



Självständigt arbete (15 hp)

Författare		Program/Kurs
Lillemor Sandström		SA MAG 2025
Handledare		Antal ord: 11 360
Linda Johansson	Beteckning	Kurskod
	Självständigt arbete magisterexamen, krigsvetenskap, 15 högskolepoäng.	2UK046
<p>Profession i skymundan: hur styrningslogiker påverkar officerens militära kärnuppgift.</p> <p>Abstract: This study examines why the officer's professional core task – to develop and sustain military capability – is being marginalised in today's organisation. Despite the military profession being founded on expertise, judgement and continuous capability development, both research and practice describe how administrative requirements, juridification and governance principles have gradually gained increased influence within the Armed Forces. The issue is central to the officer profession and potentially of strategic significance for the operational effectiveness of the defence. The purpose of the study is therefore to analyse which organisational mechanisms drive this displacement and how officers manage the conflict between administrative demands and the military core task in their everyday work. The study is based on a qualitative research design, using semi-structured interviews with officers at middle-management level within the Army. The analysis is informed by a theoretical framework consisting of profession and competence theory, Friedson's organisational logics, and Lipsky's theory of street-level bureaucracy. Together, these perspectives enable a multidimensional analysis of structural governance mechanisms, professional identity, and the practical actions of organisational actors. The findings show that three interacting factors contribute to the crowding out of the core task: structural resource shortages, juridification, and an administratively driven logic of prioritisation. These mechanisms result in administrative tasks being systematically pushed down to the officer level, formal compliance being prioritised over military professional expertise, and planned activities being repeatedly disrupted by urgent governance signals. Officers develop coping strategies to make everyday work manageable, but these are individual in nature and risk reinforcing the structural problem. The consequences include reduced professional discretion, competence gaps, and increasingly reactive capability development. The study concludes that the conflict between administration and military professionalism is structurally determined rather than individual, and that, in the long term, it may affect the operational capability of the Armed Forces.</p> <p>Keywords: The officer profession, bureaucratic governance, organisational logics, professional autonomy, juridification, military core activities, capability development.</p>		

1 Innehållsförteckning

1. INLEDNING.....	4
1.1 BAKGRUND.....	4
1.2 PROBLEMFÖRMULERING.....	4
1.3 SYFTE OCH FORSKNINGSFRÅGA.....	5
1.4 FORSKNINGSÖVERSIKT.....	5
1.4.1 Den militära professionen.....	5
1.4.2 Byråkratisering och organisatorisk styrning.....	6
1.4.3 Officersrollen, identitet och lärande.....	7
1.4.4 Sammanfattning och forskningslucka.....	8
2 TEORI.....	8
2.1 TEORETISK REFERENSRAM.....	8
2.1. ORGANISATORISKA LOGIKER.....	8
2.1.1 Indikatorer.....	9
2.2 OFFICERSKOMPETENS OCH PROFESSIONELL IDENTITET.....	9
2.2.1 Indikatorer.....	10
2.3 BALANSSTRATEGIER.....	11
2.3.1 Indikatorer.....	11
3. METOD.....	12
3.1 FORSKNINGSDESIGN.....	13
3.2 DATAINSAMLING.....	13
3.3 POPULATION.....	13
3.4 FORSKNINGSETISKA ÖVERVÄGANDEN.....	14
3.5 FÖRFÖRSTÅELSE.....	14
3.6 DATA ANALYS.....	15
3.7 METOD DISKUSSION.....	15
4. RESULTAT.....	16
4.1 ADMINISTRATION.....	17
4.1.1 Administrativt tryck och styrningspåslag.....	17
4.1.2 Typ av administrativa uppgifter.....	18
4.1.3 Mötes- och avbrottskultur.....	19
4.2 DEN MILITÄRA PROFESSIONEN.....	19
4.2.1 Brist på tid för militära kärnuppgifter.....	20
4.2.2 Förskjuten yrkesidentitet.....	20
4.2.3 Marginaliserad kompetensutveckling.....	20
4.3 ORGANISATORISKA FAKTORER.....	21
4.3.1 Personalbrist och resursknapphet.....	21
4.3.2 Juridifiering och regelstyrning.....	22
4.3.3 Styrning och prioriteringskultur.....	22
4.4 COPINGSTRATEGIER OCH KONSEKVENSER.....	23
4.4.1 Individuella strategier.....	23
4.4.2 Selektiv efterlevnad av processer.....	23
4.4.3 Stress, frustration och arbetsbelastning.....	24
4.4.4 Konsekvenser för förbandets krigsförmåga.....	24
4.4.5 Prioriteringar i praktiken.....	24
5. DISKUSSION.....	25
5.1 RESULTATDISKUSSION.....	25
5.2 RESULTATREFLEKTION.....	26
6. AVSLUTNING.....	26
6.1 SLUTSATSER.....	26

6.2	IMPLIKATIONER	27
6.3	FORTSATT FORSKNING	27
7.	REFERENSER	28

Bilaga 1: Intervjuguide

Bilaga 2: Informations och-samtyckesblankett

1. Inledning

1.1 Bakgrund

”En officer som får göra sitt jobb är en gladare och mer kompetent officer”

- Oscar Jonsson, DN Ledare 2025-10-25 -

Oscar Jonsson är forskare vid Försvarshögskolan på den Krigsvetenskapliga institutionens strategiavdelning. I DN ledare i slutet av oktober 2025 publicerades artikeln med ovanstående rubrik (Jonsson, 2025). Här beskriver Jonsson att det snabbaste sättet att stärka försvarsförmågan är personalen, och att låta personalen arbeta med sina kärnuppgifter, vilket för officerare inte är administration. Arméchefen (Lindfors et al., 2024) har tidigare uttryckt samma uppfattning:

”...det militära problemet måste åter utgöra officerskårens dagliga vanda och samtalsämne så att krigsförbanden åter hamnar i fokus.”

Organisationen genomgår en snabb tillväxt med anledning av att svensk säkerhetspolitik radikalt förändrats efter Rysslands anfall mot Ukraina 2022 och det svenska Nato medlemskapet. Fokus har flyttats från internationella uppdrag till ett kollektivt försvar, ett försvar tillsammans med övriga medlemmar i Nato. Bemanning med svensk personal i Natostaber sker för att vi skall få inflytande över bland annat den gemensamma försvarsplaneringen som sker, men också som en del i medlemskapets krav (FOI 2025). Mellan 2018 och 2022 återetablerades tre förband i Försvarsmakten; P18 på Gotland, K4 i Arvidsjaur och A9 i Kristinehamn. Samtidigt med detta går larmet om att det är personalbrist i Försvarsmakten (SVT 2024) och regeringen utreder hur personalförsörjningen skall kunna förbättras (SOU 2025:86). Man kan i Officersförbundets medlemsundersökning (Officersförbundet 2024) läsa att en officer av fem har gjort avsteg från säkerhetsbestämmelser för att kunna lösa sin uppgift, detta på grund av tidsbrist eller personalbrist.

Försvarsmakten har inte undgått att fångas av den alltmer byråkratiska och administrativa trendutvecklingen i samhället. Byråkrati har ökat i och med den utveckling av lagar och förordningar som kontroll inom statliga myndigheter (Hall, 2025, s. 30). Även efter transformationer, i detta fall HR (Human resources) gjord i Försvarsmakten, kan den administrativa bördan öka. Chefer inom militära enheter rapporterade under 2019 att de upplevde att den administrativa bördan med, bland annat, personaltjänst som hög (Försvarsmakten, 2019). Denna studie analyserar vilka organisatoriska faktorer som skapar detta administrativt styrda arbetssätt och hur det påverkar officerens professionella kärnuppgift. Studien genomförs genom intervjuer och därefter en tematisk analys.

1.2 Problemformulering

Ett återkommande tema i forskning om officersprofessionen är konflikten mellan två oförenliga logiker; den militära professionens logik och den administrativa styrningslogiken (Howard, 1962; Caforio & Nuciari, 2018). Officersyrket har ett grundläggande dilemma där en individ förväntas vara administratör i fred och krigare i krig

I fredstid präglas officerens vardag i hög grad av byråkratiska processer, regelefterlevnad och administration. I Försvarsmakten gäller samma lagar och förordningar som för varje annan

myndighet, samtidigt finns också Försvarsmaktens interna bestämmelser, rutiner och processer som ytterligare reglerar verksamheten. I krigstid förväntas officeren utöva ledarskap och leda förband under osäkra förhållanden vilket vilar på taktisk och strategisk förståelse. Detta väcker frågan om vad som händer när konflikt mellan dessa två logiker uppstår, vad som driver den och vilka konsekvenser detta får för professionen och officeren. Trots att officersprofessionens dubbla logiker är väl beskrivna i forskningen finns det få, eller inga, empiriska studier som analyserar *hur* svenska officerare faktiskt hanterar denna konflikt i vardagen, speciellt inte på mellancheftsnivå.

1.3 Syfte och forskningsfråga

Syftet med denna studie är att undersöka hur svenska officerare hanterar prioriteringen mellan professionens militära kärnuppgift, att kunna föra krig, och de administrativa krav som präglar fredstida verksamhet, samt hur detta påverkar officersrollen. Genom att analysera hur officerare upplever, tolkar och agerar i denna balansakt kan studien bidra till en djupare förståelse för hur den militära professionen påverkas i en byråkratiskt styrd organisation, och vilka konsekvenser som följer på detta. Studier på detta område har inte tidigare genomförts och den tillför kunskap om ett område som ofta diskuteras men sällan analyseras systematiskt.

”Vilka organisatoriska och styrningsmässiga faktorer gör att administrativa krav tränger undan officerens professionella kärnuppgift, och vilka konsekvenser renderar detta i?”

1.4 Forskningsöversikt

Kapitlet skildrar centrala teorier om officersprofessionen, byråkratisering och organisatorisk styrning samt officersrollen som den praktiseras i vardagen. Genom att följa denna forskning bildas en vetenskaplig ram för denna studie och visar på den forskningslucka som studien avhandlar.

1.4.1 Den militära professionen

Det första forskningsfältet omfattar den militära professionens särdrag, att utöva statens legitima våldsmonopol, och dess relation till staten. Huntington (1957), Janowitz (1960) och Moskos (1977) är författare till de klassiska verken som ligger till grund för fältets forskning.

Samuel P. Huntington beskriver den militära professionen och dess förhållande till staten, till del grundade på Clausewitz antaganden, som en autonom yrkeskår med egen expertis, ansvar och korporationsanda. Han menade att rollerna dem emellan måste vara uppdelade; politikerna ska bestämma vad som ska göras, och militären hur det ska göras, detta benämns som objektiv kontroll. Den andra typen av civil kontroll som beskrivs är den subjektiva, vilken uppstår när civila aktörer försöker påverka militärens interna arbete, värderingar eller strukturer. För att kunna balansera detta måste militärt arbete vara en profession.

Ett delvis motsatt perspektiv presenteras av Janowitz (1960, s. 140) som menar att militären i det moderna samhället inte längre kan stå helt isolerad från civila myndigheter. Att den moderna officeren inte längre enbart är krigare utan också behöver äga färdigheter i att planera, administrera och förhandla (Janowitz, 1960, s. 9–10). Janowitz hävdar att militären ska integreras i det civila samhällets strukturer, vilket gör att officerens får en konstablisk roll.

Ifrågasättande av Huntington och Janowitz har naturligtvis skett (Nielsen, S. C., & Liebert, H. 2023) bland annat av att officers utbildningar är alltför präglad av Huntingtons äldre teori om civil-militära relationer. Nielsen och Liebert menar att Huntingtons ideal om objektiv kontroll, är populärt inom militären, men i praktiken kan leda till att officerare förbiser Janowitz perspektiv, vilket kan vara skadligt för nationell säkerhetspolitik.

Coletta och Crosbie (2022) menar att Janowitzs betoning på politisk medvetenhet i militär utbildning bör ges större vikt. De framhåller att Huntington och Janowitz har olika synsätt på officerars utbildning och politisk dygd, och att Janowitzs perspektiv är mer användbart när det gäller att förstå skillnaden mellan militära och civila frågor.

Charles Moskos vidareutvecklar Janowitz resonemang genom att analysera hur officerares värderingar och motiv förändras i takt med samhällets organisatoriska och kulturella utveckling och har fått bestående inverkan på militärsociologin (Butler, 2025, s. 476). Han skapar en modell, I/O, genom att visa på hur officerares värderingar går från ett institutionellt ideal (institutional model) präglad av kallelse och plikt till ett mer karriär- och prestationsinriktat tankesätt (occupational model). I den institutionella orienteringen underkastar sig individen för kollektivets bästa. I den yrkesmässiga orienteringen är det marknadskrafter som styr och här styr de individuella motiven i hög utsträckning (Alpass et al., 1999, s. 68). Ydén (2008) som forskat om Försvarsmaktens karriärsystem hävdar att svenska officerares värderingar fortfarande lutar sig mot ett institutionellt ideal, där utbildningssystemet formar och riktar ambitionerna och framförallt reproducerar de institutionaliserade föreställningarna.

Någon som kommit lite i skymundan är Bengt Abrahamsson (1972) som vidareutvecklar och kritiserar de klassiska teorierna genom att visa att ökad professionalisering inte nödvändigtvis leder till politisk neutralitet, såsom Huntington (1957) hävdade. Han argumenterar för att professionaliseringen i sig kan stärka militärens politiska inflytande och normativa makt i samhället. Abrahamsson beskriver även "the military mind" – en uppsättning värderingar präglade av nationalism, konservatism och auktoritetstro – som tenderar att förstärkas i de högre officersskikten.

I en svensk kontext har Sofia K. Ledberg (2019) visat hur dessa klassiska idéer får särskild betydelse i en demokratisk välfärdsstat som Sverige. Ledberg beskriver officerskåren som en profession placerad i en dynamisk triangel mellan staten, militären och samhället, där balansen mellan militär autonomi och civil kontroll ständigt omförhandlas.

1.4.2 Byråkratisering och organisatorisk styrning

Det andra forskningsfältet rör hur organisationer påverkas av byråkratisering och offentlig styrning. Den som är mest förknippad med begreppet byråkrati är Max Weber. Hans byråkratimodell stödjer sig på begreppet legitim auktoritet, vilket innebär att människor underkastar sig ett visst styrsystem (Hall, 2025, s. 23). Enligt Weber är byråkratins uppgift att upprätthålla lagen. Hall förklarar ökningen av byråkratiseringen med tre teorier. Att användandet av marknadsliknande styrning med resultatansvar ökat kraven på kontroll, mätning och uppföljning. Att ökad politisk styrning bygger strukturer vilka också kräver mer kontroll för att kunna hålla hållas ansvariga. Slutligen den organisationsprofessionellas framväxt vilka formar organisationen inifrån; förstärker kontrollen men bidrar till att kärnverksamheten marginaliseras. I en studie rörande svensk högre utbildning är detta det mönster man uppfattar, att där fler administratörer anställs, ökar risken att kärnverksamheten trängs undan (Andersson, F. W. et al., 2023).

Webeck och Banerjee (2025) argumenterar för att teorier om civil-militära relationer fokuserat för mycket på civil kontroll och för lite på det verkliga problemet: militärens byråkratiska handlingsutrymme (discretion). De visar att militärer i demokratier kan likställas med civila tjänstemän och påverkas av samma konflikter mellan regler, institutionell design och professionella normer. Med större fokus på studier av handlingsutrymmet (discretion) kan spänningar mellan stat och militär lättare förstås.

Freidson (2007) beskriver tre konkurrerande logiker som präglar moderna organisationer: den professionella, den byråkratiska och den marknadsdrivna. Den professionella logiken bygger på autonomt omdöme och expertis, medan den byråkratiska logiken bygger på regler, standardisering och administrativ kontroll. Marknadslogiken styr genom konkurrens, prestation och individuella incitament.

Michael Lipsky (2010) beskriver hur frontlinjearbetare i offentliga organisationer – så kallade street-level bureaucrats – arbetar under motstridiga krav, begränsade resurser och hög komplexitet. Eftersom dessa yrkesgrupper har stort handlingsutrymme behöver de utveckla strategier för att hantera överbelastning, administrativa krav och organisatoriska mål.

1.4.3 Officersrollen, identitet och lärande

Det tredje forskningsområdet handlar om den svenska officersrollen och identitet. Forskningen visar att identitet, professionella normer och organisatoriska krav formar officerens vardag i lika hög grad som formella strukturer eller utbildningssystem.

Nilsson och Österberg (2022) visar på att nyanställda svenska officerare upplever en tydlig klyfta mellan utbildningens ideal om militär professionalism och den administrativa verklighet som präglar förbandsnivån. Deras studie belyser hur officerare formas av både militära normer (disciplin, lojalitet, praktisk erfarenhet) och civila krav på dokumentation, HR-processer och styrning. Strand, Persson och Sundevall (2022) analyserar officersrollen ur ett identitets- och genusperspektiv och visar att svenska officerare förhandlar sin yrkesidentitet i en kultur präglad av både traditionella militära normer och moderna värdegrundskrav. Detta synliggör att identitet inte är statisk utan förhandlas mellan verksamhetskultur, styrning och samhälleliga förväntningar. Ledberg (2019) framhåller att officersprofessionens identitet i Sverige formas i mötet mellan tre sfärer: staten, den militära organisationen och det omgivande samhället. Hon visar att officerare i ökande grad måste förstå och anpassa sig till civila styrningspraktiker, vilket påverkar hur de ser på sin egen professionalitet.

Forskningen pekar på att svenska officerare uppfattar sig som både militära experter och statliga tjänstemän, en dubbelhet som skapar rollkonflikter men också handlingsfrihet i gråzonen mellan formella regler och professionellt omdöme. Ydén (2008; 2020) bidrar med viktiga insikter om hur Försvarmaktens karriär- och befordringssystem påverkar värderingar och identitet. Han menar att svenska officerare fortfarande präglas av ett institutionellt ideal, där utbildning, tradition och kåranda spelar stor roll för självbilden, samtidigt som karriärsystemets ökande formalisering drar officerare mot en mer individuell och prestationsbaserad identitet. Berndtsson (2019) visar att denna utveckling förstärks av marknads- och managementlogiker i Försvarmakten, där krav på synlighet, kommunikation och organisatorisk efterlevnad påverkar vad som upplevs som "gott officersskap".

1.4.4 Sammanfattning och forskningslucka

Sammanfattningsvis visar forskningen att svenska officerare befinner sig i en strukturell och identitetsmässig spänning mellan militär professionalism och civila styrningskrav. Att den svenska officerens identitet formas i skärningspunkten mellan militära professionella normer, civila styrningskrav och organisatoriska förväntningar. Studierna pekar på att officerare idag måste balansera mellan att vara militära experter, administrativa tjänstemän och representanter för statens värdegrund, vilket skapar betydande identitetsmässiga och professionella spänningar. Trots omfattande studier om militär profession, byråkratisk styrning och officersidentitet saknas empirisk forskning om hur svenska officerare i vardagen hanterar denna obalans. Denna studie adresserar detta kunskapsgap.

2 Teori

2.1 Teoretisk referensram

Syftet med detta kapitel är att presentera det teoretiska ramverk som används för att analysera hur officerare balanserar mellan professionens kärnuppgift – att kunna föra krig – och den omfattande administrativa styrningen i fredstid. För att skapa en analytiskt användbar modell kombineras tre teoretiska perspektiv som syftar till att komplettera varandra: organisatoriska logiker, professions- och kompetensteori, och aktörers balansstrategier. Tillsammans ger dessa teorier stöd för att analysera både de strukturella villkoren, den professionella identiteten och de konkreta prioriteringar officerare gör i sin vardag. Detta ramverk kommer att utgöra grunden för analys av intervjuerna. Indikatorerna har framtagits för att vid analysen av empirin kunna hitta vetenskapligt stöd i teorierna, inte för att utgöra grunden för empiriinhämtningen.

Genom att kombinera dessa teorier möjliggörs en flerdimensionell analys av officerens vardag: Huntington fångar professionens ideal och autonomi, Janowitz beskriver dess samhälleliga integration, och Moskos uppdelning av och institutionella och den yrkesmässiga orienteringen förklarar hur officerare själva hanterar organisatoriska krav. Freidson tillhandahåller en konkret modell för att visa hur olika organisatoriska logiker konkurrerar om att forma officerens arbete, samt att Lipskys teori ger en analytisk ram för att förstå hur officerare i fredstid balanserar mellan administrativa uppgifter och sin militära kärnuppgift.

Teorierna används för att sammanbinda empirin med vetenskapen genom att via framtagna indikatorer kunna identifiera och analysera de faktorer som påverkar officerens professionella handlingsutrymme. Teorierna utgör ett förklaringsverktyg mer än något annat.

2.2 Organisatoriska logiker

Eliot Freidson (2001) beskriver moderna organisationer som präglade av tre konkurrerande logiker: den professionella, den byråkratiska och den marknadsdrivna. Dessa logiker fungerar som analytiska raster för att förstå vilka normer, prioriteringar och arbetssätt som premieras i en organisation. I en statlig myndighet, som Försvarmakten, är det vanligt att logikerna överlappar varandra och skapar spänningar i vardagen.

1. Den professionella logiken – där expertis, omdöme och yrkesetik styr arbetet;
2. Den byråkratiska logiken – där regler, standardisering och administrativ kontroll dominerar;
3. Den marknadsdrivna logiken – där prestation, konkurrens och individuella belöningar står i centrum.

Modellen skapar förmåga att analysera hur historiska och nationella variationer i politik, organisation påverkar professionalitetens styrka. Skillnaderna mellan de olika logikerna kan användas för att analysera spänningar och samspel som uppstår mellan olika styrlogiker inom professionella yrkesområden. Trots att modellen har tagit höjd för variationer och komplexitet, kan den riskera att förenkla dagens organisationers mångfacetterade sammanhang. Modellen får även kritik för att inte fullt ut kunna hantera reella spänningar som uppstår mellan logikerna.

Freidsons modell är central i denna studie när forskningsfrågan undersöker just kollisionen mellan professionens kärnlogik (krigföring) och administrativa styrningslogiker.

2.2.1 Indikatorer

Nedan följer indikatorer för respektive logik omarbetade för att vara användbara för officersyrket:

Professionell logik	Byråkratisk logik	Marknadslogik
Utrymme för militärt omdöme, erfarenhet och expertkunskap	Omfattning av administration och dokumentation	Krav på individuell prestation och synlighet
Tid för övning, taktik, krigsplanering	Styrning genom regler, processer och HR-rutiner (human resources)	Karriärincitament, meritering och konkurrens
Kollegiala normer och kåranda	Detaljkontroll, uppföljning och rapportering	Resultatfokus och effektivitet
Fokus på kärnuppgiftens krav	Regelefterlevnad som styrande princip	Personliga utvecklingsplaner och certifieringar

Tabell 1: Indikatorer på Freidsons logiker.

Logikerna fungerar i denna studie som analytiska startpunkter för att identifiera vilka organisatoriska krafter som driver officerens prioriteringar.

2.3 Officerskompetens och professionell identitet

Den militära professionen har historiskt förståtts genom tre teoretiker: Huntington, Janowitz och Moskos. Deras klassiska perspektiv lägger en grund för att förstå de värden och kompetenser som förknippas med officersrollen, och hur dessa förändrats i takt med samhällets utveckling. Roennfeldts senare modell används här för att operationalisera dessa idéer till konkreta kompetensdimensioner.

Forskningen visar att officerens identitet formas i skärningspunkten mellan militära normer, civila krav och organisatoriska styrsystem. Dessa teorier ger analytiska verktyg för att förstå vad som står på spel när administration konkurrerar med kärnuppgiften kopplat mot officerskompetens och professionell identitet.

Huntington (1957) och den militär professionalism som han beskriver med att officeren skall ha autonomi i sin kärnuppgift för att vara effektiv. Fokuset skall vara på krigsföring och militär expertis och detta kan endast uppnås genom autonomi. Militära värderingar; disciplin, hierarki, plikt och konservatism kontrasterar mot det övriga samhällets regler. Huntington definierar den militära professionen med tre tydliga kännetecken; expertis, ansvar och korporationsanda. Expertisen avser den unika kunskap som militär personal besitter om användning av organiserat våld för att uppnå statens politiska syften. Ansvar är att denna expertis ska utövas i statens tjänst

och inte i andra syften. Korporationsandan är den särskilda yrkesidentiteten, sammanhållning och etik och tradition som binder samman officerskåren i en profession.

Janowitz (1960) och den konstabliska rollen som betonar integration mellan militären och det civila samhället. Hans teori är att militär verksamhet inte kan vara frisvängande från samhällets politiska, sociala och teknologiska utveckling, utan måste vara en del av detta. Janowitz menade att officeren förutom den militära rollen måste besitta även en politisk och diplomatisk funktion, och verka i det civila samhället på ett balanserat sätt. Professionalismen ska präglas av en balans mellan militär disciplin och civil kontroll där integration och samarbete är centrala punkter för framgång. Militären ska anpassas till samhällets normer – inte isoleras från dem.

Moskos (1977) skapade på 1970–80 talet en modell för att förstå långsiktiga förändringar i officerskolllektivets värderingar och identitet som blivit inflytelserik. Den förklarar hur officerares motiv, självbild och värderingar förändras i takt med samhällets och organisationens utveckling. De två sidorna av modellen är institutionell och prestationsinriktad orientering (institutional-occupational, I/O). Den institutionella sidan är traditionellt militärt inriktad och baserar sig på plikt, yrket som ett kall, kollektivt ansvar och lojalitet mot medarbetare och organisationen. Tjänsten sätts före egna intressen och officeren ses som bärare av ett särskilt etos, nära förbundet med statens våldsmonopol. Den prestationsinriktade (occupational) sidan är modernare och präglad av arbetsmarknadslogik, individuell karriär, prestationskrav och personlig utveckling. Här blir officeren som vilken annan professionell som helst där lön, arbetsvilkor och kompetens spelar större roll än kall och kåranda. Moskos argumenterar för att västerländska försvarsmakter rör sig från den institutionella sidan till den prestationsinriktade med anledning av den teknologiska utvecklingen och modern personalpolitik.

I korthet fångar Huntington professionens ideal och autonomi, Janowitz beskriver dess samhälleliga integration, och Moskos uppdelning av och institutionella och den yrkesmässiga orienteringen vilket förklarar hur officerare själva hanterar organisatoriska krav.

Bristen i Huntingtons teori är att den är statisk och enbart omhändertar den militära professionen i ur ett enda perspektiv, och tar inga hänsyn till omgivande faktorer som påverkar yrkesgruppen. Modellen anpassar sig inte till förändring i organisation, samhällsutveckling och inte heller till olika vapenslags skilda förutsättningar (Collins, 2007). Janowitz å sin sida hanterar professionen med kanske för stor hänsyn till omgivande faktorer, såsom samhällsutveckling och teknisk utveckling, och för lite hänsyn till professionens egenart. Teorin ger en struktur för att förstå militärens roll, men fångar inte fullt ut komplexiteten i faktiska prestationer och effekter. Moskos I/O teori har brister när den praktiskt tillämpas, men har en god teoretisk grund att stå på och används i forskning för att analysera motivation och professionalism.

Dessa teorier var för sig är smala och täcker inte in hela omfattningen av officersprofessionens vidd men utgör tillsammans ett brett nät där många fenomen kan omhändertaras och analyseras, därav har valet att använda flera teorier tillsammans gjorts.

2.3.1 Indikatorer

Nedan följer indikatorer respektive teori omarbetade för att vara användbara för officersyrket:

Huntington	Janowitz	Moskos
Referenser till strid	Upplevelse av administration	Karriärmotivation
Taktik	Samverkande kompetenser	Upplevelse av professionalism
Ledarskap i krig	Personaltjänst	Lojalitet mot organisationen

Militärt omdöme	Styrning	Meritfokus
Förbandsverksamhet	Stabiliserande mer än krigsfokus	
	Sociopolitisk förståelse - värdegrund	

Tabell 2: Tabell på indikatorer för officerskompetenser.

Dessa indikatorer möjliggör analys av vilken typ av kompetens organisationen premierar eller tränger undan.

2.4 Balansstrategier

Michael Lipskys (2010) teori om "street-level bureaucracy" beskriver hur frontlinjearbetare i offentliga organisationer hanterar motstridiga krav, begränsade resurser och hög komplexitet. Teorin utgår från att professionella aktörer utvecklar strategier för att få vardagen att fungera trots organisatoriska hinder. Här beskrivs hur tjänstemän i mötet med allmänheten kan utöva sin makt och omforma den tjänst som är efterfrågad och som framgår i olika överordnade styrdokument. Teorin belyser också dilemman som uppstår när valet står mellan att följa regler eller anpassa situationen till det som är genomförbart.

Lipsky's teori möjliggör ett konkret sätt att analysera hur officerare i praktiken löser sin arbetsituation, bortom vad organisationen formellt föreskriver. Teorin ger en insikt om skillnaden mellan policy på central nivå och det faktiska genomförandet. Den brist som finns i denna teori är att den bygger på studier av tjänstemän på lägsta nivå där intresset framförallt syftar till att förbättra egna arbetsförhållanden. Intresset för "mid-level bureaucrats", managerns, rör sig främst om organisationens produktivitet, att uppnå organisationens målsättningar genom effektivitet och höga ambitioner (Johnsson, 2017, s. 42).

2.4.1 Indikatorer

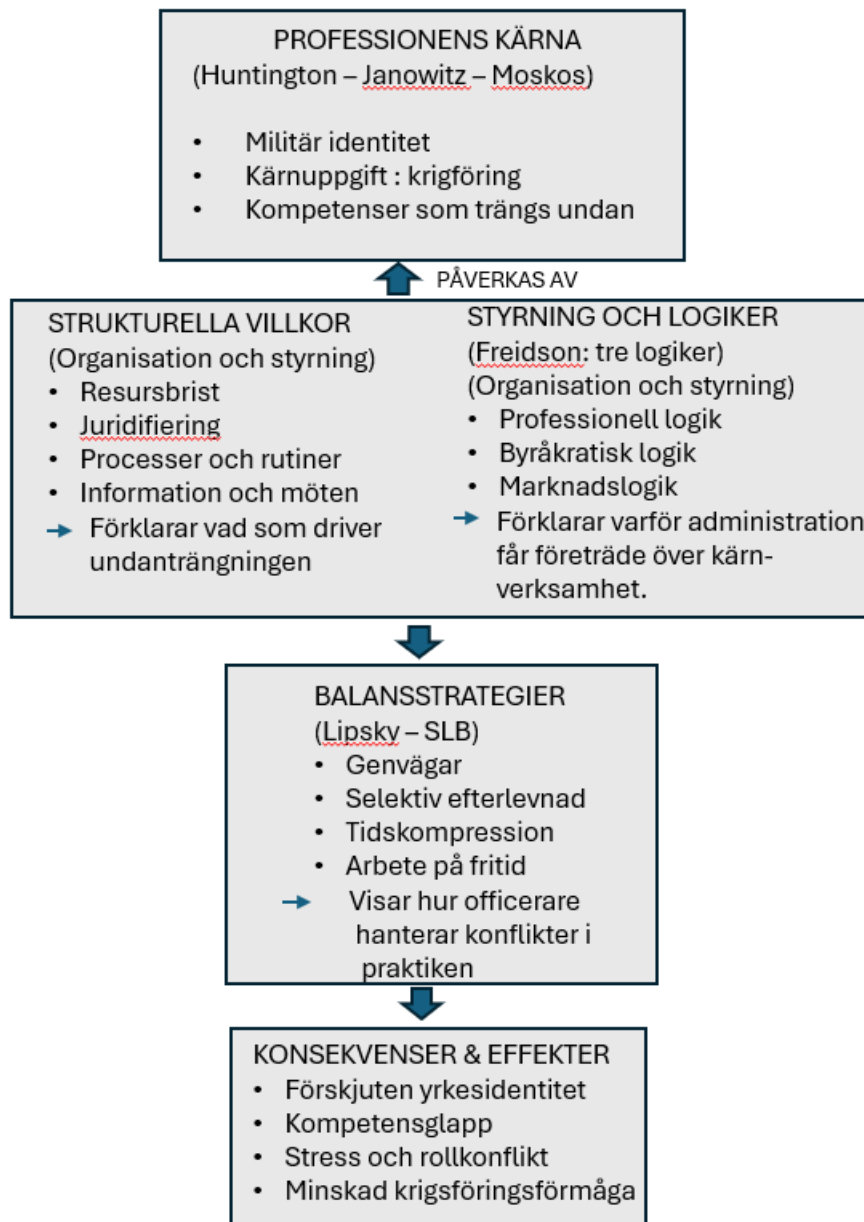
Nedan följer indikatorer som återfinns i "street-level bureaucracy"; dilemman för den enskilde tjänstemannen inom offentlig sektor tolkade och översatta av författaren.

Metod	Innebörd
Prioritering	Vad väljs bort, vad väljs först?
Skapa rutiner	Förenkling av uppgifter för att spara tid
Informella genvägar	Egna lösningar när regler hindrar arbetet
Tidskompression	"Bara göra det nödvändigaste"
Tyst motstånd eller selektiv efterlevnad	Gör det som går att göra
Skapande av handlingsutrymme genom nätverk, tolkningar eller delegering	

Tabell 3: Indikatorer på street-level bureaucracy.

Dessa indikatorer används i analysen för att besvara hur officerare hanterar konflikten mellan administrativ börda och kärnuppgift.

Teorierna är valda för att de täcker de olika forskningsfälten som officersyrket spänner över, och det är klassiska och vedertagna teorier med sina olika styrkor och svagheter vilka är redovisade ovan.



Figur 1: Det teoretiska ramverket (figur skapad av författaren).

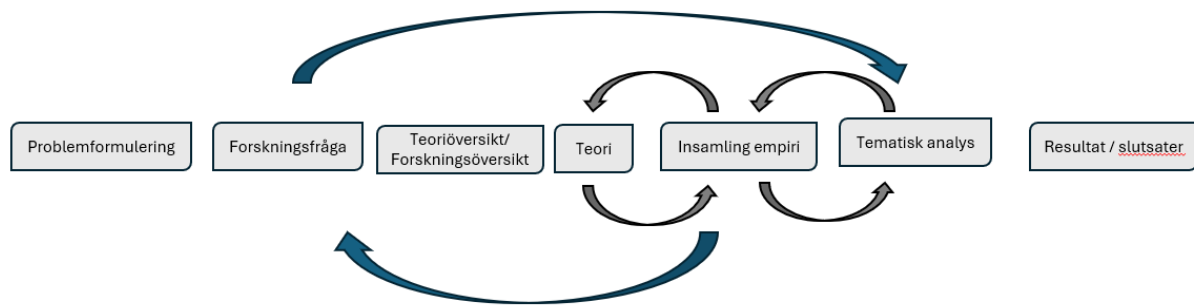
Figuren visar det teoretiska ramverk som används för att analysera hur administrativa krav tränger undan officerens professionella kärnuppgift och hur detta hanteras i praktiken. Ramverket kombinerar tre kompletterande teoretiska perspektiv som tillsammans förklarar: (1) varför undanträngningen sker, (2) vad som trängs undan, och (3) hur officerare agerar när krav kolliderar.

3. Metod

Metodkapitlet innehåller en forskningsdesign, beskriver hur data har samlats in, vilken population som deltagit, presenterar de forskningsetiska överväganden som studien gjort, beskriver författarens förståelse, förklarar hur data har analyserats och avslutas med en metoddiskussion.

3.1 Forskningsdesign

Studiens forskningsdesign utgjordes av en kvalitativ metod med en tolkande ansats. Den kvalitativa metoden har använts för att hitta fenomenen som skapar obalans i officerens arbetsuppgifter och förstå hur det uppfattas (Esiasson et al., 2024, s. 51). En översikt av möjliga teorier genomfördes, men studien kan i sin helhet ses som induktiv, vilket innebär att kodning, teman och slutsatser har dragits utifrån den insamlad data. Data insamlings processen har varit iterativ och har över tid omprövat syfte, forskningsfråga, metod och teorier (Forsberg & Wengström, 2016, s. 118).



Figur 2: Forskningsdesign för denna studie. (Författarens illustration)

3.2 Datainsamling

För att få en djup förståelse för respondenternas erfarenheter och upplevelser valdes metoden semistrukturerade respondentintervjuer (Esiasson et al., 2024, s. 54) där syftet varit att förstå hur de intervjuade uppfattar sin värld, och utifrån den förståelsen, hur de fattar sina beslut. Respondenterna kontaktades inledningsvis telefonledes och möten bokades. Intervjuerna genomfördes med stöd av en intervjuguide (bilaga 1), vilken reviderades efterhand vilket skapade en bra balans mellan struktur och flexibilitet. Intervjuerna skedde i huvudsak på respektive respondents kontor, vilket gjorde det enkelt för respondenterna och var ett avskilt utrymme vilket var en trygg och ostörd miljö (Patel & Davidson, 2019). Det har inte funnits någon maktpåverkan i intervjusituationerna mellan respondenter och författaren (Esiasson et al., 2024, s. 351).

3.3 Population

Studiens respondenter har varit fyra chefer på mellannivå på Totalförsvarets Skydds Centrum. De utvalda nivåerna har varit OF3 (major) och OF4 (överstelöjtnant), när de innehar en unik särställning av att ha beroenden och ansvar, både mot överordnad och underordnad nivå. Studiens respondenter är både utbildade i närtid, men representerar även studier i tidigare utbildningssystem. De har alla tjänstgjort på andra organisationsenheter och har därmed en god förståelse för förbands olika kulturer och arbetssätt. Huvuddelen av respondenterna har innehåft mellanchefs positioner under en tid av minst 5 år, dock har detta skett på skiftande enheter och inom skiftande arbetsområden.

Urvalet av respondenter har gjorts av en blandning av inledningsvis bekvämlighets urval och ur detta ett strategiskt urval. Bekvämlighetsurvalet innebär att välja personer som fanns tillgängliga, och det strategiska för att välja de som kunde ge variation i svaren (Forsberg & Wengström,

2016; Patel & Davidson, 2019). Urvalet har även skett genom intensitet i urvalet, vilket i det här fallet innebär att respondenternas arbetsituation har en stark koppling till frågeställningen (Esaïasson et al., 2024, s. 345).

3.4 Forskningsetiska överväganden

Forskning skall kunna bedrivas fritt för att kunna generera ny kunskap, och skall inte påverkas utifrån, men detta innebär också att forskaren har ett ansvar att följa, värna och främja god forskningssed (Vetenskapsrådet, 2024, s.10). Studien har följt Vetenskapsrådets forskningsetiska principer avseende tillförlitlighet, ärlighet, respekt och ansvar.

Respondenterna informerades om syftet med intervjun, och möjliggjordes att ställa frågor innan genomförandet. Respondenterna gav samtycke via en samtyckesblankett inför intervjun. Respondenterna är medvetna om att de när som helst kan avbryta sitt deltagande i studien. Samtliga respondenter ställde frivilligt upp och har inte påverkats att delta. Respondenterna var och är inte i någon form i beroendeställning till författaren. Kontroll har skett så att frågorna formulerats med hänsyn till GDPR så att känsliga personuppgifter inte skulle komma med, om detta ändå framkom i intervjun ströks dessa vid transkriberingen. Respondenterna har avidentifierats och endast författaren vet vem som döljer sig bakom respondent 1 till 4. Den inhämtade informationen har förvarats på ett sådant sätt att inga obehöriga kan komma i kontakt med den. När uppsatsen är färdig kommer intervjuerna, både audioupptagningen och transkriptionen, att destrueras. Slutligen så kommer den insamlad data enbart att nyttjas i denna studie i enlighet med nyttjandekravet.

När författaren studerar sin egen arbetsplats och intervjuar kollegor har det krävts en medveten hantering av förförståelse, på grund av risk för bias och antaganden. Genom reflexivitet, en medvetenhet om hur forskarrollen kan påverka resultaten, har ett kritiskt förhållningssätt tillämpats under arbetet med studien.

Reliabiliteten har försökt säkerställas genom att författarens bakgrund gör att förståelsen för terminologi och uttryck använda av respondenterna är kända, vilket minskar risken för felaktiga tolkningar. Studiens validitet har eftersträvat genom en transparent beskrivning av forskningsprocessen. Transkription har genomförts av författaren själv, som även genomfört intervjuerna. Materialet har genomlästs flera gånger, och även lyssning på inspelning har skett vid flera tillfällen, framförallt när citat har tagits ut för att få dem helt rätt.

3.5 Förförståelse

Författaren har arbetat på tre olika organisationsenheter (förband) och i olika befattningar sedan 90-talet, och har egen erfarenhet av vilka krav och förväntningar som ställs på chefer på mellanchefernivå. Författaren är också väl förtrogen med arbetsrutinerna vid organisationsenheten där intervjuerna genomförts, men har varit väl medveten om detta och lagt tid och tankekraft på att inte låta detta påverka objektiviteten. En anledning till att detta har kunnat genomföras är att författaren inte aktivt arbetat på organisationsenheten under de senaste två åren på grund av andra uppgifter.

Risken med att ha kännedom om respondenterna och arbetsplatsen är att saker tas för givet. Denna risk gjorde att kontrollfrågor ställdes när någonting inte uttryckligen sas, för att få en så rättvis tolkning som möjligt. Kodningen genomfördes medvetet brett inledningsvis, detta för att

undvika att teman byggdes av egen förkunskap och inte empirin. Vid transkriberingen markerades avsnitt särskilt där författaren själv gjorde inlägg för att detta inte skulle styra empirin.

En annan fara när respondenterna och författaren senare kommer att arbeta tillsammans är att det kan finnas ovilja att ge öppna och ärliga svar. Författaren uppfattar inte att det har skett, och respondenterna är upplysta om att inga namn kommer att anges, och att där tydliga kopplingar till person kan göras kommer avsnittet inte att användas.

3.6 Data analys

Dataanalysen genomfördes tematiskt och grundar sig på Alvinus sex stegs metod (Alvinus et al., 2023, s. 81). Nedan beskrivs metodens sex steg och hur dessa har utförts i denna studie.

Steg	Genomförande
1. Upptäck datamaterialet	Inspelade intervjuer transkriberades och lästes upprepade gånger. Tankar och uppslag antecknades för att kunna användas vid senare steg.
2. Lyft fram initiala koder och kategorier	Meningsbärande enheter (ME) kondenserades, och kodades. Därefter fördes likartade koder samman till subkategorier. För att ha kunna härleda ME till rätt respondent fick de alla olika textfärg.
3. Sök efter ett antal teman	Klustring av subkategorier till möjliga teman genomfördes.
4. Granska varje tema	Kontroll av att teman överensstämde med kategorier, subkategorier och koder – iterativt.
5. Definiera och namnge teman	Respektive tema definierades enligt datamaterialets huvudangelägenhet.
6. Producera resultatavsnittet med teman med illustrerande citat	Tema och kategorier presenteras i uppsatsen med ett urval övertygande exempel för att besvara syftet på forskningsfrågan.

Tabell 4: Alvinus et al's sex steg för tematisk analys och hur studien har genomfört dessa.

Valet av tematisk analys har gjorts för att den är anpassad för att fånga komplexa mönster utan att tvinga in dessa i färdiga kategorier. Begränsningar är att det inte går att uttala sig om frekvenser eller spridning av fenomenen.

3.7 Metod diskussion

Studiens valda metod och design gav förutsättningar att fånga hur respondenterna upplever sin värld genom semistrukturerade intervjuer. Endast ett fåtal intervjuer (4) genomfördes vilket ger begränsad empiri, intressanta analyser behöver 8–10 respondenter enligt Esaiason et al. (2024, s. 345). Det lilla urvalet av respondenter som intervjuades ger dock tillräckligt djup för syftet, men

minskar variationen som med ett större urval naturligt blivit större. Antalet respondenter belyser faktorer snarare än omfattning, och upplevs ändå ha tillfört kunskap till krigsvetenskapen. Ett mer heltäckande sätt hade kunnat vara att genomföra enkätundersökning och därmed nå en större population. Svagheten med detta är att uppföljning av svar kan vara tidskrävande, och djupet i svaren är mindre. Studien syftar inte till att generalisera, utan att förstå faktorerna, vilket gör att djupet på intervjuerna kan ses väga upp för bredden.

Alla respondenterna var män och av samma etnicitet, en större spridning bland respondenterna vad gäller kön och etnicitet hade även det möjligen gett en större spridning på svaren och en högre validitet (Höglund-Nielsen & Granskär, 2017). Studien kan heller inte säga någonting om variation mellan stridskrafter.

Intervjuguiden togs fram i ett tidigt skede när översiktliga studier av olika teorier och forskning skedde, vilket kan ha skapat en viss påverkan på frågorna som ställdes. Frågorna är dock konstruerade för att vara breda och lämna utrymme för respondenten att utveckla sina resonemang utan snäva ramar. Detta har gjort att studien är induktiv i stället för teoristyrd.

Semistrukturerad intervju innebär att teman som intervjun ska avhandla är förutbestämda, men de kan beroende på samtalet skifta i vilken ordning som de ställs. Styrkan med denna typ av intervjuer är att ämnesområdena har hög homogenitet. Svagheten är att frågorna kan uppfattas på olika sätt av respondenterna beroende på i vilken ordning de ställs (Forsberg & Wengström, 2016, s. 121). För den som genomför intervjuerna ger denna metod dock möjlighet att ha ett levande samtal, som ger respondenten möjlighet att kunna utveckla resonemang och intervjuaren chansen att upptäcka fenomen som inte förväntats.

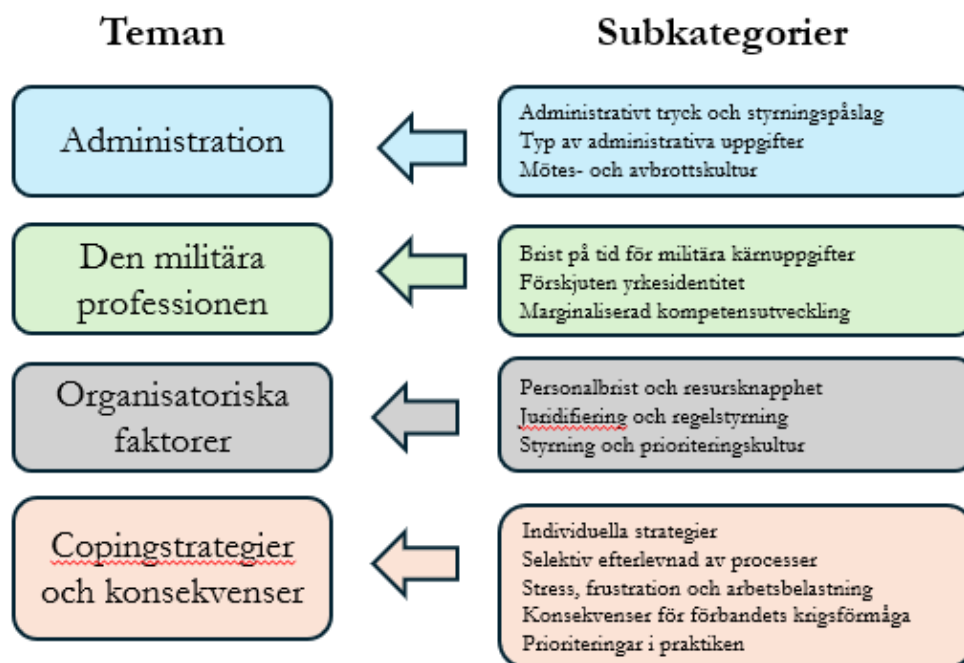
Valet föll på en induktiv ansats med anledning av att tidigare studier (vetenskapliga) med detta fokus saknas, och att det därför inte fanns en teori att testa. Induktionen möjliggjorde att teman växte fram ur empirin.

Trots att författaren arbetat reflexivt finns det alltid en risk att tidigare erfarenheter och kännedom om arbetsplatsen kan påverka tolkningarna av empirin.

Sammantaget har metodvalet format resultaten på flera sätt. Den induktiva ansatsen möjliggjorde att teman kunde växa fram direkt ur materialet, men innebär samtidigt att tolkningen i hög grad är forskarberoende. De fyra intervjuerna gav ett rikt och detaljerat empiriskt underlag, men begränsar variationen och gör att resultaten främst belyser faktorer snarare än omfattning. Att studien genomfördes inom författarens egen organisation kan ha påverkat både öppenheten i svaren och tolkningen av materialet, även om reflexivitet och kontrollfrågor användes för att motverka detta. Dessa faktorer innebär att resultaten har hög intern logik och förklaringskraft, men att externa generaliseringar bör göras med försiktighet.

4. Resultat

Efter att ha genomfört innehållsanalysen framkom ett antal subkategorier som sedan sattes samman till övergripande teman. Teman definierades enligt datamaterialets huvudangelägenhet. De teman som framkom var: Administrativ styrning, den militära professionen, organisatoriska faktorer samt copingstrategier och konsekvenser.



Figur 3: Teman och subkategorier som framkommit under den tematiska analysen.

4.1 Administration

Respondenternas berättelser visar att administrationen inte bara är omfattande utan styr deras vardag genom återkommande påbud, möten och detaljstyrning. Styrningspåslag från högre nivå tränger undan planerat arbete och skapar ett händelsestyrt och fragmenterat arbetsflöde. Arbetsdagen fylls av HR-uppgifter, dokumentationskrav och rutiner som inte ligger i linje med den militära professionens kärnkompetens.

Mötes- och avbrottskulturen splittrat tiden och minskar möjligheten till sammanhängande och professionellt styrt arbete. Sammantaget begränsar dessa administrativa mekanismer officerens handlingsutrymme och tränger undan den professionella logiken till förmån för en byråkratisk styrning.

Administration används här för att beskriva all verksamhet som inte direkt övar eller tränar officeren, teoretiskt, mentalt eller fysiskt inför att lösa sin krigsuppgift.

4.1.1 Administrativt tryck och styrningspåslag

Respondenternas berättelser visar tydligt att den administrativa bördan inte enbart består utav en hög arbetsmängd, utan även av ett ständigt inflöde av styrningspåslag från högre nivå som gör arbetet reaktivt och fragmenterat.

"Varenda minut av min dag är möten" och "man får aldrig jobba klart en uppgift" (R4).

Dessa utsagor pekar på en vardag där planerat arbete kontinuerligt avbryts för att mottaga nya krav, omprioriteringar och brådskande administrativa åtgärder. Ett liknande mönster framträder under flera intervjuer.

"Majoriteten av tiden går till fredsadministration" (R2).

Detta förstärker bilden av ett system där styrsignaler och rapporteringskrav upptar den tid som skulle behöva läggas på kärnverksamheten.

Detta speglar vad Freidson beskriver som den byråkratiska logikens dominans, där verksamheten styrs genom standardiserade rutiner, kontroller och administrativa processer snarare än genom professionell autonomi och kärnuppgifternas behov. När officerare upplever att det är

"...farligare att missa en arbetsmiljökommitté än en krigsförbandsvärdering" (R4)

blir denna logik särskilt tydlig, det administrativa systemets krav ges högre prioritet än den militära kompetensens utveckling och förbandets operativa förmåga. På liknande sätt beskriver respondenterna hur processer och rutiner i praktiken fungerar som styrsignaler som tvingar till omedelbar efterlevnad, vilket skapar en arbetsmiljö där den professionella logiken trängs undan. Konsekvensen blir att officerarna tvingas till ett arbetssätt som liknar det Lipsky beskriver som frontlinjearbete, där besluten inte längre följer professionens egna prioriteringar utan i hög grad styrs av det administrativa systemets krav. Detta gör det svårt att skapa långsiktighet och kontinuitet i arbetet. Resultatet är en vardag där officerens professionella handlingsutrymme reduceras, och där administrativa styrningspåslag successivt omformar arbetets innehåll och riktning.

4.1.2 Typ av administrativa uppgifter

Utöver omfattningen av det administrativa trycket beskriver officerarna även vilken typ av administrativa arbetsuppgifter som dominerar deras vardag. Ett återkommande mönster i materialet är att en betydande del av arbetsdagen består av HR-relaterade uppgifter, personalärenden och dokumentationskrav som varken uppfattas som kärnuppgifter eller som en del av den militära professionen.

"70% av min tid är personalansvar" (R3)

Detta visar på hur officerens tid binds i arbetsuppgifter som normalt skulle kunna höra till specialistfunktioner.

Flera respondenter beskriver hur dokumentationskrav och rutiner tar oproportionerligt mycket tid. Detta illustreras av uttalanden som att "allt ska dokumenteras" (R1).

"Vi har ett rutinverk som ska stötta oss, för att det ska vara enkelt att jobba här, men det kan också kännas som en belastning med de här rutinerna" (R3).

Denna typ av administrativt arbete innebär inte bara att officerarna utför uppgifter utanför sin profession, utan även att de måste lägga tid på att uppfylla formella krav som inte bidrar till utvecklingen av förbandet eller den militära förmågan.

Här visar sig Freidsons modell tydlig, arbetsuppgifterna präglas i hög grad av den byråkratiska logikens krav på standardisering, uppföljning och procedurs efterlevnad, snarare än av den professionella logikens fokus på expertkunskap och kärnverksamhet. När officerare måste ägna stora delar av arbetsdagen åt administrativa uppgifter som historiskt sett inte tillhört yrkesrollen sker en förskjutning av professionens tyngdpunkt, där militär expertis får mindre utrymme. Detta bidrar även till det Lipsky beskriver som rollbelastning, där aktören tvingas balansera flera, ibland motstridiga, förväntningar. När officerare å ena sidan förväntas vara militärt

professionella, men å andra sidan belastas med administrativ detaljstyrning, skapas en vardag präglad av rollkonflikter och upplevelsen av att den militära kompetensen inte kommer till sin rätt.

Sammantaget visar denna subkategori att det inte bara är mängden administration som är problematisk, utan även dess karaktär och innehåll, som inte harmonierar med officerarnas kärnkompetens eller den militära professionens logik.

4.1.3 Mötes- och avbrottskultur

Ett tredje mönster i materialet rör hur möten och återkommande avbrott strukturerar officerarnas arbetsdagar. Flera respondenter beskriver en vardag där mötena ligger så tätt att inga sammanhängande arbetsblock återstår. Detta framgår exempelvis när en officer konstaterar att det är möten hela dagarna, vilket visar hur mötenas omfattning i sig blir ett hinder för att hinna utföra kärnuppgifterna.

”Det går väldigt fort att bara dras in i den här virvelvinden av information, processer, rals, kompetensutveckling istället för att...vänta nu....vad är det egentligen som vi ska leverera” (R2).

Utöver själva mängden möten beskriver respondenterna att de ofta blir avbrutna av nya pålagor, korta deadlines eller akuta administrativa önskemål från högre nivå. Detta gör det svårt att arbeta långsiktigt eller avsluta uppgifter som kräver koncentration.

”Man får aldrig jobba klart en uppgift” (R4).

Konsekvensen blir en arbetsmiljö där officerarna tvingas arbeta reaktivt och ständigt omprioritera, snarare än att planera och genomföra arbetet på ett effektivt och professionellt sätt.

Ur ett teoretiskt perspektiv kan denna situation förstås genom Freidsons byråkratiska logik, där arbetet styrs genom externa strukturer, mötesformer och formella arbetsprocesser, vilket resulterar i att professionell autonomi begränsas. Lipsky's teori om ”street-level bureaucracy” belyser samma fenomen: när arbetet styrs utifrån ständigt föränderliga påbud och akutstyrning hamnar aktören i ett händelsestyrt läge, vilket minskar möjligheten till förebyggande, planerat och professionellt grundat arbete.

Mötes- och avbrottskulturen framstår i materialet som en konkret mekanism genom vilken officerens handlingsutrymme begränsas. Den skapar inte bara ineffektivitet, utan bidrar även till en känsla av bristande kontroll och till ett arbetsflöde som står i direkt konflikt med den militära professionens krav på planering, förberedelser och reflektion.

4.2 Den militära professionen

Intervjuerna visar att officerarnas militära professionella utrymme successivt krymper i takt med att administrativa krav och mötesstrukturer dominerar arbetsdagen. Respondenterna beskriver hur tiden för kärnuppgifter – såsom taktisk dialog, övning och befattningsträning – har minskat kraftigt, vilket både påverkar förmågeutvecklingen och urholkar den militära identiteten. När arbetsinnehållet alltmer består av administrativa och civilt präglade uppgifter förskjuts yrkesidentiteten bort från det militära kärnuppdraget. Samtidigt försvåras systematisk kompetens- och befattningsutveckling, vilket riskerar att skapa kompetensglapp och ett minskat professionellt handlingsutrymme. Sammantaget framträder en tydlig bild av en profession vars kärna trängs

undan av organisatoriska krav, med konsekvenser för både individuellt och förbandsmässigt utvecklingsarbete.

4.2.1 Brist på tid för militära kärnuppgifter

Materialet visar tydligt att officerarna upplever brist på tid för att utöva sin militära kärnkompetens, något som återkommer i samtliga intervjuer. En officer uttrycker detta som att han ”inte hinner träna sin krigsbefattning, varenda minut är möten” (R4), vilket är ett återkommande mönster.

Frånvarande är den dagliga taktiska dialogen och det kollegiala utbytet som officerarna menar är centralt för förmågeutvecklingen.

”Jag saknar att prata taktik och stridsteknik” (R2).

Citatet visar att den professionella kärnan inte bara handlar om att öva praktiskt, utan även om intellektuella samtal som upprätthåller den militära förståelsen.

Sammantaget speglar detta Freidsons professionella logik, som bygger på tid, autonomi och fördjupning i yrkesexpertisen. När denna tid ersätts av administrativa krav reduceras utrymmet för professionellt omdöme och förbandets operativa utveckling. Resultatet blir att officerens arbete i stor utsträckning styrs av en byråkratisk logik, medan kärnverksamheten förlorar sitt utrymme och riskerar att förlora sin kvalitet över tid.

4.2.2 Förskjuten yrkesidentitet

Ett andra mönster handlar om hur officerarnas yrkesidentitet förändras när den faktiska vardagen fylls av uppgifter som inte motsvarar den militära professionens kärna. Respondenterna beskriver detta som en successiv förskjutning där de känner sig mindre som officerare och mer som administratörer.

”Det jag började för, det krigiska, är nu en liten del” (R4).

Denna upplevelse förstärks av att flera officerare berättar att de försöker ”gifta ihop det administrativa och det krigiska” för att överhuvudtaget få utrymme för sin professionella roll. Strategin visar att yrkesidentiteten inte längre stöds av organisationens struktur, utan kräver individuella anpassningar och informella lösningar.

Analytiskt visar detta hur Freidsons professionella logik trängs undan av administrativa krav, men det rör även frågor om identitet och motivation. Moskos modell om förändrade militära roller är relevant här: när yrket fylls av civila, regelstyrda och organisatoriska uppgifter försvagas kopplingen till den traditionella militära professionen.

Sammantaget visar denna subkategori att officerarnas yrkesidentitet inte främst formas av vad de ska göra, utan av vad de faktiskt gör och nu förskjuts identiteten bort från kärnuppgiften.

4.2.3 Marginaliserad kompetensutveckling

En tredje aspekt av den militära professionens trängda utrymme rör kompetensutveckling och befattningspraktik. Respondenterna återkommer till att de saknar tid för kurser, utveckling och praktisk övning i sina befattningar.

”Jag kommer aldrig att ha tid att gå de kurser jag behöver, och jag har inte gått i befattning på jättelänge” (R1).

Detta riskerar att leda till kompetensglapp och bristande förbandsutveckling. När övning väl sker är den ofta av begränsad omfattning. Detta pekar på att övningsverksamheten blivit mer fragmenterad och mindre systematisk.

Den teoretiska förståelsen här hämtas från både Freidsons professionella logik och Huntington, som betonar att officerens profession kräver kontinuerlig utveckling och fördjupning i kärnkompetensen. När strukturen inte möjliggör detta riskerar professionen att urholkas över tid. Kompetensutveckling som förväntas ske systematiskt och organiserat sker i stället, om alls, genom enskilda initiativ.

Sammanfattningsvis visar denna subkategori att officerarnas professionella utveckling marginaliseras till förmån för administrativa krav, vilket påverkar såväl individens yrkesmässiga utveckling som förbandets övergripande förmåga.

4.3 Organisatoriska faktorer

Intervjuerna visar att flera strukturella faktorer i organisationen bidrar till att tränga undan officerarnas professionella kärnuppgifter. Personalbrist och bristande administrativt stöd gör att uppgifter faller på officerarna. Samtidigt skapar juridifiering, ett system där regelverk och förvaltningsprocesser styr vardagen mer än militär kompetens och operativa behov. Därtill präglas styrningen av splittring och avsaknad av prioritering, där ständiga påbud och informationsflöden gör arbetet händelsestyrt och fragmenterat. Tillsammans formar dessa mekanismer en struktur som begränsar officerens professionella handlingsutrymme och förstärker konflikten mellan administrativ och militär logik.

4.3.1 Personalbrist och resursknapphet

Empirin visar att flera av de svårigheter officerarna upplever inte enbart handlar om arbetsmängd, utan om strukturell resursbrist. Respondenterna återkommer till att enheterna saknar administrativt stöd, vilket gör att officersrollen fylls med uppgifter som borde höra till specialistfunktioner.

”Det är för lite folk som kan hjälpa till med administration” (R1).

Obalans mellan organisatoriska nivåer gör att administrativa och juridiska uppgifter tillfaller chefer på olika nivåer, vilket i sin tur tränger undan tid för kärnverksamhet. Respondenterna framhåller att detta leder till att arbetets innehåll glider bort från den professionella kärnan, eftersom administrativt arbete måste utföras oavsett om det ligger i officersrollen eller inte.

Från ett teoretiskt perspektiv innebär detta att systemkapacitetsbrister förstärker den byråkratiska logikens dominans. Följden av detta blir att verksamheten organiseras så att officerarna tvingas hantera de uppgifter organisationen själv inte kan hantera. Det skapar inte bara ineffektivitet, utan urholkar även den professionella autonomin och bidrar till konflikten mellan administrativ styrning och militär expertis.

4.3.2 Juridifiering och regelstyrning

En andra faktor som framträder starkt i materialet är att juridifierings byråkrati får en allt större betydelse för verksamhetens utformning. Respondenterna beskriver en vardag där juridiska och säkerhetsmässiga krav påverkar prioriteringar i högre utsträckning än militära behov.

”Vi sitter fast i tunga förvaltningsprocesser... allt går långsamt.” (R2).

Specialområden som elsäkerhet, verksamhetssäkerhet, arbetsmiljö växer inom sina egna lådor och upptar alltmer tid och uppmärksamhet till förfogande. När juridiska krav ökar, ersätts professionellt omdöme av processer och regelefterlevnad, vilket Freidson menar låter den byråkratiska logiken få förtur framför den professionella. Resultatet leder till att arbetet styrs av formella krav snarare än av militär kompetens, vilket förstärker känslan av att professionens kärna trängs undan.

”På den här nivån jobbar man inte så mycket med det krigiska, anledningen till att man började, utan det är mer administration. Då kan du lika gärna sätta dig... och göra motsvarande på kommunen, eller regionen och få upp lönen med 25–30 000. Det är ju samma saker du gör fast du har lägre lön här.”

4.3.3 Styrning och prioriteringskultur

Den tredje mekanismen rör hur styrningen i Försvarmakten upplevs som splittrad, otydlig och samtidigt överkrävande. Flera respondenter beskriver en kultur där ”allt är viktigt”, vilket innebär att få eller inga prioriteringar kan göras.

”Allt är viktigt hela tiden, en sjuka i hela västvärlden” (R3).

Respondenterna vittnar om att nya uppgifter, förfrågningar och direktiv kontinuerligt tillförs verksamheten, ofta med kort varsel och utan att något annat tas bort.

Detta bidrar till en arbetsmiljö där planering ständigt avbryts och där fokus förflyttas mellan parallella krav. En respondent beskriver hur informationsöverflöd gör att man tappar riktning:

”Man tappar fokus i all information” (R2)

I teoretiska termer kan detta kopplas till organisationsfragmentering, där styrningen kommer från många håll samtidigt och där ingen nivå har övergripande ansvar för att skapa balans och prioritering. Lipsky bidrar också med förståelsen att när staten styr genom ständiga påbud och detaljerade krav hamnar frontlinjeaktörer i ett händelsestyrt arbetssätt där långsiktighet ersätts av kortsiktiga åtgärder.

Sammantaget visar denna mekanism hur bristen på samlad styrning förstärker konflikten mellan administrativ och militär verksamhet. När allt betraktas som lika viktigt riskerar ingenting att bli riktigt gjort, och officerens professionella utrymme minskar ytterligare.

4.4 Copingstrategier och konsekvenser

Den sista kategorin visar hur officerarna försöker hantera den strukturella konflikt som den administrativa styrningen skapar. De utvecklar olika individuella strategier för att få vardagen att fungera, men strategierna innebär samtidigt att arbetssätt och prioriteringar förändras på sätt som kan påverka både yrkesrollen och förbandets operativa förmåga. Officerarna beskriver hur de tvingas välja mellan att acceptera systemets krav, kringgå delar av det eller arbeta utanför ordinarie tid. Detta skapar stress och frustration, men leder också till att viktiga delar av det militära uppdraget riskerar att urholkas när administrativ logik styr handlandet.

4.4.1 Individuella strategier

Intervjuerna visar att officerarna utvecklar olika individuella strategier för att hantera klyftan mellan administrativa krav och militär kärnverksamhet. Ett återkommande mönster är att arbete flyttas utanför ordinarie arbetstid.

"Jag arbetar på söndagar för att hinna" (R4), och

"Jag har nog ganska mycket karriärstid, om man kallar det den flexstid som inte registreras. Det här måste ju ändå göras, och nu är familjesituationen sådan att vissa veckor spelar det ingen roll hur mycket tid jag lägger" (R1).

Detta visar hur arbetsbördan inte ryms inom arbetsdagens ramar och att officerarna tvingas ta ett personligt ansvar för att verksamheten ska fungera. Andra beskriver hur de försöker integrera militär och administrativ verksamhet i samma moment för att alls få utrymme för professionen. Ur ett teoretiskt perspektiv överensstämmer detta med Lipskys begrepp tidskompression, där frontlinjeaktörer svarar på organisatoriska krav genom att absorbera tidsbrister på individnivå. Strategierna löser kortsiktiga problem, men riskerar att skapa långsiktiga belastningar och en kultur där det är individens ansvar att kompensera för systemets brister.

4.4.2 Selektiv efterlevnad av processer

Ett andra mönster handlar om att officerarna inte fullt ut följer samtliga processer och rutiner, utan väljer ut det som är mest relevant eller möjligt att genomföra.

"Jag genar, jag gör det jag tror är rätt" (R3)

"Man får trolle lite, annars går det inte" (R2)

Dessa utsagor visar hur officerare utvecklar informella arbetssätt för att återta handlingsutrymme i en struktur som upplevs som icke hanterbar och överfylld. Selektiv efterlevnad är inte uttryck för bristande ansvarstagande, utan snarare ett sätt att säkerställa att den militära kärnuppgiften inte trängs undan helt.

Detta ligger nära Lipskys beskrivning av hur genvägar tas i komplexa styrsystem. Freidsons teori hjälper också till att förstå fenomenet, när den professionella logiken saknar utrymme försöker aktörer återskapa professionell autonomi genom informella handlingsätt. Sammantaget visar denna subkategori att officerarnas faktiska arbetspraktik inte speglar den formella styrningen, utan att professionen skapar egna strategier för att överleva i ett administrativt dominerat system.

4.4.3 Stress, frustration och arbetsbelastning

Copingstrategierna medför inte bara förändrade arbetssätt, utan också en betydande psykosocial belastning. Respondenterna beskriver stress, frustration och känslan av att ständigt ligga efter.

”Det är stressande, man får inskränka på sin fritid” (R4) och

”Frustrerande att inte kunna koncentrera sig på krigsförbandet” (R3).

Stressreaktionerna är inte bara kopplade till arbetsmängd, utan till konflikten mellan vad officerarna *vill* göra (kärnuppgiften) och vad de *måste* göra (administration). Detta skapar en upplevelse av yrkesmässig otillräcklighet och identitetskonflikt.

I teoretiska termer visar detta på konsekvenserna av en förskjuten logik: när byråkratisk styrning tar över uppstår kognitiv och emotionell belastning. Lipsky beskriver detta som ett resultat av reaktivt arbete under organisatoriskt tryck, där det saknas utrymme för reflektion och långsiktighet.

4.4.4 Konsekvenser för förbandets krigsförmåga

Denna subkategori visar att de individuella strategierna och den ökade administrativa belastningen också får konkreta konsekvenser för förbandets operativa förmåga. Respondenterna beskriver hur bristen på tid för övning, analys och planering påverkar förbandets utveckling negativt.

”Det påverkar förbandets förmåga, det blir för lite tid kvar” (R3).

Andra beskriver hur systemet inte skapar förutsättningar för ett strukturerat lärande, utan att officerare tvingas skapa en metod själva för att hålla ihop verksamheten. Detta pekar på att förmågeutvecklingen riskerar att bli osystematisk och beroende av individuella initiativ snarare än enhetliga organisatoriska processer.

Teoretiskt knyter detta an till både Huntington och Freidson: när professionens kärnuppgifter ges för lite utrymme minskar den kollektiva kompetensen och därmed förbandets förmåga att verka enligt militära principer. Den administrativa logikens dominans innebär att verksamheten riskerar att styras bort från militära prioriteringar.

Sammantaget visar denna subkategori att de organisatoriska och individuella mekanismerna i analysen inte bara påverkar officerarna som profession – utan även förbandets långsiktiga krigsduglighet.

4.4.5 Prioriteringar i praktiken

I materialet framträder prioriteringar som en central del av officerens hantering av konflikter mellan arbetsuppgifter. Respondenterna beskriver att de i praktiken tvingas prioritera administrativa uppgifter när de vanligtvis är kopplade till tidskritiska moment.

”Det här måste jag göra först i alla fall... sen så gör man det man faktiskt borde göra.” (R1).

Det gör att ”måsten” (måttbeställningar, prioritering, resor) systematiskt ges förtur framför övning, analys och annan utveckling.

”Det kan komma grejer med en dags varsel som plötsligt blir livsviktigt.” (R3).

Verksamhetens akuta behov och underställd personals behov är det som prioriteras i första hand, vilket innebär att långsiktig professionell utveckling samt krigsföringskompetens får stå tillbaka.

Detta speglar hur den byråkratiska logiken överlagrar den professionella: formella regler, deadlines och uppföljning får företräde framför militär kompetens och taktisk utveckling. Prioriteringarna blir därmed en konkret mekanism för hur den administrativa styrningen tränger undan professionens kärna.

5. Diskussion

5.1 Resultatdiskussion

Syftet med denna studie var att undersöka hur svenska officerare hanterar prioriteringen mellan professionens militära kärnuppgift, att kunna föra krig, och de administrativa krav som präglar fredstida verksamhet, samt hur detta påverkar officersrollen. Studiens bidrag är att skapa kunskap om hur officerare upplever, tolkar och agerar i denna balansakt och erhålla en djupare kunskap om hur den militära professionen påverkas av organisationens byråkrati. Forskningsfrågan som har legat till grund för studien är: ”Vilka organisatoriska och styrningsmässiga faktorer gör att administrativa krav tränger undan officerens professionella kärnuppgift, och vilka konsekvenser renderar detta i?”

Studien bidrar med ny kunskap på två sätt. För det första synliggör den hur organisatoriska och styrningsmässiga faktorer tränger undan professionens kärnuppgifter i en svensk (armé) kontext, vilken tidigare forskning huvudsakligen behandlat på en konceptuell nivå. För det andra visar studien hur klassiska professions- och organisationsperspektiv kan kombineras för att förstå den specifika konflikt som uppstår när militär expertis möter civila styrningsprinciper. Därmed breddar studien forskningsfältet genom att förena struktur, identitet och aktörsnivå i en sammanhållen analysmodell.

Sammantaget visar resultaten att de organisatoriska faktorerna bidrar till att den byråkratiska logiken ges ett strukturellt företräde. Diskussionsmässigt innebär detta att logikerna inte verkar isolerat, utan tillsammans formar officerens handlingsutrymme.

Resursbristen fungerar som en strukturell mekanism som förstärker den byråkratiska logikens genomslag, eftersom den skapar en vardag där formella krav och systembrister systematiskt ges företräde över professionella behov. Att akuta och uppföljda uppgifter systematiskt prioriteras framför långsiktiga professionella krav illustrerar hur styrningen skapar incitament som står i konflikt med kärnuppgiften. Detta ligger i linje med professionsforskning som visar att identitet formas av faktisk praktik, inte formell rollförväntan. Därtill skapar den administrativa belastningen stress, frustration och upplevelsen av att inte räcka till.

En central analytisk konsekvens är att professionell fördjupning ersätts av reaktivt arbete, vilket på sikt förändrar både kompetensnivå och organisatorisk inriktning. Detta innebär att konflikten mellan logikerna inte kan förstås isolerat till individnivån, utan måste ses som en organisationsfråga med direkt betydelse för förmågeutveckling. När officerare inte ges tid att utveckla och upprätthålla sin militära expertis riskerar organisationens långsiktiga förmåga att planera, leda och genomföra operationer att försvagas. Detta pekar på behovet av att se över

strukturer, rutiner och prioriteringsmekanismer för att återge officerarna det professionella handlingsutrymme som yrket förutsätter, samt behovet av strukturella åtgärder snarare än individuella lösningar.

5.2 Teoretisk syntes

Tillsammans visar de tre teoretiska perspektiven hur konflikten mellan administrativ och professionell logik uppstår och upprätthålls. Freidsons modell förklarar varför den byråkratiska logiken ges företräde genom strukturella mekanismer, medan Huntington, Janowitz och Moskos visar vad som faktiskt trängs undan – den militära expertisen, identiteten och kärnkompetensen. Lipskys teori belyser slutligen hur officerare hanterar konflikten i praktiken genom informella strategier och prioriteringar. Denna samlade modell visar att problemet inte främst är individuellt utan ett resultat av hur olika styrningslogiker tar över den professionella autonomi. Teorierna förstärker därmed varandra och möjliggör en flerdimensionell förståelse av fenomenet.

5.3 Resultatreflektion

Under arbetet med studien framträdde några mönster tydligare än förväntat. Särskilt påtagligt var hur starkt officerarnas professionella identitet tycks vara kopplad till möjligheten att utöva och utveckla sin krigsföringsförmåga och tjänstgöra i sin krigsbefattning. Det blev även tydligt hur administrativa krav inte enbart konkurrerar om tid, utan även förändrar synen på yrkesrollen i grunden. En reflektion är att denna utveckling både är vardagligt konkret och samtidigt strategiskt viktig, eftersom den påverkar hur Forsvarsmakten förmår att upprätthålla sin professionella kärna över tid. Forsvarsmakten har alltid haft en tung administration, även när förbanden var fältförband. Frågan är om upplevelsen var likadan då som den är nu.

6. Avslutning

Detta kapitel innehåller slutsatser, implikationer och förslag till fortsatt forskning.

6.1 Slutsatser

Studien visar att konflikten mellan administrativa krav och professionens kärna är strukturellt betingad. Resursbrist och stödstrukturer förstärker den administrativa logikens genomslag, vilket successivt minskar officerens professionella handlingsutrymme.

Juridifieringen innebär att formella krav ges företräde framför militär sak kompetens. Prioriteringslogiken förstärker detta genom att akuta administrativa krav tränger undan långsiktig förmågeutveckling. Tillsammans gör dessa mekanismer att den byråkratiska logiken ges praktiskt företräde över den professionella.

Konsekvenserna är långsiktiga och påverkar både individ och organisation. När kärnkompetens inte ges utrymme riskerar både professionell identitet och förmågeutveckling att försvagas.

På organisationsnivå visar studien att förmågeutvecklingen blir både mer reaktiv och mer individberoende. Detta utgör en strategisk risk eftersom militär effekt i längden kräver strukturerad kollektiv utveckling.

Studiens övergripande bidrag är att synliggöra sambandet mellan strukturell styrning, professionell identitet och aktörers handlande i en svensk militär kontext. Genom att kombinera

organisatoriska logiker med professions- och SLB-perspektiv (street-level bureaucracy) visar studien inte bara *att* officerens kärnuppgifter trängs undan, utan också *hur* detta sker och *vilka mekanismer* som driver processen.

Resultaten visar därmed att konflikten mellan administration och militär professionalism är ett strukturellt problem, inte ett individuellt, och att den militära förmågan riskerar att påverkas när kärnkompetensen inte omhändertas. Detta är en teoretisk och empirisk fördjupning av tidigare forskning och utgör studiens huvudsakliga kunskapsbidrag. Därmed bidrar studien med en fördjupad förståelse av hur administrativa styrningslogiker konkret påverkar officersprofessionens kärnuppgift.

6.2 Implikationer

De praktiska implikationerna är:

- Resursfördelning och stödprocesser behöver ses över så att administrativa uppgifter inte systematiskt faller på officersnivån.
- Juridifiering och formalisering bör balanseras mot behovet av professionellt omdöme.
- Prioriteringslogiken behöver utvecklas så att långsiktig förmågeutveckling inte trängs undan av kortsiktiga krav.
- Åtgärder krävs för att säkerställa att kärnkompetenser inte urholkas över tid.

De strategiska implikationerna är:

- Om officersprofessionen inte ges förutsättningar att utöva sin kärnverksamhet riskerar förmågan att minska på sikt.
- Utmaningar i arbetsbelastning och uppdragspress kan påverka både motivation, retention och långsiktig personalförsörjning.

6.3 Fortsatt forskning

Denna studie bygger på ett begränsat antal intervjuer från stridskraften armén. Det vore därför värdefullt att undersöka om samma mönster återfinns inom marin- och flygstridskrafterna. En kvantitativ studie med större population skulle också kunna bredda förståelsen för hur vanligt förekommande dessa mekanismer är. Vidare forskning kan även analysera hur olika organisatoriska nivåer, exempelvis brigad, flottilj eller Högkvarteret, påverkar styrningslogikerna och officerens handlingsutrymme.

7. Referenser

Abrahamsson, B. (1972). *Military professionalization and political power*. Beverly Hills/London Sage Publications.

Alpass, F., Long, N., MacDonald, C., & Chamberlain, K. (1999). The Moskos institution-occupation model: Effects on individual work related perceptions and experiences in the military. *Journal of Political and Military Sociology*, 27(1), 67-80.

<https://login.proxy.annalindhbiblioteket.se/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/moskos-institution-occupation-model-effects-on/docview/206657633/se-2>

Alvinus, A., Borglund, A., & Larsson, G. (2023). *Tematisk analys: Din handbok till fascinerande vetenskap*. Studentlitteratur AB.

Andersson, F. W., Jordahl, H., & Kärnä, A. (2024). Ballooning bureaucracy? Stylized facts of growing administration in Swedish higher education. *Constitutional Political Economy*, 35(2), 303-326.

Berndtsson, J. (2019). The market and the military profession: competition and change in the case of Sweden. *Defense & Security Analysis*, 35(2), 190–210.

<https://doi.org/10.1080/14751798.2019.1600798>

Butler, J. S. (2025). The Science of Charles C. Moskos: From Institution to Occupation. *Armed Forces and Society*, 51(2), 476–481. <https://doi.org/10.1177/0095327X241262206>

Caforio G., Nuciari M. (Eds.). (2018). *Handbook of the sociology of the military* (2 uppl.). Springer.

Coletta, D. & Crosbie, T. (2022). Janowitz and Huntington—Better Together: A Response. *Armed Forces and Society*, 48(3), 723–729. <https://doi.org/10.1177/0095327X20988556>

Collins, B. J. (2007). *The Officer Corps and Profession: Time for a New Model*. ndupress.ndu.edu issue 45, 2 d quarter 2007 / JFQ, <https://apps.dtic.mil/sti/citations/ADA480862>

Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., Sundell, A., Towns, A., & Wängnerud, L. (2024). *Metodpraktikan: Konsten att studera människor, organisationer och samhällen* (6 uppl., helt omarbetad). Norstedts Juridik.

FOI. (2025). *Så fungerar Nato*. <https://www.foi.se/nyheter-och-press/nyheter/2022-05-11-sa-fungerar-nato.html> (Hämtad 2025-11-28).

Forsberg, C. & Wengström, Y. (2016). *Att göra systematiska litteraturstudier: Värdering, analys och presentation av omvårdnadsforskning* (4 uppl.). Natur & kultur.

Freidson, E. (2007). *Professionalism: The third logic*. Polity Press.

Försvarsmakten (2019). *Slutrapport projekt FM HR bilaga 1*. FM2019-16886:2. Försvarsmakten.

Hachey, K. K., Libel, T., & Dean, W. H. (Eds.). (2020). *Rethinking military professionalism for the changing armed forces*. Springer International Publishing AG.

Hall, P. (2025). *Varför ökar den offentliga byråkratin i Sverige?* Kriterium.

<http://www.jstor.org/stable/jj.26322956>

Hasselbladh, H., & Ydén, K. (2020). Why military organizations are cautious about learning?. *Armed Forces & Society*, 46(3), 475–494.

Howard, M. (1962). The Use and Abuse of Military History. *Journal of the Royal United Service Institution*. 107 (625), 4–10. doi:10.1080/03071846209423478.

Huntington, S. P. (1957). *The soldier and the state : the theory and politics of civil-military relations* (1st ed.). Belknap Press of Harvard University Press.

Höglund-Nielsen, B., & Granskär, M. (2017). Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård. (3 uppl.). Studentlitteratur

Janowitz, M. (1960). *The professional soldier: A social and political portrait*. Simon and Schuster.

Johnsson, M. (2017). *Strategic Colonels - The Discretion of Swedish Force Commanders in Afghanistan 2006-2013*. Uppsala: Uppsala universitet.2025).

Jonsson, O. (2025). En officer som får göra sitt jobb är en gladare och mer kompetent officer. *Dagens Nyheter*. 25 oktober. <https://www.dn.se/ledare/oscar-jonsson-en-officerare-som-far-gora-sitt-jobb-ar-en-gladare-och-mer-kompetent-officerare/> (Hämtad 2025-10-28).

Ledberg, S.K. (2019). *Officeren, staten och samhället: ett professionsperspektiv*. Nordic Academic Press.

Lindfors, J., Bovet, P., Lundberg, J., Reimer, H., Scheynius, F., & Ziegenfeldt, A. (2024). *Implementering av ny teknik och taktik – perspektiv på utveckling*. <https://kkrva.se/implementering-av-ny-teknik-och-taktik-perspektiv-pa-utveckling/> (Hämtad 2025-11-15)

Lipsky, M. (2010). *Street-level bureaucracy : dilemmas of the individual in public services* (30th anniversary expanded edition.). Russell Sage Foundation.

Moskos, C. C. (1977). From Institutional to Occupation: Trends in military organization. *Armed Forces & Society*, Vol. 4 (1): s. 41-50. <https://www.jstor.org/stable/45346051>

Nielsen, S. C., & Liebert, H. (2023). The Utility of Janowitz's Political Awareness in Officer Education. *Armed Forces and Society*, 49(1), 201–206. <https://doi.org/10.1177/0095327X211046372>

Nilsson, J., & Österberg, J. (2022). Professional Socialization During Restructuring: A Study of Workload and Career Time. *Armed Forces and Society*, 48(4), 872–891. <https://doi.org/10.1177/0095327X21102225>

Officersförbundet (2024). *Medlemsundersökning – Officersförbundet*. <https://www.officersforbundet.se/wp-content/uploads/2024/09/Medlemsundersokning-2024.pdf> (Hämtad 2025-11-20).

Patel, R., & Davidson, B. (2019). *Forskningsmetodikens grunder: Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. 5:5 uppl. Studentlitteratur.

Seron, C. (2002). [Review of *Professionalism: The Third Logic*, by E. Freidson]. *Contemporary Sociology*, 31(5), 551–552. <https://doi.org/10.2307/3090041>

SOU 2025:86. *Redo! En utredning om personalförsörjningen av det militära försvaret*.

SVT (2024). *Akut brist på officerare inom svenska försvaret – på utbildningen gapar platser tomta*. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/skriande-brist-pa-officerare-inom-svenska-forsvaret-pa-utbildningen-gapar-platserna-tomma> (Hämtad 2025-11-20).

Vetenskapsrådet. (2024). *God forskningssed*. ISBN 978-91-89845-08-4. <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2024-10-02-god-forsknings-sed-2024.html> (Hämtad 2025-11-16).

Ydén, K., & Göteborgs universitet. Handelshögskolan. (2008). *"Kriget" och karriärsystemet : försvarsmaktens organiserande i fred*. BAS.

Webeck, S., & Banerjee, V. (2025). Accountability, bureaucratic discretion, and civil-military relations. *Armed Forces & Society*, 0095327X241309097.

Bilaga 1

Intervjuguide – Officeren mellan administration och kärnuppgift

Forskningsfråga:

Hur balanserar svenska arméofficerare mellan professionens militära kärnuppgift och den växande administrativa styrningen i fredstid?

Bakgrundsfrågor

- Ålder:
- Tid i tjänst:
- Nuvarande befattning:

Tema 1 – Fredstida vardag och uppgifter

1. Hur uppfattar du att din tid fördelas mellan din fredstida befattning och din krigsuppgift?
2. Vilka aktiviteter utför du i din fredstida tjänst respektive i din krigsbefattning? (Ex. möten, administration, personalutveckling, övningar, stabsövningar, distribuerade övningar.)
3. Vika områden måste du behärska i fredstid respektive i krigstid?
4. Vad är det viktigaste du gör på jobbet?
5. Vad bidrar du mest med – och när upplever du det?
6. Har du möjlighet att öva och träna på det du anser viktigast för din krigsuppgift?

Tema 2 – Balans och prioriteringar

7. Hur tycker du att balansen mellan fredstida uppgifter och dina uppgifter i krig är?
8. Vilka uppgifter i dessa båda befattningar utför du både i fredstid och i krig?
9. Ser du att det finns synergieffekter? Utvecklar du förmåga i din fredstida befattning som du kan använda i krigstid?
10. Kan du beskriva ett tillfälle då du kände att administrationen stod i vägen för den militära uppgiften – eller när den faktiskt stödde den?
11. Finns det tillfällen när du upplever att du inte hinner lösa de uppgifter som du uppfattar som kärnuppgifter? Hur upplever du i sådana fall det?
12. När och på vilka grunder sker avvägningar mellan tilldelade uppgifter?

Tema 3 – Strategier, lärande och anpassning

13. Vilka strategier använder du för att hantera både administrativa och militära krav?
14. Vad ligger till grund när du gör dina prioriteringar?
15. Hur ofta måste du göra prioriteringar och vad styr dina val?
16. Hur utvecklar du din kunskap för krigföring?
17. Hur påverkar de administrativa kraven dina möjligheter att utvecklas som officer?
18. Har du hittat sätt att lära eller öva trots tidsbrist eller andra hinder?
19. Finns det något i din fredstida tjänst som förbereder dig bättre för krig?
20. Hur ofta övar du och utvecklar förmågan att lösa din krigsuppgift?
21. Är din chef positiv till att du utvecklar denna förmåga?

Tema 4 – Organisationskultur och ledning

21. Hur skulle du beskriva kulturen på din arbetsplats?
22. Vad upplever du värderas högst – att lösa uppgiften, att följa rutiner eller att förbättra förmågan?
23. Hur uppfattar du att dina chefer ser på balansen mellan administration och krigsförberedelser?
24. Finns det ett tydligt gemensamt mål för verksamheten?

Tema 5 – Profession, mening och reflektion

24. Vilket är ditt förhållningssätt till professionen? Är det självklart för dig att fredstid och krigstid hänger ihop, eller är någon del viktigare än den andra?
25. Vilken egenskap eller förmåga tycker du är viktigast för att framgångsrikt kunna tjänstgöra som officer på din nivå? (Både fred och krig – kan vara olika.)
26. Vad skulle enligt dig göra Försvarmakten mer krigsberedd än den är i dag?
27. Om du fick ändra en sak i Försvarmaktens arbetssätt för att stärka vår förmåga att föra krig – vad skulle det vara?
28. Är det något jag har glömt att fråga om kopplat till frågeställningen, eller något du vill lägga till?
29. Är det möjligt att jag återkommer med kompletterande frågor?

Bilaga 2

Informations och-samtyckesblankett

Personuppgifterna behandlas med ditt uttryckliga samtycke. Deltagande i studien är helt frivilligt. Du kan när som helst återkalla ditt samtycke utan att ange orsak. Om du inte samtycker till personuppgiftsbehandlingen kan du göra det utan att drabbas av negativa konsekvenser.

Studien

Studien kommer att omfatta officersprofessionens grundläggande dilemma; krigsföring i krig kontra administration och byråkrati i fred. Tyngdpunkten ligger på hur officeren uppfattar detta motsatsförhållande och hur detta hanteras.

Studien genomförs inom ramen för kursen "Självständigt arbete för magisterexamen, krigsvetenskap (15 hp) ,2UK046. Studien är en examinationsuppgift och kommer att redovisas som en uppsats som utgör ett självständigt vetenskapligt arbete.

Resultat kommer presenteras i sammanslagen form i form av skriftspråk, vilket gör att dina personliga bidrag inte kommer att kunna utläsas och kopplas till dig som enskild individ.

Genomförande

Studien kommer att genomföras som en kvalitativ intervjustudie där intervjuerna förväntas ta mellan 45 minuter och en timme. Intervjuerna spelas in för att sedan transkriberas. Syftet med intervjuerna är att samla empiri i ämnet. Dessa sker på arbetsplatsen i avskilt utrymme, för att förkorta tidsuttaget för ianspråktaga officerare.

Material

De personuppgifter som kommer att behandlas är röstinspelningar och transkription (både digitalt och utskrifter) av detsamma.

Inspelade intervjuer och transkriptioner kommer att förvaras elektroniskt i lösenordskyddad dator. Utskrivna transkriptioner kommer att förvaras i låst utrymme för att säkerställa att ingen obehörig får tillgång till underlagen. När personuppgifterna inte längre behövs för ändamålet kommer de att raderas, samt samtliga utskrifter att destrueras. Personuppgifterna sparas tills studentarbetet är examinerat och betygsatt (g).

Dina rättigheter

Behöver du få felaktiga uppgifter rättade, komplettera med saknade uppgifter (rättelse) eller ångrar du ditt samtycke (återkallelse) kan du i första hand kontakta ansvarig student och/eller dennes handledare (se kontaktuppgifter nedan). Du kan även vända dig till FHS dataskyddsombud på dataskyddsombud@fhs.se.

Kontaktuppgifter till ansvarig student och handledare

Institutionen för krigsvetenskap

Lektor Linda Johansson, Linda.Johansson@fhs.se (Handledare)

Lillemor Sandström, Lillemor.Sandstrom@student.fhs.se (Student)

Personuppgiftsansvarig är Förvarshögskolan, tel. 08-553 425 00 vx. E-post registrator@fhs.se

Vill du veta mer om hur FHS som myndighet hanterar personuppgifter, se:

<https://www.fhs.se/om-forsvarshogskolan/kontakta-oss/om-webbplatsen/personuppgifter-pa-forsvarshogskolan.html>

Om du inte är nöjd med hur Förvarshögskolan hanterar dina personuppgifter har du alltid rätt att lämna klagomål till integritetsskyddsmyndigheten (IMY) via e-post imy@imy.se eller telefon 08-657 61 00.