som står i doktrinen och utgår ifrån denna när Marinen skall rekrytera, utbilda och utveckla nya förmågor och samträna förband. Vi har i Sverige valt att tillämpa manövertaktik och för att kunna ha samtränade förband ställer detta krav på organisationen utifrån doktrinen. När det gäller faktorn beredskap så ställer doktrinen krav på denna eftersom Marinen skall kunna upprätthålla nationell och territoriell integritet med hög beredskap. Utifrån beredskap är det lämpligt med en spridd gruppering av våra plattformar för att skapa en kortare insatstid. Doktrinen ställer inga direkta krav på uthålligheten. Det konceptuella tänkande som återfinns i den konceptuella pelaren ställer krav på framförallt hur personalen skall utbildas för att kunna hantera framtida förmågor. Det ställer också krav på vilka vi rekryterar och hur vi gör detta. Marinen väljer att organisera sig på två ställen med olika miljöer och med olika kulturer som ges möjlighet att berika varandra, vilket i sin tur borde främja det konceptuella tänkandet.<sup>74</sup>

<sup>73</sup> Försvarsmakten (2005): *Doktrin för marina operationer*, Stockholm: Försvarsmakten, s. 11.

<sup>74</sup> 2007-11-14. Intervju med Övlt Herman Håkansson, Marinens företrädare i doktrinutvecklingen inom Försvarsmakten, Sjöstridsskolan, Karlskrona.

### 3.3.2 Variabler utifrån den moraliska pelarens perspektiv

Att definiera vilka faktorer och komponenter i den fysiska pelaren som är mest betydelsefulla utifrån den moraliska pelarens perspektiv kan med stor sannolikhet ske genom en undersökning med personalen i Marinen. Personalen och deras uppfattningar och känslor är det som återfinns i den moraliska pelaren och en undersökning av detta sker lämpligen med intervjuer eller enkäter, vilket också ger en stor empirisk bas.

I uppsatsen redovisas initialt tre diagram som beskriver hur betydelsefulla faktorerna i den fysiska pelaren har uppfattats utifrån ett motivations-, ledarskaps- och managementperspektiv. I samtliga perspektiv har även ett antal komponenter identifierats och jag har valt att benämna dessa som tendenser. Avslutningsvis redovisas också ett diagram som skall ses som en sammanfattning utifrån den moraliska pelarens perspektiv och här framkommer även de komponenter som identifierats som mest betydelsefulla.

#### De fysiska faktorernas betydelse utifrån ett motivationsperspektiv

Motivation definieras som en vilja att få saker gjorda och begreppet innebär hängivenhet, förståelse och en känsla av att tillhöra. Motivation handlar även om kamratskap och stolthet för det man representerar.<sup>75</sup>

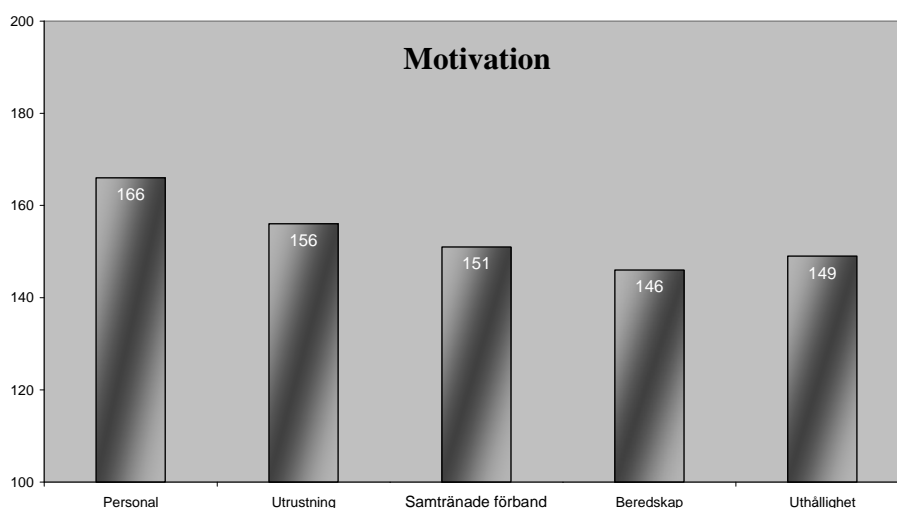


Diagram 1: Sammanställning av de fysiska faktorernas betydelse utifrån ett motivationsperspektiv.<sup>76</sup>

<sup>75</sup> The Joint Doctrine and Concepts Centre, JDCC, Ministry of Defence (2005): *Joint Warfare Publication 0-01, British Defence Doctrine* (Second edition), Swindon: Ministry of Defence, s. 4-4.

Personalfaktorn har lyfts fram med 166 enheter i den genomförda enkäten. De komponenter som har identifierats som tendenser och som 75 % eller fler personer har markerat med enheten 4 eller 5 i undersökningen är grundläggande träning, kompetens, utveckling av personal och den egna sociala situationen. Inom faktorn utrustning har 156 enheter mätts i undersökningen och de tendenser som kunnat identifieras är komponenterna plattformarnas placering och deras användbarhet. Samtränade förband har fått 151 enheter och insatsförmåga är den enda tendens som framkommit. Faktorn beredskap har undersökts och fått 146 enheter men inga komponenter har identifierats som tendenser. Slutligen har utifrån ett motivationsperspektiv uthållighetsfaktorn undersökts och fått 149 enheter. De tendenser som identifierats är tillgång till utrustning, tillgång till personal samt även effektiv tid i operationsområdet.

### De fysiska faktorernas betydelse utifrån ett ledarskapsperspektiv

Ledarskap, syftar till att bibehålla moralen på alla nivåer. En ledare måste acceptera sitt ansvar för att upprätthålla moralen och vara en föregångsman. Ledarskap kan utvecklas genom träning, erfarenhet, studier och genom kunskap om militära doktriner.<sup>77</sup>

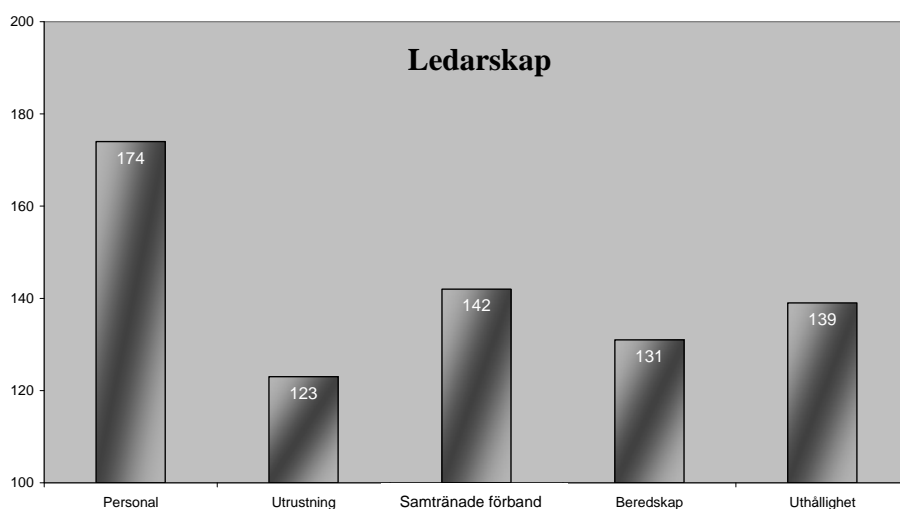


Diagram 2: Sammanställning av de fysiska faktorernas betydelse utifrån ett ledarskapsperspektiv.<sup>78</sup>

<sup>76</sup> 2007-10-11. Enkät med 49 officerare ur Marinen.

<sup>77</sup> The Joint Doctrine and Concepts Centre, JDCC, Ministry of Defence (2005): *Joint Warfare Publication 0-01, British Defence Doctrine* (Second edition), Swindon: Ministry of Defence, s. 4-4.

<sup>78</sup> 2007-10-11. Enkät med 49 officerare ur Marinen.



Utifrån ett ledarskapsperspektiv har personal faktorns betydelse lyfts fram med 174 enheter. Inom denna faktor har följande komponenter identifierats som tendenser, där 75 % eller fler personer markerat dessa med enheten 4 eller 5 i undersökningen: Grundläggande träning, erfarenhet, kompetens samt kontinuerlig utveckling av personal. Utrustningsfaktorn har fått 123 enheter i undersökningen, men inga tendenser inom denna har kunnat identifieras. Samtränade förband har fått 142 enheter och de komponenter som identifierats som tendenser är gemensam träning och övning samt insatsförmåga. Beredskapens betydelse har i undersökningen fått 131 enheter och inga komponenter har i denna identifierats som tendenser. Avslutningsvis har faktorn uthållighet undersökts och fått 139 enheter. De tendenser som identifierats är tillgång till utrustning och tillgång till personal.

### De fysiska faktorernas betydelse utifrån ett managementperspektiv

Management handlar främst om att utnyttja resurserna på bästa sätt. Centralt i begreppet är stridsekonomi, uthållighet och relationen till logistik. Management innehåller även delar som administrativt stöd och syftar till att uppnå balans mellan resurser och uppgifter.<sup>79</sup>

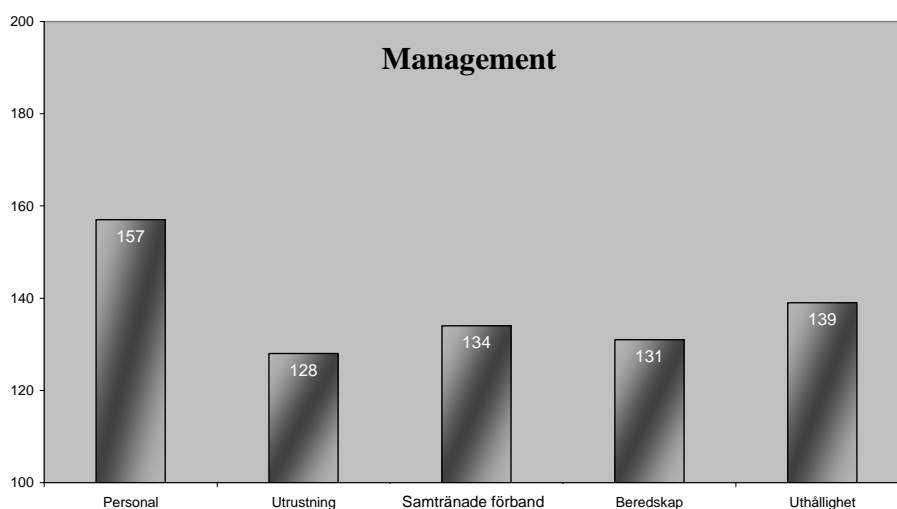


Diagram 3: Sammanställning av de fysiska faktorernas betydelse utifrån ett managementperspektiv.<sup>80</sup>

<sup>79</sup> The Joint Doctrine and Concepts Centre, JDCC, Ministry of Defence (2005): *Joint Warfare Publication 0-01, British Defence Doctrine* (Second edition), Swindon: Ministry of Defence, s. 4-5.

<sup>80</sup> 2007-10-11. Enkät med 49 officerare ur Marinen.

Vid undersökning av vilka faktorer inom den fysiska pelaren som har störst betydelse för managementperspektivet framkom det att personalfaktorn fick 157 enheter. Inom denna faktor identifierades erfarenhet, kompetens och kontinuerlig utveckling av personal som tendenser. Utrustning har i undersökningen fått 128 enheter och inga tendenser inom denna har kunnat identifieras. 134 enheter har samtränade förband fått i mätningen och inte heller inom denna faktor har några tendenser kunnat urskiljas. Beredskapsfaktorn har i undersökningen fått 131 enheter. Inga komponenter har identifierats som tendenser. Slutligen visar undersökningen av faktorn uthållighet att denna fått 139 enheter. De tendenser som identifierats är tillgång till utrustning och tillgång till personal.

### De fysiska faktorernas betydelse utifrån den moraliska pelarens perspektiv

Faktorerna i den fysiska pelaren och en sammanfattning av deras totala betydelse framgår av diagrammet nedan utifrån den moraliska pelarens perspektiv. Dessutom redovisas de komponenter som identifierats som mest betydelsefulla.

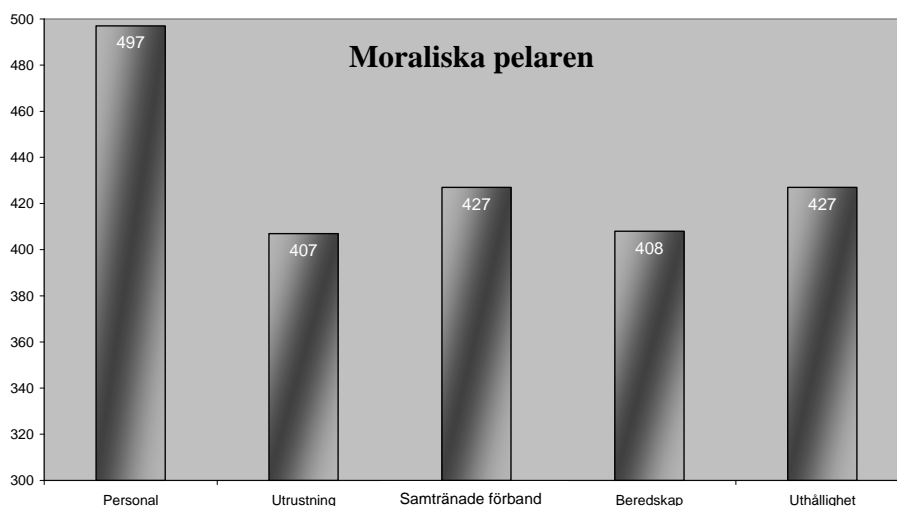


Diagram 4: Sammanställning av de fysiska faktorernas totala betydelse utifrån den moraliska pelarens perspektiv.<sup>81</sup>

Personalfaktorn har i sammanställningen av dess totala betydelse fått 497 enheter och de komponenter som identifierats som tendenser är grundläggande träning, erfarenhet, kompetens, kontinuerlig utveckling av personal och den egna sociala situationen. Utrustning har totalt fått 407 enheter och inom denna faktor har plattformarnas placering och dess användbarhet framkommit som tendenser. 427 enheter har faktorn samtränade

<sup>81</sup> 2007-10-11. Enkät med 49 officerare ur Marinen.

förband fått i mätningen av dess betydelse ur den moraliska pelaren. De tendenser som totalt identifierats är gemensam träning och övning och insatsförmåga. Beredskap har fått 408 enheter totalt och inom denna faktor har inga komponenter identifierats som tendenser. Avslutningsvis har uthållighetsfaktorn fått 427 enheter i undersökning och de komponenter som framkommit är tillgång på utrustning, tillgång på personal och effektiv tid i operationsområdet.

### 3.4 Resultattolkning

Min kvalitativa textanalys, som syftat till att svara på vilka pelare, faktorer och komponenter som begreppet krigföringsförmåga består av, har byggts på den litteratur som jag haft tillgänglig. På grund av den kontinuerliga utvecklingen av begreppet krigföringsförmåga och att det presenteras något skiftande i litteraturen är det möjligt att tolka begreppets innebörd på ett antal olika sätt. Översättningsförsöken, främst i de svenska doktrinerna, kan med stor sannolikhet också medverka till att min tolkning kan ifrågasättas. Totalt kan detta innebära en svaghet i resultatet som även kan bero på min subjektiva uppfattning av litteraturens innehåll och i den empiri som jag valt att lägga fram.

Genom att undersöka vilka faktorer och komponenter i den fysiska pelaren som de konceptuella faktorerna ställer krav på har jag försökt att identifiera vilka faktorer och komponenter som är mest betydelsefulla i den fysiska pelaren. Övlt Herman Håkansson har med sitt bidrag som central källa belyst området och tillsammans med en kompletterande textanalys av den marina doktrinen har detta resulterat i en tillräcklig empiri, som jag bedömer.<sup>82</sup> Variablerna har sammanställts i bilaga 5.

Genomförandet av enkäten har givit följande resultattolkning. Vedertagen praxis inom samhällsvetenskapen är att alltid efter en undersökning göra en bortfallsanalys. Syftet med detta är främst att ta reda på om svarspersonerna kan bedömas vara representativa i förhållande till den population man avser bedöma. I denna uppsats representeras populationen av officerarna i den svenska Marinen och med en svarsfrekvens på 78 % i urvalet bedömer jag att resultatet kan ses som representativt och att det går att säkerställa validiteten.<sup>83</sup> Enkäten är utformad så att deltagarna haft möjlighet till att värdera olika faktorer och komponenter utifrån en skala med enheterna 1-5, där enheten 5 inneburit att faktorn eller komponenten är mycket viktig. Detta har också medgivit att deltagarna kunnat värdera faktorerna och komponenterna oberoende av varandra vilket i sin tur har lett till att det slutliga resultatet skulle bli missvisande om det presenterades i t.ex. procentenheter. Jag har därför valt att bibehålla den totala summan av enheterna 1-5 som deltagarna lämnat och redovisat dessa i diagramform, samt justerat skalan på y-axeln för att kunna påvisa skillnader mellan faktorer som annars skulle vara svåra att urskilja.

---

<sup>82</sup> Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wängnerud, Lena, (2004): Metodpraktikan, upplaga 2:3, Stockholm: Nordstedts Juridik AB, s. 281.

<sup>83</sup> Ibid, s. 208 och 2007-11-27. Uppsattsseminarium med Dr Peter Mattson, Försvarshögskolan, Stockholm.

Vissa frågeställningar har varit svåra att svara på enligt ett antal kommentarer som framkommit i de öppna frågorna, vilket kan ha inneburit att ett antal personer avgett ett ogrundat substantiellt svar.<sup>84</sup> Om man i en undersökning finner att detta är fallet så finns det inom samhällsvetenskapen en normalt använd säkerhetsnivå på 95 % av antalet svar. Det är också möjligt att sätta en lägre nivå, men då riskerar man att resultatet blir en slumpprodukt och att validiteten blir något svårare att säkerhetskälla.<sup>85</sup> Med bakgrund i tidigare forskning undveks också ett alternativ "vet-ej" i enkäten eftersom validitet och reliabilitet kan nedgå på grund av detta alternativ.<sup>86</sup> Som en följd av detta har jag varit tvungen att identifiera tendenser istället för fakta, eftersom jag ur undersökningens resultat inte direkt kunde utläsa vilka frågor som varit svåra att svara på. Genom att ansätta ett värde av 75 % av det totala antalet svar i enkäten har identifiering av dessa tendenser kunnat göras.<sup>87</sup> De tendenser som redovisas härstammar alltså från frågeställningar kring komponenter, där 75 % av personerna valt enheter 4 eller 5 som svar, d.v.s. de två högsta nivåerna i respektive fråga. Jag har i denna del av undersökning kunnat urskilja tre nivåer på hur betydelsefulla vissa faktorer i den fysiska pelaren är med utgångspunkt i den moraliska pelarens perspektiv. Faktorerna har således sorterats i tre olika nivåer kopplade till deras viktighet: mycket viktig, viktig och mindre viktig. En sammanställning av de mest betydelsefulla faktorerna och komponenterna, d.v.s. variablerna, som identifierats redovisas i bilaga 5.

### 3.5 Analysverktyget steg 1-3

Hur kan begreppet Krigföringsförmåga operationaliseras för att användas som ett analysverktyg? Är det möjligt att använda klassificeringen av krigföringsförmåga som ett analysverktyg som den svenska doktrinen förespråkar och hur kan man i så fall operationalisera begreppet så att det blir användbart på en enskild försvarsgren?<sup>88</sup>

Genom en tidig och preliminär undersökning av det nya organisationsförslaget och en översiktlig textanalys av begreppet krigföringsförmåga konstaterade jag att endast den fysiska pelaren påverkas direkt vid en organisationsförändring, eftersom denna pelare innehåller faktorerna personal och utrustning. Jag konstaterade även att den konceptuella och den moraliska pelaren indirekt skulle påverkas eftersom alla pelare påverkar varandra. Denna inbördes relation mellan de olika pelarna blev i samband med denna slutsats ett dilemma, eftersom det nya organisationsförslaget inte var känt bland personalen i Marinen vid tidpunkten för uppsatsens skrivande. Med detta som bakgrund konstaterade jag att jag var tvungen att konstruera ett analysverktyg utifrån begreppet

<sup>84</sup> Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wängnerud, Lena, (2004): *Metodpraktikan*, upplaga 2:3, Stockholm: Nordstedts Juridik AB, s. 275.

<sup>85</sup> *Ibid*, s. 203.

<sup>86</sup> *Ibid*, s. 275.

<sup>87</sup> 2007-11-27. Uppsattsseminarium med Dr Peter Mattson, Försvarshögskolan, Stockholm.

<sup>88</sup> Försvarsmakten (2005): *Doktrin för gemensamma operationer*, Stockholm: Försvarsmakten, s. 59 och Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wängnerud, Lena, (2004): *Metodpraktikan*, upplaga 2:3, Stockholm: Nordstedts Juridik AB, s. 62.

krigföringsförmåga som måste vara applicerbart utan denna vetenskap, att analysverktyget måste vara av en generell karaktär och innehålla ett antal mätpunkter för att kunna användas.<sup>89</sup>

Är det möjligt att utveckla en teori om detta fenomen, krigföringsförmåga, i syfte att skapa ett analysverktyg som går att applicera på en organisation?<sup>90</sup> Att den begränsade beskrivningen i Doktrin för gemensamma operationer inte räcker till borde inte te sig svårt att förstå. I doktrinen kopplar man vidare analysverktyget till begrepp som till exempel tyngdpunkt, avgörande punkter och kritiska förmågor och det skulle kanske vara fruktbart att utveckla metoden utifrån detta. Om man istället utgår ifrån den beskrivning som återfinns i den brittiska doktrinen och det arbete som Mj Gustaf Dufberg gjort, och som redovisats tidigare i uppsatsen, faller det sig ganska naturligt att de olika pelarna i begreppet krigföringsförmåga påverkar varandra och har en inbördes relation. Detsamma borde därför gälla för de faktorer och komponenter som de olika pelarna bygger på.

En första tanke leder till ett analysverktyg som kan undersöka om en organisationsförändring medför nya krav på den konceptuella och den moraliska pelaren, genom att mäta tillståndet i den fysiska pelaren före och jämföra det med tillståndet efter att en viss erfarenhet uppnåtts, d.v.s. att det måste gå ett antal tidsenheter efter förändringstillfället för att mätningen skulle vara möjlig. Det är också troligen möjligt att utifrån den konceptuella och den moraliska pelaren analysera en organisation med empiriska indikatorer, eller mätpunkter. Denna analys kan med stor sannolikhet göras med olika vetenskapliga metoder, både textanalyser och fältstudier, men förutsätter att organisationen är känd och väl dokumenterad. I det här fallet är inte organisationsförslaget känt bland personalen, vilket innebär att analysverktyget måste utvecklas ytterligare.

Om man i steg ett beskriver en organisation och ett nytt organisationsförslag enligt den fysiska pelaren inom begreppet krigföringsförmåga skapas en utgångspunkt för undersökningen. Beskrivningen bygger således på de mätpunkter, som identifierats i textanalysen, och som kan kopplas till den teoretiska ramen.<sup>91</sup> En sammanställning av mätpunkterna från den fysiska pelaren, som i uppsatsen kallas faktorer och komponenter, redovisas i bilaga 4. Att genomföra denna beskrivning och steg ett i mitt försök till operationalisering av begreppet krigföringsförmåga borde vara lättast genom en textanalys alternativt en intervju. I detta fall är inte det nya organisationsförslaget beskrivet eller känt utanför Marinens ledningsgrupp och dess projektledare varvid jag valt den sistnämnda metoden.

---

<sup>89</sup> Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wängnerud, Lena, (2004): Metodpraktikan, upplaga 2:3, Stockholm: Nordstedts Juridik AB, s. 239.

<sup>90</sup> Ibid, s. 121.

<sup>91</sup> Ibid, s. 125.

Utifrån de variabler som identifierats som mest betydelsefulla utifrån den konceptuella och den moraliska pelarens perspektiv är det möjligt att genomföra en jämförelse mellan två organisationer som beskrivits enligt den fysiska pelaren inom begreppet krigföringsförmåga. På grund av att de variabler som är identifierade utifrån den moraliska pelarens perspektiv resulterat i en nivågruppering måste detta steg bli tvådelat. Jämförelsen måste således ske både utifrån de konceptuella och utifrån den moraliska pelarens perspektiv. Identifierade variabler redovisas i bilaga 5.

Utifrån den genomförda jämförelsen är det därefter möjligt att dra slutsatser kring eventuella skillnader mellan dessa.

## 4 En jämförelse mellan två organisationer

### 4.1 Inledning

För att möjliggöra undersökningen fullt ut beskrivs Marinens organisation 2007 och det nya organisationsförslaget enligt faktorerna och komponenterna i den fysiska pelaren inom begreppet krigföringsförmåga. Beskrivningen avslutas med en resultattolkning. Därefter, genom en jämförelse, undersöks om det finns några skillnader och i så fall vilka avseende hur de olika organisationerna förhåller sig till den fysiska pelarens mest betydelsefulla faktorer respektive komponenter. Jämförelsen görs med de identifierade variablerna, både utifrån den konceptuella och utifrån den moraliska pelarens perspektiv, och leder fram till slutsatser avseende skillnaden mellan Marinens organisation 2007 och det nya organisationsförslaget. Beskrivningen och jämförelsen sker i enlighet med det analysverktyg som tagits fram i förra kapitlet.

### 4.2 Steg 1 Beskrivning av organisationerna

#### 4.2.1 Marinens organisation 2007

##### **Personal**

Marinens organisation 2007 kan utifrån personalfaktorn inom den fysiska pelaren karaktäriseras som en produkt av Försvarsbeslutet 2004, som för Marinen resulterade i en omfattande vakanssituation och som gav djupa sår.<sup>92</sup> Marinen har idag en stor brist på personal som kan tjänstgöra i framförallt insatsorganisationen. Det har varit svårt att rekrytera vissa specifika kompetenser till bland annat de båda insatserna i Libanon och man bedömer inom Marinen att man i vissa fall är nere på singulära kompetenser. Vidare har man konstaterat att organisationen, omedvetet eller medvetet, har en sektionering av sin personal mellan förbanden där det i stort sett är omöjligt att arbeta över gränserna. Johansson redovisar i intervjun att dessa gränser är alldeles för många och att de består av hinder som organisationen själv har byggt upp. För Marinen 2007 är det således svårt, om inte omöjligt, att nyttja sin personal som en kompetenspool. Den nuvarande organisationen med registerförband leder till att personalen i dagsläget bränns ut, eftersom Marinen överproducerar kapaciteter jämfört med vad regeringen kräver.<sup>93</sup>

När det gäller processen hur Marinen i dagsläget genomför urval och uttagningar av personal menar den marina studien att denna inte fungerar. En anledning är att man föder ett alltför stort administrativt system vilket har bidragit till att Marinen 2007 inte kan bibehålla sin personal i förbandsnära tjänst för att vara användbara i insatsorganisationen.<sup>94</sup>

---

<sup>92</sup> 2007-10-11. Enkät med 49 officerare ur Marinen.

<sup>93</sup> 2007-10-24. Intervju med Kk Per-Ola Johansson, Projektledare, Sjöstridsskolan, Karlskrona.

<sup>94</sup> Ibid.

Utifrån komponenten erfarenhet kan man med Marinen 2007 dock konstatera att sådan existerar i en ganska hög grad, i och med två insatser i Libanon och ubåtsverksamheten i USA, vilket i sin tur torde vara positivt för Marinens krigföringsförmåga.<sup>95</sup>

När det gäller komponenterna kontinuerlig utveckling av personal och grundläggande träning, inom den fysiska pelaren, så har dessa inte analyserats vid den genomförda marina studien och således kan det vara svårt att karaktärisera dessa. Marinens organisation 2007 tar dock indirekt hänsyn till den enskildes sociala situation i och med att det finns en möjlighet att vara verksam och bosatt på olika orter i Marinen. Bland personalen i Marinen 2007 finns det dock individer som upplever att väldigt lite hänsyn tas till den enskildes sociala situation och att man ibland känt sig tvingad att skriva på avtal för att undvika straffkommenderingar, främst i Sverige. En positiv del i denna komponent är trots allt att man utvecklat ett system som syftar till att långsiktigt inrikta officerare, vilket i nuvarande organisation uppfattas som positivt.<sup>96</sup>

Den enskildes ekonomiska situation som komponent har belysts och identifierats som kritisk för att lyckas med ett nytt organisationsförslag och man har konstaterat att denna inte är tillfredsställande i den nuvarande organisationen. Detta har lett till att frågan lyfts till Högkvarteret och MLG förutsätter ett positivt svar inom avtalsområdet för att kunna genomföra den planerade omorganisationen. Den försvarsekonomiska situationen är till stor del en anledning till att studien initierades. Slutligen hanteras den samhällspolitiska situationen med Marinens organisation 2007 genom två garnisonsorter och att personalen tillåts bosätta sig på flera platser i Sverige.<sup>97</sup>

### **Utrustning**

Utifrån utrustningsfaktorn består Marinens organisation 2007 av plattformarna Första ubåtsflottiljen och Tredje sjöstridsflottiljen samt Marinbasen i Karlskrona. I Stockholm finns Fjärde sjöstridsflottiljen och Amfibieregementet. Dessutom finns ett antal skolor och andra verksamheter som verkar för Marinen, men dessa påverkas inte av det nya organisationsförslaget. Det gör däremot den svenska nationella sjöbevakningen, som är uppbyggd med sex centraler och ansvarar för havsövervakning på svenskt territorialvatten. Dessa är placerade i Karlskrona, Göteborg, Malmö, Visby, Muskö och Härnösand.<sup>98</sup>

Placering och stationering av plattformar har i nuvarande organisation identifierats som något positivt för kunskaps- och förmågeutvecklingen i framtiden och detta har resulterat i en riktlinje i det nya förslaget. Plattformarnas användbarhet är i Marinen

---

<sup>95</sup> 2007-10-24. Intervju med Kk Per-Ola Johansson, Projektledare, Sjöstridsskolan, Karlskrona.

<sup>96</sup> Ibid och 2007-10-11. Enkät med 49 officerare ur Marinen.

<sup>97</sup> 2007-10-24. Intervju med Kk Per-Ola Johansson, Projektledare, Sjöstridsskolan, Karlskrona.

<sup>98</sup> Ibid.



2007 begränsad, främst på grund av personalsituationen. Det är också möjligt att komponenten flexibilitet i Marinens organisation 2007 inte till fullo nås med plattformar spridda på flera ställen.<sup>99</sup>

Det har även i studien framkommit att det finns stora brister i utrustningen i den nuvarande Marinen, såsom brist på satellitkommunikation, och att fartyg inte är certifierade för de krav som ställs på dem. Interaktion med försvarsindustrin och utvecklingen av nya förmågor har dock i Marinens organisation 2007 identifierats som tillräcklig och därför inte djupare analyserats.<sup>100</sup>

### **Samtränade förband**

Marinens organisation 2007 upplever att möjligheten till att samträna förband begränsas genom att det finns en väldigt liten tidsperiod under året då förbanden har den kvalitet som krävs för att kunna göra detta. Det finns också endast ett fåtal övningar och ett fåtal moment under ett år där det ges möjlighet till gemensamträning. Dagens marina organisation når inte nivån där man kan verka i sammansatta förband, varken nationellt eller internationellt. Det skall tilläggas att de nuvarande insatsförbanden, som till exempel IKS eller IAS, kan uppnå viss förmåga, men för att nå den krävs ytterligare missionsutbildning före en insats. Eftersom förbandet dock inte får möjlighet till någon längre samträning före en insats är det inte möjligt att nå den optimala förmågan. I Marinens organisation 2007 har man valt att anpassa sig till de vedertagna NATO-metoder som finns vilket har bidragit till en förståelse för gemensamma doktriner.<sup>101</sup>

### **Beredskap och uthållighet**

Dessa två faktorer inom den fysiska pelaren kan i Marinens organisation 2007 beskrivas med de krav som regeringen ställer i regleringsbrevet för 2007.<sup>102</sup> Marinen skall kunna förstärka en pågående insats samt genomföra både kortvariga och långvariga insatser. I den nuvarande organisationen är det till viss del möjligt men detta är en av huvudorsakerna till att den marina studien initierades, det vill säga att skapa förutsättningar för att kunna leva upp till dessa krav. Alla komponenter inom dessa två faktorer kan mer eller mindre i Marinens organisation 2007 karaktäriseras som begränsade.<sup>103</sup>

---

<sup>99</sup> 2007-10-24. Intervju med Kk Per-Ola Johansson, Projektledare, Sjöstridsskolan, Karlskrona.

<sup>100</sup> Ibid och 2007-10-11. Enkät med 49 officerare ur Marinen.

<sup>101</sup> Ibid.

<sup>102</sup> Regeringen (2007): "Regleringsbrev för budgetår 2007 avseende Försvarsmakten", Stockholm: Försvarsdepartementet.

<sup>103</sup> 2007-10-24. Intervju med Kk Per-Ola Johansson, Projektledare, Sjöstridsskolan, Karlskrona.

#### 4.2.2 Nytt organisationsförslag

##### **Personal**

Det nya organisationsförslaget bygger på en förändrad syn på personalfaktorn och främst uttagning och urval inom begreppet krigföringsförmåga. Med förslaget vill man utgå från ett värnpliktsystem, men gå mot ett yrkesförsvaret som kompletteras med ett aspirantsystem. Detta provas redan idag inom ubåtsvapnet där antalet värnpliktiga är litet. I samband med förslaget har man räknat på en tvåårig anställning av sjömän i insatsorganisationen, men längden på denna anställning kommer med stor sannolikhet att öka till minst det dubbla. Man bedömer att den nya formen av anställning kommer att leda till handlingsfrihet och flexibilitet. En ny organisation och förändrad syn på insatsförband tror man också kan leda till att personalen inte bränner ut sig i den omfattning som sker idag, då man anser att viss överproduktion sker och att nuvarande TOEM inte följs.

När det gäller grundläggande utbildning så vill man med det nya förslaget ta fram simulatorer för att kunna utveckla personalens kompetens ytterligare. Erfarenhet tror man sig kunna inskaffa ytterligare eftersom det nya förslaget medger att förbanden i insatsorganisationen ges möjlighet till att inhämta erfarenhet, både före och under pågående insatser.

Det nya förslaget innebär inte att kompetenser dubbleras på både produktion och insatsförband utan att de renodlas och effektiviseras. Inom produktion vill man ytterligare effektivisera genom att rationalisera inom områden som materielunderhåll, HR, IT, IT-säkerhet och miljö. Syftet med det nya förslaget är att dessa kompetenser inom dessa områden skall ägas av garnisonschefen som får uppgiften att stödja övriga produktionsförband med denna tjänst.

Den enskildes sociala situation upplever man att det nya förslaget tar hänsyn till. Syftet är att man skall kunna tjänstgöra och verka där man bor, i någon av garnisonsorterna, men att man genom tidig planering vet vilket år som man är deltagare i insatsförbandet och kan bli insatt. Den enskildes ekonomiska situation hanteras med det nya förslaget genom det avtalsarbete som sker på HKV, vilken är en kritisk sårbarhet och förutsättning för att lyckas med det nya förslaget. Den försvarsekonomiska situationen hanteras i det nya förslaget genom att det skall genomföras i innevarande budgetprocesser och att man tagit höjd för ett hundratal nyanställningar av sjömän. Även hänsyn till den samhällspolitiska situationen tas med det nya förslaget genom att en riktlinje är att bibehålla de två garnisonsorterna.<sup>104</sup>

---

<sup>104</sup> 2007-10-24. Intervju med Kk Per-Ola Johansson, Projektledare, Sjöstridsskolan, Karlskrona.

### **Utrustning**

Antalet plattformar ökar inte med det nya förslaget utan syftet är att skapa en större tillgänglighet på de redan befintliga genom att bland annat ha flera besättningar till samma fartyg. Plattformarna avser man fördela enligt principen, 1/3 genomför utbildning, 1/3 är på översyn och 1/3 har hög beredskap. Garnisonsorterna är också i det nya förslaget samma som i Marinens organisation 2007 men man vill minimera antalet flottiljledning. Man avser även att skapa ett stående ledningsförband med cirka 30 officerare och en logistikstödsenhet. Lösandet av den svenska nationella sjöbevakningen beskrivs i det föreslagna alternativet med två plattformar, där den ena bör ligga på en plats som Marinen själv kontrollerar och äger för att kunna upprätthålla en hög skyddsnivå. Den andra bör vara grupperad i Göteborg där den civila sjöfarten hanteras och på detta sätt uppnå synergi och verka samhällspolitiskt korrekt. Till dessa två plattformar föreslås också att en rörlig nod utvecklas som kan verka utanför svenska gränser och stödja internationella insatser. Annars har inte flexibilitet i utrustning och plattformar varit en utgångspunkt i det nya förslaget. På samma sätt har komponenterna högteknologisk utrustning, konceptutveckling av nya förmågor och interaktion med försvarsindustri för framtida utveckling av förmågor inte legat som grund i framtagningen av organisationsförslaget och dess karaktär kan således beskrivas som densamma som Marinens organisation 2007.<sup>105</sup>

### **Samtränade förband**

När man tagit fram det nya förslaget till organisation i Marinen har man inte utgått ifrån komponenten förståelse för gemensamma doktriner. Med det nya förslaget bedömer man dock att möjligheten till samtränade förband kommer att öka avsevärt, mot bakgrund av att förbandet är anställt och sammansatt under ett antal år och på det sättet har möjlighet till att utveckla krigföringsförmågan. Samövning kommer med det nya förslaget att ske under den period man är insatsförband och det kommer t.ex. att ske genom örlogsbesök, genom att vara B-sida i övningar, genom deltagande i internationella övningar samt genom kontinuerligt genomförd simulatorträning. En förebild i sammanhanget är den brittiska lösningen där man med snabbinsatsförband har skapat möjlighet till kontinuerlig samträning men även har förmågan till snabba insatser.<sup>106</sup>

### **Beredskap och uthållighet**

Beredskapsfaktorn är bakgrunden och huvudorsaken till att den marina studien genomförts. Man bedömer att man med det nya förslaget bygger upp en brandkårsstyrka som kan verka både nationellt och internationellt. Genom en högre beredskap säger man sig också kunna ha en mycket större snabbhet från beslut till insats. Beredskapen avser man upprätthålla genom att de fartyg som skall finnas i det nya insatsförbandet är de som sätts in först och att det även skall finnas en långsiktig beredskap med andra plattformar, likt dagens IKS, med eventuellt en beredskap på 60 dagar, som skall kunna

---

<sup>105</sup> 2007-10-24. Intervju med Kk Per-Ola Johansson, Projektledare, Sjöstridsskolan, Karlskrona.

<sup>106</sup> Ibid.

lösa av insatsförbandet. Som tidigare nämnts inför man i det nya förslaget ett stående ledningsförband och en logistikstödsenhet med samma beredskap som insatsförbanden. Genom att ha två besättningar för varje plattform räknar man med att beredskap och uthållighet också skall öka. En riktlinje i det nya organisationsförslaget är att behålla de två garnisoner som idag existerar i Marinen, vilket innebär en högre nationell beredskap, och man avser även införa ett tillgänglighetsbaserat underhållssystem som bedöms kunna öka effektiviteten.<sup>107</sup>

#### 4.2.3 Resultattolkning

Beskrivningen av Marinens organisation 2007 och det nya organisationsförslaget var främst planerad att inskaffas genom en intervju med Kk Per-Ola Johansson vid SSS, då han uppfattas som en central källa inom detta område.<sup>108</sup> Jag hade även planerat att komplettera denna del av uppsatsen med information som kommit ur den genomförda enkätens öppna frågeställningar. Intervjun och enkäten är genomförd och jag bedömer att jag fått svar på de frågor som jag ställt. Jag har kunnat beskriva de två olika organisationerna med de faktorer och komponenter som återfinns i den fysiska pelaren, inom begreppet krigföringsförmåga och således finns ett underlag för den fortsatta jämförelsen.

### 4.3 Steg 2 Jämförelse av organisationerna

De faktorer och komponenter i den fysiska pelaren som jämförelsen bygger på är de som identifierats som variabler och redovisas separat i bilaga 5. Jämförelsen av de två organisationerna sker genom två perspektiv, det konceptuella och det moraliska. Anledningen till detta är att konstrueringen av analysverktyget resulterat i en nivåindelning avseende den moraliska pelarens perspektiv.

#### 4.3.1 En jämförelse utifrån den konceptuella pelarens perspektiv

När det gäller personalfaktorn kan Marinens organisation 2007 utifrån denna karaktäriseras som en produkt av försvarsbeslutet 2004 vilket bidrog till omfattande vakanser. Marinen 2007 upplever att personal saknas i insatsorganisationen och att man personalmässigt är sektionerad och oflexibel. Organisationen är bland annat nere på singulära kompetenser inom vissa områden och till dessa har man mycket svårt att rekrytera. Med det nya organisationsförslaget vill man övergå till ett yrkesförsvaret och menar på att detta skall underlätta de problem som idag existerar. Genom att dessutom centralisera vissa specifika kompetenser tror man sig kunna skapa en betydligt högre tillgänglighet och även nyttja personalen som en kompetenspool. Komponenten uttagning och urval upplever man i Marinens organisation 2007 som att denna inte riktigt fungerar och att organisationen föder ett allt för stort administrativt stöd. Med det nya organisationsförslaget vill man förändra synen på uttagning och urval. Ett sätt är

<sup>107</sup> 2007-10-24. Intervju med Kk Per-Ola Johansson, Projektledare, Sjöstridsskolan, Karlskrona.

<sup>108</sup> Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wängnerud, Lena, (2004): Metodpraktikan, upplaga 2:3, Stockholm: Nordstedts Juridik AB, s. 281.

utvecklandet av aspirantsystemet. Marinens organisation 2007 upplever att man inte tar någon större hänsyn till komponenten grundläggande träning och med det nya organisationsförslaget vill man göra detta och utveckla sin personal genom bland annat ett större inslag av simulatorer.

Vid en jämförelse av utrustningsfaktorn kan man mellan Marinens organisation 2007 och det nya organisationsförslaget konstatera att det inte finns någon större skillnad när det gäller placeringen av de förband som producerar insatsförband. Med det nya förslaget vill man ta ytterligare hänsyn till denna faktor genom att sätta upp en marin stridsgruppsledning och en logistiksstödsenhet. När det gäller den nationella sjöbevakningen så löses denna i Marinen 2007 med plattformar på fem olika ställen i landet. Med det nya förslaget vill man utveckla denna förmåga och tror sig kunna göra det genom att etablera två fasta och en rörlig nod som skall kunna utnyttjas såväl nationellt som internationellt. Komponenter konceptutveckling av nya förmågor tänker man sig i båda alternativen kunna etablera främst genom att bibehålla den nuvarande geografiska spridningen.

Med det nya organisationsförslaget avser man att ta hänsyn till faktorn samtränade förband genom att skapa möjligheter för träning med de förband som är anställda och insatsberedda. I Marinen 2007 upplever man att det finns ett mycket litet utrymme för samträning och att övningarna är få till antalet, vilket i sin tur har lett till att förbanden har begränsade förmågor.

I Marinens organisation 2007 är möjligheterna till beredskap högst begränsade och det var även en av huvudorsakerna till att studien initierades av MI. Undersökningen har visat att Marinen 2007 kan förstärka en pågående insats men att det med stor sannolikhet kommer att få stora konsekvenser nationellt. Vidare ser man att förbandens förmåga till att snabbt kunna sättas in är begränsade genom att organisationen inte har möjlighet att hålla den höga beredskapsnivån. Med det nya förslaget vill man ta större hänsyn till detta genom att skapa en brandkårsstyrka som står i beredskap genom att förbandet är uppsatt och bemannat.

#### 4.3.2 En jämförelse utifrån den moraliska pelarens perspektiv

##### **Nivå mycket viktig**

Marinens organisation 2007 kan enligt faktorn personal beskrivas med vakanser, begränsad flexibilitet och ett för stort administrativt stöd. Som tidigare beskrivits vill man med den nya organisationen komma runt detta problem genom att gå mot ett yrkesförsvaret. Man vill också ta hänsyn till komponenten grundläggande träning genom att utveckla möjligheter och skapa infrastruktur för detta genom bland annat simulatorer. Erfarenheten i Marinens organisation 2007 har karaktäriserats som god främst efter de insatser som gjorts i Libanon och i USA. I det nya förslaget tror man sig ytterligare kunna utveckla detta genom att skapa stående insatsförband som har möjlighet att skaffa

erfarenheter både före och under insatser, på samma sätt som andra europeiska nationer. Kompetens är en komponent som lite hänsyn tas till i den Marina organisation 2007 som undersökts. Det har framkommit att man är nere på singulära kompetenser och att man har svårt att rekrytera personal till vissa positioner. I det nya förslaget vill man genom att centralisera vissa befattningar och nyanställa specifika kompetenser skapa större tillgänglighet. Komponenten kontinuerlig utveckling av personal har i Marinens organisation 2007 karaktäriserats som begränsad. I det nya förslaget vill man skapa en bättre infrastruktur med bland annat simulatorer och på det sättet få bättre förutsättningar för att utveckla detta. Den enskildes sociala situation som är en komponent i personalfaktorn har i Marinens organisation 2007 karaktäriserats med att den enskilde har möjlighet att verka på olika orter nationellt. Dessutom har det framkommit att den långsiktiga planeringen för officerare gynnar denna komponent. I det nya förslaget har inga nya hänsyn tagits till den enskildes sociala situation utan man avser fortsätta som tidigare.

#### **Nivå viktig**

I Marinens organisation 2007 upplever man att det finns lite tid till samträning. Vidare anser man att det finns för få övningar, vilket leder till att förbanden får begränsad insatsförmåga. Med det nya förslaget avser man ta större hänsyn till detta genom att anställa personalen i förbanden och se till att dessa insatsförband finns uppsatta, har möjlighet att samöva och är redo för operationer. Marinens organisation 2007 beskrivs utifrån uthållighetsfaktorn och dess ingående komponenter som begränsad och att lite hänsyn tas till dessa. Med det nya förslaget vill man öka tillgången till utrustning under operationer genom ett tillgänglighetsbaserat underhållssystem. Man avser vidare att öka den effektiva tiden i operationsområdet genom att skapa en logistikstödsenhet som skall ha samma beredskap som insatsförbanden. Med det nya förslaget vill man också öka uthålligheten genom uppsättandet av en marin stridsgruppsledning och införa ett flerbemanningsystem vilket skall leda till större tillgång till personal under operationerna.

#### **Nivå mindre viktig**

Utifrån faktorn utrustning kan Marinens organisation 2007 beskrivas med den organisation Marinen i dagsläget har, både avseende produktionsförbandens placering och den nationella sjöbevakningens gruppering. Med det nya organisationsförslaget vill man utveckla faktorn genom att skapa den marina stridsgruppsledningen och en logistikstödsenhet. Vidare vill man i det nya förslaget öka flexibiliteten genom att endast behålla två sjöbevakningscentraler men istället utveckla en rörlig nod. När det gäller komponenten användbara plattformar upplever man i Marinens organisation 2007 denna som begränsad, främst på grund av personalsituationen. Med det nya förslaget vill man ta större hänsyn till detta och införa ett flerbemanningsystem och på så sätt öka nyttjandegraden av plattformarna. I Marinens organisation 2007 har beredskapen upplevts som begränsad och varit en av huvudorsakerna till att ett nytt organisationsförslag arbetats fram. Med det nya förslaget tror man sig kunna ta större hänsyn till detta

genom att ha insatsberedda förband som finns uppsatta och som kan verka som en brandkårsstyrka.

#### 4.4 Steg 3 Slutsatser

För att möjliggöra jämförelsen har jag undersökt huruvida det finns några skillnader och i så fall vilka avseende hur de olika organisationerna förhåller sig till den fysiska spelarens mest betydelsefulla faktorer respektive komponenter. Överlag går det att dra slutsatsen att det nya organisationsförslaget bättre hanterar de mest betydelsefulla faktorerna respektive komponenterna i den fysiska spelaren.

När det gäller de faktorer och komponenter som identifierats ur den konceptuella spelarens perspektiv går det dra slutsatsen att det nya förslaget bättre hanterar dessa. Personalfaktorn och dess ingående komponenter anser man sig identifierat och att man har förslag till hur dessa skall hanteras. Det samma gäller för utrustningsfaktorn och i denna går det också att hitta komponenter som inte skiljer sig mellan de olika organisationerna. Faktorerna samtränade förband och beredskap tror man sig bättre kunna hantera genom tillgängliga insatsförband. Utifrån den moraliska spelarens perspektiv har tre nivåer använts för att möjliggöra en rättvis jämförelse. Personalfaktorn är utan tvivel den mest betydelsefulla utifrån detta perspektiv och som tidigare beskrivits tar det nya organisationsförslaget stor hänsyn till detta. Det samma gäller för alla komponenter som identifierats som betydelsefulla i personalfaktorn. Även de faktorer som konstaterats vara viktiga hanterar det nya organisationsförslaget bättre och detsamma gäller för de fyra komponenter som varit med i jämförelsen. Avslutningsvis går det också att konstatera att det nya organisationsförslaget bättre hanterar de faktorer och komponenter som identifierats som mindre viktiga utifrån den moraliska spelarens perspektiv.

Jämförelsen har skett utifrån två olika perspektiv och i det ena fallet ur tre olika nivåer, men slutsatserna blir dock de samma. Det nya organisationsförslaget kommer med stor sannolikhet att innebära:

- Ökad flexibilitet hos både personal och utrustning
- Större tillgänglighet på både personal och utrustning
- Ökad kvalitet i verksamheten
- Bättre ledningsförmåga
- Ökade möjligheter till förbandsövningar
- En generellt högre beredskap
- Utökad effektiv tid i operationsområden

Naturligtvis går det inte i detalj att konstatera vad det nya organisationsförslaget kommer att innebära, men den genomförda undersökningen ger ändå en fingervisning om att det nya förslaget är positivt för Marinens krigföringsförmåga.

## 5 Analysverktygets användbarhet

### 5.1 Inledning

Kapitlet inleds med en kort diskussion kring den genomförda operationaliseringen av begreppet krigföringsförmåga och användandet av analysverktyget. Diskussionen leder därefter fram till slutsatser kopplade till uppsatsens syfte, det vill säga om och hur det går att använda begreppet krigföringsförmåga som ett analysverktyg vid en jämförelse mellan Marinens organisation 2007 och det nya organisationsförslaget.

### 5.2 Operationalisering av begreppet krigföringsförmåga

Vilka pelare, faktorer och komponenter består begreppet krigföringsförmåga av? Genom en textanalys har jag försökt att förklara begreppet krigföringsförmåga och identifiera ett antal mätpunkter. Slutsatsen är att det går att använda faktorer och komponenter för att möjliggöra en beskrivning av en organisation. Jag har dock under undersökningens gång insett att beskrivningen av dessa faktorer ibland skiljer sig något vilket kan medföra brister i mitt analysverktyg, utifrån dess reliabilitet.

Går det att hitta lämpliga variabler och i så fall vilka inom begreppet krigföringsförmåga för att möjliggöra en jämförelse av en befintlig organisation med en tänkt organisation? För att få en bättre precision i identifieringen av variabler har jag valt att bryta ned frågeställningarna från de konceptuella och moraliska perspektiven till dess underliggande faktorer som tidigare beskrivits. Jag har i uppsatsen försökt att beskriva tillvägagångssättet med bild 5. Det har visat sig framgångsrikt och möjligt att hitta lämpliga variabler utifrån den konceptuella pelaren genom användandet av en källa som är väl insatt i ämnesområdet. De faktorer och komponenter i den fysiska pelaren som de konceptuella faktorerna ställer krav på har identifierats och därefter konstaterats vara de mest betydelsefulla utifrån den konceptuella pelarens perspektiv. Eventuellt hade problem kunnat uppstå i analysverktyget om det inte funnits några större skillnader i värderingen av de olika faktorerna och komponenterna. Så var dock inte fallet och därför uppfattar jag denna del av analysverktyget som användbart.

När det däremot handlar om att identifiera de mest betydelsefulla faktorerna och komponenterna i den fysiska pelaren utifrån den moraliska pelarens perspektiv har detta upplevts som något svårare. Visserligen var själva undersökningen ganska enkel att göra och det gick att ställa frågor utifrån de mätpunkter som tidigare identifierats i begreppet krigföringsförmåga. Problem uppstod när jag skulle kategorisera faktorernas betydelse utifrån de svar som enkäten gav. Alla faktorer i den fysiska pelaren upplevdes som betydelsefulla men jag kunde konstatera att viss skillnad förelåg. Således var jag tvungen att belysa denna skillnad på något sätt. Jag löste denna problematik genom att sortera dem i tre nivåer: mycket viktig, viktig och mindre viktig, och utifrån denna nivåindelning fortsätta min undersökning. Eftersom det nya organisationsförslaget



överlag hanterade alla nivåerna bättre innebar nivåindelningen ingen begränsning av analysverktyget. Ytterligare ett mindre problem uppstod när jag i enkäten inte kunde identifiera komponenternas betydelse med den precision som först var avsedd. Konsekvensen av detta blev att jag istället identifierade tendenser för fakta, vilket dock har bedömts vara gångbart enligt metodmässig praxis.

Att därefter sammanföra resultaten från den konceptuella och den moraliska pelaren och på något sätt skapa gemensamma variabler har visat sig svårt, kanske omöjligt. I den här undersökningen framkommer detta tydligast genom att jag i den moraliska pelaren varit tvungen att nivåindela svaren utifrån faktorernas betydelsefullhet. Det är möjligt att det går att identifiera andra variabler som kan vara lämpliga utifrån begreppet krigföringsförmåga, men mitt försök till operationalisering kan främst utvecklas genom att man analyserar och förändrar de frågeställningar som jag använt i intervjun och i enkäten.

### 5.3 Användandet av analysverktyget

När det gäller steg ett i mitt analysverktyg syftade detta till att beskriva Marinens organisation 2007 och det nya organisationsförslaget enligt den fysiska pelaren inom begreppet krigföringsförmåga. Jag upplever att det varit genomförbart på en enskild försvarsgren om man antagit ett generellt perspektiv i tolkningen av vissa faktorer och komponenter. Vad som ytterligare styrker mitt resonemang är att jag valt att använda samma tolkning av den fysiska pelaren på de olika organisationerna som i sin tur borde innebära ett rättvisande resultat. Det jag uppfattat som svaghet i detta steg är att begreppet krigföringsförmåga är väldigt generellt och att det är svårt att undersöka fenomen i detalj. Detta steg skulle kunna utvecklas genom djupare textanalys av kommande litteratur inom ämnesområdet för att på det sättet öka detaljbeskrivningen av begreppet krigföringsförmåga.

När det gäller steg två har detta syftat till att jämföra två organisationer utifrån identifierade variabler. Jag upplever att detta varit genomförbart på grund av att jag valt att hålla jämförelsen på en övergripande nivå. Det är möjligt att jag skulle ha fått problem i mitt analysverktyg om jag valt att gå ner i detalj i detta steg. Jag har varit tvungen att genomföra jämförelsen både utifrån det konceptuella och utifrån det moraliska perspektivet eftersom jag inte lyckades att sammanföra resultaten på grund av de tre olika nivåerna som identifierats i det moraliska perspektivet. Jag uppfattar inte detta som en direkt begränsning av analysmodellen utan att det var möjligt med lite flexibilitet.

Steg tre i analysverktyget har syftat till att generera slutsatser kopplat till de skillnader som identifierats i steg två. Jag upplever det möjligt att dra slutsatser utifrån den genomförda jämförelsen och således har analysverktyget fungerat.

#### 5.4 Slutsatser krigföringsförmåga som ett analysverktyg

Den initiala problemdiskussionen ledde fram till att jag avsåg att undersöka om det gick att använda begreppet krigföringsförmåga som ett analysverktyg på en enskild försvarsgren och hur det i så fall kunde användas vid en jämförelse mellan en befintlig organisation och en tänkt organisation. Utifrån denna problemdiskussion definierades uppsatsen syfte till att undersöka om och hur det går att använda begreppet krigföringsförmåga som ett analysverktyg vid en jämförelse mellan Marinens organisation 2007 och det nya organisationsförslaget. Jag har i denna uppsats inledningsvis operationaliserat begreppet krigföringsförmåga vilket resulterat i ett egenhändigt konstruerat analysverktyg som byggts upp med identifierade mätpunkter och variabler utifrån vetenskaplig praxis. Det har därefter konstruerats och definierats med tre steg. Det första steget innebär en beskrivning av de organisationer man avser undersöka med utgångspunkt i den fysiska pelaren. Det andra steget är en jämförelse mellan organisationerna utifrån de variabler som identifierats som mest betydelsefulla och avslutningsvis, i steg tre, dras slutsatser på den genomförda jämförelsen i syfte att klarlägga skillnader mellan organisationerna.

Jag har kommit fram till att det är möjligt att operationalisera begreppet krigföringsförmåga till ett analysverktyg och jag har tagit fram ett användbart verktyg. Visserligen är beskrivningen i den svenska doktrinen alldeles för begränsad men tillsammans med tolkningen i den brittiska doktrinen har det varit möjligt att skapa detta analysinstrument. Ett stort dilemma i sammanhanget är att de olika tolkningarna och försök till översättning som framkommer, främst i den svenska doktrinen, alla gånger inte stämmer överens. Operationaliseringen är den centrala delen i denna uppsats och skapandet av analysverktyget har också medgivit en prövning av mitt resultat. Jag har med denna prövning konstaterat att det går att använda begrepp krigföringsförmåga som ett analysinstrument vid en jämförelse mellan Marinens organisation 2007 och det nya organisationsförslaget, vilket innebär att analysverktyget med lite flexibilitet går att använda på en enskild försvarsgren. Genom jämförelsen kan jag konstatera att mitt analysverktyg fungerat, vilket i sammanhanget kan ses som en utveckling av den definition som framkommer i den svenska doktrinen. Analysverktyget kan kanske uppfattas som något trubbigt, men om man väljer att genomföra undersökningen på en övergripande nivå har det varit fullt möjligt. Jag har tagit mig friheten att vara kreativ och försökt formulera en teori och ett analysverktyg på ett annat sätt än vad som kanske gjorts tidigare.<sup>109</sup>

---

<sup>109</sup> Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wängnerud, Lena, (2004): *Metodpraktikan*, upplaga 2:3, Stockholm: Nordstedts Juridik AB, s. 121-122.

## 6 Reflektioner

### 6.1 En personlig reflektion

Under den genomförda undersökningen har jag också försökt att skapa mig en uppfattning om vad personalen i Marinen anser krävs för att utveckla krigföringsförmågan. I alla undersökande moment har därför personerna haft möjligheten att svara på en öppen fråga avseende detta.

Bland de förslag som framkommit i enkäter och intervjuer går det att konstatera att huvuddelen av förslagen hanteras eller att hänsyn tas till dessa i det nya organisationsförslaget. Många av de skriftliga kommentarerna visar på ett förtroende för den högsta marina ledningen, men också att man är orolig för den rivalitet som finns mellan förband och främst mellan sydförbanden och ostförbanden. Ett flertal av de intervjuade personerna har lyft fram att förändringen mot ett insatsförsvaret kräver ett ändrat mindset inom Marinen och att man känner viss oro inför möjligheten att kunna uppnå detta.

Ett genomförande av det nya förslaget kommer främst att märkas genom den nya rollfördelningen mellan förbandschefer. Dessutom innebär förslaget, om det genomförs, att Marinen kommer att ha stående insatsförband som är bemannade och redo för insats. Marinen vill också sätta upp en marin stridsgruppsledning för att ytterligare utveckla insatsförmågan. Jag är tveksam till om Sverige skall ha eller behöver denna förmåga och kanske kan etableringen istället ses som en katalysator för att ställa om Marinen till ett insatsförband. Det nya förslaget är inte tänkt att vara en budgetregulator, men det är inte otänkbart att följden blir denna med hänsyn till den försvarsekonomiska situation som råder i Sverige idag.

Avslutningsvis kan jag konstatera att man i samband med organisationsförändringar måste ta hänsyn till den gällande doktrinen. DMarinO är en självklar utgångspunkt vid denna typ av utvecklingsarbete inom Marinen. Varför man inte gjorde detta i den studie som genomfördes av SSS under 2007 tror jag främst beror på tidsbrist och att man inte haft möjlighet till att genomföra en tillräckligt djup förstudie. Överlag är vi nog inte tillräckligt insatta i vår doktrin för att veta vad som står i denna och vad den innebär för vår organisation och för vår verksamhet.

## 6.2 Förslag till fortsatt forskning

Det kan vara möjligt att nyttja samma analysverktyg för att undersöka om en ny organisation leder till att innehållet i de konceptuella och de moraliska pelarna måste ändras. Till exempel kan en tydligare inriktning på insatsverksamhet leda till krav på doktrinen utformning och på Försvarmaktens ledarskap.

Jag har under mitt arbete också konstaterat att begreppet krigföringsförmåga är i en kontinuerlig utveckling tillsammans med krigsvetenskapsämnet i Sverige, vilket bidrar till att tolkningen har och kommer att förändras. Jag finner det möjligt att fortsätta utvecklandet av begreppet, mer detaljerat utveckla analysverktyget och på så sätt möjliggöra större precision i framtida undersökningar.

Om man utgår ifrån Marinens organisation är det mycket möjligt att utifrån denna fortsätta forskningen på samma sätt som jag valt att göra men att istället undersöka Marinen utifrån andra tänkbara perspektiv eller med andra analysverktyg. I min inledande problemformulering tar jag upp ett antal olika sätt som jag tror är möjliga för att närma sig en undersökning av en organisation. Ett exempel är att det kan vara möjligt att vidare undersöka Marinen utifrån ett organisatoriskt perspektiv och se om det nya organisationsförslaget leder till högre effektivitet. Det kan också vara möjligt att undersöka hur Marinens nya organisationsförslag påverkar de andra försvarsgrenarna och därefter se hur Försvarmaktens totala krigföringsförmåga påverkas. Avslutningsvis kan det även vara möjligt att genomföra en undersökning av Marinen om ett antal år för att se om det nya organisationsförslaget verkligen utvecklade krigföringsförmågan.

## Käll- och litteraturförteckning

### Enkäter

Följande personer deltog i enkäten:

Elever vid Taktiska utbildningen 07-08	14 officerare
Elever vid Stabsutbildningen 07-08	21 officerare
Elever vid Chefsprogrammet 06-08, 07-09	14 officerare

### Intervjuer

2007-10-24. Intervju med Kk Per-Ola Johansson, Projektledare, Sjöstridsskolan, Karlskrona.

2007-11-14. Intervju med Övlt Herman Håkansson, Marinens företrädare i doktrinutvecklingen inom Försvarsmakten, Sjöstridsskolan, Karlskrona.

### Seminarium

2007-11-27. Uppsattsseminarium med Dr Peter Mattson, Stockholm: Försvarshögskolan.

### Källor och litteratur

Abrahamsson, B., Andersen, J A. (2005): *Organisation – att beskriva och förstå organisationer*, 4:e upplagan, Malmö: Liber Ekonomi.

van Creveld, Martin (1982): *Fighting Power*, Westport, Connecticut: Greenwood Press.

Directorate General Development and Doctrine (2005): *Army Doctrine Publication "Land Operations"*, British Army.

Dufberg, Gustaf (2005): "C-uppsats Krigföringsförmåga", Stockholm: Försvarshögskolan.

Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wängnerud, Lena, (2004): *Metodpraktikan*, upplaga 2:3, Stockholm: Nordstedts Juridik AB.

European Union, (2003): *A secure Europe in a better world, European Security Strategy*, Brussels: EU.

Försvarsmakten (2005): *Doktrin för gemensamma operationer*, Stockholm: Försvarsmakten.

Försvarsmakten (2005): *Doktrin för marina operationer*, Stockholm: Försvarsmakten.

Försvarsmakten (2001): *Grundsyn ledning*, Stockholm: Försvarsmakten.

Försvarsmakten, (2002): *Militärstrategisk doktrin*, Stockholm: Försvarsmakten.

Hallenberg, Jan, Ring, Stefan, Rydén Birgitta, Åselius, Gunnar, (2005): *En introduktion i metodlära*, Stockholm: Försvarshögskolan.

The Joint Doctrine and Concepts Centre, JDCC, Ministry of Defence (2005): *Joint Warfare Publication 0-01, British Defence Doctrine* (Second edition), Swindon: Ministry of Defence.

LUVIT, Databaserat evalueringsystem, www.luvit.com, Luvit AB, Lund.

NATO (2002): *Allied Joint Doctrine*, AJP 01, NATO Standardization Agency, Belgium: NATO.

NATO (2005): *Guidelines For Operational Planning* ,GOP, Final Revision 1, Belgium: SHAPE.

Regeringen (2007): ”Regleringsbrev för budgetår 2007 avseende Försvarsmakten”, Stockholm: Försvarsdepartementet.

Rekkedal, Nils Marius (2003): *Modern krigskonst - Militärmakt i förändring*, Stockholm: Försvarshögskolan.

Vego, Milan (2007): *Joint Operational Warfare*, digital utgåva vid Försvarshögskolan, Stockholm: Försvarshögskolan.

#### **Kvalitetsgranskning vid utformning av enkäter**

Stina Dejke, F.d. Senior programme administrator vid Claes Fornell International, CFI, (2007), personen har använts vid kvalitetsgranskningen av utformningen av enkäter med motivet att personen har ett flertal års erfarenhet av detta.

#### **Referensgrupp**

Claes Ivgren, Anna-Karin Broth, Mikael Everbrand, Claes Dehayes, Elever vid Chefsprogrammet 06-08, personerna har under intervju- och enkätframtagningen använts som granskare och referensgrupp med motivet att personerna är väl insatta i ämnet. Gruppen har även använts i undersökningens slutskede i syfte att verifiera eller falsifiera undersökningsresultatet.

## Bilaga 1: Frågeschema intervju Konceptuella faktorer

### **INLEDNING**

- Namn
- Bakgrund
- Kompetensområde
- Motiv till central källa
- Förväntningar

### **DEL 1**

#### **KRIGFÖRINGENS PRINCIPER**

1. Vilka krav ställer de svenska krigförings principer på den svenska Marinens personal avseende:
  - Uttagning och urval (Ex. krav, genus, ålder)
  - Grundläggande träning (Utbildning)
  - Erfarenhet
  - Kompetens (Kunskap)
  - Kontinuerlig utveckling av personal
  - Egen social situation
  - Egen ekonomisk situation
  - Försvarsekonomisk situation
  - Samhällspolitisk situation
2. Vilka krav ställer de svenska krigförings principer på den svenska Marinens utrustning avseende:
  - Antal plattformar
  - Placering och stationering av plattformar
  - Användbara plattformar (I produktion eller på varv)
  - Flexibel utrustning (Flera användningsområden och möjlighet till att verka i olika miljöer)
  - Högteknologisk utrustning
  - Konzeptutveckling av nya förmågor
  - Interaktion med försvarsindustri för framtida utveckling av förmågor
3. Vilka krav ställer de svenska krigförings principer på den svenska Marinens samtränade förband:
  - Förståelse för gemensamma doktriner

- Gemensam träning och samövning
  - Insatsförmåga med förband
4. Vilka krav ställer de svenska krigförings principer på den svenska Marinens beredskap avseende:
- Tillgänglighet till personal i beredskap
  - Tillgänglighet till utrustning i beredskap
  - Snabbhet i tid från beslut till insats
5. Vilka krav ställer de svenska krigförings principer på den svenska Marinens uthållighet avseende:
- Tillgång till utrustning under operationer
  - Tillgång till personal under operationer
  - Effektiv tid i operationsområdet

## **DEL 2**

### **DOKTRINER**

6. Vilka krav ställer doktrinerna på personal utifrån:  
(*Militärstrategisk doktrin, Doktrin för gemensamma operationer, Doktrin för marina operationer, NATO-doktrin, EU-doktrin*)
- Uttagning och urval (Ex. krav, genus, ålder)
  - Grundläggande träning (Utbildning)
  - Erfarenhet
  - Kompetens (Kunskap)
  - Kontinuerlig utveckling av personal
  - Egen social situation
  - Egen ekonomisk situation
  - Försvarsekonomisk situation
  - Samhällspolitisk situation
7. Vilka krav ställer doktrinerna på utrustning utifrån:
- Antal plattformar
  - Placering och stationering av plattformar
  - Användbara plattformar (I produktion eller på varv)
  - Flexibel utrustning (Flera användningsområden och möjlighet till att verka i olika miljöer)
  - Högteknologisk utrustning
  - Konzeptutveckling av nya förmågor



- Interaktion med försvarsindustri för framtida utveckling av förmågor
8. Vilka krav ställer doktrinerna på samtränade förband utifrån:
- Förståelse för gemensamma doktriner
  - Gemensam träning och samövning
  - Insatsförmåga med förband
9. Vilka krav ställer doktrinerna på beredskap utifrån:
- Tillgänglighet till personal i beredskap
  - Tillgänglighet till utrustning i beredskap
  - Snabbhet i tid från beslut till insats
10. Vilka krav ställer doktrinerna på uthållighet utifrån:
- Tillgång till utrustning under operationer
  - Tillgång till personal under operationer
  - Effektiv tid i operationsområdet

### **DEL 3**

#### **KONCEPTUELLT TÄNKANDE** (*Utveckling av framtida förmågor*)

11. Vad innebär det konceptuella tänkandet för personalen utifrån:
- Uttagning och urval (Ex. krav, genus, ålder)
  - Grundläggande träning (Utbildning)
  - Erfarenhet
  - Kompetens (Kunskap)
  - Kontinuerlig utveckling av personal
  - Egen social situation
  - Egen ekonomisk situation
  - Försvarekonomisk situation
  - Samhällspolitisk situation
12. Vad innebär det konceptuella tänkandet för utrustningen utifrån:
- Antal plattformar
  - Placering och stationering av plattformar
  - Användbara plattformar (I produktion eller på varv)
  - Flexibel utrustning (Flera användningsområden och möjlighet till att verka i olika miljöer)
  - Högteknologisk utrustning

- Konzeptutveckling av nya förmågor
- Interaktion med försvarsindustri för framtida utveckling av förmågor

13. Vad innebär det konceptuella tänkandet för samtränade förband utifrån:

- Förståelse för gemensamma doktriner
- Gemensam träning och samövning
- Insatsförmåga med förband

14. Vad innebär det konceptuella tänkandet för beredskapen utifrån:

- Tillgänglighet till personal i beredskap
- Tillgänglighet till utrustning i beredskap
- Snabbhet i tid från beslut till insats

15. Vad innebär det konceptuella tänkandet för uthålligheten utifrån:

- Tillgång till utrustning under operationer
- Tillgång till personal under operationer
- Effektiv tid i operationsområdet

#### **DEL 4** **ÖVRIGT**

16. Vad tror du måste utvecklas eller förändras inom de fysiska och moraliska faktorerna för att ytterligare öka den svenska Marinens krigföringsförmåga?

## Bilaga 2: Frågeschema enkät Moraliska faktorer

**Informationsbrev till enkät**

Marinen har år 2007 under ledningen av Marininspektören påbörjat en studie som handlar om att ta fram ett förslag på en organisationsförändring som syftar till att skapa en rationellare förbands- och insatsproduktion i Marinen. Målsättningen är, som MI uttryckt det, att öka effekten inom Marinen. Studien har genomförts av Sjöstridsskolan genom Kk Per-Ola Johansson och byggts upp med intervjuer av MI och de förbandschefer som under 2007 representerat Marinen. Dessutom har Kk Per-Ola Johansson använt ett antal referensgrupper, bland annat elever och lärare vid Försvarshögskolan, för att kvalitetssäkra studiens innehåll.

Jag studerar vid Chefsprogrammet 06/08 och skriver en C-uppsats kring denna studie med utgångspunkt i om den ökar Marinens krigföringsförmåga.

Med detta som bakgrund vill jag att **Du** fyller i den bifogade Internet-enkäten. Om länken inte går att öppna, så kopiera adressen och klistra därefter in den i en ny webbläsare. (nytt fönster)

Du kommer att vara anonym och får också ta del av resultatet när jag skrivit min uppsats färdigt.

Jag är mycket tacksam för ditt bidrag och jag tror också att MI och Kk Per-Ola Johansson kommer att vara det när de tar del av resultatet.

**JAG VILL HA DITT BIDRAG SENAST DEN 1 NOVEMBER 2007**

Med vänlig hälsning  
Mattias Alfredsson  
Chefsprogrammet 06/08

**INSTRUKTION**

Gör ditt val genom att markera den ruta som passar din uppfattning.

Exempel:

1. Hur viktig är följande pelare för ledarskapet i den svenska Marinen?

	Inte viktig alls				mycket viktig
	1	2	3	4	5
a. Personalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**DEL 1****MOTIVATION**

*Motivation definieras som en vilja till att få saker gjorda och begreppet innebär hängivenhet, förståelse och en känsla av att tillhöra. Motivation handlar även om kamratskap och stolthet för det man representerar.<sup>110</sup>*

1. Hur viktiga anser du följande faktorer är för att **Du** skall öka din motivation i den svenska Marinen?

	Inte viktig alls		mycket viktig		
	1	2	3	4	5
b. Personalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Utrustningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Samtränade förband	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Beredskapsförmåga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Uthållighet i operationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Personalen**

2. Hur viktiga är följande faktorer för att **Du** skall öka din motivation i den svenska Marinen?

	Inte viktig alls		mycket viktig		
	1	2	3	4	5
a. Uttagning och urval (Ex. krav, genus, ålder)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Grundläggande träning (Utbildning)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Erfarenhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Kompetens (Kunskap)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Kontinuerlig utveckling av personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Egen social situation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>110</sup> The Joint Doctrine and Concepts Centre, JDCC, Ministry of Defence (2005): *Joint Warfare Publication 0-01, British Defence Doctrine* (Second edition), Swindon: Ministry of Defence, s. 4-4.

- g. Egen ekonomisk situation
- h. Försvarekonomisk situation
- i. Samhällspolitisk situation

***Utrustningen***

3. Hur viktiga är följande faktorer för att **Du** skall öka din motivation i den svenska Marinen?

- |  | Inte<br>viktig<br>alls   |                          |                          |                          | mycket<br>viktig         |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| a. Antal plattformar   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Placering och stationering av plattformar   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Användbara plattformar<br>(I produktion eller på varv)  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Flexibel utrustning<br>(Flera användningsområden och<br>möjlighet till att verka i olika miljöer) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Högteknologisk utrustning   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Konzeptutveckling av nya förmågor   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Interaktion med försvarsindustri för<br>framtida utveckling av förmågor                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

***Samtränade förband***

4. Hur viktiga är följande faktorer för att **Du** skall öka din motivation i den svenska Marinen?

- |  | Inte<br>viktig<br>alls   |                          |                          |                          | mycket<br>viktig         |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| a. Förståelse för gemensamma doktriner | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Gemensam träning och samövning      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- c. Insatsförmåga med förband

### ***Beredskapsförmåga***

5. Hur viktiga är följande faktorer för att **Du** skall öka din motivation i den svenska Marinen?

- |   | Inte<br>viktig<br>alls   |                          |                          |                          | mycket<br>viktig         |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| a. Tillgänglighet till personal i beredskap   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Tillgänglighet till utrustning i beredskap | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Snabbhet i tid från beslut till insats     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### ***Uthållighet i operationer***

6. Hur viktiga är följande faktorer för att **Du** skall öka din motivation i den svenska Marinen?

- |   | Inte<br>viktig<br>alls   |                          |                          |                          | mycket<br>viktig         |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| a. Tillgång till utrustning under operationer | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Tillgång till personal under operationer   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Effektiv tid i operationsområdet           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### ***Övrigt***

7. Vilka åtgärder har genomförts i den svenska Marinen det senaste året för att öka din motivation?
8. Vad har varit bra och vad har varit mindre bra i dessa åtgärder?
9. Vad anser du främst saknas?

**DEL 2****LEDARSKAP**

*Ledarskap på alla nivåer syftar till att bibehålla moralen. En ledare måste acceptera sitt ansvar för att upprätthålla moralen och vara en föregångsman. Ledarskap kan utvecklas genom träning, erfarenhet, studier och genom kunskap av militära doktriner.<sup>111</sup>*

10. Hur viktiga anser **Du** följande faktorer är för ledarskapet i den svenska Marinen?

	Inte viktig alls				mycket viktig
	1	2	3	4	5
a. Personalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Utrustningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Samtränade förband	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Beredskapsförmåga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Uthållighet i operationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

***Personalen***

11. Hur viktiga är följande faktorer för ledarskapet i den svenska Marinen?

	Inte viktig alls				mycket viktig
	1	2	3	4	5
a. Uttagning och urval (Ex. krav, genus, ålder)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Grundläggande träning (Utbildning)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Erfarenhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Kompetens (Kunskap)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Kontinuerlig utveckling av personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Egen social situation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>111</sup> The Joint Doctrine and Concepts Centre, JDCC, Ministry of Defence (2005): *Joint Warfare Publication 0-01, British Defence Doctrine* (Second edition), Swindon: Ministry of Defence, s. 4-4.

- g. Egen ekonomisk situation
- h. Försvarekonomisk situation
- i. Samhällspolitisk situation

***Utrustningen***

12. Hur viktiga är följande faktorer för ledarskapet i den svenska Marinen?

- |  | Inte<br>viktig<br>alls   |                          |                          |                          | mycket<br>viktig         |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| a. Antal plattformar   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Placering och stationering av plattformar   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Användbara plattformar<br>(I produktion eller på varv)  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Flexibel utrustning<br>(Flera användningsområden och<br>möjlighet till att verka i olika miljöer) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Högteknologisk utrustning   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Konzeptutveckling av nya förmågor   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Interaktion med försvarsindustri för<br>framtida utveckling av förmågor                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

***Samtränade förband***

13. Hur viktiga är följande faktorer för ledarskapet i den svenska Marinen?

- |  | Inte<br>viktig<br>alls   |                          |                          |                          | mycket<br>viktig         |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| a. Förståelse för gemensamma doktriner | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Gemensam träning och samövning      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Insatsförmåga med förband           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



**Beredskapsförmåga**

14. Hur viktiga är följande faktorer för ledarskapet i den svenska Marinen?

	Inte viktig alls		mycket viktig		
	1	2	3	4	5
a. Tillgänglighet till personal i beredskap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Tillgänglighet till utrustning i beredskap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Snabbhet i tid från beslut till insats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Uthållighet i operationer**

15. Hur viktiga är följande faktorer för ledarskapet i den svenska Marinen?

	Inte viktig alls		mycket viktig		
	1	2	3	4	5
a. Tillgång till utrustning under operationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Tillgång till personal under operationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Effektiv tid i operationsområdet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Övrigt**

16. Hur ser du på ledarskapet inom den svenska Marinen?

17. Vad är bra och vad är mindre bra i ledarskapet?

18. Vad anser du främst saknas?

**DEL 3****MANAGEMENT**

*Management handlar främst om att utnyttja resurserna på bästa sätt. Centralt i begreppet är stridsekonomi, uthållighet och relationen till logistik. Management innehåller även delar som administrativt stöd och syftar till uppnå balans mellan resurser och uppgifter.<sup>112</sup>*

19. Hur viktiga anser **Du** följande faktorer är för management inom den svenska Marinen?

	Inte viktig alls		mycket viktig		
	1	2	3	4	5
a. Personalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Utrustningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Samtränade förband	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Beredskapsförmåga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Uthållighet i operationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

***Personalen***

20. Hur viktiga är följande faktorer för management inom den svenska Marinen?

	Inte viktig alls		mycket viktig		
	1	2	3	4	5
a. Uttagning och urval (Ex. krav, genus, ålder)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Grundläggande träning (Utbildning)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Erfarenhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Kompetens (Kunskap)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Kontinuerlig utveckling av personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>112</sup> The Joint Doctrine and Concepts Centre, JDCC, Ministry of Defence (2005): *Joint Warfare Publication 0-01, British Defence Doctrine* (Second edition), Swindon, Ministry of Defence, s. 4-5.

- |                               |                          |                          |                          |                          |                          |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| f. Egen social situation      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Egen ekonomisk situation   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. Försvarekonomisk situation | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Samhällspolitisk situation | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

***Utrustningen***

21. Hur viktiga är följande faktorer för management inom den svenska Marinen?

- |  | Inte<br>viktig<br>alls   |                          | mycket<br>viktig         |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| a. Antal plattformar   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Placering och stationering av plattformar   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Användbara plattformar<br>(I produktion eller på varv)  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Flexibel utrustning<br>(Flera användningsområden och<br>möjlighet till att verka i olika miljöer) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Högteknologisk utrustning   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Konzeptutveckling av nya förmågor   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Interaktion med försvarsindustri för<br>framtida utveckling av förmågor                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

***Samtränade förband***

22. Hur viktiga är följande faktorer för management inom den svenska Marinen?

- |  | Inte<br>viktig<br>alls   |                          | mycket<br>viktig         |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| a. Förståelse för gemensamma doktriner | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Gemensam träning och samövning      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- c. Insatsförmåga med förband

### ***Beredskapsförmåga***

23. Hur viktiga är följande faktorer för management inom den svenska Marinen?

- |   | Inte<br>viktig<br>alls   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | mycket<br>viktig |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------|
| a. Tillgänglighet till personal i beredskap   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                  |
| b. Tillgänglighet till utrustning i beredskap | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                  |
| c. Snabbhet i tid från beslut till insats     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                  |

### ***Uthållighet i operationer***

24. Hur viktiga är följande faktorer för management inom den svenska Marinen?

- |   | Inte<br>viktig<br>alls   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | mycket<br>viktig |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------|
| a. Tillgång till utrustning under operationer | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                  |
| b. Tillgång till personal under operationer   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                  |
| c. Effektiv tid i operationsområdet           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                  |

### ***Övrigt***

25. Hur ser du på management inom den svenska Marinen?

26. Vad är bra och vad är mindre bra?

27. Vad anser du främst saknas?

**DEL 3****BAKGRUNDSINFORMATION**

28. Vilken kategori av officer tillhör du?

- Svensk officer som studerar vid TU, SU eller ChP  
 Övrigt

29. Vilket förband tillhör du?

1. Ubåtsflottiljen  
 3. Sjöstridsflottiljen  
 4. Sjöstridsflottiljen  
 Amfibieregementet  
 Övrigt

30. Vilken grad har du?

- Löjtnant  
 Kapten  
 Örlogskapten/Major  
 Övrigt

31. Hur gammal är du?

- 20-25år  
 25-35år  
 35-45år  
 45år eller äldre

**DEL 4****ÖVRIGT**

32. Vad tror du måste utvecklas eller förändras inom de fysiska och konceptuella faktorerna, inom begreppet krigföringsförmåga, för att ytterligare öka den svenska Marinens förmåga?

33. Har du andra synpunkter eller kommentarer på enkäten?

## Bilaga 3: Frågeschema intervju Fysiska faktorer

### INLEDNING

- Namn
- Bakgrund
- Kompetensområde
- Motiv till central källa
- Förväntningar

### DEL 1

#### FYSISKA FAKTORER

1. Hur kan organisationen i den svenska Marinen år 2007 beskrivas utifrån:

*a. Personalområdet*

- Uttagning och urval (Ex. krav, genus, ålder)
- Grundläggande träning (Utbildning)
- Erfarenhet
- Kompetens (Kunskap)
- Kontinuerlig utveckling av personal
- Personalens sociala situation
- Personalens ekonomiska situation
- Försvarsekonomisk situation
- Samhällspolitisk situation

*b. Utrustning och plattformar*

- Antal plattformar
- Placering och stationering av plattformar
- Användbara plattformar (I produktion eller på varv)
- Flexibel utrustning (Flera användningsområden och möjlighet till att verka i olika miljöer)
- Högteknologisk utrustning
- Konzeptutveckling av nya förmågor
- Interaktion med försvarsindustri för framtida utveckling av förmågor

*c. Samtränade förband*

- Förståelse för gemensamma doktriner
- Gemensam träning och samövning
- Insatsförmåga med förband

*d. Beredskap*

- Tillgänglighet till personal i beredskap

- Tillgänglighet till utrustning i beredskap
- Snabbhet i tid från beslut till insats

*e. Uthållighet*

- Tillgång till utrustning under operationer
- Tillgång till personal under operationer
- Effektiv tid i operationsområdet

2. Hur kan det nya organisationsförslaget beskrivas utifrån:

*a. Personalområdet*

- Uttagning och urval (Ex. krav, genus, ålder)
- Grundläggande träning (Utbildning)
- Erfarenhet
- Kompetens (Kunskap)
- Kontinuerlig utveckling av personal
- Personalens sociala situation
- Personalens ekonomiska situation
- Försvarsekonomisk situation
- Samällspolitisk situation

*b. Utrustning och plattformar*

- Antal plattformar
- Placering och stationering av plattformar
- Användbara plattformar (I produktion eller på varv)
- Flexibel utrustning (Flera användningsområden och möjlighet till att verka i olika miljöer)
- Högteknologisk utrustning
- Konzeptutveckling av nya förmågor
- Interaktion med försvarsindustri för framtida utveckling av förmågor

*c. Samtränade förband*

- Förståelse för gemensamma doktriner
- Gemensam träning och samövning
- Insatsförmåga med förband

*d. Beredskap*

- Tillgänglighet till personal i beredskap
- Tillgänglighet till utrustning i beredskap
- Snabbhet i tid från beslut till insats

*e. Uthållighet*

- Tillgång till utrustning under operationer

- Tillgång till personal under operationer
- Effektiv tid i operationsområdet

## **DEL 2**

### **KONCEPTUELLA FAKTORER**

3. På vilket sätt främjar det nya organisationsförslaget den svenska krigföringens principer? Vad är skillnaden mot tidigare?
  - *Sätta upp och hålla fast vid mål*
  - *God anda*
  - *Offensivt handlande*
  - *Säkerhet*
  - *Överraskning*
  - *Samordning*
  - *Kraftsamling*
  - *Stridsekonomi*
  - *Taktikanpassning*
  - *Lämplig organisation*
4. Hur är det nya organisationsförslaget anpassat till nuvarande doktriner? Vad är skillnaden mot tidigare? (*Militärstrategisk doktrin, Doktrin för gemensamma operationer, Doktrin för marina operationer, NATO-doktrin, EU-doktrin*)
5. Hur är det nya organisationsförslaget anpassat till det nuvarande konceptuella tänkandet? Vad är skillnaden mot tidigare?  
(*Utveckling av framtida förmågor*)



**DEL 3****MORALISKA FAKTORER**

6. Anser du att det nya organisationsförslaget skapar högre motivation hos personalen? Vad är skillnaden mot tidigare?
7. Om det nya organisationsförslaget främjar Marinens ledarskap, vad är i så fall skillnaden mot tidigare?
8. Om det nya organisationsförslaget främjar Marinens management (verksamhetsledning), vad är i så fall skillnaden mot tidigare?

**DEL 4****ÖVRIGT**

9. Vad tror du måste utvecklas eller förändras inom de konceptuella och moraliska faktorerna för att ytterligare öka den svenska Marinens krigföringsförmåga?

Bilaga 4: Sammanställning av de faktorer och komponenter som identifierats i den fysiska pelaren

<b>Faktorer</b>	<b>Komponenter</b>
Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uttagning och urval</li> <li>• Grundläggande träning (utbildning)</li> <li>• Erfarenhet</li> <li>• Kompetens</li> <li>• Kontinuerlig utveckling av personal</li> <li>• Egen social situation</li> <li>• Egen ekonomisk situation</li> <li>• Försvarsekonomisk situation</li> <li>• Samhällspolitisk situation</li> </ul>
Utrustning	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antal plattformar</li> <li>• Placering och stationering av plattformar</li> <li>• Användbara plattformar</li> <li>• Flexibel utrustning</li> <li>• Högteknologisk utrustning</li> <li>• Konzeptutveckling av nya förmågor</li> <li>• Interaktion med försvarsindustri för framtida utveckling av förmågor</li> </ul>
Samtränade förband	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förståelse för gemensamma doktriner</li> <li>• Gemensam träning och samövning</li> <li>• Insatsförmåga med förband</li> </ul>
Beredskap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tillgänglighet på personal i beredskap</li> <li>• Tillgänglighet på utrustning i beredskap</li> <li>• Snabbhet i tid från beslut till insats</li> </ul>
Uthållighet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tillgång till utrustning under operationer</li> <li>• Tillgång till personal under operationer</li> <li>• Effektiv tid i operationsområdet</li> </ul>

### Bilaga 5: Sammanställning av identifierade variabler

Variablerna är identifierade i de faktorer och komponenter som konstaterats vara mest betydelsefulla i den fysiska pelaren inom begreppet krigföringsförmåga.

<b>Identifierade variabler utifrån den konceptuella pelarens perspektiv</b>	<b>Identifierade variabler utifrån den moraliska pelarens perspektiv</b>
<b>Personal</b> Uttagning och urval Grundläggande träning (utbildning) Kompetens	<b>Personal (Mycket viktig)</b> Grundläggande träning (utbildning) Erfarenhet Kompetens Kontinuerlig utveckling av personal Egen social situation
<b>Utrustning</b> Placering Konzeptutveckling av nya förmågor	<b>Utrustning (Mindre viktig)</b> Placering Användbara plattformar
<b>Samtränade förband</b>	<b>Samtränade förband (Viktig)</b> Gemensam träning och samövning Insatsförmåga med förband
<b>Beredskap</b> Snabbhet i tid från beslut till insats	<b>Beredskap (Mindre viktig)</b>
	<b>Uthållighet (Viktig)</b> Tillgång till utrustning under operationer Tillgång till personal under operationer Effektiv tid i operationsområdet