

Specialistofficerskåren en yrkeskår i vardande

En rapport om specialistofficerarna och deras syn på yrkesidentitet, yrkeskunnande och villkor vid förbanden



Foto Louise Weibull/Anders W Berggren Försvarshögskolan

**Rapport
FoT pedagogik 2010**

**Försvarshögskolan
Institutionen för
Ledarskap och Management**

Fil. dr. Erik Hedlund

Sammanfattning

Föreliggande studie syftar till att få ökad kunskap om specialistofficerarna och deras syn på yrkesidentitet, yrkeskunnande och villkor vid förbanden. Studien är en intervjustudie omfattande sammantaget 19 specialistofficerare främst från den första kullen examinerade specialistofficerare och med informanter från armén, marinen och flygvapnet.

Resultaten visar att specialistofficerarna känner sig välkomna och behövda på förbanden. Det finns en mycket hög ambition och stolthet i att vara just specialistofficer bland informanterna i denna studie och man har valt detta som sitt första alternativ och inte som ersättning för att man inte kom in på officersprogrammet. Genomgående har de valt att bli specialistofficerare för att det är en kort utbildning och för att de vill jobba praktiskt på "låg" nivå inom kärnverksamheten och stanna kvar i en sådan funktion hela yrkeskarriären. De vill med andra ord bli specialister. Att det inte finns några centralt fastställda karriärvägar eller fastställd löneutvecklingstrappa för specialistofficerarna inom Försvarsmakten sätter sin prägel på deras villkor och verksamheten vid förbanden. Detta avspeglas bland annat i att vissa specialistofficerare blir gruppchefer medan andra placeras som plutonstrea samtidigt som soldater påstås kunna befordras till fanjunkare och att "andra-års-soldater" ibland tjänar mera än "första-års specialistofficerare". Informanterna är i huvudsak mycket nöjda med såväl sin yrkesroll som arbetsuppgifter/yrkeskunnande kopplat till specialistofficersbefattningen. Det som bekymrar dem mest är att det inte finns någon tydlig och fastställd karriärväg. Flera ansåg att Försvarsmakten borde ha väntat med införandet av specialistofficerskåren tills dess att man hade tagit fram tydliga och fastställda karriärvägar. Det synes som om specialistofficerarna i första hand fokuserar på arbetsuppgifter och inte på grader och hierarkier. Specialistofficerarna i denna studie räknar sig främst som tillhörande "chefslaget" och inte soldaterna. Det upplever att de är jämställda kollegor med de taktiska officerarna. En viss oro för konkurrens om befattningar och arbetsuppgifter finns dock. Samtliga nämner den låga lönen som ett minus men betonar att detta inte är ett yrke man väljer för pengar. Snarare finns det en betoning på att det finns andra värden som exempelvis att bli riktigt duktig på en funktion eller att få jobba på "låg nivå" inom kärnverksamheten vilket anses viktigare.

Specialistofficerskåren – en yrkeskår i vardande

Inledning

Införandet av ett professionellt yrkesförsvaret med kontraktsanställda gruppchefer, soldater, sjömän och specialistofficerare innebär en påtaglig förändring i Försvarets personalförsörjningssystem. Detta aktualiserar frågor rörande hur de nya personalkategorierna ska harmoniseras inom Försvarets organisation och hierarkiska strukturer.

Det är nu drygt två år sedan de första specialistofficerarna examinerades och kom ut till förbanden. Enligt Försvarets beskrivning¹ utgör specialistofficerarna en specifik yrkeskår som bland annat avgränsas mot taktiska officerare genom att specialistofficerens kompetensnivå och funktionsområden ska harmoniseras gentemot de taktiska officerarnas. Specialistofficerskarriären är funktionsinriktad och kompetensorienterad och karriärvägen går från 1. sergeant (OR 6) via fanjunkare (OR 7) och förvaltare (OR 8) till regementsförvaltare (OR 9). Specialistofficerens ledarskap ska vara inriktat mot direkt ledarskap på plutonsnivå med specialistkompetens för att tillgodose Försvarets behov för insatser och utbildning inom respektive funktionsområde. Specialistofficerens ska under första tiden i yrket få individanpassad handledning av plutonchef eller motsvarande.

Frågor om utmejslandet av yrkesidentitet och yrkeskunnande mellan och inom personalkategorierna kan komma att bli centrala. Inom Försvarets system lärs och socialiseras olika personalgruppers yrkesidentiteter och yrkeskunnande via deltagande i vardagliga sociala praktiker där yrkesidentiteten formas, upprätthålls och utvecklas i samspel mellan äldre erfarna officerare och yngre, oerfarna officerare.

I fallet med specialistofficerare, som denna studie omfattar, finns ingen befintlig eller tydligt definierad organisatorisk hierarkisk plats med tillhörande yrkesidentitet och yrkeskunnande som kan utgöra grund för en traditionell yrkessocialisering där yngre specialistofficerare lär sig av äldre och mera erfarna specialistofficerskollegor.

Syfte och frågeställningar

Mot ovanstående bakgrund syftar föreliggande studie till att få ökad kunskap om specialistofficerarna och deras syn på yrkesidentitet, yrkeskunnande och villkor vid förbanden. Följande teman har studeras:

- Motiv till att söka till specialistofficer
- Specialistofficersutbildningens relevans för yrket
- Hur man togs emot på förbandet
- Hur ser man på sitt yrkeskunnande

¹Specialistofficeren skall tillgodose Försvarets behov av specialistkompetens för insatser, utveckling samt utbildning inom respektive funktionsområden. Karriären är funktionsinriktad och kompetensorienterad. Specialistofficeren ska efter genomförd godkänd utbildning kunna fungera i ett plutonsarbetslag, vid insats såväl som vid utbildning, med officerare som genomfört OP/TA. Utbildningsmålen för OP/TA och SOU måste därför harmonisera så att arbetslagets kompetensbehov säkerställs. Normalbilden för en specialistofficer är att denne under det första året som anställd tjänstgör i befattning och utbildas med sitt förband för insats. Alternativt tjänstgör specialistofficeren som instruktör vid en enhet som utbildar eller ett förband för insats. Oaktat vilket har han/hon ett behov av individanpassad handledning av plutonchef motsvarande. (Krav på generella förmågor för specialistofficerare – Utkast 2008-09-01 i Bilaga 1 Studieplan SOU 2010-2011 inom AI Funktionsansvar, MSS beteckning: 19100:6079, 2010-10-25; se även <http://www.forsvarsmakten.se/Jobba/Bli-officer/Specialistofficersutbildning/> (2010-11-18))

- Hur ser man på sin yrkesidentitet
- Hur man ser på relationen till taktiska officersnivån
- Hur man ser på relationen till soldatnivån
- Hur man ser på sin framtida karriär och karriärvägar inom Försvarsmakten
- Hur man ser på löneutveckling och fackförbundet

Tidigare forskning

Erfarenheter från den första årskullen specialistofficerare har bland annat studerats i en intervjustudie omfattande sexton specialistofficerare i slutet av deras utbildning.² I studien framkom bland annat att viktiga motiv för att söka till specialistofficersutbildningen är en positiv upplevelse av den egna värnpliktstjänstgöringen och att specialistofficersutbildningen är praktiskt inriktad och förhållandevis kort. Uppfattningen om utbildningens relevans för yrket varierade och bedömdes som bra av vissa och mindre bra av andra. En återkommande uppfattning var att man övat för lite i att vara i befattning som gruppchef. Arbetsuppgifter man förväntade sig vid förbanden var att få genomföra övningar i befattning samt att verka som instruktörer i utbildningsorganisationen. Många kände att de var välkomna till förbandet men upplevde att de taktiska officerarna hade bristande kunskaper om specialistofficerarnas kompetensområden. Under specialistofficersutbildningen upplevde man också viss osäkerhet i relationen till de studerande vid Officersprogrammet. Man ansåg att relationen till de värnpliktiga varit bra men att dessa inte riktigt förstod skillnaden mellan taktiska officerare och specialistofficerare. Vissa hade bestämt sig för en längre karriär inom Försvarsmakten medan andra har tänkt genomföra några utlandsmissioner och sedan växla över till en civil karriär.

Metod

Studien genomfördes som en halvstrukturerad intervjustudie med syftet att fokusera svaren mot respektive frågeområde men samtidigt ge visst utrymme för informanterna att ge lite bredare svar med koppling till frågorna. För att säkerställa en bred försvarsmaktsrepresentation gick förfrågan ut till olika förband inom respektive försvarsgren. De informanter som ingår i studien är de specialistofficerare som respektive förbands HR (G1) avdelning hänvisade till. Samtliga tre försvarsgrenar är representerade.

Tabell 1. Respondenter

Förband	Antal	Förband	Antal
I19	1	LG	4
LedR	4	NBG 11	2
F7	3	1.Ubtflj.	1
P4	2	3. Sjöstridsflj.	2

De nitton informanterna i studien var samtliga män i åldrarna 23 till 36 år främst från den första kullen specialistofficerare vilka genomgick utbildningen 07/08.³ Intervjuerna genomfördes dels genom personliga möten (LedR och P4), dels som telefonintervjuer.

² Gustavsson, B, Hyllengren, P. & Carlstedt, B. (2010) *De första specialistofficerarna i Försvarsmakten*. Försvarshögskolan, Institutionen för ledarskap och management. Serie 1:56.

³ Informanterna i föreliggande studie kommer i huvudsak från samma specialistofficerskull som i denna undersökning.

Intervjuerna koncentrerades starkt runt studiens frågeställningar och varade cirka 30 minuter. Intervjuerna bandades och har skrivits ut selektivt och fokuserat mot studiens frågeställningar. Resultaten redovisas på grupp-nivå och de illustrerade citaten representerar flera informanternas utsagor runt respektive fråga. I resultatredovisningen redovisas mångfalden av uppfattningar som kom fram i intervjuerna. I diskussionsavsnittet diskuteras och problematiseras resultaten och några slutsatser dras.

Resultat

Motiv för att söka till specialistofficer

Det vanligaste och kanske starkaste motivet till att söka till specialistofficer var att man ville bli riktigt duktig på något och att man vill stanna kvar i den befattningen.

”Det som lockar är att bli riktigt bra på något. Vi vill ju bli duktiga på en bit till hundra procent.”

Man ville också jobba praktiskt och på ”låg” nivå nära kärnverksamheten som för flygteknikerna innebär att ”mecka och skruva” och för gruppchefer och plutonstreor på markstridsförbanden att jobba på grupp- och plutonsnivå med truppföring och trupputbildning.

”Man får vara nära där det händer ute på fältet medan de taktiska officerarna sitter bakom datorn och är på campen. Därför väljer jag specialistofficer. Tror det är gemensamt för specialistofficerarna.”

”Vi är på truppnivå. Vill jobba praktiskt med något på den låga nivån så att man kan vara nära verksamheten. Vill inte hamna bakom ett skrivbord.”

Ett annat viktigt motiv var att utbildningen var kort vilket innebar att man dels inte behövde gå i skola så länge, dels, och kanske ännu viktigare, att man kunde komma ut i förbandsverksamheten snabbare för det är där man vill vara.

”Kort utbildningstid, är nära trupp och får lära folk skjuta och sådant. Det känns rätt att få komma ut och jobba i försvaret direkt på den här nivån. Jag ville komma ut till förbandet snabbt och lära mig där, inte sitta tre år i skolbänken.”

Ytterligare ett viktigt motiv var att man hade trivts bra under värnpliktstjänstgöringen och ville tillbaka till sitt värnpliktsförband vilket också så gott som alla informanter gjorde. En del hade blivit direkt uppmanade av ett befäl att söka specialistofficersutbildningen.

”För att mina chefer sa till mig att söka. Specialistofficer är framtiden så sök det, så jag tyckte det lät bra och sökte.”

Just motiven att bli riktigt duktig ”specialist” på något och stanna kvar i den funktionen tillsammans med den korta utbildningen var också de viktigaste motiven till att de inte sökt till taktisk officer. Man ville inte vara generalist och framför allt inte behöva hamna bakom ett skrivbord. En informant hade till och med avbrutit officersprogrammet efter ett år och växlat över till specialistofficersprogrammet vilket han var mycket nöjd över.

”Det var en kort utbildning man ska vara nära truppen och ska jobba praktiskt. Taktiska officerare ska vara taktiska och sitta inne. Det är inte jag! Det ger mig ingenting. Jag lär mig mycket och får en annan kunskap som jag inte skulle kunna få

som taktisk officer, det var inget alternativ för att det var längre utbildning och arbete inomhus.”

Flera kunde dock tänka sig växla över till taktisk officer längre fram i karriären om det skulle bli nödvändigt för att kunna fortsätta en karriär inom Försvarsmakten.

Specialistofficersutbildningens relevans för yrket

De flesta informanterna var relativt nöjda med specialistofficersutbildningen som de ansåg hade förberett dem hyfsat väl för att kunna lösa sina arbetsuppgifter vid förbandet. För den första specialistofficerskullen (07/08) var det dock problematiskt avseende befattnings- och yrkeskunnandet då många endast fick gå ett av de planerade ett-och-ett-halvt åren och därmed gick miste om den yrkes- och befattningsinriktade utbildningen vid funktionskolorna.

”Den var kort. Från början var det sagt att den skulle vara 1 ½ år men den blev bara 1 år på grund av budgetneddragningar. YBK togs bort (yrkes- och befattningskursen) och den har fortfarande inte genomförts på oss. Det skulle ske senare men har inte gjort det. Den missade utbildningen har erbjudits de som missade den men förbandet har vägrat skicka oss pga. personalläget – vi behövs. Jag fick utbildning som räcker som instruktör men inte som chef på min plats i insatsorganisationen.”

Det fanns också de som var kritiska och tyckte att utbildningen inte var tillräckligt genomtänkt och alltför generell och därför inte gav så mycket som den borde.

”Första specialistofficerskullen kanske inte var så genomtänkt utan man bara sa - bra vi ska införa det här och vi ska göra det ganska snart. Ganska utkastad och som första terminen på officersprogrammet. För mycket FM gemensamt om sonarsystem etc. som kändes som att: är det värt att lägga 50 procent av tiden på att få FM förståelse? Det tyckte jag förstörde mycket. Andra halvåret mera relevant och befattningsinriktat och var inriktat mot mig som instruktör. Då vi fick stå på skjutbanan, kunna vapensystem och tänket kring ett säk.förband. Då blev det mera riktat mot vår roll. Första året fick vi sitta i klassrummet och titta på Power Point bilder. Bra men det var för mycket.”

En genomgående uppfattning är att man inte alls är specialist efter specialistofficersutbildningen utan att det tar många år i tjänsten innan man uppnått specialistkompetens.

”Jag tycker ordet specialistofficerare är väldigt missvisande. Det är väl först när man är regementsförvaltare som man kan säga att man är specialist för då finns det ingen på förbandet som slår en på fingrarna på just den funktionen då.”

Flygteknikerna får genomgå en mängd ytterligare kurser efter specialistofficersprogrammet för att få behörighet till de olika flygplanstyperna och går dessutom hela tiden under kvalificerad handledning av certifierade och erfarna flygtekniker de första åren i tjänst. Men på markstridsförbanden är det inte alltid självklart att man får handledning av en mentor utan man kan i stor utsträckning få klara sig själv via ”learning by doing”.

”Den första månaden, 6-7 veckor, var det bara jag och en officer som hade soldaterna nästan hela tiden. Så då fick man ju köra sitt eget race hela tiden, för man jobbar ju inte samtidigt hela tiden. Så det var ju tur att man hade lite kunskap sen innan. Så det blev väldigt mycket man fick ”freestyla” fram den här övningen i början, men det var väldigt roligt.”

Andra fick komplettera med befattningsutbildning direkt efter specialistofficersutbildningen.

”Eftersom vi inte fick någon utbildning inom mitt specialistområde så fick vi läsa ett år till här som anställda med lön vilket jag inte räknade med när jag började utbildningen.”

Hur man togs emot på förbandet

Mottagandet vid förbanden upplevdes i allmänhet mycket positivt och det finns en stark känsla av att vara efterfrågad och behövd. Dock rådde på flera förband viss förvirring om huruvida de var soldater som befordrats till sergeanter eller om de var specialistofficerssergeanter dvs. 1. sergeanter.

”Och då hade ju FM gjort bort sig och hade BFA sergeanter (befälsförstärkningsavtal) med samma gradbeteckning som specialistofficeren, så man blev ju tagen för att vara en BFA sergeant. Och det var ett” meck” i början att hela tiden behöva förklara att jag har gått skolan, jag har gjort det här. ”

De fanns stor osäkerhet vid förbanden avseende specialistofficerarnas kompetenser och yrkeskunnande.

”De på förbandet undrade vad man kunde. De var inte riktigt insatta i vad en specialistofficer är. Vi fick berätta vad vi kunde och så. De borde ha blivit informerade från personalavdelningen då hade det blivit rätt väg känner jag. Nu efter drygt två år har systemet börjat lugna sig så nu vet man mera om vilka specialistofficerarna är och vad vi kan. De frågade oss vad vi skulle användas till och det var väl inte utklarat att vi skulle vara gruppchefer. Så vi var inte integrerade med plutonen då. Det kändes lite i början att man var KB-extended.”

Hur man ser på sitt yrkeskunnande

Ingen av informanterna hade sett till någon befattningsbeskrivning avseende sin tjänst på förbandet. Specialistofficerarnas generella inställning är att det är kompetens och fackkunskap, och inte grad, som räknas vad gäller yrkeskunnande och arbetsuppgifter.

”Vi är fackmän och inte specialistofficerare. Vi tittar bara på kompetens. Nu tittar man på vad du kan och har för utbildning. Den som kan får arbetsuppgiften oavsett grad.”

Det finns också en stark övertygelse hos de flesta informanterna om att det är i förbandets praktiska verksamhet som man lär sig det som är viktigt i yrket.

Många hade också kommit tillbaka till sina gamla befattningar från värnpliktstjänstgöringen och hade därmed god nytta av sina värnpliktskunskaper och erfarenheter vilket till stor del kompenserade brister i den befattningsinriktade delen av specialistofficersutbildningen.

”Jag kom tillbaka till mina gamla befäl och till samma befattning så alla visste vem jag var och vad jag kunde så det var inga problem. Det var mina gamla kunskaper från värnplikten som var mest relevanta för min tjänst.”

Den föreställning som spridits till informanterna från Försvarmakten och under specialistofficersutbildningen är att en specialistofficer är specialist (kung) på en specifik funktion och att man stannar kvar i den funktionen och blir bättre och bättre på samma sak.

Dock upplever många att man inte alls blev specialist på specialistofficersutbildningen utan att den utbildningen är allt för generell för att man ska bli ”kung” på något.

”Just nu är vi ju mycket generalister för vi har inte fått vår gren ännu, det vi ska bli duktiga på. Hur länge det dröjer vet vi inte. Sen om det blir så vet jag inte heller. Vi vill ju bli duktiga en på en bit till 100 % och nu kan man ju allt mellan 50 till 70 %.”

Hur man ser på sin yrkesidentitet

Samtliga informanter var nöjda med att vara specialistofficerare och med de arbetsuppgifter de fått. Särskilt tydligt var det hos flygtekniker som starkt betonade fackmannakunskapen som grund för yrkesidentitet, dvs. yrkesidentiteten är att vara flygtekniker, inte att vara officer eller militär.

”Motivet till att söka var att bli flygtekniker inte specialistofficer.”

Informanterna uttryckte stark yrkesidentitet som specialistofficerare, dvs. att man blir riktigt duktig på en funktion och att man vill jobba kvar på ”låg” nivå nära kärnverksamheten och inte vara generalist bakom ett skrivbord, trots att man samtidigt starkt betonade att de inte finns en särskild specialistofficerskår utan att alla officerare är jämställda och likvärdiga officerskollegor.

”Det finns inga skiktningar eller subkulturer och vi specialistofficerare som kom samtidigt med de taktiska officerarna gör precis samma jobb.”

Några informanter hade hört att specialistofficerarna ibland jämfördes med gamla tidens plutonsofficerare bland äldre officerare men betonade att de inte alls upplever den sociala skiktning som man hört tidigare fanns mellan de olika officerskategorierna; plutonsofficerare, kompaniofficerare och regementsofficerare.

”Det finns ingen särskild specialistofficerskår utan vi är en del av alla andra.”

Informanterna varken upplever, eftersträvar eller har erfarenheter av en specifik specialistofficerskår eller specialistofficerskåranda. Det har inte heller, på de förband som ingår i studien, utvecklats några officiella eller inofficiella lokala identitetsskapande eller identitetsstärkande aktiviteter avsedda för specialistofficerarna.

”Det fanns inga specifika ceremonier, riter eller andra rutiner kopplade till att vara specialistofficer utan man togs emot enligt förbandets gängse rutin för anställning av officerare.”

Dock sker spontana samtal i vardagen bland specialistofficerarna runt specialistofficerarnas arbetsuppgifter och anställningsförhållanden.

”Inga speciella forum för specialistofficerare där man för protokoll men på arbetsrummet pratar vi om konstiga löner och konstiga förutsättningar för att man ska komma vidare osv.”

Ingen av informanterna upplever att det finns specifika forum där specialistofficerare samlas eller att de sitter tillsammans på fikaraster och luncher. Man umgås med arbetskamrater som man gillar och jobbar ihop med oavsett om de är specialistofficerare eller inte.

Hur man ser på relationen till den taktiska officersnivån

Under den första kullen på specialistofficersutbildningen förekom enligt en informant en del friktioner mellan specialistofficerarna och de taktiska officerarna. Något som informanten inte alls hade märkt av sedan han kom ut till förbandet.

”När vi specialister i första kullen anlät och gick mot anställning, innan, de som redan var innevarande (YOP 06/09) förekom en del friktioner. Vi blev ofta kallade "tjänstefolket" och liknande. Det var väl rätt mycket friktioner mellan kullarna generellt, mest grundat på avundsjuka från YOP vad gäller snabb/trygg anställning och ekonomiska fördelen med traktamentet etc. Men för min del är det mycket bra nu!”

Den gängse uppfattningen bland informanterna är att specialistofficeren ska bestrida gruppchefsbefattningen. I denna studie förkom det dock inte sällan att de placerades som ”plutonstrea” som är en position mellan plutonchef, ställföreträdande plutonchef och gruppchef.

”Tanken var ju att alla specialistofficerare skulle bli gruppchefer egentligen. På amfibieregementet där jag skulle hamnat, har det blivit så. Som nu är jag ju plutonstrea så det är lite mer chef och annorlunda än de andra specialisterna som är mer en i gruppen tillsammans med soldaterna. Här blir det lättare för en plutonstrea att ha de uppgifterna men det funkar ju inte på alla ställen. Men här tycker jag det funkar jättebra att vara specialist och vara plutonstrea. Jag tror det var bättre för mig att jag blev plutonstrea, jag har lärt mig mer.”

Det fanns oro för att de taktiska officerarna skulle behålla de roligaste arbetsuppgifterna och låta specialistofficerarna bli chef för alla tråkiga arbetsuppgifter och fungera som en allmän resurs på plutonen.

”Plutonstrea, Ja, chefen skit! Det är ju egentligen nog en rätt tråkig befattning. Ja man kan säga kvartermästare på pluton. Och så löser man även mackor som kommer från sidan. Man är ju en liten resurs.”

Informanterna anser att det inte finns någon social skiktning med över- och underordning mellan specialistofficerare och taktiska officerare utan att man är jämställda kollegor.

”Det finns en yrkesidentitet men inte på det gamla viset med olika officerskategorier. Det är inte socialt skiktat utan man tittar på vad du kan och har för utbildning. Vi känner att det inte är någon skillnad på oss och taktiska officerare. Vi känner att vi tillhör chefslaget. Jag upplever inte att det finns någon hierarki.”

Samtliga informanter är måna om att framhålla det goda och jämställda kollegiala förhållandet till de taktiska officerarna. Dock finns en betydande och utbredd oro för att det kan komma att uppstå konkurrens om befattningar mellan specialistofficerare och taktiska officerare då det finns för många taktiska officerare inom Försvarsmakten vilket kan komma att resultera i att taktiska officerare trycks ned i systemet och besätter befattningar som anses vara vikta för specialistofficerare såsom fanjunkare, förvaltare och regementsförvaltare.

”Konkurrens om befattningar. Man sätter in taktiska officerare på specialistofficersplatser vilket gör att vi känner att man fyller upp där för att Försvarsmakten har utbildat för många taktiska officerare, vilket gör att det tar stopp för oss. Då kan ju inte vi komma vidare uppåt mot fanjunkare, förvaltare och regementsförvaltare. Vi kommer ju ingenstans som specialister.”

Dock fanns viss förståelse för att taktiska officerare besatte specialistofficersbefattningar då det för närvarande finns för få specialistofficerare inom försvaret för att kunna fylla alla specialistofficersbefattningar.

Hur man ser på relationen till soldatnivån

På *individnivå* ser sig specialistofficerarna i denna studie generellt som mer tillhörande chefs- och befälslaget än soldaterna.

”När man går och fikar eller äter lunch går man med sina befälskollegor och inte soldater. Så det blir lite som under värnpliktstiden.”

Vid en del förband finns vissa friktioner grundade på synen på yrkesidentitet, yrkeskunnande, ansvar och lön.

”Korpral rondell - de har ingen utbildning förutom värnplikten. Då känns det så här, jag ska stå ute med korpralen och skjuta och ha personalansvar och se till att alla överlever men jag tjänar mindre än honom, det taktar inte.”

Särskilt irriterande verkar lönefrågan vara på förbandsnivån där det händer att soldater tjänar mer än specialistofficerare.

”Vi har soldater jag hade förra året som är här på kompaniet som tjänar mera än mina yngre specialistofficerskollegor som kom i vintras. Konstigheter som vi inte får svar på när vi försöker lyfta det till facket och Försvarmakten i stort.”

Specialistofficerarna upplever också viss orättfärdig konkurrens från soldaterna gällande tjänster, befattning och grad.

”Sen verkar man inte ta fanjunkare på så stort allvar för jag har sett att man har befordrat soldater till fanjunkare som inte har gått specialistofficersutbildningen. Och för oss som är specialistofficerare är fanjunkargraden något som vi ser fram emot eftersom den historiskt sett har varit en betydelsefull grad. ”

Hur man ser på sin karriär och karriärvägar inom Försvarmakten

Enligt informanterna beskriver Försvarmakten specialistofficerarna som en officer som vill stanna kvar och bli bättre och bättre i sin funktion, dvs. att man inte strävar, som den taktiska officeren, efter att gå vidare i uppåt karriären.

Genomgående beskriver informanterna att det råder en stor osäkerhet kring specialistofficerarnas karriärvägar och att det fullständigt saknas centralt definierade och utstakade karriärvägar för specialistofficerare.

”Det finns ingen karriärväg utstakad för SO. Man vet inte vilka kurser man ska gå. För mig är frågan hur jag ska kunna utvecklas i mitt yrke. Vi vet ju inte vad vi behöver göra för att komma någonstans. Vad krävs av mig? Man vet inget om framtiden. Man har haft långt tid på sig att tänka på hur detta ska se ut men har inte kommit fram till något. När jag pratar med kompanichefen vet han inget för detta ligger inte på hans bord. Det ligger på HKV att reda ut de sakerna, det är därifrån det borde komma. Men de vet inte heller. Det är dålig personalpolitik.”

För närvarande går det således inte att redogöra för specialistofficerares karriärvägar gällande tidsförhållanden och kravnivåer för befordran. Informanterna uppfattar att graderna 1. sergent, fanjunkare, förvaltare och regementsförvaltare är vikta för dem men att det på Försvarsmaktsnivå inte har klarats ut eller fastställts regler och riktlinjer avseende vad som behövs göras för att kvalificera sig för befordran.

Samtliga informanter uppfattar det som att Försvarsmakten inte ser specialistofficersyrket som ett livstidsyrke utan att man förväntas stanna maximalt upp till femton år. Dock finns en påtagligt utbredd skepsis mot att Försvarsmakten menar allvar med att specialistofficerarna ska tvingas karriärväxla efter tio till femton år i yrket och många informanter ger uttryck för att se specialistofficersyrket som ett livstidsyrke.

”Det där att de säger att man ska växla ut om cirka 15 år tror jag inte på riktigt. Jag kör efter att det är ett livstidsyrke. Så tänker många av mina kollegor också.”

Flygteknikerna kunde inte se några rimliga skäl alls till att de ska behöva sluta efter femton år med tanke på hur lång tid det tar för dem att bli helt färdigutbildade.

Medvetenheten om att Försvarsmakten inte ser specialistofficersyrket som ett livstidsyrke gör att man mer eller mindre mot sin vilja behöver förhålla sig till frågan om yrkesväxling. Flera informanter har funderingar om när och hur en sådan yrkesväxling bör ske, där en viktig aspekt är att inte göra det försent så att man får svårt att komma in på den civila arbetsmarknaden. Flera anger avsaknaden av tydliga spelregler beträffande karriärvägar, befordran och löneutveckling som starka skäl för att kanske redan nu börja fundera över att avsluta sin karriär inom Försvarsmakten.

”Jag har hört att vi ska stanna i 15 år. Jag känner också att det är ingenting som håller mig kvar så länge som det är i nuläget. För det är ju som det är i Försvarsmakten och det är inte så attraktivt kan jag säga. Det finns inga klara direktiv för vad som händer. Ingen klarhet i karriärväg och så är det ju den låga lönen. Är pga. det lite missnöjd med FM som arbetsgivare.”

Flera har börjat studera på distans för att förbättra sina chanser att karriärväxla.

”Men det är ganska många som har börjar plugga på distans eftersom det inte finns någon som helst framtidssyn så är det många som har tröttnat lite och tar lite kurser på distans och så där för att plugga upp sig lite. Kanske var tredje specialist här pluggar på distans eftersom de inte vet vad som ska hända i framtiden.”

Hur ser man på löneutveckling och fackförbundet

Specialistofficerarna har tillhörighet inom Officersförbundet men enligt informanterna har de ingen egen facklig representation på central nivå. Det finns således för närvarande ingen specifik avdelning eller ombudsman för specialistofficerare. Däremot finns det specialistofficerare som är fackligt aktiva på lokal nivå på förbanden.

Det finns uppfattningar om att specialistofficerarna avtalsmässigt har hamnat mellan stolarna, mellan soldaterna och de taktiska officerarna, och att det inte har förhandlats fram specifika löne- och karriärutvecklingsavtal för just specialistofficerskåren, vilket upplevs som mycket negativt.

”Officersförbundet har bara förhandlat soldatens lön, inte tittat på soldaten jämfört med specialistofficeren och taktisk officer. Man vet inte vad nästa lönenivå är. Det finns ingen lönetrappa. Vi försöker dels lyfta dessa frågor mot facket, vi har APT där det lyfts också.

Den fackliga representationen och aktiviteten varierar mellan förbanden från obefintlig till relativt utvecklad, dock långt ifrån de taktiska officerarnas nivå. Det framkommer vid vissa förband att man på lokal facklig nivå har tagit upp specialistofficersfrågor med såväl förbandschefen som med det centrala facket, dock enligt informanterna, utan att få gehör och framgång.

”Det känns inte alls bra. Det diskuteras men det känns inte som om facket prioriterar den här frågan.”

På ett förband har man med hjälp av den lokala fackföreningen dock lyckats få till stånd ett möte med högre förbandschefer för att diskutera karriärutvecklingsfrågor.

”Det ska vi på möte om på fredag med ställföreträdande regementschefen där de ska klara ut hur det ska se ut på förbandet.”

Diskussion

Föreliggande studie syftade till att få ökad kunskap om specialistofficerarna och deras syn på yrkesidentitet, yrkeskunnande och villkor vid förbanden. Studien genomfördes som en intervjustudie omfattande sammantaget 19 specialistofficerare främst från den första kullen examinerade specialistofficerare och med informanter från armén, marinen och flygvapnet. Designen av studien och urvalet har genererat en bred bild avseende de frågor studien omfattar. För mera ingående och djupare studier behövs ett mera omfattande urval av informanter där intervjuerna kompletteras med etnologiska metoder som exempelvis deltagande observation.

Att vara specialistofficer

Det finns en mycket hög ambition och stolthet i att vara just specialistofficer bland informanterna i denna studie. Man har valt detta som sitt första alternativ och inte som ersättning för att man inte kom in på officersprogrammet. Det är dock uppenbart att det finns stora osäkerheter om vad som konstituerar specialistofficerskåren och vilka arbetsuppgifter de ska utföra. Det finns således för närvarande inte en väl definierad specialistofficerskår med specifika arbetsuppgifter och ansvarsområden.

Villkor vid förbanden

Resultaten visar att specialistofficerarna känner sig välkomna och behövda på förbanden. Vid förbanden finns dock ingen välutvecklad organisation eller praxis fokuserat mot specialistofficerarnas yrkesidentitet, yrkeskunnande, arbetsuppgifter och handledning. Det pågår för närvarande ett ”förhandlande” i den dagliga praktiska verksamheten om vilka arbetsuppgifter specialistofficerare ska göra, även om det inte alltid benämns eller uppfattas så utan ses som ett förhållande mellan kollegor. Trots de brister som framkommit i studien rörande specialistofficerarnas villkor och arbetssituation synes informanterna vara påtagligt lojala och positiva till sitt yrkesval, sina kollegor och sin arbetsplats. En förklaring till detta kan vara att de är så angelägna om att bli accepterade som legitima officerare på förbanden att de väljer att ligga relativt lågt och ha överseende med de brister som finns för att inte riskera

att tappa i legitimitet. Detta överseende kan dock komma att avta med tiden och Försvarsmakten riskerar då att förlora många specialistofficerare på grund av att man inte har lyckats ta fram tydliga och väldefinierade karriärvägar och löneutvecklingstrappor. De specialistofficerare som redan finns i systemet kan på grund av detta välja att avsluta sin karriär tidigare än avsett och Försvarsmakten riskerar att få ett rykte om sig att vara en mindre bra arbetsgivare vilket kan innebära svårigheter att rekrytera specialistofficerare framöver.

Framtida karriär

Försvarsmaktens information avseende huruvida specialistofficersyrket är ett livstidsyrke eller inte har inte nått ut till dessa informanter. Samtliga hade uppfattat att specialistofficersyrket har en maxtid om 15 år och att man sedan måste karriärväxla. Många informanter trodde dock att Försvarsmakten inte menade allvar med detta utan har målsättningen att kunna stanna kvar så länge de vill. Detta har förmodligen samband med att frågan om karriärvägar inte är löst. Även avseende denna fråga måste Försvarsmakten anstränga sig för att bli tydligare. Således bör utformandet och fasställandet av specialistofficerarnas karriärvägar få största möjliga prioritet och lösas så snart som möjligt. Det måste bli tydligt hur specialistofficerskarriären ser ut från den dag man tar anställning i försvaret till dess att man väljer att lämna försvaret.

Yrkesidentitet och yrkeskunnande

Det finns bland informanterna ett starkt nedtonande av en specifik specialistofficerskår och ett starkt betonande av en gemensam officerskår och förbandstillhörighet. Man räknar sig som tillhörande befälskåren och inte soldaterna. Dock finns en underton som indikerar att specialistofficerarna ändå ser sig som en specifik yrkeskår med tillhörande yrkeskunnande och yrkesidentitet. Det finns en mer eller mindre explicit specialistofficersyrkesidentitet som grundas i informanternas värderingar och attityder till sitt yrkesval och yrkeskunnande som uttrycks som att man vill bli specialist (mycket duktig) på något avgränsat, man vill jobba mitt i verksamheten, på ”låg” nivå där allting händer och man vill jobba praktiskt. Man vill inte vara generalist, man vill inte sitta bakom ett skrivbord och man är inte inriktad mot att göra karriär på samma sätt som taktiska officerare. Man avgränsar sig också mot soldatnivån som man anser sig stå över i rang och yrkeskunnande. Vidare markeras starkt mot både soldatnivån och taktiska officersnivån vad gäller intrång i specialistofficerarnas karriärväg från 1. sergent, fanjunkare till regementsförvaltare. Informanternas försäkringar om att det för närvarande inte finns en specifik specialistofficersyrkesidentitet med tillhörande yrkeskunnande är förmodligen helt korrekt. Men med ett ökat antal specialistofficerare i Försvarsmakten och när karriärvägar, befattningar, arbetsuppgifter och fackliga avtal är fasställda finns skäl att förvänta sig en mer utvecklad och formaliserad specialistofficerskår där yrkesidentitet och yrkeskunnande tydligare avgränsas mot den taktiska officersnivån och soldatnivån. Det kan konstateras att specialistofficerskåren för närvarande inte är en fullt utvecklad yrkeskår ännu utan snarare en yrkeskår i ”vardande” dvs. en yrkeskår som håller på att skapas här och nu.

Lärande

Det finns ambitioner om att specialistofficerarna ska handledas av erfaren och yrkeskunnig personal men som framgått av många informanter i denna studie har det inte alltid fungerat som avsett. För många av specialistofficerarna är detta med erfarna handledare problematiskt då man inte har tillgång till erfarna specialistofficerare som ”mästare” utan får försöka lära sig så gott det går av andra officerare och/eller på egen hand. Då specialistofficersutbildningen i stora stycken är mer generellt inriktad och mycket av specialistkunnandet och yrkessocialiseringen främst sker i förbandets dagliga verksamheter är det viktigt att Försvarsmakten och förbanden aktivt tar kontroll över lärandet och de pedagogiska

processerna vid förbanden. Detta för att säkerställa att de nyexaminerade specialistofficerarna får det stöd och handledning de behöver av erfarna officerare och goda föregångsmän.

Synen på lärande och yrkeskunnande bland informanterna i denna studie är att man lär sig mest och bäst på arbetsplatsen av och tillsammans med kollegor det som brukar benämnas mästare-läringslärande eller kontextuellt lärande. Med detta menas att lärandet sker i den specifika yrkespraktiken där kunskaperna får mening samtidigt som man tillägnar sig en yrkesidentitet och yrkesroll. Ur ett pedagogiskt perspektiv väcker kontextuellt lärande frågor om hur man bäst kan understödja och uppmuntra ett ”gott” lärande av och med kollegor i verksamheten. Ett problem med kontextuellt lärande är att det kan bli för anpassningsinriktat och oreflekterat, dvs. man gör som man alltid har gjort utan att reflektera över om det går att göra saker och ting annorlunda och bättre, dvs. ett mer utvecklingsinriktat lärande. Detta är en viktig pedagogisk utmaning som Försvarsmakten och förbanden bör vara uppmärksamma på och aktivt försöka ta sig an genom olika pedagogiska åtgärder som exempelvis att organisera kontinuerlig och kvalificerad handledning för specialistofficerarna och fortlöpande pedagogisk kompetensutveckling för handledarna.

Rekommendationer

Utformandet och fastställandet av specialistofficerarnas karriärvägar bör lösas så snart som möjligt. Det måste bli tydligt hur karriären ser ut från den dag man börjar i Försvarsmakten till dess att man väljer att avsluta sin karriär.

Fackliga frågor och löneutvecklingsfrågor behöver lösas så snart som möjligt.

Försvarsmakten och förbanden bör aktivt ta kontroll över lärandet och de pedagogiska processerna vid förbanden för att säkerställa att specialistofficerarna får det stöd och den handledning de behöver av erfarna officerare och goda föregångsmän.

Förslag till fortsatt forskning

Med anledning av att specialistofficerskåren kommer att utgöra en mycket central och viktig komponent i det nya professionella yrkesförsvaret bör det ur Försvarsmaktens perspektiv vara värdefullt att följa upp denna studie med fortsatta och fördjupade studier rörande utvecklingen av specialistofficerskårens fortsatta etablering inom Försvarsmakten.

Motsvarande studier bör också genomföras avseende de nya yrkeskategorierna soldater, sjömän och gruppchefer som också, precis som specialistofficerarna, ska infogas och etableras i Försvarsmakten och vid förbanden.

Införandet av de nya yrkeskategorierna, specialistofficerare, gruppchefer, soldater och sjömän påverkar också den taktiska officersnivån vilket bör studeras närmare.

Frågor om pedagogik, ledarskap och lärande bör studeras avseende utbildningen vid GMU, KMU samt vid den sex till nio månaders långa förbandsförlagda provtjänstgöringen vid förbanden.

Försvarsmaktens nya personalförsörjningssystem och införandet av de nya yrkeskategorierna specialistofficerare och gruppchefer, soldater och sjömän är en omvälvande och i många stycken unik företeelse inom såväl Försvarsmakten som på den svenska arbetsmarknaden i

stort. Ur ett samhälls- och arbetsmarknadsperspektiv bör det således finnas stort intresse av att studera hur Försvarsmaktens nya yrkeskategorier tas emot och etableras på den svenska arbetsmarknaden.