



Självständigt arbete (15 hp)

Författare		Program/Kurs
Caroline Norenborg		SA Uppsats 2016
Handledare		Antal ord: 14000
Gunnar Åselius	Beteckning	Kurskod
		1MK023
<p>Ensam är inte alltid stark - en intervjustudie med fem taktiska officerare om hur de ser på sin möjlighet att prestera inom funktionen teknisk tjänst.</p> <p>Alone is not always strong – An interview study with five tactical officers on how they see their ability to perform the branch technical services.</p> <p><u>ABSTRACT:</u> According to the Armed Forces' system descriptions on how to provide personnel, posts that are head of service branches should basically be held by staff with deep professional knowledge and long experience, i.e. Specialist officers. Since 2010 recent graduate tactical officers from the military-technology profile at Swedish Defense University has also been placed on such positions. <i>The purpose</i> of the study was to investigate this category of personnel's view on their own performance on such a post. <i>The method</i> used was semi-structured interviews with five former students that graduated from the profile in 2010-2013. The theory of a sustainable performance culture, "Will, Know, Can, May and Should," that Stockholm University has developed, was used as a framework. By using that the author could see if the profile was even. <i>The result</i> says that there are imbalances. They <i>will</i> do the task, they <i>know</i> enough about the task, they <i>can</i> accomplish the task as long as all the positions in technical service at the Company are in place, they <i>may</i> (receive the authority) do the task without clear boundaries and they <i>should</i> (feel a responsibility to) perform the tasks they do not consider is within the responsibility of the specialist officer.</p>		
<p><u>Nyckelord:</u> Teknisk tjänst, teknisk chef, prestation, utbildning, praktiktjänst</p>		

Innehåll

1. INLEDNING	4
1.1. Bakgrund.....	4
1.2. Problemformulering	5
1.3. Syfte och frågeformulering.....	5
1.4. Disposition och metod.....	6
1.5. Avgränsningar	9
1.6. Material och tidigare forskning	9
2. TEORETISK RAM	13
2.1. Bakgrund.....	13
2.2. Teorin ”Vill, Vet, Kan, Får och Bör”	13
2.3. Operationalisering	14
3. RESULTAT OCH ANALYS	16
3.1. Kriteriet Vill	16
3.1.1. Intervjusvar.....	16
3.1.2. Motivationsfaktorer till att ta anställning i Försvarmakten.....	18
3.1.3. Analys.....	18
3.2. Kriteriet Vet	19
3.2.1. Teknisk chef kompanis uppgifter	20
3.2.2. Intervjusvar.....	21
3.2.3. Analys.....	24
3.3. Kriteriet Kan	25
3.3.1. FM Funktionsspecifika förmågekrav.....	25
3.3.2. Kursbeskrivningar	26
3.3.3. Intervjusvar.....	28
3.3.4. Analys.....	31
3.4. Kriteriet Får.....	32
3.4.1. Styrdokument för funktionen teknisk tjänst.	32
3.4.2. Intervjusvar.....	33
3.4.3. Analys.....	35
3.5. Kriteriet Bör	35
3.5.1. Intervjusvar.....	35
3.5.2. Analys.....	37

4.	AVSLUTANDE KAPITEL.....	38
4.1.	Slutsats.....	38
4.2.	Slutdiskussion.....	41
4.3.	Fortsatt forskning.....	43
5.	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING.....	45
5.1.	Källor.....	45
5.2.	Litteratur.....	46
6.	BILAGOR.....	49
6.1.	Bilaga 1 Intervjuguide.....	49

1. INLEDNING

1.1. Bakgrund

Krigsvetenskap handlar om så mycket mer än bara genomförande av krig. Det handlar även om förberedelserna innan krig. Att ha personal som matchar kompetensbehovet är avgörande för om förbandet/Försvarsmakten/Sverige ska kunna lyckas med sina uppgifter. I och med organisationsarbetet (ORG Ny) under 2015 gjorde personalstaben på Högkvarteret en utredning kring systematisering och försörjningsbarhet av den nya organisationen. Utredningen la fram ett antal problemområden med systematiseringen i gällande organisation (ORG 13). Bland annat uppbyggnaden och nyttjande av olika typbefattningar samt kravsättning för personalkategori och nivå. Utredningen visar att Försvarsmakten inte har följt systembeskrivningen¹ av de olika kategorierna vid organisationsarbetet. Systembeskrivningen säger att en taktisk officer (OF) skall i grunden tillsättas på en yrkesofficersbefattning som är chef i linjeorganisationen och en specialistofficer (OR) skall i grunden tillsättas på en yrkesofficersbefattning som inte är chef i linjen och ska ha djupa yrkeskunskaper och lång erfarenhet inom specifikt arbetsområde. Där organisationsarbetet bland annat inte har följt denna riktlinje är på chefsbefattningar med funktions-/kompetensområdesansvar.

”Befattningar för dessa ”kompetensområdes-/funktionschefer” är ofta kravsatta OF. Det strider mot definitionen för officeren som chef i linjen och specialistofficeren som bärare av djupa yrkeskunskaper och lång erfarenhet”²

En sådan befattning är exempelvis Teknisk chef kompani. I vissa fall har organisationen beslutat att det ska vara en kategori OF med nivå 1³ och i vissa fall

¹ Högkvarteret LedS Planek. *LEDS Planeringsanvisning 1*.

² Högkvarteret Personalplaneringsavdelningen. *Systematisering och försörjningsbarhet av ny organisation*.

³ Taktisk officer med fänriks alt. löjtnants grad (innehaft tjänstegrad fänrik i minst två år). Se Högkvarteret. *Försvarsmaktens personalinstruktion*. s.23.

kategori OR med nivå 7⁴. Syftet är olika från förband till förband men ofta handlar det om att skapa instegsbefattningar⁵ för dem som ska arbeta som OF i funktionen. I de fall de har behovssatt befattningen som OR har de istället resonerat att det krävs flera års erfarenhet för att tillträda befattningen och därmed tilldelat den nivå 7.

Rekryterings-underlaget för denna befattning kommer ur ett antal olika utbildningslinjer på Specialistofficersutbildningen (SOU) samt Officersprogrammet (OP) med militärteknisk profil.

1.2. Problemformulering

En övergång mellan två befälssystem sker inte över en natt och utan friktioner. Till exempel ska personalen från det äldre befälssystemet passa in i den nya organisationen. En organisation som i sin tur ska kunna hantera de vakanser som uppstår innan den nya typen av personal är utbildad. En utbildning som måste vara anpassad mot den framtida organisationens behov. Vilka konsekvenser får en så pass stor förändring på organisationen och individen? Efter införandet kommer alla inblandade upptäckta brister i systemet som en del i utvecklingsprocessen. Precis som författaren beskrev i föregående avsnitt så har Försvarmaktens Högkvarter hittat ett antal obalanser i personalförsörjningen som kommit med transformeringen. I ett försök att se vilka följder som övergången har lett till har författaren valt att undersöka hur ledning av funktionen teknisk tjänst på kompaninivå inom markarenan har påverkats. Flerbefälssystemet togs i bruk 2009-01-01 och sedan 2010 har taktisk/operativa officerare arbetat på instegsbefattningen teknisk chef kompani. Hur har de upplevt sitt arbete efter att de har blivit utbildad till att verka som chef i linjen men arbetar på en befattning med i första hand funktionsansvar istället för personalansvar?

1.3. Syfte och frågeformulering

Syftet med undersökningen är att identifiera om det upplevs någon obalans i arbetssituationen för den som blivit placerad på en instegsbefattning inom funktionen

⁴ Specialistofficer med graden fanjunkare (innehaft tjänstegraden 1:e sergeant i minst fyra år). Se Högkvarteret. *Försvarmaktens personalinstruktion*. s. 23.

⁵ Instegsbefattning - Första befattning som en nytexaminerad officer tillträder (Uppsatsförfattarens definition).

teknisk tjänst⁶ och som har en examen från Officersprogrammet med militärteknisk profil. Försvarsmakten skapar eventuellt ett organisatoriskt- likväl ett arbetsmiljöproblem på grund av att man inte har synkroniserat utbildning, praktiktjänst och uppgifter. Finns det en obalans finns det risk för att Försvarsmaktens grundläggande förmågor haltar.

Undersökningens frågeformulering är:

Hur är synen på den taktiska officerens möjlighet att kunna prestera på en chefsbefattning med funktionsansvar, i detta fall specifikt Teknisk chef kompani?

De delfrågor som kommer att hjälpa till att svara på huvudfrågan är följande:

- I vilken omfattning tycker informanterna att officersprogrammet förmedlar de kunskaper och förmågor⁷ som befattningsbeskrivningen för Teknisk Chef kompani uttrycker behov för?
- Hur uttrycker informanterna att praktiktjänst alternativt utebliven praktiktjänst under första tjänsteåret efter examen har upplevts?
- Hur upplever de taktiska officerare som har gått utbildningen och arbetat minst 3 år inom funktionen teknisk tjänst att uppgiften är tydlig?

1.4. Disposition och metod

Inledningsvis genomförde författaren fem stycken semistrukturerade intervjuer med före detta elever vid OP militärtekniskprofil med examensår 2010-2013.

Informanterna har tjänstgjort som teknisk chef alternativt på mycket nära håll arbetslett och arbetat mot teknisk chef. De grundar sina erfarenheter från flera regementen; Ledningsregementet (LedR), Livgardet, K3, FMFS och P7. Urvalet har skett utifrån att personerna skulle vara anträffbara i Mälardalen under perioden för

⁶ Teknisk Tjänst - Delfunktion under funktionen Logistik. Skall bidra till teknisk och taktisk tillgänglighet genom att säkerställa ett tillräckligt antal materielssystem kan verka med erforderlig effekt. Se Försvarsmakten, *RMO FU*. s.106-107.

⁷ Förmåga - möjlighet att utföra något. Se <http://www.ne.se>. Hämtat 16-06-17.

undersökningen men är tagna ur flera olika kontexter (Teknisk bataljon, infanteri, ledning). Därför har kullen 10-13 blivit överrepresenterade eftersom det fanns flest av dessa i Mälardalen, och av kullen 08-11 fanns ingen i området. Syftet med intervjuerna var att få upplevelseperspektivet av de som har kompetensprofilen⁸ och tjänstgjort på instegsbefattning för OF inom funktionen teknisk tjänst. Författaren valde intervjuer för att kunna gå djupt i informanternas upplevelser. Författaren har resonerat som så, för att en informant ska ha något att tillföra undersökningen så behöver den ha arbetat minst tre år i Försvarmakten (ett år praktik och två år på befattning) efter examen.

Frågorna som ställdes till informanterna utformades utifrån vald teori för undersökningen, teorin om en hållbar prestationskultur som återges i kapitel 2. Författaren valde att göra så eftersom teorin i det här fallet kommer att utgöra en ram för undersökningen. Intervjuerna spelades in och transkriberades ordagrant efteråt. Därefter genomfördes en kodning⁹ av svaren från intervjuerna. Koderna blev *innan utbildning, under utbildning, förtroende, erkänsla, möjlighet att utvecklas, uppgifter, utbildning, praktik, ansvar, befogenheter/mandat och förväntningar*. Text som kodats lika i varje intervju sammanställdes och analyserades¹⁰ för att hitta likheter och olikheter i hur informanterna har uppfattat utbildning, praktik och uppgifter.

Resultaten från analysen, tillsammans med befattningsbeskrivning för TC kompani, kursbeskrivningarna från OP militärteknik 10-13, förmågekraven från Försvarmakten samt styrdokument för funktionen teknisk tjänst har sedan katalogiserats in inom ramen för teorin. Syftet är att presentera all grundläggande fakta på ett tydligt sätt så att vem som helst ska kunna följa med i resonemangen. Författaren kommer att väva in teorins anknytning till Försvarmaktens Handbok Samarbete och Befälsföring (H SamBef) i ramverket. Befattningsbeskrivningen för teknisk chef har sett likadan ut sedan många år tillbaka och ändras inte oavsett om man tjänstgör i insats eller på kasern i Sverige. Det som kan ändras är materielsystemet och personalen som ska funktionsledas. Det som dock har ändrats och påverkar verksamheten för informanterna är Omdaning

⁸ Kompetens - Formell kompetens, utbildning eller erfarenhet som krävs för viss tjänst eller befattning. Se <http://www.ne.se>. Hämtat 16-06-17.

⁹ Thomsson, Heléne. *Analysera intervjuer; om konsten att göra kvalitativa analyser vid statliga verk och myndigheter*. s. 65.

¹⁰ *Ibid.* s.77.

Försvarslogistik¹¹, men bara hur man löser sina uppgifter inte vad för uppgifter man ska lösa. Förmågekraven har inte heller ändrats sedan 2006 utan har sett likadana ut under hela utbildningsperioden 2007-2013.

Undersökningens delfrågor har under respektive kriterium brutits ner i mer specifika frågor som korrollerar mot teorins nyckelord. När alla resultat från intervjuer och informativa texter har redovisats inom ramen för vald teori kommer varje enskilt rekvisit avslutas med en analys där författaren diskuterar om kriteriet upplevs som uppfyllt.

Slutligen kommer respektive delfråga och huvudfrågan besvaras i ett avslutande kapitel utifrån analyserna i kapitlet resultat och analys. Här kommer även undersökningens styrkor och svagheter tas upp i en slutdiskussion och möjlig vidare forskning presenteras sist av allt.

Undersökningens interna validitet är något varierande. Några begrepp i teorin hämtar sin empiri endast ur intervjuerna medan andra får sitt ur flera olika källor; kursbeskrivningar, förmågekrav, metodhandbok TT och intervjuer. Att ställa så adekvata frågor så att undersökningen mäter det den avser mäta underlättas av att intervjun genomförs semistrukturerad. En stor risk är dock att en del följdfrågor kan uppfattas som ledande. Svar på frågor som författaren efter transkriberingen har tolkat som ledande har inte räknats med i resultatet.

Vad avser reliabiliteten så är tekniken i den här undersökningen metoden textanalys och intervju. Befattningsbeskrivning och förmågekrav kan naturligtvis ändras men förutsatt att den som vill genomföra motsvarande undersökning använder samma dokument som i denna är reliabiliteten hög. Kursbeskrivningarna är fastställda och har justerats något från år till år men i stort är de likadana under perioden 2007-2013. Skulle någon vilja genomföra intervju med samma kategori eller till och med samma personer så skulle kanske svaren ändras eftersom undersökningen skulle ske senare i tiden och informanternas minnen kan ha förändrats.

¹¹ <http://www.fmv.se/Verksamhet/FM-Log---FMV/>. Hämtad 16-06-17

1.5. Avgränsningar

Endast Officersprogrammet som examinerats mellan 2010-2013 behandlas eftersom informanterna måste ha tillräcklig arbetslivserfarenhet inom funktionen för att kunna ge relevant information.

Endast OP-militärteknik arena mark jämförs mot instegsbefattningen Teknisk chef vid arena mark p.g.a. att det var där det fanns tillräckligt många informanter att tillgå samt författarens egen anknytning till arenan gör intervjuen och analysen djupare.

Urvalet av informanter har avgränsats till att de skulle finnas anträffbara i Mälardalen. Endast förmågekrav för funktionen teknisk tjänst kommer att granskas eftersom det är den enda funktionen som bär mot intervjuerna.

1.6. Material och tidigare forskning

Författaren har valt fem nyckelord att söka på inom tidigare forskning; officersprogrammet, praktik, prestation, motivation och teknisk tjänst. Praktik och teknisk tjänst ger inget som går att använda i den här undersökningen. Ordet prestation ger ett flertal undersökningar och litteratur kring hur ledarskapet ska vara för att få andra att prestera. Intet (under den avsatta tid för efterforskning) om vilka förutsättningar som krävs för att individen ska vilja/kunna prestera. Ordet officersprogrammet ger ett stort antal undersökningar kring akademiseringen och hur den militära professionen ska utvecklas och om utbildningen bär eller inte bär mot det. Det finns ett antal undersökningar om vilken kompetens som utbildningen ger och vad det militära arbetet kräver. De undersöker dock bara den generella kompetensen, inte fackkompetens inom funktionen teknisk tjänst. Dessutom är undersökningarna ”endimensionella” i och med att man bara belyser vad officersutbildningen ger. Man tittar inte på övriga faktorer som spelar in för att en individ i ett företag ska kunna och vilja prestera. Det är här denna undersökning tar vetenskapen ett steg längre. Det enda som ger en del intressant läsning för den här undersökningen är nyckelordet motivation. Det finns några uppsatser kring vad som motiverar personer att söka till officersutbildningen och att ta anställning. Kadett Christian Wojtania skrev 2011 uppsatsen *Kadetter på väg mot examen. Är de motiverade till fortsatt anställning i*

Försvarmakten? I den intervjuar Wojtania 6 stycken kadetter från sin årskull för att få svar på sina frågor och en del av deras svar kommer författaren relatera till i sin analys.

Lyfter författaren blicken och tittar utanför Försvarmakten/Försvarshögskolan finns där en ansenlig mängd forskning kring motivation, prestation och drivkrafter. P.g.a. att tiden som är avsatt för denna undersökning är klart begränsad kommer undersökningen endast förhålla sig till den forskningen som finns kring teorin ”*Vill, Vet, Kan, Får och Bör*”¹² som även kommer att vara den teori som utgör ram för empirikapitlet. Ingmar Torbiörn, Pär Pettersson och Jouko Arvonen är tre forskare som genomfört den undersökning som ligger bakom teorin. Resultatet från forskningen har även mynnat ut i den utgivna boken *Från individ till lönsam affär*¹³, där två av forskarna står som författare. Huvuddragen i resultaten från undersökningen är att det finns dessa fem kriterier som behöver vara i balans för att en hållbar prestationskultur skall infinna sig på arbetsplatsen. Boken är utgiven av ett företag som heter Agerus¹⁴. Företaget grundades 2006 utav tidigare nämnda forskare och bedriver vetenskapliga undersökningar kring hur man utvecklar företag. Hur man får en organisation att lyckas och må bra. De har alltså tagit sina forskningsresultat från Psykologiska institutionen på Stockholms universitet, skapat en modell och säljer sedan sina resultat till företag som vill ha hjälp samtidigt som de forskar på dessa företag. De är fortfarande knutna till universitet och högskolor i sitt arbete. Forskningen har pågått sedan ca 20 år tillbaka och utvecklas även idag.

Försvarmakten använder ovanstående teori i *Handbok Samarbete och Befälsföring*. Här har man modifierat den lite och används i sammanhanget att utveckla sin befälsföring istället för generellt möjliggöra individens prestation. Man har även tolkat det sista kriteriet som *Gör* istället för *Bör* vilket har en nyansskillnad som författaren kommer att kommentera i avsnittet operationalisering. Handböcker i försvarmakten

¹² Torbiörn, Ingemar, Pettersson, Pär och Arvonen, Jouko. *Psychological prerequisites for performance, self-management and empowerment in modern work-life*.

¹³ Pettersson, Pär, Nordmark, Anders och Torbiörn, Ingemar. *Från individ till lönsam affär*.

¹⁴ <http://agerus.com/sv/om-oss/>. Hämtat 2016-06-17.

bygger oftast på att militär personal med bred erfarenhet i ämnet författat anvisningar och verktyg för det aktuella ämnet. Denna handbok är inget undantag. Den har en tillämpad profil där den praktiska erfarenheten i första hand kommer från personal med erfarenhet från militär befälsföring, militär litteratur från förr och det man har lärt sig från GMU. Undersökningen har inte kunnat verifiera om man har gjort en vetenskaplig studie i Försvarmakten med Agerus modell eller om man bara på subjektiv erfarenhetsbasis sett att detta stämmer.

Undersökningen har använt ett antal handböcker, skrivelser, doktriner etc. författade av Försvarmakten. De är utgivna och fastställda under perioden från ändrandet av befäls- och utbildningssystemet och framåt. Antagandet att de skulle vara korrekta, rimliga och sakliga torde vara rätt. Litteraturen går att hämta från Försvarmaktens arkiv och Försvarmaktens logistikcenter i Arboga. Högkvarteret arbetar just nu på nya dokument i ämnet men när i tiden detta blir klart är inte fastställt.

När officersprogrammet militärteknisk profil undersöks har av FHS fastställda kursplaner och kursbeskrivningar granskats. De är samtliga från 2013. Det är de som är mest relevanta kopplat till vilka kullar (examensår 10-13) som informanterna kommer från och är närmast i tid till nu när undersökningen genomförs. Exakt samma dokument går att hämta ut från FHS arkiv.

Intervjuerna är fem till antalet. De är så kallade primärkällor och har både erfarenhet av utbildningen, praktiktjänst efter utbildning samt arbete på befattning inom funktionen teknisk tjänst. Alla utom en. Den informanten har gått utbildningen men inte haft en befattning inom funktionen men har tjänstgjort/tjänstgör på ett tekniktungt kompani och arbetar nära Tekniska chefer och kan tala utifrån det. Tjugonio personer har examinerats från militärteknisk profil mellan år 2010 och 2013. Av dessa är cirka tjugo stycken kvar i Försvarmakten. Ur statistisk synvinkel har inte resultatet något stort värde men en hög validitet eftersom undersökningen kan granska samtliga tre delfrågor på djupet, objektiviteten hålls på en hög nivå i och med att informanterna kommer från olika utbildningskullar och förband och ett försök till hög reliabilitet

genom utlovande om anonymitet för informanten. Informanterna kommer att benämnas som I1, I2, I3, I4 och I5 vid citat. Källorna är de dem utger sig för att vara, har ingen beroendeställning av varandra eller författaren, de har så pass närhet till händelsen i tid som man kan begära för att få ett så sakligt och korrekt svar som möjligt inom alla tre delfrågor.

2. TEORETISK RAM

2.1. Bakgrund

Teorin används som ram för de svar som informanterna har givit utifrån hur de upplever sin prestation på en instegsbefattning inom funktionen teknisk tjänst.

2.2. Teorin "Vill, Vet, Kan, Får och Bör"

Innebörden av teorin är att du behöver ha ett antal kriterier uppfyllda för att kunna utföra en god prestation i ditt arbete. De fem kriterierna är; *vill*, *vet*, *kan*, *får* och *bör*. Med *vill* avses vad personalen hoppas och önskar. Med *vet* avses att personalen är införstådd i arbetet och uppgiften. Med *kan* avses att personalen förmår, klarar av, hinner och orkar. Med *får* avses att personalen tillåts, medges och med *bör* avses borde, behöver, måste. Detta är de subjektiva förutsättningarna för att prestera. Dessa korrollerar i sin tur mot objektiva villkor.

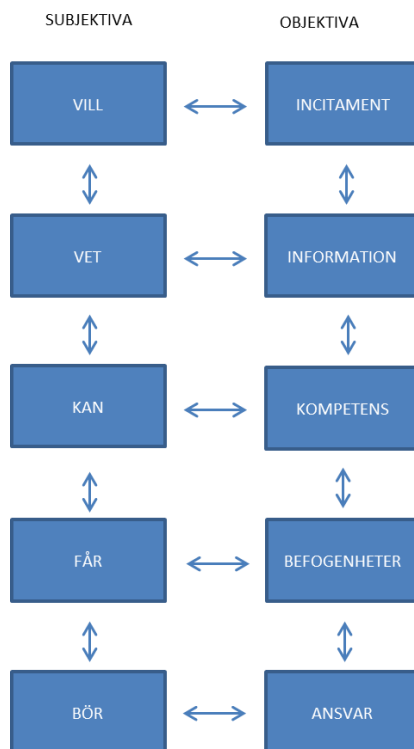


Bild 1 visar på förhållandet mellan objektiva och subjektiva villkor¹⁵

¹⁵ Pettersson, Pär, Nordmark, Anders och Torbiörn, Ingemar. *Från individ till lönsam affär*. s. 38.

Den största styrkan med teorin är de empiriska försök vid Stockholms universitets psykologiska institution som ligger bakom resultatet och att insamlandet så här många år senare fortfarande pågår.

Svagheten med teorin är att forskningen har skett ur ett hälsoperspektiv. Att organisationerna ska ha medarbetare som trivs och mår bra och då presterar. Syftet med denna undersökning är inte att fastna i ett hälsoperspektiv utan mera titta på hur systemet och organisationen är till en kategoris fördel eller nackdel.

2.3. Operationalisering

Uppsatsen kommer att vara så kallat teorikonsumerande¹⁶, dvs. teorin utgör ram inom vilken man kan sortera data. Genom hela resultatdelen kommer delfrågorna utbildning, praktiktjänst och om uppgiften är tydlig genomsyra texten. Undersökningen kommer att under:

- kriteriet *vill*, presentera det som intervjuerna ger samt knyta an till det som finns i Christian Wojtania självständiga arbete om vad som motiverar kadetter vid officersutbildningen 08-11 att ta en anställning i Försvarmakten.
- kriterierna *vet* och *kan*, presentera vad befattningsbeskrivningen säger att man ska ha kompetens inom, vilka förmågekrav som FM har satt på kategorin OF inom funktionen teknisk tjänst, vad utbildningen har gett för kompetens genom att sammanfatta kursbeskrivningar samt det intervjuerna ger. Författaren kommer även här knyta an vid Christian Wojtanias självständiga arbete.
- kriteriet *får*, presentera vilka styrdokument som ger och tar befogenheter inom funktionen samt det intervjuerna ger.
- kriteriet *bör*, presentera det intervjuerna ger.

Författaren kommer under respektive kriterium komplettera definitionerna från teorin med definitioner från H SamBef, i syfte att tydliggöra ytterligare vad undersökningen letar efter för svar från informanterna. Författaren kommer dock inte göra det på det

¹⁶ Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik och Wängnerud, Lena. *Metodpraktikan*. s. 40.

sista kriteriet. I Handboken har man bytt ut det femte kriteriet *bör* till *gör* och har gjort en annan tolkning av teorin. I själva verket handlar teorin om att du behöver alla fem kriterierna för att du som person ska bli självgående och prestera, d.v.s. *gör*.

Handboken går följaktligen inte att använda fullt ut i den här undersökningen men kommer användas i den mån det går.

Med syftet att förenkla framläggandet av empirin avseende kompetenser och förmågor kommer innehållet i kursbeskrivningar och befattningsbeskrivning att sorteras under tre nyckelord; funktionstaktik, materielunderhåll och tekniskt systemstöd. Dess tre räcker för att beskriva kompetens och förmåga för personal inom funktionen teknisk tjänst.

3. RESULTAT OCH ANALYS

3.1. Kriteriet Vill

Med kriteriet *vill*, avses om personen önskar att utföra en specifik uppgift. Enligt H SamBef så handlar det även om förbandsanda, företroende 360°, erkänsla och att det finns möjligheter till att utvecklas utifrån sina premisser.

Utifrån problemformuleringen kan författaren se att det finns tre frågor att undersöka:

- a) I vilken omfattning uppfattade informanterna, innan de började officersprogrammet, att det var inom funktionen teknisk tjänst som de skulle tjänstgöra efter utbildningen och ville det?
- b) I vilken omfattning uppfattade informanterna, under officersprogrammet, att det var på en instegsbefattning inom funktionen teknisk tjänst som de skulle tjänstgöra efter utbildningen och ville det?
- c) Hur har upplevelsen varit efter skolan kopplat till det som tas upp i H SamBef under kriteriet *vill*?

3.1.1. Intervjusvar

- a) Tre av informanterna valde profilen i första hand, en i andra hand och en i tredje hand. Samtliga uttrycker att de hade uppfattat att det var inom funktionen teknisk tjänst de skulle tjänstgöra efter examen och ger inte uttryck för att det skulle ha varit negativt i det läget. Däremot går deras åsikter isär när det gäller på vilken befattning. De har en bild med sig från värnplikten eller utlandstjänst in i utbildningen och det verkar vara den de fått hålla fast vid för att ha någon målbild alls.
- b) Officersprogrammet militärteknisk profil kan delas in i MHS Karlbergs (gemensamma kurser med övriga kadetter) och MHS Halmstad (kurser för militärteknikprofil). När de var på Karlberg så gavs målbilden plutonchef i allmänna ordalag och när de var i Halmstad gavs målbilden teknisk chef kompani. Hemförbanden gav ytterligare en typ av målbild. Till fyra av informanterna sa de

att det snarare handlade om instegsbefattningar på specialistnivå ex. gruppchef. Två stycken ger uttryck för att ha varit bekymrade över det hemförbanden sa. Samtliga hade en dialog med hemförbanden och de hamnade på de förband de sökte och ville till.

De är samtliga överrens om att skolan använde begreppet TC kompani men kadetterna tyckte att bilden av vad en TC kompani gör var mycket diffus: ”Det fanns så klart uppfattningar från enskilda lärare etc. men jag upplever att de till del brottades med vad vi faktiskt skulle göra”(I4). Hemförbanden beskrev inte heller vad befattningarna innebar så informanterna hade egentligen ingen känsla för vad framtiden handlade om. Fyra informanter uttrycker en vilja att vara taktiska chefer och att ha personal när de kom ut på förbanden. Endast en uttrycker tydlig vilja att bli teknisk chef och inget annat. Fyra informanter uttrycker att man fick vara beredd på att jobba på specialistbefattning, inledningsvis för att komma vidare mot sina mål. Samtliga vill arbeta inom teknik men inte nödvändigtvis inom funktionen teknisk tjänst.

- c) Informanterna uttrycker oro kring funktionen teknisk tjänsts framtid. Det finns inte något ledarskap inom logistiken och att de inte riktigt ser hur de passar in i vägen uppåt. De jämför sig med dem som har gått profilen krigsvetenskap där det finns en tydlig stegring i karriären och handledning på vägen. De som tjänstgjort på LedR uttrycker en större frihet att kunna växla till olika befattningar inom förbandet. Ena gången är de plutonchef medan nästa gång är de eventuellt teknisk chef. De nämner ofta att förbandet är tekniktungt och att tekniken prioriteras över hela förbandet. De har exempelvis tekniska chefer även på plutonsnivå och ställföreträdare till samtliga tekniska chefer. Det ser inte ut så på övriga förband i Försvarsmakten. De som tjänstgjort utanför LedR målar upp en vi och dem känsla på förbanden. Trupparen och teknikern. De tycker att de borde ses som likställda med dem som gått krigsvetenskaplig profil. De har samma grund men med en extra kompetens (militärteknik). Tre av informanterna säger att de uppfattar det som om att de står utanför möjligheten att få tillgång till tjänster som ligger utanför funktionen teknisk tjänst: ”Kan man vara chef för trosskompaniet om man är tekniker? Det är klart man kan men kommer någon sätta en där?”(I1). Fyra

informerar vill arbeta inom teknisk tjänst men är som sagt tveksamma kring sina utvecklingsmöjligheter.

3.1.2. *Motivationsfaktorer till att ta anställning i Försvarmakten.*

I Christian Wojtania's självständiga arbete¹⁷ har han intervjuat kadetter om vad som motiverar dem att ta anställning i Försvarmakten efter examen från officersprogrammet. De teman han har intervjuat kring är: skäl till att ta anställning, den kollegiala inställningen, trivsel, studiemotivationen, upplevda utbildningskvalitén, regementet och karriären. Det författaren tänker lyfta vidare in i den här undersökningen är det Wojtania författat under rubriken studiemotivationen, regementet och karriären.

Under studiemotivationen uttrycker kadetterna bland annat att Försvarmakten kunde ha informerat mer om framtiden och hur den enskilde kommer att passa in i och användas i Försvarmakten medan de gick på skolan. De ville ha en mer aktiv kontakt med de förband som de blivit antagna till. Man uttryckte även att Försvarmakten skulle ha varit mer lyhörd i dialogen som handlade om var kadetten ville jobba. Det hade ökat intresset och motivationen.

Under regementet tar kadetterna bland annat upp att de inte hade fått klart för sig vad för arbete som väntade dem när de kom hem. Hade de vetat det hade intresset och motivationen ökat.

Under karriären tar kadetterna upp bland annat att det är viktigt med ett utmanande jobb med möjlighet till utveckling och att man får jobba på ett ställe som man har valt alternativt vill arbeta på.

3.1.3. *Analys*

Informanterna visste att det var inom funktionen teknisk tjänst de var tänkta att arbeta. Både innan och under utbildning. Det var inte allas förstahandsval men de sa heller

¹⁷ Wojtania, Christian. *Kadetter på väg mot examen; Är de motiverade till fortsatt anställning i Försvarmakten.*

inte upp sin utbildningsplats när de fick veta vilken profil de blev antagna till. De visste även att det var på en instegsbefattning som normalt är en specialistofficersbefattning de skulle börja. Men frågan här är ju viljan. Ville de jobba på en instegsbefattning inom funktionen teknisk tjänst? De ger inte det mest säkra intrycket av att det är just det de vill men de ger heller inget uttryck för motvilja. Det de har gemensamt är viljan att arbeta inom området teknik. Där finns en uttalad vilja. Tre av fem informanter tycker att där de är idag får de det tillgodosett i den mängd de önskar. De vill vara där de är. Resonemanget blir då att de vill utföra specifikt den uppgiften. Uppgiften inom funktionen teknisk tjänst. Problemet med viljan ligger utanför det. Vad är vägen framåt? För framåt uttrycker samtliga att de vill. De accepterar där de är och vill vara där de är men de säger att de ser det som tillfälligt. För de vill någon annanstans. Målet finns i ett annat spår (läs funktion). Precis som Wojtania skriver i sitt arbete så uttrycker denna undersöknings informanter att de vill ha en utveckling framåt/uppåt för att motivera sig i sitt arbete. Knyter man ytterligare an till motivationskriterierna som Wojtania tar upp så kan författaren se att fyra av denna undersöknings fem informanter är nöjd med var de hamnade. De har haft en dialog med hemförbanden och fått komma till de förband de sökt. Detta kan grunda sig i de vakanser som finns inom just funktionen teknisk tjänst och att då blev heller aldrig dialogen svår.

Sammanfattningsvis fanns i huvudsak viljan när de började tjänstgöra och den finns även i dagsläget, samtidigt som de är fundersamma över sin framtid som gör att viljan sviktat något.

3.2. Kriteriet Vet

Med kriteriet *vet*, avses om personen förstår vad uppgiften innebär. Enligt H SamBef kan detta preciseras som att individen har tillräckligt med information. Med information menar handboken att uppgifterna är tydliga och att personen vet hur, när, var och varför uppgifterna ska lösas samt att organisationens rutiner och krav har uppfattats.

Utifrån problemformuleringen kan författaren se att det finns tre frågor att undersöka:

- a) I vilken utsträckning upplever informanterna att de, inom ramen för officersprogrammet, har blivit informerade om befattningen teknisk chef kompanis uppgifter?
- b) I vilken utsträckning upplever informanterna att de, inom ramen för praktiktjänst, har blivit informerade om befattningen teknisk chef kompanis uppgifter?
- c) Hur har upplevelsen varit efter skolan kopplat till det som tas upp i H SamBef under kriteriet *vet*?

3.2.1. *Teknisk chef kompanis uppgifter*¹⁸

Detta avsnitt har ett rent informativt syfte. Det ska ge en bild av vilka uppgifter som ligger på teknisk chef kompani (TC komp). Det finns tre områden som kompetens och förmåga måste finnas inom när det gäller att arbeta inom funktionen teknisk tjänst: *funktionstaktik teknisk tjänst, materielunderhåll* och *tekniskt systemstöd*.

För en TC kompani betyder det att denne inom *funktionstaktik* måste veta vilka rutiner och metoder som gäller för funktionen både inom eget och högre förbands verksamhet. TC ansvarar för den tekniska tjänsten och leder funktionen via stabs- och trossvägen. TC ska ha kännedom om vilka kompetenser som finns bland kompaniets tekniska personal samt nästa nivå's förmåga avseende funktionen. Vid skarpt läge skall teknisk chef kompani planera personal så att funktionen vidmakthålls oavsett verksamhet. TC är ansvarig för dokumentation och uppföljning på reparationer och att de åtgärder som gjorts inte bryter mot säkerhetsbestämmelser. TC måste hålla sig uppdaterad om all annan logistik vid förbandet.

När det gäller *materielunderhåll* måste TC ha goda tekniska systemkunskaper på aktuellt materielssystem för förbandet. TC ska utifrån dessa kunskaper kunna utföra tekniska kontroller inom ramen för Vård FM och funktionskontroller under drift och efter reparation. TC ska leda materielunderhållstjänsten, skadeklassa, följa och söka hänvisningar, genomföra prioriteringar avseende förebyggande och avhjälpande

¹⁸ Försvarsmakten. *TTR Metod Fu*. s. 30.

underhåll och omhändertagande. TC ska utarbeta rutiner och order för materielunderhåll och reservmaterielhantering. TC ska samverka med understödjande materielunderhålls- och omhändertaganderesurser. TC ska orientera närmaste taktiska chef samt chef med funktionsansvar om materielläget. TC ska följa upp Vård FM på förbandet samt objekt lämnade till annan nivå.

Inom ramen för *Tekniskt systemstöd* ansvarar TC för att planera och genomföra kompletterande utbildning på materielsystem vid förbandet, övervaka drift av materielsystem, lämna förslag på driftstöd och teknisk anpassning till TC på nästa nivå. TC planerar och lämnar även driftstöd till närmaste taktiska chef i form av rapport om materielstatus, terrängens inverkan på systemen och passande taktik- samt teknikanpassningar.

3.2.2. *Intervjusvar*

- a) Fyra av informanterna berättar att de blev utbildade på en högre nivå än teknisk chef kompani. Fokus låg på bataljonsstab. Utbildningen skedde i många stycken tillsammans med eleverna vid VFU försörjning och handlade därför ofta om funktionstaktik för allmänlogistik på bataljonsnivå, inte specifikt teknisk tjänst. Skolan sa att framtida uppgiften var att leda och planera, inte att genomföra, i stab: ”Planering, ordergivning och uppföljning av verksamheten. Det var vår uppgift. Medan den faktiska uppgiften, skruvandet och sådant, utförandet är specialistens uppgift. Det tryckte de på. Vilket sen när man kom ut och behövde göra det faktiska. Då var det så här; Jaha?!?” (I3). Samtliga tycker att utbildningen i funktionstaktik var väldigt teoretisk. De saknar konkreta och praktiska typfall vid exempelvis skadeklassning. Tre av dem ställer sig frågande kring varför så lite tid lades på teknisk tjänst i fred. Informanten från första kullen är tacksam för att kurschefen det året var mycket erfaren från förbandsverksamhet och delade med sig av vad verkligheten skulle innebära för informanten när skolan var slut. De andra kullarna uttrycker att de önskar att de haft instruktörer med förbandserfarenhet som kunde dra paralleller mellan det teoretiska och det praktiska: ”Sen upplevde jag aldrig att vi hade någon, det var liksom den här

metoden för tekniska tjänsten. Hur gör man på riktigt? Det kändes inte som att det var någon som lärde ut det.” (I2). En vecka under utbildningen handlade om teknisk tjänst under fred och då framförallt systemsäkerhet. En av informanterna genomförde officersprogramet utan att lära sig vad FUS¹⁹ och dess verksamhet är för något. De tre från examensår 2013 blev aldrig under utbildningen informerade om vad omdaning försvarlogistik var för något.

Praktiska moment under utbildningen var olika från kull till kull. Endast kullen med examensår 13 gick i befattning i funktionen teknisk tjänst på ett insatsförband. Bland annat som teknisk chef på kompani och bataljon. Övriga kullar fick varierande erfarenheter från stabstjänstövning där man teoretiskt tog sig igenom olika scenarion. Vid något tillfälle fick de gå bredvid äldre kollegor som var elever vid OF2-utbildningen²⁰. Skolan sa att målbilden var teknisk chef kompani men man berättade aldrig (alternativt mycket lite) om vad man gör på den befattningen rent konkret. Inte heller övningar gav någon klar bild på grund av att handledningen under övningen skiftade i mängd och innehåll. De som gick i befattning på ett insatsförband blev handledda av ordinarie chefer och de uttrycker att det var en bra målbildsövning: ”Det var den här batövningen som jag hängde med på som gav mig vad som förväntats men i övrigt upplevde jag ett vacuum kring just det” (I2). Tre av fem informanter blev inte handledda av ordinarie chefer och uttrycker att de hade svårt att greppa vad uppgiften verkligen innebar. Det skedde heller ingen organiserad överspridning av erfarenheter efter övning.

- b) Två av fem har haft praktiktjänst. Två av de tre som inte har haft praktiktjänst har heller inte haft handledning under första tjänsteåret utan fick börja på befattning direkt efter examen. Dessa två uttrycker oklarhet kring vad de ska utföra i sin tjänst. En av dessa tycker nu, tre år senare, att det är tydligare medan den andra

¹⁹ FUS-Främre underhålls stöd fanns fram t.o.m. 2015-12-31. Kontaktytan mellan förband och verkstad dit försvarsmaktspersonal vänder sig när de behöver stöd med utförandet av reparationer. Se <http://www.fmv.se/Verksamhet/FM-Log---FMV/>. Hämtad 16-06-17

²⁰ OF2-utbildning – Utbildning inför tjänstgöring på befattning där kaptensgrad är behövssatt. Se Högkvarteret. *Försvarsmaktens personalinstruktion*. s.24.

fortfarande inte känner sig trygg i rollen: "(...) jag har ju inte varit i befattning på övning än så jag kan ju säga att jag har inte en aning om vad jag ska göra nu i höst när jag går ut i skogen" (I1). Ingen av informanterna har gått bredvid någon som de har kunnat se och lära av för befattningen de suttit/sitter på. En av informanterna säger att skolan gav löfte om att det skulle finnas en specialistofficer med uppgiften att mentorera dem när de kom ut på förbandet. Men denna informant samt tre till uttrycker att när väl tjänstgöringen började fanns ingen med rätt bakgrund som hade tid eller position för att stötta dem. Två informanter uttrycker att deras högre chefer inte visste vad för krav som skulle ställas på dem, och vilka uppgifter de skulle utföra.

Informanterna tycker att mycket av det som kanske saknades under utbildningen skulle kunna lösas med praktiktjänsten. Så att de får lära sig hur funktionen fungerar på just deras förband. Två informanter har under en GMU-omgång²¹ verkat som instruktörer. De uttrycker att de fick bra med handledning under perioden men den verksamheten bär inte mot teknisk tjänst så det gav bara en allmän trygghet i att föra befäl. De som har fått handledning samt praktiktjänst ger ett säkrare intryck kring rollen som TC. Tre av fem har en teknisk bakgrund från innan officersprogrammet. Det kan vara från skola, fritidsintresse etc. Dessa tre uttrycker att de känner sig trygga i sin yrkesutövning tack vare bakgrunden och att de har sett att de som inte har samma bakgrund har haft det svårare att ta till sig det skolan förmedlat inom ramen för teknik, och även att utföra tjänsten efteråt.

- c) Tre av fem uttrycker att man har fått sätta upp rutiner själv. Skolan har inte gett dem verktyg för det och när de väl kommer till förbandet saknas stående order för teknisk tjänst. Kompaniledningen ställer inga krav eller vet inte vilka krav som ska ställas och de lämnas att sköta tjänsten självständigt. De arbetar på och löser uppgifter allt eftersom någon påtalar att det ska omhändertas av TC. En vet inte om några styrdokument som gäller i fred. Denne saknade handledare eller någon

²¹ GMU- grundläggande militär utbildning av rekryter under ca 4 månader. Se http://jobb.forsvarsmakten.se/sv/vagen-in/grundutbildning/om-gmu/?gclid=COLgvLnxs0CFcH3cgoddfYI_Q. Hämtad 16-06-17.

att följa. Tre uttrycker att de i dagsläget vet vad uppgifterna är men samtidigt, när man ställer kontrollfrågor, har en av dem ingen vetskap om vilka styrdokument som gäller i verksamheten.

3.2.3. *Analys*

Från utbildningen så har de alltså fått veta att de ska gå mot teknisk chef kompani som begrepp men inte vad det innebär rent konkret. De har i huvudsak inte övat i befattningen. När de kommer hem är det några som får praktiktjänst och i viss mån stöd men mest blir de lämnade att skapa sina egna rutiner utan några styrningar. De säger själva att de tycker att de börjar veta vad uppgiften är men ställer man kontrollfrågor så visar det sig att de inte vet om allt som ligger i deras ansvarsområde och hur saker ska genomföras. När de säger att de börjar veta vad de ska utföra för uppgifter så handlar det i stort sett om att de gör det de lärt sig hitintills. Det är dessutom något de har lärt sig genom eget driv. På detta sätt har de upparbetat en kompetens både praktiskt och teoretiskt avseende vad uppgiften teknisk chef innebär. De har i vissa fall läst sig till det, de har gått på bakslag som de har lärt sig av och ibland har de haft kollegor de kunnat fråga om hur de ska göra. Problemet är att de inte vet vilka arbetsuppgifter som de inte utför för de har ingen målbild med sig in i arbetet, de har inte haft någon att följa och lära av och det sker ingen uppföljning på dem.

När författaren knyter an till Wojtania's svar kring tema regemente syns det att hans informanter uttrycker samma sak som den här undersökningens informanter, dvs. att de inte hade fått klart för sig vad för arbete som väntade dem när de kom hem.

Författarens informanter ger dock inte samma uttryck för oro. De har en mer avslappnad attityd kring detta och det verkar inte ha påverkat deras inställning till att ta anställning.

Eftersom författaren har valt en teori som utgår ifrån individen handlar alltså kriteriet vet om hur individen upplever mängden information som tillräcklig för att kunna prestera. Utifrån vad informanterna har svarat så måste svaret bli att informationen är otillräcklig när de kliver på befattningen men nu, minst tre år senare är den tillräcklig.

3.3. Kriteriet Kan

Med kriteriet *kan*, avses om personen har kompetens och förmåga att kunna utföra uppgiften. Enligt H SamBef handlar det både om en bred och djup förmåga och en lagom hög kompetens. Kompetensen och förmågan skall enligt Försvarmakten inhämtas genom dels utbildning vid Officersprogrammet och dels genom praktiktjänst.²²

Utifrån problemformuleringen kan författaren se att det finns tre frågor att undersöka:

- a) I vilken utsträckning uttrycker informanterna att de, inom ramen för officersprogrammet, har fått kompetens och förmåga för att bestrida befattningen teknisk chef kompani?
- b) I vilken utsträckning uttrycker informanterna att de, inom ramen för praktiktjänst, har fått kompetens och förmåga för att bestrida befattningen teknisk chef kompani?
- c) I vilken utsträckning uttrycker informanterna att de efter minst tre års tjänstgöring har kompetens och förmåga för att bestrida befattningen teknisk chef kompani?

3.3.1. FM Funktionsspecifika förmågekrav.

I Högkvarterets beställning till Förvarshögskolan (FHS) för framtagandet av officersprogrammet står det att FHS skall ta hänsyn till två dokument i sitt utarbetande av utbildningsplan. Det ena är bilaga 1 till beställningen och bär namnet *Övergripande styrning och målsättning med OP 07-10*²³ och där återfinns de generella förmågekraven på en taktisk/operativ officer. Det andra dokumentet är *Funktionsspecifika förmågor för officerare med taktisk/operativ inriktning*²⁴. I det sistnämnda dokumentet står det att den färdigutbildade officeren ska inom sin funktion kunna verka vid utbildning, insats nationellt och internationellt och som medlem i en

²² Högkvarteret SP Personalförsörjning. *Funktionsspecifika förmågor för officerare med taktisk/operativ inriktning.*

²³ Högkvarteret SP Personalförsörjning. *Högkvarterets beställning till Förvarshögskolan för framtagandet av officersprogrammet 07-10.*

²⁴ Högkvarteret SP Personalförsörjning. *Funktionsspecifika förmågor för officerare med taktisk/operativ inriktning.*

stab. Därefter preciserar man vad som gäller inom de övergripande roller som officeren kommer att ha; *chef*, *utbildare* och *fackman*. Den officer som ska arbeta inom teknisk tjänst ska som *chef* ha förmåga att leda verksamhet inom materielunderhåll och tekniskt systemstöd, leda sin enhet under strid, utöva funktionstaktik och tillämpa gällande styrande regelverk. Som *utbildare* skall officeren under handledning kunna planera, leda, genomföra och följa upp utbildning av personal inom funktionen. Som *fackman* skall officeren ha förmåga att verka som funktionsföreträdare i stab, bidra i utvecklingsprojekt och bidra vid materielunderhåll och tekniskt systemstöd.

3.3.2. Kursbeskrivningar

Detta avsnitt har ett rent informativt syfte. Det ska ge en bild av vad kurserna vid militärteknisk profil består av i stort. Efter samverkan med studierektorn²⁵ för militärteknikprofilen vid FHS handlar det om de kurser som MHS Halmstad ansvarar för under den så kallade verksamhetsförlagda utbildningen (VFU). Enligt huvudläraren²⁶ för VFU militärtekniskprofil är de kurser som ger kompetens inom specifikt teknisk tjänst *Tekniska system och dess bidrag till de operativa förmågorna*, *Ledning av teknisk tjänst*, *Arenasyntes - plattformar egen arena*, *Verkan och skydd - interaktionen teknik/taktik*, *Sensorer, interaktionen teknik/taktik* och *Ledningssystemsteknik i militär kontext*. Här följer en kort förklaring av innehållet under respektive kurs.

*Tekniska system och dess bidrag till de operativa förmågorna*²⁷ var en fem veckor lång teoretisk kurs inom området funktionstaktik. Man lärde ut grunderna för teknisk tjänst och man genomförde studiebesök vid teknisk bataljon. Inom området materielunderhåll ingick utbildning i vintermiljö där man tittade på hur material och vätskor påverkas av kyla. Inom området tekniskt systemstöd fanns ämnet systemsäkerhet.

²⁵ Kapten Jens Lindh, samtal genomförd 2016-03-21.

²⁶ Major Lars-Åke Johansson, samtal via telefon genomförd 2016-03-22.

²⁷ Försvarsmaktens tekniska skola. *Kursbeskrivning IOP150 Tekniska system*.

*Ledning av teknisk tjänst*²⁸ var en sex veckor lång kurs där eleverna under de tre första veckorna fick lära sig funktionstaktik och organisation för inte bara teknisk tjänst utan för hela funktionen logistik. Efter det hade eleverna en förberedelsevecka och därefter en fältvecka där det som teoretiskt har förmedlats under de första veckorna skulle förtydligas genom praktik. Kursen avslutades med en stabstjänstövning där eleverna fick truppföra tillsammans med kaptenselever inom funktionen logistik.

*Arenasyntes - plattformar egen arena*²⁹. Kursen var sju veckor lång och de fyra första syftade till att ge grundläggande kunskaper om konstruktionen av ett fordons olika delsystem. Eleverna fick framför allt teoretiska kunskaper men även i viss mån praktiska färdigheter. Efterföljande två veckor tillämpades de nyfunna kunskaperna och färdigheterna vid en systemkurs på bandvagn 309. Sista veckan genomfördes i Norrland och där vävdes de tidigare veckornas förmedlade kunskaper ihop med tidigare kursers innehåll till en tillämpad vecka där man upprättade en reparationsplats i fält och förde dialog om funktionstaktik, materielunderhåll och tekniskt systemstöd. Kursen *Verkan och skydd - interaktionen teknik/taktik*³⁰ var sex veckor lång och var till största delen en militärteknikkurs. D.v.s. det handlade om interaktionen mellan teknik och taktik vilket inte är någon stor del inom funktionen teknisk tjänst³¹. Den kan härledas till området tekniskt systemstöd där TC ska kunna presentera möjligheter och begränsningar med system. Det finns dock delar under denna kurs som faktiskt bär mot andra delar inom funktionen. Under två veckor studerade eleverna materiallära, där man bland annat lärde sig hur reparation av olika metalliska material går till. Denna kompetens kan sedan användas inom ex. stridskadereparationer. Inom ramen för kursen låg även att gå FMTS-kursen *Soldatburna vapen begränsad behörighet* som gav eleven befogenhet att utföra säkerhetskontroll och reparation på eldhandvapen och understödsvapen.

Kursen *Ledningsteknik i militär kontext*³² var en tre och en halv veckor lång kurs och var uteslutande en kurs i militärteknik. D.v.s. det är inte här tyngpunkten ligger för att

²⁸ Försvarsmaktens tekniska skola. *Kursbeskrivning IOP131 Ledning av teknisk tjänst.*

²⁹ Försvarsmaktens tekniska skola. *Kursbeskrivning IOP238 Arenasyntes Mark.*

³⁰ Försvarsmaktens tekniska skola. *Kursbeskrivning IOP153 Verkan och skydd; interaktionen teknik-Taktik.*

³¹ Lorber, Azriel. *Lärobok i militärteknik vol.8 oförstånd och okunskap; konsekvenser för alla militära nivåer.*

³² Försvarsmaktens tekniska skola. *Kursbeskrivning IOP152 Ledningsteknik.*

få kunskaper och färdigheter för att kunna prestera inom funktionen teknisk tjänst.

Författaren kommer därför inte att förklara den kursen mer utförligt.

Kursen *Sensorer, interaktionen teknik-taktik*³³ var en fyra veckor lång kurs och var till största delen en kurs i militärteknik. D.v.s. det är inte här tyngpunkten ligger för att få kunskaper och färdigheter för att kunna prestera inom funktionen teknisk tjänst.

Författaren kommer därför inte att förklara den kursen mer utförligt.

3.3.3. Intervjusvar

- a) Fyra informanter tycker att de har lärt sig det de bör men utbildningen har inte bottnat och konkretiserat så att de har känt att de kan och vågar utföra uppgifter som kräver praktiskt handlag. Beroende på årskull så har de haft olika mängd utbildning på teknisk systemkunskap. Återkommande säger de att de har blivit informerade om att de ska göra något men inte hur detta något ska göras/lösas. Ingen verkar tycka att de har lärt sig något onödigt men lyfter ex. kursen på LIFT och RSF³⁴ som något som mer lämpligen sker hemma på förband efter OP. Annars hinner man glömma. Två informanter tycker att teknikutbildningen under Arenasynteskursen har varit tillräcklig och två tycker att den var för tunn. Det är framför allt de som har en teknisk bakgrund med sig in i utbildningen som tycker att den har räckt till. En uttrycker sig i termer om att den i princip inte gav djupare tekniska kunskaper än vad en förare behöver kunna på sitt fordon. En annan av informanterna var väldigt tydlig med att inte anse sig ha kompetensen och förmågan att tjänstgöra på instegsbefattningar trots att denne har flera år i tjänsten. Informanten ser inte hur denne ska kunna funktionsleda en DS-grupp³⁵. En uppgift som är viktig på ett kompani. Informanten har ingen teknisk bakgrund och har inte haft någon praktiktjänst. Samtliga informanter är överens om att för att kunna arbeta som teknisk chef måste man kunna kommunicera med den personal som jobbar inom funktionen. Skulle mekanikutbildningen tas bort anser informanterna

³³ Försvarsmaktens tekniska skola. *Kursbeskrivning IOP151 Sensorer*.

³⁴ Redovisningssystem för teknisk tjänst i olika kontexter. LIFT är för kasernverksamhet och RSF är för fältverksamhet. Se *Försvarsmakten. TTR Metod Fu*. s. 23.

³⁵ DS-grupp - driftstödsgrupp. Består utav en teknisk officer och ett antal mekaniker. Se *Försvarsmakten. TTR Metod Fu*. s. 32.

att man tappar den förmågan. En förmåga som är avgörande: "(...) som det är nu kan soldaten komma till mig och beskriva ett problem och jag kan i vart fall låtsas att jag förstår, för jag känner igen vissa delar av det de pratar om"(I1). Två av informanterna uttrycker en önskan att göra OP längre, att man hade kunnat lägga på ett halvår till med teknisk systemkunskap för att bli bättre och mer förberedd i tjänsten.

Kullen med examensår 2013 fick möjlighet att gå i befattning på ett insatsförband under utbildningen. De blev då handledda av befäl från förbanden alternativt lärare från VFU-utbildningen. Under slutträningen handledde lärare från militärtekniksektionen på FHS. En informant tycker att övningarna var bortkastad tid.

Utbildningen innan hade inte förberett, handledarna handledde inte och de hade inte någon uppföljning eller överspridning efter övningarna. Informanten gick från övningarna lika ovetandes om vad som förväntades av denne som innan övning och tyckte inte att denne hade nått någon högre kompetens avseende teknisk tjänst p.g.a. bristerna. De två andra från samma kull var mycket nöjda däremot, de hade blivit handledda av förbandets ordinarie tekniska chefer och fått en bra bild av vad de skulle leverera och de hade personligen fått testa på att öva sin egen förmåga i tjänsten. Övriga kullar hade endast stabstjänstövningar som de inte tycker gav varken målbild eller förståelse för just befattningen TC kompani.

- b) Två av fem informanter fick praktiktjänst inför att gå in på en befattning inom funktionen teknisk tjänst. Tre hade ingen uttalad praktiktjänst alls. En av dem som hade praktiktjänst gick GSS Mark Mekanik-kursen³⁶ i 12 veckor, tjänstgjorde på GMU samt genomförde ett antal utbildningspass i teknisk tjänst med stöd av äldre tekniska officerare. Förbandet hade tyckt att officersprogrammets mekanikutbildning inte var tillräcklig för att kunna gå in på en instegsbefattning: "*(...) jag skulle både vara en användbar tekniker och en användbar truppare var det han sa*"(I3). Den andra informanten deltog, av samma anledning, vid nästa kull

³⁶ GSS Mark mekanik – utbildning för de som ska tjänstgöra som mekaniker på fordon. (Uppsatsförfattarens definition)

av OP militärteknikprofil mekanikutbildning. Mekanikutbildningen var för informantens kull minimerad och man hade utökat den till kullen året efter. Informanten fick också under praktiken hålla utbildningspass inom funktionen och gå vid sidan av en äldre kollega. Båda dessa två tycker att praktiktjänsten hjälpte dem en bit på vägen till att uppnå nödvändig kompetens och förmåga att kunna tjänstgöra som TC kompani. De tre övriga informanterna är inte samstämmiga i sina åsikter om utebliven praktiktjänsten. En av dem uttrycker en tydlig missbelåtenhet över att inte ha genomfört det medan de andra två uttrycker att det inte har gjort något. Två av de som började tjänstgöra på befattning direkt efter examen uttrycker en tydlig frustration över att de inte lärde sig rätt saker på utbildningen för att arbeta i fredsverksamheten.

- c) Tre av informanterna ger ett säkert intryck, så här minst tre år efter examen, när de säger att de tycker att de kan prestera som TC kompani. Så länge specialisterna finns på sina positioner. Informanterna uttrycker att de tycker att otillräckligheten de ibland känner grundar sig mer i tids- och resursbrist än i kompetensbrist hos dem själva. När specialistofficeren saknas fungerar inte systemet. Då måste de avsätta tid till att utföra det som specialisten brukar göra, till exempel reparera system, kommunicera med verkstan och handleda mekanikern. Att utföra det som specialistofficeren har som uppgift uttrycker de en viss tvekan kring. De uttrycker sig i termer som att man borde och måste kunna samma sak som de men samtidigt att det inte är intressant och att de inte vill och ska syssla med sådant praktiskt arbete: "(...) jag har under långa perioder på kompaniet varit ensam tekniker och då är ju frågan om man ska kunna mer så att man kan utföra det som i vanliga fall specialistofficeren utför." (I5). Tre av fem informanter ser sig som mer analytiska och bättre på att hålla överblick över verksamheten än specialistofficeren. De ger uttryck för att de inte tycker att specialistofficeren kan tänka taktiskt utan behöver hjälp med det och därför är den taktiska officeren mer lämpad som TC komp. De uttrycker sig som om de vore en schackspelare med ett antal spelpjäser (övrig personal inom funktionen) som utför saker de beslutat om: "Så det blir mer en sammanhållande roll. Ungefär som det ska vara som OF TC (...)" (I2).

3.3.4. *Analys*

Informanterna är nöjda med det de har lärt sig i stort och skulle inte vilja vara utan det. De tycker att man skulle komplettera med utbildning för att nå upp till rätt kompetens och förmåga för befattningen. Helst skulle de vilja att detta låg under praktiktjänst på förbandet (står under kriteriet vet). Informanterna uttrycker med andra ord samma sak som Försvarsmaktens dokument om förmågekrav säger. Att man ska ha både utbildning och praktiktjänst innan man går in på befattning. Men rent konkret i den här undersökningen så har två utbildats som förmågekravsdokumentet säger och tre har inte det. De två uttrycker att de har kompetens och förmåga att arbeta på befattningen men en av dem känner att de skulle behöva mer detaljkunskaper och den andra funderar kring om denne inte borde ha mer systemkunskaper för att kunna lösa ut alla typer av uppgifterna inom funktionen teknisk tjänst när vakanser uppstår. Två av dem som inte har haft praktiktjänst tycker inte de hade kompetens om vad och hur saker skulle lösas när de började tjänstgöra på befattning. De uttrycker att detta är ett misslyckande från skolan medan författaren vill framhärda att personerna inte haft praktik och att det likaväl kan vara där svaret på problemet ligger.

Fyra av informanterna uttrycker det som att kedjan (den tekniska tjänsten) brister när specialistofficeren saknas. De kan då inte arbeta som de har blivit lärda på skolan. D.v.s. planera, ge order och följa upp (står under kriteriet vet). Följaktligen blir funktionen väldigt improduktiv om de inte kan samma saker som specialistofficeren. Så frågan är om de då verkligen kan det de måste för att sitta på en chefsbefattning inom ett funktionsområde, i det här fallet teknisk tjänst? Borde inte kedjans alla länkar vara gjord av samma material för att vara stabil från dag ett? Resonemanget måste då bli att en person som examineras från officersprogrammet militärteknisk profil och blir placerad på befattning utan praktiktjänst och ingen handledning kan inte anses som att de har kompetens och förmåga att lösa ut uppgiften. Medan om man gör som förmågekraven anvisar så finns en god chans att faktiskt lyckas, förutsatt att praktiktjänsten ger personen kompetens att kommunicera teknisk tjänst och att inga vakanser finns i organisationen.

3.4. Kriteriet Får

Med kriteriet *får*, avses om personen har befogenheter och mandat att utföra uppgiften. Enligt H SamBef handlar det dels om att man lämnas tillräckligt mycket utrymme för att lösa uppgifterna självständigt, att befogenheter och mandat gör det möjligt för personen att ta ansvar samt att gränserna är tydliga.

Utifrån problemformuleringen kan författaren se att det finns tre frågor att undersöka:

- a) Hur uttrycker informanterna att de, inom ramen för officerprogrammet, har blivit informerad om ansvarsrollen inom funktionen teknisk tjänst?
- b) Hur uttrycker informanterna att de, inom ramen för praktiktjänst, har blivit informerad om ansvarsrollen inom funktionen teknisk tjänst?
- c) Hur uttrycker informanterna att de efter minst två års tjänstgörande har de befogenheter och mandat som krävs för att självständigt lösa uppgiften och att gränserna är tydliga?

3.4.1. *Styrdokument för funktionen teknisk tjänst.*

Metodhandbok TT, Rutinbeskrivning TT, Anvisningar teknisk tjänst, styrdokument från Högkvarteret ex. beslut om användning (BOA) och ett stort antal detaljstyrande dokument från FMV ex. Teknisk order (TO) är minst de dokument som en teknisk officer måste känna till och arbeta efter. Det finns fler men de här är grunden.

Anv. TT är en fredstyrning för dem som framför allt arbetar inom funktionen logistik. Här står det vad som gäller för samtlig försvarsmaktsmateriel avseende kostnad och rutiner för reparationer. Metodhandbok TT beskriver hur funktionen teknisk tjänst skall bedrivas i krig. Den är skriven för värnpliktssystemet men begrepp och rutiner används fortsatt på samma sätt som den säger. Rutinbeskrivning TT arena mark beskriver vilka rutiner som gäller i och med att system PRIO tar över stor del av planering, genomförande och uppföljning av materielunderhållet i fred. BOA krävs för att kvalificerade system ska få börja brukas i Försvarsmakten och talar om hur saker får och ska användas. TO talar om något i brukandet av materiel som behöver ändras/förtydligas. De kan vara av olika dignitet och måste följas av Försvarsmakten även om de kommer från FMV.

3.4.2. Intervjusvar

- a) Den som examinerades 2010 berättar att kurschefen informerade löpande inom detta medan övriga säger att det endast togs upp under utbildningsveckan om systemsäkerhet. Därefter har det inte talats om det i bemärkelsen ansvar, befogenheter och mandat. Man tittade i reglementen för rutiner ex. återhämtning och TOLO under resten av utbildningen, men inget utöver det. De säger att de har blivit informerade men inte förstått hur det hänger ihop med utövande av ansvar. ”(...) så visst de sa att vi får, att vi har mandat att ta beslut men vi saknade kunskap för att ta beslut”(I3). Examensår 2010 hade praktiktjänstgöring vid hemförbanden under VFU-perioden. Där blev kadetten ytterligare informerad om ansvarsbitarna av de officerare som denne kom i kontakt med där. Samtliga ger uttryck för att känna sig ha ett generellt mandat att själv genomföra avhjälpande underhåll på system. De gör skillnad på vilka system de tycker att de har ett grundmandat för och vilka de inte har för. Två av informanterna säger att reparationer är något som de inte skulle genomföra eftersom de inte känner sig tillräckligt trygga i utförandet: ”(...) det var så extremt länge sedan man gjorde själva skruvandet så man vågade inte använda det mandatet. Så på det viset hade man det inte. Det var inte ett verktyg i verktygsväska”(I3).
- b) De två som haft praktiktjänst säger att de vet vilka styrdokument är och vad de handlar om. De känner sig trygga i vad de får och inte får göra. När författaren ställer kontrollfrågor kring dokumenten från avsnitt 3.4.1 så bekräftas deras kunskap. Två av de informanter som inte har haft praktik har liten respektive ingen kunskap om dokumenten. Informanten med liten kunskap om dokumenten har upptäckt dem allteftersom, använder sig utav dem och är bekymrad över att det hela tiden dyker upp ansvarsområden som informanten inte har blivit orienterad om. Den andra ger inte uttryck för att ha sökt efter dokumenten i sin tjänst eller att ha behov för dem.

- c) Fyra av fem uttrycker att de har getts utrymme för att arbeta självständigt. Att de ofta är ensam funktionsföreträdare och därmed lämnas med att klara av uppgifter och befogenhet själv. De har så fort de har klivit på befattningen fått de mandat och befogenheter som kommer med befattningen. Ingen annan gör anspråk på funktionen teknisk tjänst. En av de som inte haft praktiktjänst har gått genom en plutonchef för avdömningar och prioriteringar. Informanten ger allmänt ett intryck av att inte veta vad denne får och inte får göra. Fyra av fem informanter känner sig otrygg i att ställa krav uppåt eller använda sig av sitt mandat att hindra andra i användandet av materiel.

En informant reflekterar över att denne har gått från en TC-befattning som var OR7 till en TC befattning som är OF1 och tycker att den tidigare lika gärna kunde ha varit en OF2³⁷ eftersom ansvaret hade varit större på den befattningen. Samtidigt ansåg informanten att den nuvarande befattningen även kunde vara en OR7-rad. Fyra av informanterna tycker att TC komp är en för avancerad instegsbefattning för en nyutexaminerad OP-elev på grund av ansvaret som befattningen kommer med. Samtliga vittnar om att ansvaret är stort på den som blir teknisk chef kompani och att det krävs en erfaren officer för att lösa uppgiften. De skulle hellre se att de kunde gå in på en mer lagom nivå och sedan växa in i uppgiften. De jämför sig med en OP-elev som har gått krigsvetenskaplig profil och går in på en instegsbefattning för ren markstrid. Vid en jämförelse avseende hur pass stort ansvar respektive instegsbefattning innebär säger de att proportionerna blir orimliga för den som börjar som TC komp. Markstridaren kan börja som instruktör utan något speciellt ansvar alls medan det inte finns någon sådan instegsbefattning för den taktiske officeren inom funktionen teknisk tjänst. Markstridaren kan sedan växa in i ansvaret medan den som sätts in som TC komp får allt ansvar på en gång och har oftast ingen att följa eller som kan handleda i det dagliga arbetet.

³⁷ Taktisk officer med kaptens grad (innehaft tjänstegraden löjtnant i minst 2 år samt genomgått YBK/OF2 utb.). Se Högkvarteret. *Försvarsmaktens personalinstruktion*. s. 24

3.4.3. *Analys*

Informanterna säger att de från utbildningen har fått veta att de har ett stort mandat. De som har genomfört praktiktjänst eller haft en kurschef som delat med sig av sina erfarenheter har fått det mer tydligt för sig vad det innebär. Samtliga har fått rätten att utöva sitt mandat så fort de börjat sin tjänstgöring på förbandet oavsett om de kan eller vet vad de ska uträtta. Det som är otydligt för dem är gränserna. Flera av dem vet inte vilka dokument som styr verksamheten. Författaren har tidigare beskrivit att de självständigt har fått hitta sina egna vägar. P.g.a. sin bristande erfarenhet vågar de inte alltid använda sig av mandatet i funktionen och ställa krav på övrig personal inom förbandet. Ofta har man bara fått veta att man får men inte hur man gör. I avsnitt 3.2.3 har författaren skrivit att informanterna saknar en del i kriteriet *vet* som även det spelar in under kriteriet *får*. Alltså är kriteriet svårhanterligt för informanterna inledningsvis och tydligen även i dagsläget. De *får* men det är inte tydligt för dem vad de *får*.

3.5. **Kriteriet Bör**

Med kriteriet *bör*, avses om personen upplever ett ansvar för att utföra uppgiften. Att personen känner att han eller hon borde, alternativt måste, göra det som uppgiften kräver.

Utifrån problemformuleringen kan författaren se att det finns två frågor att undersöka:

- a) Hur uttrycker sig informanterna kring om det finns en förväntan att de i rollen som teknisk chef kompani ska lösa alla typer av uppgifter som befattningen inbegriper?
- b) Hur uttrycker sig informanterna kring sin vilja att utföra alla typer av uppgifter som teknisk chef kompani inbegriper?

3.5.1. *Intervjusvar*

- a) Samtliga informanter uttrycker att förväntningarna från förbandet låg på ett annat plan än vad officerprogrammet hade lärt ut. Förväntningarna var att informanterna skulle vara mer "hands-on". Lärarna på utbildningen hade sagt att de skulle bli taktiska chefer med en djupare teknisk förståelse. Specialistofficerarena skulle

utföra det praktiska arbetet, inte informanterna. De skulle istället ha fokus på stabstjänst d.v.s., planera och följa upp. Samtidigt berättar två av informanterna att kollegorna på förbanden uttryckte en låg förväntan när de började sin tjänstgöring. Kollegorna hade en negativ uppfattning kring akademiseringen på officersprogrammet och de trodde att informanterna inte skulle kunna prestera något. Trots detta fick informanterna ändå samma uppgifter att utföra. Förväntningarna fanns alltså kvar, de skulle utföra samma arbete som befattningen alltid krävt. D.v.s. de skulle även reparera och driftleda: ”Däremot förväntar sig förbandet fortfarande i stor utsträckning en ”klassisk” teknisk officer som kan hantverket skruv och mutter. Sådan detaljkunskap fick vi inte med oss (...)” (I4). Fyra av informanterna säger att när vakanser uppstår på specialistofficersbefattningarna så vänder sig soldaten och övriga befäl till Tekniska chefen för hjälp och då är det svårt att peka i en annan riktning när ingen är där. Informanterna tycker därför att TC måste kunna detaljnivån inom systemen på aktuellt förband för att förbandet inte ska bli lidande. De uttrycker att TC måste alternativt bör kunna leva upp till den förväntningen om man ska arbeta på den typen av instegsbefattning.

- b) I förra punkten (3.5.1.a) skrev författaren avslutningsvis att informanterna uttrycker ett behov av att ha teknisk systemkunskap för att kunna ta ansvaret för uppgifterna fullt ut. Samtidigt uttrycker de inte någon vilja att ha ansvaret för alla typer av uppgifter som TC komp innebär. De säger att man måste ta och att de tar ansvaret men att de inte vill ha ansvaret för de mer praktiska uppgifterna. Ett av skälen de ger är att de inte vill verka okunnig i sådana sammanhang. Ett annat skäl är att de identifierar sig mer med övriga taktiska officerare än med tidigare tekniska officerare: ”Sammanfattningsvis ville jag bli taktisk chef, vilket sannolikt låter konstigt med hänsyn till den inriktning jag valt”(I4). De vill generellt leda och utbilda personal, inte funktion.

En informant uttrycker en vilja att sätta upp sina egna rutiner och kunna bestämma själv hur och vad personen ska ta ansvar för. En annan informant önskar sig mer

utbildning så att personen kan ta för sig mer bland uppgifterna. En tredje informant berättar att personen gick in i väggen för att denne försökte lösa allting.

Författaren väljer att uppfatta alla dessa svar som en vilja att ta ansvar: ”Antingen försöker man lösa allting, som man ofta tar på sig, man känner ansvar för allting eller så accepterar man och försöker göra det bästa man kan då. Men oftast så vill man ju lösa allt och då känner man sig otillräcklig.” (I3).

Två av informanterna känner sig tveksam att vilja ta ansvaret för skarp skadeklassning. Ifall man skulle omkullkasta för kompanichef eller liknande. Dessa två har inte haft praktiktjänst och tycker att skolan inte gav dem tillräckliga konkreta exempel för att under tjänstgöring veta hur detta ska genomföras rent praktiskt.

3.5.2. *Analys*

Informanterna upplever alltså att förväntningarna från förbandet är att en teknisk chef har djup systemkunskap även om det sitter en taktisk chef på befattningen. De försöker leva upp till förväntningarna men ger uttryck för att om möjlighet finns peka åt ett annat håll när dessa kunskaper krävs så att de inte behöver utföra sådana uppgifter. Som författaren skrivit tidigare i kapitlet så är deras vilja att vara taktiker inte specialister, och de vill vidare i karriären. De ger uttryck för att i första hand vilja vara taktiska chefer, inte chef för funktionsområde. Precis som skolan sa att de skulle vara efter examen. Sammanfattningsvis kan man säga att de känner ett ansvar som de egentligen inte vill ha men gör det ändå för att de måste.

4. AVSLUTANDE KAPITEL

4.1. Slutsats

Syftet med undersökningen var att identifiera om det upplevs någon obalans i arbetssituationen för den som blivit placerad på en instegsbefattning inom funktionen teknisk tjänst och som har en examen från Officersprogrammet med militärteknisk profil.

Den första delfrågan är: I vilken omfattning tycker informanterna att officersprogrammet förmedlar de kunskaper och förmågor som befattningsbeskrivningen för Teknisk Chef kompani uttrycker behov för?

Befattningsbeskrivningen uttrycker inte något stort behov av kompetens inom stabstjänst vilket officersprogrammet, enligt informanterna, har haft huvudfokus på samtidigt som skolan har målat upp målbilden TC kompani som framtida tjänst. Skolan har under utbildningen inte pratat om vad befattningen innebär rent konkret. Det befattningsbeskrivningen uttrycker behov av är teknisk systemkunskap. Det behovet intygar även informanterna om. De säger att den tekniska chefen åtminstone ska ha vokabuläret inom teknisk systemkunskap. Enligt informanterna ger utbildningen inte tillräckligt med kompetens och förmåga inom detta om du kommer utan någon tidigare kunskap och erfarenhet inom teknik innan utbildningen startade. De som hade en bakgrund med ett intresse inom teknik tycker att de har klarat sig bra på det de fick med sig från utbildningen. Antagningskraven³⁸ för aktuell profil ger inte besked om att det behövs några tidigare tekniska kunskaper eller förmågor innan skolan börjar. Om Försvarmakten tänker fortsätta rekrytera ur OF-kategorin för befattningen teknisk chef kompani kanske Försvarshögskolan behöver justera förkunskapskraven för kadetten alternativt att Försvarmaktens tekniska skola öppnar upp platser för taktiska officerare att vara elev vid mekanikerskola under praktiktjänsten.

Informanterna säger att skolan hade lovat dem att det skulle finnas specialistofficerare som kunde mentorera dem när de kommer ut på förbandet och att de inte skulle

³⁸ <http://www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/antagningskrav/>. Hämtad 2016-06-17

behöva kunna det praktiska hantverket. Men när de väl kom till förbanden fanns inte personalen för detta. Specialistofficerarna är inte utbildade i tillräcklig omfattning och de finns heller inte rent organisatoriskt så att de kan utföra de uppgifter som informanterna har uppfattat att specialistofficeren ska lösa. Informanterna uttrycker därför ett behov av att kunna samma saker som specialistofficeren och att skolan inte har gett dem kunskap och förmåga för det.

Den andra delfrågan är: Hur uttrycker informanterna att praktiktjänst alternativt utebliven praktiktjänst under första tjänsteåret efter examen har upplevts?

Två av fem informanter har haft praktiktjänst under sitt första tjänsteår. En av dessa hade det under ett helt år och den andra hade det under sitt första halvår. Övriga har inte haft någon praktiktjänst alls. Matematiskt kan vi se att praktiktjänsten inte har skett i den omfattning som Försvarsmakten har satt som riktlinje i förmågekravsdokumentet. De som har haft praktiktjänst tycker att det gett en bättre kompetens och förmåga för att bestrida befattningen och de är mycket positiva till att ha fått genomfört det. De önskar att det hade varit ännu mer praktik alternativt gå bredvid någon som vet vad/hur man ska göra då de anser att man inte under endast ett år bygger upp kompetens och förmåga för att klara av befattningen TC komp.

Utifrån de svar som informanterna har gett där de visar på att kriterierna vet, kan och får inte uppfylls av utbildningen så måste undervisningen för att fylla dessa kriterier komma under praktiktjänst. D.v.s. för att förmågekraven ska uppfyllas innan man kliver på befattningen. De som inte haft praktiktjänst alls ger uttryck för att inte veta helt säkert vad uppgiften är, ha kompetens för det och våga ta ansvaret som uppgiften kräver. De uttrycker att skolan borde ha utbildat annorlunda inte att de saknat praktiktjänst.

Den tredje delfrågan är: Hur uttrycker de taktiska officerare som har gått utbildningen och arbetat minst 3 år inom funktionen teknisk tjänst att uppgiften är tydlig?

De som har jobbat på befattningen en längre tid tycker att uppgiften är tydlig men vid kontrollfrågor så visar det sig att de vet inte om några befattningsbeskrivningar att arbeta efter, har ingen förebild de kan följa och lära av samt saknar vetskap om

styrdokument som tydliggör uppgiften. Hur tydlig är då uppgiften? Uppgiften på kasern kanske inte kräver mer tydlighet än så som de löser sin uppgift idag men informanterna säger också att de inte vet vad som gäller under exempelvis övning. Om det är något specifikt de ska göra då som skiljer sig mot fredsverksamhet. De uttrycker att de arbetar i efterhand inte förebyggande. De arbetar på tills något sägs och då gör de något åt det. De säger att detta kan grunda sig i personal- eller tidsbrist inte i avsaknad av kompetens. De uttrycker att de vill ha uppgifterna som ligger på den här nivån men att de ser det som tillfälligt i väntan på de högre tjänsterna. Högre befäl ger dem utrymme att arbeta självständigt och de tilldelas ett stort mandat vid tillträddande av befattning, inte när de visat att de har förstått hur man ska arbeta. Ett arbete där uppgifterna, enligt informanterna, var mycket otydliga när de tillträdde befattningen.

Detta mynnar ut i huvudfrågan.

Hur är synen på den taktiska officerens möjlighet att kunna prestera på en chefsbefattning med funktionsansvar, ex. Teknisk chef kompani?

Syftet var att se om det upplevs någon obalans i arbetssituationen utifrån hur informanterna ser på sin egen prestation på en chefsbefattning inom funktionsområdet teknisk tjänst. Vid användandet av teorin ”Vill, Vet, Kan, Får och Bör” så träder en ojämn profil fram. Ur individperspektivet kan författaren säga att de *vill* ha uppgiften, de *vet* tillräckligt om uppgiften, de *kan* så länge alla befattningar inom teknisk tjänst vid kompaniet är tillsatta uträta uppgiften, de *får* mandat och befogenheter utan tydliga gränser och de *bör* (känner ett ansvar att) utföra de uppgifter som de inte anser ligger på specialistofficeren att ansvara för.

En oerfaren nytexaminerad individ på en för personen ny befattning kan inte förväntas prestera hundra procent omedelbart. Det mest logiska är att denne kommer att ha en låg prestation inledningsvis men därefter utvecklas med tiden och blir en erfaren och kunnig medarbetare. Undersökningen handlade inte om det. I problemformuleringen beskrev författaren att Försvarsmakten har identifierat obalans i personalförsörjningen efter övergången. Att man inte har följt de direktiv som Försvarsmakten själv har tagit fram för var en officer med djupa yrkeskunskaper och

lång erfarenhet respektive en med ytliga yrkeskunskaper och kort erfarenhet ska arbeta. Övergången har gett konsekvenser som en del av Försvarens personal har fått känna av och blivit tvungen att hantera, undersökningens informanter är några av dem. Trots detta tycker de att de kan prestera på befattningen TC kompani.

Informanterna uttrycker att de klarar av det men att de saknar en del verktyg för att lösa det fullt ut, så som tekniskt systemkunskap och erfarenhet som ger tyngt åt beslut. De uttrycker alltså det som systembeskrivningen för personalförsörjningen säger. Som chef inom funktionsområde ska man ha en djup yrkeskunskap och lång erfarenhet. För att summera det hela får en av informanterna slutordet: ”Ja, jag skulle nog säga att TC kompani är ingen lätt puck att lösa.” (I1).

4.2. Slutdiskussion

Undersökningen har varit intressant och har öppnat författarens ögon för flerbefälssystemet. Svårigheten med undersökningen har varit att förhålla sig objektiv till svar från informanterna på grund av att författaren är själv sprungen ur enbefälssystemet. Författaren har återkommande granskat det som lagts fram under kapitlet Resultat och analys för att se om det som informanterna har sagt kan tolkas på något annat sätt.

En svaghet med hela undersökningen är att endast fem informanter har intervjuats. Det blir svårt att generalisera utifrån det men samtidigt så är möjliga informanter inte så många. Endast 29 stycken har examinerats under de examenskullar som undersökningen avhandlar. Av dessa är ca 20 stycken kvar i Försvarens makten. Resultaten bekräftar till en viss gräns systembeskrivningen och ger en fingervisning om att högkvarterets fortsatta arbete med organisationen måste fortgå. Samtidigt ger resultatet en föraning om att det kommer finnas ett antal kullar ur denna kategori som fortsatt känner sig vilsna och undrar hur de passar in i organisationen och vad deras karriärväg är.

En annan felkälla i resultatet kan vara att informanterna inte bara har erfarenhet från att vara TC. De pratar ofta i allmänna ordalag om sina erfarenheter och då även då de

varit exempelvis plutonchef. Informanterna säger då att kraven på att ha teknisk systemkunskap kan vara lägre. Där ligger arbetsinsatsen mera på personalansvar. Men de trycker fortsatt på att de måste kunna kommunicera med sin personal i tekniska ärenden även om de själva inte arbetar lika mycket praktiskt med systemen. Fyra av fem informanter uttrycker en rädsla för att de och övrig personal inom funktionen inte ska kunna förstå varandra och att den taktiska officeren avskärmas från soldaten och specialistofficeren. De tror att förtroendet skulle bli sämre emellan personalkategorierna om de inte kan prata med varandra om all typ av verksamhet.

Överste Axel Gyllenkrok säger i sin bok *Synpunkter rörande utbildning*;

”Det är icke nog med att bara befalla, att bara kommendera, man måste kunna befalla rätt. För att kunna befalla rätt fordras vetande och kunskaper samt även erfarenhet. Det förra förvärvas vid skolor och vid trupp. Den senare vid trupp – bäst i krig. Självstudium och eget tänkande skadar icke heller”³⁹.

Det här med att kunna kommunicera som befäl är alltså inget nytt. Det är inte specifikt för en teknisk officer, utan allmängiltigt. Teknisk chef kompani är ofta en OR7⁴⁰ befattning. Man har då arbetat i minst 4 år⁴¹ efter specialistofficersexamen. På den tiden hinner man inte skaffa djupa yrkeskunskaper och lång erfarenhet men man är en bra bit längre på väg än en nytexaminerad taktisk officer. Eftersom ett förband normalt bara har en teknisk chef per kompani måste TC kunna arbeta självständigt och med pondus inom funktionen. Teknisk tjänst är en funktion som sträcker sig över alla förmågor och har stora förväntningar på sig att fungera. Ska en nytexaminerad taktisk officer från militärteknisk profil ha ett självständigt ansvar för detta från dag ett när tjänstgöringen börjar?

En annan fråga är om man kan ha olika krav och förväntningar på en OR7 respektive en OF1 som sitter som TC på samma typ av förband? För ett förband, beroende på vilket skede det befinner sig i, kan det vara ett problem. Befinner sig förbandet på insats med en teknisk chef som inte vet vad denne ska lösa för uppgifter kan det uppstå stora svårigheter med materielen om ingen annan inom resten av förbandet kan täcka

³⁹ Gyllenkrok, Axel. *Synpunkter rörande utbildning – grundläggande utbildning*. s. 36.

⁴⁰ Högkvarteret. *Försvarsmaktens personalinstruktion*. s. 15

⁴¹ *Ibid.* s. 23

upp för den kunskapen. I det korta perspektivet kanske förbanden inte hinner märka av kompetensbristen men i det långa kan det bli förödande.

Det som har varit intressantast i undersökningen var att informanterna uttryckte en ”vi och dem”-känsla, att det är två olika spår att vara officer inom funktionen teknisk tjänst jämfört med officer inom exempelvis funktionen logistik i svenska Försvarsmakten. Trots att de har samma utbildning och önskan som sina kurskollegor från den krigsvetenskapliga profilen behandlas de inte lika utan hamnar i ett fack som de inte vet hur de ska ta sig ur: ”(...) medan tekniker de är som de är. Ett gäng grå vättar som smyger i bakgrunden och gör någonting och någon säger att det är de där små grå. De håller sig på sitt eget område liksom.” (I1). Informanterna tycker själva att utbildningen borde, precis som för de som går inriktningen försörjning, kunna ligga under profilen krigsvetenskap. Teknisk tjänst är en funktion som ska fungera i krig. Enligt informanter, reglementen och övriga styrdokument skall funktionen skapa materielens tillgänglighet. Det är inte ett akademiskt teoretiskt ämne som man plockar fram någon gång då och då.

4.3. Fortsatt forskning

Studien har skapat fler frågeställningar att undersöka. En är att vända på perspektivet och ställa samma typ av frågor till specialistofficern och få veta deras syn på den taktiska officerens möjlighet att prestera på befattningen teknisk chef kompani. De är trots allt de som ska funktionsledas av TC. De kan nog lyfta fram både svagheter och styrkor som de sett under åren 2010-2013. De är inte heller någon stor kull av möjliga informanter men med samma syfte fyller undersökningen en funktion.

En annan fråga som dyker upp under intervjuerna är skillnaden i prestation och/eller motivation i arbetet mellan de som examinerats från *Specialistofficersutbildning* (SOU) inriktning teknisk tjänst och de som genomfört på *Anpassad specialistofficersutbildning* (ASOU) inriktning teknisk tjänst. De som går SOU kommer direkt från GMU medan ASOU är till för dem som har arbetat minst 48 månader varav minst 12 månader som lägst ställföreträdande gruppchef i sökt

befattningstyp⁴² och bestämmer sig för att gå vidare och bli officer. I det här fallet exempelvis en ställföreträdande gruppchef på en reparationsgrupp.

⁴² <http://jobb.forsvarsmakten.se/sv/kampanj/asou-rsou/asou/asou-2016-2017/>. Hämtad 2016-06-17.

5. KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING

5.1. Källor

Intervjuer

Informant I1	2016-04-19
Informant I2	2016-05-04
Informant I3	2016-04-22
Informant I4	2016-05-01
Informant I5	2016-04-28
Kn Jens Lindh, studierektor FHS militärteknisk profil	2016-03-21
Mj Lars-Åke Johansson, Huvudlärare VFU militärteknisk profil	2016-03-22

Tryckta källor

Försvarsmakten. (2014). *Handbok samarbete och befälsföring*. FMV FSV grafisk produktion.

Försvarsmakten. (2010). *Reglemente för Markoperationer Förhandsutgåva (RMO FU)*. Stockholm: Autotech Teknikinformation i Stockholm AB.

Försvarsmakten. (2007). *Teknisk Tjänst Reglemente Metod Förhandsutgåva (TTR Metod Fu)*. Stockholm: FMLOG AdmE ToD.

Försvarsmaktens tekniska skola. (2013). *Kursbeskrivning IOP131 Ledning av teknisk tjänst*. Halmstad: Försvarshögskolan.

Försvarsmaktens tekniska skola. (2013). *Kursbeskrivning IOP150 Tekniska system*. Halmstad: Försvarshögskolan.

Försvarsmaktens tekniska skola. (2013). *Kursbeskrivning IOP151 Sensorer*. Halmstad: Försvarshögskolan.

Försvarsmaktens tekniska skola. (2013). *Kursbeskrivning IOP152 Ledningsteknik*. Halmstad: Försvarshögskolan.

Försvarsmaktens tekniska skola. (2013). *Kursbeskrivning IOP153 Verkan och skydd; interaktionen teknik-Taktik*. Halmstad: Försvarshögskolan.

Försvarsmaktens tekniska skola. (2013). *Kursbeskrivning IOP238 Arenasyntes Mark*. Halmstad: Försvarshögskolan.

Högkvarteret. (2012). *Försvarsmaktens personalinstruktion*. Stockholm: Försvarsmakten.

Högkvarteret LedS Planek. (2013). *LEDS Planeringsanvisning 1*. Stockholm: Försvarsmakten.

Högkvarteret Personalplaneringsavdelningen. (2015). *Systematisering och försörjningsbarhet av ny organisation*, Stockholm: Försvarsmakten.

Högkvarteret SP Personalförsörjning. (2006). *Funktionsspecifika förmågor för officerare med taktiks/operativ inriktning*. Stockholm: Försvarsmakten.

Högkvarteret SP Personalförsörjning. (2006). *Högkvarterets beställning till Försvarshögskolan för framtagandet av officersprogrammet 07-10*. Stockholm: Försvarsmakten.

Christian, Wojtania. (2011). *Kadetter på väg mot examen; Är de motiverade till fortsatt anställning i Försvarsmakten*. Stockholm: Försvarshögskolan.

5.2. Litteratur

Tryckta texter

Denk, Thomas. (2002). *Komparativ metod; förståelse genom jämförelse*. Lund: studentlitteratur.

Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik & Wängnerud, Lena. (2007). *Metodpraktikan; konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Upplaga 2:5. Vällingby: Erlanders.

Gillham, Bill. (2008). *Forskningsintervjun; tekniker och genomförande*. Upplaga 1:1, Malmö: Studentlitteratur.

Gyllenkrok, Axel. (1942). *Synpunkter rörande utbildning; grundläggande utbildning*, Malmö: tryckeriaktiebolaget C. A. Andersson & CO.

Nyberg, Rainer & Tidström, Annika. (2000). *Skriv vetenskapliga uppsatser, examensarbeten och avhandlingar*. Upplaga 2:1. Lund: Studentlitteratur. 2012.

Lorber, Azriel. (2007). *Lärobok i militärteknik vol.8 oförstånd och okunskap; konsekvenser för alla militära nivåer*. Vällingby: Erlanders.

Pettersson, Pär, Nordmark, Anders & Torbiörn, Ingemar. (2010). *Från individ till lönsam affär*. Stockholm: Agerus publishing.

Rienecker, Lotte & Stray Jörgensen, Peter. (2002). *Att skriva en bra uppsats*. Upplaga 1:1. Lund: Liber.

Rolf, Bertil. (1998), *Militär kompetens*. Falun: Nya Doxa.

Thomsson, Heléne (2014). *Analysera intervjuer; om konsten att göra kvalitativa analyser vid statliga verk och myndigheter*. BoD.

Torbiörn, Ingemar, Pettersson, Pär & Arvonen, Jouko. (1996). *Psychological prerequisites for performance, self-management and empowerment in modern work-life*. Stockholm: Department of Psychology Stockholm University.

Liwång, Hans. (2005). *Officersutbildningen svår teknisk balansgång*. Framsyn. 2005:1. s. 35-36.

Elektroniska texter

Försvarets materielverk. *Omdaning försvarslogistik*. Hämtat 16-06-17.

<http://www.fmv.se/Verksamhet/FM-Log---FMV/>.

Agerus. *Profilhämtning av företaget*. Hämtad 2016-06-17.

<http://agerus.com/sv/om-oss/>.

Nationalencyklopedin. *Definition av ordet förmåga och kompetens*. Hämtad 16-06-17.

<http://www.ne.se>

Försvarshögskolan. *Antagningskrav*. Hämtad 2016-06-17.

<http://www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/antagningskrav/>.

Försvarsmakten. *Antagningskrav ASOU*. Hämtad 2016-06-17.

<http://jobb.forsvarsmakten.se/sv/kampanj/asou-rsou/asou/asou-2016-2017/>.

Försvarsmakten. *GMU*. Hämtad 16-06-17.

http://jobb.forsvarsmakten.se/sv/vagen-in/grundutbildning/om-gmu/?gclid=COLgvLnxrs0CFcH3cgoddfYI_Q.

Synonymer. *Hämtning av synonymer till orden vill, incitament, vet, information, kompetens, får, befogenheter, bör och ansvar*. Hämtad 16-04-18

<http://www.synonymer.se/>

6. BILAGOR

6.1. Bilaga 1 Intervjuguide

Subjektiva: Vill⁴³ - önskar, hoppas

Objektiva: Incitament⁴⁴ – något som ger en lust att vilja göra något.

Varför sökte du till OP/TA militärteknik?

Vad såg du framför dig att du skulle få göra efter utbildningen? Vad var **din** önskan?

Hur presenterade skolan vad utbildningen skulle ge. Matchade det med din egen önskan?

Vad sa skolan om framtida befattningar och vad ni kommer anspråkstas för? Militärteknik eller TT?

Vad sa hemförbandet om framtida befattningar och vad ni kommer anspråkstas för? Vad hade de för målbild med dig?

Vad var det du såg mest fram emot när skolan var slut och du skulle börja jobba som taktisk officer?

Subjektiva: Vet⁴⁵ – förstår vad som ska göras, uppgiften

Objektiva: Information⁴⁶ – upplysning, underrättelse

Vad är militärteknik för dig?

Vad är teknisk tjänst för dig?

Vilka uppgifter uttryckte skolan att ni skulle vara beredd på att lösa efter att ha gått inriktning militärteknik?

Vad sa FHS och då kanske framför allt FMTS om framtida uppgifter inom militärteknik?

Vad sa FHS och då kanske framför allt FMTS om framtida uppgifter inom funktionen TT?

Fick ni öva i befattning TC eller liknande under utbildningen? Gav det någon bild av uppgiften?

Vilka befattningar har du haft? Vilken kategori och nivå? Vilka uppgifter har du fått lösa vid sidan av TT-uppgifter?

⁴³ Pettersson, Pär, Nordmark, Anders & Torbiörn, Ingemar. (2010). *Från individ till lönsam affär*. s. 37.

⁴⁴ <http://www.synonymer.se/>

⁴⁵ Pettersson, Pär, Nordmark, Anders & Torbiörn, Ingemar. (2010). *Från individ till lönsam affär*. s. 37

⁴⁶ <http://www.synonymer.se/>

Subjektiva: Kan⁴⁷ – förmår, klarar av, hinner, orkar

Objektiva: Kompetens⁴⁸ - uppfylla kraven för eller kunna utföra viss verksamhet

Vilka kompetenser anser du viktigast för en taktisk officer som arbetar på en befattning inom funktionen teknisk tjänst?

Vilka av dessa kompetenser anser du vara viktigast att den taktiska officeren har med sig från den grundläggande officersutbildningen. Varför?

Vilka av dessa kompetenser anser du vara mindre viktiga att den taktiska officeren har med sig från den grundläggande officersutbildningen? Varför?

Om vi utgår från att militärteknik handlar om ”teknikens inverkan på officersprofessionen (dels behandlar teknik specifikt för militära syften och dels studerar teknikens inverkan på taktik och operationer⁴⁹)”. Var i organisationen ser du framför dig att du kommer att ha användning av denna kompetens?

Har du deltagit i någon GSS mark mekanik-kurs. Varför?

På vilket sätt arbetar du och specialistofficeren tillsammans?

Fick ni vid något tillfälle förmågekraven presenterade för er, generella och funktionsspecifika?

From TA OP militärteknik 15-18 kommer inte ha systemteknikutbildning. Vad blir dina tankar kring det?

Vilken typ av handledning eller praktiktjänst har du haft under ditt första tjänstgöringsår?

⁴⁷ Pettersson, Pär, Nordmark, Anders & Torbiörn, Ingemar. (2010). *Från individ till lönsam affär*. s. 37

⁴⁸ <http://www.synonymer.se/>

⁴⁹ Liwång, Hans. (2005). Officersutbildningen svår teknisk balansgång. *Framsyn*. 2005:1. s. 35.

Subjektiva: Får⁵⁰ – tillåts, medges
Objektiva: Befogenheter⁵¹ - Rättigheter

Hur talade skolan kring mandat och befogenheter inom funktionen teknisk tjänst? Gick man t.ex. igenom anvisningar TT? TO?

Hur talade skolan kring teknisk tjänst reglemente? Metodanvisning TT? Teoretiskt och/eller tillämpat?

Efter utbildningen, hur kände du kring mandat och befogenheter att kunna utföra reparationer, skadeklassningar beställa reservdelar, ge direktiv till underställda etc.?

Fråga till de som gick ut 2013 – i vilken omfattning tog skolan upp omdaning försvarslogistik?

Subjektiva: Bör⁵² – borde, behöver, måste
Objektiva: Ansvar⁵³ - Skyldighet att stå till svars, skyldighet att ta till exempel de rättsliga eller ekonomiska följderna av något.

Hur utmålade skolan en målbild över vad som krävdes och förväntades av er när ni kom hem?
Vad i så fall?

På vilket sätt utmålade skolan en rättvisande bild?

Vilken typ av truppföring fick ni genomföra under utbildningen? Gå i teknisk befattning på övning?

Vilka skillnader finns det mellan vad en OR ska göra respektive vad en OF ska göra som Teknisk chef kompani.

⁵⁰ <http://www.synonymer.se/>

⁵¹ Ibid.

⁵² Ibid.

⁵³ Ibid.

FÖRSVARSHÖGKOLAN
SA HSU 16-18
Caroline Norenborg

Finns det något kring det vi har talat om som du känner att du inte har fått sagt. Något du vill tillägga?