

FÖRSVARSHÖGSKOLAN

KrV C:3 "Krigsvetenskap, C-uppsats"

<i>Författare</i>		<i>Kurs</i>
Örln Tomas Martinsson		ChP 02-04
<i>FHS handledare</i>		<i>Tel</i>
Ulrika Frisk, ILM		
<i>Uppdragsgivare</i>	<i>Beteckning</i>	<i>Kontaktman</i>
FHS KVI	19 100:2017	
<p>Rubrik: Man tager vad man haver - Framtida rekrytering till ytstridssystemet</p> <p>Sammandrag All nyanställning av militär personal sker på absolut lägsta nivå, d.v.s. genom rekrytering ur innevarande eller tidigare värnpliktsomgångar. Vad innebär detta faktum för ytstridssystemet, ett system i snabb teknikutveckling och därmed med ett kraftigt reducerat behov av värnpliktig personal? Uppsatsens huvudsyfte är att identifiera och analysera de konsekvenser detta minskade värnpliktsunderlag har på ytstridssystemets utveckling och fortlevnad.</p> <p>För att undersöka denna problematik på bästa sätt bygger uppsatsen på en tredelad empiri. Inledningsvis görs en genomgång av befintlig statistik rörande värnpliktsvolymerna samt ansökningar och antagningar till Yrkesofficersprogrammet. Avsikten med denna genomgång är att försöka finna en tydlig tendens för ytstridssystemet som helhet. Därefter studeras samtida officiella handlingar rörande Försvarmaktens personalförsörjning i syfte att undersöka vad som finns skrivet i ämnet. Avslutningsvis genomförs ett antal intervjuer där samtliga respondenter är starkt knutna till huvudfrågeställningen, dock på olika nivåer och med olika utgångspunkter.</p> <p>Empirin analyseras mot teoretiska ramar som utgörs av Sandbergs och Targamas teori om tolkande och rationella kompetensansatser samt Axelssons modell över kompetensutvecklingens dimensioner. Uppsatsens slutsatser är flera, där den viktigaste är ett kraftigt ökat allmänt behov av flexibilitet vid rekrytering men framför allt inom det befintliga skolsystemet.</p> <p>Nyckelord Kompetens, kompetensförsörjning, personalförsörjning,</p>		

ABSTRACT

Title

You take what you've got - Future Recruitment to the Surface Warfare Flotillas

Summary

The main purpose of this essay has been to identify and analyse the consequences of the diminishing numbers of conscripts on future Surface Warfare ships in Sweden. The essay has answered the following questions: How is the present recruitment for the Surface Warfare Flotillas being conducted? What consequences of the limited number of conscripts can be identified? How does this affect the staff and the competence support of the Surface Warfare Flotillas? How can these consequences be handled? The essay is based upon a hermeneutic approach. The theoretical framework of this essay is constituted by Sandberg's and Targama's theories on competence and learning, using an interpretation method versus a rational method, and Axelsson's theory on the dimensions of competence development. The essay rests upon interviews, protocols and statistics concerning recruitment, and official documents from the Swedish Government and the Swedish Armed Forces. The empirical research provides some results where the main area can be stated to be the need for more flexibility - when it comes to recruiting as well as in the school system as a whole. The essay finally recognizes that the necessary conditions for creating better preconditions are indeed present.

Key words

Competence, competence support, staff support.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

ABSTRACT	2
1 INLEDNING.....	4
1.1 BAKGRUND OCH PROBLEMATISERING	4
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	5
1.3 AVGRÄNSNINGAR.....	5
1.4 DISPOSITION.....	5
2 TEORIANKNYTNING	7
2.1 INLEDNING	7
2.2 NYCKELBEGREPP.....	7
2.3 SANDBERG OCH TARGAMA.....	8
2.4 AXELSSON.....	11
3 METOD.....	13
3.1 VAL AV METOD	13
3.2 TILLVÄGAGÅNGSSÄTT OCH KÄLLKRITIK	14
3.3 KÄLLKRITIK AV VALD TEORIANKNYTNING.....	15
4 EMPIRI OCH ANALYS	16
4.1 DEL I – BAKGRUND OCH NULÄGESBESKRIVNING	16
4.2 ANALYS AV DEL I.....	21
4.3 DEL II – GENOMGÅNG AV HANDLINGAR	22
4.4 ANALYS AV DEL II.....	30
4.5 DEL III – INTERVJUDEL.....	33
4.6 ANALYS AV DEL III	39
5 SAMMANFATTANDE ANALYS OCH SLUTSATSER.....	43
5.1 SVAR PÅ UPPSATSENS FRÅGESTÄLLNINGAR	43
5.2 UPPSATSENS SLUTSATSER OCH DESS TILLFÖRLITLIGHET	45
6 DISKUSSION	48
7 KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	50
7.1 TRYCKTA KÄLLOR.....	50
7.2 INTERNETKÄLLOR	51
7.3 MUNTliga KÄLLOR UTÖVER RESPONDENTER.....	51
INTERVJUMANUAL	BILAGA 1

1 INLEDNING

1.1 Bakgrund och problematisering

En av mellancheferna på Cementgjuteriet beslutar sig för att sluta sin anställning för att gå till en konkurrent. Cementgjuteriet står utan viktig kompetens, en vakans som måste tillsättas snarast. Rekryteringen har dock vissa restriktioner. Vid tillsättningen kan endast internrekrytering användas då det är ett krav att den nye chefen har gått igenom företagets fleråriga internutbildning. Dessutom ska han/hon ha jobbat med både armering, gjutning och formsnickeri innan mellanchefsjobbet kan vara aktuellt. Dessvärre har företaget krympt i storlek så väl organisatoriskt som personalmässigt. Utöver detta är produktionen betydligt mindre personaltung än för bara ett tiotal år sedan, vilket minskat behovet av personal på "golvet", och därmed indirekt rekryteringsbasen för mellanchefspositionen. Vad som inledningsvis verkade vara ett problem på mellanchefsnivå är i verkligheten ett rekryteringsproblem på lägsta nivå. Att redan på "golvet" få in anställda av såväl rätt kvantitet som kvalitet blir då en förutsättning för hela företagets överlevnad.

Ovanstående exempel är givetvis helt fiktivt och sprunget ur författarens fantasi, men avser att spegla den verklighet Försvarsmakten lever i när det gäller personal- och kompetensförsörjning. All nyanställning av militär personal sker på absolut lägsta nivå. Med undantag av de civilanställda och viss teknisk personal rekryteras samtlig personal ur innevarande eller tidigare värnpliktsomgångar. Uppkomna vakanser rekryteras inte utifrån, systemets kompetensförsörjning sker genom internrekrytering. Organisationens överlevnad bygger på personalens utveckling och stigande i graderna. Vad är då *rätt kvalitet* vid anställning? Rätt person på "golvet", eller rätt potential för framtida tjänst, då det inte är säkert att dessa sammanfaller? Hur gör då ytstridssystemet när det väljer ut blivande kollegor? Väljer man fritt ur hela mängden sökande eller föredrar man sina egna?

Under de senaste åren har mängden svenska medborgare som tas ut för värnpliktstjänstgöring minskat drastiskt. Detta har skett i takt med organisatoriska och personella neddragningar i Försvarsmakten under samma tidsperiod, men i en betydligt högre utsträckning. Statistik från Pliktverket visar en mer än halverad värnpliktsvolym mellan åren 1994 och 2002.¹ Under samma period har andelen fast anställd personal minskat med 20 %.² Jämförelsen ger inte en helt korrekt bild, då samtliga värnpliktiga idag tas ut till tjänster som leder till krigsplacering vilket medger större möjlighet till

¹ *Pliktverkets inskrivningsstatistik 1994, 2002*. Statistiken visar att fördelade till försvarsgrenarna för värnpliktstjänstgöring minskade från 33518 till 16216 mellan åren 1994 och 2002.

² Antalet personår enligt *Försvarsmaktens årsredovisning 1993/94, Resultatredovisning; 15061*. Antalet anställda yrkesofficerare 2002-12-31 enligt *Försvarsmaktens årsredovisning 2002, bilaga 3 Personalberättelse*, sid 3, Högkvarteret 23 386:61841; **12065**. FB 04 torde ytterligare minska denna siffra.

rekrytering. Den kan dock nyttjas som en indikation på en förskjutning i förhållandet rekryteringsbas - organisation.

Medvetenheten kring detta generella organisationsproblem är stadigt ökande. Handlingar från såväl regering och riksdag som Försvarsmaktens (FM) egna handlingar visar detta. Diskussionen har tidigare tenderat att bli övergripande och på de allra högsta nivåerna röra sig kring termer av *folkförankring* med och *rättvisa* i värnpliktsystemet. Detta generella problem skymmer enligt min mening sikten för det potentiella problem uppsatsen avser belysa, nämligen det minskade värnpliktsbehovet inom vissa teknikkomplexa och befälstunga system. Denna minskning borde, per definition, innebära en minskad rekryteringsbas och därmed ett minskat urval då våra framtida kollegor ska rekryteras. Uppsatsen avser undersöka vad detta faktum innebär för ytstridssystemet, ett system i snabb teknikutveckling och därmed med ett kraftigt reducerat behov av värnpliktig personal. Min ambition med uppsatsen är att den ska väcka intresse för och skapa diskussioner kring detta ämne.

1.2 Syfte och frågeställningar

Uppsatsen har som huvudsyfte att identifiera de konsekvenser ett minskat värnpliktsunderlag har på ytstridssystemets utveckling och fortlevnad. Såväl kvantitativa som kvalitativa faktorer ska belysas. Dessa konsekvenser analyseras därefter i syfte att finna eventuella förutsättningar att minimera eller helt lösa problemet. Nedanstående frågeställningar används för att säkerställa att problemet identifieras och syftet uppnås:

- Hur genomförs nuvarande rekrytering till ytstridssystemet?
- Vilka konsekvenser av den begränsade värnpliktsvolymen kan identifieras?
- Hur påverkar dessa konsekvenser personal- och kompetensförsörjningen av ytstridssystemet?
- Hur kan dessa konsekvenser hanteras?

1.3 Avgränsningar

- Uppsatsen kommer att begränsas till ett enskilt system, ytstridssystemet. För bakgrundsteckning och definiering av problemet kommer dock såväl större som mindre organisatoriska delar att beröras.
- Problematiken kring rekrytering till internationella insatser, och frivilligheten för värnpliktiga (vpl) att delta vid sådana, kommer inte att särskilt belysas. Problemet är dock mycket intressant och väl värt vidare studier.

1.4 Disposition

I uppsatsens inledningskapitel tecknas en bakgrund till uppsatsen. Därefter problematiseras ämnet och författarens syfte med uppsatsen presenteras.

Andra delen beskriver val av teoriansknytning och val av metod för uppsatsens lösande. Teorianknytning och metod skall säkerställa vetenskaplighet och leda författaren mot uppsatsens syfte och svar på frågeställningar. Källkritik av materiel och respondenter redovisas i metodkapitlet.

Därefter redovisas den empiri uppsatsen bygger på. Inledningsvis undersöks befintlig statistik i syfte att precisera nuvarande situation och eventuella problemområden. Därefter genomförs en genomgång av officiella handlingar rörande Försvarsmaktens personalförsörjning. Avsikten med denna genomgång är att granska den officiella synen på problemställningen samt att söka förslag på lösningar. Empirikapitlet avslutas med en intervjudel, där generella rekryteringsfrågeställningar och funna förslag på lösningar diskuteras med relevanta befattningshavare och experter. Varje del i empirin följs direkt av en analys av samma del. Valet att genomföra separata analyser grundas på de olika delarnas stora inbördes skillnader. För att bibehålla den tydliga kopplingen mellan delarnas empiri och analys, samt för att förenkla för läsaren, valde jag dessutom även att presentera dessa i direkt anslutning till varandra.

I fjärde delen genomförs en sammanfattande analys, slutsatser dras och svar på uppsatsens frågeställningar ges. Slutligen avser jag att, med utgångspunkt i tidigare kapitel, diskutera kring dragna slutsatser och funna svar.

2 TEORIANKNYTNING

2.1 Inledning

Personalförsörjning och kompetensförsörjning skrivs ofta ihop som ett gemensamt uttryck. Detta är i mitt tycke tvivelaktigt då numerär påfyllnad av personal inte nödvändigtvis innebär samma sak som tillförande av relevant kompetens till ett system, även om detta givetvis är målsättningen med allt rekryteringsarbete. Som grund för att granska dessa begrepp väljer jag främst att nyttja Sandbergs och Targamas bok om kompetensperspektiv på organisationer.³ Jag kommer att beskriva de olika perspektiv och ansatser rörande kompetens som nyttjas. Därefter avslutar jag med att beskriva synen på lärande i arbete, då detta är att jämföra med kompetensutveckling.

Som ett komplement och en motvikt till Sandberg och Targama presenteras därefter kompetensbegreppet utifrån Björn Axelssons bok ”Kompetens för konkurrenskraft”.⁴

2.2 Nyckelbegrepp

Det är svårt att finna exakta förklaringar på begreppen personalförsörjning respektive kompetensförsörjning. De skrivna förklaringar jag funnit är följande:

Personalförsörjning - *Omfattar åtgärder för att bemanna eget/egna förband/skolor, ansvar för bemanningsstöd/uppgift att lösa bemanningsuppdrag åt en annan chef och individualplaneringsansvar.*⁵

- *Personalförsörjning är verksamhet som syftar till att säkerställa att en organisation har rätt antal anställda med rätt kompetens över tiden för givna uppgifter.*⁶

Kompetensförsörjning - *Kompetensförsörjning är en fråga om att anskaffa personella resurser, men också att fördela och använda befintliga resurser inom företaget.*⁷

Vid en första anblick får jag intrycket av ett cirkelresonemang, att bägge orden betyder samma sak. Personalförsörjning är att anskaffa rätt kompetens och vice versa.

³ Sandberg, Jörgen och Targama, Axel; ”Ledning och förståelse. Ett kompetensperspektiv på organisationer.”, Studentlitteratur, Lund, 1998

⁴ Axelsson, Björn; ”Kompetens för konkurrenskraft”, SNS Förlag, Stockholm, 1996.

⁵ Försvarsmakten; ”Nomen F”, Stockholm, 1997.

⁶ Försvarsmakten; ”Nomen FM”, Stockholm, 1999. Begreppsförklaringen är tagen ur nämnda arbetsdokument. Detta är dock vid dags dato vare sig färdigställt eller fastställt.

⁷ Axelsson, Björn; ”Kompetens för konkurrenskraft”, SNS Förlag, Stockholm, 1996, sid. 20.

Vid genomgång av empirins handlingar finns spår av att kompetensförsörjning är en bättre, utvecklad form av personalförsörjning. Ett exempel på detta är *Försvarsmaktens redovisning avseende ett reformerat personalförsörjningssystem inom Försvarsmakten*.⁸ I redovisningen beskrivs det föreslagna kompetensförsörjningssystemet som mer kostnadseffektivt än dagens personalförsörjningssystem. I övrigt upplevs de bägge uttrycken användas relativt urskillningslöst.

För ett breddat underlag frågades varje respondent i intervjudelen om deras syn på ovanstående begrepp och deras eventuella skillnad i betydelse. Resultat av detta presenteras i empiridelen.

2.3 Sandberg och Targama⁹

2.3.1 Det rationalistiska perspektivet

Det rationalistiska perspektivet grundar sig på ett naturvetenskapligt synsätt, dvs. att människors handlande styrs av lagar och kausala förklaringar. Detta har inneburit att all forskning om ledning i företag och den kunskapsmassa som har byggts upp i detta ämne baseras på ett antal grundantaganden som oftast tas för givna:

- *Det finns en sann verklighet, och genom att studera den systematiskt kommer vi allt närmare sanningen.*
- *Allting har en förklaring.*
- *Människors handlande förklaras av deras egenskaper.*
- *Människan blir ett redskap för nödvändigheten.*

Sammantaget ger dessa antaganden en tydlig bild av det rationalistiska perspektivet. Tron på **en** sanning, som existerar oberoende av oss. Tron på **kausalitet**, att allt har en orsak. Antagandet att människans egenskaper är givna och oberoende av vilken situation hon befinner sig i. Synen på människan som en länk i kedjan, som utför de åtgärder som krävs för att målet skall nås.

Det rationalistiska perspektivets motsvarighet avseende kunskap och lärande är det *kognitivistiska* perspektivet. Denna syn på kunskap baseras på att människans perception och tänkande har som funktion att åstadkomma en representation av **den sanna verkligheten** i medvetande och minne. Kognitivistiska ansatser lägger stor vikt vid människan som informationsbehandlare. Inläring innebär inhämtning av information som tolkas gentemot redan tidigare lagrad kunskap. Informationen adderas därefter till tidigare kunskap. För att informationsmängden ska kunna hanteras skapar människan kognitiva strukturer, som antingen skapas av individen själv, eller

⁸ Försvarsmakten; "Budgetunderlag för år 2004 med särskilda redovisningar", 23 383:63305, 2003-02-28

⁹ Följande kapitel bygger i sin helhet på: Sandberg, Jörgen och Targama, Axel; "Ledning och förståelse. Ett kompetensperspektiv på organisationer.", Studentlitteratur, Lund, 1998.

som inhämtas på samma sätt som annan information. Själva sökandet av information sker på ett för uppgiftens lösande målinriktat och rationellt sätt.

Rationalistisk kompetensansats

Rationalistiska kompetensansatser bygger vidare på den rationalistiska vetenskapstraditionen. Även om tidsstudier numera är ett avslutat kapitel betraktas kompetens som ett egenskapsbaserat fenomen. Kompetens enligt det rationalistiska perspektivet består av ett antal egenskaper, såsom kunskaper och färdigheter som används i arbetsutförandet. En av de mest utbredda definitionerna av kompetens är ”KSA”; kunskap (Knowledge), färdigheter (Skills), förmågor (Abilities). Kritik mot de rationalistiska ansatserna riktas främst mot det faktum att de genererar *indirekta* beskrivningar av kompetens. Dessa ansatser skapar listor av egenskaper som är förutsättningar för ett kompetent arbete; de visar inte vad som utgör kompetensen *i* arbetsutförandet. Orsaken till detta problem står enligt författarna att finna i ansatsernas underliggande antaganden. Dels att den rationalistiska vetenskapstraditionen bygger på ett tydligt dualistiskt synsätt som utgår från antagandet att det är möjligt att betrakta individ och verklighet var för sig, vilket ger en uppdelning av kompetensfenomenet i två delar: person och arbete. Dels den objektivistiska kunskapssynen, som antar att en objektiv verklighet existerar utanför det mänskliga medvetandet. Med denna syn antar man att det arbete en person utför kan skiljas från personens förståelse av det. Slutprodukten av allt detta blir då en lista med arbetsaktiviteter och en lista med egenskaper som arbetaren besitter.

2.3.2 Det tolkande perspektivet

Det tolkande perspektivet är ett alternativ till det tidigare så dominerande rationalistiska perspektivet. De grundantaganden som här utkristalliserar sig står i bjärt kontrast till tidigare presenterade rationalistiska grundantaganden:

- *Vår kunskap om verkligheten är en social konstruktion.*
- *Subjektiv respektive social förståelse snarare än objektiv förklaring.*
- *Människor handlar utifrån sin förståelse av verkligheten.*

Rationalisternas **sanna verklighet** existerar inte. Vår föreställning om verkligheten skapas av oss själva på grundval av våra erfarenheter och i samspel med andra människor. Detta i sin tur innebär att även väl etablerade föreställningar om verkligheten kan komma att ifrågasättas på grund av nya erfarenheter eller ny information från andra. Sanningar är i detta perspektiv inte absoluta utan subjektiva eller sociala. På samma sätt är det subjektiv eller social *förståelse* snarare än objektiv förklaring som skapar inläring. Människan har ett behov att förstå sin värld. Denna förståelse av helheten växer fram som en produkt av erfarenheter och social kommunikation. Människans verklighetsuppfattning är inte heller stabil, utan utvecklas hela tiden genom nya erfarenheter och reflektioner.

Ur detta kommer att människans handlande inte styrs av faktiska förutsättningar i situationen. Människans handlande styrs av hur hon *tolkar och uppfattar* vad som är faktiska förutsättningar i situationen.

Tolkande kompetensansats

Nedanstående utgör särdragen i den tolkande vetenskapstraditionen:

- a) *Människan och hennes verklighet utgör en ouplöslig relation.*
- b) *Grunden för mänsklig kunskap är människans erfarenhet av sin verklighet.*

Detta innebär att den mänskliga verkligheten aldrig är en verklighet skild från människan utan alltid är relaterad till människan genom hennes erfarenhet av den.

Kompetensbegreppet fokuserar på relationen mellan människa och arbete. En människas kompetens utgörs inte av kunskaper och färdigheter som kan undersökas separat. Kompetens kan bara ses som en funktion av dessa mänskliga förutsättningar i det sammanhang, dvs. den arbetsuppgift, där de ska nyttjas.

Sammantaget lägger dessa två stycken grunden för den tolkande kompetensansatsen. Sandbergs och Targamas grundtes är att kompetens i en yrkesroll är liktydigt med hur arbetsutövaren förstår sin arbetsuppgift och det sammanhang där arbetet utförs. Denna förståelse ger mening åt erfarenheterna och bestämmer vilka teoretiska och praktiska kunskaper individen uppfattar sig besitta och hur dessa skall utnyttjas. Kritiken mot de tolkande kompetensansatserna har riktat sig mot det faktum att de inte fångar den variation av kompetens som kan finnas hos en grupp människor som utför ett och samma arbete. Ytterligare ett problem är oförmågan att ge en mer integrerad beskrivning av kompetens i arbete.

2.3.3 Lärande i arbete

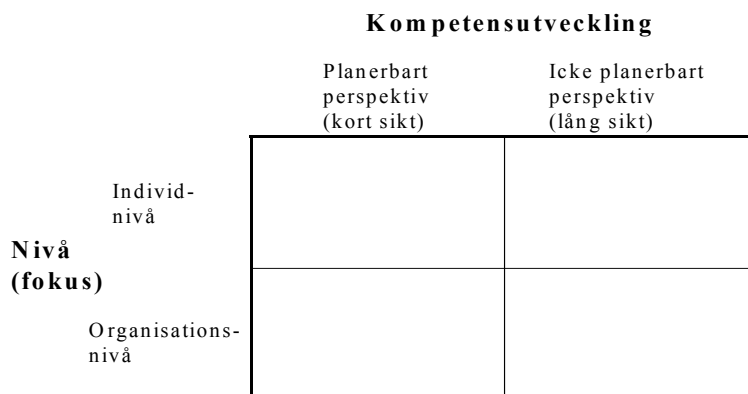
Lärande i arbete handlar i allt väsentligt om utveckling och upprätthållande av kompetens. Själva lärandet kan sägas bestå av två delar; lärutfall och läransats, där utfallet är den kompetens vi utvecklar och ansatsen är det sätt på vilket vi lär oss något. Forskning visar att dessa bägge är intimt sammankopplade. Läransatsen bestämmer lärutfallet. En förändrad förståelse för arbetet är alltså en förutsättning för ett förändrat lärande som resulterar till en kvalitativt annorlunda kompetens.

Synen på lärandet följer i stort synen på kompetens. Sett ur ett rationalistiskt perspektiv är lärande i arbete förvärvandet av en viss uppsättning kunskaper och färdigheter som konstituerar en viss kompetens. Den tolkande kompetensansatsen innebär att kompetens baseras på en persons förståelse för sitt arbete. Detta innebär att grunden för lärande är att utveckla eller förändra denna förståelse.

2.4 Axelsson¹⁰

Precis som hos Sandberg och Targama betonas hos Axelsson kopplingen mellan kompetens och specifik uppgift. Distinktionen mellan kunskaper/färdigheter/egenskaper och kompetens är tydlig. När individen har förmågan att i specifika situationer använda sina kunskaper och färdigheter med mera benämns detta kompetens. En annan definition av kompetens som nyttjas är "en relation mellan en individs förmåga i olika avseenden och en viss uppgift, klass av uppgifter (som kan vidgas), eller ett visst arbete". Denna individkompetens beskrivs som bestående av tre huvudgrupper av dimensioner:

- Kunskaper av olika slag, dvs. att "veta" och "förstå".
- Färdigheter av olika slag, dvs. att "kunna" utföra aktiviteter och arbetsuppgifter.
- Vilja, lust att använda och utveckla sina kunskaper och färdigheter, dvs. att "vilja" och "våga".



Figur 1: Kompetensutvecklingens dimensioner enligt Axelsson. Jag har valt att byta ordet företagsnivå mot organisationsnivå då det passar Försvarmakten bättre, och kan göras utan att förvanska teorin.

Ovanstående figur visar enligt Axelsson kompetensutvecklingens flera dimensioner. Kompetens existerar, och utvecklas, på såväl individnivå som organisationsnivå. Individburen kunskap är sådan som individen för med sig in i, och ut ur, en organisation. Den organisationsbundna kompetensen är sådan som är organisationens "minne", beteenden, normer och värderingar m.m. som existerar relativt oberoende av att medarbetare kommer och går. Utmaningen för en organisation består därför i hur individens kompetens kan överföras till en kompetens knuten till organisationen. Kompetensutvecklingen har även olika perspektiv, där det korta perspektivet är planerbart och inriktat på dagens verksamhet. Det längre perspektivet innebär kvalitativ tillväxt mot ännu icke specificerade kompetenser.

¹⁰ Följande kapitel bygger i sin helhet på: Axelsson, Björn; "Kompetens för konkurrenskraft", SNS Förlag, Stockholm, 1996.

Individens kunskaper i förhållande till organisationskompetensen kan indelas i tre kategorier: för organisationen omedelbart nyttiga kunskaper; för organisationen i framtiden förmodligen nyttiga kunskaper; för organisationen irrelevanta kunskaper. Den mellersta av dessa speglar potentiellt nyttig kompetens. Senare i Axelssons bok exemplifieras dåvarande Ericsson Telecom som till 90 % nyttjade internrekrytering vid chefstillsättning. I samklang med denna filosofi betonades betydelsen av att bedöma personers förbättringspotential i samband med det initiala anställningsförfarandet - ett exempel på nyttjande av potentiell kompetens och en likhet med Försvarens situation som är slående. Ett i andra organisationer värdefullt sätt att kompetensutveckla är genom "inympling", rekrytering av kompetens från andra företag. Detta är inget fungerande alternativ inom Försvarens då inga "konkurrerande organisationer" med liknande kompetenser existerar och lejonparten av all rekrytering sker på lägsta nivå.

En faktor att ta hänsyn till inom kompetensutvecklingen är att förhöjd kunskap inte alltid ökar kompetensen för arbetsuppgifterna. En orsak till detta är det faktum att vilja och lust ingår som delfaktorer i en individs kompetens. Ökad kunskap kan ge en minskad vilja att befatta sig med nödvändiga uppgifter som uppfattas under individens nivå. Högre utbildade kan bli tämligen oflexibla om de är inställda på att ha arbeten i linje med deras utbildningar.

3 METOD

3.1 Val av metod

Inom vetenskapsteorin brukar man tala om två vetenskapliga huvudinriktningar, positivism och hermeneutik. Positivismen, som har sin grund i naturvetenskapen, vill gärna tro på den absoluta kunskapen, medan hermeneutiken har mer förståelse för relativistiska tankegångar.¹¹

Denna uppsats är skriven utifrån ett hermeneutiskt synsätt. Anledningen till detta är att jag med uppsatsen inte eftersöker absolut kunskap, utan är medveten om det relativa i de resultat uppsatsen kan mynna ut i och den påverkan min förförståelse har på dessa resultat. Med förförståelse menas att vi inte uppfattar verkligheten enbart genom våra sinnen. Det som förefaller vara rena sinnesintryck innehåller i själva verket en god portion tolkning.¹² Då uppsatsen behandlar en frågeställning och ett system till vilket jag redan tidigare har en koppling måste jag ta detta i beaktande i min studie. Jag måste vara medveten om risken att resultatet färgas av min förförståelse, min erfarenhet och mina värderingar. I mitt fall grundas denna förförståelse på deltagande i betygsättning och rangordning av värnpliktiga sökande till OHS/YOP under ett tiotal år, varav de sista tre åren som fartygschef på patrullbåt.

Med hänsyn till uppsatsens hermeneutiska angreppssätt känns valet av Sandberg och Targama som teoretisk grund mycket relevant. Sandbergs och Targamas teori bär tydliga tecken av denna syn på vetenskapen. Kapitlen om det tolkande perspektivet och lärande i arbete bygger i sin helhet på hermeneutikens förförståelse och dess påverkan.

Med detta som bakgrund avser jag genomföra en genomgång av såväl befintlig statistik som samtida officiella handlingar rörande personalförsörjning. Avsikten med detta är inledningsvis att systematisera befintlig statistik för att därefter undersöka handlingar i syfte att identifiera innehåll med anknytning till uppsatsen.

Uppsatsens avslutande intervjudel genomförs som en respondentundersökning, vilket innebär att det är respondenterna själva och deras egna tankar som utgör studieobjekten.¹³ Undersökningen består av samtalsintervjuer där en uppsättning färdiga frågor nyttjas. Frågeställningarna, som redovisas i en bilaga till uppsatsen, grundas i sin tur på ovanstående genomgång av befintligt material. Beroende på dialogens utveckling kan dock ordningsföljder, formuleringar m.m. variera mellan de olika intervjuerna.

¹¹ Thurén, Torsten; ”*Vetenskapsteori för nybörjare*”, Liber AB, Malmö, 1996, sid. 14.

¹² Ibid, sid. 53 ff

¹³ Esaiason, Peter m.fl.; ”*Metodpraktikan*”, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2002, sid.253 ff.

3.2 Tillvägagångssätt och källkritik

Min metod att lösa uppgiftens frågeställningar blir inledningsvis att definiera situationen empiriskt. Med utgångspunkt i befintlig statistik, där nutida värnpliktsläge och framtida värnpliktsbeställningar utgör en huvudpunkt, sammanställs värnpliktsvolymens förändring under de senaste åren. Avsikten är att försöka finna en tydlig tendens för ytstridssystemet som helhet. Därefter görs en jämförelse med statistik över anställd personal för samma tid, även detta för att hitta tendenser och se om dessa är i linje med eller skiljer sig från värnpliktsvolymens förändring. Materialet som granskas består av sammanställningar av ansökningar och antagningar till den inledande yrkesofficersutbildningen 1999-2003, både i form av datafiler och i pappersform. Materialet är överskådligt och täcker väl det område jag avser analysera. Avsikten med denna del av uppsatsen är att undersöka och därefter åskådliggöra hur rekryteringen hanterats under de senaste fem åren, för att därigenom skapa ett avstamp för vidare empiri och analys.

När ovanstående definiering av problemet är gjord genomförs en genomgång av samtida officiella handlingar rörande Försvarmaktens personalförsörjning. Syftet med denna genomgång är att undersöka vad som tidigare skrivits, på officiell nivå, rörande uppsatsens frågeställningar. Detta görs genom en kritisk granskning av ovanstående dokument. Fokus kommer att ligga på de delar som rör rekrytering och det inledande skolsteget, där jag främst eftersöker eventuella direkta eller indirekta kopplingar till uppsatsens frågeställning.

Jag har begränsat mig till tidsperioden 1998 och framåt, för att göra materialet hanterbart och för att äldre dokumentation upplevs vara inaktuell då så stora förändringar trätt i kraft sedan dess. Det material jag har valt är officiella skrivelser på högsta nivå, såsom offentliga utredningar, remissvar från Försvarmakten, Perspektivplaner m.m. Jag anser att det valda materialet är relevant och att betrakta som typiskt för uppsatsens frågeställningar, i och med att materialet är skrivet på högsta nivå, och av såväl organisationen själv som huvudmannarepresentanter. En faktor att ta hänsyn till är att dessa dokument till stor del bygger på och hänvisar till varandra. Detta kan ses som en styrka och påvisa relevansen i det valda materialet, men troligare bör man se det som en svaghet och ett tecken på den bristfälliga bredden inom ämnet. En intressant, men försvårande, faktor är kompetensbegreppet som nyttjas flitigt, förklaras sparsamt och inte i något fall helt överensstämmer med den begreppsförklaring kring det tolkande perspektivet som erbjuds av Sandberg och Targama.

För att skapa ett bredare underlag för frågeställningarnas besvarande avslutas empiridelen med intervjuer. Intervjufrågorna har sin bakgrund i de två tidigare delarna, nulägesbeskrivning och litteraturgenomgång. För att säkerställa frågornas lättfattlighet och relevans genomförs två provintervjuer innan den första intervjun. Uppsatsens intervjuer genomförs på olika nivåer inom organisationen. Avsikten är att, utöver provintervjuer, genomföra fem stycken intervjuer. Respondenterna består av en förbandschef och en personalchef från

ytstridssystemet, en respondent från HKV GRO BEM¹⁴ samt en respondent från Militärhögskolan (MHS). Samtliga dessa personer är genom sina arbetsuppgifter starkt knutna till huvudfrågeställningen, dock på olika nivåer och med olika utgångspunkter. Respondenterna är valda för att, trots sitt ringa antal, ge en så stor bredd som möjligt. Då urvalet på respektive nivå är begränsat, kommer val av individer att genomföras genom att presumtiva respondenter kontaktas i slumpmässig ordning. Första individ som accepterar att delta i intervjuerna kommer att utses till respondent. I syfte att ytterligare öka uppsatsens bredd avser jag även intervjua en professor i urval, knuten till Försvarshögskolan (FHS), såsom varande vetenskaplig expertis. Detta för att vidga perspektivet och föra in teoretiska aspekter i det huvudsakligen praktiska resonemanget. En svaghet i intervjudelen är just det ringa antalet respondenter vilket omöjliggör en generalisering av erhållna svar.

3.3 Källkritik av vald teoriansknytning

Källkritik i empiridelen tas upp i det föregående stycket, i direkt anslutning till varje del. Vad avser teoridelen är teoriansknytningarna valda för att ge en relevant bakgrund och koppling till problemställningen. En försvårande, men också mycket intressant, faktor är deras till viss del divergerande syn på kompetensbegreppet. Sandberg och Targama lägger sin tyngdpunkt på diskussionen kring människors förståelse för sitt arbete, och den grund för kompetensbegreppet som detta innebär. Axelssons bidrag till uppsatsen är hans syn på individkompetensen och dess uppbyggnad, men kanske framför allt diskussionen kring kompetensutvecklingens dimensioner såväl i tid som på individ/organisationsnivå. På ovanstående grunder valde jag att utnyttja bägge dessa teorier parallellt genom uppsatsens analysdel. Avseende litteraturens relevans är bägge böckerna relativt nyskrivna och deras hantering av ämnet är väl tillämpligt på uppsatsens frågeställningar. De upplevs dessutom väl förankrade i den akademiska världen. Den tidigare nämnda tydliga kopplingen mellan Sandberg/Targama och hermeneutiken ökar denna relevans ytterligare.

¹⁴ Högkvarterets Grundorganisationsledning, Bemanningsavdelningen.

4 EMPIRI OCH ANALYS

4.1 Del I – Bakgrund och nulägesbeskrivning

4.1.1 Ytstridssystemet under omvandling

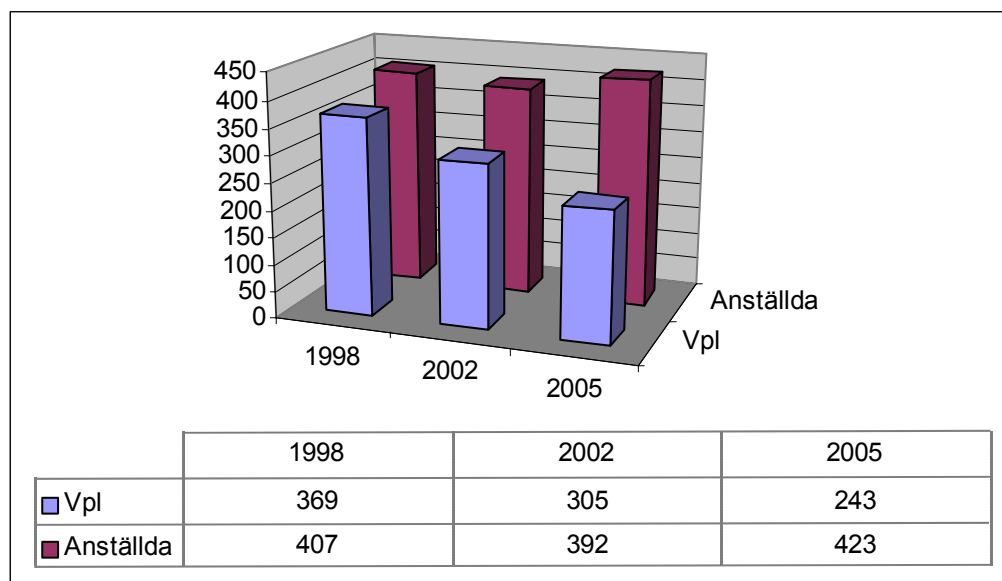
Ytstridssystemet befinner sig i en brytningstid. Från att under det senaste decenniet ha bestått av ett flertal mindre enheter, såsom robotbåtar och patrullbåtar, ska hela systemet transformeras till en korvettflotta, där korvetter av typ Göteborg och Stockholm redan idag utgör en aktiv del. Denna övergång avslutas i och med att korvett typ Visby införs och de sista patrullbåtarna avrustas. Enligt nuvarande planering sker detta under 2007. Hela denna transformation kommer att innebära ett antal utmaningar, där den tekniska komplexiteten i de nya fartygen innebär en av de största. Som en följd av denna komplexitet är antalet värnpliktsbefattningar relativt sett få jämfört med mängden yrkesofficersbefattningar. Där en patrullbåtsbesättning består av 14 vpl och åtta officerare, ett förhållande på 1,75:1, består besättningen ombord en Visbykorvett av 16 vpl och 25 officerare, ett förhållande på 0,64:1. En så generell numerär presentation är till ringa faktisk nytta, men ger ändå en tydlig bild av ett drastiskt förändrat förhållande.

Ytterligare tillspetsad blir situationen när en strikt koppling görs mellan den tjänstegren/det kompetensområde där man genomfört grundutbildning och den linje där man sedan antas. Ett sådant exempel är ubåtsjakt och undervattensstrid där fyra vpl ska generera minst sex officerare, samt eventuellt även fartygsledning, ombord på en korvett av Visbyklass. Det mest flagranta exemplet på problematiken är dock ytstrid och luftförsvar, där tre vpl ska generera nio stycken officerare plus eventuell fartygsledning. Denna förenklade beskrivning bortser dock helt från antalet år i befattning, befintliga bemanningsuppdrag och andra möjliga påverkansfaktorer. Denna problematik påpekas även i Verksamhetsanalys för Visby utbildningsanläggning: ”I framtiden kommer ‘snedrekrytering’ mellan system/yrkeskategorier att behöva ske i större omfattning än idag, då korvettsystemen *ej kommer att bli helt självrekryterande.*”¹⁵

Dessa inledningsvis rent matematiska villkor var vad som väckte min nyfikenhet kring ämnet. Då denna utveckling pågått under ett antal år, torde en tendens kunna finnas i relationen värnpliktiga och anställd personal inom ytstridssystemet. En genomgång av Försvarens maktens årsredovisningar för perioden ger en helhetsbild av förhållandet. En komplettering med aktuellt beställningsläge av värnpliktiga för år 2005 och aktuell personalram för samma år prognostiserar därutöver en fortsatt förskjutning av relationen. Nedan presenteras en sammanställd bild för de bägge ytstridsflottiljerna.¹⁶

¹⁵ Örlogsskolorna; ”Verksamhetsanalys för Visby utbildningsanläggning”, ÖS Bet 19 100:652, sid. 8 ff. Uppsatsförfattarens kursiv.

¹⁶ Försvarens makt; ”Årsredovisning 1998, Bilaga 6Ö”, HKV bet.23 386:61772, Stockholm, 1999. Anställda har likställts med antal årsarbeten enligt redovisningen. Antalet värnpliktiga är tagen ur tabell 4A.



Figur 2: Förändring i relationen värnpliktiga – officerare inom ytstridssystemet.

Anställd personal: När uttrycket anställd personal används i uppsatsen avses tillsvidareanställd personal som uppstår lön av förbandet. I denna kategori ingår även elever vid samtliga skolsteg från och med YOP termin fem. Bemanningssupdrag hos annat förband eller skola samt tjänstlediga ingår inte. Avvägningen att ta med eller inte ta med bemanningssupdrag, där officerare indirekt genomför arbete åt ytstridssystemet men på annan plats, var invecklad. Mitt val att presentera siffror utifrån faktisk tjänstgöringsplats grundas på tanken att renodla problemet till systemet Ytstrid. Flertalet bemanningssupdrag skulle ju teoretiskt kunna bemannas av personal från andra system. Valet att presentera även dessa hade accentuerat, men dock inte ändrat, själva grundproblematiken.

Diagrammet säger att den interna rekryteringsbasen inom ytstridssystemet stadigt minskar, samtidigt som behovet av anställd personal är relativt konstant. För att klargöra om den totala rekryteringsbasen minskar har jag valt att undersöka antagningar till Yrkesofficersprogrammet, vilket är att anse som den huvudsakliga rekryteringsvägen för nyanställd personal.

Försvarsmakten; "Årsredovisning 2002, Bilaga 3 Personalberättelse", HKV bet. 23 386:61841, Stockholm, 2003. Notera att antalet värnpliktiga refererar till kalenderår och inte utbildningsår vilket inte alltid fullständigt sammanfaller.

Försvarsmakten; BLÄ0105 030930 (Excelark: "Beställningsläge 030930, en månatlig redovisning ur PLIS från Pliktverket"). Avser inryckande till förbanden under kalenderåret 2005.

Personalramar 2005 enligt tfsamtal med örln Lars Sandberg, HKV GRO BEM

4.1.2 Yrkesofficersprogrammet¹⁷

Hur genomförs antagning till yrkesofficersprogrammet?

För antagning till yrkesofficersprogrammet (YOP) är kravet, utöver civil behörighet, minst 10 månaders tjänstgöring med goda vitsord.¹⁸ Ansökningen kan göras såväl under tiden man genomför sin värnplikt, som efter fullgjord värnpliktstjänstgöring. Om man är under tjänstgöring är det brukligt att anmälan går tjänstevägen inom eget förband. Om värnplikten redan fullgjorts skickas ansökan till det/de förband där man vill tjänstgöra.

I ansökan specificeras vid vilket förband man vill tjänstgöra. Man specificerar även val av tjänstegren, dvs. det kompetensområde inom vilket man vill tjänstgöra. Exempel på sådant område kan vara Ubåtsjakt, Stridsledning m.fl. Varje förband har ett antal platser på YOP. Det finns inget krav på att man söker till just det förband där man fullgjort sin värnplikt, utan man kan söka vilket vapenslag och vilket förband man vill. Detsamma gäller val av tjänstegren.

Rangordning av sökande är en process som i regel genomförs i flera steg. Inledningsvis rangordnar varje division sina sökande. Dessa rangordningar sammanställs till en flottiljgemensam rangordning som slutligen föredras vid ett nomineringsmöte. Vid nomineringsmötet gäller röstningsförfarande och de deltagande utgörs av representanter för både flottiljen och arbetstagarorganisationen kompletterat av en utomstående ledamot.

Av vikt för uppsatsen är den övergång till nytt skolsystem som genomfördes mitt under den period som undersökningen berör. De inledande åren gjordes antagningarna till Marinens Officershögskola, medan alla antagningar efter 2001 avser det försvarsgemensamma Yrkesofficersprogrammet.

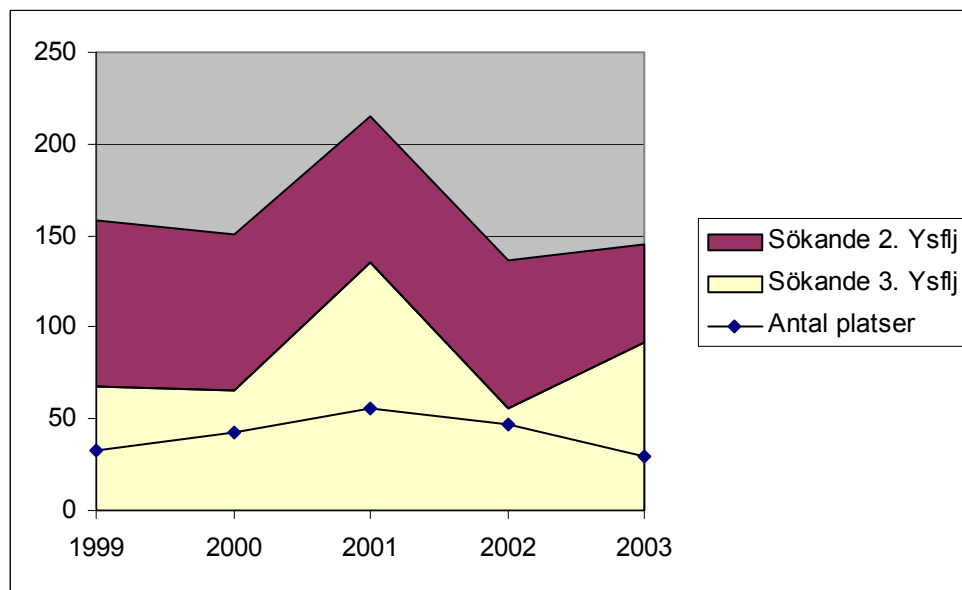
Ytstridssystemet och dess antagningar

För att undersöka om en förändring skett i ytstridsförbandens rekrytering har ansökningar och antagningar till OHS/YOP med kursstarter 1999-2003 granskats, dvs. främst rekryterade ur värnpliktskullar mellan 1998-2002. Under de senaste fem åren har antalet sökande till platser tillhörande ytstridssystemet vid OHS/YOP varit tämligen konstant. Med sökande avses här personer som valt ytstridssystemet som sitt förstahandsval. Med undantag av år 2001, då övergången till det nuvarande skolsystemet medförde två antagningar och därmed totalt 215 sökande, har antalet pendlat mellan 136 och 158 personer. Inom systemet har skillnaderna varit desto större, där Andra ytstridsflottiljen (2. Ysflj) minskat från 90 till 53 sökande under perioden samtidigt som Tredje ytstridsflottiljen (3. Ysflj) ökat från 68 till 92.

¹⁷ Detta kapitel baseras, då inte annat skrivs, på sammanställningar av ansökningar och antagningar till YOP 1999-2003, både i form av en databas över sökande till Marinen och i form av protokoll. Kompletterande frågor kring materialet har besvarats av studierektor Bengt Nyström.

¹⁸ För noggrannare specifikation av behörighetskraven, läs mer på <http://www.rekryc.mil.se/>

Antalet platser fördelade till ytstridssystemet har under samma tid pendlat mellan 29 och 47, förutom ovan nämnda år 2001 då platstilldelningen var 56 stycken. Tilldelning av platser sker genom en dialog mellan förbanden och HKV. Den stora variationen är inte ett resultat av förbandens varierande önskemål utan är till största del beroende av rådande budgetläge och framtida personalramar för hela Försvarsmakten.



Figur 3: Antal ansökningar och platstillgång vid YOP

En genomgång av de sökande som slutligen antagits till OHS visar en fullständig samstämmighet mellan det system där den sökande har genomfört grundutbildning och det system där han antas. Detta innebär att fram till 2000 var den interna rekryteringsbasen det enda som nyttjades vid rekrytering. Efter övergång till YOP har en viss antagning från andra system inletts. Den förhärskande vägen till antagning vid ytstridssystemet är dock fortfarande att den sökande grundutbildas där.

Även vid en noggrannare undersökning rörande kopplingen mellan tjänstegren för grundutbildning och antagning till linje är bilden densamma. Mer än 90 % av de antagna till OHS under perioden som undersöktes, antogs i enlighet med denna koppling. Vad gäller YOP, dvs. från 2001, är bilden något förändrad. Vid 2003 års antagning var detta samband endast 65 %. Detta faktum skulle kunna tas för belägg på en stor omsvängning i antagningsförfarandet och rangordningsprocessen. En noggrannare titt på siffrorna ger dock en annan bild. Av de 26 som påbörjade sin utbildning på YOP 2003 antogs 17 (dvs. 65 %) inom egen tjänstegren. Av övriga nio var sju stycken rangordnade på reservplats av flottiljerna. Lejonparten av antagningar ur annan tjänstegren var alltså ett resultat av att högre rangordnade avsåg sin utbildningsplats. Nämnas bör också att denna koppling när det gäller linjen Ubåtsjakt har varit 100 % under samtliga år. Inte vid något tillfälle har någon antagits till linjen Ubåtsjakt från annan kategori.

Andra påverkansfaktorer

Vid genomgången av materialet framkom ytterligare faktorer som kan ha bäring på såväl uppsatsens empiri som framtida antagningsförfarande. Dessa presenteras kortfattat nedan.

Överföringar mellan vapenslag under studier

Efter övergång till YOP har ett antal elever från Flygvapnet och Armén sökt tjänstgöring inom Marinen under pågående utbildning. Detta skedde främst i samband med förra försvarsbeslutet. Ett av de största problemen med detta har upplevts vara att de sökande inte riktigt tycktes veta vad de sökte till. De hade i flera fall fått höra berättelser av marina kurskollegor och attraherats av dessa historier. När så övergången och utbildningen var klar visade det sig att arbetet ofta inte var vad de förväntat sig. Även tålighet mot sjösjuka var oprövad och kunde helt stjälpas deras nya framtid. Detta upplevdes inte vara till gagn vare sig för systemet eller de individer som drabbades.

Marinspecifika krav

I framtiden kommer även yttre regelverk att påverka möjligheten till övergång mellan vapenslag under yrkesofficersutbildningen. Från och med 2007 ställs de civila STCW-kraven¹⁹ även på militär sjögående personal. Detta innebär att antagna till de flesta av marinlinjerna kommer att få denna utbildning för att de formella kraven ska vara uppfyllda när de sedan påbörjar sin tjänstgöring till sjöss. Vid övergång mellan vapenslag måste den nya arbetsgivaren tillse att denna utbildning ges i efterhand.

Positiv särbehandling av kvinnliga sökande

En ytterligare faktor som kan komma att påverka ovanstående är den positiva särbehandling av kvinnor som trätt i kraft i och med 2003 års antagning. Denna innebär i korthet att en kvinna med godkända betyg och värden i tester ska prioriteras framför samtliga män, oberoende av tjänstegren eller betyg.

Platser till YOP ska fyllas

Utbildningsinspektören har givit order att tilldelade platser vid MHS ska fyllas. Detta har gällt vid de senaste antagningarna och innebär att en sökande inte får nekas plats om en vakans lämnas, förutsatt att de formella kraven har uppfyllts.

Överföring av anställd personal mellan system

En faktor som skulle kunna kompensera ett eventuellt minskat rekryteringsunderlag vore en ökad överföring av anställd personal till ytstridssystemet från andra system. Denna personal skulle även indirekt kunna påverka mängden anställd personal inom systemet: i och med att överförd personal skulle kunna nyttjas till vissa bemanningsuppdrag och därmed frigöra annan personal att fortsätta fylla funktioner inom förbanden. Denna form av överföring upplevs enligt förbanden ligga relativt konstant runt 4-5 fall per förband och år.

¹⁹ Standards of Training, Certification and Watch keeping for Seafarers (STCW).

4.2 *Analys av del I*

4.2.1 Fria val, ramar och direkta styrningar

Vid en genomgång av ytstridssystemets rekryteringsförfarande upptäcker man snart det nätverk av fria val, ramar och direkta styrningar som direkt eller indirekt påverkar processen. Det står varje förband fritt att nominera vilka sökande man vill, såtillvida de uppfyller vissa fastställda krav. Den formella antagningen görs sedan av MHS. Ramar som styr processen är förbandens behov av rekrytering som dialogiseras mot HKV och slutligen utmynnar i en tilldelning av utbildningsplatser. Som exempel på direkta styrningar kan nämnas den positiva särbehandlingen av kvinnliga sökande. Allt sammantaget formar den process som kallas rekrytering.

Fria val

Som betonas i *Utredningen om Försvarmaktens skolverksamhet*²⁰ är en av fördelarna med Försvarmaktens rekrytering att den i stort görs av respektive förbandschef. Detta ger en unik kännedom om individen som rekryteras, jämfört med motsvarande situation i det civila. Det ger även fördelar för den sökande, då han fått en uppfattning av vad som förväntas av honom och till vad han blir rekryterad.

Att de undersökta antagningarna visar att man helst väljer sökande ur sitt eget system är därför helt naturligt. Man litar mer på det man själv sett än någon annans bedömning. Man kan bedöma utifrån den ”provanställning” grundutbildningen lite vulgärt kan jämföras med. I detta fall ger även teorin oss stöd. Sandbergs och Targamas tolkande perspektiv och därtill hörande tolkande kompetensansats, visar att kompetensbegreppet fokuserar på relationen mellan människa och arbete. En viss kompetens utgörs inte bara av det rationalistiska perspektivets förvärvande av kunskaper och färdigheter; utöver detta ligger även individens *förståelse* för sitt arbete. Förutsättningen för att denna förståelse ska finnas hos den sökande måste då vara väsentligt högre hos den som grundutbildats inom systemet. Även om han eller hon inte innehåft den tjänst där han kommer att arbeta efter examen, har han/hon en viss bild av vad denna tjänst innebär. Han/hon har även haft möjlighet att skaffa förebilder bland dem som innehåft denna tjänst, och är därför bättre i fas med omgivningens krav. Om Sandberg och Targama även appliceras på sökande utan bakgrund i systemet kan detta innebära att de som rekryteras, hur fulla av kvalitetsegenskaper de än må vara, ändå kan sakna kompetens för det jobb som skall göras efter anställning. Utöver detta kommer dessutom det försteg i systemkännedom övriga sökande har.

Med samma förklaringsmetod förklaras även kopplingen mellan tjänstegren och utbildningslinje. De fördelar som nämns ovan accentueras än mer då man även lägger till den specifika yrkesutbildningen. Även Axelssons beskrivning av för organisationen *omedelbart nyttiga kunskaper* kan kopplas till detta faktum. Då stor del i utbildningssystemet grundas på kunskaper förvärvade redan under värnplikstiden betyder rätt tjänstegren ett stort försteg. Därmed

²⁰ SOU 1998:42

erhålls en större möjlighet att tidigt efter examen kunna nyttja individen i befattning. Denna strikta koppling, där den inom ubåtsjakt är och har varit 100 %, har dock även en baksida. Den kan innebära en än mindre rekryteringsbas. Så länge grundutbildning inom ex. ubåtsjakt är en förutsättning för att bli antagen på motsvarande linje vid YOP kommer det minskade behovet av vpl inom just denna tjänstegren att vara ett problem. Tjänstegrensanknytningen innebär samtidigt att flera potentiellt kompetenta sökande med ”fel” bakgrund kan få stå tillbaka för mindre kompetenta med ”rätt” bakgrund. Som påvisas i empirin kan den tjänstegrensboundna problematiken ställas på sin spets i och med införandet av korvett typ Visby.

Ramar

Den tydligaste ramen i antagningsförfarandet är antalet platser som fördelas till ytstridssystemet. Dessa har under de senaste åren pendlat mellan 29 och 47 stycken, ett underskridande av förbandens reella önskemål med uppemot 30 %. Tilldelning av platser genomförs i en dialog mellan förbanden och HKV och är till största del beroende av rådande budgetläge och framtida personalramar för hela Försvarsmakten.

Direkta styrningar

Ett exempel på direkt styrning är den positiva särbehandlingen av kvinnliga sökande. Denna innebär i korthet att en kvinna med godkända betyg och värden i tester ska prioriteras framför samtliga män, oberoende av tjänstegren eller betyg. Om man ser kompetensförsörjning som enbart knuten till individkompetens verkar detta synsätt felaktigt, då störst individkompetens inte alltid går först. Det faktiska resultatet kan ju bli, och blir ibland, att en högt skattad manlig sökande får avstå sin plats till förmån för den lägre skattade kvinnliga sökanden. Om man däremot ser till Axelssons begrepp *organisationsbunden kompetens* kan tolkningen bli en annan. En bättre sammansättning, där mångfald förhindrar enfald, kan i det långa loppet vara mycket mer värdefullt för organisationen och dess utveckling än rekryteringen av en något kompetentare individ just nu. På detta sätt kan man även med teorin förklara denna styrning.

Andra påverkansfaktorer

Överföringar mellan vapenslag under studier

Denna problematik går att applicera på samtliga övergångar till nytt system precis före eller under YOP. Då den egentliga yrkesutbildningen påbörjas först under den så kallade femte terminen finns risken att två års utbildning är helt bortkastade såväl för individ som för förband, om det visar sig att individen, hur full av kvaliteter han/hon än är, inte har den kompetens som krävs just i det specifika yrke där tjänstgöring skall påbörjas.

4.3 Del II – Genomgång av handlingar

Uppsatsens problemställning rör en kärnpunkt i officersyrket, nämligen rekryteringen och de specifika faktorer som påverkar denna. För att skapa en grund för vidare analys har jag gjort en genomgång av relevanta handlingar i

ämnet. Jag har i tid begränsat mig till 1998 och framåt, och i omfattning till offentliga handlingar i form av regeringsbeslut, utredningar och rapporter. Nedanstående utdrag ur dessa är inte menade som fullständiga sammanfattningar av respektive handling, utan snarare koncentrat av vad jag funnit som berör uppsatsens frågeställningar.

4.3.1 Regering och riksdag

SOU 1998:42 – Utredningen om Försvarsmaktens skolverksamhet²¹

Slutbetänkandet från den dåvarande utredningen om Försvarsmaktens skolverksamhet (SOU 1998:42) diskuterar Försvarets rekrytering och dess specifika förhållanden. Systemet med en befälskår sägs innebära att grundläggande utbildning dels måste kunna tillgodose grunden för officerens långsiktiga utveckling, dels måste kunna möta kraven på att officeren relativt omgående efter utbildningen skall kunna fylla en plats i krigs- och grundorganisationen. Utbildningssystemet skall ge den utexaminerade officeren sådan kunskap att han/hon förutom att vinna de underordnades förtroende kan svara upp mot de förväntningar som ställs på svenska officerare bl.a. vad gäller ledaregenskaper, materialkännedom [SIC!], kunskap om totalförsvaret, attityder, etik m.m.²²

Vidare beskrivs fördelarna med att rekrytering av officersaspiranter i princip rekryteras av sin förbandschef. Även om inget formellt krav finns rekryteras aspiranten nästan uteslutande till det truppslag/vapenslag inom vilket han/hon har grundutbildats:

*”Principen har väsentliga fördelar genom att grundläggande kompetens erhålls inom det område som sedermera blir officerens huvudtjänst. Mönstringen inför värnplikten, själva värnpliktstjänstgöringen samt den slutliga antagningsprocessen för officersutbildningen innebär att Försvarsmaktens rekrytering och urval till officersyrket kan genomföras under mycket gynnsamma betingelser. Förfarandet innebär följaktligen en väsentlig skillnad mot rekryteringen till civila yrken eftersom Försvarsmakten har en mycket god möjlighet att följa upp och bedöma individen innan denne påbörjar sin utbildning.”*²³

Strax därefter konstateras dock att samma rekryteringsprincip har en begränsande verkan på rekryteringsbasen. Det är inte säkert att aspiranten togs ut till den mest lämpade tjänsten vid mönstringen. Detta tillsammans med minskande värnpliktsvolymen ger den rekryterande militäre chefen relativt få personer att göra sitt urval bland.

Utredningen anser att kravet på styrning av utbildningen mot specifik krigsbefattning generellt minskat. Detta skulle innebära en mindre stark koppling av den grundläggande officersutbildningen till specifika

²¹ SOU 1998:42; ”Försvarsmaktsgemensam utbildning för framtida krav. Slutbetänkande från Utredningen om Försvarsmaktens skolverksamhet (Fö1996:07)”, Stockholm, 1998.

²² Ibid, kap 4.2.

²³ Ibid, kap 4.3.

typbefattningar och i stället ett fokus på officerens långsiktiga kompetens. Det nya flexibla systemet bör ses som en mångfald av möjligheter till utveckling av individer och därmed en *breddad kompetensförsörjning* för Försvarsmakten. Därför anser utredningen att grundläggande utbildning i större utsträckning bör ge en bred kunskapsbas. Utredningen finner även att kravet på krigsplaceringsbarhet inte nödvändigtvis måste vara styrande på tidsomfånget på denna utbildning utan menar att kompletterande befattningsutbildning även i framtiden kommer att vara ett faktum.

Utredningens slutsatser rörande rekrytering av officersaspiranter påpekar ånyo för- och nackdelarna med rekryteringssystemet. För att förbättra urvalet av officersaspiranter föreslås ett antal förändringar. Dels att rekryteringsprinciperna till officerutbildningen förändras så att krav på fullgjord värnpliktstjänstgöring kan tillgodoses på alternativt sätt. Detta för att inte stoppa de vars värnpliktstjänstgöring p.g.a. tillfälliga åtgärder inte fullföljts. Därutöver att aspiranter vid påbörjandet av officersutbildningen inte behöver ha tagit ställning till inom vilken försvarsgren han/hon ska tjänstgöra i framtiden. Detta skulle underlätta omfördelning av aspiranter allt eftersom olika behov måste tillgodoses.

SOU 2001:23 – Betänkande av personalförsörjningsutredningen²⁴

I Personalförsörjningsutredningen redovisas de (då) bedömda personalvolymerna och vad de innebar för rekryteringsvolymerna 2004. Försvarsmaktens bedömning av personalvolymerna vid utgången av 2004 ger att marinens yrkesofficerare till antalet skall vara 2400. Samma år bedöms antalet värnpliktiga i marinen att vara 2500. Av den totala värnpliktsmängden på ca 17000 personer kommer ca 6000 att genomgå någon form av befälsutbildning, och därigenom vara rekryteringsbas för det årets rekrytering. De rekryteringsvolymerna för vilka Försvarsmakten planerar på kort sikt är ca 600 yrkesofficersaspiranter och 400 reservofficersaspiranter varje år under överskådlig tid. *Med omkring 6000 befälsskattade i värnpliktskadern är alltså uppgiften att rekrytera var sjätte.*²⁵

Betänkandet beskriver även de nya kraven på personalförsörjningen. I den alltmer komplexa verksamheten kan all kompetens som behövs inte längre samlas hos enskilda medarbetare, utan det krävs en ökad specialisering på individnivå. Framtiden för försvaret är också osäker och dynamisk. Försvarsmakten går från en personalplanering med betoning på bemanning till en kompetensförsörjning där behoven bestäms av alla de olika uppgifter som Försvarsmakten har. Personalförsörjningsutredningen betonar behovet av breddad och differentierad rekrytering. Även här ligger fokus på civila experter, direktrekrytering till reservofficer samt kvinnor. Utredningen föreslår tre alternativa lösningar med nya anställningsformer; korttidsanställning högst två år, reservsoldater eller frivillig tjänstgöring, samtliga gällande högst 1000

²⁴ SOU 2001:23; ”Personal för ett nytt försvar. Betänkande av personalförsörjningsutredningen.”, Fritzes Offentliga Publikationer, Stockholm, 2001

²⁵ Ibid, sid 64.

soldater och sjömän. Anledningen till detta är främst att skapa förutsättningar för rekrytering till internationella insatser.

Regeringsproposition 2001/02:10 - Fortsatt förnyelse av totalförsvaret²⁶

I propositionen ger regeringen sin samlade syn på personalförsörjningen i Försvarmakten. På de allra flesta punkter överensstämmer denna syn med personalförsörjningsutredningen. Man inser problematiken med rekryteringsbasen och betonar *rekryteringskraften*, dvs. förmågan att i konkurrens med andra anställa eller rekrytera någon på frivillig basis, som den största utmaningen:

*”Regeringen fäster därvid särskild vikt vid att Försvarmakten skapar en tillräckligt bred bas för sin rekrytering av yrkes- och reservofficerare. Traditionellt har dessa rekryterats bland de befälsuttagna totalförsvarspliktiga som fullgör värnplikt. Med det begränsade antal totalförsvarspliktiga som Försvarmakten behöver för sin insatsorganisation menar regeringen att det kan komma att visa sig vara svårt att rekrytera de ca 600 yrkes- och ca 400 reservofficersaspiranter som Försvarmakten årligen behöver. Enligt regeringens uppfattning krävs det därför kraftfulla informationsinsatser som riktas till alla ungdomar, och särskilt till unga kvinnor, för att Försvarmakten långsiktigt skall förmå behålla den starka rekryteringskraft som de båda officersyrkena har. I utvecklingen av formerna för rekrytering bör också ingå en översyn av möjligheterna att erbjuda yrkes- och reservofficersaspiranter befälsbefattningar under grundutbildningen eftersom detta delvis sker i konkurrens med utbildningen av värnpliktigt befäl för insatsorganisationens behov.”*²⁷

Behovet av särskild kompetens bör tillgodoses genom att man anställer personer efter en anpassad yrkesofficersutbildning. För dessa bör inget krav på genomförd grundutbildning finnas för att kunna antas till en sådan anpassad utbildning. Denna möjlighet bör ses som ett komplement till kompetensförsörjningen. Rekryteringen till yrkesofficersutbildningen bör således även i framtiden huvudsakligen ske bland dem som fullgjort värnplikt.

Regeringen är negativ till såväl tidsbegränsade anställningar för yrkesofficerare som anställning av soldater och sjömän som nyligen fullgjort värnplikt, för viss tid och för vissa uppgifter. Den senare av dessa punkter går emot personalförsörjningsutredningens förslag, där huvudalternativet gav möjlighet att anställa högst 1000 soldater och sjömän under högst två år utan möjlighet till förlängning. Även Försvarmaktens remissvar går i linje med personalförsörjningsutredningen. Regeringens motiv är att anställningsformer som påminner om yrkessoldater eller ett yrkesförsvaret inte bör införas. Däremot bör ett system med beredskapskontrakt och beredskapssoldater vidareutvecklas. Detta genom att personal som nyligen genomgått

²⁶ Regeringen; ”Regeringsproposition 2001/02:10- Fortsatt förnyelse av totalförsvaret”, Stockholm, 2001.

²⁷ Ibid, sid. 188.

grundutbildning genomför regelbundna kortare övningar syftande till upprätthållande av kompetens och breddad rekryteringsbas för internationella insatser.

Samtidigt framhålls den tekniska utvecklingens inverkan på rekryteringsbehovet då förbandens olika materielsystem blir allt mer komplexa. Regeringen ser därför ett behov hos Försvarsmakten att utveckla formerna för att tillgodose behovet av personal som behärskar systemen. Även flygtidsproduktion och markstridsförbandens rekryteringsbaser diskuteras på flera ställen i propositionen. Sjöstridskraftsspecifika frågor diskuteras däremot inte.

En ökning av den genomsnittliga tiden i (chefs-) befattning skulle enligt regeringen öka produktiviteten väsentligt. Som motverkande till längre tjänstgöringstider nämns bl.a. personalomsättning inom den internationella verksamheten och det faktum att befattningsbyten på hög nivå leder till en kedjeeffekt på nivåerna under.

Ds 2003:34 - Vårt militära försvar – vilja och vägval. Försvarspolitisk rapport från Försvarsberedningen²⁸

Precis som i proposition 2001/02:10 betonas att totalförsvarsplikten fortsatt skall utgöra grunden för Försvarsmaktens personalförsörjning. Dessutom ser Försvarsberedningen att tekniska system m.m. skapar nya krav på den enskildes förmåga. Försvarsberedningen håller heller inte för osannolikt att de internationella kraven kan skapa nödvändighet att anställa en begränsad mängd soldater och sjömän. När det gäller yrkesofficerarnas befattningstider behöver enligt Försvarsberedningen ytterligare åtgärder vidtas.

SOU 2003:43 - Ett reformerat skolsystem för Försvarsmakten²⁹

Skolreformutredningens betänkande överlämnades i maj 2003. Dess slutsatser renderade bl.a. i förslag på återinrättande av aspirantskolor som en av lösningarna på den minskande rekryteringsbasen. Detta skulle ske genom att ett ökat antal befälsskattade vid mönstringen gavs möjlighet att genomgå utbildning då aspirantskolans platser skulle utgöra ett komplement till de numera fåtaliga ordinarie värnpliktsplatserna. Dessutom bedömer utredningen att ett ökat antal kvinnor skulle söka sig till Försvarsmakten genom dessa skolor, vilket också avsevärt skulle påverka underlaget positivt. Direktrekrytering av yrkesofficerare med specifik civil kompetens, ex. teknik, ekonomi, medicin m.m., bör enligt utredningen också möjliggöras.

Den senaste utvecklingen av YOP, där fokus inte längre skulle ligga på specifika typbefattningar utan på ”officerens långsiktiga kompetensutveckling”, resulterade enligt utredningen i en ”enhetsofficer” där kadetten i flera fall saknade reell yrkeskompetens efter genomfört program.

²⁸ Försvarsberedningen; ”Vårt militära försvar – vilja och vägval. Försvarspolitisk rapport från Försvarsberedningen”, Ds 2003:34, Fritzes Offentliga Publikationer, Stockholm, 2003.

²⁹ SOU 2003:43; ”Ett reformerat skolsystem för Försvarsmakten”, Fritzes Offentliga Publikationer, Stockholm, 2003.

Förändringen baserades på den tidigare redovisade utredningen ”Försvarsmaktsgemensam utbildning för framtida krav”. Att generella kompetenser inte alltid är tillfyllest visar utredningen i skrivningen om att specifika verksamhetsmiljöer kräver specifika kompetenser. Här betonas den praktiska tjänstgöringens betydelse för att man skall kunna erhålla dessa kompetenser och få förtroget med sin miljö. De befattningsrelaterade kompetenserna är till skillnad från de generella kompetenserna knutna till det dagliga arbetet i en specifik befattning. Kompetensutveckling inom detta område bygger till stor del på erfarenhet erhållen genom praktisk tjänstgöring. För den enskilde innebär ett byte av befattning ofta helt nya kompetenskrav. Betoning av växelverkan praktik - utbildning i skolsystem görs ofta och tydligt genom hela texten. Minskat antal befattningar medför förstås minskad möjlighet till praktisk tjänstgöring och därmed kompetensutveckling.

I karriärens början väljer alla officerare en tjänstegren där tjänstgöringen inledningsvis sker. Enbefälssystemet ger specifika förutsättningar för rekrytering och inledande utbildning, eftersom utbildningen dels måste fylla gemensamma långsiktiga mål och dels kortsiktiga befattningsrelaterade inslag, vilket ger upphov till kompromisstänkande. Betänkandet ser det motiverat med differentierade antagningskrav och sökande direkt till linjer redan vid utbildningens början.

Begreppet ”kompetens” baseras till del på *Pedagogiska grunder*³⁰ och den definition som där görs. Denna definition överensstämmer med Axelssons individkompetensbegrepp i 2.4. Dessutom beskrivs kompetensen som ”flera skal på en lök” där centrum består av officerens kärnkompetens, där värdegrund, personlig stridsduglighet m.m. ingår.

Grundläggande teknisk kunskap betonas som en viktig faktor för framtidens officerare i och med att de komplexa systemen måste kunna utnyttjas på bästa sätt i olika stridssituationer, dock utan att detaljer i den tekniska uppbyggnaden måste behärskas. Det egna förbandets styrkor och motståndarens svagheter måste kunna utnyttjas.

Ovan nämnda aspirantskolor är enligt utredarna en lösning på problematiken med den krympande rekryteringsbasen. Ett av problemen med inrättande av aspirantskolor är att befattningsutbildningen sannolikt måste bli mer generell, exempelvis en per försvarsgren, och att alla funktioners eller branschers behov därför inte kan tillgodoses.³¹ Försvarsmaktens strävan att rekrytera 600 studerande per år till yrkesofficersutbildningen har, när utredningen görs, av ekonomiska skäl reviderats till 450/år de närmaste tre åren. Samtidigt avses 350 reservofficerare/år utbildas.

Ett alternativ till aspirantskola är att varje förband genomför en överinskrivning av befälsuttagna som motsvarar rekryteringsbehovet. Detta bedöms av utredarna vara svårt att genomföra då platstillgången är begränsad. Dessutom

³⁰ Försvarsmakten; ”*Pedagogiska grunder*”, Försvarsmakten, Stockholm, 2000.

³¹ SOU 2003:43, sid. 120.

riskerar utbildningsresultatet att försämrats. Vinsten med aspirantskolorna är att platserna för befälsuttagna värnpliktiga i insatsorganisationen kommer att öka. Om denna ökning inte skulle vara tillräcklig bör överinskrivning enligt ovan övervägas. I en bisats konstateras att ubåtssystemet är ett problemområde med liten rekryteringsbas, där andra tjänstegrenar måste konvertera till ubåtssystemet, pga. dåligt värnpliktsunderlag.

Utredningar från riksdagen 2003/04:URD1 - Försvarsmaktens utbildning, förbandsutveckling, förbandsomsättning, beredskap och operativ förmåga – utvärdering av försvarsbesluten 2000 och 2001³²

*”Det av riksdagen förutsatta utbildningssystemet har inte förverkligats på avsett sätt. Grundutbildningen har hittills varit otillräcklig för att förbandsomsätta den beslutade insatsorganisationen. Dels har det utbildats för få värnpliktiga, dels har väsentliga utbildningsmål inte nåtts.”*³³

2003 genomfördes en utredning med syfte att utvärdera försvarsbesluten 2000 och 2001. Riksdagens utredare betonar i denna att för få värnpliktiga har utbildats samt att utbildningsmålen inte nåtts, vilket lett till ett misslyckande i att förbandsomsätta insatsorganisationen. Framst gäller detta utbildningsmålen för högre förband. Allt ovanstående kan inom en inte alltför avlägsen framtid komma att leda till ifrågasättande av pliktsystemets legitimitet. Utredaren föreslår därför att ett arbete inleds för att förbereda ett välavvägt politiskt beslut om grunderna för hur Försvarsmakten skall personalförsörjas.

Utredningen jämför sedan måluppfyllnad, såväl kvantitativt som kvalitativt, mot de av Regeringen fastlagda målen för insatsorganisationen vid utgången av 2004. Sammantaget beskrivs läget för stridsfartygsförbanden som till övervägande del gott.

Problemställningen rörande personalförsörjningen beskrivs nästan uteslutande numerärt, exempelvis genom problematiken att fokus på insatsorganisationen ger färre resurser, såväl personellt som ekonomiskt, till den grundorganisation ur vilken personalen skall hämtas. Ingen diskussion föreligger om marinspecifika problemställningar, eller utgår från stridsfartygens organisation där grund- och insatsorganisation sammanfaller.

4.3.2 Försvarsmakten

Försvarsmaktens redovisning avseende ett reformerat personalförsörjningssystem inom Försvarsmakten³⁴

I två separata regeringsbeslut³⁵ ställs uppgifter till Försvarsmakten rörande genomförandet av förändringar i personalförsörjningssystemet redovisat i

³² Försvarsutskottet; ”Försvarsmaktens utbildning, förbandsutveckling, förbandsomsättning, beredskap och operativ förmåga – utvärdering av försvarsbesluten 2000 och 2001.”, Utredningar från riksdagen 2003/04:URD1, Stockholm, 2003

³³ Ibid, sid 37.

³⁴ Försvarsmakten; ”Budgetunderlag för år 2004 med särskilda redovisningar”, 23 383:63305, 2003-02-28

propositionen ovan. Denna redovisning är den andra återrapporteringen till statsmakterna och avsedd att bl.a. ligga till grund för budgetpropositionen 2004.

I redovisningen beskrivs det föreslagna *kompetensförsörjningssystemet* som mer kostnadseffektivt än dagens *personalförsörjningssystem*. I detta nya system ingår att göra en analys av framtida kompetensbehov. Denna analys tar sin utgångspunkt i Perspektivplanens målbildsstrukturer. Genom en jämförelse av framtida kompetensbehov och nutida kompetens skall ett eventuellt kompetensgap kunna identifieras, vilket i sin tur skall ligga till grund för framtida prioriteringar och styrningar i kompetensförsörjningssammanhang. Grundtanken i kompetensbehovsanalysen är att Försvarmaktens förmåga, dvs. den organisatoriska kompetensen, utgörs av en sammansättning av personal, materiel och organisation. Vikten av att kvalitetssäkra urvalet vid anställning, befattningsbyten etc. betonas, i syfte att få rätt person på rätt plats och minimera risken för särbehandling och/eller diskriminering.

Att det finns en medvetenhet om vissa svårigheter med de perspektiv som hanteras visar följande citat:

”Det ligger också en stor utmaning i att utifrån dagens erfarenheter omsätta nutida kunskaper i ett så avlägset perspektiv. En farhåga kan vara att analysen kan verka konserverande på dagens kompetenser om den inte görs på rätt sätt.”³⁶

All anställd personal föreslås rekryteras och anställas med inriktning mot ett huvudsakligt kompetensområde. Exempel på kompetensområden kan vara: Luftvärn, Logistik/Underhåll, Stridsledning, Ubåtsjakt, Ekonomi etc. Inom respektive kompetensområde skall individualplaner upprättas och kontinuerligt utvecklas. Utöver detta medför framtida kompetenskrav att yrkesofficerare måste ges förutsättningar att tjänstgöra längre tid i samma befattning, oavsett nivå, än vad som är fallet idag.

Den föreslagna övergången från fasta utbildningar till mer befattningssinriktade kurser skall ge individen möjligheter att söka fler utbildningar inom och utom Försvarmakten.

Dagens situation ställer ökade krav på djupare kompetenser inom ett större antal, och delvis helt nya, områden än tidigare. Tydligast anser författarna detta ske inom den snabba teknikutvecklingen.

Det årliga behovet av värnpliktiga skall ha en sådan volym att det kan personalförsörja förband anmälda till internationella styrkeregister och förband i insatsorganisationen samt bidra till kompetensutveckling.

³⁵ Regeringsbeslut 10, 2002-04-25, Fö2002/290/MIL, Fö2002/1038/RS och regeringsbeslut 7, 2002-10-10, Fö2002/2252/MIL

³⁶ Ibid, sid 14.

Grundrekryteringsproblematiken diskuteras på ett flertal ställen. De åtgärder för att säkerställa en tillräcklig rekryteringsbas som presenteras är följande:

- *Breddad rekrytering.* Rekrytering ur fler grundutbildningskategorier än idag. Differentierade antagningskrav till officersutbildningen
- *Aspirantskolor.*
- *Ökad andel kvinnliga officerare.*
- *Etnisk och kulturell mångfald.*

PerP rapport 7³⁷

Även i den senaste årsrapporten från perspektivplaneringen (PerP rapport 7) diskuteras utmaningen i hur personal- och kompetensförsörjningen skall lösas i en framtida Försvarsmakt. Behovet av ett utvecklat värnpliktssystem diskuteras främst utifrån behov skapade av internationella insatser samt ur rättvisesynpunkt då så få ur årskullarna kallas till tjänstgöring. Systemjämförelser görs med ett flertal länder, där exempelvis Danmark tillsätter huvuddelen av manskapet i marinen med korttidsanställda konstaplar. Den minskande rekryteringsbasen bör kunna breddas genom införande av olika karriärvägar inom officersyrket, förutom generalistkarriären även en ”fackmannakarriär” och en ”specialistkarriär”, vilket i sin tur skulle leda till differentierade intagningskrav. Dessutom bör även olika former av direktrekrytering till officersyrket övervägas. Avslutningsvis avhandlas reservofficeren som en till viss del outnyttjad potential i systemet. Ett sätt att dra nytta av potentialen kan vara införandet av viss obligatorisk tjänstgöring. En annan möjlig lösning är ökad flexibilitet i officerskåren, delvis genom att gränsen mellan dagens reserv- och yrkesofficerare stryks.

4.4 Analys av del II

4.4.1 ”Pingismatcher och pendelslag”

Vid en sammantagen, om än relativt översiktlig, genomgång av materialet ser man två tendenser som jag väljer att kalla pingismatcher och pendelslag. I det första begreppet lägger jag idéer som introduceras och bollas vidare mellan de olika skrivelserna –ett resultat av vad jag tidigare beskrev rörande de olika handlingarnas interdependens. Att handlingarna är skrivna av såväl huvudman som myndighet har givetvis än större relevans som förklaring till detta faktum. I det andra begreppet, pendelslag, ligger den frapperande stora variation på svar samma fråga kan få inom loppet av fem år. Nedan beskrivs några relevanta exempel på dessa kategorier.

Pingismatcher

En grundtanke som går som en röd tråd genom handlingarna är värnpliktssystemet. Även om mycken diskussion läggs på hur detta system kan/bör modifieras är samtliga överens om att värnplikt även fortsatt skall vara grundpelaren i vårt försvar. Därutöver diskuteras differentierad rekrytering av civila ”experter”. Flera handlingar avhandlar nödvändigheten att bredda

³⁷ Försvarsmakten; ”Årsrapport från perspektivplaneringen 2002-03. Målbildsinriktningar inför försvarsbeslut 2004- rapport 7.”, HKV bet 23 210:63182, Stockholm, 2003, sid 61 ff.

rekryteringen. Nuvarande system där näst intill samtliga befattningshavare i Försvarsmakten måste ha en fullständig militär utbildning måste enligt dessa handlingar modifieras.

Pendelslag

Tre på varandra följande utredningar har kommit fram till diametralt olika syn på Försvarsmaktens grundläggande utbildning. 1998 formulerades att aspiranter vid påbörjande av officersutbildning inte behövde ha tagit ställning till inom vilken försvarsgren han/hon skulle tjänstgöra i framtiden. Fem år senare ansågs det vara motiverat med differentierade antagningskrav och sökande till linjer redan från början.:

- **SOU 1998:42 – Utredningen om Försvarsmaktens skolverksamhet** ansåg att kravet på styrning av utbildningen mot specifik krigsbefattning generellt har minskat. Detta skulle innebära en mindre stark koppling av den grundläggande officersutbildningen till specifika typbefattningar och i stället fokusera på officerens långsiktiga kompetens.
- **SOU 2001:23 – Betänkande av personalförsörjningsutredningen** ansåg tre år senare att i den alltmer komplexa verksamheten kan all kompetens som behövs inte längre samlas hos enskilda medarbetare, utan det krävs en ökad specialisering på individnivå. Framtiden för försvaret är också osäker och dynamisk. Grundläggande utbildning föreslås vara treårig.
- **SOU 2003:43 - Skolreformutredningen** kritiserade det faktum att den senaste utvecklingen av YOP, där fokus inte längre skulle ligga på specifika typbefattningar utan på ”officerens långsiktiga kompetensutveckling”, resulterade i en ”enhetsofficer” där kadetten i flera fall saknade reell yrkeskompetens efter genomfört program. Grundläggande utbildning bör enligt utredningen i framtiden ha differentierad längd.

Om man kopplar pendelslagen till teoriansknytningen ger Axelsson en god ledstång att hålla i. Problematiken med ständigt skiftade fokus blir gripbart om man som raster lägger Kompetensutvecklingens dimensioner (Figur 1, sid.11).

		K o m p e t e n s u t v e c k l i n g	
		Planerbart perspektiv (kort sikt)	Icke planerbart perspektiv (lång sikt)
N i v å (f o k u s)	Individ- nivå	S O U 2 0 0 3 : 4 3	
	Organisations- nivå	S O U 2 0 0 1 : 2 3	S O U 1 9 9 8 : 4 2

Figur 4. Utredningarna presenterade i kompetensutvecklingens dimensioner enligt Axelsson.

Den inledande utredningen (SOU 1998:42) fokuserar på det icke-planerbara perspektivet. Man definierar bort det planerbara perspektivet genom att anse att kravet på styrning av utbildningen mot specifik krigsbefattning generellt har minskat. Detta kan vara inspirerat av det minskade hotet mot Sverige, där minst tio år sades vara den respekt vi kunde förvänta oss. Fler tecken på detta tankesätt finns i betänkandet. Omfördelning av sökande måste kunna göras, för att kunna tillgodose eventuellt varierande behov. Fokus skulle ligga på officerens långsiktiga kompetens, inte vara kopplad till specifik typbefattning. Denna långsiktiga kompetens måste bedömas mot hur man värderar kompetensbehovet hos framtidens officer. Då det, med Axelssons ord, diskuteras kring *potentiellt nyttig kompetens* i ett *icke-planeringsbart perspektiv* är det naturligt att den utbildning som föreslogs blev väldigt generell och övergripande. Ett ytterligare resultat av denna likriktade utbildning torde vara den minskade möjligheten till specifik individburen kompetens som, vid överföring till organisationen, skulle kunna bidra till ökad organisationsbunden kompetens.

Den därpå följande utredningen (SOU 2001:23) visar förståelse för ovanstående problematik genom sin beskrivning av framtiden för försvaret som osäker och dynamisk. Fokus upplevs något förskjutet mot planerbart perspektiv och det ökade specialiseringsbehovet. Detta visar även förslagen på alternativa anställnings- och rekryteringsformer. Ett problem med att rekrytera enligt Axelssons icke-planeringsbara perspektiv är ju det faktum att med dagens system ska samtliga först vandra genom de lägre befattningarna för att kvalificera sig för de högre. Detta innebär att kompetenser i det planeringsbara perspektivet i högsta grad är relevanta och nödvändiga för att individen ens ska få en möjlighet att visa sina övriga kompetenser i en framtid.

I den senaste utredningen (SOU 2003:43) är fokus tillbaka på det planerbara perspektivet och på individnivån -specifika verksamhetsmiljöer kräver specifika kompetenser. Den ökade verksamheten, främst internationellt, och våra förbindelser till olika styrkeregister kan ha ökat förståelsen för den direkta

yrkeskompetensens betydelse. En av denna uppsats respondenter beskrev den nya situationen, om än något ironiskt: ”Vi har gått från ett invasionsförsvar som aldrig skulle användas till ett insatsförsvar som ska användas.”

Att samtliga utredningar har syftet att se till helheten, organisationens bästa, är självklart, vägen dit varierar dock betydligt. Att presentera de tre utredningarna i Axelsons modell innebär givetvis en kraftigt förenklad bild av tre komplexa utredningar. Samtidigt ger det dock en översiktlig illustration av det skiftande fokus man upplever vid en genomläsning av dessa.

4.5 Del III – Intervjudel

För uppsatsens tredje del genomfördes ett antal intervjuer baserade på empiridelens första två delar. Samtliga underrubriker i detta kapitel följer motsvarande rubriker ur den intervjumanual som bifogas uppsatsen. Parallell läsning av manualen är inte nödvändig, men kan i vissa fall förenkla för läsaren.

De fem respondenterna var alla starkt knutna till huvudfrågeställningen, dock på olika nivåer och med olika utgångspunkter. I fyra av fem fall hade respondenterna enbart blivit informerade om uppsatsens huvudfrågeställning och var i övriga delar oförberedda. I det femte fallet hade respondenten bett att få intervjumanualen i förväg.

4.5.1 Begreppsdefinitioner

Den inledande frågan syftade till att klargöra respondenternas syn på de begrepp som diskuteras i uppsatsen, nämligen *kompetens*, *personalförsörjning* och *kompetensförsörjning*. Nackdelen med att respondenterna inte hade fått frågorna i förväg var att de inte hunnit reflektera över möjliga svar. Avsikten var att detta skulle uppvägas av fördelen med att få spontana och personliga svar rörande dessa begrepp.

Kompetens

För begreppet kompetens gavs det lika många förklaringar som det fanns respondenter. Ett antal huvudspår kunde dock skönjas bland svaren:

Två respondenter beskrev kompetens utifrån en bestämd befattning eller ett bestämt yrke och en individs förutsättning att lyckas med detta. Andra respondenter beskrev kompetens utifrån individen och dess inneboende egenskaper, såsom teoretisk/praktisk/social kompetens. Individens specifika förutsättningar som begåvning, personlighet, fysik etc. sades ligga till grund för individkompetens, en kompetens som enligt en respondent är mycket stabil över tiden. En tredje riktning var att diskutera kompetens som en typ av kravspecifikation, d.v.s. kring begreppet formell kompetens, och även den informella kompetens som erfarenhet och icke-nivåhöjande utbildning ger. Här diskuterades även växelverkan utbildning – praktik och att reell kompetens krävde en tids praktik inom området.

Personalförsörjning

Flera respondenter beskrev personalförsörjning som främst ett kvantitativt problem. Förmågan att rekrytera individer till systemet, att se till att man har tillräcklig personal vid rätt tillfälle och på rätt plats för att kunna genomföra ålagda uppgifter var definitioner som förekom. Även ett stort antal mer bildliga förklaringar gavs. Någon såg personalförsörjningen som ett kontinuerligt flöde, där man i tid måste tänka igenom rekrytering så att den matchar behov och de avgångar ur systemet som kan förutses. Ytterligare en bild var personalförsörjningen som en pyramid med olika befattningar som definierar hur människor rör sig in i, ut ur och inom systemet. En tredje variant var personalförsörjningen som en kedja, där länkarna bestod av *rekrytering, urval, utbildning, kontinuerlig personalutveckling* och *avveckling*.

Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning ansågs främst vara säkerställandet av att rätt kompetens hamnar på rätt plats, samt kontinuerlig fortbildning av personal som redan finns i systemet. En respondent beskrev Forsvarsmaktens kompetensförsörjning som inledningsvis smala spår, där med tiden vissa "sällas bort" och där de kvarvarande blir allt mer generella i sina kunskaper.

Förhållandet personal- och kompetensförsörjning

Där personalförsörjning framställdes som ett kvantitativt problem beskrevs kompetensförsörjning som ett i huvudsak kvalitativt problem. Detta var det sätt på vilket flera av respondenterna särskilde de bägge begreppen, dvs. kompetensförsörjning var en mindre, kvalitativ del av det kvantitativa begreppet personalförsörjning. En beskrivning som gavs var: *"..två sidor av samma mynt. Med rätt personalförsörjningssystem faller kompetensförsörjningen ut som en mogen frukt."* En respondent sade sig dock inte se någon skillnad mellan begreppen, utan att de beskrev samma sak.

4.5.2 Rangordning

Följande fråga ställdes vid intervjutillfället:

Rangordna prioriteringsordning vid fiktiv rekrytering enligt nedan. Samtliga sökande har likvärdiga betyg och egenskaper:

- 1 Vpl utbildad i rätt tjänstegren vid systemet han antas av.
- 2 Vpl från rätt/likvärdig tjänstegren vid annat system inom Marinen.
- 5 Vpl från annat vapenslag.
- 4 Vpl med annan tjänstegren vid annat system inom Marinen.
- 3 Vpl med annan tjänstegren från systemet han antas av.

Fyra av fem respondenter rangordnade ovanstående individer på samma sätt, nämligen så som jag fyllt i listan ovan. Den femte avböjde helt att rangordna, men deltog ändå i diskussionen som följde. Syftet med frågeställningen var att undersöka eventuell överensstämmelse oberoende av respondentens plats i processen. Svar på frågan nyttjades även som avstamp för en vidare diskussion och motivering av vald prioriteringsordning. Motiveringarna divergerade något mellan respondenterna och presenteras nedan för varje rangordnad individ.

Utöver detta gav två av respondenterna brasklappen att deras svar helt berodde på det nuvarande utbildningssystemet.

Inledningsvis rangordnades individen med helt rätt bakgrund som nummer ett. Detta motiverades med den prövotid grundutbildningen innebär. Såväl sökande som antagande vet vilka krav som ställs. En koppling till utbildningseffekt gjordes av en respondent. ”För att få ut max effekt med kortast utbildningstid är det önskvärt att man ser en röd tråd från värnplikten och framåt.” Ytterligare en respondent hänvisade till att det nuvarande utbildningssystemet bygger på kunskap erhållen under värnplikten. Detta ansåg han vara en produkt av ett osmidigt och byråkratiskt system.

Som nummer två rangordnades individen utbildad i rätt tjänstegren vid annat marint system. Först därefter, som nummer tre, rangordnades individen med systemkännedom men utan rätt tjänstegrens bakgrund. Vid följdfrågor kring varför tjänstegren värderades högre än systemkännedom framkom ett antal olika synpunkter. Även här nämndes det nuvarande utbildningssystemet som en anledning till den tydliga fokuseringen på tjänstegren. Att kunna sin tjänst är prio ett vid rekrytering var en annan synpunkt som framfördes.

Som nummer fyra placerades så den individ vars tjänstegren inte var rätt, men som tjänstgjort i Marinen. Vad gäller den värnpliktige från annat vapenslag, som rangordnades sist av samtliga, var kommentarerna tydliga. ”*Han är tvärtvå*”, ”*tävlar inte på lika villkor*” etc. Vid direkt följdfråga om förtydligande gavs svar som i huvudsak kan delas in i tre kategorier. Dels ansågs den komplettering som krävdes kosta för mycket tid och kraft. En annan förklaring, som kan tolkas som en variant av den första, var Marinens tungrodda skolor. De krav på bakgrund som skolorna ställer tvingar i vissa fall fram en i stort sett upprepad grundutbildning för den sökande. Den tredje förklaringen grundades på en sagd skillnad i kultur, arbetsuppgifter och förhållanden mellan Marinen och övriga vapenslag. Man menade att en sökande utifrån inte visste vad det var han sökte till. Han var inte heller prövad under de speciella förhållanden sjötjänstgöring innebär. Flera av respondenterna hänvisade till egna erfarenheter av denna typ av övergångar. Endast ett fåtal av dessa sade ha fallit väl ut.

4.5.3 Uppsatsspecifika frågor

Inledningsvis frågades samtliga respondenter om deras bild av framtiden överensstämde med den bakgrund till intervjun som gavs. Ingen respondent hade något att anmärka på faktainnehållet. Flera respondenter ville dock kommentera eventuella direkta följder av dessa fakta. Två respondenter betonade att de såg en positiv framtid vad gäller rekryteringen till ytstridssystemet. En av dem såg dock ett inbyggt problem hos någon enstaka tjänstegren, där i stort sett varje vpl måste rekryteras. En annan respondent diskuterade den nya inställningen han såg hos sökande, som skulle innebära att officersyrket inte längre sågs som ett livstidsjobb. Dagens sökande sade vara mer ambivalenta i sin framtidssyn vilket skulle innebära att en del av ansökningarna ”inte var seriösa”.

En konsekvens som presenterades var ett minskat urval. Detta skulle i sin tur innebära en minskad konkurrens om platserna. En respondent sade sig tydligt märka denna minskade konkurrens genom sämre resultat under YOP. Även förlust av dugliga sökande p.g.a. den rigida tjänstegrenskopplingen omnämndes av flera respondenter.

Följdfrågan till ovanstående var hur dessa konsekvenser skulle kunna åtgärdas. Även här valde flera respondenter att diskutera kring rekrytering som helhet och det behov av flexibilitet som vuxit fram, samt den stelhet som upplevdes med det nuvarande rekryteringssystemet. En balanserad kombination av värnplikt, aspirantskolor och visstidsanställning förordades. Detta skulle samtidigt förhindra att de värnpliktiga var ”klockan i systemet”, dvs. att färdigutbildade värnpliktiga skickades hem och fartyget fick börja om på noll varje år. De värnpliktiga sades ha en för stor roll i fartygets kompetens, och detta årliga ”kompetenstapp” var det stora problemet. Att frångå värnpliktssystemet helt vore dock felaktigt, då ett antal kompetenser i så fall skulle gå förlorade.

En respondent diskuterade en lösning där Försvarmaktens minskade personalvolym indirekt skulle påverka ytstridssystemets rekryteringsbehov. FM:s minskade personalvolym skulle innebära minskad ”overhead” och därmed kraven på ”avkastning” från systemet. Detta skulle i sin tur ge möjligheten för systemet att behålla personal längre i befattning. Med längre tid i befattning minskar behovet av rekrytering i motsvarande grad.

Ett annat svar var att man skulle välja dem man ansåg vara mest lämpade som individer, oberoende av bakgrund. Därefter skulle man pröva kritiska detaljer, som t.ex. sjötålighet. Avslutningsvis skulle man analysera vilka kunskaper från värnpliktsutbildningen man hade behov av som officer. Dessa kunskaper borde en kompetent individ kunna ta till sig under eller efter YOP. En sådan lösning skulle eliminera låsningen till bakgrund och därmed öka den faktiska rekryteringsbasen.

Utöver detta introducerades ett antal konkreta förslag på åtgärder för att minska problematiken med Försvarmaktens minskade rekryteringsbas. Dessa förslag är tagna ur de handlingar som studerats i uppsatsen. Respondenterna ombads att ge sin syn på deras relevans i uppsatsens systemspecifika sammanhang.

Aspirantskolor

Fyra respondenter sade sig vara mer eller mindre positiva till aspirantskolor som ett försök att skapa en alternativ väg till en karriär inom Försvarmakten. Förhoppningen var bl.a. att det skulle bli en bättre inkörspport för kvinnor, då den kunde liknas vid en polishögskola och dess antagningar, i stället för den långa vägen med mönstring, ansökning, värnplikt och YOP som gäller idag. En syn på aspirantskolor var att de skulle kunna utgöra en nödvändig komplettering av dagens värnpliktssystem. ”*Det måste finnas fler sätt att personalförsörja systemet. Just nu går system före output. Detta är fel! FM går framåt, det går inte att hålla fast vid det gamla systemet.*” En respondent

framhöll farhågan att aspiranter inte blir granskade ”*när de åker båt*”, dvs. inte säkert klarar av den miljön efter fullgjord utbildning.

Överintagning

En respondent sade sig vara positiv till överintagning. Han beskrev alla urvalssystem som surrogat till ren arbetsprovning. Överintagning skulle med den bakgrunden vara ett mycket bra system, men det skulle kosta. Man måste därför väga ekonomi mot nytta och hitta balanspunkten för ”*ett rimligt överintag*”. Övriga respondenter sade sig vara negativa. Denna ståndpunkt grundades främst på rent fysiska förutsättningar ombord på fartygen, då de är dimensionerade för ett visst antal besättningsmän. Utöver detta riskerar tjänsten att bli urvattnad då fler ska dela på samma mängd arbetsuppgifter. Detta kan i stället leda till att de ”ordinarie” besättningsmännen känner sig understimulerade och därför väljer att *inte* söka YOP, dvs. tvärtemot avsedd effekt.

Ökad andel kvinnliga officerare

Samtliga respondenter såg en ökning av andelen kvinnor som något positivt, främst som en utökning av rekryteringsbasen -att få större möjlighet att välja de bästa men även som en ökning av personalens mångfald. En respondent beskrev att vi ”ofta diskuterar hur vi ska få in kvinnor, inte hur vi ska få dem att stanna kvar”. Denna problematik sade han till viss del grundas på det faktum att kvinnor ofta ”hamnar” i stabsbefattningar och därmed utanför förbandsproduktionen i och med barnafödande. Detta faktum är i sig hämmande för mångfalden och skulle kunna påverkas genom delade befattningar.

Två respondenter beskrev dock den positiva särbehandlingen som något negativt, och en respondent ansåg att det är feltänkt att öppna samtliga Försvarsmaktens befattningar för kvinnor.

Breddad rekrytering

Samtliga var mycket positiva till breddad rekrytering. Här diskuterades återigen behovet av ett mer flexibelt antagningssystem. Flera respondenter talade om den inbyggda problematiken med ett enbefälssystem där alla hade i stort sett samma inträdeskrav och till stor del samma utbildning. En lösning som föreslogs var en återgång till ett tvåbefälssystem. Varianter på detta tema var differentierade antagningskrav, vilka skulle möjliggöra att alla inte stöptes i samma form, utan att såväl generalister som fackmän skulle finna sin plats i systemet. En respondent hävdade att detta tvåbefälssystem i praktiken redan existerade genom förbandens egen försorg. Han exemplifierade med ett arméförband som har god kontroll över sin personalstruktur för flera år framåt. Förbandet rekryterar därför mot de lediga befattningar man förutser, och väljer då de ”lagom begåvade” som ska stanna på förbandet. Man väljer inte nödvändigtvis de allra bästa, och man har heller inget rekryteringsutrymme för att försörja FM: s högre nivåer.

Visstidsanställning diskuterades även här. En respondent beskrev ett flexiblare system som ett ideal för att kunna bibehålla en kontinuerligt hög kompetens på

fartygen och dess besättningar. I stället för att få en fullständigt ny värnpliktsbesättning varje år skulle man ha några nya samt några som var i andra- och tredjeårsbefattningar. Detta skulle ge en större kontinuitet och en högre lägstanivå på besättningarna och därmed minimera den kompetensförlust och den återtagningstid ett skifte av värnpliktsomgång innebär.

4.5.4 Kompetensperspektiv

Systemet med en befälskår sägs innebära att rekrytering och grundläggande utbildning dels måste kunna tillgodose grunden för officerens långsiktiga utveckling, dels måste kunna möta kraven på att officeren relativt omgående efter utbildningen skall kunna fylla en plats i krigs- och grundorganisationen. En av frågeställningarna rörde denna skillnad i fokus, mellan lång och kort sikt.

Något som ansågs minska denna problematik var den dubbla värdering sökande genomgår i samband med ansökningsförfarandet. Dels värderas han/hon av befäl på förbandet där han/hon tjänstgör, och dels genomförs en psykologvärdering av varje individ. Detta skulle innebära att både aktuella yrkesrelaterade förutsättningar och generellt goda egenskaper hanteras vid rekrytering. Samspelet och förståelsen mellan psykolog och förband upplevs nu, efter vissa inledande konflikter, fungera mycket bra.

I linje med förra frågan svarade en respondent att antagningarna fungerar väl på den låga nivån. De individer som antas gör det främst på premisserna att de ska passa in i det anställande systemet. Ingen tar direkt ansvar för den större bilden, eller för de högre nivåerna.

4.5.5 Övrigt

Under denna rubrik ställdes frågor rörande kvalitets- och kvantitetskrav vid antagning till YOP. Respondenten ombads beskriva vilket av dessa krav som borde vara överordnat, respektive som vilket som *var* överordnat. Samtliga respondenter gjorde gällande att det var kvalitetskravet som var allenarådande. Vid en fördjupad diskussion framkom dock undantag från denna regel. Två respondenter upplevde den positiva särbehandlingen som ett sådant undantag. Detta då denna särbehandling överred val av dugligaste sökande. Ett annat svar var att det inte alltid var de bästa individerna som antogs, utan de bästa i varje tjänstegren.

Kvantitetskravet upplevdes inte som styrande, detta trots Utbildningsinspektörens krav på antagning av godkända sökande. Man upplevde sig ha det fria valet att enbart ta in dem man ansåg vara tillräckligt bra, i och med att förbandet själv bestämmer nivån för vad som är tillräckligt bra. En respondent diskuterade kring problematiken med vakanser. Varje plats som förbandet lämnar tom vid en antagning leder till en vakans två år senare. Medvetenheten om detta kan vara en påverkansfaktor vid valet mellan att ta in 13:e reserven eller att inte besätta en tilldelad plats.

4.5.6 Kommentarer utöver svar på frågeställningar

Systemets attraktionskraft

Flera av respondenterna ansåg att Marinen i allmänhet, och ytstridssystemet i synnerhet, fortfarande hade en stor dragningskraft vid mönstring av potentiella värnpliktiga. Kravet för att få tjänstgöra vid ytstridssystemet påstås redan idag vara ett uttalat intresse att fortsätta på YOP, utöver detta är väntetiden nära två år. Vid följdfrågor kring orsaken till denna dragningskraft nämndes bl.a. de nya Visbykorvetterna, arbetsuppgifternas attraktionsvärde för dagens ungdom och det fåtal förband som finns kvar i den södra regionen.

4.6 Analys av del III

4.6.1 Begreppsdefinitioner

De efterfrågade begreppen -kompetens, personalförsörjning och kompetensförsörjning - är begrepp som alltid är aktuella, och som används särskilt flitigt i diskussionen kring den framtida Försvarsmakten. Trots att samtliga respondenter befinner sig på positioner där kompetens är ett nyckelbegrepp, skiljer sig synen på detta begrepp ganska markant. Detta kan givetvis till viss del ha sin grund i den korta betänketid som gavs vid intervjutillfället.

De svar som framkom kan indelas i tre separata synsätt på begreppet kompetens. Respondenter som fokuserade på individen och dennes inneboende egenskaper resonerade enligt en rationalistisk kompetensansats. Deras beskrivning av kompetens ligger helt i linje med den rationalistiska kompetensansatsens *KSA* (Knowledge, Skills, Abilities). Respondenter som kopplade kompetens till specifika befattningar och därmed till relationen mellan individ och arbete resonerade däremot med en tolkande kompetensansats som grund. Det tredje synsättet på kompetens var ett mer pragmatiskt synsätt. Kompetens var att jämföras med ett körkort. Formell kompetens innebar att man kunde köra bil och hade körkort. Informell kompetens innebar att man inte hade körkort men kunde köra bil ändå, alternativt den extra kunskap man hade som inte avspeglades i körkortet.

Vad gäller begreppen personal- och kompetensförsörjning, samt förhållandet dem emellan, var samstämmigheten däremot större. Majoriteten ansåg kompetensförsörjning vara en kvalitativ delmängd av det kvantitativa begreppet personalförsörjning. Viss osäkerhet framgår av de varianter på ovanstående tema som framkom, samt genom att en respondent sade sig inte se någon skillnad överhuvudtaget mellan begreppen.

4.6.2 Rangordning

Respondenterna fick genomföra en rangordning av fem fiktiva individer (se sid. 34). Resultatet blev att samtliga fyra respondenter som valde att besvara frågan genomförde rangordningen exakt likadant. Detta ger tolkningen att rätt tjänstegren upplevdes som viktigast. Därefter följde betydelsen av att känna

systemet som sådant, följt av kännedom om Marinen. Sist rangordnades individen vars bakgrund saknade alla dessa faktorer.

Den tydliga kopplingen mellan tjänstegren och prognostiserad antagningsbarhet skulle kunna tydas som ett nyttjande av en tolkande kompetensansats. Kopplat till Sandberg och Targama går kompetensen inte att frikoppla från arbetsuppgiften som sådan, det vill säga att rätt egenskaper inte garanterar kompetens, oavsett hur goda egenskaperna än är. För att bättre säkerställa kompetens bör den rekryterade därför ha prövats i en så närstående tjänst som möjligt. En annan trolig förklaring är det faktum att dagens utbildningssystem så kraftigt vilar på kunskaper erhållna under värnpliktstjänstgöringen att det inte upplevs värt besväret att skola om individer om det finns andra med rätt bakgrund att tillgå.

Även förståelse för systemet som helhet visade sig vara väsentligt. Tidigare, och i mindre tekniktunga system, har arbetet som värnpliktigt och arbetet som anställd varit så väsensskild att liknande kopplingar varken varit möjliga eller nödvändiga. Problemet är att ju mer nödvändig denna förståelse blir, desto mindre möjlig blir den att lösa med en minskande värnpliktsvolym. Avslutningsvis kan även noteras den skeptiska inställningen till att rekrytera utanför Marinen.

4.6.3 Uppsattsspecifika frågor

Under punkten ”Uppsattsspecifika frågor” diskuterades ett antal olika förslag på hur Försvarsmaktens minskande rekryteringsbas skulle kunna påverkas. Aspirantskolor, breddad rekrytering och ökat antal kvinnliga officerare fick positiv respons av nära samtliga respondenter.

Endast en respondent var positiv till överintagning av värnpliktiga. Hans argument låg helt i linje med Sandbergs och Targamas tolkande perspektiv och den förståelse för arbetsuppgiften som ligger till grund för kompetensen. De argument som framfördes mot överintagningen var alla baserade på faktiska faktorer som utrymmesbrist, ekonomiska kostnader och mängden arbetsuppgifter.

Att respondenterna så starkt förespråkade någon form av visstidsanställning är helt i linje med genomgångna handlingar, där Försvarsmaktens remissvar är klart positivt till tidsbegränsade anställningar. Då majoriteten av respondenterna tillhör Försvarsmakten visar detta att svaren är likadana även på icke-officiell nivå.

4.6.4 Kompetensperspektiv

En tydlig bild visar att det finns två skilda fokus vid rekrytering av officersaspiranter. För det första finns en önskan att finna de generellt ”goda” egenskaper som en officer behöver över tiden och egentligen oberoende av tjänstgöringsplats. Detta har i själva verket eskalerat i och med övergången från invasionsförsvar till insatsförsvar. Belägg för detta finns även i granskade handlingar. I den senast utkomna skolreformutredningen beskrivs denna syn

som en orsak till utslätningen av nuvarande YOP och den begränsade yrkesspecifika kunskap nyutexaminerade fänrikar upplevs ha.

Samtidigt rekryterar förbanden sin egen personal. I detta ligger behovet av en duglig officer redan under de första tjänsteåren. Specifik yrkeskunskap och duglighet i tjänstegrepen väger tungt vid rekryteringen. Flera respondenter beskrev hur man vet vilka befattningar som skall tillsättas två år senare och gör behovsberäkning och urval utefter detta. Fokus ligger ibland på tjänsten direkt efter examen, oftast på systemet som helhet, men sällan längre än så. Man anställer den individ som har den bedömda kompetens systemet behöver. Man tittar inte på Försvarmaktens behov över tiden, utan avkastningen från systemet ”blir som den blir”. Ett exempel som gavs rörande denna problematik var antagning till Taktiska Programmet, där Marinens totala behov av utbildade inom linje LedSyst är stort. Om kompetens inom denna linje inte behövs vid förbanden görs ingen rekrytering dit. Denna prioritering är naturlig då ingen överkapacitet finns inom systemet. De som antas, och oftast fler, behövs i specifika befattningar. Utrymmet att rekrytera för Försvarmaktens eller Marinens bästa finns inte.

Perspektivproblematiken kan dock vara fiktiv; det måste inte automatiskt finnas en motsättning mellan dessa perspektiv. Det behöver inte ligga en motsättning i att vara duktig yrkesman och framtida ledare -oftast är det ena en förutsättning för det andra. Troligen har inte heller systemet och Försvarmakten skilda behov och kravställningar. Genom den dubbla värderingen som görs av förband och psykologer ökar möjligheten att kompetens i bägge dessa perspektiv identifieras i samma person.

Knuten till denna problematik ligger även svårigheten att predestinera vilken kompetens som krävs av en framtida officer, utöver generellt goda egenskaper såsom föredöme, etisk grundsyn m.m. Axelsson beskriver denna problematik som kompetensutvecklingens olika perspektiv. Enligt honom kan, som tidigare nämnts, individens kunskaper delas in i tre kategorier: *omedelbart nyttiga* kunskaper, *i framtiden förmodligen nyttiga* kunskaper och *irrelevanta* kunskaper. I detta ligger ett av rekryterings kärnproblem: Att sälla fram rätt antal individer, med potentiellt nyttiga kompetenser som ska kunna användas för uppgifter och med förutsättningar okända i nuläget. FM tenderar att hänvisa till den väpnade striden som det ständigt överliggande kravet som ska uppfyllas. Givetvis är det så att utan denna grundläggande, och unika, kunskap fyller officerskåren ingen roll. Men så enkelt är inte alltid svaret. Begrunda exemplet med en person som anställdes under 80-talet för att bli en aktiv del av det svenska invasionsförsvaret. Den kravkatalog eller de kompetenser som då efterfrågades byggde på dåtidens omvärldsbild och förutsättningar, och ingen kunde då tro att språkkunskap och mjuka värden, stående som post i Kosovo, skulle vara de egenskaper yrket krävde 15 år senare. Inget säger att denna person inte klarar även detta, men det var inte på de premisser han anställdes.

4.6.5 Kommentarer utöver svar på frågeställningar

Som framgår av undersökningen av statistik och av respondenternas svar har ytstridssystemet fortfarande ett mycket bra rekryteringsläge, vilket blir tydligt

om man studerar konkurrensen kring befintliga värnpliktstjänster och tar i beaktande det fortfarande stadigt höga antalet sökande till YOP. Några respondenter beskrev detta som "systemets attraktionskraft". Ingenting talar just nu för en nedgång, men inget garanterar heller att detta består. Den framtida utvecklingen ligger heller inte fullständigt i systemets händer. En högkonjunktur på arbetsmarknaden kombinerat med politiska signaler om att Förvarsmakten inte "behövs" kan vara ett scenario som förändrar förutsättningarna helt. Påverkansfaktorer som däremot är helt i systemets egna händer är fortsatt god reklam genom "mouth-to-mouth", värnpliktiga som genomfört grundutbildningen och som berättar om hur bra det varit, och fortsatt exponering i samhället i positiva sammanhang.

Men även med bibehållet gott rekryteringsläge måste systemet bereda sig på förändringar inom rekryteringen. Att det faktiska antalet värnpliktiga inom systemet generellt minskar är ett faktum -inom vissa tjänstegrenar nära ett minimum för att hantera rekryteringen. Detta kommer att innebära att en mycket hög procent av dem som grundutbildas måste vara villiga att fortsätta till YOP. Utöver detta kommer ökad rekrytering av personer med annan bakgrund att bli nödvändig.

5 SAMMANFATTANDE ANALYS OCH SLUTSATSER

5.1 Svar på uppsatsens frågeställningar

I detta kapitel avser jag försöka sätta samman uppsatsens tre separata delar till en sammantagen analys. Syftet med detta är att skapa en helhetsbild kring uppsatsens problemställning och på så sätt kunna besvara de frågeställningar som presenterades i uppsatsens inledning. Nedan besvaras dessa frågor och kompletteras utöver detta med dragna slutsatser.

- ***Hur genomförs nuvarande rekrytering till ytstridssystemet?***

Teoretiskt sett är antagningen till ytstridssystemets platser vid YOP öppen för alla. Inga krav, utöver generella behörighetskrav, ställs på de sökande rörande bakgrund etc. Uppsatsen visar dock att det i praktiken finns stora begränsningar i denna öppenhet. Att sakna ”rätt” bakgrund visar sig vara en sådan begränsning. Detta har naturliga förklaringar, och är inte alltid eftersträvansvärt att förändra. Både respondenter, handlingar och teoriansknytning understryker att det är mycket fördelaktigt att ha förståelse för de arbetsuppgifter man rekryteras till. Sådan förståelse skapas lättast genom praktisk tjänstgöring. Denna fördel måste tillåtas ha betydelse vid rekrytering av personal. En sak måste dock nog beaktas:

Rekrytering enbart knuten till tjänstegren och system förutsätter att rätt beslut tagits redan vid mönstring flera år tidigare. Risken att en mycket ”dugligare” sökande aldrig ges en chans är mycket stor, med andra ord som ett resultat av att en mönstringsförrättare gjort en felaktig bedömning eller att den idealiska grundutbildningsplatsen redan var tillsatt.

- ***Vilka konsekvenser av den begränsade värnpliktsvolymen kan identifieras?***

Vad uppsatsen inledningsvis påvisar är att det ännu inte finns några tecken på ett minskat antal sökande till ytstridssystemets platser vid YOP. Orsaker till detta som framlagts är bland annat hög procentuell andel sökande av befintligt antal värnpliktiga samt systemets fortfarande höga attraktionskraft. Om denna tendens håller i sig minskar alltså **inte** den totala rekryteringsbasen för systemet. Samtidigt visar statistikgenomgången en tydligt minskad intern rekryteringsbas då antalet värnpliktiga minskar medan antalet anställda är nära konstant.

Om dessa bägge förhållanden ska fortsätta att gälla krävs att en eller bägge av följande faktorer förändras. Antingen måste antalet sökande som inte genomfört grundutbildning inom ytstridssystemet öka, eller måste andelen sökande bland befintliga värnpliktiga ytterligare öka. Utöver detta visar handlingar³⁸ och intervjuer att det finns vissa tjänstegrenar där det kommer att

³⁸ Örlogsskolorna; ”Verksamhetsanalys för Visby utbildningsanläggning”, ÖS Bet 19 100:652, sid. 8 ff.

bli nära nog omöjligt att rekrytera tillräckligt många. Detta i sin tur kommer att kräva en ökad rörlighet mellan tjänstegrenar alternativt antagning av externa sökande. Såväl intervjuer som en genomgång av genomförda antagningar visar samtidigt att rekrytering föredras, och genomförs, främst från rätt tjänstegren och i de flesta fall därmed även ur eget system.

Sammantaget innebär ovanstående att förändringar kommer att bli nödvändiga oberoende av om den totala rekryteringsbasen bibehålls eller rent av stärks. Den inom vissa tjänstegrenar rigida kopplingen mellan genomförd grundutbildning och antagning till linje vid YOP kommer att i allt mindre grad vara möjlig att följa.

• ***Hur påverkar dessa konsekvenser personal- och kompetensförsörjningen av ytstridssystemet?***

Svaret på denna frågeställning finns delvis redan under föregående stycke. Kopplar man detta till empirins andra del, genomgången av handlingar, visar dessa en förskjutning mot en mer individinriktad utbildning där fokus är flyttat mot det planeringsbara perspektivet. Hos såväl Försvarsmakten som dess huvudman betonas vikten av breddad rekrytering och den senaste utredningen, SOU 2003:43, ser det motiverat med differentierade antagningskrav och sökande till linjer redan vid utbildningens början. Denna koppling till linjer skulle kunna tolkas som en ytterligare förstärkning av sambandet mellan antagning till linje och tjänstegren vid grundutbildning. Samtidigt kan dock en mindre standardiserad utbildning innebära en öppning för nya kategorier av sökande.

Intervjuerna visar också på en förståelse för problematiken. Flera respondenter gav brasklappar rörande det befintliga utbildningssystemet som orsak till varför rekrytering genomförs på nuvarande sätt. Att det råder skilda meningar om vad som konstituerar kompetens visar de varierande svar som gavs av respondenterna. Såväl rationalistiska som tolkande perspektiv låg till grund för de svar som gavs. Utöver dessa gavs även rent pragmatiska förklaringar där kompetens var något formellt. Dessa skilda utgångspunkter skulle givetvis kunna vara en anledning till en varierande syn på rekrytering och urvalskriterier. Uppsatsen visar dock att respondenterna trots skilda perspektiv samtliga genomförde rangordningen på samma sätt, den respondent som avböjde att besvara frågan givetvis undantagen.

Analys av handlingar och genomförda intervjuer pekar mot en samstämmighet i perspektiv. Såväl officiella källor som respondenter diskuterar numera kompetens med fokus på det planerbara perspektivet. Detta innebär att förutsättningarna för att av förbanden rekryterade individer överensstämmer med av huvudman och Försvarsmakt bestämd utbildning har ökat rejält. Detta ökar i sin tur förutsättningarna för att förbandens önskemål och given utbildning skall harmoniera på ett mer tillfredsställande sätt.

- ***Hur kan dessa konsekvenser hanteras?***

Som de tidigare frågeställningarna visat finns en diskrepans mellan dagens sätt att rekrytera och framtida förutsättningar. Den totala rekryteringsbasen är relativt konstant medan den interna, tidigare prioriterade, rekryteringsbasen fortsatt kommer att minska. Hur kan man då lösa problematiken kring en internt minskande rekryteringsbas?

Rekrytera färre: Detta är givetvis den enkla, matematiska, lösningen. Att minska antalet rekryterade i takt med minskat antal sökande bibehåller ett konstant förhållande mellan sökande och platser. En sådan lösning är dock inte möjlig, då det redan i dag rekryteras i underkant av vad systemet behöver för sin fortlevnad.

Ta in fler i systemet: En överintagning inom tjänstegrenar skulle, med procentuellt bibehållet antal sökande, öka rekryteringsbasen inom systemet. Denna lösning, om än förordad av en respondent, förefaller svår att genomföra i tillräcklig utsträckning. Detta av rent praktiska orsaker såsom utrymmesbrist. Ett annat skäl uppges vara den understimulans som kan uppstå om än fler delar på befintliga arbetsuppgifter. Att helt avfärda överintagning kan dock vara ett felsteg. Ett större antal värnpliktiga ombord de nya korvetterna skulle säkerligen fylla många fler funktioner än att bara vara en ”utökad rekryteringsbas”. Argument mot ett okritiskt hävdande av utrymmesbrist stavas kort och gott: ubåt.

Ökad öppenhet/rörlighet:

En rigid koppling till tjänstegren innebär att ett stort antal sökande med ”fel” bakgrund diskrimineras. Samtidigt innebär det att kraven på vårt mönstringsförfarande blir än större. Vi ska inte bara få in så stor mängd dugliga värnpliktiga som möjligt, dessa måste även hamna inom rätt tjänstegren för att överhuvudtaget komma på fråga att värvas. Kanske har den respondent rätt som, strikt rationalistiskt, hävdade att man alltid ska rekrytera den ”bäst lämpade individen”, oberoende av bakgrund. Man skulle sedan kunna komplettera detta med att pröva kritiska detaljer, såsom sjötålighet, avsluta med att analysera vilka delar av värnpliktsutbildningen man har användning av som officer, och tillse att den sökande får del av de kunskaper han/hon saknar under utbildningens gång.

Konsekvenserna som påvisas i uppsatsen, rörande kopplingen mellan genomförd grundutbildning och antagning till YOP, kräver större öppenhet såväl i hanterandet av sökande som i utbildningssystemets förmåga att ta till sig sökande med divergerande bakgrund.

5.2 Uppsatsens slutsatser och dess tillförlitlighet

Uppsatsens huvudsyfte är att identifiera de konsekvenser ett minskat värnpliktsunderlag har på ytstridssystemets utveckling och fortlevnad. Såväl kvantitativa som kvalitativa faktorer skall belysas. Dessa konsekvenser skall

därefter analyseras i syfte att finna eventuella förutsättningar att minimera eller helt lösa problemet.

Uppsatsens slutsatser innebär i sig ingen revolutionerande ny kunskap. I diskussioner rörande det kommande försvarsbeslutet har personal- och kompetensförsörjningen varit ett flitigt förekommande ämne. Såväl personal- som kompetensförsörjning är dessutom föremål för särskilda utredningar, vida överstigande denna enkla uppsats i omfattning. Vad uppsatsen däremot belyser är en nära framtid för ytstridssystemet, en nära framtid där en delvis förändrad rekrytering kommer att bli nödvändig. Detta har klargjorts genom en fördjupad statistikgenomgång som har kompletterats med en granskning av officiella handlingar samt intervjuer med centrala personer i rekryteringsprocessen. Det är denna helhetsbild som är det väsentliga i uppsatsen.

På samma gång är den empiriska treenigheten en viktig förutsättning för uppsatsens tillförlitlighet. Genom dessa parallella undersökningar har uppsatsen fått en mycket bred empirisk bas att stå på. En källkritisk granskning av empirin har gjorts, och materialet är funnet relevant för denna uppsats. Då empirin sedan analyserats utifrån två stycken relativt nyskrivna böcker, väl tillämpbara på uppsatsens frågeställningar och väl förankrade i den akademiska världen, anser jag uppsatsens slutsatser vara relevanta och väl underbyggda.

Som beskrivs i svaren på uppsatsens frågeställningar har ännu ingen *kvantitativ* förändring rörande antalet sökande till ytstridssystemet kunnat påvisas. Den totala mängden sökande är fortsatt stor. Men även vid en fortsatt konstant eller eventuellt ökad rekryteringsbas kommer *kvalitativa* faktorer hos de sökande att förändras. Ett större antal rekryterade aspiranter kommer att sakna "rätt" bakgrund från sin grundutbildning. Sammantaget innebär ovanstående att vi måste vara beredda på att ta farväl av möjligheten att enbart rekrytera via "arbetsprövning". Rekrytering från eget system och egen tjänstegren har gett oss möjligheten att förse sökande med en förståelse för arbetsuppgiften före ansökning. En minskad värnpliktsvolym i kombination med antagning från exempelvis aspirantskolor kommer att leda oss mot en till viss del rationalistisk antagning, där generellt goda individer rekryteras. Stöd för detta kan skönjas i handlingarna, där ett tydligare skifte mot individualiserad utbildning kan ses. Detta skulle underlätta möjligheten att rekrytera goda individer även där "rätt" befattningsutbildning saknas.

En ökad flexibilitet i skolsystemet skulle även få positiva effekter vid förbandens rangordning. Intervjuerna påvisar en tvekan att rekrytera utanför gängse rutiner då fördelarna inte uppväger de nackdelar som finns inbyggda i det nuvarande systemet. Paradoxen innebär alltså att en utökad flexibilitet i skolsystemet inte bara skulle öka möjligheten för externa sökande att genomföra utbildningen, utan även öka chansen att ens bli antagen till denna utbildning. Det bör dock återigen poängteras att det inte finns något egenvärde i att frånga rekrytering ur eget system. Fördelarna med sådan rekrytering är stora, vilket har behandlats tidigare i uppsatsen.

Det fria valet som beskrivs i uppsatsens första analysdel har kanske inte varit så fritt om man beaktar vilken betydelse befattningen under grundutbildningen har i det befintliga skolsystemet. Ett öppnare utbildningssystem kommer i så fall att leda till ett verkligt "fritt" val, där de individer som anses ha bäst förutsättningar för en framtid inom systemet kan rekryteras.

6 DISKUSSION

Jag anser att en förändringsprocess behöver ett antal förutsättningar för att lyckas. Dessa har jag valt att kalla *nödvändighet*, *medvetenhet* och *möjlighet*. Det är inte alltid man befinner sig i en situation där en förändring är både *nödvändig*, *medvetandegjord* och *möjlig*; snarare är det regel att åtminstone en av dessa tre faktorer saknas. I detta fall anser jag dock att Försvarmakten bör ha alla dessa faktorer på plats - en slutsats som bygger på följande:

- *Nödvändigheten* har sin bakgrund i uppsatsens slutsatser. Det finns ingen möjlighet att fortsätta genomföra tjänstegrensvis rekrytering till ytstridssystemet, vilket beror på både bristande urval och rent matematiska faktorer. Ökade möjligheter för rekrytering utanför system och tjänstegren måste skapas.
- *Medvetenheten* om problemet visar sig i såväl respondentsvar som genomgångna handlingar. Flera respondenter påpekar problematiken med ett oflexibelt utbildningssystem där alltför mycket bygger direkt på kunskap erhållen under grundutbildningen. Respondenterna är också i de flesta fall positiva till breddad och alternativ rekrytering via aspirantskolor, förslag som återfinns i handlingarna.
- *Möjligheterna* bygger på ett flertal faktorer. Dels bygger de på den ovanstående, gemensamma medvetenheten om att problemet existerar. Dessutom finns numera ett gemensamt perspektiv på den inledande utbildningen och vad den bör fokusera på. Utöver detta visar de genomgångna handlingarna en tydlig vilja att differentiera såväl antagningskrav som utbildningarnas längd.

Om alla dessa faktorer är uppfyllda har Försvarmakten goda förutsättningar att lyckas. Jag anser att uppsatsen visar att så är fallet. Det som då kvarstår är att bestämma *hur* denna förändring ska genomföras. Jag anser att såväl det rationalistiska som det tolkande perspektivet måste nyttjas för denna förändring. Dagens möjlighet att rekrytera ur det egna förbandet bör bibehållas så långt detta är möjligt. Så länge det finns en medvetenhet om riskerna med ett begränsat urval finns har denna rekrytering fortfarande stora fördelar, vilka har diskuterats tidigare i uppsatsen.

För att möjliggöra rekrytering av andra ”dugliga” individer måste främst yrkesdelen i den grundläggande officersutbildningen bli mer flexibel. Man kan inte nöja sig med att generellt kräva si och så lång tids grundutbildning inom en viss tjänstegren för att vara antagningsbar. Man måste i detalj analysera vad ur grundutbildningen som har direkt bäring på det fortsatta arbetet som officer. Detta kommer att skilja mellan individer med olika bakgrund och även variera stort i omfattning mellan olika tjänstegrenar. Därefter måste dessa kunskaper erbjudas individen som en del i utbildningen, kanske på bekostnad av något annat eller som en parameter i tidsdifferentieringen av utbildningen. Eventuella

kritiska detaljer som kan påverka anställningsbarheten inom ett system bör prövas separat i vad mån det är möjligt. En sådan prövning kan gälla faktorer som sjötålighet, kompletterande läkarundersökningar m.m. och bör genomföras innan utbildningen påbörjas.

Denna föreslagna individualisering kommer att innebära ett stort antal utmaningar för såväl skolor som individer. Jag har inte på något sätt försökt att ge en helhetsbild av de eventuella konsekvenserna. Min avsikt har i stället varit att lyfta fram vad jag anser vara en framtida nödvändighet som jag anser att vi bör organisera utbildningen efter, i stället för att som idag ha den befintliga organisationen som grund för diskussionen. Vi får inte undvika att dra slutsatser av det som varit och måste ta steget mot det som skall bli.

Denna tanke har redan formulerats av ett väsentligt skarpare intellekt, till vilket jag överlåter uppsatsens slutord:

Om man vägrar att se bakåt och inte vågar se framåt så måste man se upp.

Tage Danielsson

7 KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING

7.1 Tryckta källor

Axelsson, Björn; *"Kompetens för konkurrenskraft"*, SNS Förlag, Stockholm, 1996.

Esaiason, Peter m.fl.; *"Metodpraktikan"*, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2002.

Försvarsberedningen; *"Vårt militära försvar – vilja och vägval. Försvarspolitisk rapport från Försvarsberedningen"*, Ds 2003:34, Fritzes Offentliga Publikationer, Stockholm, 2003.

Försvarsmakten; *"Budgetunderlag för år 2004 med särskilda redovisningar"*, 23 383:63305, 2003-02-28.

Försvarsmakten; *"Pedagogiska grunder"*, Försvarsmakten, Stockholm, 2000.

Försvarsmakten; *"Årsrapport från perspektivplaneringen 2002-03. Målbildsinriktningar inför försvarsbeslut 2004- rapport 7."*, HKV bet 23 210:63182, Stockholm, 2003.

Försvarsmakten; *"Årsredovisning 1998, Bilaga 6Ö"*, HKV bet 23 386:61772, Stockholm, 1999.

Försvarsmakten; *"Årsredovisning 2002, Bilaga 3 Personalberättelse"*, HKV bet. 23 386:61841, Stockholm, 2003.

Regeringen; *"Regeringsproposition 2001/02:10- Fortsatt förnyelse av totalförsvaret"*, Stockholm, 2001.

Sandberg, Jörgen och Targama, Axel; *"Ledning och förståelse. Ett kompetensperspektiv på organisationer."*, Studentlitteratur, Lund, 1998.

SOU 1998:42; *"Försvarsmaktsgemensam utbildning för framtida krav. Slutbetänkande från Utredningen om Försvarsmaktens skolverksamhet (Fö1996:07)"*, Stockholm, 1998.

SOU 2001:23; *"Personal för ett nytt försvar. Betänkande av personalförsörjningsutredningen."*, Fritzes Offentliga Publikationer, Stockholm, 2001.

SOU 2003:43; *"Ett reformerat skolsystem för Försvarsmakten"*, Fritzes Offentliga Publikationer, Stockholm, 2003.

Thurén, Torsten; *"Vetenskapsteori för nybörjare"*, Liber AB, Malmö, 1996.

Örlogsskolorna; ”Verksamhetsanalys för Visby utbildningsanläggning”, ÖS
Bet 19 100:652.

7.2 Internetkällor

Pliktverket; ”Statistikrapport för 2002”, pdf-fil, <http://www.pliktverket.se/>

7.3 Muntliga källor utöver respondenter

Nyström, Bengt. Studierektor MHS.

Sandberg, Lars, Örlkn. HKV GRO BEM.

Intervjumanual: *Personal- och kompetensförsörjning av ytstridssystemet.*

Respondent:

Befattning:

Tid och plats:

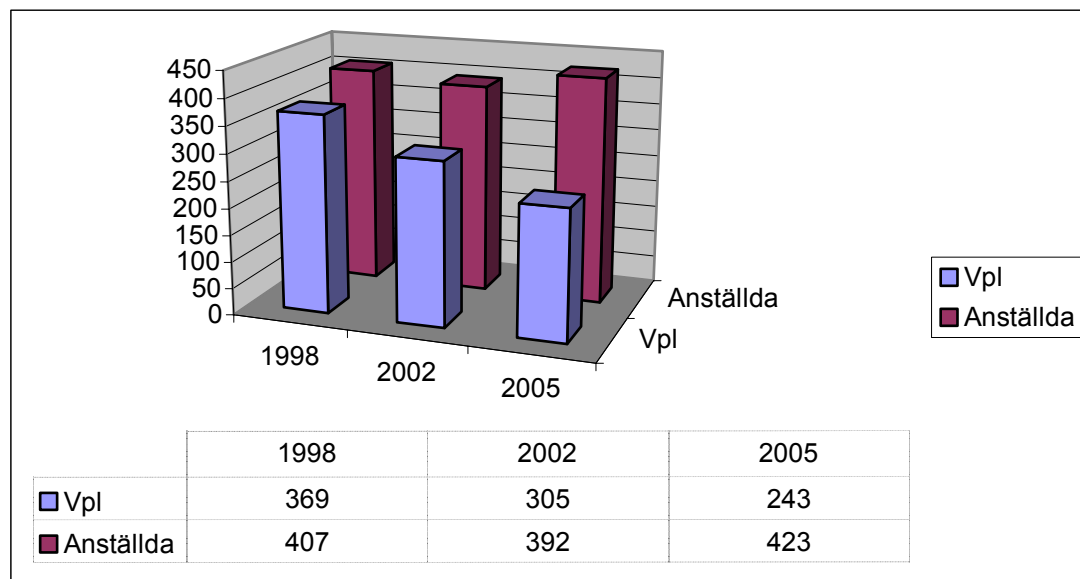
Syftet med intervjun är att inhämta material till min C-uppsats.

Intervjusvar som erhålls kommer att användas för att ge ytterligare bredd och djup till min uppsats. All information kommer att behandlas konfidentiellt. Inget i uppsatsen kommer att visa vem som sagt vad, om inte medgivande erhållits från respondenten. Frågorna varierar kraftigt, från begreppsfrågor riktade mot uppsatsens teorianknytning, via mycket korta frågor avsedda att undersöka överrensstämmelse mellan respondenter, till något längre diskussionsfrågor.

Beräknad intervjutid ungefär en timme.

Bakgrund

Uppsatsens frågeställning grundar sig på den minskande värnpliktsvolymen inom ytstridssystemet och de eventuella konsekvenser detta kan föra med sig. Under den inledande delen av uppsatsarbetet skapade jag nedanstående diagram. Det baserar sig på årsredovisningar, värnpliktsbeställningar och personalramar.



Figur 2: Förändring i relationen värnpliktiga – officerare inom ytstridssystemet.

Med statistik kan man dock påstå det mesta. Diagrammet säger att den interna rekryteringsbasen inom ytstridssystemet stadigt minskar, samtidigt som behovet av anställd personal är relativt konstant. Stick i stäv visar studier ett konstant till ökande antal ansökningar till ytstridsförbandens platser vid YOP. De slutliga antagningarna visar dock att antagningar till YOP med övertygande majoritet fortfarande görs från eget system, inom vissa tjänstegrenar till 100 %.

Om så fortsätter vara fallet innebär den faktiska nedgången i värnpliktsvolymen även en nedgång i rekryteringsbas för ytstridssystemet, och alternativa sätt att förstärka denna kan vara nödvändiga att reflektera över. På samma gång borde en förändring i detta förhållande också medföra konsekvenser, såväl positiva som negativa.

Ovanstående är i korthet min bakgrund för intervjun. Jag är givetvis beredd svara på kompletterande frågor eller förtydliga om önskemål finnes.

Frågor

Grundbegrepp:

- Hur definierar Du begreppet kompetens?
- Hur definierar Du begreppet personalförsörjning?
- Hur definierar Du begreppet kompetensförsörjning?
- Hur ser du på förhållandet dessa två emellan?

Rekrytering generellt:

Rangordna prioriteringsordning vid fiktiv rekrytering enligt nedan. Samtliga sökande har likvärdiga betyg och egenskaper:

- _____ Vpl utbildad i rätt tjänstegren vid systemet han antas av.
- _____ Vpl från rätt/likvärdig tjänstegren vid annat system inom Marinen.
- _____ Vpl från annat vapenslag.
- _____ Vpl med annan tjänstegren vid annat system inom Marinen.
- _____ Vpl med annan tjänstegren från systemet han antas av.

- Motivera genomförd rangordning.

Uppsattspecifika frågor:

- Överensstämmer Din bild av framtiden med beskriven bakgrund?
Om inte, utveckla!
- Vilka konsekvenser av denna minskade värnpliktsvolym ser Du?
- Hur anser Du att dessa konsekvenser kan åtgärdas?

Jag avser här även lägga fram lösningar på minskad rekryteringsbas som förekommit i litteratur och diskussioner. Detta för att få Din syn på om, och i så fall hur, dessa kan fungera i ett systemspecifikt sammanhang.

Kompetensperspektiv:

Systemet med en befälskår sägs innebära att rekrytering och grundläggande utbildning dels måste kunna tillgodose grunden för officerens långsiktiga utveckling, dels måste kunna möta kraven på att officeren relativt omgående efter utbildningen skall kunna fylla en plats i krigs- och grundorganisationen.

- Hur anser Du att denna eventuella fokusskillnad mellan ”generellt goda egenskaper” och ”direkt yrkeskunskap” hanteras vid rekrytering?
- Anser Du att denna problematik är mer, mindre eller lika giltig för ytstridssystemet som för övriga Försvarmakten?

Övrigt:

- Hur upplever Du kvalitetskravet styr antagningar till MHS?
- Hur upplever Du kvantitetskravet styr antagningar till MHS?
- Om dessa kommer i konflikt, vilket upplever Du vara överordnat?
Vilket bör vara överordnat?