

FÖRSVARSHÖGSKOLAN

KrV C:3 ”Krigsvetenskap, C-uppsats”

<i>Författare</i> Major Christer Marsch		<i>Kurs</i> ChP 03-05
<i>FHS handledare</i> Ove Lind		<i>Tel</i> 08-553 425 00
<i>Uppdragsgivare</i> FHS/KVI	<i>Beteckning</i> 19 100:2017	<i>Kontaktman</i>
<h3>Yrkesväxling</h3> <p>Officerens förutsättningar att yrkesväxla till den civila arbetsmarknaden.</p> <p>Försvarsmakten har idag en oönskad äldre ålderstruktur som inte är avpassad för organisationens uppgifter och struktur i framtiden. Samtidigt är man tvungen att säga upp yngre officerare för att kortsiktigt kunna klara de ekonomiska målen. Detta är kontraproduktivt vilket gör att Försvarsmakten i framtiden vill skapa ett nytt personalförsörjningssystem. För att kunna genomföra detta måste ett antal av dagens officerare yrkesväxla för att göra plats för det nya systemet. Uppsatsens syfte är att få insikter i vilka förutsättningar det finns för dagens officerare att yrkesväxla till ett civilt arbete. Uppsatsen svarar på vad som är officerskompetens och hur officerskompetensen kan beskrivas med andra ord. Dessutom svarar uppsatsen på vilka yrkesområden eller typer av befattningar som officeren har möjlighet respektive sämre möjlighet att yrkesväxla till relaterat till den kompetens som officeren har. Huvudsaklig metod är att jämföra officerens kompetens med annonsers kvalifikationskrav med utgångspunkt i Per-Erik Ellströms teori om yrkeskunnande. Uppsatsens svar är att officeren har störst möjlighet att yrkesväxla till chefsbefattningar inom olika branscher samt till befattningar inom yrkesområdet ekonomi, administration och personal.</p> <p>Nyckelord: Yrkesväxling, kompetens, kvalifikation, Försvarsmakten, officer,</p>		

Abstract

The transformation of the Swedish Defence Forces in the last decade has resulted in the organisation having more officers than necessary. As a result Supreme Commander has given notice of dismissal to approximately 1000 officers. The Supreme Commander aims to lower the average age of the officer corps but because of Swedish law he must discharge the younger officers. The only thing that can change this situation is implementing a new system that can recruit, train and phase out officers with the purpose of having a younger officer corps, which can perform operations in the future better.

The purpose of this essay is to find out what possibilities the officers working in the Armed Forces today have of changing career. The main question is which professions or jobs have employment opportunities for officers and which don't. Other questions are: what is the military profession and how can you explain the military profession in other words.

The method is to study governmental reports that describe the military profession and officer competence. That has been analysed against advertisements for available jobs. Advertisements and officer competence have been transformed into a model by Per Erik Ellström that describes competence and qualification.

The answer is that the officer can be employed in a position of leadership in different lines of business and can get employment in lines of business having to do with economics, administration and personnel.

The essay has also noticed that a change is under way in the labour market. The traditional industrial occupations have fewer job opportunities than the service professions. This means that the officer has fewer opportunities for a second career in the industrial sector and more opportunities in the service professions.

In conclusion the essay claims by discuss that the Armed Forces must organise and develop competence in helping officers create a new career outside the Armed Forces with the purpose of being able to implement their new system of recruiting, training and phasing out of personnel more quickly. This is the only possible way of transforming the Armed Forces and having a younger officer corps.

Innehållsförteckning

Abstract	2
Innehållsförteckning	3
1. Inledning	5
1.1 Bakgrund och problematisering.....	5
1.2 Syfte och problemformulering.....	6
1.3 Avgränsningar.....	7
1.4 Tidigare forskning.....	7
1.4.1 D-uppsats: Officerare i nytt yrke.....	8
1.5 Uppsatsen disposition.....	9
2. Teori	10
2.1 Ellströms teori om yrkeskunnande, kompetens och kvalifikation	10
2.1.1 Teori om arbetsanalys.....	12
2.2 Teorins användning i uppsatsen.....	14
3. Metod	15
3.1 Insamling av data.....	15
3.1.1 Urval och bortfall av annonser.....	17
3.2 Analys av data.....	19
3.3 Reliabilitet och validitet.....	20
4. Resultat	23
4.1 Allmänt om officerskompetens.....	23
4.1.1 Officerens generella kompetenser.....	25
4.1.2 Nya Förmågor.....	26
4.1.3 Sammanfattning av officerskompetens.....	26
4.2 Utbud av yrkesområden och befattningar på den civila arbetsmarknaden.....	26
4.2.1 Grupp 1: Yrkesområden som fullständigt valts bort i undersökningen.....	28
4.2.2 Grupp 2: Yrkesområden som till en mindre del valts till undersökningen.....	30
4.2.3 Grupp 3: Yrkesområden som till ungefär hälften av dess yrken valts till undersökningen.....	32
4.2.4 Sammanfattning av annonsundersökningen.....	34
5. Analys	35
5.1 Officerens generella kompetens.....	35
5.1.1 Allmän analys.....	35
5.1.2 Verifikation av officerens generella kompetenser.....	36
5.1.3 Analys av officerens generella kompetenser.....	37

5.1.4	Officerskompetens omformulerad till allmän kompetens.....	39
5.1.5	Sammanfattning av analysen av officerskompetensen.....	44
5.2	Analys annonser	45
5.2.1	Analys av grupp 1: Yrkesområden som fullständigt valts bort i undersökningen	45
5.2.2	Analys av grupp 2: Yrkesområden som till en liten del valts till undersökningen	45
5.2.3	Analys av grupp 3: Yrkesområden som till hälften av dess yrken valts till undersökningen	48
5.2.4	Sammanfattande slutsatser om annonserna.....	50
5.3	Jämförelse av officerens kompetens och annonsernas kvalifikationskrav.....	53
5.4	Svar på frågeställningar.....	54
	6. Diskussion	58
6.1	Allmän diskussion	58
6.2	Slutdiskussion.....	62
	7. Fortsatt forskning	65
	Källförteckning.....	66

1. Inledning

I inledningskapitlet presenteras bakgrund och problematisering till uppsatsen ämne, för att sedan fortsätta med en problemformulering och ett syfte med uppsatsen. Kapitlet innehåller också tidigare forskning och avgränsningar samt avslutas med en övergripande disposition av uppsatsen.

1.1 Bakgrund och problematisering

I sin rapport "Försvar för en ny tid"¹ anser försvarsberedningen att Försvarsmakten (FM) har problem med sin personalpolitik. De pekar bland annat på de stora kostnaderna för personalavveckling under tidigare försvarsbeslut och de beräkningar som gjorts på vad personalkostnaderna kommer att kosta fram till 2012. Försvarsberedningen pekar på att personalramen för grundorganisationen är större än insatsorganisationens behov, vilket gör det svårt att spåra personalfrågan till FM huvuduppgift, väpnad strid.

Försvarsberedningen pekar på att FM tidigare har givit fullmaktsofficerare förtida pension för att sänka medelåldern i officerskåren, vilket har medfört stora kostnader utan att medelåldern har sänkts nämnvärt. Försvarsberedningens slutsats är att dessa problem inte är övergående utan återkommande vilket innebär att en annan personalpolitik än i dag måste tillämpas. Försvarsberedningen anser att personalstrukturen måste utgå ifrån operativ insatsförmåga. De anser att personalen, både civil och militär, måste kunna gå in och ut ur FM på ett mycket mer flexibelt sätt än idag.

Försvarsberedningen anser två frågor viktiga i sammanhanget. Den första är hur FM skall kunna undvika en permanent resurskrävande personalavveckling av det slag som pågått under många år. Den andra är hur FM skall få en struktur på den militära personalen som innebär att huvuddelen av officerens yrkesverksamma tid används till verksamheter som insatser, trupputbildning och truppföring. Försvarsberedningen erinrar om att de strukturella problemen inom officerskåren rör åldersfördelningen, som är kopplad till kompetens och förmåga för tjänstgöring i insatser.

FM har i samband med överlämnandet av beslutsunderlaget för 2004 års försvarsbeslut framfört att dagens personalstruktur i FM svarar dåligt mot insatsorganisationens behov. Det leder till ett växande problem att i framtiden tillgodose krav på ökade internationella ambitioner. FM säger att det råder överskott på äldre officerare och att det saknas yngre officerare. Man påpekar att dagens regelverk inte gör det möjligt att säga upp officerare på grund av arbetsbrist, samtidigt som man nyrekryterar yngre officerare.

Under hösten 2004 meddelade Överbefälhavarens (ÖB) att det kommer att bli uppsägning på grund av arbetsbrist. Samtidigt kommer inte kadetter som genomför utbildning att anställas och rekryteringen av aspiranter stoppas under

¹ Regeringskansliet, (2004), "Försvar för en ny tid", Försvarsberedningen, Stockholm, Dz 2004:30

ett år. Rent konkret ger resonemanget att FM behöver sina officerare under en kortare tid. Officerarna behöver ha fysisk förmåga att klara de krav som ställs vid insatser, såväl internationellt som nationellt. Det innebär att officerare måste yrkesväxla efter en tid i FM och övergå till ett annat yrke.

FM avser att utreda ett system med tidsbegränsad anställning för officerare där olika tjänstgöringstider skisseras, från fem år upp till längre perioder på 15-20 år. Resonemanget bygger på att behovet av officerare över fyrtioårsåldern i framtiden är mindre än vad det är i yngre ålderslägen.

Ett nytt personalförsörjningssystem kan kanske lösa FM problem i framtiden. Dock måste plats beredas de närmaste åren för det systemet. Det innebär att dagens officerare till stor del måste yrkesväxla, för att de yngre officerarna skall kunna ta plats i FM och föryngra officerskåren.

Denna uppsats avser att behandla vilka förutsättningar det finns för dagens officerare att yrkesväxla efter att ha tjänstgjort i FM en längre eller en kortare period av sitt liv. Den stora utmaningen för FM och de enskilda officerarna är hur attraktiv officeren är på den civila arbetsmarknaden.

1.2 Syfte och problemformulering

Vid yrkesväxling torde den första frågan vara vad man som yrkesväxlare har att erbjuda sin presumtive nya arbetsgivare, dvs. vilket typ av yrke är officersyrket? I skolreformutredningen² framgår att officersyrket inte skall betraktas som ett yrke, utan officeren har att besätta ett antal roller under sin karriär både av generalist- och specialistkaraktär. Dessutom finns det många ”yrken” inom FM, där en del kan betraktas som ”enkla” att yrkesväxla ifrån. Åtminstone gäller detta ur ett kunskaps- och kompetensperspektiv, där yrken som t.ex. flygförare, flygtekniker och IT-specialister relativt enkelt kan översättas till en civil motsvarighet. Dock utgör inte dessa officerare den stora massan bland FM officerare. De flesta av FM officerare har en utbildning och erfarenhet som är helt anpassad till FM behov och krav.

Uppsatsen syftar till att få insikt om vilka förutsättningar som finns för officeren att yrkesväxla till ett civilt arbete. Det som avses med förutsättningar är att försöka få en översiktlig uppfattning om vilka likheter som finns mellan officerens kompetens och civila yrkesområdens och befattningars krav på kompetens. Målsättningen är att generellt kunna beskriva vad som är användbart av officerskompetensen i olika typer av befattningar eller yrkesområden på den civila arbetsmarknaden, men även att kunna ge förslag på hur officerskompetens kan kommuniceras med en framtida civil arbetsgivare. Problemformuleringen kopplat till syftet är:

- Vilka yrkesområden och typer av befattningar på den civila arbetsmarknaden skulle vara möjliga för den generelle officeren att yrkesväxla till, relaterat till de kompetenser som officeren har?

² Regeringskansliet, (2003), *SOU 2003:43, Ett reformerat skolsystem för Försvarmakten*, Stockholm. Hädanefter: SOU 2003 (2003)

Kopplat till problemformuleringen finns ett antal underfrågor som undersöks och besvaras för att kunna ge ett svar på problemformuleringen. De är:

- Vad är officerskompetens?
- Hur kan officerskompetens beskrivas med andra ord?
- Vilka yrkesområden och typer av befattningar på den civila arbetsmarknaden har officeren sämre möjligheter att yrkesväxla till relaterat till de kompetenser officeren har?

1.3 Avgränsningar

Uppsatsen tar ingen hänsyn till att de befattningar och yrkesområden som undersöks har en lönenivå som är likvärdig med den lön som officeren har generellt. Naturligtvis har lönen betydelse för den som yrkesväxlar dock är det inte säkert att det är den viktigaste parametern utan andra parametrar kan vara lika viktiga. Därför har inte lönen varit avgörande för att titta på vilka förutsättningar som finns för yrkesväxling. Det har heller inte tagits hänsyn till var jobben i annonserna är geografiskt förlagda i landet. Det har naturligtvis betydelse för yrkesväxlingen huruvida jobben finns nära de geografiska platser där regementen och flottiljer finns. Dock har många officerare generellt sett varit inflyttade till orten där regementet finns, dessutom så kan en ny geografisk plats vara en individuell utmaning för officersfamiljen. Det gör att den geografiska hänsynen inte bedöms vara avgörande för yrkesväxlingen.

1.4 Tidigare forskning

Vid en sökning på Arbetslivsinstitutets hemsida³ efter material om yrkesväxling och att byta jobb har inte uppdagats något som direkt ansluter till ämnet i stort. Det framgår att det historiskt sett har skett och sker omställningar av arbetsmarknaden och av utbildningssystemet. Det som verkar vara en "trend" är att den moderna arbetstagaren byter jobb oftare idag än vad han gjorde tidigare. Det beror på att samhället och marknaden ställer dessa krav. Företag och organisationer har kortare livstid eller kortare tid med samma verksamhetsinriktning, vilket gör att behoven av arbetskraft varierar i mängd och kompetens med kortare cykler än tidigare. Detta är också överensstämmande med FM där denna trend funnits internt tidigare men nu också aktualiseras externt.

Efter kontakt med Officersförbundet och Trygghetsstiftelsen framgår det att de inte har någon uppföljning om hur utfallet har varit på yrkesväxlingen av officerare vid tidigare försvarsbeslut. Trygghetsstiftelsen hade viss statistik på personal från FM men det gick inte att urskilja officerare ur den gruppen. Avseende yrkesväxling av officerare har det skrivits en del arbeten. Ove Lind har tillsammans med Glenn Granström skrivit om "yrkesväxling i tid och rum"⁴ som tar upp vilka förutsättningar det finns för officeren att yrkesväxla internt inom FM samt förutsättningar att yrkesväxla till skolledare. Björn Lindenmo har skrivit en C-uppsats om yrkesväxling och yrkesidentitet av f d

³ www.arbetslivsinstitutet.se 2004-11-17

⁴ Lind O, Granström G, (2003), *Yrkesväxling i tid och rum*, Försvarshögskolan, Institutionen för Ledarskap och Management. Stockholm

officerare som omskolat sig till lärare.⁵ Båda dessa arbeten är närbesläktade med denna uppsats, dock riktar de sig främst mot enstaka yrken. Vid Stockholms universitet skrevs under hösten 2004 en D-uppsats⁶ som verkar vara närbesläktad med föreliggande arbete. Den avhandlar vilka kompetenser som officeren har med sig från officersyrket vid en yrkesväxling. Författarna har via enkäter frågat ut före detta officerare som har yrkesväxlat. Den uppsatsen presenteras närmare under kapitel 1.4.1.

1.4.1 D-uppsats: Officerare i nytt yrke

D-uppsatsen "*Officerare i nytt yrke*"⁷ är skriven vid Stockholms universitet under hösten 2004 och avhandlar vilka kompetenser som officeren har med sig från officersyrket vid en yrkesväxling. Författarna har via enkäter frågat ut före detta officerare som har yrkesväxlat. De före detta officerarna har svarat på vilken kompens de fått genom utbildning och erfarenhet i FM och vilken nytta de haft av sin kompetens i sitt nya yrke. Författarna har även intervjuat rekryterare för chefsjobb på den civila arbetsmarknaden om officerens attraktionskraft på den civila arbetsmarknaden i chefsbefattningar.

De redovisar att det finns tecken som tyder på att officerare passar som chefer i en civil organisation främst med tanke på förmågan att lösa problem och fatta beslut. Andra förmågor som nämns hos officerare är att de som chefer är tydliga, har struktur och ordning, och även att de har praktisk erfarenhet och träning i att vara chef. Författarna påpekar att det inte är en garanti att alla officerare kan bli chefer i det civila. Det som söks på arbetsmarknaden vad gäller chefsjobb är framförallt begåvning och personliga egenskaper. Det som talar för officerarna i det sammanhanget är att tester visar att yngre officerare har högre begåvning än den totala populationen svenskar. Att det är just yngre beror på att testerna inleddes först vid den tiden och att underlag saknas för äldre officerare.

Av intervjuerna med chefsrekryterarna fanns också en uppfattning att officerare har brister. Dessa uppfattningar grundas på erfarenhet av officerare i civilt arbete men även av en allmän uppfattning om officeren som symbol. Den största bristen ansåg rekryterarna var att officeren inte har någon bransch erfarenhet. Andra brister som officeren har enligt intervjuerna är att de är fyrkantiga, stela, rigida och har svårt att lyfta blicken.

Deras slutsatser pekar dock på fler problem än lösningar. Det största problemet är att det är svårt att tydligt definiera vad som är officerskompetens. Det är ett problem i yrkesväxlingstillfället eftersom rekryterare inte heller har kunskap om officerskompetens. Det handlar främst om att det saknas verktyg att omsätta officerskompetens och en förståelse från både officerare och rekryterare att översätta och förstå vad officerskompetens är. Författarna anser

⁵ Lindenmo B, (2000), "*Militärer? Som lärare?!*" *En studie kring yrkesväxling och yrkesidentitet. Exemplet militära officerare*, Linköpings universitet, avdelningen för beteendevetenskap

⁶ Koppari M och Olsson J, (2004), *Officerare i nytt yrke*, Stockholms universitet, Företagsekonomiska institutionen, Stockholm. Hädanefter: Koppari och Olsson (2004)

⁷ Koppari och Olsson (2004)

att den bästa lösningen på att kommunicera sin kompetens för officeren är att muntligt kunna förklara den för rekryteraren vid anställningsintervjun. Att skriftligt beskriva sina kompetenser är svårare eftersom FM och officerares begrepp och nyckelord inte förstås när rekryterare skall översätta dessa till civila termer.

En annan aspekt av yrkesväxlingen är arbetsmarknadens villkor. Vid lågkonjunktur är företag och rekryterare mindre benägna, än vid högkonjunktur, att anställa personal med en annan bakgrund. Det vill säga en annan bakgrund än den utbildning eller erfarenhet som normalt erfordras inom respektive bransch. En ytterligare faktor som har betydelse för yrkesväxlingen är tillgången på arbete och författarna påpekar att relativt många människor födda på 40-talet i den närmaste framtiden skall gå i pension.⁸ Det borde ytterligare öppna möjligheten för officerare att yrkesväxla.

1.5 Uppsatsen disposition

I kapitel 1 presenteras bakgrunden till uppsatsens problemformulering, syfte och frågeställningar samt avgränsningar och tidigare forskning.

I kapitel 2 presenteras Per Erik Ellströms teori om kompetens samt teorier om arbetspsykologisk testning. Kapitlet avslutas med hur teorierna skall användas i uppsatsen.

I kapitel 3 presenteras uppsatsens metod och de modeller som ligger till grund för analysen.

I kapitel 4 presenteras det empiriska underlaget. Kapitlet inleds med att redogöra för officerskompetens och avslutas med redovisningen av annonsunderlaget.

I kapitel 5 analyseras det empiriska underlaget. Först analyseras officerskompetensen och sedan annonsunderlaget för att sedan jämföra dessa. Kapitlet avslutas med att uppsatsens frågor besvaras utifrån det empiriska underlaget.

I kapitel 6 diskuteras uppsatsen i två steg. Först diskuteras uppsatsens alla delar och dess reliabilitet och validitet för att i ett sista steg diskutera svaren på frågorna som gavs i kapitel 5.

I kapitel 7 ges förslag på vidare forskning.

Uppsatsen avslutas med en källförteckning.

⁸ Koppari och Olsson (2004). Underlaget baseras på statistik från Statistiska Centralbyrån.

2. Teori

För att kunna få fram ett resultat som är generaliserbart utifrån vald problemformulering krävs ett verktyg som kan klargöra vad kompetensbegreppet innefattar. Om FM och dess officerare i nuvarande system skall kunna kommunicera sin kompetens med en presumtiv civil arbetsgivare är kompetensbegreppet väsentligt. I detta kapitel presenteras några teorier kompetens och arbetsanalys för att i slutet på kapitlet presentera hur dessa teorier kommer att användas i uppsatsarbetet.

2.1 Ellströms teori om yrkeskunnande, kompetens och kvalifikation⁹

Som teoriantknytning till denna uppsats har valts Per-Erik Ellströms teori om yrkeskunnande. Utgångspunkten för Ellström är begreppen yrkeskunnande, kompetens och kvalifikation. Termerna, som i sig är närbesläktade, kräver en förklaring för att man ska förstå teorin. De tre begreppen kan sägas tillhöra samma begreppsfamilj med en gemensam innebörds kärna, men utöver detta har de en specifik innebörd. Termerna har enligt Ellström fått en central roll inom forskning och policydiskussioner om tekniska och organisatoriska förändringar i arbetslivet för att upprätthålla och utveckla anställdas yrkeskunnande.

Ellströms definition av yrkeskunnande är beroende av om utgångspunkten för att definiera begreppet tas i de kunskaper och färdigheter som en individ besitter eller om den tas i arbetsuppgiften och dess krav på individens yrkeskunnande. I den första utgångspunkten talar man om en individs kompetens och i den sista utgångspunkten om individens kvalifikationer eller arbetets kvalifikationskrav.¹⁰

Ellström utgår i sin teori från en modell som visar relationerna mellan olika innebörder av yrkeskunnande. En precisering av begreppet kompetens tas enligt Ellström i begreppen individ och arbete. Arbetet kan genomföras genom att individen bearbetar uppgiften antingen intellektuellt och/eller manuellt. Beroende på bland annat utnyttjad teknik och arbetets organisation, har individen större eller mindre utrymme att själv definiera och tolka arbetsuppgiften – tolkningsutrymme. Dessutom att själv välja hur uppgiften ska lösas avseende metoder, tillgänglig tid etc., handlingsutrymme samt att värdera arbetets resultat – värderingsutrymme.

Med ledning av detta anser Ellström att man kan göra en allmän definition av begreppet kompetens, som innebär att kompetens är en individs potentiella handlingsförmåga satt i relation till en viss uppgift, situation eller kontext. Förmågan som avses kan definieras som:

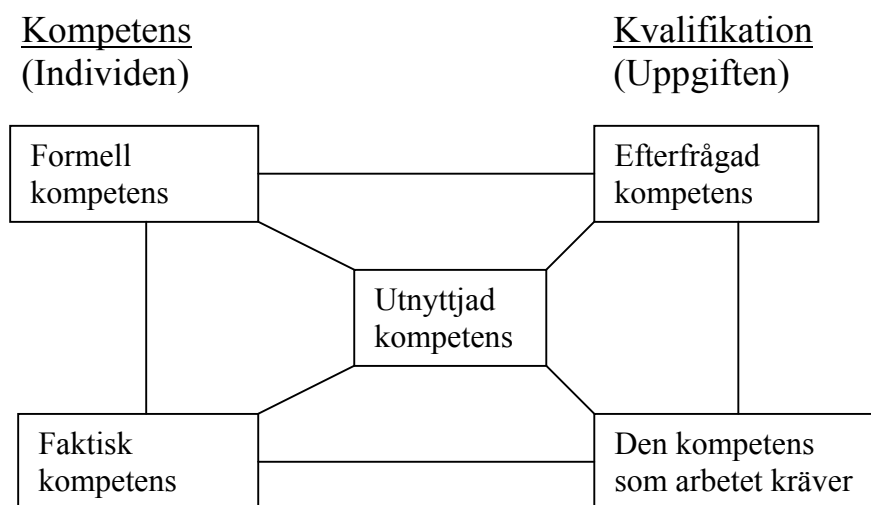
⁹ Ellström P-E, (1992), *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*, Stockholm, Norstedts Juridik AB. Hädanefter: Ellström (1992)

¹⁰ Ellström (19992)

- psykomotoriska faktorer, dvs. olika typer av perceptuella och manuella färdigheter (t.ex. fingerfärdighet, ”handlag”)
- kognitiva faktorer, dvs. olika typer av kunskaper och intellektuella färdigheter (t.ex. förmåga att lösa problem och fatta beslut)
- affektiva faktorer dvs. viljemässiga (motivationella) och känslomässiga (emotionella) handlingsförutsättningar (t.ex. engagemang, värderingar)
- personlighetsfaktorer dvs. handlingsförutsättningar relaterade till personlighetsdrag (t.ex. självförtroende; självuppfattning) och
- sociala faktorer, dvs. olika sociala färdigheter (t.ex. samarbets-, ledarskaps- och kommunikationsförmåga).¹¹

Nästa del i Ellströms teori är kvalifikationsbegreppet som liksom kompetensbegreppet är ett relationsbegrepp. Med begreppet kvalifikation flyttas fokus från individen och olika individuella attribut till arbetet (uppgiften) och de krav, som detta ställer på individen. Ellström definierar kvalifikation som den kompetens, som objektivt krävs på grund av arbetsuppgifternas karaktär, och/eller som formellt eller informellt efterfrågas av arbetsgivaren.¹²

Skillnaden mellan begreppen blir således att kompetens utgår från individen och kvalifikation från arbetet. Ellström har sammanfattat detta i en modell som beskriver begreppens inbördes relationer. Se figur nedan.



Figur 1 Ellströms modell om relationerna mellan olika innebörder av yrkeskunnande.¹³

Med modellen vill Ellström visa att det finns fem olika sätt att definiera yrkeskunnande, vilka är:

¹¹ Ellström (1992), sid 21

¹² Ibid

¹³ Ibid, sid 38

- formell kompetens, dvs. den kompetens som förvärvats genom formell utbildning och som kan dokumenteras med betyg, intyg, diplom eller dylikt
- reell kompetens, dvs. den faktiska kompetensen, som en individ besitter och som individen potentiellt kan utnyttja för att lösa en uppgift eller utföra ett arbete
- utnyttjad kompetens, dvs. den kompetens som individen besitter och som dessutom kommer till faktisk användning i arbetet
- den kompetens som i någon mening, reellt krävs för att utföra arbetet på ett framgångsrikt sätt
- den kompetens som formellt eller informellt föreskrivs och efterfrågas för ett visst arbete.¹⁴

Ellström uttrycker kritik avseende hur kvalifikationskrav kan vara utformade. Ellström menar att det är viktigt att göra en distinktion mellan efterfrågan på kvalifikation ur ett arbetsmarknadsperspektiv respektive ur ett arbetsplatsperspektiv. Han menar att efterfrågan ur ett arbetsplatsperspektiv torde utgöra en mer rättvis bild även om utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden kan spela en stor roll för efterfrågan på kvalifikation. Ellström menar dock att eftersom det medför kostnader och svårigheter att göra en korrekt uppgiftsanalys av vad arbetet ställer för krav på kompetens, så är det inte säkert att kvalifikationskravet speglar arbetets krav på kompetens.

Ellström menar vidare att föreskrivna kvalifikationskrav kan vara fel utformade beroende på två principiella omständigheter. Den första är att arbetet kräver andra eller högre kvalifikationer än vad som efterfrågas. Det kan bero på att ledningen har bristfälliga kunskaper om vad arbetet kräver eller att tysta kvalifikationer (jfr tyst kunskap) krävs, vilket negligeras för att inte rubba den etablerade hierarkin. Den andra omständigheten är att andra eller högre kvalifikationskrav ställs än vad arbetet kräver. Det kan påverkas av två faktorer. Den ena är att det finns en strävan att förändra statusen på arbetet genom att förändra kvalifikationen. Den andra är att det är ”inflation” på arbetsmarknaden och att det finns mer arbetskraft än arbete.¹⁵

2.1.1 Teori om arbetsanalys

En närbesläktad teori till Ellströms är Hunter Mabons¹⁶ teorier om arbetspsykologisk testning, vilket anknyter till uppsatsens ämne. Mabon behandlar framförallt testningen av arbetssökande där han menar att testningen måste ställas i relation till arbetsanalysen. Han menar att arbetsanalysen är ett försummat område och har varit det sedan 1974 då han skrev sin doktorsavhandling. Han redogör för att meningarna hos forskarna går isär om det behövs en arbetsanalys för att kunna testa om människor är lämpliga för ett arbete eller yrke. Vissa forskare menar att egentligen behövs bara ett test på allmän begåvning och koordinationsförmåga eftersom bra resultat på dessa gör

¹⁴ Ellström (1992)

¹⁵ Ibid

¹⁶ Mabon H, (2002), *Arbetspsykologisk testning*, Psykologiförlaget, Stockholm. Hädanefter: Mabon (2002)

att människor kan klara de flesta jobb. Andra menar att det kan finnas andra framgångsfaktorer än enbart föregående som behöver matchas med arbetet. Andra menar att arbetsanalysen behövs för att jämföra med den arbetssökandes utvecklingsförmåga så att den nyanställde kan utvecklas tillsammans med företaget.¹⁷ Det gör att det kan finnas inslag i arbetsanalysen som anger en framtida utveckling av arbetet och inte de reella kraven som arbetet kräver just nu. Översatt till jobbannonser så innebär det att det inte är säkert att annonsen speglar det verkliga kravet på kvalifikation just nu utan det kan finnas en framtida utveckling med i bilden också.

Mabon definierar också tre begrepp som kan vara intressanta att förtydliga. Dessa är yrke, arbete och befattning. Han menar att de har olika upplösningssgrad när man gör en arbetsanalys. Yrke är det mest övergripande av de tre, där yrke kan vara ett brett fält av olika arbeten med ett gemensamt tema. Han menar att lärare kan vara ett yrke men att det kan innefatta allt från förskolelärare till universitetslärare. Därför blir inte heller arbetsanalysen för detaljerad utan framhåller övergripande gemensamma drag. Arbete däremot är en uppsättning arbetsuppgifter med så många gemensamma drag att de kan skilja sig från arbeten med andra avgörande drag. Arbeten behöver inte vara alltför företagsspecifika utan det kan anses att de inte skiljer sig markant mellan olika företag. En befattning är en mycket mer specifik uppsättning arbetsuppgifter som endast gäller för en viss heltidsanställd person. Att vara ekonomichef är ett arbete, dock skiljer sig befattningen ekonomichef åt om man jobbar i ett multinationellt företag än om man jobbar i ett litet familjeägt företag. Befattning är således det begrepp som har mest upplösning av de tre begreppen.¹⁸

Brinkmeyer genomförde en undersökning av 6000 platsannonser i USA där det visade sig att fem aspekter var önskvärda vid annonsering efter personal. De var angivna i procent:

- Tidigare arbetslivserfarenhet 53 %.
- Specifika utbildningskrav 50 %.
- Mellanmännsliga färdigheter 49 %.
- Tekniska kompetenser 48 %.
- Lönenivå 12 %.¹⁹

Slutsatsen enligt Brinkmeyer är att arbetsgivare efterlyser mellanmännsliga färdigheter, dvs. personlighetsegenskaper, lika ofta som arbetslivserfarenhet, utbildning och tekniska kompetenser.²⁰

Mabon redogör också för hur olika metoder har prognosförmåga i urvalssammanhang, dvs. validitet att kunna bedöma människor. Han menar rent generellt att arbetsprov som ligger nära det faktiska arbetet är den bästa

¹⁷ Mabon (2002)

¹⁸ Ibid

¹⁹ Ibid, sid 107

²⁰ Ibid, sid 107

metoden, där provanställning kan vara ett instrument. Begåvningsstest är också bra tester. Dock är det förvånande att yrkeserfarenhet i år och antal utbildningsår har en prognosförmåga på 18 respektive 10 procent. Det beror på menar han att utbildningen många gånger inte längre är relevant. Dock har bra betyg förmågan att prognostisera en allmän begåvning även om det inte är helt entydigt. Yrkeserfarenhet som urvalskriterie kan ha orsaker som att det kan vara svårt att få någon klarhet i detaljerna kring tidigare yrkeserfarenhet samt att arbetsintygen från tidigare arbetsgivare många gånger är allmänt hållna eller inte anger alla omständigheter i den tidigare anställningen.²¹

2.2 Teorins användning i uppsatsen

Ellströms teori om kompetens och kvalifikation kommer att användas för att analysera officerens förutsättningar att yrkesväxla. Den vänstra delen av Ellströms modell, kompetens, får symbolisera den kompetens som officeren innehar. Den högra delen, kvalifikation, representerar kraven från yrkesområden eller typer av befattningar på den civila arbetsmarknaden.

Modellens mitt är det praktiska utfallet av individens kompetens och uppgiftens kvalifikationskrav, vilket ligger utanför denna uppsats. För att kunna mäta det praktiska utfallet skulle en annan undersökning behöva göras.²² Denna uppsats använder Ellströms modell som ett analysverktyg för att tolka och jämföra kompetensen (officerskompetensen) mot kvalifikationskraven (annonserna). Det innebär att de värden som sätts in i modellens vänstra och högra sida skall jämföras och slutsatser kunna dras om vilka förutsättningar det finns för officeren att yrkesväxla. Det finns lite tveksamheter med det förfarandet eftersom modellens vänstra del utgår ifrån officerens uppgift i FM och inte det som anges i annonserna. Därför måste officerens kompetens beskrivas i andra termer än relaterat till uppgiften som officeren har i FM, om kompetensen skall vara applicerbar i modellen.

Den vänstra delen av modellen skall representera officerskompetensen. Den formella kompetensen är då den utbildning officeren fått. Den formella kompetensen som officeren har skulle i detta sammanhang kunna definieras som den generella kompetensen som officersyrket innehåller. Den faktiska kompetensen är hur den formella kompetensen utnyttjats, vilket skulle både kunna vara individuellt men även kunna vara beroende på hur långt officeren har kommit i karriären. Orsaken till detta är att officersyrket kan anses vara flera yrken men även flera nivåer.

Det gör att den samlade bilden i modellens vänstra del blir individuell och beror på både hur länge och vilka utbildningar officeren har genomfört i FM samt på den enskilde individens förmåga att lära och omsätta utbildning och erfarenheter. Sammanfattningsvis är det vad Ellström benämner ”vad som lärs ut” och ”vad som lärs in”.²³ Argument förs om att den formella kompetensen blir lägre än den faktiska på grund av att det finns flera sätt att lära i arbetslivet

²¹ Mabon (2002)

²² Se Kapitel 8 Fortsatt forskning

²³ Ellström (1992)

än enbart i den formella utbildningen. Dock finns det även argument för att det kan förhålla sig omvänt. I denna undersökning kommer individens kompetens att betraktas utifrån en generell ståndpunkt som mer kan liknas vid formell kompetens än vid den faktiska kompetensen, som torde variera för varje individ.

Modellens högra del representerar kvalifikationskraven. Kvalifikationskraven i denna undersökning är annonser och det är inte entydigt vilken del i modellens högra del som annonsen representerar. Den efterfrågade kompetensen skulle kunna vara annonsens verklighet, under förutsättning att en analys av utannonserat arbete har genomförts. Har det inte gjorts någon analys så kan annonsen representera ledningens uppfattning om vad jobbet i annonsen kräver. Det finns även andra osäkerheter i hur annonsen är utformad och hur det stämmer överens med arbetets krav på kompetens.²⁴ Därför går det inte att i undersökningen exakt säga vad annonsen representerar i högra delen av Ellströms modell. Eftersom undersökningen inte fokuserar på att undersöka sammanhangen mellan efterfrågad kompetens och den kompetens som arbetet kräver så kommer annonsen att behandlas som att den står för den efterfrågade kompetensen.

Sammanfattningsvis skall Ellströms modell användas som ett analysverktyg där officerens generella kompetens placeras i modellens vänstra del och representerar kompetens. Modellens högra del, kvalifikationen, utgörs av annonsernas krav. Modellen skall sedan användas som ett verktyg för att kunna tolka och analysera samt jämföra kompetens och kvalifikation och se vilka förutsättningar det finns för officerare att yrkesväxla. En modifierad modell att användas som analysverktyg har framtagits, med Ellströms modell som grund. Den modifierade modellen redovisas i metodkapitlet.

3. Metod

Uppsatsens huvudmetod är en komparativ dokumentstudie där tolkning av det empiriska materialet görs genom att använda Ellströms teori om yrkeskunnande som ett verktyg för analysen. Huvudsaklig arbetsgång är att först försöka definiera vad officerskompetens är i generella termer. Därefter insamlas annonser och processas med ett antal urvals- och bortfallsfaktorer. Officerskompetensen och de utvalda annonsernas kvalifikationskrav omvandlas i Ellströms faktorer för att slutligen jämföras och ge svar på huvudfrågan.

3.1 Insamling av data

Metoden för att kartlägga officerskompetensen utgår ifrån litteraturstudier. Som huvudsakligt underlag har använts skolreformutredningen²⁵ och som ett verifikationsinstrument ett underlag benämnt Nya Förmågor²⁶ som framtagits för den fortsatta reformeringen av officersutbildningen. Nya Förmågor har

²⁴ Ellström (1992)

²⁵ SOU 2003 (2003)

²⁶ Högkvarteret, (2005), krav på förmåga för officerare – förhandsutgåva. Hädanefter: Nya Förmågor (2005)

använts med syftet att fungera som en verifiering av skolreformutredningens underlag. Nya Förmågor avses inte att användas för att definiera officerskompetensen eftersom underlaget avser framtida utbildning och inte dagens officerare. Skolreformutredningen används som utgångspunkt för att definiera officerskompetensen trots att det inte var skolreformutredningens uppgift när den upprättade sitt underlag.

Trots det har underlaget i skolreformutredningen använts. Anledningen att underlaget valdes var att det beskrev officerskompetensen i övergripande termer som passade undersökningen i denna uppsats. De behandlade också officerskompetensen på en generell basis som gäller den generelle officeren och behandlade således inte detaljer i officerskompetensen. Skolreformutredningen gör heller ingen större skillnad på olika försvarsgrenar och truppslag samt funktioner. Det gör att skolreformutredningen passar denna uppsats bra eftersom uppsatsen har försökt fånga det gemensamma i officerskompetensen för det stora flertalet officerare. Skolreformutredningen är också skriven i närtid i förhållande till denna uppsats och har tagit sin utgångspunkt i den officerskompetens som dagens officerare har.

Eftersom syftet med uppsatsen är att få insikt om förutsättningarna för officerare att yrkesväxla, har målsättningen varit att samla in ett så brett underlag som möjligt att jämföra med. Som utgångspunkt har tagits en dags annonser för hela Sverige, i Platsbanken²⁷, som är arbetsförmedlingens egna register över lediga jobb i Sverige. Arbetsförmedlingens Platsbank är Sveriges mest använda och omfattande tjänst för lediga jobb. Platsbanken har ca 3 miljoner besök och har ca 600 000 unika besökare varje månad. Uppdateringar av Platsbanken sker varje dag utom måndag, gamla platser tas bort, nya läggs till. I Platsbanken sorteras jobben så att de senaste platsnotiserna återfinns först. Platsnotiser i Platsbanken är gratis.²⁸

Annonserna samlades in via Internet mellan tidpunkterna 2005-02-08 ca klockan 0845 till 2005-02-09 ca klockan 0045. När insamlandet av annonserna började fanns det totalt 8929 lediga jobb och när det avslutades fanns det 9248 lediga jobb. Därför kan det finnas vissa diskrepanser i antalet annonser i underlaget som redovisas beroende på vilken tid annonsen samlades in under insamlingsperioden, eftersom antalet annonser varierar vid olika tider.

Platsbanken har en indelning i hur annonserna struktureras, som benämns yrkesområden. Indelningen och struktureringen av annonserna har ”ärvts” av arbetsförmedlingen. Totalt fanns 17 yrkesområden²⁹ som i sin tur har ett antal underyrken och befattningar (6-16 stycken) som redovisas inom varje område. I samband med insamling genomsöktes alla yrkesområden med tillhörande yrken i underlaget och sorterades i tre grupper. De tre grupperna sorterades

²⁷ <http://platsbanken.amv.se/2005-02-08> ca kl 0845 till 2005-02-09 till ca kl 0045

²⁸ <http://platsbanken.amv.se/data/index.shtml>, 2005-02-15, kl 0925

²⁹ Arbetsförmedlingens platsbank egen definition som är en övergripande definition av en yrkebransch som innehåller flera underkategorier av yrken och befattningar

med utgångspunkt i de urvals- och bortfallskriterier som sattes upp innan insamlingen. Urvals- och bortfallskriterierna redovisas i kapitel 3.1.1.

3.1.1 Urval och bortfall av annonser

Erfarenhet om vilka urvals- och bortfallskriterier som skulle användas till uppsatsen skapades genom att översiktligt utforska annonser på Internet och i dagspress. Det syftade till att få en uppfattning om hur annonser är utformade och på vilket sätt annonser ställer kvalifikationskrav. Den viktigaste urvals- och bortfallsfaktorn utgår ifrån att om den som uttrycker kvalifikationskrav i annonsen, kräver specifik utbildning eller erfarenhet så väljs yrkesområdet eller befattningen bort redan i insamlingsfasen. Det antagandet har varit avgörande för urvalet av annonser, trots att det kan finnas vissa osäkerheter i kvalifikationskraven, vilket beskrevs i teorikapitlet.

Urvalet av annonserna grundas på antagandet om vad den generelle officeren har eller inte har för utbildnings- och erfarenhetsbakgrund, förutom officersyrket. Ett antal urvalskriterier sattes upp inför insamlingen av annonser som syftade till att hitta de yrkesområden och befattningar som anger en allmän profil på arbetstagaren och som skulle kunna motsvaras av den generelle officeren.

Följande är de grundkriterier som skapades inför urvalet av annonserna och som grundas på författarens förförståelse om den generelle officerens bakgrund:

- Svenska och engelska behärskas, ej övriga språk. Det är möjligt att officeren behärskar andra språk, men svenska och engelska testas före antagning till officersutbildning och till vidareutbildning.
- Officeren har genomfört 2-4-årigt gymnasium.
- Datoranvändning: från minst grundläggande förmåga (ECDL) till hög duglighet.
- Att officeren har en officersutbildning i grunden. Dock har inte nivån på denna utbildning tagits hänsyn till. Officersutbildningen bedöms i urvalet av annonser kunna likställas med allmän högskoleutbildning.

Övriga kriterier för urval:

- Nedan beskrivs bortfall av annonser i undersökningen och den mest framträdande termen är ”specifika krav”. Denna term skall förstås som att det ställs krav på formell utbildning eller erfarenheter. Vid urvalet av annonser tolkas annonser med formuleringar som att de sökande *”gärna har erfarenhet av...”* eller *”att det är meriterande”* som annonser utan specifikt krav. I de fall det råder tveksamhet, beroende på olika formuleringar, har tolkningen av annonsen utgått ifrån att kraven inte är specifika.
- Vid stora kvantiteter av jobban annonser inom vissa yrken har ca 10 jobb valts, för att kunna skapa en bild av yrket ifråga. Målsättningen i övrigt har varit att försöka välja ut ca 10 % av tillgängliga annonser av dem som klarar bortfallen.

- Om inte målsättningen 10 % är möjligt på grund av för litet underlag inom respektive yrke har strävan varit att ha minst fem annonser som underlag inom varje yrke. Det har det inte varit möjligt på grund av att det inte fanns tillräckligt många annonser inom vissa yrken. Underlaget varierar därför mellan 3 till 17 annonser per yrke i undersökningen.
- Annonserna har valts ur med olika metoder. De tre vanligaste i undersökningen är att: (1) välja ut alla tillgängliga annonser, (2) ett systematiskt urval³⁰ samt (3) ett slumpurval³¹

Bortfallen har gjorts med Jacobsen³² som stöd och de redovisas nedan. Med bortfall menas att annonsen faller bort, dvs. den väljs inte ut till den vidare undersökningen. Bortfallen nedan är numrerade och de skall också ses som den struktur som används när urvalet och sortering gjorts av annonserna. Det som skall noteras är att bortfall 1 egentligen inte är det första bortfallet utan det är det första bortfall som görs på tillgängligt material. Det första bortfallet som sker är de annonser som inte är publicerade, vilket torde antas vara en ansevärd mängd med tanke på att Platsbanken undersökningsmaterialet belyser hela landet.

Nedan presenteras 6 olika bortfall varav 5 stycken var aktuella i insamlingsfasen och ett (1) bortfall vid analysen av materialet. Att det sker ett bortfall vid analysen beror på att man vid insamlingen av annonserna finner att annonserna inte följer en enhetlig struktur och att fakta kan vara ottydligt framställda och har därför upptäckts först vid analysen. Dock är det endast en bråkdel av underlaget. Nedan presenteras de sex bortfallen som använts på tillgängligt material:

Bortfall 1:

Det finns ingen annons registrerad i Platsbanken vid tillfället.

Bortfall 2:

Yrket eller befattningen anger genom namnet att det krävs specifik utbildning eller erfarenhet för att kunna utföra det. Det skall förstås på yrkestitlar som läkare och ingenjör samt specifika hantverksyrken såsom grafiker och elmontörer. Dessutom har stickprovskontroller gjorts för att verifiera att antagandet stämmer.

Bortfall 3:

Vid tveksamheter i bortfall 2 görs en kontroll på utannonserade yrken och vid stor andel specifika utbildnings- eller erfarenhetskrav faller yrket bort. En mer omfattande kontroll än vid bortfall 2 har gjorts.

³⁰ Jacobsen Dag Ingvar (2002), *Vad, hur och varför*, Studentlitteratur, Lund. Hädanefter Jacobsen (2002)

³¹ Jacobsen (2002)

³² Ibid

Bortfall 4:

Om annonserna innehåller stor andel deltid och vikariat, förutom om det är för längre tid och/eller det finns chans till förlängning. I undantagsfall har urval gjorts för att kunna ge ett underlag/profil på yrket/jobbet när stora andelar av jobben är under kortare tid eller det av annonsens text är oklart om vad som gäller.

Bortfall 5:

Inga krav anges som kan värderas i undersökningen eller att det inte anges några krav alls.

Bortfall vid analys:

Sker om det vid den mer detaljerade analysen uppdagas bortfall 2-4 som inte upptäcktes under insamlingen.

3.2 Analys av data

Analysen av officerskompetensen görs i flera steg. Det första steget är att försöka klarlägga de tre begreppen av officerskompetens som skolreformutredningen använder. Detta eftersom begreppen inte är helt tydliga i underlaget. Därefter verifieras det som skolreformutredningen benämner som officerens generella kompetens mot underlaget i Nya Förmågor. Det syftar till att se om officerens generella kompetens, som det beskrivs av skolreformutredningen, har en låg förändringshastighet och kan anses vara generell över tiden.

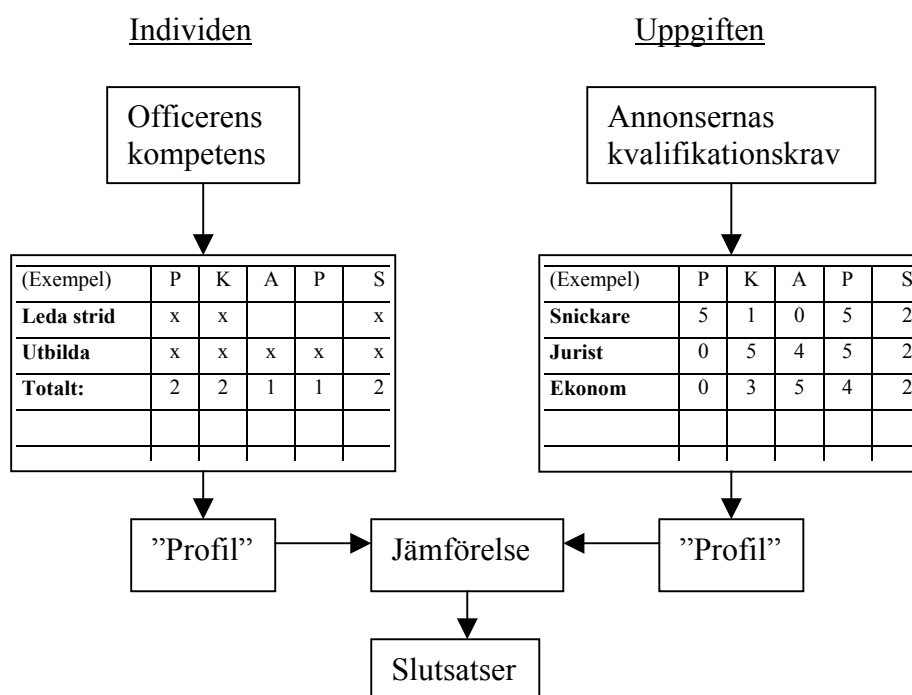
Nästa steg är att analysera och sammanfatta den generella officerskompetensen för att få fram de mest utmärkande kompetenserna hos officeren, dvs. att få ett mer samlat grepp om vad officerskompetensen består av. Skolreformutredningen har inte gjort det i sitt underlag eftersom de inte ansåg att det behövdes i deras utredning. Nästa steg i analysen av officerskompetensen är att ”skala av” officerskompetensen det militära sammanhanget och omformulera underlaget så att det kan jämföras med annonserna.

Det sista steget är att den ”avmilitariserade” officerskompetensen analyseras genom att appliceras på Ellströms teori för att ges en generell innebörd med hjälp av Ellströms faktorer.

Analysen av annonserna görs i två steg, där det första steget är en allmän analys av det empiriska materialet för att få fram allmänna slutsatser om respektive yrkesområden och yrken. Denna analys sker i de grupper som yrkesområdena har sorterats i under insamlingsfasen. I nästa steg analyseras två av de tre grupperna av yrkesområdena och yrkena genom att appliceras på Ellströms teori för att ges en generell innebörd med hjälp av Ellströms faktorer. I denna fas har i enstaka fall ytterligare bortfall skett av annonser som beror på att annonserna inte framställer krav som går att analysera.

Ellströms faktorer är: psykomotoriska, kognitiva, affektiva, personlighetsfaktorer samt sociala faktorer. Faktorerna sätts in i en tabell enligt

exemplet i figuren nedan och sedan analyseras både officerskompetensen och annonsernas kvalifikationskrav efter faktorerna. Det ger sedan en profil på kompetens med samma termer som kan jämföras med varandra, vilket görs slutligen. Jämförelsen har inte gjorts bokstavligt enligt de profiler som kommit fram utan jämförelsen har strävat efter att se mönster för att kunna svara på uppsatsen huvudfråga. Figuren nedan är en modifiering av Ellströms modell (Se figur 1 sidan 10) som modifierats i syfte att användas som analysverktyg. Den beskriver i stora drag hur analysen genomfördes.



Figur 2. Ellström modell, modifierad till analysverktyg.

Avslutningsvis i analysen besvaras både huvudfrågan (problemformuleringen) och underfrågorna utifrån det empiriska materialet. Svaren på uppsatsens frågor i analysdelen har utgått ifrån vad det empiriska materialet och vad analysen av det säger. I diskussionskapitlet diskuteras sedan svaren. Diskussionen tar upp vissa svagheter i det empiriska underlaget men även svagheter i undersökningens genomförande. Slutligen sammanfattas uppsatsen och förslag ges på fortsatt forskning.

3.3 Reliabilitet och validitet

Det empiriska material som valts som underlag för att få fram officerskompetensen är SOU 2003:43 Ett reformerat skolsystem för Försvarsmakten samt ett remissunderlag som i uppsatsen benämns Nya Förmågor. Dessa underlag har båda haft som syfte att reformera officersutbildningen. Dock finns det en viktig skillnad mellan dem. SOU 2003:43, eller som det benämns i uppsatsen skolreformutredningen, har samlat in sitt underlag om officerskompetensen genom att mer ”titta bakåt i tiden” medan Nya Förmågor har ”studerat framtida behov”. Därför täcker de båda

underlagen en relativt stor tidsperiod, även om de har betraktat officerskompetensen på olika sätt i sitt arbete.

Nya Förmågor är ett försvarsmaktsdokument som i huvudsak arbetats fram inom FM. Dokumentet redovisar inte vad man anser vara officerskompetens, utan vad den framtida officersutbildningen skall ge för kompetens. Underlaget har använts för att verifiera skolreformutredningens underlag och har inte använts som underlag för slutsatser i frågeställningarna. Dock måste Nya Förmågor betraktas med en viss skepsis med tanke på att det är ett remissunderlag som kan komma att förändras efter remissbehandling.

Skolreformutredningen har tydligare definierat vad som är officerskompetens, med syfte att reformera officersutbildningen. Dokumentet har relativt bra tidsaspekt eftersom det är skrivet 2003 och att det är en statlig utredning som får anses vara relativt fri från tendens trots att det genomförs i ett politiskt sammanhang. Det som kan andas en viss tendens är att Sven Rudberg, som var sekreterare i utredningen, avslöjade att han medvetet jobbade för att poängtera språkkompetensen i utredningen.³³ Huruvida övriga delar i dokumentet också har tendens är svårt att bedöma.

Dock kan sägas att eftersom det i många delar stämmer överens med underlaget i Nya Förmågor anses det vara relativt fri från tendens och ha en bra validitet för denna uppsats syfte. Inga andra underlag på officerens kompetens har använts eftersom enbart generell kompetens ansågs viktigt och ett mer detaljerat underlag bedöms inte ha varit användbart för uppsatsens syfte. Skolreformutredningen användes för att den beskriver officerskompetensen i övergripande termer vilket passar denna uppsats bra. Validiteten hos underlaget i skolreformutredningen anses därmed godtagbart med tanke på hur det har nyttjats i uppsatsen, vilket var att försöka få fram vad som är officerskompetens i övergripande termer och som har karaktären av att den förändras med en relativt låg hastighet över tiden.

Skolreformutredningen är ett dokument, vilket betyder att det är en andrahandskälla, något som kan innebära att tillförlitligheten är svagare än i en förstahandskälla. I skolreformutredningen ingick officerare med lång erfarenhet samt annan civil expertis. Vilken närhet till fakta dessa har haft har inte efterforskats. Trots detta får källan anses ha en tillräckligt god giltighet för denna uppsats eftersom uppsatsen har ett övergripande syfte.

Reliabiliteten i undersökningen har en del svagheter. Officerens kompetens har sammanfattats och komprimerats genom att dels sammanfattas till få punkter, dels skalas av det militära sammanhanget i syfte att få en så liten kärna som är möjlig att analysera mot annonserna. Eftersom huvudsyftet inte var att få fram vad som är officerskompetens får reliabiliteten anses vara acceptabel, med tanke på att det endast var ett instrument att se om officeren övergripande har förutsättningar att yrkesväxla.

³³ Vid en föreläsning vid Chefsprogrammets 03/05 managementprofileringens besök i Bryssel 2005-03-09.

Annonserna i uppsatsen är ett stort underlag som hämtats från Platsbanken, som är arbetsförmedlingens plats på Internet där företag och organisationer kan sätta in gratisannonser. Endast underlag från denna plats har använts i underlaget, vilket kan framkalla vissa betänkligheter. Dessutom samlades underlaget in under endast en dag vilket gör att underlaget speglar endast den dagen i utbud på annonser. Å andra sidan får det anses passa syftet med uppsatsen eftersom det endast är att se vilka förutsättningar det finns för officeren att yrkesväxla, och inte har så hög detaljupplösning. Att det är gratisannonser kan också föranleda några tvivel på att vissa annonser kan vara oseriösa samt att det förmodligen ändå inte speglar hela arbetsmarknaden, eftersom det inte gjorts någon efterforskning på vilka andra annonser som finns förutom i Platsbanken.

Det finns således vissa svagheter hos annonserna. Det är svårt att kontrollera närheten hos annonsörerna eftersom de är så många till antalet. Som tidigare redovisats kan det finnas aspekter på annonserna som gör att det kan finnas andra syften bakom än att rekrytera personal genom att göra en korrekt arbetsanalys. Det gör att det går att ifrågasätta om annonserna verkligen speglar de kvalifikationskrav som finns på arbetsmarknaden. Dessutom har endast en källa använts, dock så kommer informationen från källan från många olika annonsörer. Efterforskning på tillförlitligheten har inte efterforskats eftersom uppsatsens strävan är att endast se vilka förutsättningar som finns att yrkesväxla så anses källan uppfylla kravet på en giltig beskrivning av fenomenet.

En viss kritik kan riktas mot undersökningens reliabilitet med tanke på att insamlingen av det empiriska materialet har till relativt stor del färgat undersökningen. De bortfall och urvals krav som ställdes inledningsvis gjorde att mycket av det empiriska materialet valdes bort i insamlingsfasen. Det var ett sätt att sälla bland det omfattande materialet som var nödvändigt för att kunna få en överblick av kvalifikationskraven på arbetsmarknaden. Att endast Platsbanken använts som källa är sant, dock är materialet som den tillhandahåller från många källor. Det tillsammans med att annonserna inom varje yrke, och från flera olika annonsörer, har omformulerats till Ellströms faktorer har ökat tillförlitligheten. Med det menas att det kan vara rimligt att anta att inte alla annonser är otillförlitliga utan när de otillförlitliga sammanställs med de tillförlitliga så skapas ett tillförlitligt ”medelvärde”.

Sammanfattningsvis får validiteten och reliabiliteten i undersökningen anses vara anpassad till syfte och frågeställningar. Syftet och frågeställningarna skall ge vilka förutsättningar som finns för officeren att yrkesväxla och undersökningen och det empiriska materialet ger en generell bild av detta. Skulle undersökningen ha ett syfte som skulle vara mer precist så hade förmodligen inte undersökningsmetoden och det empiriska materialet varit rätt avpassat. Dock får det anses vara det med denna uppsats syfte och frågeställningar.

4. Resultat

Resultatredovisningen omfattar två delar. Först redovisas officerens kompetens och sedan yrkesområdena och befattningarna från den civila arbetsmarknaden i form av annonser.

4.1 Allmänt om officerskompetens

Skolreformutredningen³⁴ har använts som huvudunderlag för att redovisa officerskompetensen. Skolreformutredningen är ett utredningsuppdrag med regeringen som uppdragsgivare. Utredningens uppdrag är att redovisa hur det militära försvarets utbildningssystem fortsatt bör utvecklas. Utredningen har både analyserat nuvarande system och sett på framtida behov.

Skolreformutredningen inleder utredningen genom att försöka definiera vad en officer är. De konstaterar att officersyrket är flera yrken eftersom de tjänster som bemannas och de arbeten som utförs skiljer sig åt i stor utsträckning. Utredningen säger att det finns gemensamma faktorer som gäller alla officerare. Faktorerna är:

Organisatoriska

- Anställning inom Försvarsmakten
- Militär uniform med grad- och andra beteckningar
- Ett med uniformen kopplat folkrättsligt förhållande
- Rätt och skyldighet att, under vissa omständigheter, i tjänsten bruka militärt våld

Personliga

- På demokratisk grund vilande värderingar
- Moralisk resning, mod och etiskt förhållningssätt inom för samhället accepterade normer
- Befäls- och ledaregenskaper
- Bildningsnivå samt förmåga att tillgodogöra sig utbildning
- Fysiska förutsättningar som fyller stipulerade krav för tjänsten
- Förändringsbenägenhet för att kunna inskolans och utvecklas i den anda som krävs för tjänsten³⁵

Slutsatsen av detta, enligt skolreformutredningen, är att en officer är medlem i en professionell yrkeskår, som är legitimerad eller auktoriserad av samhället. För inträde i kåren ställs krav på både egenskaper och kompetenser.

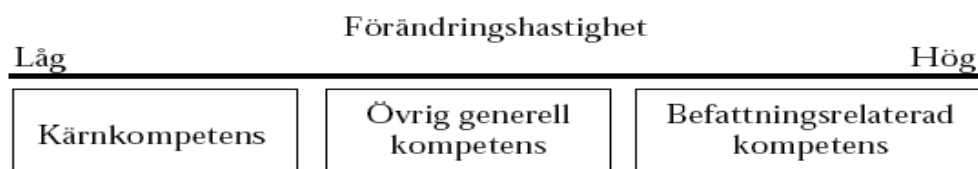
Skolreformutredningen indelar officerens kompetenser i kärnkompetenser, generella kompetenser samt befattningsrelaterade kompetenser. Kärnkompetensen hos officeren är tidsberoende eller förändras mycket långsamt. Det gäller även en del av de generella kompetenser som exempelvis utbildarförmåga. En del av de generella kompetenser och samtliga befattningsrelaterade kompetenser förändras något snabbare. De befattningsrelaterade kompetenserna är att betrakta mer som färskvara och är

³⁴ SOU 2003 (2003)

³⁵ Ibid, sid 22

de kunskaper och färdigheter samt den förståelse, som officeren måste besitta för att kunna tjänstgöra i en viss befattning i organisationen.

En stor del av officerskompetensen är, enligt skolreformutredningen, tidsberoende och måste förändras och utvecklas samtidigt med utveckling av nya system, materiel och organisationen. Kärnkompetenserna och de generella kompetenserna är tidsberoende och förändras mycket långsamt. Se figur nedan:



Figur 3. En beskrivning på förändringshastigheten för officerens olika kompetenser enligt skolreformutredningen.³⁶

Skolreformutredningen redovisar att de olika delarna av kompetensen tillägnas officeren genom både teoretisk utbildning och genom praktiska moment i utbildningen samt genom tillämpning vid övningar och praktisk tjänstgöring i grundorganisation och insatsorganisation.

Skolreformutredningen anser att kärnan i officerens generella kompetens består av flera delar. Delarna är en grundläggande gemensam värdegrund som är kopplade till etiska och moraliska frågor inom yrket, dessutom personlig stridsduglighet och god förmåga att kommunicera. Gemensamt och grundläggande för alla officerare är förmågan att leda förband och underenheter och att kunna vara chef. Dessutom ingår seder, bruk och traditioner, där den enskilde officeren fostrar och skolar nya kollegor som medlemmar i kollektivet.

Chefskompetensen är en kärnkompetens anser skolreformutredningen, där chefskompetensen är definierad som förmågan att skapa helheter, kommunicera dessa och därefter fatta och genomföra beslut. Officeren får särskild utbildning inom chefsrollen som syftar till att utveckla chefskapet, att leda och samarbeta. Den enskilde officeren skall få förståelse för de krav som ställs på en militär chef på olika nivåer och i olika situationer. I officersrollen ingår både personlig utveckling och utveckling i grupp som syftar till att utveckla chefsrollen. Officerens utveckling i chefsrollen varierar mellan individer, men även för de officerare som väljer en fackmanna- eller specialistkarriär kommer chefsutbildning att behövas. För de officerare som väljs ut till högre chefsbefattningar är behovet särskilt uttalat.

Kärnkompetensen utgör basen för officerens mandat och legitimitet att verka som en representant för statsmakten i såväl fred, kris som krig.

³⁶ SOU 2003 (2003), sid 37

Kärnkompetensen är gemensam för alla officerare och förenar specialister och generalister.³⁷

4.1.1 Officerens generella kompetenser³⁸

Skolreformutredningen gör en distinktion mellan kärnkompetens och generell kompetens. Kärnkompetenserna är gemensamma för alla officerare medan de generella kompetenserna är gemensamma för stora grupper av officerare. De nämner att de generella kompetenserna kan vara gemensamma för officerare inom en viss försvarsgren. De generella kompetenserna har en låg förändringshastighet samt att de varierar i bredd och djup beroende på vilken befattning och vilken nivå i organisationen som officeren tjänstgör i.

De generella kompetenserna kan benämnas olika och grupperas på olika sätt. Hur de skall grupperas och framställas har skolreformutredningen inte tagit ställning till, utan de har valt att göra en indelning i tio punkter, enligt nedan, utan någon prioritet. Att de gjort detta beror på att de inte har fokus i sin utredning att prioritera och definiera officerskompetensen i detalj utan deras uppgift var i huvudsak att reformera officersutbildningen.

1. Förmåga att deltaga i och leda väpnad strid
2. Ledarskaps- och utbildarförmåga
3. Förståelse och kunskap om Försvarsmaktens roll och uppgifter i ett demokratiskt samhälle
4. Förmåga och kunskap inom internationell verksamhet och internationella förhållanden
5. Kunskap om samhället, säkerhetspolitik och folkrätt
6. Insikt om vikten av moral, etik, värderingar, jämställdhet, etnisk och religiös mångfald och könsrelaterade förhållanden m.m.
7. Kunskap om militärteknik och informationsteknologi
8. Förhållningssätt baserat på beprövad erfarenhet och vetenskaplig grund
9. Förtrogenhet med specifika verksamhetsmiljöer; mark, sjö och luft
10. Övriga baskunskaper, nödvändiga främst i övnings- och utbildningsverksamheten³⁹

Chefskompetensen är inte angiven som en specifik kompetens utan den kan enligt skolreformutredningen ses som sammansatt av flera av ovanstående kompetenser. De nämner bland annat förståelse för Försvarsmaktens roll, förmåga att leda väpnad strid, ledarskaps- och utbildarförmåga, en insikt om moral, etik, värderingar etc. På grund av att chefskompetensen är komplext sammansatt har inte skolreformutredningen tagit upp denna utan anser att den ingår i övriga kompetenser ovan.

³⁷ SOU 2003 (2003)

³⁸ Ibid

³⁹ Ibid sid 44-45

4.1.2 Nya Förmågor⁴⁰

Under 2004 har ett dokument framtagits av en grupp i Förvarsmakten som remitterats till organisationen. Dokumentet syftar till att ytterligare reformera Förvarsmaktens officersutbildning och är förslag/direktiv på vilka utbildningsmål/förmågor som utbildningen skall uppnå. Dokumentet består av i stort tre delar där den första är en allmän del som gäller olika officerare oavsett nivå och är en allmän beskrivning av förutsättningarna för att uppnå de nya förmågorna. Den andra delen består av kompetenskrav för utbildningen på olika nivåer som är generell för alla officerare inom respektive gradnivå. Den tredje delen är en mer detaljerad beskrivning av utbildningsmål för olika funktioner och tjänstegrenar samt nivåer.

Nedan återges de nyckelord de två sista delarna i dokumentet är strukturerade efter. Både del två och del tre är samlade runt följande begrepp, dvs. både generella och befattningsrelaterade kompetenser.

- Leda strid
- Leda
- Ingå i stab
- Utbilda
- Representera Förvarsmakten.
- Förmåga att verksamhetsleda (främst i fred)⁴¹

4.1.3 Sammanfattning av officerskompetens

Officerskompetensen kan sammanfattas i två typer av kompetens, tidsberoende och tidsberoende. De benämns av skolreformutredningen som generella kompetenser, inkluderat kärnkompetenser, och befattningsrelaterade kompetenser. Skolreformutredningen har grupperat och indelat dem i tio generella kompetenser som de bedömer har en låg förändringstakt. I ett nytt dokument som syftar till att ytterligare reformera officersutbildningen presenteras sex förmågor som officeren skall ha i framtiden. Dessa förmågor har vissa likheter med skolreformutredningens tio generella kompetenser. Dessa underlag kommer att jämföras i analyskapitlet.

4.2 Utbud av yrkesområden och befattningar på den civila arbetsmarknaden

Som utgångspunkt har tagits en dags annonser för hela Sverige, i Platsbanken⁴², som är arbetsförmedlingens egna register över lediga jobb i Sverige. Platsbanken har en indelning i hur annonserna struktureras, som benämns yrkesområden. Indelningen och struktureringen av annonserna har ”ärvt” av arbetsförmedlingen. Totalt fanns 17 yrkesområden⁴³ som i sin tur har ett antal underyrken (6-16 stycken) som redovisas inom varje område. I samband med insamling genomsöktes alla yrkesområden med tillhörande yrken i underlaget och sorterades i tre grupper. De tre grupper sorterades med

⁴⁰ Nya Förmågor (2004)

⁴¹ Nya förmågor (2004), sid 3

⁴² <http://platsbanken.amv.se/2005-02-08> ca kl 0845 till 2005-02-09 till ca kl 0045

⁴³ Arbetsförmedlingens platsbank egen definition som är en övergripande definition av en yrkesbransch som innehåller flera underkategorier av yrken och befattningar

utgångspunkt i de urvals- och bortfallskriterier som sattes upp innan insamlingen. För mer detaljer om undersökningen se kapitel 3.1.

Nedan presenteras en tabell över undersökningen av annonsmaterialet. Tabellen visar i den vänstra kolumnen antalet annonser, i den andra kolumnen yrkesområdena samt den sortering i grupper som skett. De två högra kolumnerna visar antalet yrken inom respektive yrkesområde som fanns i Platsbanken samt hur många av dessa som valts ut till undersökningen inom respektive yrkesområde.

Annonser	Yrkesområden och sortering i grupper	Antal yrken inom yrkesområdet	Antalet urval av yrken inom yrkesområdet
	Grupp 1. Yrkesområden som fullständigt valts bort		
165-173	Naturvetenskap	13	0
182-185	Kultur, media	14	0
233-237	Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	13	0
197-204	Metallhanterare, reparatörer	10	0
19-20	Finmekaniskt, grafiskt hantverk mm	9	0
61	Annat hantverksarbete	12	0
39-41	Processoperatörer	12	0
440-447	Arbete utan krav på yrkesutbildning	10	0 ⁴⁴
	Grupp 2. Yrkesområden som till en mindre del valts till undersökningen		
652-677	Teknik, data	11	2
1935-2013	Hälsa- och sjukvård	16	2
1004-1034	Pedagogiskt arbete	15	2
140-145	Jordbruk och trädgård mm	6	2
176-183	Maskinoperatörs- och monteringsarbete	10	1
177-181	Transport och maskinförare	10	1
	Grupp 3. Yrkesområden som till ungefär hälften valts till undersökningen		
754-784	Ekonomi, administration, personal	15	7
1932-2030	Kontors-, kundservice och försäljning	12	8
823-833	Service-, omsorgs- och säkerhetsarbete	15	6
Totalt: 8929-9248	Totalt: 17 Yrkesområden	Totalt: 203 yrken	Totalt: 31 yrken (41) ⁴⁵

Tabell 1. Översikt av den totala undersökningen av annonser.

I samband med insamlandet av annonserna kan man konstatera att inget yrkesområde fullständigt har valts till undersökningen. Det skulle förmodligen vara ganska ovanligt om detta skedde när urvalet har gjorts med ett antal urvals- och bortfallskriterier som relaterar till en viss yrkesgrupp. Av de 17 yrkesområdena har det fullständigt valts bort åtta stycken yrkesområden. Sju av yrkesområdena valdes bort därför att de ställer krav på specifik utbildning eller erfarenhet. Ett yrkesområde (arbete utan krav på yrkesutbildning) valdes bort

⁴⁴ Yrkesområdet har valts bort från undersökningen med motiveringen att titeln på yrkesområdet anger att det antas att det är yrken och befattningar som alla bedöms kunna få anställning i utan kvalifikationer.

⁴⁵ Ibid

eftersom det antas kunna erbjuda anställning till alla människor och därmed bearbetas det yrkesområdet inte vidare i undersökningen.

De tre grupperna har tillkommit under sorteringen där antalet yrken som ”klarat” urvals- och bortfallskriterierna inom respektive yrkesområde har avgjort vilken grupp de hamnat i. Nedan redovisas varje grupp av yrken översiktligt var för sig.

4.2.1 Grupp 1: Yrkesområden som fullständigt valts bort i undersökningen

Nedan presenteras de yrkesområden som valts bort i undersökningen i samband med insamlingen av materialet.

Naturvetenskap

Inom yrkesområdet fanns vid tillfället för undersökningen 171 annonser. Av de 13 olika yrkena inom yrkesområdet valdes elva stycken bort med bortfall 2 och två yrken med bortfall 3. Yrkesområdet har en karaktär av att vara vetenskapliga och specialiserade yrken.

Kultur och media

Inom yrkesområdet fanns vid tillfället för undersökningen 185 annonser. Av de 14 yrkena inom yrkesområdet har ett yrke valts bort med bortfall 1. Elva yrken valdes bort med bortfall 2 och två yrken med bortfall 3. De flesta av yrkena är efter kontroll av innehållet av den karaktären att den sökande behöver ha en viss talang eller intresse som inte antas vara en allmängiltig förmåga eller kompetens.

Gruv, bygg och anläggningsarbete

Inom yrkesområdet fanns vid tillfället för undersökningen 233 annonser. Av de 13 yrkena inom yrkesområdet har åtta yrken valts bort med bortfall 2. Fem yrken har valts bort med bortfall 3. Yrkesområdet har en karaktär av att vara hantverksyrken, både specifika och med krav på mångsidighet.

Metallhanterare, reparatörer

Inom yrkesområdet fanns vid tillfället för undersökningen 197 annonser. Av de tio yrkena inom yrkesområdet har två yrken valts bort med bortfall 1. Åtta yrken valdes bort med bortfall 2. Yrkesområdets karaktär är hantverksbetonat.

Finmekaniskt, grafiskt hantverk m m

Inom yrkesområdet fanns vid tillfället för undersökningen 19 annonser. Av de nio yrkena inom yrkesområdet har fem yrken valts bort med bortfall 1. Fyra yrken valdes bort med bortfall 2. Yrkesområdet erbjuder få annonser och det är specifika hantverksarbeten.

Annat hantverksarbete

Inom yrkesområdet fanns vid tillfället för undersökningen 61 annonser. Av de tolv yrkena inom yrkesområdet har sex yrken valts bort med bortfall 1. Sex yrken valdes bort med bortfall 3, varav ett av dem också med bortfall 5. Yrkesområdet presenterar relativt få annonser varav ett yrke står för de flesta

(49 stycken) annonserna. Yrkesområdet är som namnet antyder hantverksarbete.

Processoperatörer

Inom yrkesområdet fanns vid tillfället för undersökningen 39 annonser. Av de tolv yrkena inom yrkesområdet har fem yrken valts bort med bortfall 1. Sju yrken valdes bort med bortfall 2. Yrkesområdet har få annonser och kvalifikationen är i huvudsak erfarenhetsbaserad.

Arbete utan krav på yrkesutbildning

Inom yrkesområdet fanns vid tillfället för undersökningen 197 annonser. Av de tio yrkena inom yrkesområdet valdes tio yrken valts bort med bortfall 5. Hela yrkesområdet har valts bort ur undersökningen eftersom yrkena, med ledning av rubriken, bedöms kunna erhållas av de flesta arbetssökande. Därför behandlas inte yrkesområdet och yrkena ytterligare.

Grupp 1: Sammanställd i nedanstående tabell och sammanfattad under tabellen.

Annonser	Yrkesområde	Bortfall					Yrken till urval/ Urval annonser
		1	2	3	4	5	
165	Naturvetenskap (13 yrken)		11	2			0
182	Kultur, media (14 yrken)	1	11	2			0
233	Gruv-, bygg- och anläggningsarbete (13 yrken)		8	5			0
197	Metallhanterare, reparatörer (10 yrken)	2	8				0
19	Finmekaniskt, grafiskt hantverk mm (9 yrken)	5	4				0
61	Annat hantverksarbete (12 yrken)	6		6		1	0
39	Processoperatörer (12 yrken)	5	7	7			0
440	Arbete utan krav på yrkesutbildning (10 yrken)					10	0
	Totalt (93 yrken)	19	49	22	0	11	0

Tabell 2: Tabell över de yrkesområden som fullständigt valts bort i undersökningen.

Åtta yrkesområden av totalt 17 har valts bort vid insamlingstillfället. De åtta yrkesområdena består av 93 olika yrken, totalt bestod hela materialet av 203 yrken inom de 17 yrkesområdena. Totalt i de åtta yrkesområdena fanns 1345 annonser av de ca 9000 annonserna.

Av de 93 yrkena valdes 19 bort med bortfall 1, dvs. det fanns inga annonser för yrket vid tillfället. 42 av de 93 yrkena valdes bort med bortfall 2, dvs. namnet på yrket antyder att det behövs specifik kompetens för att kunna anställas för det yrket. 22 yrken valdes bort med bortfall 3, dvs. efter att en kontroll genomförts vilken konstaterade att yrket kräver specifik utbildning eller erfarenhet.

Ett av yrkesområdena valdes bort med bortfall 5, dvs. att yrkesområdet inte ställer några krav på yrkesutbildning och att det bedöms kunna erhållas av alla arbetssökanden. Detta yrkesområde bestod av tio yrken och 440 annonser.

4.2.2 Grupp 2: Yrkesområden som till en mindre del valts till undersökningen

Nedan presenteras de yrkesområden som med ett litet antal av dess yrken har valts till undersökningen vid insamlingstillfället. Totalt är det sex yrkesområden där varje område valts ut med en till två yrken per område i undersökningen. En översiktlig presentation av urval och bortfall kommer att presenteras inom varje yrkesområde.

Teknik, data

Yrkesområdet hade vid tillfället 678 annonser fördelade på elva yrken.

Urval: Två yrken har valts ut inom yrkesområdet, *chefer inom teknik och data* (9 annonser utvalda) samt *data- och supporttekniker/datautbildare* (10 annonser utvalda). Den första hade bortfall 3 i 75 % av annonserna och den sistnämnda hade bortfall 3 i 25 % av annonserna. Av chefsjobben är alla som är kvar efter bortfallen utvalda. Data- supporttekniker/datautbildare är slumpurvalda.

Bortfall: Fem av yrkena har valts bort med bortfall 2 och resterande fyra har valts bort med bortfall 3. Dessa yrken har en prägel av teknik och titeln på yrkena anger specifik utbildning.

Hälso- och sjukvård

Yrkesområdet hade vid tillfället 2002 annonser fördelade på 15 yrken.

Urval: Två yrken har valts ut till undersökningen, den första, *chefer inom sjukvård* har bortfall 3 i ungefär 75 % av annonserna, ett urval av fem annonser har gjorts som motsvarar ca en tredjedel av tillgängliga annonser. Det andra yrket *Vårdbiträden/personliga assistenter* har i ungefär 60 % av annonserna bortfall 3 och 5. Ett slumpmässigt urval om nio annonser har gjorts där ett undantag från heltidsanställning har gjorts så att en profil kan skapas.

Bortfall: Tolv av yrkena har valts bort med bortfall 2 och resterande två yrken har valts bort i en kombination med bortfall 3 och 4. Dessa yrken har en prägel av de är yrken som har specialiserad utbildning med legitimation från statliga myndigheter.

Pedagogiskt arbete

Yrkesområdet hade vid tillfället 1034 annonser fördelade på 11 yrken.

Urval: Två yrken har valts ut till undersökningen. Den första, *chefer inom pedagogiskt arbete* har i ungefär hälften av annonserna bortfall 3. Ett slumpurval om tio av resterande annonser har gjorts. Det andra yrket *grundskolelärare 4-9* har i ungefär 80 % av annonserna bortfall 3. En friskola söker pedagoger utan specifika kvalifikationer, totalt 10 av 61 jobb inom yrket. Ett jobb har valts ut för att representera dessa 10 jobb, eftersom annonserna är väldigt lika. Det kan antas att resultatet som underlaget ger kan vara användbart på övriga rubriker av grundskolelärare, beroende på utbud och efterfrågan.

Bortfall: Ett av yrkena (militärer) har valts bort med bortfall 1 och ett yrke har valts bort med bortfall 2. Åtta yrken har valts bort med bortfall 3 och två yrken i en kombination med bortfall 3 och 4. Dessa yrken har en prägel av att vara lärare och utbildare. Det är värt att notera att officerare redovisas inom detta yrkesområde.

Jordbruk och trädgård

Yrkesområdet hade vid tillfället 140 annonser fördelade på sex yrken.

Urval: Två yrken har valts ut till undersökningen, *trädgårdsodlare* och *trädgårdsanläggare*, de har i ungefär 50 % av annonserna bortfall 3. Ett slumpurval på annonser har gjorts, för trädgårdsodlare fem stycken och för trädgårdsanläggare åtta stycken.

Bortfall: Tre av yrkena har valts bort med bortfall 3 och ett yrke har valts bort i en kombination med bortfall 3 och 4. Dessa yrken har en prägel av att erfarenhet krävs.

Maskinoperatörs- och monteringsarbete

Yrkesområdet hade vid tillfället 183 annonser fördelade på tio yrken.

Urval: Ett yrke har valts till undersökningen vilket är *övriga montörer*, vilken har i ungefär 50 % av annonserna bortfall 3. Ett slumpurval, om fem annonser, har gjorts på övrigt annonsutbud.

Bortfall: Övriga nio yrken har valts bort med bortfall 3. Dessa yrken har en prägel av att vara specialiserade montörer där erfarenhet är viktigt.

Transport och maskinförare

Yrkesområdet hade vid tillfället 177 annonser fördelade på tio yrken.

Urval: Ett yrke har valts ut till undersökningen, vilket är *fordonsförare* som i ungefär 50 % av annonserna har bortfall 3. Ett slumpurval om tolv annonser på övriga annonser har gjorts.

Bortfall: Fem av yrkena har valts bort med bortfall 1 och resterande fyra har valts bort med bortfall 3. Dessa yrken, förutom ett, har en prägel av att vara inom specifika områden.

Grupp 2: Sammanställd i nedanstående tabell och sammanfattad under tabellen.

Antal annonser	Yrkesområden	Bortfall					Yrken till urval/ Urval annonser
		1	2	3	4	5	
652	Teknik, data (11 yrken)		5	4			2/19
1935	Hälsa- och sjukvård (16 yrken)		12	2	2		2/14
1004	Pedagogiskt arbete (15 yrken)	1	1	11	3		2/20
140	Jordbruk och trädgård mm (6 yrken)			4		1	2/13
176	Maskinoperatörs- och monteringsarbete (10 yrken)			8			1/5
177	Transport och maskinförare (10 yrken)	5		4			1/12
	Totalt (68 yrken)	6	18	33	5	1	10/83

Tabell 3: Tabell över de yrkesområden som till en mindre del valts till undersökningen.

Sex yrkesområden har med en liten del av dess yrken (en till två per yrkesområde) har valts till undersökningen. De sex yrkesområdena består av 68 yrken av det totala materialet som bestod av 203 yrken. Av dessa har tio yrken valts ut till den fortsatta undersökningen. Totalt fanns inom de sex yrkesområdena 4214 annonser vid insamlingstillfället. De utvalda yrkena motsvarar efter bortfall ungefär 415 annonser av det totala materialet på hela undersökningen om ca 9000 annonser.

Av de resterande 61 yrkena valdes sex bort med bortfall 1, dvs. det fanns inga annonser för yrket vid tillfället. 18 yrken valdes bort med bortfall 2, dvs. namnet på yrket antyder att det behövs specifik kompetens för att kunna anställas för det yrket. 29 yrken valdes bort med bortfall 3 och fem yrken i en kombination av bortfall 3 och andra bortfall. Vilket innebär att annonsen uttrycker att yrket kräver specifik kompetens eller att det är deltid.

4.2.3 Grupp 3: Yrkesområden som till ungefär hälften av dess yrken valts till undersökningen

Nedan presenteras de yrkesområden som till ungefär hälften av dess yrken har valts till undersökningen vid insamlingstillfället. Totalt är det tre yrkesområden där varje område representeras av sex till åtta yrken per yrkesområde i undersökningen. En översiktlig presentation av urval och bortfall kommer att presenteras inom varje yrkesområde.

Ekonomi, administration, personal

Yrkesområdet hade vid tillfället 778 annonser fördelade på 15 yrken.

Urval: Sju yrken har valts ut till undersökningen. Dessa är *chefer inom ekonomi/administration/personal* som i ungefär 70 % av annonserna har bortfall 3. Ett systematiskt urval har gjorts på 17 annonser. *Personaltjänstemän/vägledare* har i ungefär 50 % av annonserna bortfall 3. Ett systematiskt urval om nio annonser har gjorts. *Marknadsförare/marknadsassistenter* har i 50 % av annonserna bortfall 3. Ett slumpurval har gjorts på fyra annonser. *Organisationsutvecklare* har i ungefär 70 % av annonserna bortfall 3. Övriga tre jobb som fanns tillgängliga har valts ut till undersökningen. *Redovisningsassistenter* har i ungefär 60 % av

annonserna bortfall 3. Ett slumpurval har gjorts på åtta annonser. *Administratörer* har i ungefär 60 % av annonserna bortfall 3 och 4. Ett slumpurval har gjorts på sex annonser. *Speditörer/tull/försäkringstjänstemän* har i ungefär 50 % av annonserna bortfall 3, ett slumpurval har gjorts på tolv annonser.

Bortfall: Två av yrkena har valts bort med bortfall 2 och resterande sex har valts bort med bortfall 3.

Kontors, kundservice och försäljning

Yrkesområdet hade vid tillfället 1950 annonser fördelade på tolv yrken.

Urval: Åtta yrken valdes till undersökningen. De är *lager/transportassistenter* som i ungefär 50 % av annonserna har bortfall 3, ett slumpurval har gjorts på tolv annonser. Hos yrket *Sekreterare* finns endast ett fåtal annonser eftersom läkarsekreterare har bortfall 3, ett slumpurval om sex annonser har gjorts på övrigt urval. *Receptionister/telefonister* har i ungefär 40 % av annonserna bortfall 3, ett slumpurval har gjorts på tio annonser. *Kassapersonaljobben* har i ungefär 75 % av annonserna bortfall 4, ett slumpurval om fem annonser har gjorts. *Övrig kontorspersonal* har i 25 % annonserna bortfall 3 och i 50 % av annonserna bortfall 4, ett systematiskt urval om tio annonser har gjorts. De tre försäljaryrkena *företagsförsäljare*, *butiksförsäljare* samt *annons/telefonförsäljare* har ett stort annonsutbud och i bedömt 25-50 % av annonserna bortfall 3. Ett systematiskt urval om tio samt elva annonser har gjorts.

Bortfall: Ett av yrkena har valts bort med bortfall 1 och ett yrke med bortfall 3 och 4 samt två yrken har valts bort med bortfall 4.

Service- omsorgs och säkerhetsarbete

Yrkesområdet hade vid tillfället 823 annonser fördelade på 15 yrken.

Urval: Sex yrken har valts ut till undersökningen. De är *väktare/ordningsvakter* som har bortfall 3 i ungefär 70 % av annonserna, ett slumpurval om fem annonser har gjorts. För *övrig servicepersonal* och *begravningsentreprenörer* har ett urval gjorts av alla annonser. *Hovmästare/servitörer* har i ungefär 60 % av annonserna bortfall 3 samt bortfall 4. Ett slumpurval om elva annonser har gjorts. *Resevärdar* har i ungefär 50 % av annonserna bortfall 3, ett slumpurval har gjorts på fyra annonser. *Övrig säkerhetspersonal* har i ungefär 20 % av annonserna bortfall 3, ett slumpurval om sex annonser har gjorts.

Bortfall: Åtta av yrkena har valts bort med bortfall 3 och ett yrke har valts bort med bortfall 3 och 4.

Grupp 3: Sammanställd i nedanstående tabell och sammanfattad under tabellen.

Antal annonser	Yrkesområden	Bortfall					Urval yrken/Urval annonser
		1	2	3	4	5	
754	Ekonomi, administration, personal (15 yrken)		2	6			7/59
1932	Kontors-, kundservice och försäljning (12 yrken)	1		1	3		8/74
823	Service-, omsorgs- och säkerhetsarbete (15 yrken)			9	1		6/38
	Totalt (42 yrken)	1	2	16	4		21/171

Tabell 4: Tabell över de 3 yrkesområdena som till hälften av dess yrken valts till undersökningen.

Tre yrkesområden har med ungefär hälften av dess yrken valts till undersökningen. De tre yrkesområdena består av 42 yrken av det totala materialet som bestod av 203 yrken. Av dessa har 21 valts ut till den fortsatta undersökningen. Totalt fanns inom de tre yrkesområdena 3551 annonser vid insamlingstillfället. De utvalda yrkena motsvarar efter bortfall ungefär 1511 annonser av det totala materialet på hela undersökningen om ca 9000 annonser.

Av de resterande 21 yrkena valdes ett bort med bortfall 1, dvs. det fanns inga annonser för yrket vid tillfället. Två yrken valdes bort med bortfall 2, dvs. namnet på yrket antyder att det behövs specifik kompetens för att kunna anställas för det yrket. 14 yrken valdes bort med bortfall 3 och två yrken i en kombination av bortfall 3 och andra bortfall. Detta innebär att annonsen uttrycker att yrket kräver specifik kompetens eller att det är deltid.

4.2.4 Sammanfattning av annonsundersökningen

Totala antalet yrken över alla 17 yrkesområdena är 203 stycken där det den aktuella dagen saknades annonser i 26 yrken. Flest yrken bortfaller, ungefär 140 stycken, på yrkesnamnet och efter att kontroll har gjorts att specifika krav ställs i annonsen på den som söker jobbet.

Det innebär att ca 2/3 av yrkena inte kan erhållas av den generelle officeren på grund av kriterierna i denna undersökning. Det innebär att av totalt 203 yrken så omfattar den fortsatta undersökningen 31 olika yrken och befattningar som är ungefär 15 % av det totala antalet yrken och befattningar som finns med i undersökningen. Dock skall det betänkas att ungefär 6 % av yrkena, tolv stycken, har valts bort därför att de inte ställer krav på yrkesutbildning och bedöms kunna bemannas av den generelle officeren. 15 yrken har valts bort av mer än ett bortfall och nio yrken har valts bort för att det var huvudsakligen jobberbjudande endast på deltid eller en kortare tidsbegränsad anställning.

Av det urval av annonser som gjorts har ungefär hälften också ett bortfall. De utvalda annonserna motsvarar efter bortfall ungefär 1926 stycken av det totala antalet annonser om 9000 stycken, vilket innebär ca 20 %. Dessa 20 % representeras av 254 annonser som är utvalda inom 31 olika yrken.

5. Analys

Analysen genomförs i flera steg. Först analyseras officerens kompetens och annonsernas kvalifikationskrav både i en allmän analys för att sedan omsättas i andra termer med Ellströms teori som verktyg. När officerens kompetens och annonserna omsatts till Ellströms termer jämförs de med varandra. Kapitlet avslutas med att uppsatsens frågor besvaras.

5.1 Officerens generella kompetens

Officerens generella kompetens analyseras i flera steg. Först analyseras vilka övergripande delar som officerskompetensen består av för att sedan verifiera vilken del av officerskompetensen som har en låg förändringshastighet. Därefter analyseras och sammanfattas officerskompetensen för att få fram vilken den mest utmärkande kompetensen är. Sedan omvandlas officerskompetensen till en generell kompetens som är ”avskalad” det militära sammanhanget. Slutligen omvandlas officerskompetensen till Ellströms faktorer för att kunna jämföras med annonsernas kvalifikationskrav.

5.1.1 Allmän analys

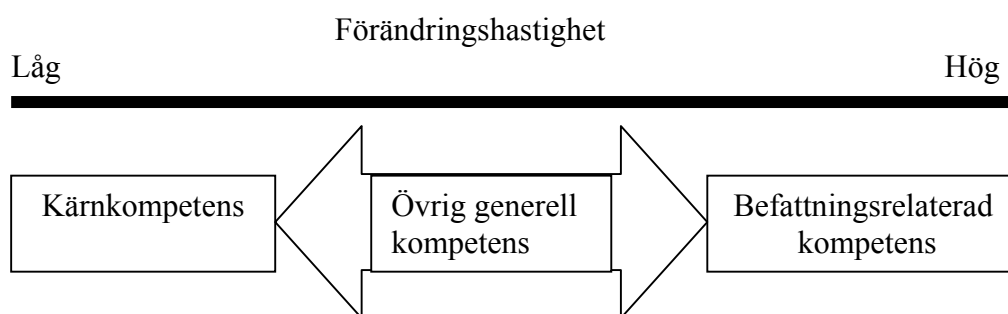
Med utgångspunkt i Ellströms teori om att individens kompetens är relaterad till uppgiften borde det betyda att officerens kompetens till sin helhet inte är användbar i ett civilt yrke. Det som borde vara användbart är kompetenser som är av mer generell karaktär, vilket också innebär att de befattningsrelaterade kompetenserna inte blir aktuella, eftersom de är starkt relaterade till specifika befattningar i FM. Det är mycket möjligt att de befattningsrelaterade kompetenserna har en användbarhet i ett civilt yrke, men då är det också troligt att det finns en likvärdig definition av det civila yrket och befattningen i FM, exempelvis IT-tekniker. Som det tidigare påtalats syftar inte denna uppsats att behandla dessa yrken utan uppsatsen fokuserar på den generelle officeren.

Huruvida det är någon skillnad på kärnkompetens och generell kompetens i skolreformutredningen⁴⁶ är inte entydigt, inte heller vad som är vilken kompetens av de två. I skolreformutredningens kompetensmodell ligger exempelvis inte utbildarförmågan i den innersta kärnan trots att de tidigt i sin utredning klarlagt att utbildarförmågan är en kärnkompetens. De har däremot fastslagit att kärnkompetenserna och de generella kompetenserna förändras långsamt över tiden. Med det menat att dessa kompetenser är tidsberoende.

Dock framhåller de att även generella kompetenser kan ändras i en snabbare takt när omgivningen ställer det kravet. De ger inga tydliga exempel, dock kan exempelvis kompetensen att leda strid både ändras långsamt och snabbare samtidigt. Att en del av kompetensen leda strid ändras snabbare kan bero på att nya ledningssystem och nya förbandstyper ställer nya krav på ledningen av strid. Dock kan det förhålla sig så att den innersta kärnan av kompetensen leda strid inte ändras till sin karaktär, exempelvis att lösa problem och fatta beslut.

Därför bör skolreformutredningens modell (Figur 3 på sidan 23) över officerkompetensens tre delar modifieras något. Se figur nedan.

⁴⁶ SOU 2003 (2003)

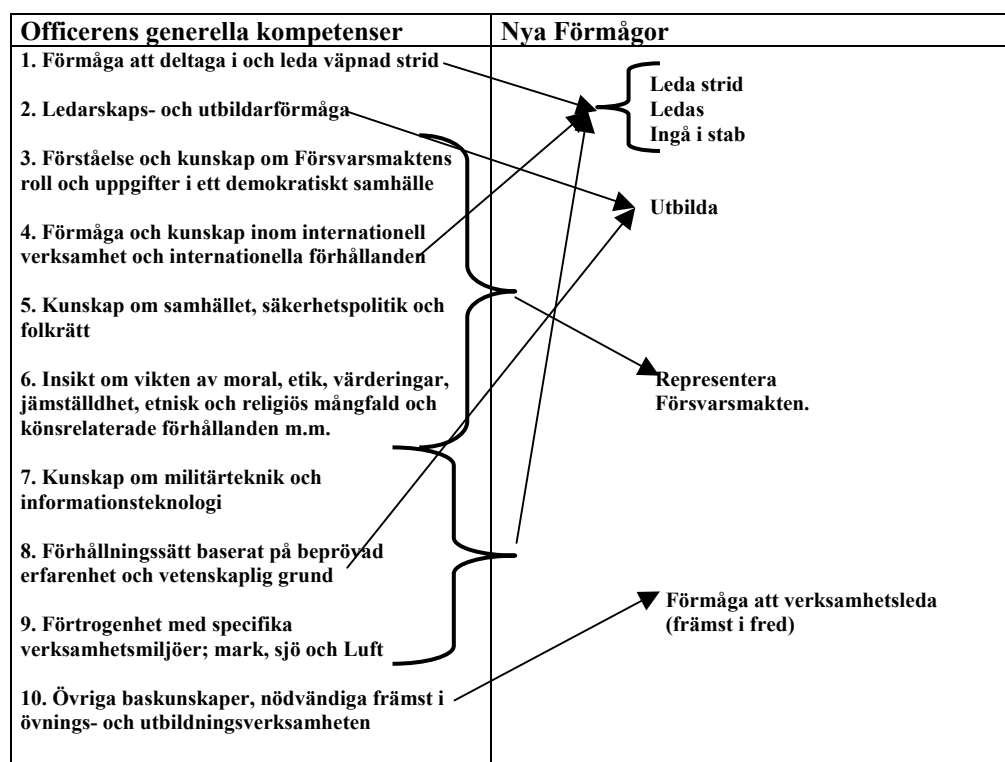


Figur 4. Modifierad modell över förändringshastigheten hos officerens olika kompetenser.

Därför kan den generella kompetensen att leda strid ha både en låg och hög förändringstakt. Det förhållandet gäller också andra kompetenser mer eller mindre. Uppsatsen avser inte att skilja på kärnkompetenser och generella kompetenser utan endast göra distinktionen att behandla om kompetensen förändras långsamt eller har en högre förändringstakt. Den kompetens som blir intressant för uppsatsen är den som förändras långsamt, eftersom den troligtvis kan innehas av den generelle officeren. Det får även antas att den kompetens som förändras långsamt är av mer allmän karaktär än den som ändras snabbare, eftersom den sistnämnda tydligare kan kopplas till specifika befattningar och verksamheter i FM. Definitionen på officerskompetensen som har en låg förändringshastighet kommer fortsättningsvis att benämnas officerens generella kompetens och användas för den fortsatta analysen.

5.1.2 Verifikation av officerens generella kompetenser

De två underlag som redovisades i resultatkapitlet syftar till att kunna komma fram till vad som är officerskompetens relaterat till att kompetensen är av generell karaktär. Med det menas att den skulle vara användbar inte bara i FM utan även i ett civilt yrke. Underlaget i Nya Förmågor är inte direkt applicerbart på uppsatsens sammanhang, som är yrkesväxling av dagens officerare, eftersom dokumentet behandlar framtidens utbildning. Dock kan det tjäna som en verifikation på om officerens generella kompetenser, som redovisas av skolreformutredningen, är kompetenser som har en låg förändringshastighet. Nedanstående modell redovisar översiktligt de två underlagens olika kompetenser.



Figur 5. Modell som översiktligt jämför underlagen om officerens generella kompetens mot Nya Förmågor.

Vid en analys av skolreformutredningens tio generella kompetenser mot de Nya Förmågorna blir slutsatsen att de är varianter på varandra. Några punkter är lika till sin formulering och några är spårbara till varandra men olika indelade. Kompetensen att delta i och leda strid har delats upp i tre begrepp i Nya Förmågor, vilket bedöms syfta till att förtydliga utbildningsmålen i den nya officersutbildningen. Skall de sammanfattas som kompetens torde det kunna sammanfattas till att leda strid istället för att dela upp dem i leda, ledas och ingå i stab. En förklaring att de delats upp i Nya Förmågor kan vara att det blir tydligare vad som är utbildningsmålet, eftersom Nya Förmågor i huvudsak är en utbildningsmålsättning.

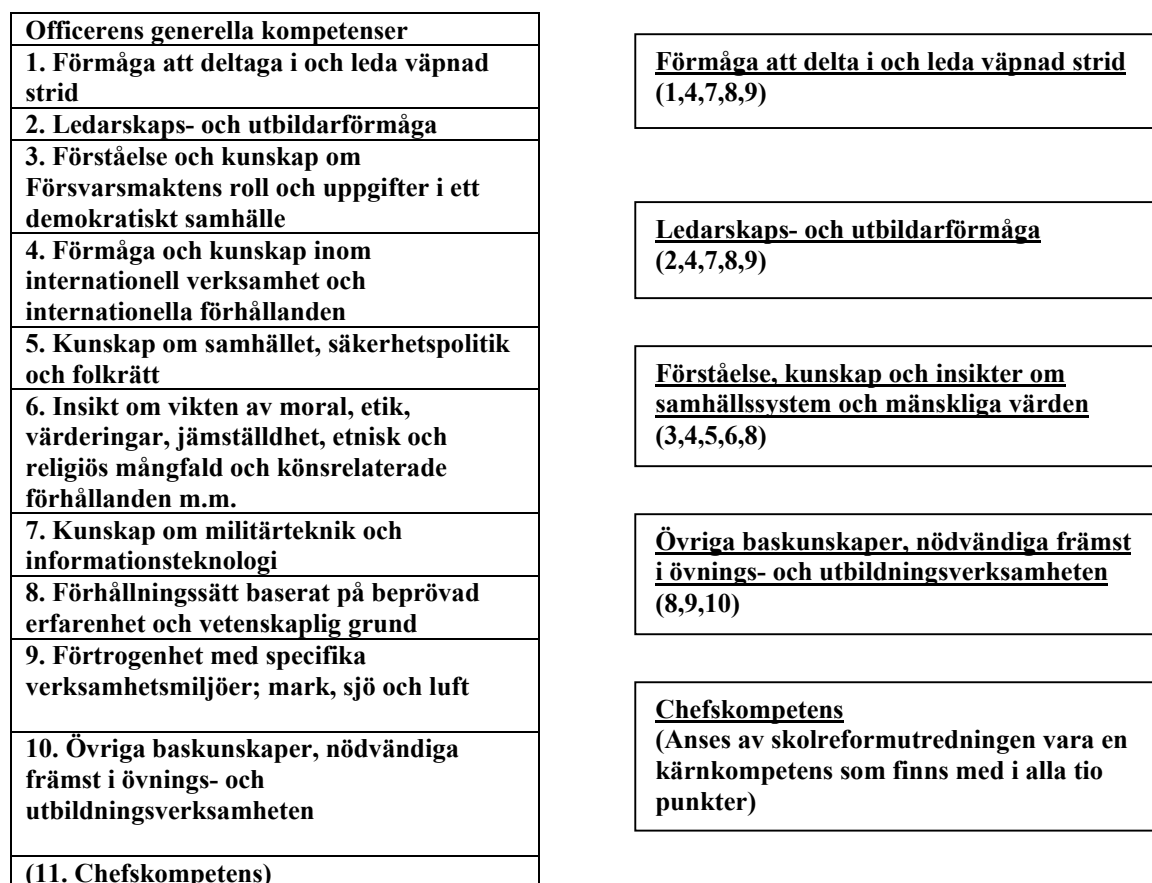
Utbilda och leda är lika, medan det som definieras som kompetenser i skolreformutredningen definieras i Nya Förmågor som allmänna förutsättningar för utbildningsverksamheten i FM. Dock kan slutsatsen dras att det är ungefär likvärdiga kompetenser som eftersträvas. Det även om Nya Förmågor mer talar om vad som skall uppnås eftersom det är en inriktning för en utbildning, än de generella kompetenserna som talar om vad officeren har för generell kompetens. Det finns tydliga kopplingar mellan de två underlagen vilket innebär att skolreformutredningens definition av officerens generella kompetens har en långsam förändringshastighet.

5.1.3 Analys av officerens generella kompetenser

För att enklare och tydligare kunna jämföra officerskompetensen mot annonsernas kvalifikationskrav behöver officerskompetensen sammanställas för att få fram vilken vikt eller dignitet som de tio generella kompetenserna har inbördes. Insikten om detta gjordes när en analys av alla tio punkter gjordes

med Ellströms faktorer, vilket gav en ”spretig” bild av officerskompetensen. Därför görs sammanställningen och viktningen av officerskompetensen, vilket innebär att de generella kompetenserna sammanställs och sammanfattas till färre punkter än de som finns i skolreformutredningen. Det syftar till att kunna få fram vad som är de mest utmärkande kompetenserna som officeren har.

Analysen av skolreformutredningens tio punkter har ”samlats ihop” till fem punkter för att bättre kunna generalisera vad officerskompetensen består av. Att ”samla ihop” kompetenserna ger en tyngd eller dignitet på respektive kompetens. Chefsförmågan ges ingen egen punkt i skolreformutredningen eftersom den antas innehållas i övriga punkter. I denna uppsats ges den en egen punkt eftersom uppsatsen av Koppari och Olsson⁴⁷ anger chefskompetensen som en förmåga som är möjlig att använda vid yrkesväxling. Därför finns det anledning att definiera den som en egen kompetens. Nedan i figuren presenteras hur kompetenserna sammanställts.



Figur 6. Officerens elva generella kompetenser sammanställda till fem kompetenser.

Den vänstra delen av figuren redovisar det som skolreformutredningen beskriver som officerens generella kompetenser. De fem rutorna till höger är resultatet av analysen när officerens generella kompetenser har sammanställts till fem stycken. Inom parantes i varje ruta i den högra delen återfinns numren på de generella kompetenserna som de fem kompetenserna relaterar till.

⁴⁷ Koppari och Olsson (2004)

Sammantaget visar analysen att mycket av kompetensen kretsar runt att leda strid och att utbilda, de övriga kompetenserna är mera ett komplement till dessa. I nästa kapitel redovisas vad respektive kompetens innehåller, dock skall de fem sammanfattade kompetenserna analyseras och bearbetas ytterligare en gång till.

5.1.4 Officerskompetens omformulerad till allmän kompetens

För att kunna använda de generella officerskompetenserna behöver de skalas av det FM specifika som uppgifterna i FM ställer krav på. Det är knappast troligt att det finns behov av att leda väpnad strid i ett civilt yrke, men att leda strid kan även ha en annan innebörd. Det som Ellström anger i sin definition av kompetens är att kompetensen skall sättas i relation till en uppgift. I uppsatsen måste då officerens generella kompetenser renodlas till att inte vara en uppgift i FM, eftersom det är frågan om att officerens generella kompetens skall analyseras mot ett civilt yrke. Slutsatsen av detta borde bli att om uppgiften dras ifrån kompetensen så blir det ingen kompetens kvar. Det är visserligen sant, men inte helt korrekt utan vad som görs nedan blir att ta bort FM uppgiften och sätta en allmän icke specificerad uppgift istället. Exempelvis så omvandlas leda strid till att leda verksamhet, vilket innebär att uppgiften inte försvinner utan den omvandlas till en allmän uppgift som officerens kompetens sätts i relation till.

Vid analysen och bearbetningen av de fem sammanställda officerskompetenserna till allmän kompetens så framkom att **”Övriga baskunskaper, nödvändiga främst i övnings- och utbildningsverksamheten”** är en upprepning av **”leda verksamhet”** och **”ledarskaps- och utbildarförmåga”** när det FM specifika bryts ur kompetensen. Därför så utgår den kompetensen som egen punkt och ingår som en del i de två ovan nämnda.

Nedan presenteras de fyra allmänna kompetenserna som ”skalats av” den militära uppgiften. De är:

- Leda verksamhet
- Ledarskaps- och utbildarförmåga
- Förståelse, kunskap och insikter om samhällssystem och mänskliga värden
- Chefskompetens

Varje kompetens redovisas först med en ingress för att sedan i text redovisas med Ellströms fem faktorer. Det är författarens tolkning om vad den allmänna officerskompetensen är när den militära uppgiften har skalats bort. Analysen avslutas med att sammanfatta kompetenserna i en tabell med Ellströms faktorer och en analys av vilken ”profil” officeren har.

Leda verksamhet

Den första delen, förmågan att leda väpnad strid, handlar i sin kärna om att leda en verksamhet på lång och kort sikt.

Psykomotoriska faktorer

Det är inte entydigt om officeren har några psykomotoriska förmågor som kan vara av generell karaktär. I väpnad strid är det otvetydigt på det sättet. Det som man kan tillgodoräkna officeren i den psykomotoriska faktorn är en bra fysik. Detta gäller åtminstone om man betänker den fysiska "fostran" som sker i yrket, genom fysiska prov varje år, även om nivån på fysiken kan skifta mellan olika individer. Man kan även tänka sig att förståelse om system och deras handhavande kan översättas till en civil verksamhet. Rent allmänt är officersyrket ett hanterande av materiel och att använda den i en verksamhet, men det är inte säkert att det är en förmåga som är översättbar i en civil verksamhet.

Kognitiva faktorer

De kognitiva faktorerna består av att planera, genomföra och följa upp striden och att kunna fatta beslut i olika skeden i striden. Det grundas på en utbildning i militärteori och beprövad erfarenhet om hur strid skall utföras samt invanda rutiner. Svårigheten är att ovanstående påverkas av både motståndaren och tid till förfogande och det handlar i grunden om att lösa ett antal problem. Dessa grunder är översättbara till annan civil verksamhet om den enskilde kan översätta och omsätta metoder och tillvägagångssätt till en civil verksamhet. Det är både en individuell och en nivårelaterad förmåga men officeren i allmänhet har mycket träning och utbildning inom detta område.

Affektiva faktorer

De affektiva faktorerna handlar om att kunna motivera och engagera sin omgivning, främst de underställda, att genomföra verksamheten vilket grundläggs genom att själv vara motiverad och engagerad. Viktigt är också att kunna göra det med ett etiskt ställningstagande som kan vara en ledstjärna för sin omgivning. Kan det genomföras i strid torde det vara möjligt även i ett civilt yrke. I Koppari och Olssons uppsats framkom det vissa svagheter hos officeren i denna faktor som kan vara ett litet förbehåll. Det beror på om den enskilde officeren gör rätt analys av uppgiftens art.

Personlighetsfaktorer

Personlighetsfaktorerna självuppfattning och självförtroende ger förmågan att, genom bland annat mod, ta initiativ även om man kan misslyckas. Dessutom att fatta beslut under de svåra förhållanden som strid kan vara. Personlighetsfaktorerna är också viktiga för hur bra föredöme officeren är för främst sina underställda, genom att exempelvis vara ett gott exempel och dela vedermödorna med underställda. Föredöme och föregångsmannaskap är något som officeren utbildas i och tränas på under hela officerskarriären, vilket borde vara något som är användbart även i ett civilt sammanhang.

Sociala faktorer

De sociala faktorerna är samarbetsförmåga och att kunna kommunicera med över-, sido- och underordnade chefer i organisationen samt att förstå helheten i verksamheten. En annan sak är att våga och vilja ta ledarskapet och ge tillstånd till andra att göra det, för att skapa en tillit i organisationen och hos den enskilde. Det grundläggs genom träning och utbildning under hela

officerskarriären samt genom den dagliga verksamheten i fred. Ledarskapet vidareutvecklas genom träning och utbildning samt kontinuerlig reflektion och feedback under hela officerskarriären. Denna faktor är beroende av individen om den är omsättbar till en generell uppgift, även om träningen under karriären torde medföra en relativt god förmåga.

Ledarskaps- och utbildarförmåga

I annonsunderlaget redovisas militärer under yrkesområdet Pedagogiskt arbete, vilket innebär att det åtminstone finns en viss acceptans i det civila samhället att utbildarförmågan är en officerskompetens.

Psykomotoriska faktorer

Precis som i ovanstående punkt är det inte säkert att officeren har en psykomotorisk förmåga i rollen som utbildare som är användbar i ett civilt yrke. Likheter med ovanstående är att erfarenheten att utbilda på psykomotoriska moment oftast kräver en egen förmåga. Man kan anta att den generelle officeren har en psykomotorisk pedagogisk förmåga, även om de handlag som efterfrågas civilt inte är helt likvärdiga med de militära.

Kognitiva faktorer

Rollen som utbildare innehåller kognitiva faktorer även om man ”skalar” bort det rent militära sammanhanget. Att planera, genomföra och följa upp utbildning torde i dess kärna inte vara någon skillnad oavsett sammanhang. Den kognitiva faktorn är att kunna se sammanhang och delar i slutmålet för utbildningen som är kopplat till planeringen. Att fatta beslut hör också utbildningen till i olika skeden. Att ställas inför en utbildningsuppgift torde kunna definieras som att ställas inför ett problem som skall lösas.

Affektiva faktorer

Att motivera och engagera andra i utbildningen torde vara något som officeren har en förmåga till i allmänhet. Värnpliktsutbildningen för inte alltid med sig motiverade ”elever”, vilket torde göra officeren kunnig i hur han/hon motiverar och engagerar andra. Det handlar om att kunna omsätta detta till en civil verksamhet.

Personlighetsfaktorer

Officerens dagliga gärning i utbildarrollen ger stora möjligheter att skapa ett självförtroende och en självkänsla i utbildarrollen. Det som blir viktigt när detta skall omsättas till civil verksamhet är att de personliga egenskaperna som den enskilde officeren har relateras till utbildningsuppgiften, eftersom det är troligt att andra kulturer kan råda på den civila arbetsmarknaden. Förmågan att anpassa sig till annan arbetskultur blir avgörande om faktorn finns hos officeren.

Sociala faktorer

För en utbildare i FM handlar utbildarinsatsen om att kunna utbilda både på delar och på helheten. Det gör att officeren har en vana att kommunicera och samarbeta i olika nivåer eftersom utbildningen både syftar till att utbilda stora

enheter men även enskilda individer. Det ställer krav på sociala faktorer som inte torde vara särskilt svåra att omsätta till en civil verksamhet.

Förståelse, kunskap och insikter om samhällssystem och mänskliga värden

Denna kompetens kan översättas till att det handlar om samhälls- och omvärldskunskap, men även en insikt om andra människors värde och sammankopplat med det moral och etik.

Psykomotoriska faktorer

Det finns inte några direkta kopplingar inom denna förmåga till psykomotoriska faktorer.

Kognitiva faktorer

Handlar om att sätta samman de kunskaper officeren har om samhället och omvärlden till en helhet. Det är förmodligen också användbart i civila yrken som är politiskt styrda såsom FM är. Även om den generelle officeren inte tjänstgjort i internationella insatser har han/hon kunskaper som kan användas till att se helheter i samhället och hur det påverkar det dagliga livet.

Affektiva faktorer

Om den generelle officeren har insikter och engagemang i jämställdhet, etnicitet och religiös mångfald är inte helt tydligt. En allmän attityd i samhället påpekar att FM är väldigt dålig på detta. Dock kan påpekas att otaliga utbildningsinsatser och insatser för att påverka attityder har skett i FM i många år. Det kan göra att de flesta officerare har ett medvetande och en förståelse om dessa frågor. Engagemanget och motivationen för frågorna är säkert varierande. Dock är det mycket troligt att de internationella insatserna som officerare gjort den senaste 10-15 års perioden har gjort att officerare har insikter i dessa frågor.

Personlighetsfaktorer

Ytterst handlar kompetensen om kunskaper men även till stor del om värderingar. Det är inte säkert att man kan säga att officerare har ”goda” värderingar inom detta kompetensområde. Det som är säkert är att officerare under utbildningen har utbildats på gällande begrepp och getts möjlighet att reflektera och värdera sin moral och etik. Det är svårt att avgöra om officeren har detta som en faktor i sin kompetens.

Sociala faktorer

De sociala faktorerna som omfattas är förmågan att omsätta verksamhet till andra miljöer där andra regler och värderingar gäller. Då blir samarbetsförmågan och förmågan att kommunicera med andra kulturer och nationer viktig, vilket torde vara en kompetens som officeren har av erfarenheten från de internationella insatserna. Även om inte alla officerare har en faktisk erfarenhet så har de en insikt och förståelse i sammanhanget, eftersom det finns en dialog och överföring av kunskap inom FM.

Chefskompetens

Denna kompetens skulle ha kunnat ingå i kompetensen att leda, dock kan det finnas en viss skillnad mellan de båda och därför är de åtskilda.

Psykomotoriska faktorer

Officeren som chef inom FM innehar med största säkerhet psykomotoriska faktorer. Dock är det tveksamt om faktorn ingår när officeren skall värderas som generell chef.

Kognitiva faktorer

Skolreformutredningen⁴⁸ har beskrivit denna kompetens som förmågan att skapa helheter, kommunicera dessa och därefter fatta beslut och genomföra beslut. De bedömer dessutom att det är en kärnkompetens som officeren har. Förmågan att omsätta faktorn till annan arbetskultur är avgörande om officeren skall lyckas.

Affektiva faktorer

Huruvida de affektiva faktorerna ingår i chefskompetensen är inte lätt att säga. Att motivera och engagera andra är kanske mer en ledarskapsfaktor, men ledarskapsfaktorn är högst väsentlig i chefskompetensen. Sedan handlar det mest om hur bra ledare chefen är, om nu begreppen chef och ledare skall delas på. Förmågan att vara engagerad och motiverad samt förmå andra att vara likaledes bör ingå i någon omfattning i en officers chefskompetens.

Personlighetsfaktorer

Personlighetsfaktorerna tränas under hela karriären. Det är till och med en relativt avgörande del vid befordran till nästa nivå i FM och därför läggs det stor vikt vid detta vid bland annat utbildningen, men även i den dagliga verksamheten. Det kan naturligtvis skifta från individ till individ men har en relativt stor tyngd under hela officerskarriären.

Sociala faktorer

Samarbete, kommunikation och ledarskapsförmåga är viktiga komponenter i chefsförmågan. Det är inte säkert att varje officer behärskar dessa till fulländning, dock har varje officer utbildats och tränats på detta under sin karriär.

⁴⁸ SOU 2003 (2003)

En sammanfattad ”profil” på officeren, med Ellströms faktorer, blir enligt tabellen nedan.

	Psyko- motoriska	Kognitiva	Affektiva	Personliga	Sociala
1. Leda verksamhet		X	X	X	X
2. Ledarskaps- och utbildarförmåga		X	X	X	X
3. Förståelse, kunskap och insikter om samhällssystem och mänskliga värden		X			
4. Chefskompetens		X	X	X	X
Totalt	0	4	3	3	3

Tabell 5. Officerens allmänna kompetens omvandlad i Ellströms faktorer.

Sammanfattningsvis är officerens starkaste faktor den kognitiva. Den svagaste är den psykomotoriska, vilket kan synas märkligt med tanke på det sammanhang officeren verkar i. Dock är det en följd av att analysen har försökt skala av FM uppgifter i definierandet av officerens allmänna kompetenser. De affektiva och personlighetsfaktorerna är svåra att definiera om officeren besitter dessa eftersom det får en tendens till att vara individuellt. En allmän slutsats av analysen och att omsätta kompetenser till Ellströms modell är att det är svårt att tydligt säga om en faktor innefattas i en kompetens när sammanhanget i kompetensen saknas. Det är en tydlig verifiering på att Ellströms definition av yrkeskunnande verkar korrekt, dvs. att kompetensen skall sättas i relation till en uppgift eller en individ för att bli tydlig.

Det är också uppenbart att det vid bedömningen av Ellströms faktorer finns en tydlig tendens att faktorerna egentligen skulle behöva bedömas individuellt, eftersom det förmodligen skiljer sig mellan individer. Det finns alltså en viss risk att bedömningen som skett är subjektiv och utgår från författarens förförståelse. Det gör att den samlade bilden i tabellen kanske bara är applicerbar på en liten mängd officerare och inte hela kollektivet som det var meningen. Dock har det funnits en strävan till objektivitet hos författaren som kanske bäst kan illustreras med att de psykomotoriska faktorerna saknas, vilket de inte skulle ha gjort om officerskompetensen skulle ha analyserats i sitt militära sammanhang. En profil på officeren är ändå tydligt framträdande, vilket är att alla faktorerna är närvarande i stor utsträckning förutom den psykomotoriska faktorn.

5.1.5 Sammanfattning av analysen av officerskompetensen

Efter att ha analyserat skolreformutredningens definition av den generella officerskompetensen med den i Nya Förmågor befanns de vara snarlika. Därför användes skolreformutredningens definition av officerens generella kompetens. Dessa kompetenser bröts sedan ner till fem kompetenser, som är mer övergripande. Den kompetensen har sedan brutits ut ur relationen till FM. Detta trots att Ellström menar att kompetens skall sättas i relation till en uppgift. Målsättningen med omformulerandet av officerens kompetenser är att försöka se till kompetensen i dess kärna, så att den kan appliceras på annan

verksamhet än FM. Resultatet blev att officerens allmänna kompetenser blev följande fyra:

- Leda verksamhet
- Ledarskaps- och utbildarförmåga
- Förståelse, kunskap och insikter om samhällssystem och mänskliga värden
- Chefskompetens

5.2 Analys annonser

Analysen genomförs med en grupp i taget och sker i två steg. Först sker en allmän analys där andelen annonser och yrken analyseras samt karaktären på yrkesområdet och dess yrken. Därefter omsätts yrkenas annonser med Ellströms faktorer för att få fram en profil på yrket som sedan analyseras efter profilen. Profilen skall sedan jämföras mot officerens kompetens.

5.2.1 Analys av grupp 1: Yrkesområden som fullständigt valts bort i undersökningen

Gruppen består av de sju yrkesområdena, (1) *naturvetenskap*, (2) *kultur/media*, (3) *gruv/bygg/anläggningsarbete*, (4) *metallhanterare/reparatörer*, (5) *finmekaniskt/grafiskt/hantverk/mm*, (6) *annat hantverksarbete* samt (7) *processoperatörer*.

Av de annonser som fallit bort under insamlingsprocessen så har de gemensamt att de har ett litet utbud av annonser, tre yrkesområden har 20-60 annonser att erbjuda och fyra yrkesområden har 165-237 annonser att erbjuda. För de sju yrkesområden som fallit bort så representerar de en relativt liten del av det totala annonsutbudet, ca 10 % av det totala utbudet. Det kan innebära att respektive yrkesområde ställer höga krav i annonserna eftersom det är så litet utbud av nya jobb.

Övergripande är att av de sju yrkesområdena som fallit bort i undersökningen så har fem av dem en stark prägel av praktiskt- eller hantverksarbete inom definierade områden, vilket gör det svårt för någon utan den utbildningen att kunna söka jobb på dessa annonser. Kultur och media är starkt influerad av att det krävs talang eller konstnärliga förmågor för att kunna söka yrken inom området. Yrkesområdet naturvetenskap har en stark prägel av att vara ett vetenskapsyrke där en specifik utbildning krävs.

5.2.2 Analys av grupp 2: Yrkesområden som till en liten del valts till undersökningen

De sex yrkesområden som sorterades till denna grupp har bidragit till undersökningen med en eller två yrken per yrkesområde. Yrkesområdena har totalt ungefär 4200 annonser (av totalt ca 9000) vilket innebär att de har den största andelen av annonser i undersökningen. Denna grupp är en blandning av praktiska produktionsyrken och en liten mindre del tjänsteyrken. Totalt tio yrken har valts ut i de sex yrkesområdena, vilket är en liten del av den totala andelen yrken. Det skulle kunna vara en slump som gör att respektive yrke

”klaras” bortfallen, med tanke på att det totala annonsutbudet motsvarar ungefär hälften av den totala andelen annonser i undersökningen.

Yrkesområdena teknik/data, hälso-/sjukvård och pedagogiskt arbete har det gemensamt att de har två yrken med till urvalet, varav de ena av dem är chefer inom området. Till det skall räknas att urvalet av dessa chefsannonser har skett trots att de har ett bortfall på 50-75 % av tillgängliga annonser. Det har gjorts med åtanke på Koppari och Olssons⁴⁹ uppsats som säger att officerare har möjligheter att yrkesväxla till chefer på den civila arbetsmarkanden. Det yrke som följt med chefsyrket i urvalet inom respektive yrkesområde skulle kunna ses som en slump.

Det första yrkesområdet är *teknik/data* som bidragit med två yrken till undersökningen. Yrkesområdet har ett annonsunderlag med 1/17 av andelen annonser av de totalt 17 yrkesområdena. Yrkena inom yrkesområdet har en karaktär av teknik där en stor andel av jobben kräver specifik examen för yrket.

Analys av yrken inom teknik, data med Ellströms faktorer

	Bortfall vid analys	Psyko-motoriska	Kognitiva	Affektiva	Personliga	Sociala
Chefer inom teknik, data (9)	0	0	8	3	9	9
Data- och supporttekniker (10)	0	1	6	4	9	7
Totalt: 19	0	1	14	7	18	16

Tabell 6. Tabell som anger hur många gånger de olika faktorerna anges i annonserna inom respektive yrke, enligt Ellströms definition. Siffran inom parantes i vänstra kolumnen anger antalet annonser i analysen.

Inom teknik och data ligger tyngdpunkten på de kognitiva-, personliga- och sociala faktorerna. Det kan tyckas märkligt att de psykomotoriska faktorerna inte är tydligare med tanke på yrkesområdets namn. Det skulle kunna betyda att annonserna är feltolkade eller att de psykomotoriska faktorerna indirekt ingår i yrkesnamnen och anses som självklara av annonsören.

Ytterligare yrkesområden i grupp 2 består av yrkesområdena *hälso/sjukvård* och *pedagogiskt arbete* och de har tillsammans ca 3000 annonser, vilket innebär att de representerar en tredjedel av det totala annonsunderlaget i hela undersökningen. Trots detta har bara två yrken per yrkesområde valts ut för undersökningen.

De båda yrkesområdena har en karaktär av att vara i statlig eller kommunal regi. Med det menas att yrkesområdena är politiskt styrda till stor del. För de flesta yrken inom hälso- och sjukvård utfärdar staten legitimation för att arbetstagaren skall få utöva yrket. Legitimationen är kopplad till adekvat utbildning och kan även dras in av staten om inte arbetstagaren följer gällande lagar och föreskrifter. I pedagogiskt arbete finns inte legitimationer men det finns ändå en strävan från staten att endast behörig personal skall utöva yrket.

Inom de två yrkesområdena har två yrken per yrkesområde valts ut till undersökningen, chefer och ett yrke till. Inom hälso- och sjukvård har chefer

⁴⁹ Koppari och Olsson (2004)

och vårdare/personliga assistenter valts ut. Det kan te sig märkligt att de som leder verksamheten och de i verksamheten som kan tolkas ha lägst kvalifikationskrav har "klarat" bortfallskriterierna i undersökningen. Likadant är det i pedagogiskt arbete, där chefer och lärare vid friskolor "klarat" bortfallskriterierna. Liknelsen haltar dock eftersom läraryrket inte har låga kvalifikationskrav, dock är det brist på lärare vilket kan vara anledningen till att kvalifikationskraven är utbudsstyrta. Å andra sidan kan Skolverkets riktlinjer om att fast anställd lärare skall vara behörig ha påverkat annonsernas kvalifikationskrav.

Analys av yrken inom hälso- och sjukvård med Ellströms faktorer

	Bortfall vid analys	Psyko-motoriska	Kognitiva	Affektiva	Personliga	Sociala
Chefer inom sjukvård (5)	0	0	5	3	5	5
Vårdbiträden, personliga assistenter (9)	3	6	0	1	6	1
Totalt: 14	3	6	5	4	11	6

Tabell 7. Tabell som anger hur många gånger de olika faktorerna anges i annonserna inom respektive yrke, enligt Ellströms definition. Siffran inom parantes i vänstra kolumnen anger antalet annonser i analysen.

Det finns en tydlig skillnad på karaktären inom de två yrkena. Chefsyrket har inga krav på psykomotoriska faktorer medan det är uttalat hos vårdbiträden/personliga assistenter. Däremot har inte vårdbiträden/personliga assistenter tydliga krav på social faktor, vilket kan tyckas vara fel med tanke på yrket ifråga. Men det beror på att tolkningen av den sociala faktorn inte är direkt kopplad till vad som i vardagsspråk benämns social kompetens utan mer kommunikationsförmågan. Alla faktorerna, förutom de psykomotoriska, är efterfrågade hos chefer medan de främsta faktorerna för vårdbiträden/personliga assistenter är psykomotoriska och personliga faktorer.

Analys av yrken inom pedagogiskt arbete med Ellströms faktorer

	Bortfall vid analys	Psyko-motoriska	Kognitiva	Affektiva	Personliga	Sociala
Chefer inom pedagogiskt arbete (10)	0	0	10	4	9	10
Grundskolelärare 4-9 (10)	0	0	10	0	10	10
Totalt: 20	0	0	20	4	19	20

Tabell 8. Tabell som anger hur många gånger de olika faktorerna anges i annonserna inom respektive yrke, enligt Ellströms definition. Siffran inom parantes i vänstra kolumnen anger antalet annonser i analysen.

Det finns en tydlig profil på yrkena inom detta yrkesområde där de kognitiva, personliga och sociala faktorerna har stor betydelse. Intressant är att samma faktorer gäller för båda yrkena eftersom de torde skilja sig en del i faktiska arbetsuppgifter.

Slutligen så består grupp 2 av de tre yrkesområdena *jordbruk/trädgård*, *maskinoperatörs-/monteringsarbete* samt *transport/maskinförare*. De tre yrkesområdena har en prägel av att vara praktiska yrken med krav på erfarenhet till stor del. De tre yrkesområdena har totalt 500 annonser vilket är

ett relativt litet underlag i den totala undersökningen. De tre yrkesområdena bidrar dessutom med få yrken till undersökningen.

Analys av yrken inom jordbruk och trädgård med Ellströms faktorer

	Bortfall vid analys	Psyko-motoriska	Kognitiva	Affektiva	Personliga	Sociala
Trädgårdsodlare (5)	0	3	0	1	2	1
Trädgårdsanläggare (8)	0	8	1	2	5	2
Totalt: 13	0	11	1	3	7	3

Analys av yrken inom maskinoperatörs- och monteringsarbete med Ellströms faktorer

Övriga montörer (5)	0	3	1	0	5	2
---------------------	---	---	---	---	---	---

Analys av yrken inom transport och maskinförare med Ellströms faktorer

Fordonsförare (12)	2	7	0	1	6	1
--------------------	---	---	---	---	---	---

Tabell 9. Tabeller som anger hur många gånger de olika faktorerna anges i annonserna inom respektive yrke, enligt Ellströms definition. Siffran inom parantes i vänstra kolumnen anger antalet annonser i analysen.

Tabellen anger tydligt vilken karaktär det är på de tre yrkesområdena, framförallt praktiska yrken med vissa krav på personliga faktorer.

5.2.3 Analys av grupp 3: Yrkesområden som till hälften av dess yrken valts till undersökningen

Denna grupp består av tre yrkesområden som har utvalts till undersökningen med ungefär hälften av varje yrkesområdes totala antal yrken. Ett urval på 21 yrken har gjorts ur de tre yrkesområdena *ekonomi/administration/personal* och *kontors-/kundservice/försäljning* samt *service-/omsorgs/säkerhetsarbete*. Det finns en tydlig karaktär av tjänste- och serviceverksamhet i de utvalda yrkena och även i yrkesområdena. Ett yrke, säljare, skiljer sig från mängden eftersom det har ett stort utbud av annonser, varav de flesta "klarar" bortfallen.

De tre yrkesområdena har en total andel av ca 2800 annonser, vilket motsvarar en tredjedel av det totala annonsutbudet i undersökningen. De tre yrkesområdena består av 42 yrken sammantaget. Av dessa var det 21 yrken som "klarade" bortfallen och valdes ut till undersökningen. De yrken som är utvalda representerar efter bortfall ungefär 1493 annonser, vilket innebär att det urval som "klarat" alla bortfall representerar hälften av totala andelen annonser inom de tre yrkesområdena. Urvalet representerar dessutom ungefär 17 % av den totala andelen annonser.

De enskilda yrken som ger de höga siffrorna är de tre försäljningsyrkena som representerar 972 annonser efter bortfall. Dessa tre yrken representerar 65 % av de utvalda annonserna i denna grupp av yrkesområden och ungefär 11 % av det totala annonsutbudet. Säljare är alltså en stor del av det totala utbudet. Före bortfall fanns det ungefär 1500 annonser av det totala annonsutbudet, vilket i sig tyder på att det är en stor efterfrågan på säljare rent generellt.

Det innebär att de övriga 18 utvalda yrkena i denna grupp representerar ungefär 520 annonser. Vilket innebär att de är jämförbara med den tidigare kategorin av yrkesområden som till en liten del valts till undersökningen avseende genomsnittligt antal annonser per yrke. Trots detta har den här gruppen

betydligt fler yrken som valts ut för undersökningen än den förra gruppen som endast har 1-2 yrken per yrkesområde. Sex av de 21 utvalda yrkena bidrar med mindre än tio annonser per yrke, vilket i sig innebär möjligheter även om de är små.

Analys av yrken inom ekonomi, administration, personal med Ellströms faktorer

	Bortfall vid analys	Psyko-motoriska	Kognitiva	Affektiva	Personliga	Sociala
Chefer ⁵⁰ inom ekonomi, administration, personal (19)	0	0	18	6	15	18
Personaltjänstemän, vägledare (9)	0	0	8	2	7	8
Marknadsförare, marknadsassistenter (4)	0	0	1	0	3	4
Organisationsutvecklare (3)	0	0	3	1	3	3
Redovisningsassistenter (8)	1	1	1	0	7	5
Administratörer (6)	0	0	2	0	5	6
Speditörer, tull, försäkringstjänstemän (10)	0	0	7	3	10	10
Totalt: 59	1	1	40	12	50	54

Tabell 10. Tabell som anger hur många gånger de olika faktorerna anges i annonserna inom respektive yrke, enligt Ellströms definition. Siffran inom parantes i vänstra kolumnen anger antalet annonser i analysen.

I denna tabell får chefsyrket väldigt stor påverkan på summeringen av de olika faktorerna eftersom de står för en tredjedel av annonserna. Hos cheferna är det dock tydligt att de i nästan alla annonser har krav på kognitiva, personliga och sociala faktorer samt att det i en tredjedel av chefsannonserna ställs krav på affektiva faktorer. Hos hela yrkesområdet är den psykomotoriska faktorn helt nedtonad eftersom det är tjänsteyrken. Om cheferna räknas bort i underlaget blir profilen för övriga yrken att de i hälften av annonserna ställer krav på kognitiv faktor. Dessutom så ställs krav i nästan alla annonser på personliga och sociala faktorer.

⁵⁰ Författarens anm. 2 stycken chefsannonser tillkom, efter omfördelning, vid en detaljerad granskning av yrket "speditörer, tull, och försäkringstjänstemän".

Analys av yrken inom kontors-, kundservice och försäljning med Ellströms faktorer

	Bortfall vid analys	Psyko-motoriska	Kognitiva	Affektiva	Personliga	Sociala
Sekreterare (6)	2	0	0	0	4	2
Övrig kontorspersonal (10)	2	1	1	0	8	5
Kassapersonal (5)	2	1	0	0	3	0
Receptionister, telefonister (10)	0	2	1	1	9	5
Lager-, transportassistenter (12)	0	11	2	0	6	6
Företagsförsäljare (10)	2	1	0	0	6	3
Butiksförsäljare (10)	1	3	1	0	9	5
Annons och telefonförsäljare (11)	2	0	0	1	9	3
Totalt: 74	11	19	5	2	54	29

Tabell 11. Tabell som anger hur många gånger de olika faktorerna anges i annonserna inom respektive yrke, enligt Ellströms definition. Siffran inom parantes i vänstra kolumnen anger antalet annonser i analysen.

Inom yrkesområdet är de kognitiva och de affektiva faktorerna kraftigt nedtonade. I ungefär 2/3 av annonserna ställs krav på personliga faktorer. I ungefär en tredjedel av annonserna ställs det krav på psykomotoriska faktorer samt i drygt en tredjedel krav på sociala faktorer. Det finns således ingen tydlig markering på vad som krävs inom yrkesområdet förutom att det nästan inte alls ställs krav på kognitiv och affektiv faktor.

Analys av yrken inom service-, omsorgs- och säkerhetsarbete med Ellströms faktorer

	Bortfall vid analys	Psyko-motoriska	Kognitiva	Affektiva	Personliga	Sociala
Hovmästare, servitörer (11)	5	2	0	0	5	2
Resevärdar (4)	0	0	1	0	3	3
Begravnings-entreprenörer (4)	0	1	0	3	4	3
Övrig servicepersonal (8)	1	5	0	0	5	4
Väktare, ordningsvakter (5)	0	2	1	0	5	3
Övrig säkerhetspersonal (6)	1	3	1	0	5	3
Totalt: 38	7	13	3	3	27	18

Tabell 12. Tabell som anger hur många gånger de olika faktorerna anges i annonserna inom respektive yrke, enligt Ellströms definition. Siffran inom parantes i vänstra kolumnen anger antalet annonser i analysen.

Omsättningen av annonserna till Ellströms faktorer har inneburit relativt många bortfall vid analys, främst för hovmästare/servitörer. Det berodde på att några krav inte fanns framställda i annonserna. De kognitiva och affektiva faktorerna är nedtonade i yrkesområdet. En tredjedel av annonserna anger krav på psykomotoriska faktorer och ungefär hälften av annonserna anger krav på social faktor. Två tredjedelar av annonserna anger krav på personliga faktorer.

5.2.4 Sammanfattande slutsatser om annonserna

Den största skillnaden mellan de tre grupperna är karaktären på yrkesområdena och yrkena. Karaktärsskillnaden är främst om yrkesområdet eller yrket är ett traditionellt industriellt produktionsyrke eller ett praktiskt yrke, vilka har ett

relativt litet utbud av annonser. Tjänsteyrkena däremot har ett relativt stort utbud av annonser. Det förhållandet har främst att göra med den omställning som sker av arbetsmarknaden. Det "gamla" industrisamhället är på väg att försvinna samtidigt som kommunikationssamhället växer fram, vilket gör att tjänsteyrken har ett större utbud på jobb.

Grupp 1 är huvudsakligen praktiska produktions- eller hantverksyrken, förutom vissa yrken inom naturvetenskap och kultur/media. Denna grupp har inte "klarat" bortfallen i undersökningen. Grupp 2 är en blandning av praktiska produktionsyrken och tjänsteyrken där hälso-/sjukvård samt pedagogiskt arbete står för tjänsteyrkena. Denna grupp har endast till en liten del "klarat" bortfallen. Grupp 3 har "klarat" bortfallen bäst och de består till huvuddelen av tjänsteyrken. Det innebär att det ställs färre specifika krav inom tjänstesektorn på utbildning och erfarenhet, vilket borde göra den sektorn lättare att yrkesväxla till från andra yrken. Grupp 3 innehåller ungefär en tredjedel av tillgängliga annonser, vilket innebär att det finns ett relativt stort utbud av annonser även om grupp 2 har ett större utbud.

Trots detta finns det en skillnad på de enskilda yrkesområden som fallit bort och de som blivit utvalda i insamlingsprocessen, genom att de som blivit utvalda representerar flest annonser. Det vill säga, de har ett större utbud totalt sett även om det inom dessa yrkesområden har fallit bort en stor del av det totala utbudet. Det finns en tendens att det är utbud och efterfrågan som styr kvalifikationen vid annonsering av lediga jobb. Rent teoretiskt så är bortfallet mindre för chefer inom yrkesområdena än för övriga jobb. Det kan ha att göra med att det på dessa jobb är viktigare med allmänna chefsegenskaper än övriga kvalifikationer som utbildning och erfarenhet inom branschområdet. Nedan sammanfattas grupp 2 och 3 omsatta med Ellströms faktorer i en tabell och ytterligare slutsatser redovisas.

Sammanfattning av grupp 2 och 3 med Ellströms faktorer

	Psyko- motoriska	Kognitiva	Affektiva	Personliga	Sociala
Grupp 2					
Teknik, data (2/19)	1	14	7	18	16
Hälso- och sjukvård (2/11)	6	5	4	11	6
Pedagogiskt arbete (2/20)	0	20	4	19	20
Jordbruk och trädgård (2/13)	11	1	3	7	3
Maskinoperatörs- och monteringsarbete (1/5)	3	1	0	5	2
Transport och maskinförare (1/10)	7	0	1	6	1
Totalt grupp 2: (10/78)	28	41	19	66	48
Grupp 3					
Ekonomi, administration, personal (7/58)	1	40	12	50	54
Kontors-, kundservice och försäljning (8/63)	19	5	2	54	29
Service, omsorgs- och säkerhetsarbete (6/31)	13	3	3	27	18
Totalt grupp 3: (21/152)	33	48	17	131	101
Totalt grupp 2 och 3: 31/230	61	89	36	197	149

Tabell 13. Tabell som anger hur många gånger de olika faktorerna anges i annonserna inom respektive yrke, enligt Ellströms definition. Siffran inom parantes i vänstra kolumnen anger antalet yrken respektive antalet annonser i analysen.

Den övergripande frågan när man betraktar tabellen är huruvida en arbetsanalys ligger bakom de värden som presenteras i tabellen. Det som kan konstateras är att 85 % av annonserna ställer krav på personlig faktor och endast 15 % av annonserna ställer krav på affektiv faktor. Det kan tyckas vara lite märkligt eftersom de båda faktorerna i sin betydelse har en relativt likvärdig betydelse. Med det menat att om personen har goda personlighetsfaktorer så borde personen också ha goda affektiva faktorer. Det borde i alla fall inte skilja så markant mellan de båda faktorerna. Det kan också bero på tolkningen av annonserna där det kan vara svårt att göra en distinktion mellan de båda. Brinkmeyers⁵¹ undersökning visade att annonser ställer i 48 % av annonserna krav på mellanmänniska färdigheter. Undersökningen i denna uppsats har således en större andel, vilket kan bero på att det har skett ett urval.

Affektiva faktorer ställs det totalt sett lite krav på, förutom hos chefer inom yrkesområdena där det i större utsträckning ställs krav på denna faktor. Det kan bero på att den affektiva faktorn är relativt svår att bedöma när det skall ställas krav på ett arbete, dvs. det är förmodligen svårt att bedöma i vilken grad affektiva faktorer behövs i yrkena förutom hos chefer där det borde vara enklare att bedöma. Det kan också bero på att annonserna för chefer är mer genomarbetade än hos annonser för andra yrken.

De psykomotoriska faktorerna ger en tydlig inriktning på vilken karaktär yrket har, nämligen att det är av en praktiskt eller ett produktionsyrke, och frånvaron av den psykomotoriska faktorn hos tjänsteyrken.

⁵¹ Mabon (2002)

Den kognitiva faktorn anger också en tydlig inriktning av karaktären på yrket. Den är mest framträdande hos chefer som står för nästan hälften av de kognitiva faktorerna i tabellen. Samtidigt avslöjar frånvaron av faktorn lite av karaktären hos andra yrken.

Den sociala faktorn ställs det krav på i ungefär hälften av annonserna eller mer hos alla yrkesområden utom de tre sista i tabellen ovan. Det betyder att faktorn är relativt efterfrågad i annonserna.

I analysen har det framgått att chefer inom olika branscher har relativt ”lika profiler”. Därför sammanställdes en tabell med enbart chefsjobb från grupp två och tre.

Analys av chefer inom olika branscher med Ellströms faktorer

	Psyko- motoriska	Kognitiva	Affektiva	Personliga	Sociala
Chefer inom teknik, data (9)	0	8	3	9	9
Chefer inom sjukvård (5)	0	5	3	5	5
Chefer inom pedagogiskt arbete (10)	0	10	4	9	10
Chefer inom ekonomi, administration, personal (19)	0	18	6	15	18
Totalt: 43	0	41	16	38	42

Tabell 14. Tabell som anger hur många gånger de olika faktorerna anges i annonserna inom respektive yrke, enligt Ellströms definition. Siffran inom parentes i vänstra kolumnen anger antalet annonser i analysen.

Som det konstaterades ovan så är den kognitiva faktorn mer framträdande hos chefer i annonserna än vad det är hos övriga befattningar i annonsunderlaget. Dessutom ställs det på chefsjobb ett mer sammanfattande och bredare kvalifikationskrav där fler faktorer är representerade både i mängd och i antal samtidigt. Samtidigt är inte krav på den psykomotoriska faktorn alls framträdande hos chefer. En tydlig slutsats är att chefsbefattningarna har en nästan identisk ”profil” oavsett vilken bransch befattningen finns inom.

5.3 Jämförelse av officerens kompetens och annonsernas kvalifikationskrav

Jämförelsen tar sin utgångspunkt i den profil som har erhållits genom att omformulera både officerens kompetens och annonsernas kvalifikationskrav med Ellströms faktorer. Officerens profil är ”bred” dvs. att i profilen är många faktorer ofta förekommande, förutom den psykomotoriska faktorn. Avgörande för om profilen är ”bred” eller ”smal” är hur ofta varje faktor förekommer i förhållande till antalet annonser. Det innebär att om profilen på yrket eller yrkesområdet innehåller flera faktorer samtidigt som dessa faktorer förekommer ofta i förhållande till antalet annonser, innebär det att profilen är ”bred”.

Vid en jämförelse mellan grupp 2 av yrkesområdena och officeren finner man att yrken inom teknik/data och yrken inom pedagogiskt arbete har en liknande profil som officeren. Av de andra yrkesområdena inom grupp 2 har officeren en liknande profil som chefer inom sjukvård. De övriga yrkesområdena i grupp 2 har inte en liknande profil som officeren. Dessa yrkesområden har endast en

eller två faktorer som är framträdande medan officerens profil är ”bredare”. Av de tio yrkena inom grupp 2 har fem stycken en liknande profil som officeren.

I grupp 3 är officerens profil mest överensstämmande med yrken inom yrkesområdet ekonomi/administration/personal medan de övriga två yrkesområdena har en ”smalare” profil, vilket inte liknar officerens profil. Inom yrkesområdet kontor/kundservice/försäljning har profilen en tyngdpunkt på personlighets- och sociala faktorer medan övriga faktorer är kraftigt nedtonade, vilket inte liknar officerens profil. Inom yrkesområdet service/omsorgs/säkerhetsarbete är tyngdpunkten lite ”bredare” eftersom även den psykomotoriska faktorn har mer tyngd förutom de ofta förekommande personlighets- och sociala faktorerna. Trots att profilen är ”bredare” liknar den inte officerens profil eftersom i officerens profil är den kognitiva faktorn oftast förekommande och att officeren saknar den psykomotoriska faktorn. Inom yrkesområdet ekonomi/administration/personal i grupp 3 finns det sju yrken. Fyra av dem har stor överensstämmelse med officerens profil och två yrken har en tendens till en liknande profil.

Den största likheten i profil är mellan officeren och chefer i olika branscher. Officerens profil är ”bred”, dvs. många faktorer inryms i profilen. Detsamma gäller cheferna i annonsunderlaget och till relativt stor del yrkena och befattningarna inom yrkesområdet ekonomi, administration och personal. Övriga yrkesområden är inte lika ”breda” i sin profil. Det gör att den mest tydliga kopplingen mellan officerens profil och profilen på de olika annonsgrupperna är att det som är mest överensstämmande med officeren är chefer i annonserna. Det beror naturligtvis på att officerens generella kompetens är främst chefsrelaterad och den stora likheten blir då en naturlig följd av detta. En aspekt som blir tydlig i analysen är att officerens profil i hög grad liknar tjänsteyrkenas profil och i mycket mindre grad produktionsyrkenas profil. Det beror främst på att vid omvandlingen av officerskompetensen till en allmän kompetens försvann officerens psykomotoriska förmåga trots att officersyrket i många avseenden är ett relativt praktiskt och fysiskt yrke rent generellt.

5.4 Svar på frågeställningar

I inledningskapitlet formulerades en huvudfråga (problemformuleringen) och tre underfrågor för att realisera uppsatsens syfte: att få insikt om vilka förutsättningar som finns för officeren att yrkesväxla till ett civilt arbete. För att kunna svara på frågorna har dokumentstudier genomförts av vad som är officerens generella kompetens och annonser har samlats in och studerats. Dessa har sedan analyserats och omformulerats med utgångspunkt i Ellströms teori om yrkeskunnande. I nedanstående svar på frågeställningarna kommer först underfrågorna att besvaras och slutligen huvudfrågan. Frågorna kommer att besvaras med utgångspunkt i vad det empiriska materialet säger, därefter kommer svaren att diskuteras i nästa kapitel, Diskussion.

Vad är officerskompetens?

I det empiriska materialet har skolreformutredningens underlag använts. De redovisade tio olika kompetenser som de betecknade som officerens generella

kompetens. Dessa har verifierats mot ett nytt underlag, Nya Förmågor, som har arbetats fram för den framtida officersutbildningen. Man kan konstatera att dessa dokumentets beskrivning av den generella officerskompetensen, är relativt lika. Detta innebär att officerens generella kompetens har en låg förändringshastighet precis som skolreformutredningen säger.

Skolreformutredningens tio generella officerskompetenser analyserades och bearbetades till färre punkter för att få ett mer samlat grepp om vad officerskompetens är. Det skedde i syfte att lättare kunna analysera dem mot annonsernas kvalifikationskrav för att kunna svara på huvudfrågan. Övriga motiv till bearbetningen är att de tio punkterna upplevdes ha olika dignitet, dvs. att några var viktigare än andra. Dessutom bedömdes de olika punkterna motsvara samma kompetens i olika vinklingar eller aspekter. Det bedöms bero på att skolreformutredningens uppgift inte var att utreda exakt vilken kompetens officeren har, utan att reformera utbildningssystemet.

Svaret på frågan blir att officerskompetensen består av tre olika kompetenser som benämns kärnkompetens, generell kompetens och befattningsrelaterad kompetens. Dessa kompetenser förändras med olika hastighet beroende på omständigheterna. Den kompetens som har högre förändringshastighet är den som skolreformutredningen benämner som befattningsrelaterad kompetens, vilken har en relativt hög förändringshastighet i förhållande till kärnkompetensen och den generella kompetensen. Den befattningsrelaterade kompetensen är som namnet antyder starkt kopplad till den befattning som officeren har i organisationen samt att den är starkt kopplad till den utveckling som sker inom militärområdet.

Förutom att den befattningsrelaterade kompetensen har en hög förändringshastighet finns det även delar av den generella kompetensen som har det också. Exempelvis betecknas kompetensen "att delta i och leda strid" vara en generell kompetens, men vissa delar av kompetensen har både hög och låg förändringshastighet. Det gör att det inte med precision går att uttala sig om exakt vilken kompetens som förändras snabbt eller långsamt.

Uppsatsen har dock fokuserats på den generella kompetensen som har en relativt låg förändringshastighet och efter bearbetning så har undersökningen kommit fram till att det finns fem kompetenser som är generella:

- Förmåga att delta i och leda strid
- Ledarskaps- och utbildarförmåga
- Förståelse, kunskap och insikter om samhällssystem och mänskliga värden
- Övriga baskunskaper, nödvändiga främst i övnings- och utbildningsverksamheten
- Chefskompetens

Det kan också vara värt att kommentera hur den generelle officeren har tillägnat sig dessa kompetenser. Att tillägnandet av kompetensen har skett på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet är viktigt att påpeka eftersom det

ger en ytterligare förståelse för vad officerskompetens är. Ovanstående kompetens är alltså både teoretiskt baserad samt praktiserad inom yrket. En styrka med officerskompetensen är att utbildningen till officer sker i olika etapper där praktisk tjänstgöring varvas med ny utbildning. Det gör att kompetensen utvecklas ständigt genom att återkommande utbildning kan relateras och prövas i det praktiska utförandet av officersyrket.

Hur kan officerskompetens beskrivas med andra ord?

Under bearbetningen av officerskompetensen har det i uppsatsen gjorts ett försök att försöka omdefiniera officerskompetensen till en allmän kompetens, som är avskalad det militära sammanhanget. Det kan te sig märkligt att göra detta eftersom vald teori i uppsatsen definierar att kompetensen är handlingsförmågan satt i relation med en viss uppgift, situation eller kontext. Motivet till omvandlingen är att försöka skala av officerskompetensen den militära kontexten men ändå försöka behålla uppgiften och situationen så mycket som möjligt. Motivet till frågeställningen från början var att Koppari och Olssons uppsats kom fram till att officerskompetensen är svår att kommunicera med en civil arbetsgivare.

Resultatet av bearbetningen av officerskompetensen till en allmän kompetens har givit följande resultat:

- Leda verksamhet
- Ledarskaps- och utbildarförmåga
- Förståelse, kunskap och insikter om samhällssystem och mänskliga värden
- Chefskompetens

Varje kompetens har tidigare utvecklats under analyskapitlet. Varje punkt har brutits ner med Ellströms faktorer för att ytterligare klargöra vad kompetensen består av. De faktorer som använts är psykomotoriska, kognitiva, affektiva, personlighetsfaktorer och sociala faktorer. Den allmänna officerskompetensen består av alla Ellströms faktorer, utom den psykomotoriska, varav den kognitiva faktorn är den mest framträdande.

Det som blir tydligt med den allmänna officerskompetensen är att den är tydligt inriktad mot chefs- och ledarrollen. Det kan till och med uttryckas som så att det är det som egentligen är officerskompetensen och att svaret på frågan blir att officeren har chefs- och ledarkompetens. Varför är chefskompetensen delad från ledarkompetensen? Det är en fråga som skolreformutredningen inte är tydlig på förutom att de säger att chefskompetensen ingår i alla tio punkterna som de redovisar. Det kan innebära att chefskompetens är mycket snarlikt ledarkompetens men att det finns skillnader. En skillnad kan vara att chefskompetensen innehåller även ansvarsfrågan i att vara arbetsgivare och även andra ansvarsområden som ekonomifrågor och materiel. Det beror naturligtvis på vilken nivå officeren har verkat i FM, om chefskompetensen har utvecklats i den omfattningen att det kan anses vara en kompetens. Det är förmodligen mer som är gemensamt mellan chefskompetens och ledarkompetens än vad som skiljer dem åt, även om det finns skillnader.

Vilka yrkesområden och typer av befattningar på den civila arbetsmarknaden har officeren sämre möjligheter att yrkesväxla till relaterat till de kompetenser officeren har?

Det korta svaret på denna fråga är att det är de yrkesområden och befattningar som ställer specifika krav på utbildning och erfarenhet inom en specifik bransch. Ett utvecklat svar skulle vara att det beror på omständigheterna i branschen. Det empiriska underlaget ger en tydlig tendens av att traditionella industri- och praktiska yrken har ett litet utbud av lediga jobb relaterat till tjänstesektorn. En allmän slutsats är att det generellt sett ställs mer specifika krav på utbildning och erfarenhet i den traditionella industrisektorn och inom praktiska yrken än inom tjänstesektorn.

Den samhällsutveckling som sker i Sverige och övriga västvärlden visar också på en omsvängning från ett industrisamhälle till ett kunskaps- och tjänstesamhälle. Detta verifieras i annonsunderlaget genom att det finns ett mindre utbud i den traditionella industrisektorn och inom praktiska yrken. Det betyder att den traditionella industrisektorn och praktiska yrken är de områden som officeren har sämre förutsättningar att yrkesväxla till. Anledningen kan vara att det finns ett större utbud av arbetskraft inom dessa områden vilket gör att det ställs högre krav på den arbetssökande. Det kan bero på att arbetskraften ännu inte har ändrat karaktär i samma grad som arbetet har. Dessa yrkesområden är de som presenterats i uppsatsen som grupp 1. De har en karaktär av att vara just industri och hantverksyrken.

De yrkesområden som i det empiriska underlaget benämndes som grupp 2 har en blandning av praktiska yrken och tjänsteyrken. Det inslag av tjänsteyrken i den gruppen är i den offentliga sektorn, sjukvården och skolan, vilka har regleringar på kompetenskrav av staten. Alla yrkesområden i grupp 2 får nog också betraktas som att de ger sämre möjligheter för officeren att yrkesväxla, förutom de yrken och befattningar som benämns som chefer inom respektive bransch. I chefskategorin är inte kravställningen lika tydligt specifik, vilket kan göra att det inom dessa befattningar trots allt finns vissa möjligheter.

Vilka yrkesområden och typer av befattningar på den civila arbetsmarknaden skulle vara möjliga för den generelle officeren att yrkesväxla till, relaterat till de kompetenser som officeren har?

Efter jämförelsen av de profiler som officerens kompetens och annonsernas krav ger, är det chefsbefattningar inom branscher som inte ställer krav på specifik utbildning eller erfarenhet inom branschen. Det betyder också som tidigare redovisats att det främst är inom tjänstesektorn. Det beror främst på att det finns ett relativt större utbud inom denna sektor än i den traditionella industrisektorn samt inom praktiska yrken.

Att chefsbefattningar passar officeren bäst beror på att den ”profil” som erhållits när kompetensen analyserats med Ellströms faktorer har i princip samma profil som annonserna för chefsbefattningarna har. Dessa profiler är de som mest stämmer överens med officeren. Dock skulle det kunna antas att andra yrkesområden eller befattningar som har en ”smalare” profil också skulle

kunna vara möjliga att yrkesväxla till. Med ”smalare” profil avses att Ellströms faktorer inte alla är representerade i analysen av annonserna.

Den profil som Ellströms faktorer ger officeren säger att officeren rent generellt är mångsidig förutom i de psykomotoriska faktorerna. Med denna slutsats kan man säga att officeren kan ha förutsättningar inom framförallt tjänstesektorn som inte ställer specifika utbildnings- och erfarenhetskrav samt inte ställer krav på den psykomotoriska faktorn.

Sammanfattningsvis så innebär det att de yrkesområden och typer av befattningar som officeren har bäst förutsättningar att yrkesväxla till är framförallt *chefer* inom olika yrkesområden som tidigare redovisats, samt yrken och befattningar inom yrkesområdet *ekonomi, administration, personal*. Detta eftersom jämförelsen av officerens profil och annonsernas profil inom detta yrkesområde är de som är mest lika, enligt Ellströms faktorer.

6. Diskussion

Diskussionen kommer att genomföras i två steg. Först kommer uppsatsens delar att diskuteras i en allmän diskussion, för att sedan diskutera svaren på frågeställningar som gavs i analyskapitlet.

6.1 Allmän diskussion

Vald metod för uppsatsen är en komparativ dokumentstudie. För att ta reda på vad som är officerskompetens har dokumentstudier använts vilket har gett ett resultat som saknar djup och är relativt översiktligt.

Som jämförelsematerial har annonser använts, ett förfaringssätt som man kan göra invändningar mot, vilket har behandlats tidigare i uppsatsen. Dock anses hela det empiriska materialet, som är översiktligt, svara väl mot syfte och frågeställningar i uppsatsen. Syftet är också övergripande och har karaktären av att ge fingervisning om hur ”spelbar” officeren är på den civila arbetsmarknaden. Ett syfte med större precision hade krävt framförallt ett mer detaljerat och kontextuellt empiriskt material men kanske även en annan metod än enbart dokumentstudier.

Resultatredovisningen kan ge sken av att i vissa fall ha en kvantitativ ansats vilket inte har varit meningen. Dock så har det empiriska materialet (annonserna) varit relativt omfattande som har krävt sortering och gallring för att kunna skapa en överblick över det budskap som annonserna gav. Det gjorde att annonserna sorterades redan i insamlingsfasen, dvs. annonserna gallrades bort direkt med ett antal kriterier som kallas bortfall i uppsatsen samt att det fanns kriterier för urval. Det bortfall som användes mest var om annonsen uttryckte att det krävs specifik utbildning eller erfarenhet för att kunna söka jobbet.

Det argumentet har i undersökningen gett att ungefär 70 %, ca 140 av tillgängliga yrken och befattningar som fanns i det totala underlaget på 203 yrken och befattningar valdes bort i insamlingsfasen. Samtidigt kan sägas att av det totala antalet yrken så var det endast 31 yrken av 203 som ”klarade” alla

bortfalls- och urvalskriterier. Det kan tyckas att dessa 15 % är mycket lite att analysera. Dock kan man ställa sig frågan om insamlandet av empirin hade gjorts på bortfalls- och urvalskriterier från andra yrkesgrupper i samhället, vad hade då blivit resultatet? Den frågan går inte att svara på utan en undersökning, men en inte alltför långtgående gissning torde ändå vara att det borde röra sig om yrkesgrupper som är relativt allround avseende utbildning och erfarenhet.

För att få fram vad som är officerskompetens har dokumentstudier använts som har tolkats och omformulerats. Dokumentstudier av något så dynamiskt och individuellt som kompetens kan vara vanskligt eftersom det ger en generell bild som kanske inte stämmer överens med någon enda individ. Å andra sidan har även andra metoder också sina negativa sidor, exempelvis kan intervjuer ge en subjektiv bild beroende på vem man intervjuar. Styrkan med dokumentstudier i denna uppsats är att bilden av officerens kompetens är relativt neutral och generell och inte färgad av försvarsgrenar och funktioner samt till del gradnivåneutral. Svagheten är att officerskompetensen är alltför generell och för övergripande för att det skall kunna dras några konkreta slutsatser i specifika sammanhang. För att kunna få en mer fördjupad bild om vad officerskompetensen är kunde dokumentstudierna ha kompletterats med exempelvis intervjuer.

Ellströms teori säger att kompetensen tar sin utgångspunkt i uppgiften och är inte egentligen något som existerar hos individen utan sammanhang. Det konstaterandet i sig gör egentligen att uppsatsen syfte blir svårt att uppnå. Å andra sidan skulle alla yrkesväxlingar och anställningsförsök utan arbetsprov eller provanställning då inte vara möjliga. Men vad finns det för prognosförmåga hos annonserna och de kvalifikationskrav de framställer? Mabon⁵² menar att utbildning och erfarenhet har ungefär 10-18 % möjlighet att prognostisera om en person klarar av ett arbete. Det är inte så illa som det låter eftersom andra metoder inte kommer upp i mer än 40-50 %. Slutsatsen blir att anställningsförfarandet av en ny medarbetare, generellt sett, är en riskfylld operation för arbetsgivaren.

Denna risk är alla arbetsgivare medvetna om vilket kan förklara vissa tendenser i annonserna, exempelvis att kraven på de traditionella industriyrkena och de praktiska yrkena är mer specifikt ställda. Branschområdet är på väg att fasas ut i arbetslivet i Sverige vilket gör att företagens inskolning i det nya jobbet måste gå så snabbt som möjligt, man har inte tid att "lära upp" medarbetarna i samma utsträckning som tidigare. Det kan också förklara att de flesta jobb ställer krav på de personliga faktorerna hos individen. Det blir en viktig slutsats i sammanhanget som man kan fundera på om den alltid har varit så, nämligen att oavsett vilket jobb du skall utföra så skall du ha goda personliga egenskaper. Det kan också bero på att förändringarna på arbetsmarknaden sker snabbare nu än vad det gjorde tidigare och att den arbetsuppgift man anställer någon för kommer att vara helt förändrad om något år. Då blir det viktigt att företagen anställer medarbetare som är flexibla och allmänbildade

⁵² Mabon (2002)

I det avseendet kan man fundera på hur pass giltig Ellströms teori egentligen är när man skall diskutera nyanställning och yrkesväxling. Det beror på hur pass medveten arbetsgivaren är om den kommande utvecklingen av sin bransch och sitt företag i framtiden. Anställer han för dagens situation eller för den kommande? Likadant blir det för den som skall anställas eller byta yrke. Skall kompetensen som han/hon har idag framhävas eller är egentligen kompetensen att personen ifråga är förändringsbenägen och anpassningsbar? Därför kan man fråga sig i hur stor grad som annonserna speglar det som Ellström menar arbetets krav på kompetens. När annonsen skrivs: Har en analys av arbetet skett och på vilket sätt har det skett? Arbetsanalys är tidskrävande och dyrt. Dessutom kan företaget och branschen vara under förändring vilket kan innebära att annonsens kravställning egentligen inte har något alls med arbetets krav på kompetens att göra. Utan det kan vara företagsledningens uppfattning om arbetet som styr där man har en önskan om att höja eller sänka statusen på arbetet. Allt detta får till följd att det kan finnas osäkerheter i huruvida Ellströms teori egentligen är användbar när annonserna skall värderas.

Å andra sidan skulle Ellströms teorier vara ett bra verktyg för ett företag som skall anställa ny personal. Det eftersom teorin anger att kompetens består av mer än enbart formell utbildning och att anställa en individ innebär att det finns många parametrar i kompetensen som behöver analyseras. Framförallt kan teorin stödja en arbetsanalys där de olika faktorerna kan tjäna som stöd för att ta fram vilken kvalifikation som arbetet kräver.

Det framgår när man läser annonserna att de är formulerade med olika utgångspunkter beroende på vilka jobb det är man annonserar ut. I princip är alla annonser för ”kvalificerade” jobb och befattningar, t.ex. chefsjobb, relativt detaljerade i den meningen att sammanhanget för jobbet beskrivs mer utförligt än vad det görs för mer ”okvalificerade” jobb. Det kan betyda att för de mer ”kvalificerade” jobben eller befattningar har en mer omfattande arbetsanalys gjorts. Det kan å andra sidan också betyda att det är cheferna som skriver annonserna och att de tycker de har en tydligare uppfattning om de ”kvalificerade” jobben på företaget än de mer ”okvalificerade”. Annonserna kan också skrivas med andra bakomliggande syften än att enbart rekrytera personal, vilket tidigare har redovisats i teori och metodkapitlet.

När Ellströms faktorer har använts för att analysera de olika yrkena upplevs teorin en aningen trubbig. Skälet till detta är när omsättningen av annonserna och officerens kompetens genomförs till Ellströms faktorer, blir det i stor utsträckning ”utslag” på flera faktorer. För att faktorerna skulle kunna ge en riktig fingervisning skulle det behövas någon mer parameter för att på något sätt gradera aktuell faktor. Dock ger analysen av yrkena med Ellströms faktorer en tydlig inriktning om vilket yrke det handlar om, dvs. man får en grov uppfattning om vilka faktorer som är viktiga i respektive yrke. Det sker tydligast om man jämför olika yrken och yrkesområden med varandra. Det kan å andra sidan finnas en risk att man blir färgad av exempelvis yrkesnamnet när man skall kategorisera vilka faktorer som efterfrågas. Exempelvis kommer förmodligen den psykomotoriska faktorn alltid med i yrken som snickare och trädgårdsodlare även om det inte står uttryckt i annonstexten. Det gör att det

finns ett visst tolkningsutrymme och att den förförståelse som uttolkaren har kan färga resultatet. Den osäkerheten finns också på alla andra faktorer.

När tolkningen av Ellströms faktorer skall ske ur annonstexten är det inte alltid tydligt vad de efterfrågade orden eller förmågorna hör hemma ibland Ellströms faktorer. Som exempel kan kvalifikationskravet ”social kompetens” nämnas, vilket i vissa sammanhang har tolkats som en personlighetsfaktor och i andra sammanhang en social faktor beroende på kontexten i annonsen. Likadant är det med övriga faktorer, bland annat för psykomotoriska faktorer, där det är svårt att avgöra i vilken grad som handlag eller fingerfärdighet efterfrågas i annonsen. Detsamma gäller kognitiva faktorer som inte endast innebär att lösa problem och fatta beslut utan kan omfatta många flera aspekter. Detta gäller alltså alla faktorer, vilket innebär att författarens förförståelse starkt har präglat tolkningen av annonsen. Dock har intentionen i tolkandet av annonserna varit att försöka följa Ellströms definitioner så långt som möjligt men även andra synonymer än Ellströms har använts för annars bedömdes det att analysen skulle bli för stereotyp. Dessa synonymer redovisas inte eftersom de skulle ta för stor plats och att synonymerna ofta i annonserna utgörs av ett beskrivet sammanhang som har tolkats av författaren. Det är en svaghet i analysen som kan göra att tolkarens uppfattning kan vara helt divergerande mot annonsörens avsikt.

Det gör att tolkningen av annonser inte blir entydig utan Ellströms faktorer kan tolkas lite olika beroende på sammanhanget, eftersom faktorerna är mycket närbesläktade när de skall appliceras på ett sammanhang. Detsamma gäller för tolkandet och analyserandet av officerskompetensen. Att omsätta officerskompetensen, som tagits fram med dokumentstudier, till Ellströms faktorer får till följd att resultatet blir en produkt av författarens förförståelse. Denna osäkerhet skulle kunna ha förbättrats genom att flera personer hade fått tolka officerskompetensen med Ellströms faktorer och att resultatet kunde ha blivit ett medelvärde. Det skulle förmodligen ha gett en mer objektivt tolkning. Vid arbetet med det empiriska underlaget har ett antal åtgärder vidtagits av författaren som förmodligen skulle ha tolkats annorlunda om någon annan individ arbetat med underlaget. Som exempel kan nämnas att tolkningen av de olika yrkena med Ellströms faktorer där chefsannonserna fick en likvärdig profil som officeren. Det skall tas i beaktande att officerens mest framträdande kompetens är chefs- och ledarkompetens, vilket gör att det är författarens förförståelse och även till del en viss tendens som kan göra att det blir detta resultat. Det enda som talar emot detta är att officerens profil, med Ellströms faktorer, är i avsaknad av psykomotoriska faktorer. En inte alltför långtgående gissning skulle vara att de flesta officerare skulle ha motsatt uppfattning i den frågan eftersom officersyrket i många avseenden är ett relativt praktiskt yrke. Dock skulle det vara intressant att se en icke-officer göra tolkningen av både chefsannonserna och officerskompetensen, för att se om det blir samma resultat.

Slutligen frågan som måste ställas med avseende på uppsatsens helhet. Går det att föra ett resonemang om kompetens och kvalifikation när både uppgiften och individen inte är tydligt synliggjorda? Enligt Ellströms teori är individens

kompetens och uppgiftens krav på kompetens två olika aspekter av kompetens. Vid en anställningsintervju är det självklart att individens kompetens måste sättas i relation till arbetets krav på kompetens och i normalfallet blir det förmodligen ingen anställning om dessa två aspekter är divergerande. Trots detta är det förmodligen nödvändigt att kunna föra en diskussion om kompetensbegreppet på en mer allmän nivå.

Förändringarna på arbetsmarknaden och i samhället säger att människor kommer att byta jobb oftare än förut samt att yrkenas och befattningarna utförande kommer att ändra karaktär oftare än tidigare. Det gör att kompetens kommer att få en mer generell innebörd där kompetensen kommer mera att vara allmän och allround. Det kan få stöd av en del teoretiker inom arbetspsykologisk testning som menar att testning av begåvning och koordinationsförmåga är det enda som behövs, eftersom bra resultat på det gör att individen kan klara de flesta jobb.⁵³

Det skulle kunna vara så att kompetensen som helhet kan diskuteras ur två perspektiv. Ellström beskriver att kvalifikationskraven för ett arbete kan beskrivas ur både ett arbetsplatsperspektiv och ett arbetsmarknadsperspektiv. Det kan vara så med kompetensen också. Om kompetensen diskuteras ur ett arbetsplatsperspektiv så blir det naturligt att både individen och uppgiften får en central roll. Om kompetensen däremot diskuteras ur ett arbetsmarknadsperspektiv får varken individen eller uppgiften en lika stor roll. Det gör att det går att analysera och diskutera kompetens utan att ge individen och uppgiften en framträdande plats, dock måste medvetenheten om vilket perspektiv man har präglade diskussionen och analysen. Slutsatserna som dras kommer då också att bli övergripande och kan egentligen inte appliceras på vare sig individen eller det enskilda arbetet i detalj.

Sammantaget gör det att det finns ”balans” mellan syfte, empiri, metod och teori i uppsatsen. Alla dessa delar har sina nackdelar men användandet av dem har anpassat till varandra. Det som gör att nackdelarna med empirin motverkas är att empirin omformuleras till samma termer, som sedan jämförs med samma utgångspunkt. Empirin är omformulerad med samma teori som grund samt att slutsatsen av jämförelsen endast kan ge ett svar som är översiktligt, vilket motsvarar innebörden i huvudfrågeställningen och syftet med uppsatsen.

6.2 Slutdiskussion

På frågan vad som är officerskompetens har uppsatsen gett det övergripande svaret att det är chefs-, ledar- och utbildarförmåga med insikt om samhällssystem och mänskliga värden. Det svaret har karaktären av att det blir översiktligt och att det är upp till läsaren att tolka vad det innebär. Svaret är beroende av frågeställningen som gällde den generelle officeren, vilket innebär att det är tvunget att bli ett generellt övergripande svar. Vid omvandlingen av officerskompetensen till en allmän kompetens blir resultatet detsamma. Att det blev övergripande svar beror till stor del på vald metod. Dokumentstudier ger förmodligen i högre grad dessa svar än om metoden hade varit eller

⁵³ Mabon (2002)

kompletterats med intervjuer av officerare och andra insatta personer om officerens kompetens.

När officerskompetensen har jämförts mot annonsernas kvalifikationskrav har det gett det övergripande svaret att officeren har bäst förutsättningar att yrkesväxla till tjänsteyrken. Och inom tjänsteyrkena är det främst inom yrkesområdet ekonomi, administration och personal samt till befattningar som chefer inom olika branscher. De yrkesområden som officeren har sämre förutsättningar att yrkesväxla till är inom yrken och befattningar i den traditionella industrisektorn samt i praktiska yrken. Att svaret har blivit detta beror i huvudsak på följande: profilen på officerskompetensen samt utbudet av och efterfrågan på arbete.

När officerskompetensen analyserades med Ellströms faktorer stämde denna profil mest med ovanstående yrkesområdens och befattningars profil. Rent generellt i undersökningen hade chefer i olika branscher samt officerarna den ”bredaste” kompetensen. Det vill säga att profilen var komponerad av flera faktorer som hade ungefär samma tyngd även om någon övervägde. Andra yrken och befattningar med ”smalare” profil hade färre faktorer samt att enstaka faktorer tydligare övervägde. Det innebär att även yrken och befattningar med en ”smalare” profil kan ge bra förutsättningar för officeren att yrkesväxla till. Det skulle göra att det finns ytterligare yrken och befattningar som officeren har förutsättningar att yrkesväxla till. Den profil som officerens allmänna kompetens har fått med Ellströms faktorer säger att officeren inte har några psykomotoriska faktorer när det militära sammanhanget skalats av går att kritisera. Det hade förmodligen blivit annorlunda svar med en annan metod, exempelvis med förstahandskällor. Om den psykomotoriska faktorn hade innefattats i officerens allmänna kompetensprofil hade det också kunnat ge nya förutsättningar för yrkesväxling.

Huruvida utbud och efterfrågan har med förutsättningarna för officeren att yrkesväxla går också att ifrågasätta. Det är inte entydigt att utbud av jobbannonser styr kvalifikationskraven även om det går att se tendenser i undersökningen. Det kan också helt enkelt vara så att även om utbudet är litet så ställer dessa yrken de facto mer specifika krav. Eftersom det mindre utbudet i huvudsak gäller yrken från industrisamhället kan det också vara så att det är en sektor som har en lång erfarenhet av vilka krav som ställs på arbetskraften. Därför kan de ha tydligare krav än tjänstesektorn som är en sektor som har haft en relativt mindre del av arbetsmarknaden än industrisektorn, åtminstone med den kvantitet som gäller nu. Dock går det inte att bortse helt ifrån att utbudet har en påverkan på vilka förutsättningar som finns för officeren att yrkesväxla.

Det man kan fundera på är om omställningen från ett industrisamhälle till ett kunskapssamhälle påverkar förutsättningen för officeren att yrkesväxla. Debatten i samhället utgår ifrån att jobben i framtiden kommer att finnas i tjänste- och kunskapssektorn vilket torde ge officeren vissa förutsättningar att yrkesväxla rent generellt. Officerens profil avslöjar att han/hon är relativt mångsidig och att de omställningar och förändringar som skett i FM de senaste

10-15 åren borde också ha gett en viss förändringsbenägenhet som kan vara ett allmänt konkurrensmedel på arbetsmarknaden.

Den allmänna utvecklingen på arbetsmarknaden, som redogjordes för i början av uppsatsen, är att människor i större utsträckning än tidigare kommer att byta jobb oftare. I framtiden finns ett begränsat antal livstidsjobb. Det beror på att företag och organisationer har en snabbare omsättningstid på sina produkter än tidigare i industrisamhället. Det finns också en tydlig tendens att många människor med akademisk utbildning är arbetslösa, eftersom allt fler skaffar sig en akademisk examen. Då har officeren ytterligare en konkurrensfördel eftersom han har både yrkeserfarenhet och en akademisk utbildning, om utbildning till officer kan accepteras som akademisk av samhället.

Vid analysen av annonserna föreskrev de två typer av akademiska kvalifikationskrav. Den ena var inom ett specifikt område och det andra uttrycktes som en allmän akademisk utbildning. Det ger en fingervisning om att det är viktigt att Förvarshögskolans strävanden om examinationsrätt kan ge bättre förutsättningar för officeren att yrkesväxla. Dock är det förmodligen inte tillräckligt utan det måste genomföras ytterligare arbeten på att försöka definiera vad som är officerskompetens. Det största problemet är enligt undersökningar⁵⁴ att kommunicera vad som är officerskompetens med en civil arbetsgivare, både avseende den egna förståelsen hos den yrkesväxlande officeren och förståelsen hos den presumtive arbetsgivaren. För att underlätta yrkesväxling i framtiden borde FM beskriva officerskompetensen mer anpassat till den civila arbetsmarknaden samt beskriva målen för utbildningen anpassat till övrig högskoleutbildning.

Å andra sidan kanske det inte är nödvändigt att i detalj kunna beskriva vad som är officerskompetens. Vissa teoretiker⁵⁵ argumenterar för att det viktigaste vid arbetspsykologisk testning är allmän begåvning och koordinationsförmåga som är det viktigaste för att kunna förutsäga om en arbetstagare klarar av ett arbete. Undersökningar⁵⁶ vid rekryteringen till officersyrket visar att officeren har en något högre begåvning än den allmänna populationen, vilket kan vara en bra förutsättning som underlättar yrkesväxling. Samtidigt utvecklas arbetet generellt i en snabbare takt än tidigare vilket gör att förmågan att anpassa sig blir ett viktig "kompetenskrav" från arbetsgivarna. Det gör att officeren har en möjlighet att bli en attraktiv arbetstagare om det finns en allmän uppfattning i samhället att FM är en organisation som är förändringsbenägen och professionell. Det skulle göra att officersprofessionen och officerens status skulle kunna stärkas vilket kan vara en framgångsfaktor vid yrkesväxling utan att man behöver kunna beskriva officerens kompetens i detalj.

Skall FM lyckas med att yrkesväxla många officerare de närmaste åren för att göra plats för ett nytt personalförsörjningssystem måste förståelsen, både bland officerare och i "det allmänna samhället", ökas. För att lyckas med det måste också en mer positiv bild skapas om FM som helhet och att förekomsten av

⁵⁴ Koppari och Olsson (2004)

⁵⁵ Mabon (2002)

⁵⁶ Koppari och Olsson (2004)

”skandaler” måste minimeras. FM borde marknadsföra officersyrket både för att kunna rekrytera personal i ett nytt personalförsörjningssystem och för att skapa en positiv bild av officeren så att de som måste lämna FM har lättare att göra detta.

För att verkligen ha en chans att lyckas med att yrkesväxla så många som det är fråga om i den närmaste framtiden måste FM organisera och kompetensutveckla sig som organisation för den uppgiften. Att överlämna den uppgiften till Trygghetsstiftelsen skapar ingen kompetens inom organisationen. Yrkesväxling av personal torde bli en uppgift för ett framtida nytt personalförsörjningssystem och vad kan vara bättre än att redan nu börja utveckla kompetens för den uppgiften.

7. Fortsatt forskning

Denna uppsats har i stort skummat på ytan vilka förutsättningar som finns för officeren att yrkesväxla. Därför vore det intressant att kunna fördjupa frågeställningen ytterligare och mer i detalj kunna beskriva vad som är officerskompetens och framförallt hur den skall kommuniceras med en civil arbetsgivare. Detta kommer att bli viktigt i framtiden eftersom ett nytt personalförsörjningssystem kräver att officerarna i framtiden i större utsträckning än nu kommer att behöva yrkesväxla.

För att få fördjupade kunskaper om det faktiska utfallet av yrkesväxling, vars förutsättningar har varit denna uppsats fokus, skulle en fortsatt forskningsinriktning kunna vara att genomföra en intervjustudie bland officerare som har växlat till ett civilt yrke. Tyngdpunkten i en sådan undersökning skulle således vara den utnyttjade kompetensen enligt Ellströms modell på sidan 10.

Andra aspekter på området som kan vara intressant är hur ett nytt personalförsörjningssystem påverkar rekrytering, utbildning och avveckling av officerare i framtiden.

Källförteckning

Tryckta källor:

Ellström P-E, (1992), *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*, Stockholm, Norstedts Juridik AB.

Högkvarteret, (2004), *krav på förmåga för officerare – förhandsutgåva*, (benämnd Nya Förmågor i uppsatsen)

Jacobsen Dag Ingvar (2002), *Vad, hur och varför*, Studentlitteratur, Lund.

Koppari M och Olsson J, (2004), *Officerare i nytt yrke*, Stockholms universitet, Företagsekonomiska institutionen, Stockholm.

Lind O, Granström G, (2003), *Yrkesväxling i tid och rum*, Försvarshögskolan, Institutionen för Ledarskap och Management. Stockholm

Lindenmo B, (2000), ”Militärer? Som lärare?!” *En studie kring yrkesväxling och yrkesidentitet. Exemplet militära officerare*, Linköpings universitet, avdelningen för beteendevetenskap

Mabon H, (2002), *Arbetspsykologisk testning*, Psykologiförlaget, Stockholm.

Regeringskansliet, (2004), ”Försvar för en ny tid”, Försvarsberedningen, Stockholm, Dz 2004:30

Regeringskansliet, (2003), *SOU 2003:43, Ett reformerat skolsystem för Försvarsmakten*, Stockholm

Internet

www.arbetslivsinstitutet.se 2004-11-17

<http://platsbanken.amv.se/2005-02-08> ca kl 0845 till 2005-02-09 till ca kl 0045

<http://platsbanken.amv.se/data/index.shtml>, 2005-02-15, kl 0925