

PETER NORDLUND

Armén



Flottan



Amfibiekåren



Flygvapnet



FOI är en huvudsakligen uppdragsfinansierad myndighet under Försvarsdepartementet. Kärnverksamheten är forskning, metod- och teknikutveckling till nytta för försvar och säkerhet. Organisationen har cirka 1000 anställda varav ungefär 800 är forskare. Detta gör organisationen till Sveriges största forskningsinstitut. FOI ger kunderna tillgång till ledande expertis inom ett stort antal tillämpningsområden såsom säkerhetspolitiska studier och analyser inom försvar och säkerhet, bedömning av olika typer av hot, system för ledning och hantering av kriser, skydd mot och hantering av farliga ämnen, IT-säkerhet och nya sensorers möjligheter.

Peter Nordlund

OFFICERSUTBILDNING

– i Sverige och internationellt

Titel	Officersutbildning - i Sverige och internationellt
Title	Officers education and training – in Swden and internationally
Rapportnr/Report no	FOI-R--3371--SE
Rapporttyp/ Report Type	
Sidor/Pages	122 p
Månad/Month	Mars
Utgivningsår/Year	2012
ISSN	ISSN 1650-1942
Kund/Customer	Försvarmakten/Swedish Armed Forces
Projektnr/Project no	A12007
Godkänd av/Approved by	Maria Lignell Jakobsson
FOI, Totalförsvarets Forskningsinstitut	FOI, Swedish Defence Research Agency
Avdelningen för Forskningsstödörsvarsanalys	Department of Defence Analysisi
164 90 Stockholm	SE-164 90 Stockholm

Detta verk är skyddat enligt lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk. All form av kopiering, översättning eller bearbetning utan medgivande är förbjuden

Förord

Denna rapport bygger till stor del på underlags-PM från personer som deltagit i projektet. Dessa underlags-PM publiceras i sin helhet i en bilagedel till rapporten.

Underlags-PM har skrivits av FOI-kollegorna Malin Ivarsson, Karsten Bergdahl, Bengt-Göran Bergstrand, Jens Lusua, Kristina Johansson och Daniel Oygun. Riitta Rätty tidigare FOI men numera på Högskoleverket har också bidragit till underlags-PM.

Externt anlitade experter i form av Helge Löfstedt, Richard Murray, Karl Ydén och Karlis Neretnieks är andra författare till underlags-PM. Dessa har förutom underlags-PM också verksamt bidragit vid projektets olika möten och workshops. Karl Ydéns internationella kontaktnät inom studier av officersutbildning har varit värdefullt för de internationella delarna av vår studie.

Heidi Askenlöv har varit ett värdefullt administrativt stöd. Celia Lindh gjorde i inledningen av projektet en viktig kartläggningsinsats.

Ett stort tack ska riktas till Johan René och Ove Lind, överste och ansvarig resp studierektor för Officersprogrammet vid Försvarshögskolan, som vid flera tillfällen prestigelöst och generöst ställt upp med information och för intressanta diskussioner.

Michael Aasa på Försvarshögskolan och Krassimira Svensson vid Kadettbataljonen har bidragit med värdefullt ekonomiskt underlag för beräkningar av officersutbildningens kostnader.

Vi har vid flera tillfällen träffat Personalstaben vid Försvarsmaktens Högkvarter. Dessa möten har varit värdefulla för informationsinhämtning och diskussioner om officersutbildningen.

Överstelöjtnant Stefan Hermansson, överstelöjtnant Ulf Schröder, Anders Clareus och Maria Axelsson är exempel på personer som vi haft ett värdefullt utbyte av information och tankar med.

Ett tack ska också riktas till brigadgeneral Dennis Gyllensporre vid Ledningsstaben på Högkvarteret för både intressanta diskussioner och trevligt samkväm i samband med professor Boënes besök i Sverige.

Värdefullt var också möten med överste Lars Hammarlund med medarbetare vid Produktionsstaben på Högkvarteret vilket bidrog till vår förståelse för utbildningen av officerare och specialistofficerare.

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	7
2	Uppdraget och bakgrund	12
2.1	Uppdraget	12
2.2	Bakgrund	12
3	Metod, verksamhetslogik och avgränsningar	14
4	Krav på en officer	19
4.1	Kraven på en framtida officersutbildning	19
4.2	Krav på en officer i tidigare svensk officersutbildning	24
4.3	Krav på en officer i dagens officersutbildning	25
4.4	Internationellt – officerskrav och utbildning	27
4.5	Sammanfattning	29
5	Officersutbildningen i Sverige	31
5.1	Historik	31
5.2	Den svenska officersutbildningen idag	32
5.2.1	Grundläggande officersutbildning - Officersprogrammet (OP)	33
5.2.2	Anpassad officersutbildning (AOU)	36
5.2.3	Reservofficersprogrammet (ROU)	36
5.2.4	Efter Officersprogrammet	37
5.3	Försvarshögskolan	39
5.4	Kostnader för Försvarshögskolans officersprogram 2012	39
5.5	Reflektioner över dagens system	41
6	Internationella observationer och jämförelser	45
7	Officersutbildning i Storbritannien	47
7.1	Antagning	47
7.1.1	Behörighetskrav och urval	47
7.1.2	Förberedande skolor och ungdomsverksamhet	48
7.1.3	Antagna elever	49
7.2	Utbildning och utbildningssteg	49
7.2.1	Grundläggande officerskurs	49
7.2.2	Lön	50
7.2.3	Vidareutbildning	51
7.3	Tjänstgöring som officer	53
7.3.1	Kontraktsformer	53
7.3.2	Gradstruktur och karriärsteg	53
7.4	Åldersstruktur på brittiska officerare	55
7.5	Observationer och reflektioner	55
8	Officersutbildning i Tyskland	57
8.1	Historik och bakgrund	57
8.2	Officersutbildning – beskrivning	58
8.2.1	Målgrupp, marknadsföring, behörighetskrav	58
8.2.2	Grundutbildning till officer	58
8.3	Löner, anställning, kontraktsformer och pension	61
8.3.1	Löner/ersättning och övriga förmåner under grundutbildning	61
8.3.2	Anställnings- och kontraktsformer	61
8.3.3	Officerskarriären, löner, förmåner	62
8.4	Observationer och reflektioner	64

9	Officersutbildning i Nederländerna	66
9.1	Officersutbildning	66
9.1.1	Målgrupp för officersrekrytering	66
9.1.2	Marknadsföring	67
9.1.3	Behörighetskrav, krav för antagning till utbildning och anställning	67
9.1.4	Grundutbildning till officer	67
9.1.5	Kursinnehåll i grundutbildning till officer	68
9.1.6	Löner/ersättning och övriga förmåner under grundutbildning till officer	70
9.2	Anställning och officerskarriären, kontraktsformer	70
9.3	Löneutveckling	71
9.4	Observationer och reflektioner	71
10	Internationellt samarbete inom officersutbildning	72
10.1.1	NATO:s tre viktigaste utbildningsanstalter	72
10.1.2	NATO:s "underställda" organisationer (ancillary) för träning och utbildning och NATO PfP Training Centres	73
10.2	Nätverkande mellan försvars- och militärhögskolor	74
10.3	Erasmus-samarbetet och "Military Erasmus" inom EU	74
10.4	Övriga intressanta samarbeten	75
10.5	Observationer och reflektioner	75
11	Principiella alternativ för svensk officersutbildning	76
11.1	Beskrivning av de principiella modellerna	76
11.1.1	Officersprogrammet (OP) som idag med Försvarshögskolan som leverantör	76
11.1.2	En modell inspirerad av officersutbildningen i Storbritannien (UK-influerad modell)	78
11.1.3	En modell inspirerad av officersutbildningen i Tyskland (DE-influerad modell)	79
11.1.4	Differentiering av officerare – akademiska / icke-akademiska	80
11.2	Översiktlig utvärdering av modellerna	81
11.3	Ekonomiska kalkyler för de olika principiella modellerna	84
11.4	Utvärdering av olika principiella modeller för officersutbildning enligt professor Boëne	92
12	Tidsbegränsade anställningar och karriärväxling	93
12.1	Karriärväxling – i några länder	94
12.1.1	Generella iakttagelser	94
12.1.2	Några länderspecifika iakttagelser	94
12.1.3	Karriärväxling i Sverige	97
12.2	Simuleringar av olika alternativ och antaganden	98
12.2.1	Problembeskrivning, utveckling och nuläge	98
12.3	Avgångsorsaker	99
12.3.1	Simuleringar av hur karriärväxling kan påverka åldersstrukturen	101
13	Sammanfattande observationer och slutsatser	110
14	Litteratur- och källförteckning	114

1 Sammanfattning

Bakgrund

FOI har på uppdrag av Forsvarsdepartementet studerat officersutbildningen i Sverige och några ytterligare länder: Storbritannien, Tyskland och Nederländerna.

Personalsituationen i försvaret kan beskrivas som att man lider av konsekvenserna från dåtid, man sitter i nuläget med ett för framtiden icke-anpassat nuläge med behov av många, stora förändringar och omstruktureringar som sannolikt saknar motstycke bland statliga verksamheter i modern tid.

Personalförsörjningen i det svenska försvaret är under kraftig förändring. Den tillämpade allmänna värnplikten är avskaffad och har ersatts med frivilligt rekryterade, utbildade och tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS). Enbefälssystemet är nyligen ersatt med ett tvåbefälssystem där en ny yrkesofficerskategori, specialistofficerare, införts vid sidan av officerare. Internationell tjänstgöringsskyldighet är införd för Forsvarsmaktens personal.

Under de närmaste ca åtta åren ska GSS rekryteras och utbildas för att tjänstgöra både kontinuerligt och tidvis i Forsvarsmakten. Totalt med hemvärn och nationella skyddsstyrkor ska gruppbefäl, soldater och sjömän utgöra nästan 33 000. Samtidigt ska ca 9 000 officerare istället bli ca 3 000 officerare och närmare 6 000 specialistofficerare. Detta ska bl.a. ske genom att officerare omplaceras till specialistofficerare och får justerad (sänkt) befälsgrad. Detta kan självklart påverka motivation hos de omplacerade officerarna. Genom att omplaceringen sker utan motsvarande nedjustering av lönen kommer obalanser uppstå i lönesättning mellan officerare som omplacerats till specialistofficerare och nyrekryterade specialistofficerare. Detta riskerar påverka motivationen hos de nyrekryterade och utgör en risk för kostnadsdrivande löneglidning. Huvuddelen av de civilanställda i Forsvarsmakten kan samtidigt bli berörda av föreslagna omstruktureringar mellan Forsvarsmakten och Forsvarets Materielverk.

Att genomföra allt detta och samtidigt upprätthålla motivation och arbetsglädje hos de anställda i Forsvarsmakten är utan överdrift en mycket stor utmaning.

Officersutbildningen

En av utmaningarna inom personalförsörjningen handlar om att organisera och utforma officersutbildningen på ett ändamålsenligt och kostnadseffektivt sätt.

Den nuvarande men ändå färsk lösningen för officersutbildningen har blivit ifrågasatt av olika utredningar. Den nuvarande lösningen innebär att Forsvarshögskolan, som numera är en högskola med examensrätt under Utbildningsdepartementet men som också får direktiv från Forsvarsdepartementet, ansvarar för Officersprogrammet (OP). OP är ett treårigt program som leder fram till en akademisk examen.

Myndigheter med stora intressen i officersutbildningen är Forsvarsmakten i egenskap av kund för officersutbildning och Högskoleverket som har att bevaka att akademiska kvalitetskrav och andra kriterier för en akademisk examensrätt är uppfyllda. Dessa två perspektiv är inte alltid samstämmiga och målkonflikter uppstår.

De studerande vid OP, kadetterna, måste både vara studenter vid en högskola och anställda i Forsvarsmakten och lyder därmed under två regelverk vilka ibland också medför komplikationer.

Forsvarshögskolan ansvarar också för den högre officersutbildningen i form av den ettåriga stabsutbildningen, SU (försvinner år 2016), och den högre stabsofficersutbildningen, HSU.

Organisation och utformning av officersutbildning påverkats starkt av de krav som ska ställas på en officer i olika situationer och arbetsuppgifter.

Det kan röra sig om krav på personliga egenskaper och krav på kunskaper vilket innebär att en effektiv officersförsörjning både är en fråga om urvalsverktyg med god prognosförmåga och en ändamålsenlig utbildning av officerarna.

Det gäller också att skapa en lämplig balans mellan teoretiskt förvärvade kunskaper och praktiskt förvärvade kunskaper där balansen kan skilja sig mellan olika typer av officerare. Hur växelverkan och korsbefruktnings mellan teori och praktik ska uppnås är en annan frågeställning.

De flesta länder betraktar förmåga att leda väpnad strid som det huvudsakliga och dimensionerande kravet på en officer. Direkt deltagande i skarp väpnad strid kommer med stor sannolikhet att utgöra en mycket begränsad del av officerarnas totala arbetstid under en karriär. Trots detta betraktas allmänt förmåga att leda väpnad strid som den grundläggande och dimensionerande kompetens som officerare måste besitta. De olika arbetsuppgifter, lärare/instruktör, militär stabstjänst och ren administration, där officerare i huvudsak verkar, påverkas på avgörande sätt av denna grundläggande kompetens. Kravbilden på en officer blir då mycket mångfacetterad och att optimera en officersutbildning mot denna komplexa kravbild är inte enkelt. I rapporten presenteras och diskuteras olika synsätt på kraven på en officer.

Mycket talar för en ökad differentiering av kraven på en officer i takt med att krav från konflikters olika karaktär och våldsnivåer, ökade internationella inslag, ökad specialisering och interaktion med det civila samhället gör sig gällande. Detta talar för tillgång till ett brett utbildningsutbud för officerare.

Det pågår för närvarande arbeten och projekt inom Försvarsmakten där kravprofiler, befattningsstruktur och befattningsbeskrivningar tas fram. Detta för att bl.a. kunna fungera som utgångspunkt för utformning av utbildning av Försvarsmaktens personal, däribland officerarna.

Vår studie har inte syftat till att lämna ett entydigt förslag till framtida organisation och utformning av officersutbildning utan snarare peka på utveckling, omständigheter och erfarenheter som bör beaktas vid beslut om framtida officersutbildning.

Vi skissar ett antal alternativa utformningar och värderar dessa enligt olika kriterier såväl kvalitativa som ekonomiska och pekar på för- och nackdelar med olika principiella utformningar.

Vi är villiga att bidra med det kunnande vi byggt upp till såväl arbetet inom Regeringskansliet, av Regeringskansliet tillsatta utredningar som arbetet inom Försvarsmakten.

Internationella observationer

Vi har studerat officersutbildningen i Storbritannien, Tyskland och Nederländerna. Därutöver har vi gjort vissa översiktsstudier över ett antal andra intressanta jämförelseländer inom EU samt USA för att få en bredare bild av hur officersutbildningen utformas internationellt. Vi har i samband härmed också studerat internationella samarbeten inom officersutbildning.

Internationellt finns en tydlig trend till ökade inslag av akademisk utbildning i officersutbildningen. Detta uppnås på olika sätt. I Storbritannien genom att de flesta officerare redan har en färdig civil akademisk examen när de påbörjar officersutbildningen. I Tyskland genom att civil akademisk utbildning erbjuds genom universitet/högskolor som drivs av det tyska försvaret. Frankrike har en snarlik lösning där civil akademisk utbildning erbjuds genom försvarets försorg. I Nederländerna ingår civil akademisk utbildning i den utbildning som ges till officerarna genom de militära akademierna. I USA ges civil akademisk utbildning dels i försvarets regi, dels via en fritidsutbildning av universitets- och högskolestuderande vid ett stort antal civila universitet/högskolor.

Speciellt den brittiska lösningen har tidvis ådragit sig svensk intresse. Stödutredningen¹ går t.o.m. så långt att de föreslår en officersutbildning som i stora stycken påminner om den brittiska med civil akademisk examen som förkunskapskrav där officersutbildningen består av en kort militär yrkesutbildning. Det brittiska försvaret pekar på många fördelar med sitt system: bra rekryteringskraft, mycket bra urval, relativt billigt för försvaret då individen bekostar akademiska utbildningen och goda möjligheter till karriärväxling till civila arbetsmarknaden efter fullgjorda kontrakt som officerare. Den brittiska kulturen, försvarets status, attityder till försvaret och försvarets närvaro i skolväsendet skiljer sig dock mycket åt från svenska förhållanden så det är långt ifrån säkert att dessa fördelar går att återskapa i Sverige.

Det kan ses som en paradox att större länder som Storbritannien och USA med bättre möjligheter till stordriftsfördelar för ”skraddarsydd” militär utbildning i relativt stor omfattning lutar sig mot det civila samhällets utbildningsresurser jämfört med mindre länder som Sverige med sämre möjligheter att åstadkomma tillräckliga utbildningsvolymen för att kunna uppnå kostnadseffektivitet.

Sverige hade under 25 år ett enbefälssystem med endast en officerskategori. Detta system ersattes med ett tvåbefälssystem år 2008 med två officerskategorier, officerare och specialistofficerare. Det svenska enbefälssystemet var en närmast unik lösning och med övergången till tvåbefälssystemet närmar vi oss

¹ Försvarsdepartementet, Ett användbart och tillgängligt försvar – Stödet till Försvarsmakten, Fö 2009:A, Maj 2009.

internationella praxis. Internationellt finns det t.o.m. tendenser till "flerbefälssystem" med flera vägar in till officersutbildning, skilda sätt att genomföra officersutbildning och skilda officerskategorier. I Tyskland och Nederländerna finns en differentiering i akademiska och icke-akademiska officerare som följer olika utbildningsvägar. Britterna gör något liknande med sina "serving soldiers" och "late entries" där vissa soldater och underofficerare efter viss tid i tjänst kan erbjudas vidareutbildning till officer. I USA erbjuds också möjligheter att gå den "långa vägen" till att bli officer. Detta kan ses som ett sätt att lyfta fram de personliga egenskaperna och inte bara den teoretiskt kunskapsinhämtande kapaciteten som viktigt för en god officersförsörjning. Långvägare utan akademiska studier har i studier från USA visat sig vara väl så goda plutonschefer som officerare med akademisk bakgrund och klarar sig även hyggligt på kompanichefsnivå.

Tidsbegränsade anställningar för yrkesofficerare är snarare regel än undantag internationellt, åtminstone under inledningen av officerskarriären. Detta innebär att karriärväxling till den civila arbetsmarknaden ingår i själva avtalskonstruktionen. Detta har också resulterat i en mer gynnsam åldersstruktur i de flesta länder jämfört med Sverige. Detta trots att även dessa länder genom successiv minskning av officerskåren fått svårigheter att behålla en ändamålsenlig åldersstruktur.

Den civila akademiska utbildning som förutsätts för eller ingår i officersutbildningen underlättar karriärväxling till den civila arbetsmarknaden. Samtidigt som anställningarna är tidsbegränsade och en karriärväxling är en del av upplägget är man mån om att behålla officerarna under kontraktstiden varför incitament och i vissa fall sanktioner finns för att säkerställa att kontrakten fullgörs. Det finns också i många länder en vana i det civila samhället att anställa tidigare officerare och soldater.

Sedan länge bedriver NATO ett samarbete inom officersutbildning bl.a. genom vissa NATO-gemensamma skolor. Inom EU har vissa initiativ tagits till samarbete med utgångspunkt från Bologna-processen, bl.a. samarbetet inom Military Erasmus. Detta samarbete är ännu så länge huvudsakligen på principiell och retorisk nivå men målet är ett närmare praktiskt samarbete. Det sker visst elevutbyte och visst praktiskt samarbete inom högre officersutbildning.

Observationer och slutsatser - utbildning av och tjänstgöring för svenska officerare

Återinförandet av tvåbefälssystemet och den pågående omstruktureringen av yrkesofficerskåren från ca 9 000 officerare till ca 3 000 officerare och knappt 6 000 specialistofficerare innebär stora utmaningar.

Det är viktigt att vid analys av erfarenheter och diskussion om framtidsinriktade åtgärder skilja på dåtid, nutid och framtid då de uppvisar mycket skilda förutsättningar.

Akademisk utbildning behöver sannolikt vara ett väsentligt inslag i officersutbildning men inte nödvändigtvis för alla officerare.

Officersprogrammet (OP) är en ambitiös och i stora delar internationellt unik lösning som konceptuellt har stora fördelar genom försök till "skräddarsömnad" av akademisk utbildning till militäryrket. Denna fördel kan också vändas till dess nackdel. Det kan försvåra möjligheter till att skapa kostnadseffektiva utbildningsvolym, effektiv struktur på utbildning, möjligheter till akademiskt utbyte med andra svenska civila lärosäten och även andra länders officersutbildningar.

OP är en kostsam lösning genom bl.a. hög lärartäthet, men totalkostnaden på närmare 400 mnkr per år utgör dock endast ca 1 % av försvarsanslaget. Kostnadsskillnaden jämfört med andra billigare lösningar kan uppgå till 0,5 % av försvarsanslaget. Så om det kan göras trovärdigt att utbildningen på OP skapar bättre officerare än andra lösningar bör inte ekonomin ensamt vara utslagsgivande utan det handlar om en avvägning av nytta och kostnad. Men för att tillåta denna merkostnad måste statsmakterna och Försvarsmakten vara övertygade om att resultatet av OP blir bättre officerare.

OP har en god rekryteringskraft med många sökande per utbildningsplats. Detta kan åtminstone delvis bero på dagens förmånliga villkor för studenterna vid OP. Om studenterna istället som vanliga studenter skulle vara hänvisade till studiemedel och studielån skulle kostnaderna för Försvarsmakten minska. Det har då sagts att denna kostnadsminskning eventuellt skulle motsvaras av en lika stor anslagsminskning till Försvarsmakten. Här måste man dock i diskussionerna inom Regeringskansliet vara medveten om att de försämrade villkoren för de officersstuderande med stor sannolikhet kommer till uttryck i ökade lönekrav från officerare som själva bekostat sin utbildning. Hela kostnadsminskningen kan härmed riskera att ätas upp av löneökningar. Officerarna skulle på detta sätt övervältra en del av sina utbildningskostnader till Försvarsmakten som ökade lönekostnader.

Val av alternativ för den framtida officersutbildningen bör studeras noggrant och det finns därför skäl att tillsätta en utredning. Pågående arbete inom Försvarmakten och dess högkvarter med kravprofiler och befattningsstruktur skulle härvid vara ett viktigt underlag. En utvärdering av OP ska inte bara göras ur ett högskoleperspektiv med "examensrätt" för ögonen utan även ifrån perspektivet uppfyllnad av de krav som ställs på framtidens officerare, d.v.s. "Ger OP oss bra officerare".

Vår studie och dess principiella alternativ för officersutbildning kan förhoppningsvis vara en av flera utgångspunkter i en sådan utredning.

Det kan också finnas skäl att överväga flera parallella utbildnings- och karriärvägar för officerare och inte endast en dominerande utbildningsväg.

En god och korsbefruktande växelverkan mellan teori och praktik är eftersträvaransvärt vid utformningen av officersutbildningen.

Det komplicerade "dubbelkommandot" vad gäller officersutbildningen vad gäller ansvar inom Regeringskansliet, inblandade myndigheter med olika prioriteringar och dubbla identiteter för kadetterna försvårar helhetssyn, överblick och ekonomisk styrning/uppföljning. Målkonflikter inträffar inte sällan och rör även väsentliga frågor. Ansvarsfrågor, roller och hantering av målkonflikter bör ses över. Om en utredning tillsätts för officersutbildningen bör en sådan översyn ingå i utredningsuppgifterna.

Tidsbegränsade anställningar (längre än de tidigare två åren) infördes nyligen för gruppbefäl, soldater och sjömän. En sådan lösning bör även övervägas för officerare och specialistofficerare. Tidigare har främst specialistofficerare diskuterats när det gällt tidsbegränsade anställningar. Genom tidsbegränsade anställningar kan verksamheten styra för att uppnå önskade avgångar snarare än passivt ta konsekvenserna av spontant uppkomna avgångar. Genom tidsbegränsade anställningar i kombination med aktiva karriärväxlingsåtgärder ökar förutsättningarna att uppnå en ändamålsenlig åldersstruktur och en högre officerskvalitet genom ökade möjligheter att styra över avgångarna.

Det finns också skäl att överväga olika incitament och/eller sanktionsmöjligheter för att säkerställa fullgörande av kontrakt. Detta gäller inte minst om Försvarmakten bekostat stora delar av utbildningen.

Om tidsbegränsade anställningar politiskt anses svår genomförbara genom att man inte vill bevilja fler undantag från nuvarande arbetslagstiftning ökar vikten av att officersutbildningen genom sin konstruktion underlättar en frivillig karriärväxling.

Ett alternativ till tidsbegränsade anställningar för yrkesofficerare kan också vara att i högre utsträckning utnyttja reservofficerare.

Läsanvisning

Kapitel 2 redogör för uppdraget från Försvarsdepartementet och bakgrunden till uppdraget.

I kapitel 3 redovisar vi det syn- och angreppssätt och den metod vi använt i studiens arbete.

Kraven på en officer är en mycket viktig påverkansfaktor vid utformning av officersutbildning. Dessa behandlas i kapitel 4 däribland de krav som går att utläsa från olika dokument från Försvarsmakten.

I kapitel 5 beskrivs den svenska officersutbildningen, utbildningsgången och karriärstegen för officerare tillsammans med reflektioner om svenska officersutbildningen.

Kapitel 6 innehåller en internationell överblick och vissa ”strö-iakttagelser” från några länder.

I kapitel 7-9 presenteras officersutbildningarna i Storbritannien, Tyskland och Nederländerna tillsammans med reflektioner över dessa modeller för utbildning utifrån ett svenskt perspektiv.

Kapitel 10 beskriver internationella samarbeten inom officersutbildning, främst inom NATO och EU.

I kapitel 11 skissas på ett antal olika principiella modeller för den svenska officersutbildningen, bl.a. inspirerade av de studerade ländernas lösningar för officersutbildning. Dessa olika modeller utvärderas både kvalitativt och ekonomiskt.

Kapitel 12 diskuterar karriärväxling för yrkesofficerare till den civila arbetsmarknaden även här med internationella erfarenheter och jämförelser som en del av diskussionen. Tidsbegränsade anställningar för yrkesofficerare är ett sätt att åstadkomma karriärväxling varför även sådana blir föremål för diskussion.

Karriärväxling syftar bl.a. till en mer verksamhetsanpassad åldersstruktur på yrkesofficerskåren. I kapitlet redovisas därför också simuleringar av åldersstrukturen under olika antaganden om karriärväxling, avgångar och anställningsformer.

Kapitel 13 innehåller sammanfattande observationer och slutsatser.

Kapitel 4-11 om utbildning fokuserar primärt på officerare medan kapitel 12 om karriärväxling behandlar alla yrkesofficerare och följaktligen även specialistofficerarna.

Vissa kapitel avslutas med ett avsnitt med författarens reflektioner om det som behandlats i kapitlet. Dessa reflektioner är subjektiva om än hämtade ur information, egen analys och diskussioner såväl inom som utom projektet.

Denna rapport bygger delvis på ett stort antal underlags-PM av skilda författare. Dessa underlags-PM redovisas i en separat bilagedel.

Rapporten och dess underlags-PM bygger på många källor i form litteratur, artiklar, andra dokument, information via Internet, möten och intervjuer. Många källor till information för denna rapport kommer via underlags-PM och de källor dessa använt sig av. En mer fullständig källhänvisning återfinns i rapportens bilagedel med de olika underlags-PM:n.

2 Uppdraget och bakgrund

2.1 Uppdraget

Den här studien av officersutbildningen ingår i projektet ”Strategisk styrning och uppföljning” som är en del av Försvarsdepartementets beställning till FOI inom ramen för ”Forskning för regeringens behov”.

Projektet består av flera delar och delprojektet ”Personalförsörjning” har under 2011 av uppdragsgivaren inriktats till att studera officersutbildning och karriärväxling av yrkesofficerare till arbetsgivare utanför försvaret. Införandet av det nya officerssystemet med två olika officerskategorier, officerare med taktisk inriktning (fortsättningsvis benämnda officerare) och officerare med specialistinriktning (fortsättningsvis benämnda specialistofficerare) skall därvid analyseras ur ett ekonomiskt och verksamhetsmässigt perspektiv.

Projektet ska diskutera olika handlingsalternativ för utbildningen av officerare med taktisk inriktning där bl.a. effekter av att införa en ny rekryteringsväg där officerare rekryteras från personer med färdig civil akademisk utbildning studeras.

För att få referenser till olika handlingsalternativ ska internationella jämförelser göras med några andra länder, däribland Storbritannien och Tyskland. Fokus på jämförelsen ska vara Storbritannien.

Syftet med de internationella jämförelserna är att dra nytta av andra länders erfarenheter vid utformning av utbildning, tjänstgöring, villkor och karriärvägar för svenska officerare.

Projektet ska härutöver analysera och beskriva konsekvenser av tidsbegränsade anställningar för såväl officerare som specialistofficerare och även här göra internationella jämförelser avseende kontraktsformer och karriärväxling.

2.2 Bakgrund

År 2008 införde Försvarsmakten ett tvåbefälssystem med officerskategorierna officerare med taktisk inriktning (officerare, OF) och officerare med specialistinriktning (specialistofficerare, SO). Gemensamt benämns dessa kategorier för yrkesofficerare (YO). Sverige hade sedan 1983 haft ett enbefälssystem med endast en officerskategori vilket i ett internationellt perspektiv var mycket ovanligt². Reservofficerare (RO) har därutöver funnits vid sidan av de heltidsanställda yrkesofficerarna.

Tillämpningen av enbefälssystemet medförde att de svenska yrkesofficerarna bestod av en ovanligt hög andel yrkesofficerare i de högre befälsgraderna (major och högre) i en internationell jämförelse.

Utöver gradstrukturen på yrkesofficerarna är också kompetens- och åldersstrukturen på dessa inte i balans med behoven.

De framtida yrkesofficerarna kommer till ca 1/3 att bestå av officerare och till ca 2/3 av specialistofficerare.

Försvarsmakten ska gå från ett system med 8 800 officerare till ett system med 3 100 officerare och 5 700 specialistofficerare³. En del av den nuvarande obalansen ska åtgärdas genom att officerare görs om till specialistofficerare med bibehållen lön trots att specialistofficerare generellt har både lägre lön och grad. En s.k. omgalonering (justering av befälsgrad) planeras ske. Resultatet av omgaloneringen är svårt att överblicka då denna grundar sig på frivillighet.

Antalet reservofficerare planeras till 2 500.

Införandet av tvåbefälssystemet påverkar också i hög grad utformning av utbildning för yrkesofficerarna och utbildningsvolymerna i olika typer av utbildningar.

Den grundläggande officersutbildningen, det s.k. officersprogrammet, sker huvudsakligen vid Militärhögskolan vid Karlberg med Försvarshögskolan som leverantör av utbildningen. Försvarshögskolan ansvarar också huvudsakligen för den högre officersutbildningen (stabsutbildning och högre

² Norge hade ett liknande enbefälssystem men återinförde ett tvåbefälssystem 2005.

³ Försvarsmakten, Budgetunderlag år 2012, HKV 23 383:53426, februari 2011.

stabsofficersutbildning). Sedan 2008 är Försvarshögskolan en statlig högskola med examensrätt som lyder under Utbildningsdepartementet.

Specialistofficerarna utbildas vid Militärhögskolan i Halmstad och vid fack- och funktionsskolor inom Försvarsmakten. Utbildningen av specialistofficerarna ombesörjs på så sätt i allt väsentligt inom Försvarsmakten.

Under de senaste åren har Försvarshögskolan och officersutbildningen varit föremål för diskussion och utredning, bl.a i Försvarsförvaltningsutredningen⁴, Stödutredningen⁵ och Försvarsstrukturutredningen⁶.

Försvarsförvaltningsutredningen påtalar de höga kostnader som en befälsstruktur med hög genomsnittlig militär grad är förknippad med både avseende löne- och utbildningskostnader. Utredningen behandlar endast den högre och inte den grundläggande officersutbildningen.

Stödutredningen föreslår en avveckling av Försvarshögskolan och införande av ett nytt system för officersutbildningen som bygger på att de blivande officerarna ska ha en färdig civil akademisk examen innan påbörjande av officersutbildning. Officersutbildningen kan därför enligt utredaren göras kortare, ca ett år, och huvudsakligen omfatta militär yrkesutbildning. Förslaget har stora likheter med den modell som tillämpas i Storbritannien.

Försvarsstrukturutredningen pekar på behovet av långsiktighet och ambitioner i forskning och utveckling av ämnen för att utbildningen vid Försvarshögskolan ska kunna säkerställas. Man konstaterar att detta kan bli kostsamt och att uppdragsgivarna kan bli mindre benägna att finansiera utbildningen. Utredningen föreslår ingen avveckling av officersutbildningen vid Försvarshögskolan men utesluter inte att större strukturella åtgärder kan komma att bli nödvändiga, såsom inordning i annat lärosäte eller avveckling.

I samtliga dessa utredningar har officersutbildningen och Försvarshögskolan varit en av flera studerade verksamheter och myndigheter.

Det finns många skäl att studera hur ominriktningen av försvaret påverkar officersutbildningen och officerskarriären. Övergången från ett invasionsförsvaret till ett insatsförsvaret är en del av de ändrade förutsättningarna. De stora förändringar som genomförs i personalförsörjningen innebär att officerarna nu ska leda anställda soldater under utbildning och tjänst och inte längre värnpliktiga under i huvudsak utbildning. Den alltmer ökade internationaliseringen av Försvarsmaktens uppgifter, och verksamhet i övrigt, kräver också en anpassning av officerarnas kompetens. De strukturella åtgärderna inom yrkesofficerskåren med införandet av tvåbefälssystem och processen att omplacera officerare till specialistofficerare utgör stora utmaningar. De omfattande förändringarna av personalförsörjningen saknar sannolikt motstycke i modern svensk historia åtminstone inom den statliga verksamheten.

⁴ Försvarsdepartementet, En effektiv förvaltning för insatsförsvaret, SOU 2005:96, November 2005.

⁵ Försvarsdepartementet, Ett användbart och tillgängligt försvar – Stödet till Försvarsmakten, Fö 2009:A, Maj 2009.

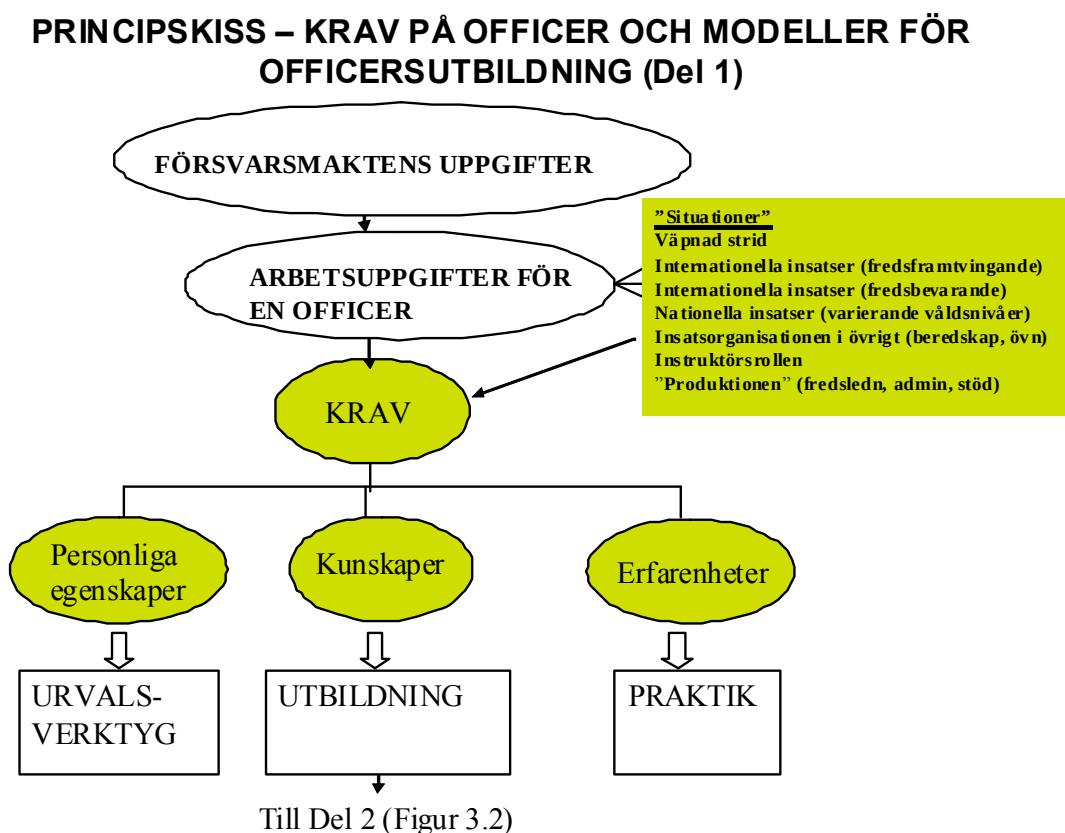
⁶ Forskning och utveckling samt försvarslogistik – i det reformerade försvaret, SOU 2011:36, April 2011.

3 Metod, verksamhetslogik och avgränsningar

Det finns en tendens när man diskuterar officersutbildningen att gå direkt till förslag på lösningar för hur officersutbildningen ska genomföras och organiseras istället för att börja med att diskutera vilka krav som ska ställas på en officer i framtiden. Dessa krav påverkar i hög grad utformningen och organisation av officersutbildningen.

Nedanstående figurer (3.1 och 3.2) illustrerar de olika logiska stegen som påverkar kraven på en officer, olika verktyg för att säkerställa att officerarna kommer att leva upp till kraven, utbildningens sammanhang och val av utbildningsmodell. Figurerna kan ses som en verksamhetslogik, eller för att använda ett i försvarssammanhang populärt ord en "spårbarhetsmodell", från Försvarsmaktens uppgifter till val av utformning och organisation av officersutbildningen.

Figur 3.1 Krav på en officer – principskiss (del 1)



Utifrån de uppgifter som statsmakterna tilldelat Försvarsmakten kan arbetsuppgifterna för en officer definieras. Dessa arbetsuppgifter kommer att se olika ut beroende på vilken typ av situation som officeren verkar i. De flesta officerare kommer att verka i många olika situationer med varierande arbetsuppgifter och krav: skarp väpnad strid, internationella insatser av olika karaktär, nationella insatser i varierande våldsnivåer, beredskap, övning, lärar- och instruktörsroll samt i produktionen med fredsledning, administration och stödverksamhet. Officeren verkar oftast i en arbetsledande roll i många av dessa situationer.

En intressant fråga är vilken typ av situation som ska vara dimensionerande för kraven på en officer och därmed också för utbildningens utformning och organisation. Den mest kritiska situationen som också utgör grunden för officerens existens i form av den tilldelade rätten att i statens namn utöva våld nämligen den skarpa väpnade striden. Under en officers karriär kommer denna situation att, med nuvarande hotbild, utgöra en försvinnande liten del av den totala arbetstiden. Ska vi ändå optimera officeren för denna roll? Eller ska vi optimera officeren mot de arbetsuppgifter som kommer att ta huvuddelen av arbetstiden i anspråk såsom lärar-/instruktörsrollen, övning, beredskap, fredsledning och administration?

Samtidigt är många av de uppgifter officerare förväntas lösa inom ramen för sina fredstida verksamheter beroende av deras förmåga att leda och planera väpnad strid eller därmed förknippade verksamheter. På så sätt förutsätter t.ex utbildarrollen och planering av Försvarsmaktens utveckling djupa kunskaper om de krav som ställs på personal och förband i strids- och andra konfliktsituationer.

De olika situationerna med deras olika arbetsuppgifter ställer krav på en officer. Dessa krav kan i sin tur delas upp i krav på personliga egenskaper, teoretiska kunskaper och praktiska färdigheter.

Om en stor del av kraven på en officer är hänförliga till personliga egenskaper ökar den relativa betydelsen av goda urvalsverktyg. Stor uppmärksamhet ska i detta fall riktas mot urvalsverktyg och urvalsprocesser och deras förmåga att identifiera rätt personer.

Om kraven huvudsakligen går att relatera till teoretiska kunskaper blir utbildningen en mycket viktig del av att uppfylla kraven på en officer. I detta fall blir utformning och organisation av officersutbildning en avgörande framgångsfaktor och stor uppmärksamhet bör därför riktas mot utbildningsfrågorna.

Om kraven visar på en stor betydelse för inhämtandet av praktiska erfarenheter blir praktik, ”on-the-job-training” och utövande i så skarpa situationer som möjligt vitala inslag i skapandet av en god officer.

Självklart finns det en viss koppling mellan dessa genom att teori och praktik kan bidra till att förstärka vissa önskvärda personliga egenskaper och att teori och praktik kan korsbefrukta varandra så att en förstärkt kunskapsprocess uppnås.

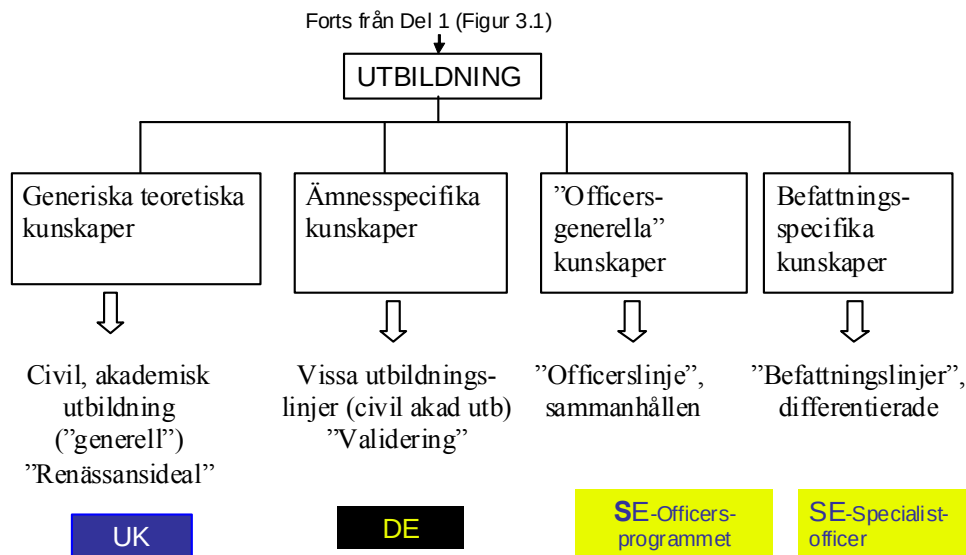
Olika tyngdpunkter mellan personliga egenskaper, teoretiska kunskaper och praktiska färdigheter kommer dock att påverka vilka som vill bli officerare, kriterier för antagning, utformning av utbildning samt relativt fokus vad gäller beslutsfattande och resurstilldelning mellan urvalsverktyg, utbildning och praktik. Det är därför viktigt att hitta en rimlig balans mellan personliga egenskaper, teoretiska kunskaper och praktiska färdigheter och skapa en förståelse för relationerna mellan dessa.

I figur 3.2 nedan utvecklas utbildningsdelen, då projektets uppdrag avser just officersutbildningen.

Kunskapskraven som ska förmedlas genom utbildning kan i sin tur kategoriseras i några huvudsakliga former. En form kan vara generiska teoretiska kunskaper där ingen akademisk disciplin anses mer värdefull än någon annan (själva bredden är en önskad egenskap – ”renässansideal”) och där ämnesoberoende akademiska och kritiska förhållningssätt anses viktiga. En annan form kan vara ämnesspecifika men civila kunskaper där framför allt vissa utbildningsinriktningar är intressanta (bygger på någon form av validering från Försvarsmakten av utbildningsinriktning). En tredje form kan vara kunskaper som är officersspecifika oavsett officersbefattning. Slutligen kan en form vara kunskaper som befattningsspecifika för varje typ av officersbefattning.

Figur 3.2 Krav på en officer - utbildning

PRINCIPSKISS – KRAV PÅ OFFICER OCH MODELLER FÖR OFFICERSUTBILDNING (Del 2)



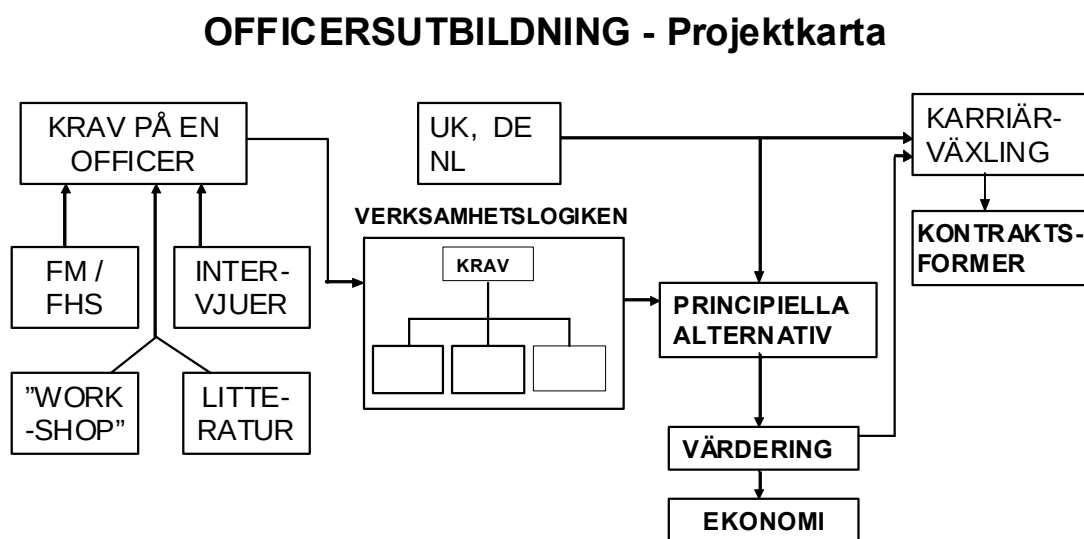
Om kunskapskraven huvudsakligen är generiska talar detta för att i hög grad utnyttja de civila universiteten/högskolorna för att uppnå den önskade bredden. Om kraven är ämnesspecifik akademisk kunskap talar detta för att utnyttja vissa bestämda utbildningslinjer vid civila universitet/högskolor. Om däremot kunskapen till stor del avviker från civil akademisk kunskap och istället är generell för officerare men specifikt skild från civil akademisk kunskap talar detta för en mer "skraddarsydd" men ändå sammanhållen officersutbildning. Om kunskapen är väldigt befattningsspecifik för en viss typ av officer talar detta för en ännu högre grad av "skraddarsömnad" med mer differentierad officersutbildning i olika befattningslinjer.

Självklart finns "gråzoner" mellan och "kombinationer" av de olika formerna. Det går dock att se att tyngdpunkten i vissa existerande modeller motsvarar en av formerna. Den brittiska modellen, som beskrivs i kapitel 7, har tydliga drag av generisk akademisk utbildning även i fall urvals- och antagningsprocess kan värdera olika typer av utbildning mot varandra. Den tyska modellen, som beskrivs i kapitel 8, är mer lik en modell där vissa civila utbildningslinjer har företräde, även om denna utbildning i Tyskland ges på civila universitet som ingår i Försvarsmakten. Det svenska officersprogrammet har drag av en gemensam officersutbildning även om det förekommer olika inriktningar. Den svenska utbildningen av specialistofficerare är mer att likna vid differentierade befattningslinjer.

En analys av vilka kunskaper en officer bör förfoga över, varför en officer bör ha dessa kunskaper och när i karriären olika kunskaper behövs är därför viktigt för att välja en ändamålsenlig modell för organisation och utformning av officersutbildningen.

Den ovan redovisade verksamhetslogiken ligger till grund för resonemangen i denna rapport och utgör ett "nav" för hur vi knutit samman olika delar av uppdraget från Försvarsdepartementet.

Figur 3.3 Officersutbildning - projektkarta



Verksamhetslogiken återfinns i mitten av figuren. För att få underlag till att kunna diskutera och värdera krav på en officer har projektet dels studerat vilka krav som framgår av officiella dokument från Försvarsmakten och Försvarshögskolan, dels gjort intervjuer med olika personer främst inom Försvarsmakten, dels studerat litteratur och artiklar och även genomfört en "workshop" inom projektet. Den mångfacetterade kravbild (kapitel 4) som framkommit har sedan filtrerats genom verksamhetslogiken och resulterat i ett antal principiella alternativ (kapitel 11) som svarar mot delvis skilda kravbilder. Utformningen av de principiella alternativen har också påverkats av de olika internationella studierna som gjorts där vi studerat officersutbildningen i Storbritannien, Tyskland och Nederländerna (kapitel 7, 8 och 9). I vissa fall har relevanta "strö-iakttagelser" från andra länder bidragit till de internationella referenserna.

De principiella alternativen har värderats kvalitativt och en översiktlig ekonomisk bedömning har gjorts av de olika alternativen. Ett av utvärderingskriterierna har varit hur väl alternativet underlättar en karriärväxling för officerare till civil verksamhet efter ca 15 års tjänstgöring. Även här har erfarenheter från de studerade länderna tillvaratagits. Då karriärväxling kan vara kopplad till olika former av anställningskontrakt har även kontraktsformerna i dessa länder studerats. Vi har härvid även gjort en del simuleringar av åldersstrukturen på officerarna vid olika utformning av anställningskontrakten, tillsvidareanställning jämfört med tidsbegränsad anställning (kapitel 12).

På det sätt som illustreras av "projektkartan" har vi försökt integrera de olika uppgifterna i uppdraget från Försvarsdepartementet till en sammanhållen helhet.

Vi har gjort vissa prioriteringar och avgränsningar i arbetet efter muntliga diskussioner med uppdragsgivaren. Vad gäller officersutbildningen har vi främst studerat den *grundläggande officersutbildningen* och i mindre utsträckning den högre officersutbildningen. Dock har det vägt in i vilken utsträckning den grundläggande officersutbildningen lägger en godtagbar grund för vidareutbildning till högre befattningar. Vi har *inte* mer än översiktligt studerat utbildningen av specialistofficerarna då denna är en försvarsmaktsintern angelägenhet.

När vi gjort bedömningar och simuleringar av *åldersstruktur* och *kontraktsformer* har vi studerat såväl *officerarna* som *specialistofficerarna*, dels då detta uttryckligen ingick i uppdraget och dels för att dessa

frågor kan vara giltiga för båda officerskategorierna. Det går dessutom inte att i nuläget få en bild av åldersfördelningen uppdelad på officerare och specialistofficerarna efter att omstruktureringen av yrkesofficerarna är färdig för att kunna fastställa en lämplig utgångspunkt för simuleringarna.

Arbetet har bedrivits på så sätt att olika projektmedlemmar, däribland anlitade externa experter, lämnat bidrag i form av *underlags-PM*. Dessa PM utgör väsentliga underlag till denna rapport där dessa PM återges i kondenserad form. För att läsarna av rapporten ska ha möjlighet till fördjupningar så kommer dessa underlags-PM att medfölja som bilagor till rapporten.

Underlags-PM:n är av olika karaktär. Vissa är rent deskriptiva såsom i beskrivningen av officersutbildningarna i Sverige, Storbritannien, Tyskland och Nederländerna. Vissa är mer resonerande och normativa som i de delvis olika bilder av kraven på en officer som redovisas i några av underlags-PM:n. Dessa delvis olika synsätt har ur projektets synpunkt både varit önskvärda och avsiktliga för att illustrera spännvidden i frågan om officersutbildningen.

De olika utgångspunkterna har också varit en stor tillgång vid projektets olika möten och ”workshops”.

Den här föreliggande rapporten utgör delvis en syntes av de olika synsätt som kommer till uttryck i underlags-PM:n.

I anslutning till texten i rapporten framgår vilket/vilka underlags-PM som bidragit till de olika textavsnitten i rapporten.

4 Krav på en officer

I detta kapitel förs resonemang om vilka krav som kan ställas på en officer och vilken betydelse dessa krav kan ha för kraven på officersutbildningen.

4.1 Kraven på en framtida officersutbildning

Kraven på en officer är som nämnts en viktig inflytelsefaktor vid organisation och utformning av officersutbildningen. En officer har många olika arbetsuppgifter och ska uppträda i situationer som spänner från väpnad strid till fredstida administration. Att kravbilden på förbandschef i strid avviker från kravbilden på en administratör såväl vad gäller personliga egenskaper, utbildning som erfarenheter är uppenbart. En officer, i synnerhet på högre nivå, måste dock kunna förena dessa roller.

Karl Ydén⁷ resonerar om de olika handlingslogiker som påverkar officeren dels konfliktlogiken i rollen som chef i krig, dels samverkanslogiken i den vanliga fredstillvaron som utbildare och administratör. En officer har behov av båda dessa handlingslogiker.

Den väpnade striden är den mest påfrestande situationen och också den förmåga som i grunden motiverar existensen av ett militärt försvar och därmed också dess officerare. Å andra sidan kommer skarp väpnad strid under normala omständigheter utgöra en mycket liten del av en officers totala arbetstid under officerskarriären. Är det då rimligt att låta denna situation vara den mest bestämmande för kraven på en officer och därmed också för utbildningen av officerare?

Svaret tycks i de flesta fall vara bejakande både i den svenska försvarsmakten och i andra länders försvarsmakter, trots att organisation och utformning av officersutbildningen skiljer sig åt. Detta kan delvis bero på olika uppgifter och strategier för försvaret i olika länder, skillnader i kultur och attityder både i försvaret och i samhället, olikheter i arbets- och rollfördelning mellan olika militära personalkategorier, vilka som försvaret i olika länder lyckas attrahera till officersutbildningen, det civila skolväsendet i de olika länderna och ekonomiska förutsättningar etc.

Officer är också ett samlingsbegrepp för individer med skilda yrkesroller beroende på typ av förband, roll och arbetsuppgifter. Det finns sannolikt lika många särskiljande krav som det finns gemensamma generiska officerskrav. I vissa officersbefattningar har ledarrollen varit dominerande, främst inom mark- och amfibieförband. I vissa officersbefattningar har istället operatörsrollen varit mer accentuerad främst inom sjögående och flygande förband.

Det är viktigt att officerens roll och kunskaper harmoniserar med andra personalgrupper i försvaret, främst specialistofficerare och reservofficerare men även soldater och civilanställda. Det är i detta sammanhang viktigt att i analysen skilja dåtid från nutid och framtid när man diskuterar krav på en officer och försöker dra slutsatser om vad som fungerat väl och mindre väl för att kunna ta ställning till vad som är den bästa framtida lösningen av officersutbildningen.

Dåtid: Fram till 2008 hade vi ett enbefälssystem där antalet officerare successivt minskat sedan kalla krigets slut om än i betydligt mindre utsträckning än andra personalkategorier. Antalsminskningen togs i huvudsak ut genom en minskad rekrytering varvid följden blev en åldrande och för kärnverksamheten svårutnyttjad officerskår.

Nutid: Antalet yrkesofficerare är drygt 9 000. Ett tvåbefälssystem är återinfört och en uppbyggnad av den nya specialistofficerskåren pågår både genom nyrekrytering och genom omplacering av officerare till specialistofficerare. I nuläget är det dominerande antalet officerare och inte specialistofficerare. Specialistofficerarna ska vara just som namnet säger specialister i sin befattning medan officerarna ska ha större generalistkompetens och förmåga att förstå helheten. Det stora överskottet på officerare innebär ett mycket litet behov av nyrekrytering till officersutbildning. Dock, behovet av yngre officerare för de mest fysiskt och psykiskt krävande befattningarna i insatsorganisationen, t.ex. plutons- och kompanichefer gör att det trots allt kan krävas en viss kontinuerlig nyrekrytering.

Framtid: Målet för omstruktureringen av yrkesofficerskåren är att antalet officerare ska uppgå till drygt 3 000 och antalet specialistofficerare till knappt 6 000. När detta uppnåtts kommer åter behovet av att

⁷ Karl Ydén; Kriget och karriärsystemet, Göteborgs Universitet, 2008.

nyrekrytera officerare att öka och utbildningsvolymerna vid officersutbildningen likaså. Detta under förutsättning att inte nya stora personalneddragningar innebär att man jagar ett rörligt, minskande måltal för officerskårens storlek.

Införandet av specialistofficerarna innebär att officerarna som i framtiden utgör ca 1/3 av yrkesofficerarna i högre utsträckning kan tillåtas vara generalister då 2/3 är specialister. Detta kan komma att påverka organisation och utformning av och innehåll i officersutbildningen.

De nu låga utbildningsvolymerna kommer på kort sikt att t.o.m. kunna vara ännu lägre för att på sikt öka när en balans mellan behov och tillgång på olika typer av yrkesofficerare uppnåts. Elevvolymerna är en starkt avgörande faktor för kostnadseffektiviteten i den nuvarande officersutbildningen så även här är det viktigt att skilja mellan dåtid, nutid och framtid vid beslut om organisation och utformning av officersutbildningen.

Det kalla krigets upphörande förändrade inriktningen i många länders försvar och skapade därmed också en ny kravprofil på officerarna. Professor Bernard Boëne⁸ menar att trots att risken för ett större krig minskade så ökade komplexiteten och osäkerheten för såväl försvaret som arbetsuppgifterna som officer. Det kalla kriget karakteriserades av detaljerade planer, fastställda rutiner och förhandsbestämda tillvägagångssätt för ett krig som aldrig kom. Dagens konflikter och inte minst de internationella insatserna inträffar med kortare förvarning och med högre krav på improvisation. De sker i ett multinationellt och multifunktionellt sammanhang i länder som kulturellt avviker från det egna landets. En konsekvens av detta är, menar Boëne, att kraven på en officer ökar, även på plutonschefsnivå, att ha förmåga att väga in många påverkande faktorer innan ordergivning och ha förståelse för att anpassa beslut till den aktuella situationen och till konfliktnivån. Detta kräver förståelse för aspekter utanför de rent militära, vilket i sin tur gör att utbildningen av en officer bör innehålla fördjupade kunskaper i bl.a. nutidshistoria, juridik, statskunskap, sociologi, språk och främmande kulturer. Boëne förespråkar därför att officerare har en civil, akademisk utbildning, antingen genom att de redan har en sådan när de påbörjar officersutbildningen eller att en sådan ingår i grundläggande officersutbildningen.

Andra aspekter på krav på en officer och utformning av officersutbildningen är förhållandet mellan akademisk utbildning och militär yrkesutbildning⁹.

Det internationellt sett mest vanliga är att den akademiska utbildningen sker i civila, akademiska ämnen på antingen civila universitet/högskolor (som i Storbritannien och i viss mån USA) eller som i vissa länder (Tyskland, Frankrike, USA) vid "civila" universitet/högskolor som drivs av Försvarsmakten. Här görs en tydlig arbetsfördelning mellan den akademiska utbildningen som görs i civila ämnen och den militära yrkesutbildningen som inte har några formella akademiska krav utan målinriktat syftar till att skapa de önskvärda militära kunskaperna och erfarenheterna. Den militära yrkesutbildningen genomförs i allt väsentligt av de olika ländernas försvarsmakter.

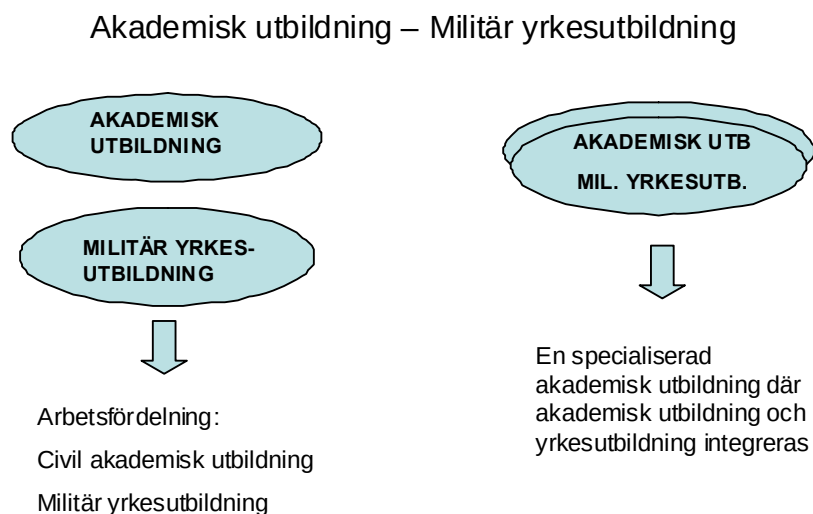
Ett annat sätt är att försöka integrera den akademiska utbildningen och delar av den militära yrkesutbildningen till "skraddarsydda" militära akademiska ämnen vilket nära motsvarar ambitionerna i den svenska officersutbildningen. Om det är möjligt att på ett ändamålsenligt sätt skapa en syntes av vetenskap och militär kunskap till specifika "militärakademiska" ämnen har denna modell unika fördelar.

Den svenska officersutbildningen ger en akademisk yrkesexamen till skillnad från normala akademiska universitets- eller högskoleexamina som ofta utgör grunden för den akademiska komponenten i utbildning av officerare i andra länder.

⁸ Bernard Boëne, Officer Education in the New All-Volunteer Swedish Armed Forces: Options for Reform, December 2011.

⁹ Definitionen av begreppen kan diskuteras. En distinktion är: Yrkesutbildning = reproduktion av befintlig kunskap. Akademisk utbildning = skapande och förmedlande av ny kunskap (från intervju med Lena Geijer, Stockholms universitet, december 2011).

Figur 4.1 Förhållandet akademisk utbildning – militär yrkesutbildning



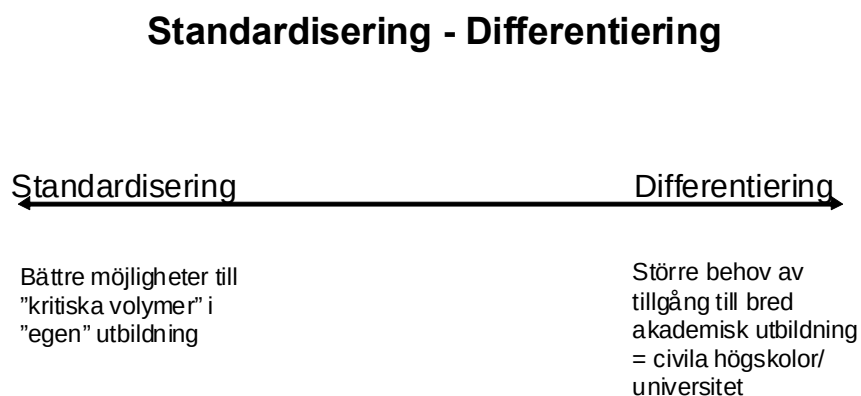
Vilket av de olika synsätten som bedöms bäst motsvara kraven har stor betydelse för hur officersutbildningen bör organiseras och utformas.

En annan fråga är hur akademiska teoretiska studier ska varvas med praktik. Ska de vara strikt åtskilda i tid eller ske växelvis i perioder eller så långt möjligt parallellt. En integrerad modell innehåller redan i sin konstruktion en viss interaktion mellan det akademiska och det specifikt militära.

Går kraven på en officer mot en ökad standardisering eller en ökad differentiering? Denna fråga är ytterligare en viktig faktor att beakta för beslut om den framtida officersutbildningen. Om de framtida kraven på officerare innebär att officerare kan "klustras" till ett litet antal typer i termer av befattningskrav och arbetsuppgifter skapar detta större förutsättningar för att få tillräckligt stora elevvolymen för att bedriva egna universitet/högskolor/skolor för officersutbildningen. Om istället de framtida kraven på officerare talar för att försvaret behöver få tillgång en större bredd av kunskaper inom officerskåren talar detta för att i ökad utsträckning utnyttja de civila universiteten/högskolorna vid officersutbildningen.

Professor Boëne pekar som nämnts ovan på en utveckling mot en ökad komplexitet och därmed behov av en ökad differentiering av officersutbildningen.

Figur 4.2 Standardisering eller differentiering av officersutbildningen



Den amerikanske generalen David H. Petraeus¹⁰ pläderar för civil akademisk utbildning av officerarna. Detta för att försvaret ska öppna upp för intryck från den civila akademiska världen och undvika att enbart vistas i det militära "klostret". Som skäl till detta anför han bl.a.:

- Civil akademisk utbildning tar officeren från sin "comfort zone" vilket är utvecklande.
- Det är nyttigt att ta del av avvikande tankar och meningar och ensidigt tänkande kan undvikas
- Civil akademisk utbildning skapar ett "intellektuellt kapital" och kunskaper en officer kan ha nytta av i karriären
- Det bidrar till att officerarna utvecklar sin kommunikationsförmåga
- Det skapar en förmåga till självständigt och kritiskt tänkande

Nyligen utgavs ett kompendium om officersutbildningen i medlemsländerna i EU¹¹. Detta är ett omfattande verk som beskriver den grundläggande officersutbildningen i 26 länder. Fokus är beskrivning av officersutbildningen och inte de krav som påverkat utformningen av officersutbildningen i länderna. I inledningen görs dock vissa reflektioner om vad officersutbildningen syftar till. De refererar bl.a till studier som säger att den grundläggande officersutbildning (motsv. plutonchef) syftar till att utbilda officeren för situationer med "säkerhet" (training for "certainty") där handlandet till stor del är förhandsbestämt medan den högre officersutbildningen syftar till att kunna hantera situationer med "osäkerhet" (education for "uncertainty"). Detta synsätt kontrasterar dock både mot det som anförts av Boëne (se ovan) och den uppdragstaktik som varit ledstjärna även för de lägre svenska officerarna med en större handlingsfrihet och behov av improvisation där den enskildes initiativförmåga framhävs.

Forskaren Karl Ydén vid Göteborgs Universitet/Handelshögskolan har studerat officersutbildningen och officerskarriären. Resultaten har redovisats i olika rapporter¹². Han har även i debattartiklar framfört åsikter om officersutbildningen. Han har även lämnat ett bidrag i form av ett underlags-PM till detta projekt (*Bilaga 1. Försvarsmakten och officerskåren – inriktning, uppgifter, kompetens*).

Karl Ydén menar att dagens officersutbildning fortfarande har stora arv från kalla kriget och invasionsförsvaret och att såväl samhällsutvecklingen som utvecklingen av försvaret mot ett insatsförsvaret som i hög utsträckning deltar i internationella insatser endast marginellt har påverkat officersutbildningen och officerskarriären.

En ökad interaktion med det civila samhället, ett ökat internationellt samarbete och internationella insatser i olika delar av världen ställer, enligt Ydén, ökade och breddade krav på kunskaper hos officerarna. Den nya tidens konflikter ställer större krav i och med att våld måste utövas med större urskiljning där civilbefolkning kan komma att beröras på ett annat sätt än vid konventionella militära strider. Den väpnade striden sker inte på slagfält utan bland civilbefolkningen i varierande intensitet och form. Motståndare är inte längre andra stater utan ofta lokala aktörer såsom krigsherrar eller religiösa och etniska grupperingar.

Incitament och organisationskultur påverkar beteendemönster hos officerarna i väl så stor utsträckning som utbildning. Karl Ydén konstaterar att man snarare befrämjar att fredstida ledning, planeringsarbete och administration snarare än ledning av insatser. En officer gör karriär i försvaret i en rigid struktur kopplad till formella meriter såsom genomförda s.k. nivåhöjande utbildningar som befrämjar konformitet och inte skapande av kunskapsmässig mångfald. Karriärsystemet befrämjar också en snabb rotation där en officer i karriären ofta byter arbetsuppgifter vilket försvårar byggande av specialiserade kunskaper. Den militära karriären är en sluten struktur där officeren påbörjar karriären vid ung ålder och sedan stannar i systemet till pension. Det finns mycket litet inflöde av kompetens och nya officerare med studier vid civila universitet/högskolor och med erfarenheter från andra, civila, arbetsgivare.

Officerskarriären innebär successivt förändrad tyngdpunkt. Under inledningen av officerskarriären sker mycket av arbetet i insatsorganisationsnära former om än sällan under skarpa omständigheter men mycket

¹⁰ David H Petraeus, Beyond the Cloister, The American Interest Magazine, Augusti 2007.

¹¹ Sylvain Palle (red), Europe for the Future Officers, Officers for the Future Europe - Compendium of the European Military Basic Education, European Security and Defence College/Polish Ministry of Defence, September 2011.

¹² Karl Ydén; Kriget och karriärsystemet, Göteborgs Universitet, 2008.

Karl Ydén, Hans Hasselbladh, En kår på rätt kurs?, Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO) 2010:1, Finansdepartementet, 2010.

av utbildningen syftar till utbildning och övning för stridsuppgifterna. Senare i karriären i högre befattningar dominerar istället administrativa uppgifter.

Karl Ydén menar att med den kravbild han ser på officerarnas kunskaper är akademisk utbildning vid civila universitet/högskolor en nödvändig del av en officersutbildning. Denna kan mycket väl som i Storbritannien för majoriteten av officerarna vara en förutsättning för att få tillträde till officersutbildning.

En annat underlags-PM har författats av den tidigare rektorn vid Försvarshögskolan och generalmajoren, Karlis Neretnieks (*Bilaga 2. Krav på framtida svenska officerare*) där det mest väsentliga kravet förmågan till väpnad strid betonas. Även de fredstida utbildnings-, lednings- och administrationsuppgifterna bör enligt Neretnieks ha fokus på huvuduppgiften att utveckla organisationens förmåga till den väpnad strid.

Officersrollen beskrivs som:

”Att som chef kunna leda förband i strid eller leda andra med strid förknippade verksamheter, och att i fred, i olika chefspositioner, ha kunskaper, vilja och förmåga att agera på ett sätt som ökar Försvarsmaktens förmåga att lösa sin huvuduppgift”.

Den svenska försvarsmaktens grundläggande syn på strid är att den präglas av oförutsebarhet och att det oväntade är regel. Det innebär att planer bara är ett instrument från vilket chefer på olika nivåer måste improvisera beroende på lägesutvecklingen. Svenska order är därför sällan lika detaljerade som många utländska motsvarigheter.

Oftast anges bara det som skall uppnås, inte hur det skall åstadkommas. Detta för att ge underlydande chefer handlingsfrihet i utförandet.

Detta leder, enligt Neretnieks, till följande generella krav på en officer, oberoende av nivå, från löjtnant till general:

- Framstående ledarskap
- Initiativkraft
- Förståelse för helheten
- Vilja att ta ansvar

Därutöver behöver officeren ha fackkunskaper om de enheter och människor som ska ledas. Kraven på detaljkunskap minskar ju högre befälsnivå officeren innehar men istället ökar kraven på helhetssyn och överblick.

Ledning och samverkan i internationella sammanhang är arbetsuppgifter som ställer krav på officeren i form av främst gedigen yrkeskunskap, för att skapa förtroende för sin förmåga och sin person, samt på mycket goda språkkunskaper

Neretnieks pekar också på att kunskaper om den militärtekniska utvecklingen, gärna genom naturvetenskaplig/teknisk utbildning, är ofta värdefulla. Att en officer ska ha en god moral och etik samt god fysisk förmåga är självklart.

Det finns också ett stort värde i att ha skapat sig impulser från det civila samhället och en uppfattning om livet utanför det militära. Ett kontinuerligt inflöde av kunskap från olika civila högskolor bidrar också till Försvarsmaktens utveckling. Detta senare talar för att inslag av civil akademisk utbildning bör ingå i officersutbildningen.

I boken ”Uppdrag chef” har åtta svenska officerare som varit chefer vid olika internationella insatser intervjuats¹³. Urvalskriteriet för de intervjuade har varit att de lett förband under mycket krävande förhållanden.

I boken redovisas slutsatser såväl avseende kraven på en duglig militär chef som de faktorer, bl.a utbildning, som skapar dugliga officerare, lämpade att leda förband i internationella (och nationella) sammanhang.

Intressant nog tycks slutsatserna av intervjuerna vara entydiga och samstämmiga. De krav på en officer som framträder tydligt, och vilka också värderas som viktigast är:

¹³ Lotta Victor Tillberg & Peter Tillberg, Uppdrag chef, , Centrum för Studier av Militär och Samhälle, SMB förlag 2011

- Förmåga till och mental beredskap att fatta beslut på osäkert underlag,
- Vilja att agera och ta ansvar för händelseförlopp som man inte kan kontrollera,
- Förmåga att agera i och hantera överraskande situationer, det blir aldrig som man tänkt sig,
- Initiativkraft, i strids- eller krissituationer kommer handling och aktivitet före ”vänta och se”.

Chefens roll som föregångsman framhävs också. Att utstråla säkerhet, beslutskraft och att personligen visa handlingskraft och mod, påverkar kraftigt de underlydandes förtroende för chefen.

I den analys som görs av författarna, och som delas av de intervjuade, så framstår, föga överraskande, ett kvalificerat yrkeskunnande som den viktigaste komponenten i att kunna hantera svåra situationer. De kanske viktigaste erfarenheterna för att skapa den förmåga att hantera mycket svåra, ofta farliga situationer, anges samstämmigt av de intervjuade personerna vara de många övningar de deltagit i under sin utbildning och verksamhet i Sverige. Följande citat är belysande och sammanfattar väl vad alla de intervjuade ansåg:

” När jag stod där i byn och fick det ena olycksbådande beskedet efter det andra; att Kosovo står i brand, mer folkmassor är på väg, helikoptrarna rapporterar att det väller ut människor från Pristina som ansluter sig till demonstranterna, kompanicheferna rapporterar att de börjar få skadade soldater – då inträder en lustig känsla. Det kändes som att vara på övning. Man har varit utsatt för så mycket skit på övningar där ledarskapslärare har konstruerat problem åt en och det kändes nästan som det stod en övningsledare där och slängde på nya problem: Jaså, klarar han det, då lägger vi på en grej till. Den utbildning som jag fått i ledarskap och truppföring är jättebra. Det jag hade nytta av när jag stod där var all den övningsverksamhet som jag har haft turen att få vara med om. Till exempel att få truppföra som plutonchef, kompanichef och bataljonschef.....”

Vad som också framhävs som en viktig framgångsfaktor är den nära kopplingen mellan teori och praktik i den militära utbildning som de intervjuade cheferna genomgått, och en god förtrogenhet med den materiel och de vapensystem som finns i förbandet.

Det bör noteras att de intervjuade cheferna i huvudsak utbildades i det militära utbildningssystem Sverige hade under det Kalla kriget och innan införandet av enbefälssystemet år 1983. Detta system beskrivs nedan.

4.2 Krav på en officer i tidigare svensk officersutbildning

Hur såg officersutbildningen ut förra gången vi hade ett flerbefälssystem, dvs på 70-talet innan övergången till ett enbefälssystem år 1983? Vilka krav på en officer var då vägledande för officersutbildningen? Dessa frågor är temat för ett underlags-PM som sammanställts av den tidigare överingenjören vid FOI Helge Löfstedt (*Bilaga 3. Svensk tidigare officersutbildning*).

Det i alla avseenden viktigaste i officersutbildningen var att skapa officerare lämpade att vara chefer i krig. Kraven på en officer, utbildningens innehåll, pedagogiken och urvalet präglades helt av den målsättningen. Utbildningen var optimerad för att skapa duktiga chefer i de stridssituationer som en tänkt invasion under kalla kriget skulle medföra.

Modellen var principiellt uppbyggd som en sammanhängande trappa från ”korpral till general” där officerens förmåga byggdes upp efterhand i olika steg, med en kombination av formell utbildning och praktisk tjänst. Den nära kopplingen mellan skolutbildning och förbandstjänst gör att det är svårt att försöka identifiera speciella tillfällen när en officer lärde sig det ena eller andra, det var en kontinuerlig process, som sträckte sig över officerens hela karriär, där formell utbildning och tjänstgöring vid förband interagerade.

Samtidigt medgav modellen att officeren stannade på ett visst trappsteg och istället inriktades mot mer specialiserade uppgifter på samma nivå, t ex som tjänstegrenföreträdare i en lägre stab.

Skolsystemet var med avsikt tämligen ”fyrkantigt” vad avser när officeren skulle genomgå olika skolsteg och utbildningens innehåll. Faktakunskap var bara en nödvändig grund för det som var officersutbildningens yttersta syfte att skapa självständigt tänkande, initiativrika och handlingskraftiga chefer som ville och vågade ta ansvar.

Skolsystemet och mellanliggande praktikperioder var också avvägt så att officerarna skulle nå ansvarsfulla krigsbefattningar redan tidigt i karriären. Officerarna blev ofta krigskompanichefer redan i 25-årsåldern och

bataljonschefer vid 30-35 års ålder. Att leda förband i fält på den här nivån ansågs fysiskt och psykiskt ytterst krävande och mest lämpligt att göras av unga människor.

Akademiska kunskaper var inte avgörande men utbildningen bestod av såväl teori som praktik ofta i växelverkan. Den militära yrkeskunskapen och praktiskt utövande prioriterades framför akademiska kunskaper.

Systemet var också slutet på så sätt att kompetens och impulser från det civila samhället inte hade någon framträdande roll.

4.3 Krav på en officer i dagens officersutbildning

Projektet har studerat vilka krav på en officer som går att utläsa från Försvarmaktens olika dokument. Malin Ivarsson redovisar detta i en underlags-PM (*Bilaga 4. Krav på en officer utifrån Försvarmaktens perspektiv*). En del av dokumenten är under översyn och uppdatering och Försvarmakten driver i nuläget bl.a. genom personalstaben vid Högkvarteret (HKV/PERSS) ett arbete med kompetensförsörjning¹⁴ där några av aktiviteterna är att se över utbildningen av officerare och den del av reservofficersutbildningen som siktar mot officerskategorin och att ta fram krav på Försvarmaktens befattningar däribland officerarna. Ledningsstaben vid HKV (HKV/LEDS) har på påbörjat ett kompletterande arbete som ska utföras med stöd av Förvarshögskolan¹⁵ för att klarlägga de långsiktiga kompetensbehoven för olika officerskategorier i Insatsorganisation 2014 (IO 2014). Arbetet ska vara klart i december 2012.

En fullständig förteckning av de källor från främst Försvarmakten som använts återfinns i underlags-PM:n (se bilagedelen).

Det pågår sålunda aktiviteter inom Försvarmakten som med stor sannolikhet påverkar kravsättningen på officerarna och därmed officersutbildningen som kommer att vara mycket viktiga påverkansfaktorer vid beslut om organisation och utformning av officersutbildningen.

De nuvarande dokumenten utgår från att grunden till militärt försvar är ”förmågan till väpnad strid” som i sin tur bygger på bl.a. personalens förmåga. Detta är ett viktigt grundkonstaterande trots att dokumenten i övrigt bäddar in detta grundkrav i mer ”mjuka” formuleringar och andra krav.

Förändringen från invasionsförsvar till insatsförsvar innebar nya uppgifter för Försvarmaktens, som även innebar nya krav på kompetens, förmågor och förhållningssätt. Utöver denna förändring skedde även införande av ett tvåbefälssystem, övergång från plikt till frivillighet samt pågående övergång från individvis personalomsättning i krigsförbanden istället för förbandsvis omsättning.

Försvarmakten har tagit fram generella kravprofiler. Kravprofilerna beskriver vilka färdigheter, förmågor och förhållningssätt som individen ska besitta för att klara uppgiften. I kravprofilen ingår följande:

- Kompetens – där formell kompetens är sådant som det finns intyg på (betyg, körkort etc.) och reell kompetens är kunskaper och färdigheter som personen besitter
- Personliga egenskaper – såsom fysisk prestationsförmåga, psykisk förmåga, medicinsk förmåga och befälslämplighet
- Beteende – såsom värderingar och attityder och drivkrafter/motivation
- Drivkrafter och motivation – såsom individens ambitioner, målinriktning, uthållighet och intressen
- Grundkrav – såsom svenskt medborgarskap och godkänd säkerhetsprövning

Ett krav på Försvarmaktens medarbetare är även att de delar Försvarmaktens värdegrund och uppförandekod.

Både i de texter som studerats samt i de intervjuer som har genomförts i arbetet med att försöka få fram en bild av de krav som ställs på officerare, har de personliga egenskaperna varit återkommande som de centrala.

¹⁴ Försvarmakten, Ett etablerat kompetensförsörjningssystem med en utvecklad befattningsstruktur – Kompetensförsörjningsutredningens rapport, HKV 19 100:60896, Juni 2011.

¹⁵ Förvarshögskolan, Dagens officersutbildningssystem, FHS 433/2011.

De personliga egenskaper som en officer bör ha som kan spåras ur dokumenten är bl.a. föregångsmannaskap, målmedvetenhet, beslutsamhet, mod samt förmåga till överblick, handling, samordning och att skapa och upprätthålla förtroende i sitt ledarskap och även förmåga till anpassning och improvisation.

Utbildningsmålen med Officersprogrammet är indelat i tre delar:

- kunskap och förståelse:
 - o kunskap om områdets vetenskapliga grund och dess beprövade erfarenhet
 - o brett kunnande i militära ämnen som krävs för att i en ledande befattning ansvara för personal och materiel i militära operationer
 - o förståelse för mekanismer och interaktioner i militära konflikter längs hela skalan av konflikter
 - o kunskap om såväl nationella som internationella relevanta författningar och regelverk.
- färdighet och förmåga:
 - o förmåga att med helhetssyn planera, leda och med adekvata metoder genomföra uppgifter inom givna ramar
 - o förmåga att utbilda, informera och stödja olika grupper
 - o förmåga att kritiskt och systematiskt granska, bedöma och använda relevant information
 - o förmåga till lagarbete och samverkan med grupper med olika sammansättningar
 - o förmågor att i såväl nationella som internationella sammanhang muntligt och skriftligt redogöra för och diskutera information, problem och lösningar med olika grupper.
- värderingsförmåga och förhållningssätt
 - o visa självkännedom och empatisk förmåga
 - o visa förmåga till säkerhetsmässigt tänkande i olika situationer
 - o visa förmåga att inom yrkesutövningen göra bedömningar med hänsyn till relevanta vetenskapliga, samhälleliga och etiska aspekter med särskilt beaktande av de mänskliga rättigheterna
 - o visa insikt i teknikens möjligheter och begränsningar, dess roll i samhället och människors ansvar för dess nyttjande
 - o visa förmåga till ett professionellt förhållningssätt
 - o visa förmåga att identifiera sitt behov av ytterligare kunskap och fortlöpande utveckla sin kompetens

Försvarsmakten redovisar i dokument från 2006 krav på officerare dels generella krav, som omfattar alla officerare och dels funktionsspecifika krav.

De generella kraven på förmågor för officerare är indelade i fyra delar först en situationsbeskrivning och sedan i tre förmågekategorier: förmåga som chef/ledare, förmåga som utbildare och förmåga som fackman.

Situationsbeskrivningen konstaterar övergripande att officeren skall kunna verka i såväl fred som krig, i Sverige eller internationellt.

Nedan redovisas kortfattat de generella kraven.

Förmåga som chef

- Förstå den egna uppgiften/insatsens betydelse i det större sammanhang som den är ställd
- Ha förståelse för samt kunna tillämpa det indirekta och direkta ledarskapet
- Förstå den yttersta konsekvensen av att beordra våld och bruka maktmedel
- Hantera mellanmänniska relationer och initiera och leda diskussioner om etiska frågor på ett öppet och förbehållslöst sätt

- Anpassa och utveckla egna handlingar och taktiska uppträder till plutonens/kompaniets/bataljonens (motsv.) övergripande uppgifter och taktik
- Planlägga, genomföra och följa upp verksamhet för att bygga upp och vidmakthålla eget och underställd personals fysiska stridsvärde och prestationsförmåga
- Anpassa sina handlingar till den ledningsfilosofi som den nation som leder insatsen har
- Samverka med multinationell stab inom egen funktion
- Inse när någon i ens direkta närhet är i emotionell (psykisk) kris och kunna anpassa sina handlingar i relation till detta
- Ha en förståelse för Försvarmaktens kvalitetsarbete och där ingående Försvarmaktens ekonomimodell och verksamhetsledningssystem
- Genomföra ordinarie myndighetssamverkan och totalförvarssamverkan med företrädare ur andra myndigheter
- Följa svensk lagstiftning och Försvarmaktens regelverk
- Agera och uppträda på ett sådant sätt att omgivningen anser att en svensk officer är en god företrädare för Försvarmakten
- Redogöra för grunden i svensk säkerhets- och försvarspolitik samt Försvarmaktens roll och uppgifter
- Använda de tekniska system, försvarsmaktsgemensamma hjälpmedel samt försvarsmaktsgemensamma administrationsverktyg som alla chefer på lägre nivå har tillgång till
- Med stöd från press- och informationsofficer kunna representera Försvarmakten gentemot massmedier inom eget kompetens- och ansvarsområde

Förmåga som utbildare

- Planlägga, genomföra och följa upp utbildning inom ramen för sin funktion så att de möter de krav som den väpnande striden inom insatsförbanden har
- Planlägga, genomföra och följa upp utbildning på ett sådant sätt att gällande säkerhetsbestämmelser följs och intentionerna i Försvarmaktens pedagogiska grundsyn innehålls

Förmåga som fackman

- I föreläsningar och diskussioner initiera och leda diskussioner inom egen funktion/område avseende stridskrafternas utnyttjande på stridsteknisk nivå
- Värdera motståndarens taktiska uppträdande samt motståndarens tekniska system och anpassa eget uppträdande därefter
- Förstå och förklara i vilket sammanhang den egna funktionen verkar

Härutöver finns de funktionsspecifika kraven på officerare vilka redovisas i nämnd bilaga.

4.4 Internationellt – officerskrav och utbildning

Projektet har sökt efter studier och forskning som identifierat vilka länder som producerat de bästa officerarna. Detta har inte varit lätt och det går inte att hitta någon internationell ”ranking” utan man hittar istället en del subjektivt tyckande. Det subjektiva tyckandet har en tendens att lyfta fram de egna officerarna och det egna systemet för officersutbildning som mycket konkurrenskraftiga. Mer utvecklade tyckanden delar upp tyckandet i åsikter om lägre officerare och högre officerare. Det finns då vissa tendenser i tyckandena som bl.a. lyfter fram högre brittiska och amerikanska officerare medan större tveksamhet råder om lägre brittiska, mycket beroende på den relativt korta militära utbildningstiden, och amerikanska officerare. En del anser att de krigsaktiviteter som Israel deltagit i under efterkrigstiden tyder på officerare av god kvalitet för att klara uppgiften väpnad strid. Åsikterna tycks dock som nämnts inte vara resultat av någon större vetenskaplighet.

Om man emotionellt förmår att hålla isär de brott mot mänskligheten som tyska ledare under andra världskriget gjorde sig skyldiga till och kvaliteten på de tyska officerarna pekar en del studier på att de senare var mycket duktiga. De tyska trupperna vann slag som de egentligen inte enligt styrkerelationerna borde ha vunnit. Dupuis styrkerelationsmodeller pekar på detta liksom en studie av van Creveld¹⁶ som studerat hur officersutbildningarna i Tyskland och USA var utformade vid tiden för andra världskriget. Studien är gjord på amerikanskt initiativ då även amerikanerna förvånats över hur väl de tyska arméförbanden presterat under andra världskriget i förhållande till styrkerelationerna. Militärhistoriker och militärstrateger refererar ofta till van Crevelds studie. Den kan trots att de officersutbildningar som studeras ligger 70 år tillbaka i tiden vara intressant då den kontrasterar två olika synsätt på officersutbildningen som alltså förekommer i diskussionen – den ”praktiskt orienterade krigaren” mot den mer ”teoretiskt inriktade akademikern”.

Ett ytterligare tecken på att de tyska officerarna presterat väl var att den nation som hade minst anledning att efter kriget lyfta fram tyska officerare, Israel, till stora delar byggde sin officersutbildning på den tyska modellen vid tiden runt andra världskriget.

Van Creveld finner att den tyska officersutbildningen lade mycket stor vikt vid de personliga egenskaperna där egenskaper som viljekraft, ansvarskänsla, ledaregenskaper, ”krigarmentalitet” och förvånande nog karaktärsdrag som tydde på att personen hade drag av att vara rebell ansågs viktiga. Urval och antagning gjordes decentraliserat och mer personligt av dem som den potentiella officeren skulle komma att arbeta med. Antagningsbeslutet togs av regementschefen med hjälp av ett omfattande paket av tester och intervjuer som primärt bedömde de viktigaste personliga egenskaperna. Intelligenstester hade underordnad betydelse. Förkunskaper i form av utbildningsbakgrund och kunskaper förvärvade genom utbildning hade lägre prioritet.

De amerikanska officerarna hade en längre utbildningsbakgrund där en större andel hade fullföljt gymnasie- och universitetsstudier vilket speglade att utbildningsbakgrunden ansågs viktigare i USA än i Tyskland. Ledaregenskaper sågs som den viktigaste personliga egenskapen men amerikanerna var mindre ambitiösa än tyskarna sina urvalsprocesser för att hitta personer med dessa egenskaper. Urvals- och antagningsprocessen var mer centraliserad och opersonlig och utfördes av personer som officeren sannolikt aldrig skulle möta igen.

Det tyska försvaret letade framför allt efter ledare i strid medan amerikanerna mer letade efter intelligenta personer där ledarskap sågs som en fråga om ”human engineering”.

Den tyska officersutbildningen bestod av tre delar dels grundläggande utbildning i det egna förbandet, dels officersutbildning som var både teoretisk och praktisk och dels en period vid trupperlagsskola varefter ytterligare en utbildningsperiod i det egna förbandet följde. Totalt fick en tysk officer 16 månaders skolbunden utbildning förutom praktiktjänst vid förband eller tid vid fronten. Det tog ca två år att bli officer från värvning. Innan upprustningen tog fart i mitten på trettioalet, och officersbehovet därmed drastiskt ökade, var officersutbildningen fyra år lång. Under krigets gång medförde behovet att ersätta förluster att tiderna kortades ned ytterligare.

Den amerikanska initiala officersutbildningen bestod grundläggande militär utbildning, förberedande officersskola och trupperlagssvis officersutbildning vid trupperlaget. Totalt fick en amerikansk officer ca 9 månaders utbildning och det tog lika lång tid att bli officer efter värvning.

Den tyska officersutbildningen var mycket förbandsnära och man blev officer i det förband man värvats till och utbildats vid, övats vid och kanske t.o.m. varit vid fronten med.

De amerikanska officerarna fördes till en ”officerspool” och blev tilldelade en placering vid ett förband som man normalt tidigare inte hade haft någon kontakt med.

Studien gjordes i början av 80-talet och behandlar en period av intensiv konventionell krigföring för 65-70 år sedan. Den bedöms trots detta som relevant i många avseenden, men man måste naturligtvis vara uppmärksam på fall där omständigheterna förändrats i avgörande grad och vilka krav som är valida för bedömning av officersutbildning i dagens situation.

¹⁶ Martin van Creveld, *Fighting Power: German and US Army Performance 1939-45*, Greenwood Press, 1982.

Ett annat mer nutida resultat som är intressant är från en studie gjord av Strategic Studies Institute¹⁷, en strategisk ”think-tank” inom US Army War College. I studien jämförs bl.a prestationerna från officerare som rekryterats och utbildats på olika sätt.

I USA rekryteras och utbildas officerare på huvudsakligen tre sätt:

- Utbildning vid *U.S Military Academy* i *West Point* är den mest ambitiösa modellen och innebär fyra års, i huvudsak civil, akademisk utbildning men i det amerikanska försvarets regi, organisation och miljö.
- *Reserve Officer's Training Corps (ROTC)* som innebär att individen parallellt med civil akademisk utbildning på olika universitet under sin fritid utbildar dig till officer. Denna utbildning är både teoretisk och praktisk och sträcker sig mellan två - fyra år. Många av studenterna får stipendier från den amerikanska försvarsmakten för att delta i ROTC-programmet vilket innebär att man denna väg kan finansiera åtminstone delar av sina studiekostnader vid universiteten. ROTC erbjuder via 273 s.k värdbataljoner till ca 1200 civila skolor och har framför allt inom armén varit den viktigaste källan till officersrekrytering både vad gäller heltidstjänstgörande officerare och reservofficerare.
- Rekrytering till och utbildning via *Officer Candidate School (OCS)* där individen kan antas redan vid 18 års ålder och utan akademisk utbildning. Utbildningen består av en militär grundutbildning följt av en tre månaders kurs på Officer Candidate School. Dessa når oftast endast lägre befälsgrader som NCO:s (Non-Commissioned officers, underofficerare). Vissa tjänstgörande s.k OCS-IS (In Service), en sorts ”långvägare”, kan bli erbjudna högre officersbefattningar.

Studien jämför dessa tre grupper när det gäller hur väl de presterar på olika befälsnivåer. Prestationsmätningen är gjord utifrån officersbetyg och vitsord (Officer Evaluation Reports) och hur stor andel som blir befordrade till högre befälsnivåer. Resultaten pekar generellt på att West Point-officerare presterar bäst följt av ROTC-officerare med OTC-IS-officerare på efterkälken. Men med ett intressant undantag – nämligen som plutonschefer där OCS-IS presterar bäst. OCS-IS ligger även relativt nära de två andra grupperna på kompanichefsnivå men är markant efter på bataljons- och brigadschefsnivån.

Prestationsnivåerna jämförs också med kostnaderna för att utbilda till officer i de olika grupperna där genomsnittskostnaden för en West Point-officer uppgår till nära 300 000 USD, en ROTC-officer till 200 000 – 250 000 USD och en OTC-IS-officer till knappt 200 000 USD.

Studien är intressant då den ger stöd åt en viss differentiering av utbildning och karriärplanering för officerare genom att rekrytera och utbilda tänkta plutonschefer med lägre akademisk ambition och kostnad och undvika överambition. Den högre ambitionen riktas istället mot officerare på kompanichefsnivån och över. Vi återkommer till detta resonemang vid skissandet av några olika principiella alternativ för utformning av den framtida svenska officersutbildningen (kapitel 11).

4.5 Sammanfattning

Vi har i detta kapitel resonerat om kraven på en officer och deras betydelse för officersutbildningen.

Kravbilderna på officerare är mångfacetterad med inslag av målkonflikter där tyngdpunkt och prioriteringar i kravställningen påverkar organisation och utformning av officersutbildningen.

En god uppfattning om hur denna kravbild på framtidens officerare ska se ut är väsentlig för att kunna organisera och utforma en officersutbildning som kan möta dessa krav.

De flesta tycks vara överens om att officerens rätt att i vissa situationer utöva våld är avgörande för kraven. Förmåga till väpnade strid blir härigenom ett dimensionerande krav på officeren och därmed officersutbildningen.

Den ökade komplexiteten i officersrollen tenderar att bredda kompetensbehoven hos officerarna såväl som individer som grupp. Även detta påverkar officersutbildningen och pekar på både större behov av en bredare utbildningsbakgrund däribland akademisk skolning.

¹⁷ Casey Wardynski, David S Lyle, Michael J Colarusso, Accessing Talent: the Foundation of a U.S: Army Officers Corps Strategy, Strategic Studies Institute, Februari 2010.

Det pågående arbetet inom Försvarmakten med att se över krav på officerare, kravprofiler och befattningsbeskrivningar kommer att utgöra en viktig utgångspunkt för fortsatta studier av officersutbildningen.

Senare i rapporten (kapitel 11) diskuteras och värderas ett antal konceptuella modeller för officersutbildning gentemot olika syn och tyngdpunkt på kraven på en officer.

5 Officersutbildningen i Sverige

I detta kapitel redogör vi för officersutbildningen i Sverige först genom en kortare historisk tillbakablick men framför allt genom en beskrivning av dagens system.

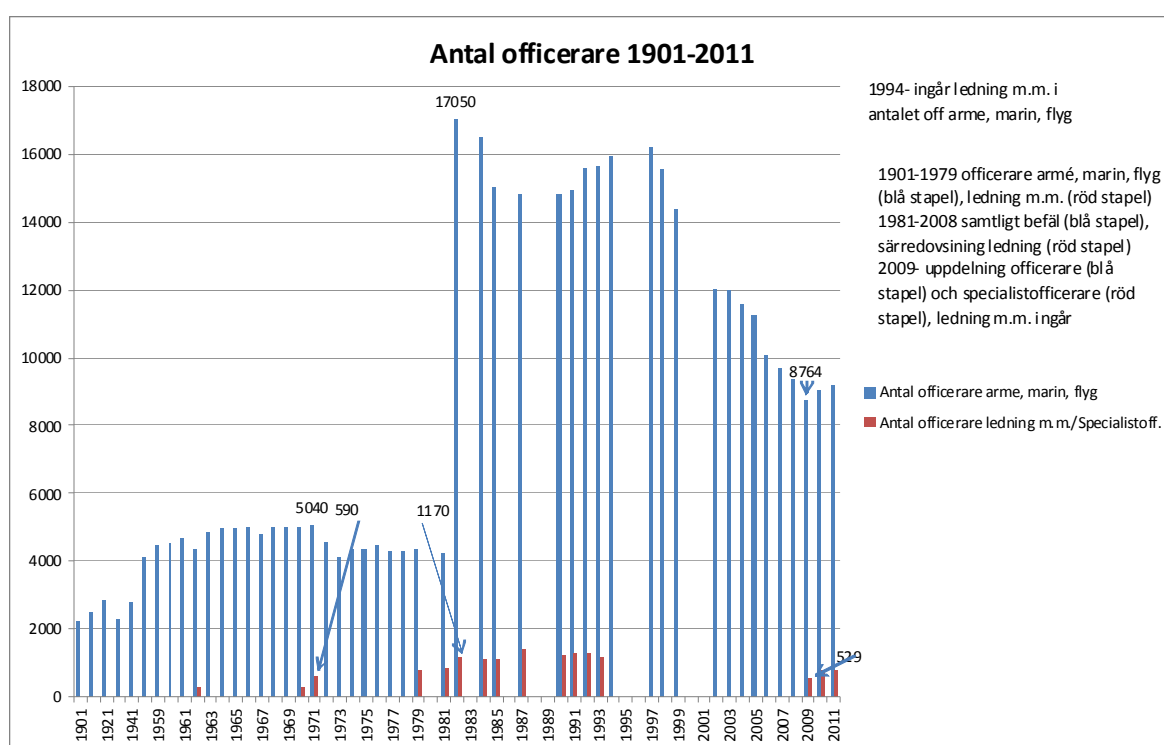
5.1 Historik

I underlags-PM av Helge Löfstedt beskrivs historiken för officersutbildningen mer detaljerat (*Bilaga 5. Officersutbildning i Sverige – historik*). I tidigare nämnd bilaga 3 finns dessutom en grundlig beskrivning av officersutbildningen på 70-talet innan Sverige införde enbefälssystemet.

Antalet officerare

I diagrammet nedan redovisas antalet officerare sedan år 1901.

Figur 5.1 Antalet officerare 1901-2011¹⁸



Observera att antalet officerare idag inte kan jämföras med antalet officerare före 1982 då det större antalet befäl före 1982 utgjordes av underofficerare och underbefäl som inte syns i statistiken. Observera också att underlaget innehåller vissa osäkerheter. De grova dragen bedöms dock rättvisande.

Från år 1901 och fram till 1941 hade försvaret mellan 2 000 - 3 000 yrkesofficerare. Nedrustningen 1925 framgår tydligt. 1941 var en upprustning påbörjad och 1951 är antalet strax över 4 000. Därefter ökar antalet till ca 5 000 i början av 60-talet. Det antalet ligger kvar i ett decennium. 1971 är antalet officerare som störst, ca 5 500 inräknat officerare i ledningsfunktioner m.m. (590). Därefter sker en nedgång till strax över 4 000, officerare i ledningsfunktioner m.m. oräknade. Efter reformen 1982 redovisas 18 000 yrkesofficerare (inkl. officerare i ledningsfunktioner m.m.) att jämföras med de 4 000 som redovisats tidigare. Underofficerare och underbefäl kan således grovt räknat sägas ha varit ca 13 000 till antalet. Officerarna skulle därmed ha utgjort nästan 28 % av hela befälsskåren. Officerare i ledningsfunktioner m.m. antas i huvudsak utgöras av vad som tidigare benämndes regementsofficerare. Antalet i ledningsfunktioner m.m. har då ökat kraftigt och uppgick till ca 1 170.

¹⁸ Statistik framtagen inom projektet av Richard Murray.

Från 1982 sker en nedgång till slutet av 80-talet, därefter en uppgång till strax över 16 000 1997. Därefter sker nästan en halvering fram till 2009, då kurvan åter vänder uppåt.

Officersutbildningen

Efter andra världskrigets slut hade Sverige liksom många andra länder tre befälskårer nämligen officerare, underofficerare och underbefäl.

I Sverige reformerades befälssystemen i flera omgångar. Ett första steg togs i början av 1970-talet med nya benämningar och där i praktiken tidigare anställda underofficerare fick officersgrader och anställda underbefäl fick underofficersgrader. År 1983 togs nästa steg och även de tidigare underbefälen fick officersgrader. Man gjorde också om utbildningen så att allt stamanställt befäl fick någon form av officersutbildning som grund. Det system som Försvarsmakten fick 1983 kallas också ny befälsordning, NBO, det blev då ett så kallat ”enbefälssystem”.

Från 2008 återinförde Försvarsmakten ett flerbefälssystem med två kategorier där den nya yrkesofficerskategorin, specialistofficer, i praktiken på flera sätt motsvarar de tidigare underofficerarna. Systemet benämns ofta tvåbefälssystem.

Kvinnor anställs sedan 1980-talet som officerare i hela Försvarsmakten. Tillträdet var inledningsvis begränsat vad avser tjänstegrenar.

Fram till 2006 var den grundläggande officersutbildningen en inomverksutbildning inom Försvarsmakten medan den högre officersutbildningen genomfördes vid stödmyndigheten, Försvarshögskolan (FHS).

Den 1 januari 2006 överfördes programansvaret för även den grundläggande officersutbildningen från Försvarsmakten till Försvarshögskolan. Försvarshögskolan blev den 1 januari 2008 en statlig högskola och i samband med detta blev FHS ansvarigt för det nybildade Officersprogrammet (OP). Utbildningen bedrivs med Karlberg som huvudförläggning för den akademiska delen av utbildningen, med inslag av militär praktisk utbildning vid olika fackskolor inom Försvarsmakten.

Övergången från det gamla grundläggande officersutbildningssystemet till det nya med Officersprogrammet skedde successivt med yrkesofficersprogrammet (YOP) som ett kort mellansteg. Yrkesofficersprogrammet var den första grundläggande officersutbildningen som gav akademiska högskolepoäng. I juni 2009 examinerades de första kadetterna från Yrkesofficersprogrammet. Den första årskullen från Officersprogrammet examinerades i juni 2010.

Från och med 1990-talet har frågan om akademisering av officersyrket varit intensiv och olika utredningar och propositioner¹⁹ har behandlat frågan vilket nu lett fram till att Officersprogrammet är en akademisk utbildning och Försvarshögskolan tilldelats akademisk examensrätt.

5.2 Den svenska officersutbildningen idag

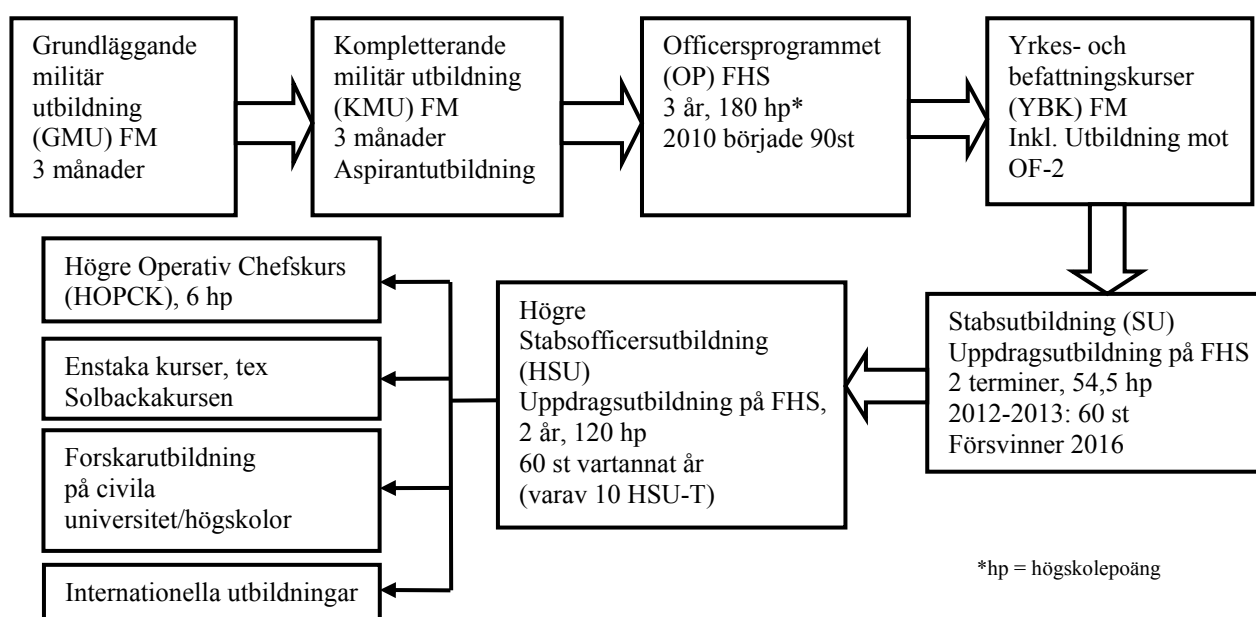
I en underlags-PM beskriver Malin Ivarsson grundligt den svenska officersutbildningen (*Bilaga 6. Den svenska officersutbildningen*).

Beskrivningen bygger i huvudsak på källor från Försvarsmakten och Försvarshögskolan. En fullständig källförteckning återfinns i underlags-PM (se bilagedelen).

Den totala utbildningen för en officer består av en rad olika utbildningar, som också varierar med varje enskild officer beroende på försvarsgren, funktion och befattning. Beskrivningen kommer i huvudsak fokuseras på den grundläggande officersutbildningen, Officersprogrammet. Utbildningarna beskrivs i kronologisk ordning med start i Officersprogrammet. Figur 5.2 nedan visar officersutbildningens olika utbildningssteg för att ge en helhetsöverblick innan delarna beskrivs.

¹⁹ Försvarsdepartementet, Ett reformerat skolsystem för Försvarsmakten, SOU 2003:43. Försvarsdepartementet, Försvarshögskolan – en översyn, SOU 2004:58. Försvarsdepartementet, Vårt framtida försvar, Prop 2004/05:5. Försvarsdepartementet, Högskoleutbildning av officerare, Prop.2006/07:64.

Figur 5.2. Officersutbildningens olika utbildningssteg



5.2.1 Grundläggande officersutbildning - Officersprogrammet (OP)

Officersprogrammet är ett treårigt akademiskt program om totalt 180 högskolepoäng som läses på Karlberg på Försvarshögskolan (FHS) i Stockholm. Officersprogrammet skall ge en bred och generell utbildning och tillsammans med tjänstgöring vid insatsförband och olika befattningsinriktade kurser och resultera i förmåga att verka upp till och med nivå 4, OF nivå 3, det vill säga major/örlogskaptens grad.

Inom officersprogrammet finns det tre olika profiler: krigsvetenskaplig profil, militärteknisk profil och nautisk profil. En fjärde profil, aviatisk, finns även men är en uppdragsutbildning från Försvarsmakten. De främsta skillnaderna mellan den aviatiska profilen och de övriga är att det är Försvarsmakten som sköter intagningen på den aviatiska profilen och att Försvarsmakten köper utbildningen av Försvarshögskolan, det vill säga en skillnad i finansieringen.

Kadetterna antas till en specifik profil men alla profiler leder till samma examen, en officersexamen. Den krigsvetenskapliga profilen är den största profilen, avseende antal kadetter, inom officersprogrammet. Den krigsvetenskapliga profilen innehåller 12 olika inriktningar, vilka anges nedan. Inom den militärtekniska profilen finns endast en inriktning, teknisk tjänst och även inom den nautiska profilen finns endast en inriktning, sjöstrid/ubåt. Den aviatiska profilen innehåller tre olika inriktningar: helikopterpilot, stridspilot och transportpilot.

De olika inriktningar återfinns i den första kolumnen i tabell 5.1 på nästa sida.

För alla profiler består officersprogrammet av en generell del på sammanlagt 4 terminer, termin 1, 2, 3 och 6, och en verksamhetsförlagd utbildningsdel (VFU) på två terminer, termin 4 och 5. Den generella delen genomförs på Karlberg i Stockholm och den verksamhetsförlagda delen genomförs på Försvarsmaktens skolor eller förband. De skolor/förband som genomför VFU:n framgår av den andra kolumnen i tabell 5.1. Den generella delen innehåller kurser i krigsvetenskap, militärteknik, ledarskap och fysiskt stridsvärde.

En stor del av utbildningen på Karlberg utförs i mellan profilerna blandade grupper. Endast vissa delar av taktik, teknik och navigation sker i profilspecifika grupper.

Under termin 6 genomförs ett självständigt arbete vars ämne skall identifieras under den verksamhetsförlagda delen. Den verksamhetsförlagda delen av utbildningen är tänkt att stärka utbildningens yrkesinriktning, ge möjlighet till praktisk tillämpning och fördjupning. Ytterligare ett syfte med utbildningen är att förbereda officerskadetterna inför de kommande befattningarna efter Officersprogrammet.

För den aviatiska profilen består den verksamhetsförlagda delen av grundläggande flygutbildning (GFU), grundläggande helikopterutbildning (GHU) eller annan besättningsutbildning. Den grundläggande helikopterutbildningen genomförs på den tyska arméflygskolan i Bückeburg.

Tabell 5.1 Utbildningsinriktningarna på officersprogrammet inom respektive profil med fack- eller funktionsskola för respektive profil och inriktning

Profil och inriktning	Fack- eller funktionsskola
Krigsvetenskaplig profil	
Amfibie	Sjöstridsskolan (SSS) och Amfibieregementet (Amf 1), Karlskrona och Berga
Artilleri	Artilleriets stridsskola (ArtSS), Boden
CBRN	Totalförsvarets Skyddscentrum (SkyddC), Umeå
Fältarbeten	Fältarbetsskolan (FarbS), Eksjö
Försörjning	Logistikskolan (LogS), Skövde
Ledningssystem	Ledningsskolan (LedS), Enköping
Telekrig	Ledningsskolan (LedS), Enköping
STRIL (stridsledning och luftbevakning) flygstridsledning (FSL)/Flight Controller (FC)	Luftstridsskolan (LSS), Uppsala
STRIL (stridsledning och luftbevakning) Luftbevakning (Lbev)	Luftstridsskolan (LSS), Uppsala
Luftvärn	Luftvärnets stridsskola (LvSS), Halmstad
Markstrid	Markstridsskolan (MSS) eller SSS eller LSS, Skövde/Kvarn
Underrättelse- och Säkerhetstjänst	Underrättelse- och säkerhetscentrum, Uppsala/Halmstad
Militärteknisk profil	
Teknisk tjänst	Försvarmaktens tekniska skola (FMTS), Halmstad
Nautisk profil	
Sjöstrid/Ubåt	Sjöstridsskolan (SSS), Karlskrona
Aviatisk profil	
Helikopterpilot	Bückeburg, Tyskland
Stridspilot	Flygskolan (FlygS), Linköping
Transportpilot	Flygskolan (FlygS), Linköping

I en särskild underlags-PM av Riitta Rätty finns kursschemat, kursinnehållet och studiegången vid Officersprogrammet beskrivet (*Bilaga 7. Officersprogrammet*). I en analys konstateras att innehållet och studiegången har en tydligt militär prägel trots att de bygger på grunder från civila ämnen såsom statskunskap, teknik, organisation och ledarskap. Motsvarande utbildning går i nuläget inte att få på någon civil universitet eller civil högskola.

Dubbel tillhörighet

Som officerskadett på Officersprogrammet (OP) är man både student på Förvarshögskolan (FHS) och anställd i Försvarmakten (FM) som militär personal. Detta medför att man lyder under två regelverk, dels högskolelagen och högskoleförordningen men även officersförordningen. Kadetterna på den aviatiska profilen lyder inte under högskolelagen och högskoleförordningen eftersom den aviatiska profilen är en uppdragsutbildning. Som student på en av Försvarmaktens uppdragsutbildningar är man inte student på Förvarshögskolan enligt högskolelagen och högskoleförordningen. Uppdragsutbildningar lyder under ett eget regelverk, Förordningen om uppdragsutbildning. Uppdelningen mellan Försvarmakten och

Försvarshögskolan (FHS) är sådan att FHS ansvarar för huvuddelen av de akademiska studierna under programmet medan Försvarsmakten ansvarar för den verksamhetsförlagda utbildningen, övningarna samt utbildningen mellan terminerna. Som anställd i FM tillhör man kadettbataljonen på Militärhögskolan Karlberg, som ingår i beredskapsorganisationen i Stockholm. Som anställd i FM är officerskadetterna skyldiga att delta även i andra aktiviteter som FM beslutar om. Under utbildningen genomför kadetterna en mer praktiskt orienterad militär utbildning innebärande t.ex. övningar. För att få handha försvarsmaktens materiel behöver de vara anställda av Försvarsmakten. Sammanlagt 27 veckors utbildning, utöver den akademiska utbildningen ingår även i OP. Denna utbildning genomför på sommaren, helger och kvällar och ger inte högskolepoäng.

Förmåner för officerskadetterna

Kadetterna på Officersprogrammet erhåller dagsersättning, som bestäms av riksdagen, om 140 kronor per dag (år 2011). Fritt boende i enkelrum på skolan erbjuds till kadetterna och en extra ersättning för studiefria helger som spenderas utanför skolan, har kadetterna även rätt till. Kadetterna har även fri kost samt rätt till måltidsersättning om kosten under tjänstgöringen inte är kostnadsfri, desamma gäller även för resor i tjänsten. Även fria resor ingår i förmånerna, dels till och från vid in- och uttryckning samt ett antal resor, en per vecka, till och från den del i landet där kadetten bor eller är folkbokförd. Utöver detta ingår de kläder och den utrustning som under utbildningstiden krävs samt möjlighet att låna den kurslitteratur som studierna kräver. I förmånerna ingår även gratis tand- och sjukvård. Kadetterna har samma förmåner som militär personal och studierna på officersutbildningen är därför inte studiemedelsberättigad.

Internationella utbyten vid officersprogrammet

Inom officersprogrammet kan kadetterna även ansöka om att få studera utomlands, inom EU-programmet Erasmus. Det är den sista terminen, då kadetterna skriver ett självständigt arbete (så kallad C-uppsats), som kan förläggas på ett annat lärosäte i Europa. De fyra lärosäten som ingår i samarbetet med FHS är Royal Military Academy i Belgien, St Cyr Coëtquidan i Frankrike, Helmut Schmidt Universität i Tyskland och Maria Theresian Military Academy i Österrike.

Behörighetskrav Officersprogrammet

För att kunna bli antagen till officersprogrammet krävs förutom grundläggande behörighet²⁰, särskild behörighet²¹ och även fullgjord militär grundutbildning såsom grundläggande militär utbildning (GMU) och kompletterande militär utbildning (KMU), även så kallad Aspirantutbildning, svenskt medborgarskap, godkänd säkerhetsprövning samt uppfyllande av kraven enligt säkerhetsskyddslagen och säkerhetsskyddsförordningen.

Utöver detta skall den sökande till officersprogrammet även:

- Styrka visad lämplighet för officersutbildningen under militär grundutbildning eller motsvarande militär utbildning (d.v.s. aspirantutbildning) med lägst vitsord Ja 5-5
- Uppfylla de av Försvarsmakten föreskrivna medicinska fodringarna
- Uppfylla de av Försvarsmakten föreskrivna fodringarna för fysisk standard FM Fys S
- Uppvisa godkända resultat av lämplighetsbedömningen
- Uppvisa godkända resultat (lägst värde 3) av MHS – prov (Resultatet är giltigt i 3 år)

Den aviatiska profilen har en egen antagning, på grund av att det är en uppdragsutbildning, men har samma behörighetskrav som den krigsvetenskapliga, nautiska och militärtekniska profilerna.

Urval

Ett av behörighetskraven för Officersprogrammet är genomförd militär grundutbildning, d.v.s. Grundläggande militär utbildning (GMU) och Aspirantutbildning. Redan vid antagningen till GMU sker ett urval av lämpliga. Urvalet till Försvarsmaktens grundläggande utbildning är uppdelat i flera steg, varav det

²⁰ Slutbetyg från fullständigt program i gymnasieskolan eller ett slutbetyg från gymnasial vuxenutbildning med lägst betyg G i minst 2250 gymnasiepoäng och lägst betyg Godkänt i Svenska/ Svenska som andra språk kurs A och B, Engelska kurs A och Matematik kurs A

²¹ Godkänt i Matematik B, Svenska B, Engelska A och Samhällskunskap A. För militärteknisk profil krävs även godkänt i Matematik C och Fysik B.

första är Rekryttestet som består av ett webbaserat frågeformulär. Redan i rekryttestet väljer den sökande vilken personalkategori han eller hon är intresserad av. Baserat på den sökandes resultat i Rekryttestet sker ett urval av vilka som har behörighet samt bäst förutsättningar att klara utbildningen. De med bäst förutsättningar går vidare till det andra steget, Antagningsprövningen. Antagningsprövningen genomförs på Totalförsvarets Rekryteringsmyndighets (TRM) avdelningar i Stockholm, Göteborg och Kristianstad. Prövningen inleds med teoretiska prov följt av en förundersökning av en sjuksköterska. Efter det genomförs fysiska tester, medicinska undersökningar samt samtal med en psykolog. Utöver psykologintervjun genomförs även en säkerhetsprovningsintervju.

Efter alla tester och undersökningar prövar yrkesvägledaren om den sökande kan antas till GMU. Den sökandes resultat matchas mot alla olika personalkategorier och inriktningar, yrkesvägledare meddelar vad den sökande har potential för och sedan diskuterar den sökande och yrkesvägledare vad den sökande är intresserad av, av det som han eller hon har potential för. Om den sökande är intresserad av att bli officer och potentialen finns, sker kompletterande tester.

Urvalsgrunder

Urvalsgrunderna till intagningen på Officersprogrammet med krigsvetenskaplig, nautisk eller militärteknisk profil består av en sammanvägning mellan Vitsord från militär grundutbildning (VPL), resultat från lämplighetsbedömning (LB) och gymnasiebetyg (GB). Vitsordet från militär grundutbildning uttrycks som Ja-X-Y där X och Y kan anta värden mellan 5 och 10. Lägsta möjliga vitsord för att vara behörig är alltså Ja-5-5. Vitsorden omvandlas till poäng genom att X och Y summeras, vilket ger ett minimivärde på 10 poäng och ett maximum värde på 20 poäng. Lämplighetsbedömningen består av datoriserade tester och intervjuer genomförda av Försvarmaktens HR Centrum (HRC), i syfte att testa den sökandes förutsättningar för att klara utbildningen samt lämplighet för officersyrket. På lämplighetsbedömningen erhåller den sökande ett betyg mellan 0 till 3, som sedan översätts till poäng mellan 1 och 40 där betyg 1 ger 1 poäng, 2 ger 20 poäng och 3 ger 40 poäng. Gymnasiebetyget, som kan erhålla värden mellan 9 och 22,5, ger det meritvärde som betyg har. Meritvärdet, som är summan av de ovan tre nämnda delarna kan anta ett värde mellan 20 och 82,50.

Uttagningen till Officersprogrammet med aviatisk profil sker separat eftersom det är en uppdragsutbildning och kraven på främst piloter i många fall avviker från kraven på andra officerare.

5.2.2 Anpassad officersutbildning (AOU)

Försvarmakten har på ett antal befattningar behov av personer med både civil och militär kompetens och för att kunna tillgodose detta behov utvecklades den Anpassade Officersutbildningen (AOU). Den anpassade officersutbildningen kräver att man har en civil kandidatexamen. Utbildningen är en individuell yrkes- eller professionsutbildning men med gemensam grundläggande utbildning. Studieplanen för respektive elev görs upp i samråd mellan FHS och FM. Den första terminen läses tillsammans med kadetterna på officersprogrammet medan den andra terminen är anpassad efter individen. AOU har hittills haft en mycket begränsad omfattning.

5.2.3 Reservofficersprogrammet (ROU)

Reservofficersprogrammet är 4 terminer långt, och parallellt eller efter programmet läses även en civil kandidatexamen på ett universitet eller högskola. Termin ett och två på reservofficersprogrammet läses tillsammans med yrkesspecialistofficerarna. Den tredje terminen är en verksamhetsförlagd utbildning som läses på Försvarmaktens fack- eller funktionsskolor. Den sista terminen läses tillsammans med Officersprogrammet. Efter godkänd utbildning börjar reservofficeren sin första tjänstgöringsperiod, om ca 30 veckor, och är då anställd inom Försvarmakten som fänrik. Under den första tjänstgöringsperioden är reservofficeren anställd och får månadslön samt även en premie om två prisbasbelopp efter avslutad tjänstgöringsperiod.

För tillfället finns inga kadetter på reservofficersprogrammet utan endast på reservofficersutbildningen för specialistofficerare. Reservspecialistofficerare går samma utbildning som specialistofficerarna. Under 2011 är det 60 kadetter som går den 18 månader långa utbildningen till att bli reservspecialistofficer

5.2.4 Efter Officersprogrammet

Utbildning direkt efter Officersprogrammet

Efter Officersprogrammet (OP) kan kadetterna söka anställning inom Försvarsmakten som officer. Efter OP genomför officerarna befattningsutbildningar inom respektive arena eller område. Längden på dessa utbildningar varierar mycket mellan och även inom de olika områdena/arenorna, från i stort sett ingen utbildning till utbildning upp mot 3 år. Utbildningen som genomförs direkt efter examen är antingen en förlängning på den verksamhetsförlagda utbildningen inom Officersprogrammet eller en befattningsutbildning.

Inom flyg varierar längden på utbildningen som genomförs direkt efter OP mellan 6 månader och 2,5 år. Vidareutbildningen för piloter och flyg- och helikoptertekniker är längst och ca 2 år samt 2,5 år för de respektive befattningarna. Piloternas utbildning består av 1 år på flygskolan och 1 år på Skaraborgs flygflottilj (F7) där ”inflygning” på JAS-39 genomförs. Utbildningen för flyg- och helikopterpiloter sker på Försvarsmaktens Tekniska skola i Halmstad (FMTS). För Stridsledning och luftbevakning (STRIL) med inriktning på flygstridsledning fortsätter utbildningen i 6 månader, på Luftstridsskolan, efter OP. Generellt sett för funktionerna inom flyg är utbildningen efter OP 6 månader, men med undantag för piloterna och teknikerna.

Markstridsskolan (MSS) har hittills inte genomfört någon utbildning direkt efter Officersprogrammet men planerar att införa detta. Utbildningarnas längd har ännu inte fastställts men är uppskattade att vara mellan 10-15 veckor. Utbildningarna kommer att vara en fortsättning på den verksamhetsförlagda utbildningen som genomförs under OP. Anledningen till uppstartandet av dessa utbildningar uppges vara att det är som den verksamhetsförlagda utbildningen nu är, anses vara för kort tid.

Officerskadetterna som läst officersprogrammet med nautisk inriktning fortsätter studera ytterligare ett och halvt år, tre terminer efter OP, inom så kallade yrkes- och befattningskurser.

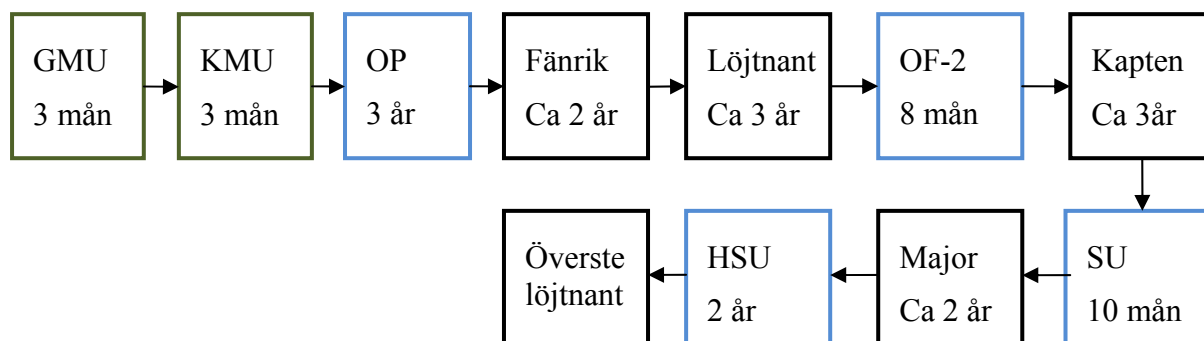
Sammanfattningsvis kan det konstateras att variationen är stor mellan ingen utbildning efter OP och utbildning i ett par år. Även syftet och innehållet varierar kraftigt. Detta är dock ett område där Försvarsmaktens pågående interna arbete med befattnings- och kompetensbeskrivningar kan leda till förändringar.

Officerskarriären, vidareutbildning och högre officersutbildningar

Instegsbefattningarna för nyutexaminerade officerare är navigationsofficer/operatör, instruktör och/eller ställföreträdande chef på plutonsnivå. Inom vissa funktioner börjar officeren sin anställning på en elevbefattning, som gruppchef eller instruktör och blir efter att han eller hon har fått mer erfarenhet ställföreträdande plutonchef. Arbetet som ställföreträdande plutonchef innebär arbetsuppgifter som att utbilda, ha personalansvar samt det övergripande materielansvaret. Instegsgraden är fänrik. Försvarsmakten tillämpar individuell och differentierad lönesättning och medelgångslönen för en fänrik var i genomsnitt 20 760 kronor för de som anställdes sommaren 2011.

I det tidigare karriärsystemet inom Försvarsmakten fanns det bestämda år som officeren genomförde i respektive grad, till exempel så efter 2 år som fänrik befordrades officeren till löjtnant. Denna automatiska befordran, beroende på år i grad, har upphört. Befordran i grad sker genom att officeren söker en befattning som har den högre graden och om ansökan beviljas, förutsatt att officeren anses lämplig och uppfyller de urvalskrav som finns för befattningen, tilldelas officeren den högre graden vid befattningens tillträde. Till exempel en löjtnant blir inte automatisk kapten för att han eller hon har genomgått utbildningen mot befattning OF-2 (den före detta så kallade kaptensutbildningen), utan först när han eller hon får en befattning med kaptens grad sker förändringen i grad. Trots att automatiken har upphört finns det ändå en ”normalkarriär”: Denna innebär att officeren efter ca 2 år i befattning med grad fänrik befordras till löjtnant, där officeren generellt arbetar runt 3 år innan han eller hon går utbildning mot befattning OF-2. Officeren kan läsa andra yrkes- och befattningskurser innan han eller hon påbörjar utbildningen mot befattning OF-2 men det är inget krav. I figuren nedan visas en genomsnittlig karriärgång för en officer. Figuren nedan visa en generell karriär, vilket medför att stora skillnader kan förekomma mellan olika personer.

Figur 5.3. Karriärgång officer (blå rutor är för utbildning, svart för grad och grön för militär utbildning före Officersprogrammet)



Utbildningsstegen OF-2, SU och HSU i figuren förklaras nedan.

Försvarsmaktens skolor, centra och förband erbjuder s.k yrkes- och befattningskurser (YBK) som består av ett stort antal kurser som varierar mycket i innehåll och längd. Vilka kurser som erbjuds varierar från år till år beroende på Försvarsmaktens behov och presenteras i Försvarsmaktens utbildningskatalog.

I dessa kurser ingår även bland annat Utbildning mot befattning OF-2, som tidigare hette taktiska programmet (eller "kaptensutbildningen"). Utbildningen är totalt 8 månader och går varje halvår. Stabsutbildningen (SU) som genomförs på FHS förutsätter att officeren minst har läst de generella delarna av utbildningen mot befattning OF-2. SU skall upphöra och sista kursen skall starta höstterminen år 2013. De officerare som utbildats i det nya Officersprogrammet behöver inte genomgå hela utbildningen, på grund av att delar av utbildningen är inkluderad i Officersprogrammet.

Den högre militära utbildningen, som förutom SU bl.a. består av den högre stabsofficersutbildningen (HSU) och taktisk stabskurs, är uppdragsutbildningar som genomförs på Försvarshögskolan.

Högre stabsofficersutbildningen (HSU) är en tvåårig utbildning på avancerad nivå, med krigsvetenskap som inriktning. Utbildningen ger 120 högskolepoäng och kan leda till en magisterexamen i krigsvetenskap. Den högre stabsofficersutbildningen ersatte Chefsprogrammet och genomfördes för första gången 2009. Förekunskapskraven för HSU är genomfört officersprogram, utbildning mot befattning OF-2, Stabsutbildning samt ett självständigt arbete på högskolans grundnivå (så kallad c-nivå).

Den högre stabsofficersutbildningen sker försvarsmaktsgemensamt. Det övergripande målet med HSU är att ge generell kompetens som kvalificerad stabsmedlem för att kunna leda delar av stabsarbetet inom en stab på operativ ledningsnivå.

Utbildningen sker endast vartannat år för att spara pengar.

För att tillgodose Försvarsmaktens behov av officerare på högre ledningsnivå med operativ militärteknisk kompetens finns HSU även med en militärteknisk inriktning (HSU-T). och även en Högre stabsofficersutbildning (HSU) med specialinriktning för t.ex. läkare, ingenjörer och metrologer.

Efter den högre stabsofficersutbildningen finns ett fåtal kurser som officerare kan läsa såsom den Högre operativa chefskursen. Detta är en kurs i krigsvetenskap som riktar sig till chefer i Försvarsmakten, på nivå OF-4 till OF-6, som skall placeras i operativa chefsbefattningar nationellt eller internationellt. Här finns också "Solbackakursen", en femdagarskurs som ordnas av Försvarshögskolan på uppdrag av Försvarsmakten och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) där personer inom riksdagen, departement, myndigheter, regionala organ, forskning och utbildning, näringsliv, organisationer och media möts för att få en fördjupad förståelse för svensk säkerhetspolitik och svensk krisberedskap.

5.3 Försvarshögskolan

En stor del av officersutbildningen sker genom Försvarshögskolan (FHS). FHS är sedan den 1 januari 2008 en högskola med akademisk examensrätt. Försvarshögskolan lyder under Utbildningsdepartementet men får också del av sin styrning från Försvarsdepartementet. FHS får direktiv genom regleringsbrev från både Utbildningsdepartementet och Försvarsdepartementet.

Verksamheten finansieras genom anslag från ovannämnda departement och genom uppdragsutbildning och uppdragsforskning.

Försvarshögskolan har 344 anställda (räknat som årsarbetskrafter) varav 221 lärare²². Antalet helårsstudenter uppgick år 2010 till 546 (exkl. uppdragsutbildning). Den grundläggande officersutbildningen i Officersprogrammet som är finansierad genom anslag stod för 321 av dessa helårsstudenter.

Antalet helårsstudenter i uppdragsutbildningarna uppgick till 217 varav 125 inom den högre officersutbildningen. Den högre officersutbildningen är en uppdragsutbildning som betalas av Försvarsmakten.

Försvarsmakten är också den största finansiären av uppdragsforskningen som genomförs inom Försvarsmaktens forskningsprogram Forskning och Teknikutveckling (FoT).

Den näst största uppdragsgivaren är Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB).

Kostnaderna för FHS uppgick 2010 till totalt 514 mnkr.

Högskoleverket (HSV) beslutar om examenstillstånd. Det var sålunda HSV som tilldelade FHS examenrätten år 2008. HSV prövar också om utbildningar som fått examenstillstånd lever upp till regelverk, utbildningsmål, akademiska och andra krav som tillståndet bygger på. HSV har nyligen tagit initiativ till en utvärdering av den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) som en förstudie för sin granskning av Officersprogrammet år 2013.

Antalet sökande till Officersprogrammet är högt i förhållande till antalet tillgängliga utbildningsplatser. I statistik från HSV²³ framgår att det s.k. sökandetrycket (antalet förstahandssökande per antagen till utbildningen) vid hösten 2010 var 16,5. Denna siffra var den högsta siffran bland alla utbildningsprogram på universitet och högskolor. Sökandetrycket bland universitet och högskolor varierade mellan 0,9 och 16,5 där tal mellan 1,0 – 4,0 var de vanligast förekommande.

5.4 Kostnader för Försvarshögskolans officersprogram 2012

I en underlags-PM redovisas dels kostnader för Officersprogrammet (OP) idag i form av budget för år 2012, dels ekonomiska kalkyler för några olika principiella alternativ för officersutbildningen som vi återkommer till i kapitel 11 (*Bilaga 8. Vad kostar en plutonchef?*). Underlags-PM:n har tagits fram av Richard Murray.

Kostnaderna för OP finansieras på en rad olika vägar. I nedanstående tabell ges en översikt av kostnader, var dessa uppstår (kostnadsställen) och på vilket sätt de slutligen finansieras.

²² Försvarshögskolan, Årsredovisning 2010.

²³ Högskoleverket, Universitet & Högskolor – Högskoleverkets årsrapport 2011, Rapport 2011:8 R, Juni 2011.

Tabell 5.2 Kostnader för Officersprogrammet

Officersprogrammet 2012	Miljoner kr				Finansiering		
	Kostnadsställe						
	FHS/Karlberg	FM	TRM	FK	FHS anslag	FM anslag	Summa
Förmåner och kostnadsersättning		73				73	73
Familje- och bostadsbidrag				5		5	5
FHS lärare, OH, övr inköp	87				75	12	87
Kadettbataljon, lokaler, plutch+idrottslärare m.m.		22			22		22
Kadettbataljon		45				45	45
VFU exkl. pilotutbildning		58			58		58
VFU pilotutbildning		95				95	95
Uttagning				2	2		2
Summa	87	293		2	157	230	387

Budgeten för FHS treåriga OP är 169 mnkr för år 2012 varav 157 mnkr finansieras genom anslag till FHS och 12 mnkr finansieras med avgifter från Försvarmakten, som på detta sätt betalar för 28,5 helårsstuderande, vars utbildning sker på uppdrag av Försvarmakten²⁴. Övriga 282,5 helårsstuderande ryms inom anslaget. I FHS kostnader ingår Försvarmaktens kostnader för den s.k. verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) exkl. pilotutbildning, 58 mnkr, som Försvarmakten fakturerar FHS.

Den verksamhetsförlagda utbildningen av piloter betalas av Försvarmakten (95 mnkr). Eleverna i OP ingår samtidigt i den s.k. *Kadettbataljonen*. Huvuddelen av kostnaderna för Kadettbataljonen (totalt 95 mnkr) står Försvarmakten för (73 mnkr).

Den andra delen faktureras FHS (22 mnkr) och hamnar då på dess anslag för utbildning av officerare. I Kadettbataljonens kostnader ingår kostnader för löner, lokaler, OH, förbrukningsmateriel, köpta tjänster m.m. (45 mnkr).

På Försvarmaktens anslag förs kostnader för den tid, 27 veckor under tre år, som kallas försvarmaktstid (FMT) och andra kostnader förenade med de övningar och den verksamhet som genomförs på denna tid. FMT ligger utanför OP men är en väsentlig del av officersutbildningen.

Till Försvarmaktens kostnader ska läggas förmåner och ersättningar under utbildningstiden, både för tiden i kadettbataljonen och övrig tid på FHS. Bl.a. ingår i dessa kostnader 5 mnkr i familje- och bostadsbidrag till elever som inte bor på Karlberg. Försäkringskassan (FK) betalar ut dessa bidrag och fakturerar Försvarmakten. Totalförsvarets rekryteringsmyndighet (TRM) sköter uttagningen till officersprogrammet och fakturerar Försvarmakten 2,3 mnkr för detta arbete.

Totalt, om såväl FHS som Försvarmaktens kostnader beaktas, uppgår sålunda kostnaderna för officersutbildningen vid Officersprogrammet till 387 mnkr.

FHS har dessutom ytterligare ett anslag för forskning och utveckling samt övergripande ämnesansvar för officersutbildningens ämnen på 39 mnkr som inte redovisas i sammanställningen. Om denna adderas stiger kostnader till en bit över 400 mnkr (426 mnkr om hela beloppet adderas).

År 2012 beräknas 310 helårsstuderande delta i utbildningen. Årskostnaden per helårsstuderande är således 1,3 mnkr. Det bör observeras att en kostsam del av utbildningen är den verksamhetsförlagda utbildningen av piloter, som kostar 4 mnkr per helikopterpilot och 6 mnkr per JAS-pilot. Sammanlagt gör 20 piloter VFU år 2012. VFU för övriga ca 80 elever kostar i genomsnitt 0,7 mnkr. Om vi bortser från den extrakostnad piloterna medför blir årskostnaden för en helårsstuderande 1,2 mnkr. Tre års utbildning vid OP kostar således 3,6 mnkr per utexaminerad officer.

Om man dessutom lägger på kostnaderna för grundläggande militär utbildning (GMU), kompletterande militär utbildning (KMU) och i genomsnitt ett års befattningsutbildning efter OP och befattning som plutonchef (motsvarande) kommer den totala kostnaden att från inryckning till GMU till avslutad befattningsutbildning till plutonschef (motsvarande) vara närmare 5 mnkr per individ. Då vissa av kostnaderna är fasta eller halvfasta skulle denna kostnad bli något lägre vid större utbildningsvolymmer (=flera kadetter) vid OP och högre vid ännu lägre volymer än idag.

²⁴ 12,1 mnkr för 28,5 helårsstuderande kan ses som en marginalkostnad för officersutbildning till den del som den bedrivs på FHS exkl. VFU. Marginalkostnaden för en helårsstudent skulle då vara 0,42 mnkr.

5.5 Reflektioner över dagens system

Försvarsmakten talar om personalförsörjningen i termer av sekvensen:

Attrahera → Rekrytera → Utveckla → Nyttja → Avveckla. Utbildning ses som en del av "utveckla". Det finns självklart en stark koppling mellan utbildningen och de övriga delarna av sekvensen. Utbildningen påverkar de andra delarna. Utformning och innehåll i utbildningen påverkar om man både kan attrahera tillräckligt antal personer och även "rätt personer" till Försvarsmakten. Om attraktionskraften är hög finns ett gott urval att rekrytera från. Om utbildningen varit av god kvalitet och relevant för personernas tjänstgöring får Försvarsmakten ut mera av "nyttjandet" av personalen. Slutligen påverkar utbildningen även avvecklande av personal och kanske i synnerhet möjligheterna att få viss personal att karriärväxla till den civila arbetsmarknaden efter ca 15 års tjänstgöring för att bl.a. få en ändamålsenlig åldersstruktur.

Beslut om officersutbildningens organisation, utformning och innehåll måste sålunda beakta utbildningens påverkan på alla led i officersförsörjningen.

Frågan om när i tiden och officerskarriären olika kunskaper behövs påverkar också officersutbildningen. Ska ett visst utbildningsmoment ingå i den grundläggande officersutbildningen eller i senare officersutbildning?

Personalen i Försvarsmakten består av olika kategorier: officerare, specialistofficerare, reservofficerare, gruppbefäl, soldater, sjömän s.k GSS både kontinuerligt och tidvis tjänstgörande samt civilanställda. Roll- och arbetsfördelningen mellan dessa olika kategorier och hur de olika kategorierna ska bidra till de kompetenser Försvarsmakten behöver påverkar kraven på officerarna och därmed officersutbildningen. Samspelet och arbetsfördelningen mellan de olika kategorierna ska utgöra en fungerande helhet.

Det svenska officersprogrammet är relativt unikt internationellt sett genom att försöka sammansmälta civila akademiska ämnen med militära ämnen och tillämpningar till nya militära akademiska ämnen. En sådan "skraddarsydd" integration av civil teoribildning och militär teori- och yrkeskunskap har stora principiella fördelar om den kan ske på ett ändamålsenligt och korsbefruktande sätt. En sådan utbildning kan i nuläget inte erbjudas av ett civilt universitet eller civil högskola. Baksidan med denna "skraddarsömnad" är att den vanligen också blir mycket dyr genom att elevantalet blir litet och att en "kritisk massa" blir svår att uppnå åtminstone i ett kostnadseffektivitets-perspektiv. Sådana avvägningar leder också fram till att de flesta arbetsgivare i Sverige och internationellt i huvudsak förlitar sig på det allmänna utbildningsväsendet för huvuddelen av utbildningsbehovet genom att rekrytera personer med lämplig utbildningsbakgrund och endast på marginalen erbjuder "skraddarsydd" internutbildning. Det unika i officersyrket kan dock motivera en annan avvägning.

Vi har träffat Lena Geijer²⁵ som arbetar med en studie av akademiseringen av lärarutbildningen och officersutbildningen. Hon noterar att akademiseringen inneburit att praktiken är borttagen ur såväl lärarutbildningen (provtjänstgöring) som officersutbildningen (truppföring). De lärare och officerare som hon mött i sin utbildning och i sina intervjuer uttrycker ofta att denna baksida av akademiseringen har inneburit att korsbefruktning mellan teori och praktik har gått förlorat. Vi har stött på liknande funderingar när vi, ad hoc utan vetenskaplig metod, har samspråkade med elever vid eller nyligen examinerade från OP samt även mer erfarna officerare. Liknande tankegångar framförs också i en studie som redovisar gruppdiskussioner med lärare och elever vid Försvarshögskolan²⁶.

Både officers- och lärarutbildningen upplevs sålunda ha minskat de praktiska inslagen för att få status som akademisk utbildning. Det finns en risk att akademiseringen blir en "tvångströja" som förhindrar en ändamålsenlig samverkan mellan teori och praktik.

Den initiala officersutbildningen i OP kostar i nuläget närmare 400 mnkr per år, ca 1 % av de totala försvarsutgifterna. Om man anser att officersutbildningen (inte officerarna utan just officersutbildningen) har en större påverkan på effekten av försvaret än denna enstaka procent av kostnaderna blir inte kostnadsskillnader på 100 – 200 mnkr mellan olika utbildningsmodeller avgörande för valet av modell. Det är som det alltid bör vara en avvägning mellan effekt och kostnader som ska styra besluten. Nuvarande dyra modell skulle sålunda kunna motiveras av en stor verkan i målet. Det råder dock mycket delade

²⁵ Intervju med Lena Geijer, fil.dr, Stockholms universitet, Institutionen för pedagogik och didaktik, december 2011.

²⁶ Lena Geijer, Eva Olstedt, Vocational Education and Academia: Focus Group Discussions Over Time, Stockholms Universitet, 2010

uppfattningar om denna verkan i målet mellan företrädare för olika åsikter i utbildningsfrågan. Det pågående arbetet inom Försvarsmakten med kravprofiler, befattningsstruktur och befattningsbeskrivningar är härvid en viktig utgångspunkt för vidare diskussioner och utvärdering av olika framtida utbildningsmodeller.

För att uppnå en god kostnadseffektivitet gäller det att uppnå en ”kritisk massa” i elevunderlaget för att uppnå stordriftsfördelar och kunna slå ut de fasta kostnader på flera prestationer i form av utexaminerade officerare från OP. Ett sätt att uppnå detta kan vara att samordna åtminstone delar av utbildningen för olika officerskategorier. Om t.ex. blivande reservofficerare skulle kunna gå delar av sin utbildning tillsammans med de blivande officerarna skulle elevunderlaget kunna göras större utan att kostnaderna ökar i motsvarande grad.

En orsak till de höga kostnaderna är den höga lärartäthet vid FHS. Enligt Högskoleverkets statistik²⁷ ligger de flesta utbildningar på ca 15-25 elever per lärare (antal helårsstudenter per lärare). Motsvarande för FHS (hela FHS, OP är inte särredovisat) är 6 elever per lärare. På denna nivå återfinns endast Operahögskolan, Teaterhögskolan, Dans- och Cirkushögskolan och några liknande kulturellt inriktade högskolor.

I kapitel 4 talade vi om att skilja dåtid, nutid och framtid vilket bl.a gav olika bilder av det årliga behovet av nyutbildade officerare.

Officersbehovet var tills nyligen 9 000 officerare. Dessa stannade i genomsnitt ca 21 år i försvaret. I ett jämnt stabilt system skulle det innebära ett årligt behov av knappt 450 nyexaminerade officerare (=9000/21) vilket innebär att med tre årsklasser på OP skulle det totala elevantalet bli ca 1400 (=3 gånger 450 plus en reserv för avgångar under utbildningen). Sådana stora utbildningsvolymerna har vi inte sett på länge och förklaringen är att systemet inte varit stabilt - efter framför allt år 1990 har antalet officerare successivt minskat vilket reducerat nyrekrytering och behov av nyexaminerade genom att det alltid funnits ett officersöverskott. Denna situation ledde parallellt till en åldrande officerskår trots generösa erbjudanden om förtidspensioner.

I nuläget efter införandet av tvåbefälssystemet behövs drygt 3 000 officerare medan tillgången är väsentligt högre vilket föranleder omplacering av officerare till specialistofficerare. Egentligen skulle man inte alls behöva utbilda officerare under åtminstone en övergångsperiod. I nuläget leder kompromisser fram till att mellan 50-90 årligen tas in på OP. Elevantalet vid OP skulle med dessa årliga intag bli 160 – 290 (jmf budget 2012 på 310).

När omstruktureringen i officerskåren är klar och om ett jämnt, stabilt system med behov av drygt 3 000 officerare ska omsättas och genomsnittlig anställningstid alltjämt är runt 20 år blir det årliga behovet av nyexaminerade officerare ca 150 och elevantalet vid OP mellan 450-500.

Denna siffra ska jämföras med budgeten för 2012 på 310 elever vilket skulle innebära att de potentiella elevvolymerna skulle öka med ca 50 % i ett framtida, stabilt system. Detta ökar självklart också de totala kostnaderna, allt annat lika, men innebär minskade kostnader per färdigutbildad officer och därmed förbättrad kostnadseffektivitet.

Om officerarna genom karriärväxlingsprogram i högre grad skulle lämna försvaret för civil verksamhet vid 35-40 års ålder minskar den genomsnittliga anställningstiden och därmed ökar behovet av årlig nyrekrytering av officerare vilket i sin tur ytterligare ökar elevantalet vid OP. En minskning av den genomsnittliga anställningstiden med 5 år skulle öka det årliga behovet med 50 och elevantalet med drygt 150.

Om dessutom reservofficersutbildningen helt eller delvis skulle kunna integreras med officersutbildningen vid OP skulle antalet elever kunna öka ytterligare med mellan 50-200 beroende på längden på reservofficerarnas utbildning vid OP och antalet reservofficerare som är av ”officerskategorin” resp. ”specialistofficerskategorin” (totalt är behovet 2 500). Utbildningen av reservofficerare av ”officerskategorin” är i nuläget under utredning inom Försvarsmakten.

I nuläget skapar de låga och närmast obefintliga utbildningsbehoven av nya officerare ett ”tidsfönster” att i princip några år helt upphöra med officersutbildningen och istället fokusera på att grundligt studera, analysera och besluta om officersutbildningens framtida organisation, inriktning och innehåll. En sådan

²⁷ Högskoleverket, Universitet & Högskolor – Högskoleverkets årsrapport 2011, Rapport 2011:8 R, Juni 2011.

lösning skulle dock innebära att OP läggs i ”malpåse”²⁸. Det är dock tveksamt om detta inte är detsamma som en avveckling så att för att göra detta bör man vara säker på att man inte ska återuppta OP med dagens utformning och lärarkår. Det kan å andra sidan också bli utgångspunkten för en nystart för OP med nya krafter.

Att upphöra med officersutbildningen under ett antal år kan emellertid ska obalanser i åldersstrukturen för officerare och det är ett av skälen till att man nu ändå kör officersutbildningen på någon form av ”sparlåga”.

Intresset för OP är stort bland dem som väljer utbildning. Sökandetrycket var det högsta år 2010 bland universitetet och högskolor. Att antalet som antas och utbildas i nuläget är litet till följd av överskottet på officerare leder rent matematisk till ett högt sökandetryck men även med en justering till långsiktigt rimliga nivåer på antagning och utbildning är sökandetrycket högt. Detta kan bero på intresse för officersyrket som sådant och att utbildningens innehåll och upplägg är konkurrenskraftigt. Andra orsaker kan vara de unikt förmånliga villkor studenterna erbjuds i form av dagsersättning, fri bostad i centrala Stockholm och fri kost m.m. vilket reducerar och kanske t.o.m. eliminerar behovet av studielån. Ett uppdämt ackumulerat intresse för en ny akademisk utbildning och den i nuläget (men inte framtida) tillgången till relativt nyutbildade värnpliktiga som redan har en del av utbildningskraven avklarade är andra möjliga orsaker.

Det har ibland diskuterats om studenterna istället för dagens förmånliga villkor istället som vanliga studenter skulle vara hänvisade till studiemedel och studielån. Detta skulle minska kostnaderna för Försvarsmakten. Det har då sagts att denna kostnadsminskning eventuellt skulle motsvaras av en lika stor anslagsminskning till Försvarsmakten. Här måste man vara medveten om att de försämrade villkoren för de officersstuderande med stor sannolikhet kommer till uttryck i ökade lönekrav från officerare som själva bekostat sin utbildning. Hela kostnadsminskningen kan härmed riskera att ätas upp av löneökningar. Officerarna skulle på detta sätt övervältra en del av sina utbildningskostnader till Försvarsmakten som ökade lönekostnader. Detta bör man ha i åtanke när man diskuterar justeringar av anslaget.

En reflektion rörande urvalet till officersutbildningen är att detta kanske väl mycket premierar förmåga till kunskapsinhämtning med tanke på att de personliga egenskaperna bedömts som viktiga och ibland t.o.m. väl så viktiga som kunskaperna. Gymnasiebetygen har en stor vikt i krav på och urval av elever till OP. Det finns en risk att kunskapsinhämtning, däribland mekanisk sådan – ”korvstoppning”, tränger undan personer med de rätta egenskaperna men som saknar akademiska ambitioner. Goda potentiella officerare riskerar härigenom att aldrig ges möjligheten att bli officerare. Önskvärda egenskaper såsom ledaregenskaper, självförtroende, besluts- och handlingskraft, improvisationsförmåga och gott omdöme följer inte automatiskt med gott ”läshuvud” och goda betyg i teoretiska ämnen.

En viktig fråga för utformningen och innehållet i officersutbildningen är *när* i officerskarriären olika kunskaper behövs och därmed fördelningen mellan grundläggande officersutbildning och högre officersutbildning. Den utbildning som ingick i stabsofficersutbildningen (SU) som var det nästa steg i officersutbildningen ingår numera i Officersprogrammet varför SU avvecklas år 2016. Detta kan bero på att behoven motiverar en tidigareläggning av denna utbildning men kan också vara ett tecken på att man lägger in mer i Officersprogrammet än vad som kan motiveras av den inledande perioden av officerskarriären.

Ansvarsförhållandena runt officersutbildningen är synnerligen komplicerade med stora krav på samordning och samsyn för att resultatet ska bli gott.

Två departement är inblandade, Utbildningsdepartementet och Försvarsdepartementet, som båda styr verksamheten genom bl.a regleringsbrev.

Två myndigheter har stort inflytande på officersutbildningen, dels Försvarsmakten vars officerare ska utbildas och dels Högskoleverket som ställer akademiska och vetenskapliga krav på utbildningen för att bevilja examenstillstånd. Det går inte att utesluta målkonflikter mellan Försvarsmaktens krav på officersutbildningen och de akademiska kraven för examensrätten. Företrädare för Försvarsmakten påtalar tidvis att det är problematiskt att inte direkt kunna påverka utbildningen av sina egna officerare. I rapporten från Kompetensförsörjningsutredningen inom Försvarsmaktens Högkvarter²⁹ konstateras att det är av intresse för Försvarsmakten att genomföra en egen utredning av Officersprogrammet då Högskoleverkets

²⁸ I underlags-PM till denna rapport, bilaga Bilaga 8. Vad kostar en plutonchef? (Richard Murray), uppskattas kostnaden för OP i malpåse till 87 mnkr per år.

²⁹ Försvarsmakten, Ett etablerat kompetensförsörjningssystem med en utvecklad befattningsstruktur – Kompetensförsörjningsutredningens rapport, HKV 19 100:60896, Juni 2011.

fokus i sin bedömning inte tillgodoser Försvarmaktens behov. Vissa kritiker både inom Försvarmakten och i den allmänna debatten hävdar att examensrätten blivit ett självändamål.

Studenterna på OP, kadetterna, för en dubbel tillvaro dels som studenter på FHS där man lyder under högskolelagen och högskoleförordningen, dels som anställd i Försvarmakten som militär personal lydande under officersförordningen. Detta leder ibland till målkonflikter, senast illustrerat genom konflikter mellan Förvarshögskolans lämplighetsbedömning för officersyrket och högskoleförordningen³⁰.

För att säkerställa att utbildningen genomförs på ett säkert sätt och att den studerande efter examen är anställningsbar hos Försvarmakten gör Förvarshögskolan en lämplighetsbedömning. Vid lämplighetsbedömningen kan egenskaper som inte är önskvärda i Försvarmaktens verksamhet upptäckas. Efter lämplighetsbedömning har 15 studenter avvisats. Dessa har dock överklagat och fått gehör hos Överklagandenämnden för högskolan (ÖNH) som i sitt beslut³¹ skriver:

"Överklagandenämnden har ännu en gång underkänt lämplighetsprov som behörighetsvillkor. Sedan 2008 har Överklagandenämnden underkänt att Förvarshögskolan ställt upp krav på godkänt resultat på lämplighetsbedömning som behörighetsvillkor för sökande till officersprogrammen. Nämnden anser att behörighetskravet inte är förenligt med högskoleförordningens bestämmelser. Totalt rör det sig om ca femton studenter som fått bifall av nämnden."

Överklagandenämnden för högskolan bildades 1992. Nämnden har sedan 1995 sitt kansli hos Högskoleverket. Högskoleverket är så kallad värmyndighet och sköter med sin personal nämndens kansligöromål.

De komplicerade ansvarsförhållandena går också igen i ekonomiskt ansvar och ekonomisk uppföljning. Det är svårt att få en helhetsbild av ekonomin runt OP då anslagen kommer från två departement, kostnaderna uppstår hos olika aktörer – FHS, på flera ställen i Försvarmakten, Försäkringskassan och Totalförsvarets rekryteringsmyndighet. Genom olika faktureringsrutiner sker statsfinansiella interndebiteringar mellan aktörerna. Denna situation försvårar ett samlat kostnadsansvar för hela kostnaden för OP liksom uppföljning och analys av kostnadsutfallet.

En ytterligare fråga som generellt kan kopplas till utbildning i Sverige är den ekonomiska avkastningen för utbildningen för individen. Detta brukar internationellt mätas och jämföras inom OECD-länderna med den s.k. utbildningspremien som redovisar nettoavkastningen av utbildningen där bl.a. påverkan på lönen av utbildningen jämförs med kostnaderna för att skaffa sig utbildningen. Utbildningspremien i Sverige är jämförelsevis låg³² och ligger långt under OECD-genomsnittet. Endast Nya Zeeland och Danmark har lägre en utbildningspremie. Detta innebär att det lönar sig mindre att utbilda sig i Sverige än i andra länder. Detta kan dels spegla att arbetsgivarna inte värderar utbildning lika högt i Sverige som i de flesta andra länder men kan också bero på andra orsaker, inte minst den förhållandevis jämna inkomstfördelningen i Sverige.

Detta skulle kunna avspegla att för karriärväxlande officerare och framtida civila arbetsgivare behöver kanske inte utbildningen vara avgörande för att möjliggöra en karriärväxling till den civila arbetsmarknaden.

Det faktum att studenterna vid OP har jämförelsevis mycket goda studieförmåner bidrar positivt till högre avkastning på kadettens investering i utbildning.

³⁰ Högskoleverket, Studentträtt, Nr 3, 2011.

³¹ Överklagandenämnden för högskolan, ÖNH beslut 2011-08-19, regnr 33-771-11.

³² Högskoleverket, Universitet & Högskolor – Högskoleverkets årsrapport 2011, Rapport 2011:8 R, Juni 2011.

6 Internationella observationer och jämförelser

I de kommande kapitlen redovisar vi officersutbildningen i några länder – Storbritannien, Tyskland och Nederländerna.

I en nyligen utkommen rapport från European Security and Defence College³³ (se även kapitel 10) redovisas officersutbildningen, med fokus på den grundläggande officersutbildningen, i 26 medlemsländer i EU.

I rapporten konstateras det att officersutbildningarna i Europa i allt högre utsträckning siktar på att ge officerare en akademisk examen och har därför infört procedurer från civil akademisk utbildning där särskilt den s.k. Bologna-processen påverkat. Bologna-processen syftar till mer jämförbara, kompatibla och samordnade system för högre utbildning i Europa för att främja rörlighet, anställningsbarhet inom Europa samt Europas konkurrenskraft inom utbildning. Ett system för överföring av studiemeriter mellan länder har skapats, European Credit Transfer and accumulation System (ECTS). Processen ledde fram till European Higher Education Area år 2010 där 47 länder enades om ett antal åtgärder inom Europa såsom struktur på utbildningen i cykler, implementering av kvalitetssäkring och en övergripande referensram för examina.

I Europa ser man starka tendenser till akademisering på så sätt att alla grundläggande officersutbildningar har en akademisk eller åtminstone teoretisk del i utbildningen även om den inte alltid leder till en examen. Strävan efter en högre akademisk kunskapsnivå är tydligt märkbar.

Officersutbildningen sker oftast i försvarets regi även om den akademiska utbildningen inom officersutbildningen ibland åtminstone till del kan vara delegerad till civila universitet och högskolor.

Då officersutbildningen syfte är dubbelt och inte bara siktar på att skapa goda teoretiska och akademiska kunskaper utan kanske framför allt ”dugliga officerare i krig” är även praktiska inslag i utbildningen nödvändiga. Studien talar om ”academic education” och ”vocational training” men även om ”leadership education and training” som en tredje komponent i utbildningen.

I ett översiktsdiagram beskrivs länderna efter andelar för de olika komponenterna. Sammanställningen omfattar dock inte alla de studerade 26 länderna och Sverige, Storbritannien och Tyskland återfinns inte i översikten däremot Nederländerna som anses ha en stor andel akademisk utbildning.

De konstaterar att även länder med liten andel akademisk utbildning inom officersutbildningen trots detta ofta erbjuder en examen erkänd enligt European Higher Education Area med Bulgarien som det tydligaste exemplet.

Studien redovisar också en översikt som visar hur utbildning och praktik inom utbildningen kombineras och skiljer på *separation* som innebär tydlig åtskillnad mellan utbildning och praktik där bl.a. Tyskland anses höra hemma, *växels* (”*alternation*”) där bl.a. Nederländerna placeras och *parallellt* utövande av utbildning och praktik där bl.a. Finland placeras.

Sverige anses höra hemma mellan *separation* och *växels*. Storbritannien anses svårplacerat då officerarna huvudsakligen redan har en akademisk utbildning när de påbörjar officersutbildningen.

Då studien initierats av Polen under deras ordförandeskap inom EU ägnas internationella samarbeten inom officersutbildning bland EU-länder stort utrymme i kompendiet och betydelsen av detta samarbete betonas.

Karl Ydén och Hans Hasselblad³⁴ talar om fyra modeller för militär ”akademisering”:

1. civil akademisk examen med parallell militär utbildning (såsom i USA med det s.k. ROTC-programmet)
2. civil akademisk examen som förkunskapskrav samt koncentrerad militär utbildning (såsom i Storbritannien)

³³ Sylvain Palle (red), Europe for the Future Officers, Officers for the Future Europe - Compendium of the European Military Basic Education, European Security and Defence College/Polish Ministry of Defence, September 2011.

³⁴ Karl Ydén, Hans Hasselblad, En kår på rätt kurs?, Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO) 2010:1, Finansdepartementet, 2010.

3. civil akademisk examen som förkunskapskrav för högre officersutbildning (såsom i Tyskland även om den civila akademiska examen tas på civila universitet som drivs av tyska försvarsmakten)
4. officersutbildning inom civil högskolas ram- och regelverk (såsom i Sverige)

De pekar på att USA erbjuder många möjliga vägar att bli officer både genom att genomföra civil akademisk utbildning på US Military Academy (West Point), genom ROTC-programmet och genom lång tjänstgöring som i OCS-In Service. Dessa har kortfattat beskrivits i kapitel 4.

De ser tydliga förtjänster med ökade civila akademiska kunskaper inom officerskåren men anser att det finns bättre vägar att uppnå detta än genom det nuvarande officersprogrammet då bl.a. utbildningen skapar konformitet och är sluten med få inslag av impulser från det civila utbildningsväsendet.

Professor Bernard Boëne³⁵ ser samma tydliga trend och nödvändighet i att officerare bör få akademisk utbildning.

Han observerar också att det svenska officersprogrammet internationellt är unikt till sitt innehåll och sin utformning. Han ser risker för att systemet medför en isolering från de civila akademiska utbildningsinstitutionerna liksom risker för att det kan bli svårt att få systemet kostnadseffektivt.

I Boënes PM finns också en beskrivning av den franska officersutbildningen. Denna återges kortfattat nedan.

Det finns traditionellt två sätt att bli officer i franska försvaret.

Den ena vägen är genom urval från dugliga underofficerare (NCO) med några års erfarenhet. Dessa personer i 25–30-årsåldern utbildas två år kompletterad med utbildning vid en truppslagsskola. Dessa når i genomsnitt graden överstelöjtnant.

Den andra vägen innebär rekrytering vid 19-21 års ålder efter två års förberedande skolor, vanligtvis försvarsgymnasier. De går sedan tre års utbildning på de någon av de akademiska universitet som drivs av franska försvaret där École Spéciale Militaire de Saint-Cyr belägen nära staden Rennes är den mest kända. Dessa når i genomsnitt graden överste men ca 1/6 når generalsnivån.

Studierna är uppdelade på halvårsvisa terminer där den första och sista (termin 6) huvudsakligen fokuserar på försvaret. De övriga fyra terminerna är huvudsakligen akademiska varav en termin (termin 5) tillbringas utomlands för att öka de internationella kunskaperna.

Det finns tre inriktningar av de akademiska studierna: Teknik, Internationella relationer och strategi samt Ledarskap och Management.

En specialväg till officersutbildning finns för personer som har en magisterexamen (master) vid ett civilt universitet som då följaktligen rekryteras lite senare vid närmare 25 års ålder. Dessa har möjlighet att, efter att ha klarat olika tester, komma in på den nyssnämnda utbildningen vid Saint-Cyr och går då bara ett år av denna utbildning. Efter Saint-Cyr kan det sedan bli nödvändigt att göra viss befattningsutbildning.

Denna specialväg har lett till en mindre ensidig bakgrund hos franska officerare där tidigare över 30 % av dem som gick på Saint-Cyr kom från familjer med militär bakgrund.

Utbildningen vid Saint-Cyr är dyr och kostnaden per officersstuderande för de tre åren uppgår till 225 000 Euro.

³⁵ Bernard Boëne, Officer Education in the New All-Volunteer Swedish Armed Forces: Options for Reform, December 2011.

7 Officersutbildning i Storbritannien

Officersutbildningen i Storbritannien beskrivs i en underlags-PM skriven av Malin Ivarsson och Daniel Oygun (*Bilaga 9. Officersutbildning i Storbritannien*).

Redovisningen bygger på källor från det brittiska försvarsdepartementet och de olika försvarsgrenarna samt intervjuer. För en fullständig källförteckning se underlags-PM i den separata bilagedelen av rapporten.

Personalförsörjningen i Storbritanniens väpnade styrkor vilar sedan lång tid helt på frivilligt anställda, med korta uppehåll för värnplikt i samband med världskrigen samt det första decenniet av kalla kriget och övergavs senast i början av 1960-talet.

Storbritannien har inte en försvarsmakt utan tre försvarsgrenar: Royal Navy, British Army och Royal Air Force. Dessa är tre självständigt fungerande organisationer med olika personalförsörjningssystem och kulturer.

Antalet aktiva officerare är 31 830, antalet underofficerare 42 500 och antalet soldater 112 000.

Storbritannien har vid sidan av aktiv militär personal i Regular Forces också stora reservstyrkor, närmare 200 000, främst inom Territorial Army.

Militär officersutbildning i Storbritannien är inte en universitetsutbildning. Istället har majoriteten av officersstudenterna redan en civil akademisk utbildning vid påbörjandet av officersutbildningen. Officersutbildning ges på tre skolor, en för respektive försvarsgren. Den mest välkända skolan är The Royal Military Academy i Sandhurst där officerare till brittiska armén utbildas. Flottans motsvarande utbildning ligger i Dartmouth i Portsmouth och flygvapnets i Cranwell nära Brighton. Av de antagna till Sandhurst har cirka 80 procent en civil akademisk utbildning, det vill säga en majoritet av kadetterna är så kallade graduates.

7.1 Antagning

Varje år antas sammanlagt drygt 1 600 personer till de tre officersskolorna. Antagningsprocessen är principiellt sett densamma oberoende av skola och försvarsgren. Men för den enskilde finns däremot olika vägar till en officersexamen, vilket gör att det samlas kadetter med olika bakgrund (akademisk och militär kompetens) vid officersutbildningarna. Det går att urskilja tre typkategorier av kadetter – *direct entry*, *serving soldier* och *late entry* – där varje kategori har differentierade förutsättningar och processer vid bl.a. antagningen.

7.1.1 Behörighetskrav och urval

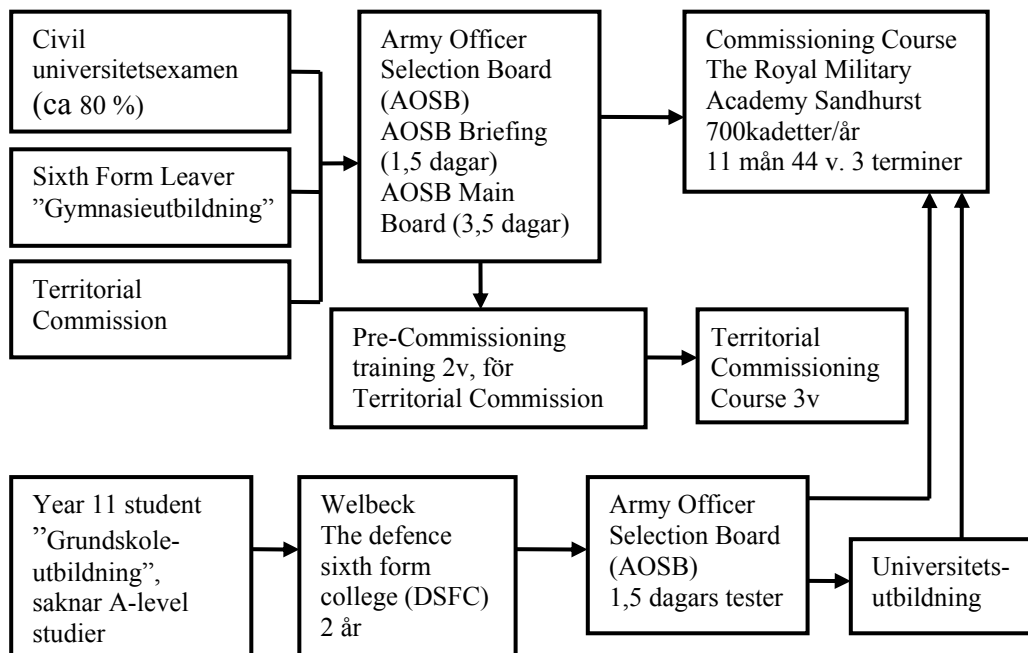
Det föreligger inget behörighetskrav att officerskadetter ska ha genomgått grundläggande militär utbildning innan studier på officersskolan. Dock existerar olika former av förberedande skolor som erbjuder viss övergripande militär utbildning. Syftet med dessa är dock att vara rekryteringsfrämjande och i flera fall att ge erforderlig civil skolunderbyggnad. Vad avser tidigare civil utbildning är fullbordad gymnasieutbildning ett minimikrav för att antas vid en skola.³⁶ Då personalförsörjningen till Storbritanniens väpnade styrkor vilar på frivillighet är det upp till intresserade kandidater att själva vända sig till upplysningsofficerare ur den försvarsgren man är intresserad av. Först blir alla sökande inbjudna till 1 ½ informationsdagar, då testerna och antagningsprövningens olika delar förklaras och deltagarna får även möjlighet att prova på några av antagningsprövningens moment. Under dessa dagar genomförs även en del tester, både begåvnings tester samt fysiska, där de sökande utvärderas och betygsätts. Lämpliga sökanden som uppfyller antagningskraven går vidare till en 3 ½ dagars antagningsprövning bestående av flera tester och intervjuer. Prövningen testar bl.a. kandidaternas fysik, kondition, psykisk tillstånd, kommunikation, matematik och intelligens. Skolans urvalskommission³⁷ utvärderar resultaten och lämnar antagningsbesked.

³⁶ I vissa fall kan personer som saknar erforderlig gymnasieutbildning efter ansökan gå en förberedande militär och civil utbildning vid Wellbeck College. Där får man gymnasiekompetens under 2 års studier (Defence Six Form College, 2011). Ofta följs detta av universitetsutbildning och därefter officerskursen. De som genomgått detta utbildningspaket är sedan skyldiga ett tjänstgöra i minst 3 år.

³⁷ Regular Commissions Board (armén), Admiralty Interview Board (flottan) och Officers and Aircrew Selection Centre (flygvapnet).

Förutom tidigare nämnda urvalskritiker som prövningen testat finns ett antal personliga egenskaper en officer kadett bör uppfylla för att lyckas i sin framtida yrkesroll. Även dessa faktorer ingår i helhetsbedömningen som urvalskommissionerna gör. God förmåga att kommunicera är en viktig egenskap då en stor del av arbetet handlar om att hantera och leda människor. Vidare fordras att man är i god fysisk form och beredd på att arbeta under farliga förhållanden. I figuren nedan visas de olika intagningsvägarna som finns till Sandhurst.

Figur 7.1. Intagning till The Royal Military Academy Sandhurst



7.1.2 Förberedande skolor och ungdomsverksamhet

På statliga skolor och friskolor finns ibland så kallade Combined Cadet Force (CCF) som är ett partnerskap mellan skolan och brittiska försvarsdepartementet. Inom Combined Cadet Force finns tre delar Army, Royal Navy (inklusive Royal Marines) och Royal Air Force. CCF kan liknas vid en militärförening på skolan. CCF bedriver frivillig och oavlönad verksamhet för 13-18 åringar och finns på 257 skolor över hela Storbritannien. Medlemmarna på respektive skola träffas en gång per vecka på eller efter skoltid. På loven finns möjlighet att åka på läger med CCF. Aktiviteterna drivs av volontärer, som är 20 år eller äldre, och består främst av lärare på skolan. Försvarsdepartementet står för uniformer, vapen, ammunition, tillgång till militära fordon etc. CCF tillhör inte Brittiska försvarsmakten och som medlem i CCF följer inga förpliktelser på att delta i brittiska försvarsmakten. Redan som 16-åring kan man ansöka om att bli officer. Blir man antagen erhålls ett Army Scholarship, ett bidrag (en relativt liten summa).

Det finns även militära *Sixth Form College* som Welbeck Defence Sixth Form College, där man kan läsa de två sista (valfria) åren på sin secondary education, vilket görs mellan åldern 16-18 år. Eleverna läser tre ämnen, matematik, fysik och ett tredje ämne som väljs av elva olika alternativ. Welbecks utbildning är en förberedande utbildning för universitetsutbildning inom Defence Technical Undergraduate Scheme (DTUS). DTUS är ett stipendieprogram som betalar studentens universitetsavgift och levnadskostnader. Utöver skol- och levnadskostnader får studenten även ett årligt "tekniskt stipendie" på ca £4000. Eleven kan välja mellan universiteten i Newcastle, Southampton, Aston, Northumbria, Birmingham eller Loughborough samt även Oxford eller Cambridge för elever med höga betyg. En majoritet av studenterna inom DTUS kommer från Welbeck, dock inte alla. Studenterna i stipendieprogrammet måste ingå i en militär "Support Unit". Support Unit har obligatorisk träning en kväll varje vecka och för deltagande i detta delas en "deltagandebetalning" ut på ca £1500 per år. Studenterna är under studietiden reservofficerare i sin respektive försvarsgren, med graden officerskadett. Efter universitetsutbildningen genomför studenterna en officersutbildning på försvarsgrenarnas respektive officersskola eller Initial Professional Development Training inom försvarsdepartementets statstjänst, innan de påbörjar sina karriärer inom respektive

försvarsgren eller inom Defence Engineer and Science Group, som är försvarsdepartementets samling för ingenjörer och forskare.

På en del universitet finns så kallade University Officer Training Corps (UOTC), som erbjuder militär träning och erfarenhet. UOTC är till för att väcka intresset hos studenterna för en karriär inom militären. Som medlem i UOTC räknas man som officerskadett och ingår i ”grupp B” i territorialarmén men man varken tränas eller ingår i en aktiv ”styrka”. Det är möjligt att sluta i UOTC när man vill och ett medlemskap i UOTC innebär inga förpliktelser att fortsätta inom militären. Inom UOTC kan man gå en basträning på tre år vid sidan av sin universitetsutbildning och efter det kan man arbeta inom territorialarmén. Träningen genomförs en kväll i veckan, några helger per år samt ett årligt 15 dagars-läger. Deltar man vid minst 15 tränings tillfällen samt det årliga lägret kan man få en ekonomisk ersättning kallad ”bounty”

7.1.3 Antagna elever

Officerskadetter som tas in på de brittiska officersskolorna brukar delas in i tre huvudkategorier. *Direct entry* elever kommer direkt från det civila livet. De flesta är vanligtvis runt 22-23 år gamla när de antas till officersutbildningen och majoriteten av dem har en universitetsexamen på kandidatnivå. Inom armén har 80-85 % av de antagna en universitetsexamen. För att komma in i flygvapnets officersutbildning som civil är universitetsexamen ett krav. Övriga antagna har gymnasiekunskap av viss nivå.³⁸ Dessa brukar vara något yngre, kring 18-19 års ålder, då de kommer direkt från gymnasiet. För att komma in som *direct entry* får man inte vara äldre än 25 år.

En betydligt mindre del av kadetterna på officersutbildningarna har militär bakgrund. Dessa delas in i två kategorier. I armén kallas dessa kategorier för *serving soldiers* och *late entries*. Som *serving soldier* har man varit verksam som soldat i det militära i mindre än fyra år. Det finns även en övre åldersgräns för den som antas som *serving soldier*; denne måste påbörja sin officersutbildning vid senast 29 års ålder. *Late entry* officer är någon som omskolas efter att ha tjänstgjort som soldat under en betydligt längre tid, uppemot 24 år. Flottans motsvarigheter till *late entry* officer är Upper Yardman (> 30 års ålder) och Senior Upper Yardman (> 35 års ålder).

7.2 Utbildning och utbildningssteg

Vid de tre skolorna ges en allmän officerskurs som fokuserar på att ge militär utbildning från grunden kombinerat med kurser i ledarskap. Därefter följer befattningsinriktade kurser som ger eleverna ytterligare färdigheter som krävs för att tjänstgöra i sina respektive befattningar. Det mesta av utbildningen på grundläggande nivå tillsammans med praktiken handlar om att ge kadetten kompetensen att lösa uppgifter i sin första tjänstgöring efter examen. Först senare i utbildningssystemet är utbildningen inriktad mot de krav och uppgifter som tillkommer högre chefspositioner.

7.2.1 Grundläggande officerskurs

Royal Military Academy Sandhurst

Vid Sandhurst är den grundläggande utbildningen, *Commissioning course*, för unga arméofficerare (*direct entries* och *serving soldiers*) elva månader. Utbildningen kan beskrivas som praktisk och militärspecifik. Utbildningsåret är delat i tre lika långa terminer, vilka är samordnade med rytmen i den civila akademien. Varje termin omfattar 14 veckors undervisning som följs av tre veckors ”äventyrsliv”. Första terminen ägnas huvudsakligen åt grundläggande militära färdigheter. På Sandhurst ges den militära grundutbildningen av erfarna soldater, med en arbetslivserfarenhet på minst 19 år, från armén. Andra terminen innebär fortsatt soldatutbildning men också en hög grad av teoretiska studier inom konventionellt krig, internationella relationer, ledarskap och psykologi. Under denna termin tilldelas också eleverna det regemente eller motsvarande de skall tjänstgöra vid. Under den tredje terminen inriktas de teoretiska studierna mot aktuella typer av operationer som bekämpning av terrorism och fredsbevarande. Då deltar eleverna också i krävande fälttjänstövningar. Utbildningen går tre gånger årligen.

³⁸ Det engelska skol- och betygssystemet skiljer sig från det svenska. ”Gymnasiekunskap av viss nivå” kan förstås som att personen har den kompetensen (och betygen) som krävs för inträde vid universitet, även om denne inte valt att gå där.

Inflödet av *direct entries* och *serving soldiers* ligger på sammanlagt 700 personer årligen. Storleken på antalet *late entry* elever är betydligt mindre än för de två andra kategorierna. Andelen kvinnliga officerselever är idag drygt tio procent.

Britannia Royal Naval College

Flottans officersutbildning genomförs vid Dartmouth. All officersutbildning för *direct entry* och *serving soldier* kadetter i flottan börjar med en *Initial Officer Training course (IOT)* på 28 veckor som är uppdelad i två termer om 14 veckor vardera med ledighet däremellan. Utbildningen leds med kunnig personal från *Royal Navy*:s olika grenar. Det tas in drygt 150 elever varje år till flottans officersutbildning. Dessa delas in i sex divisioner med 25 officerskadett i vardera. Varje division har en divisionschef som kommer att leda gruppen genom hela programmet (inklusive driftsättning till hav). Inom flottan tjänstgör en officer inom någon av följande grenar: Krigsföring, Ingenjör, Logistik eller Medicin.

Under den första terminen är eleverna stationerade på skolan i Dartmouth. Utbildningen inleds med en introduktionsperiod där kadetterna får chansen att förbättra förståelsen för *Royal Navy*. Eleverna får gå ett antal ledarskapskurser. Det ingår även en del praktiska övningar, såsom att spendera flera dagar i tält ute i naturen och kursen *Sea Survival* som är en förberedande kurs till termin 2 där man tillbringar tid på Hindustan, (tidigare HMS Brecon) som ligger förtöjd.

Den andra terminen börjar med 10 veckor ombord på ett stridsfartyg, t.ex. ett hangarfartyg. Där får kadetterna tillbringa tid med varje avdelning för att få en förståelse för hur ett fartyg fungerar. Praktiken avslutas med en examination (s.k. *Fleet Board*) där kunskaperna som eleverna förvärvat testas. Väl tillbaka i skolan får eleverna genomgå en sista fyra veckors kurs med den slutliga ledarskapsbedömningen.

Liksom i armén finns möjligheten till karriärväxling för lämpade underofficerare (Upper Yardmen) att gå genom Dartmouth för att bli officerare. De får då gå en förkortad kurs på sju veckor och fortsätter efter det oftast sin karriär som officerare inom den inriktning de hade innan.

Royal Air Force College Cranwell

Inom flygvapnet har man, liksom inom flottan, en *Initial Officer Training course (IOT)*. Utbildningen genomförs på Cranwell och erbjuder personer från både det civila och det militära livet möjligheten att ta värvning som yrkesofficer i Royal Air Force (RAF). IOT pågår i 30 veckor och är uppdelad i tre terminer med tio veckor vardera. Sammanlagt tar man in drygt 400 personer årligen. Urvalet till utbildningen sker via begåvningstester på dator, gruppövningar (3-5 personer per grupp) som testar ledarskapsfärdigheter i olika miljöer, intervju och en hälsoundersökning samt ett finesstest. Testerna genomförs på Officer and Aircrew Selection Center (OASC) på RAFs College i Lincolnshire.

Den första terminen på *Initial Officer Training course (IOT)* fokuserar på att utveckla kadettens militära färdigheter och ledarskapsegenskaper samt att lära denne de dagliga rutinerna för flygvapenofficer, däribland fysisk träning. Termin två har kurser i militär träning, etik och kultur inom brittiska flygplanet samt militär simulering. Den sista terminen innehåller en vecka med akademiska studier, fyra veckor med ledarskapsprov, tre veckor med militär simulering och två veckors examination. Efter genomförd kurs ska en utexaminerad flygvapenofficer inneha färdigheter och förmåga att planera och anpassa sig till olika miljöer och förhållanden samt kunna leda och hantera direkt underställda.

Pilotutbildning börjar med Elementary Flying Training (EFT) på ett enmotorigt plan. Därefter delar piloterna upp i tre linjer: jetlinje som skolar vidare i Hawk (ett relativt avancerat militär skolflygplan), flermotor som skolar vidare i tvåmotorig Beechcraft King Air samt helikopter.

Vapenofficerare går istället en grundläggande kurs i navigering innan de går vidare till att betjäna utrustning i samma tre typ av flygplan som piloterna.

7.2.2 Lön

Armén

De personer som saknar en universitetsexamen erhåller en lön på £ 15 823 under utbildningsåret på Sandhurst. Direkt efter officersexamen ökar lönen till £ 24 615 per år. Har man å andra sidan en universitetsexamen börjar man på £ 24 500 per år som kadett. Efter första utbildningsåret tjänar man som nyutexaminerad minst £ 29 586. Efter fem års tjänstgöring i armén, har en officer med graden kapten en lön

på drygt £ 38 000. Ingångslönen en officer får vid befordran till major är £ 47 760 som med tiden kan öka till £ 57 199 per år. Vid befordran till överstelöjtnant är lönen £ 67 031 och kan öka till £ 77 617 per år.

Flottan

Liksom inom armén skiljer sig ingångslönerna åt beroende på om man har en tidigare universitetsexamen eller inte. Följande riktlinjer ges för lönerna inom flottan.

Utan examen: En 2:a löjtnant utan akademisk examen börjar på Dartmouth med en ingångslön på £ 15 268. Efter att avklarat utbildningsperioden och tagit officersexamen stiger lönen till £ 24 142.

Med examen: Ingångslönen för en officerskadett med universitetsexamen ligger på £ 21 120. Efter att denne avklarat sin utbildning erhålls en lön på £ 29 000 - £ 32 000.

Övriga förmåner som anställda inom flottan har rätt till är gratis tand- och läkarvård samt möjligheten att hyra subventionerade boenden om man har familj.

Flygvapnet

Lönen inom Royal Air Force för olika befälsnivåer är:

Fänrik: £ 24 130

Löjtnant: £ 29 000 – £ 32 000

Kapten: £ 37 0170 – £ 44 000

Major: £ 49 000 – £ 56 000

Lönen varierar beroende på om officeren har universitetsutbildning eller ej och beroende på yrkesskicklighet. Utöver lönen ingår även erhåller anställda inom RAF även kost och logi samt gratis läkar- och tandläkarvård. Beroende på vilken bas den anställda tillhör, olika baser har olika regler, kan även den anställdes familj få gratis läkar- och tandläkarvård. Som anställd inom RAF kan man i vissa fall få studera på universitetet på bekostnad av RAF.

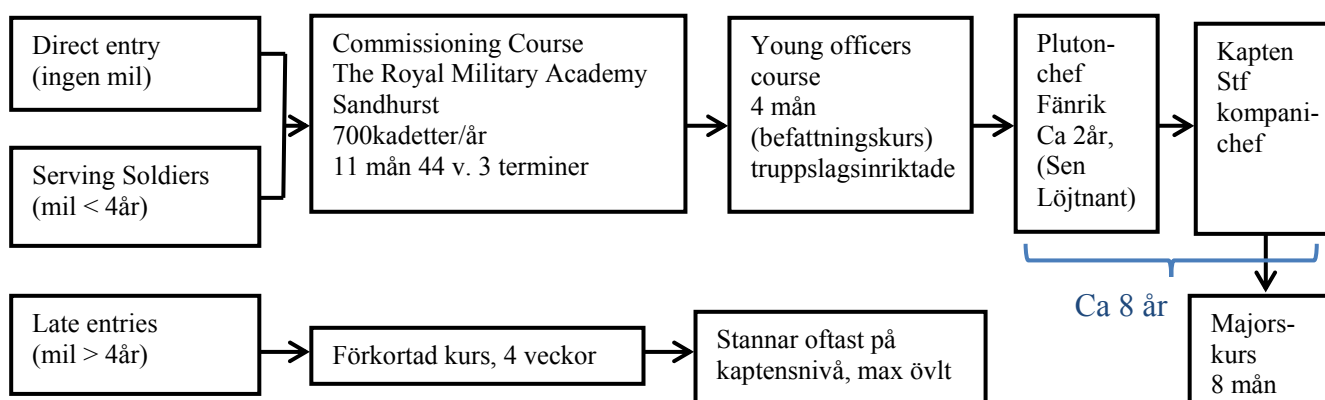
7.2.3 Vidareutbildning

Armén

Efter Sandhurst går de utexaminerade officerarna, *direct entries* och *serving soldiers*, för att tjänstgöra respektive regemente eller motsvarande. Vid regementet får man genomgå en fyra månader lång Young Officers course (YOC) innan man räknas som färdig plutonchef.

I figur 7.2 nedan visas utbildningen för en officer från rekrytering till majorskurs.

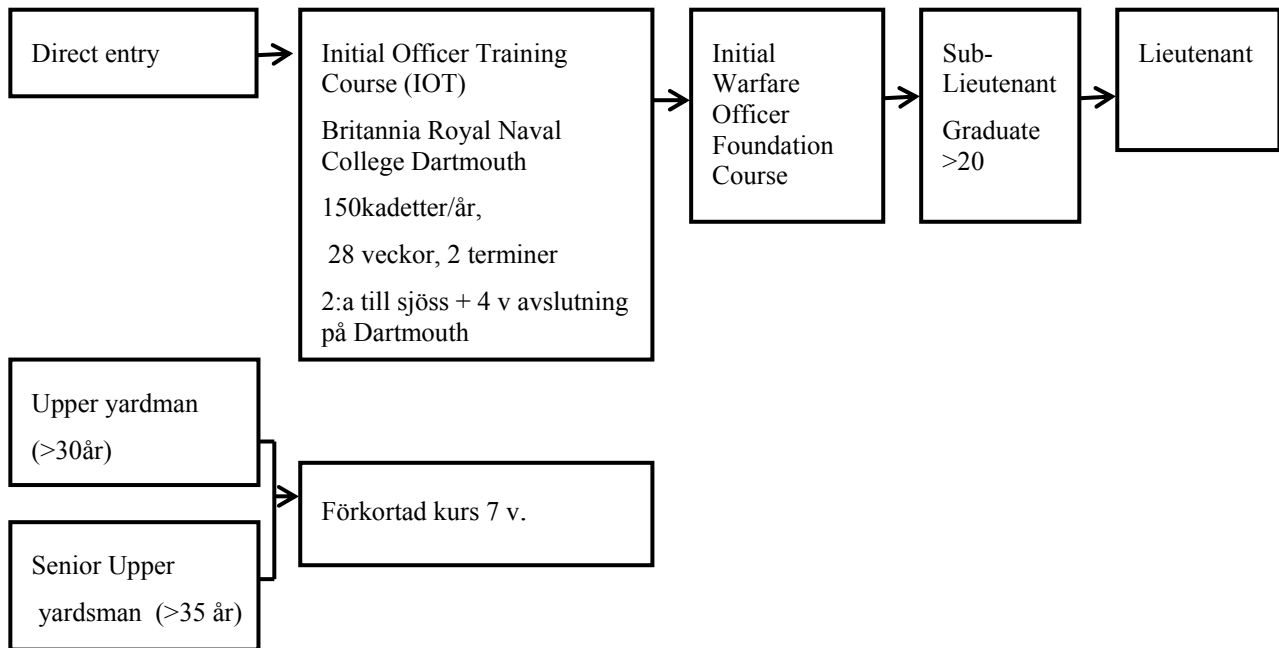
Figur 7.2. Officersutbildning inom armén



Flottan

Efter avslutad grundläggande officersutbildningen följer för huvuddelen av kadetterna, de s.k. *Warfare Officers*, en vidareutbildningskurs på 14 veckor som benämns *Initial Warfare Officer Foundation course* och som koncentrerar sig på att lära ut kunskaper kring fartygshantering, sjösäkerhet, sjömanskap och vakthållning av bryggor och dyl. I figuren nedan visas utbildningen för en officer i flottan, i inledningen av karriären.

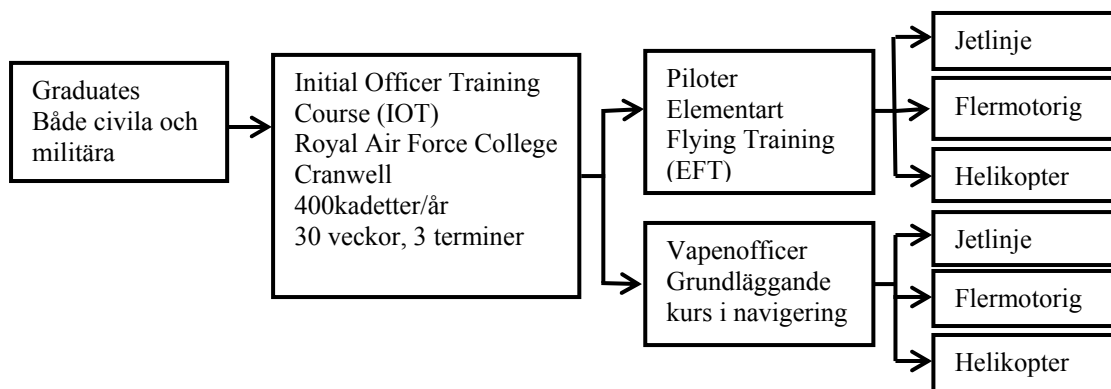
Figur 7.3. Utbildning inom flottan



Flygvapnet

Vidareutbildningen som flygvapnets officerare genomgår skiljer sig åt mellan de olika befattningarna. I figur 7.4 nedan visas utbildningen för officerare inom flygvapnet

Figur 7.4. Utbildning inom flygvapnet



7.3 Tjänstgöring som officer

7.3.1 Kontraktsformer

Armén

Anställning som officer har tre former. Den unga nyutexaminerade officerarna (direct entry och serving soldier) från Sandhurst anställs i en Short Service Commission (SSC) på tre år som normalt förlängs till sammanlagt åtta år. Önskar man vara kvar ska man senast två år innan SSC:s utgång söka en fortsättning av anställningen hos armén i form av en Intermediate Regular Commission (IRC) på 15 år. De allra flesta officerarna skickar en ansökan och får den godkänd, men arbetsgivaren (British Army) har möjligheten att avslå en officers ansökan om det inte finns ett behov av dennes tjänster.

Efter IRC tjänst finns också möjligheten att avgå med pension och efter 15 års tjänstgöring blir det därför ett utflöde av officerare. För de som är kvar övergår IRC i en Regular Commission (RC) och anställningen fortsätter fram till högst 35 års tjänst eller 55 år då man går i pension. Late entry soldater tjänstgör 6-15 år beroende på tiden fram till pension. Alla officerare som är heltidsanställda ingår i arméns pensionsplan. Pensionen från denna pensionsplan betalas ut när officerarna är 65 år, förutsatt att de har tjänstgjort minst två år. Utöver arméns pensionsplan är officerarna berättigade en extra betalning om de lämnar armén innan (Early Departure Payments) samt en skattefri klumpsumma om de har tjänstgjort i 18 år och är 40 år eller äldre. De officerare som arbetar tills de är 55 år får ytterligare en skattefri klumpsumma samt sin pension, när de går i pension.

Flottan

Flottan har liknande anställningssteg som armén med uppdelningen *Initial Commission (IC)*, *Career Commission (CC)* och *Full Term Commission (FTC)*. Alla officerare inom marinen påbörjar sin anställning med en IC på 12 år. Därefter fortsätter de som vill och får chansen med en CC på 5-11 år. Sedan sker ytterligare en selektion och ett antal fullföljer då med en FTC fram till pensionen (55 år). När en officer slutar i flottan finns det möjlighet att erhålla ett "resettlement" paket ("återflyttningspaket") som innebär 11 veckors betald semester samt finansiell hjälp vars storlek beror på hur lång tid officeren arbetat inom flottan. Pensionen som erhålls beror på den lön officeren har när han går i pension samt på tjänstgöringstid i flottan.

Flygvapnet

Flygvapnet har två anställningsformer: Short Service Commission (SSC) och Permanent Commission (PC). Längden på SSC skiljer sig beroende på yrkesrollen. SSC är tolv månader för piloter och navigatörer, medan markbaserade specialister oftast har en SSC på sex år. Den senare anställningsformen, PC, innebär att man är anställd fram till 38 års ålder eller sammanlagt 16 års tjänstgöring (beroende på vilket av de två villkoren som infrias först). Det finns vissa möjligheter att fortsätta karriären ända fram till 55 års ålder. Om man stannar 18 år inom flygvapnet erhåller man full pension och en skattefri ersättning motsvarande 3 års pension.

7.3.2 Gradstruktur och karriärsteg

Armén

Efter att ha avklarat utbildningsåret på Sandhurst utnämns kadetten till officer med graden Second Lieutenant som motsvarar fänrik. Den fyra månader långa befattningsutbildningen, Young Officers Course (YOC), till plutonchef följer sedan vid olika truppslagsinriktade skolor. Den fortsatta utvecklingen för arméofficerare är sedan befordran till löjtnant efter två år som fänrik. Huvuduppgiften är fortfarande plutonchef. Under sin SSC anställning hinner en officer medverka vid en större insats (motsvarande Afghanistan eller Irak).

Efter några år följer befordran till kapten och tjänstgöring som ställföreträdande kompanichef. Befordran till major följer normalt efter åtta år som officer och normalt med tjänstgöring som kompanichef. Vid förlängd SSC sker medverkan i ytterligare en insats.

Placering som bataljonschef kan följa efter 16-18 års tjänst som officer och är då förenat med graden överstelöjtnant. Ett fåtal av officerarna fortsätter att klättra i befattningspositioner och stiger till högre grader.

Late Entriesofficerare stiger i allmänhet inte mer än till överstelöjtnant på grund av sin höga ålder. Det är sällsynt att de får leda soldater i fält, utan de arbetar i mer rutinjobb, vanligtvis i personal eller logistik funktioner.

Reserv (Territorial Army) officerare har oftast samma befattningar som yrkesofficerare, men i reservförband snarare än vanliga enheter. Som högsta steg kan de befalla territoriella bataljoner och nå rang av överste.

Som en översikt över utbildning, tjänstgöring, befälsnivå och lön redovisas nedanstående tabell över en arméofficers karriär (exemplet - direct entry):

År	Utbildning	Anställning	Verksamhet/ Insatser	Befattning/Grad	Lön (år)
-3	Civil akademisk utbildning, minst 3 år				
-2					
-1					
0		Antagning			
1	Grundutbildning till officer (Commissioning Course), 11 månader				£ 15 824 £ 24 500 (akad)
		Anställning		Fänrik	
2	Young Officers Course, 4 månader	Short Service Commission, 3år		Plutonscshef	£ 24 615
3			INSATS, 6 mån		£ 30 000
4	Vidare-/fortutbildning efter befattning och individ			Löjtnant	
5					
6		Short Service Commission, förlängning 5 år (totalt 8 år)			
7			INSATS, 6 mån	Kapten, stf kompanichef	£ 38 000
8					
9					
10					
11		Intermediate Regular Commission, ytterligare 7år (totalt 15 år)		Major, kompanichef	£ 47 760 – 57 199
12			INSATS?		
13					
14					
15					
>16	Högre officersutbildning Vidare-/fortutbildning enligt efter befattning och individ	”Beslutspunkt”, Försvaret erbjuder de officerare som man anser sig behöva anställning men många officerare karriärväxlar till civilverksamhet.		Överstelöjtnant och högre Bataljonchef	Från £ 67 031 och uppåt

Flottan

Det finns en allmän bild av en två-steg karriär där man i huvudsak har operativa roller i ett tidigt skede av sin karriär och sedan i det senare skede övergår arbetet till mer strategisk ledning. Royal Navy officerare befordras i graderna från kadett till underlöjtnant och vidare till löjtnant, örlogskapten, befälhavare, kapten och så vidare. Royal Marines officerare befordras från 2:a löjtnant till löjtnant, sedan till kapten, major, överstelöjtnant, överste och så vidare.

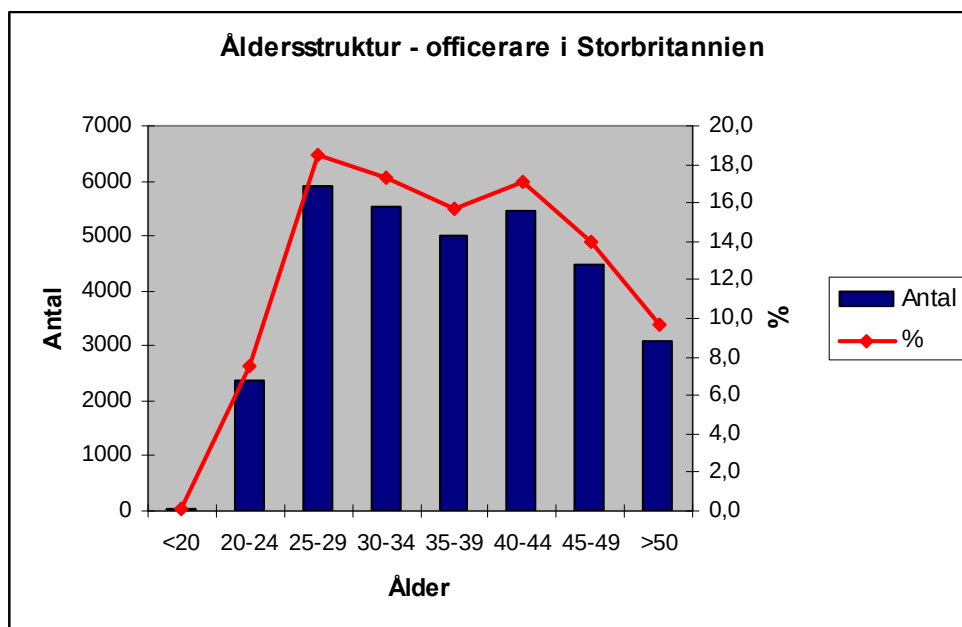
Flygvapnet

En nyexaminerad kadett får graden fänrik. Följande gradstruktur återfinns för en officer inom det brittiska flygvapnet: Från fänrik stiger man i graderna först till löjtnant och sedan vidare till kapten, major och flygchef.

7.4 Åldersstruktur på brittiska officerare

Genomsnittsåldern för officerare i Storbritannien är 37 år (att jämföra med Sverige: 43 år för officerare, 42 år inkl. specialistofficerare) där armén har den yngsta officerskåren.

I diagrammet nedan återges åldersstrukturen för officerarna i Storbritannien, april 2011³⁹.



Genomsnittsåldern på underofficerare och soldater ligger betydligt lägre än för officerarna.

Kvinnor utgör 12,3 % av officerarna i Storbritannien och 9 % av underofficerare och soldater. ”Black and Minority Ethnic Groups” (BME) utgör 2,4 % av officerarna och 7,6 % av underofficerare och soldater.

7.5 Observationer och reflektioner

Den brittiska modellen för officersutbildning har stått i fokus i tidigare studier av officersutbildningen och Stödutredningen⁴⁰ gick t.o.m. så långt att man förordade en avveckling av Försvarshögskolan för att istället införa en modell för officersutbildningen som hämtat många drag från den brittiska modellen: En civil akademisk examen som grundkrav för att antas till en koncentrerad militär yrkesutbildning.

En sådan modell skapar förutsättningar för en akademisk mångfald i utbildningsbakgrunderna i officerskåren. Detta kan ses som en styrka men också som en svaghet då detta kan innebära att marknadsföring och rekryteringsinsatser riktas brett mot universitets- och högskolestuderande i allmänhet och inte riktat till de utbildningslinjer som kan anses som mest relevanta och användbara för försvaret.

³⁹ Ministry of Defence, Annual Manning Report – Analysis by Rank and Age, Maj 2011.

⁴⁰ Försvarsdepartementet, Ett användbart och tillgängligt försvar – Stödet till Försvarsmakten, Fö 2009:A, Maj 2009.

Den kan också negativt påverka rekryteringskraften då den flyttar utbildningskostnaderna från försvaret till individerna. Detta gäller i synnerhet om man tror att de goda villkoren för studerande på nuvarande officersprogrammet är en förklaring till det stora antal sökande i förhållande till behovet.

I Storbritannien ser man rekryteringskraften som en styrka i modellen genom att man hittills visat sig skapa ett bra urval av akademisk utbildade personer där personer med examina från de mest ansedda universiteten och högskolorna, såsom Oxford och Cambridge, är överrepresenterade.

I intervjuer med företrädare för det brittiska försvaret⁴¹ har förmågan att attrahera de ”rätta personerna” t.o.m. setts som en av de avgörande fördelarna med den brittiska lösningen för officersutbildning.

Åldersstrukturen hos brittiska officerare är också väsentligt mer gynnsam än hos svenska.

Tidsbegränsade anställningar är den vanligast förekommande anställningsformen åtminstone i början av en officers karriär.

Är de positiva erfarenheterna av det brittiska systemet möjliga att reproducera i Sverige? Är de överförbara till Sverige? Det är inte självklart att systemet skulle fungera lika bra i Sverige som brittiska företrädare ser att det gör i Storbritannien. Sverige har en delvis annan kultur med ett annat förhållningssätt och andra attityder till försvaret. I Storbritannien (liksom i USA) är en ”militär” närvaro vid skolor, ibland t.o.m. i grundskolan, och universitet/högskolor en tradition och mer accepterad än vad den antagligen skulle vara i Sverige.

En karriär som officer ses i Storbritannien också som en bra sak att ha i sitt CV.

Det är inte heller lika sannolikt att de bästa eleverna från de mest ansedda universiteten/ högskolorna på samma sätt som i Storbritannien skulle vara intresserade av att bli heltidsanställda officerare under längre perioder. Denna målgrupp bland universitets- och högskolestuderande har i Sverige istället traditionellt sökt sig till försvaret som reservofficerare.

Det faktum att det dominerande antalet av brittiska officerarna har en civil akademisk examen gör dem säkert mer attraktiva för civila arbetsgivare och kan därmed bidra till karriärväxling och en mer ändamålsenlig åldersstruktur hos officerarna. Men minst lika viktigt för att åstadkomma en lämplig åldersstruktur är sannolikt de tidsbegränsade anställningskontrakten.

En vanlig åsikt bland företrädare för den svenska försvarsmakten är att den militära yrkesutbildningen i den grundläggande brittiska officersutbildningen är för kort för att dugliga plutonschefer ska kunna garanteras.

Storbritannien har i modern historisk tid, med korta undantag för världskrigen och inledningen av kalla kriget, haft frivillig rekrytering till sina väpnade styrkor. De brittiska styrkorna och i synnerhet armén, har genom ”kolonialinsatser” och senare internationella insatser haft deltagande i väpnade aktioner som en naturlig del av sin tjänstgöring. De flesta officerare har därför gjort någon form av tjänstgöring utanför hemlandet, ofta med inslag av väpnad strid. Detta påverkar naturligtvis den militära miljön på olika sätt och även utbildningen vid de militära skolorna. Utbildningen har naturligtvis till innehåll förändrats men den huvudsakliga uppläggningsen förefaller stabil sett över mycket lång tid. Under de senaste decennierna har dock olika former av befattningskurser kommit att utgöra ett allt större inslag. Pilotutbildningen synes vara den tjänstegren som blivit föremål för den största förändringen där piloterna givits väsentligt längre tid för utbildning innan placering i befattning.

En grundläggande förutsättning för det brittiska officerssystemet är att organisationen består av stående, heltidstjänstgörande, förband. En yngre brittisk officer utsätts därigenom för kontinuerlig vidareutbildning genom att leda, eller delta i, de övningar som förbandet rutinmässigt genomför. I ett system där en stor del av förbanden består av tidvis tjänstgörande och som aktiveras för insatser eller repetitionsövningar, kommer denna komponent i officerens kompetensutveckling vara mindre framträdande.

⁴¹ Jim Storr, pensionerad överstelöjtnant tidigare verksam vid Sandhurst.

8 Officersutbildning i Tyskland

Redovisningen av officersutbildningen i Tyskland bygger på en underlags-PM av Helge Löfstedt (*Bilaga 10. Officersutbildning i Tyskland*). Redovisningen bygger på information från det tyska försvarsministeriet och den tyska försvarsmakten (Bundeswehr) samt möten och intervjuer. För fullständig källförteckning se underlags-PM i bilagedelen.

Tyskland beslöt nyligen att lämna den allmänna värnplikten.

Det tyska personalförsörjningssystemet bygger till stor del på tidsbegränsade anställningar – för såväl soldater och sjömän som officerare och underofficerare. Med hjälp av mångsidiga utbildnings- och vidareutbildningserbjudanden ges den militära personalen en grund till en civil karriär när de senare lämnar försvaret. Dessa generösa utbildningsmöjligheter är kopplade till fullgörande av åtaganden enligt anställningskontraktet och bidrar därför till låga avgångar under kontraktstiden.

Den aktiva personalstyrkan uppgår till ca 200 000 varav ca 38 000 officerare, ca 77 500 fältväblar eller högre grader av underofficer och ca 42 500 lägre grader av underofficer vilket motsvarar svensk sergeant. Närmare 41 000 är soldater med en grad som motsvarar svensk vicekorpral eller korpral. Endast drygt 2 000 har grad motsvarande svensk grundutbildad menig soldat.

Därutöver finns för närvarande ca 55 000 som anges som värnpliktiga och 2 500 som anges som frivilligt tjänstgörande.

Tyskland har förutom de stående styrkorna en reservorganisation på i nuläget drygt 160 000 personer.

En tredje kategori består av en allmän personalreserv. Den utgör en personalpotential för långsiktig tillväxt av Bundeswehr. Denna reserv förfogar inte över någon materiel. Omfattningen av denna styrka bedöms i nuläget omfatta närmare 200 000.

Tyska väpnade insatser genomförs endast tillsammans med allierade inom ramen för FN, NATO och EU. Fokus för de internationella insatserna har snarare varit fredsbevarande snarare än fredsframtvängande insatser.

Vi inleder beskrivningen med en sammanfattande beskrivning av den tyska officersutbildningen.

Officersutbildningen sker enligt två olika utbildningsgångar: en med akademisk meritering och en utan. Utbildningen med akademisk meritering inleds med militär soldat- och befälsutbildning under ca 15 månader. Därefter följer tre eller fyra års akademiska studier vid endera av två militärt bekostade universitet med helt civil utbildning. Därefter följer fortsatt militär utbildning som avslutas med ren befattningsutbildning. Efter denna följer tjänstgöring i officersbefattning, som för de unga arméofficerarna består i att vara plutonchef.

Officerare utan akademisk utbildning går de militära utbildningsstegen i ett sammanhang men med inskjuten praktikperiod och omfattar då ca tre år. En liknande utbildningsväg till officerare utgör också en utvecklingsmöjlighet för underofficerare. Denna är dock mer inriktad på tjänstgöring i förvaltning och administration.

Eleverna är anställda med kontrakt under hela tiden. Flera olika kontraktsformer finns. Senast vid påbörjande av den akademiska utbildningen måste dock eleverna normalt förbinda sig att fullborda 12 år innefattande utbildning och tjänstgöring därefter. Normal befördran är motsvarighet till svensk fänrik efter tidigast 3 år och löjtnant efter tidigast 6 år. De akademiska eleverna befördras då under pågående utbildning.

Det tyska försvaret har under hösten påbörjat en väsentlig neddragning och omorganisation. Det innebär att även modifieringar eller större förändringar i den tyska officersutbildningen kan bli aktuella.

8.1 Historik och bakgrund

I den tyska befälshierarkin innehar officerare liksom i de flesta andra länder befattningar från plutonchef och uppåt samt befattningar i staber från bataljon och uppåt. Lägre befattningar upprätthålls av underofficerare som är indelade i två tydliga nivåer där den högre nivån sammanfattningsvis kan kallas för ”fältväbel” (tyska Feldtwebel).

Under senare delen av Napoleontiden infördes officersskolor i många länder som grund för utnämning till officer. Tidigare var det vanligt att officersgrader köptes utan någon särskild kvalifikation och oftast av personer med adlig status. Under slutet av 1800-talet blev det också vanligt med studentexamen som förutsättning. Det fanns emellertid ännu vid första världskriget början många exempel på officerare som hade svag professionell utbildningsnivå.

Under mellankrigstiden var officersutbildningen ungefär treårig. I början av 1930-talet hade tiden utökats med något ytterligare år. I samband med Hitlers maktövertagande sänktes utbildningstiden till två år samtidigt som väsentligt fler antogs till utbildning.

Efter andra världskriget (VK II) var den tyska försvarsmaktens nedlagd under ungefär tio år. Från 1955 började det nya Bundeswehr byggas upp. Från början av 1970-talet har civil akademisk utbildning utgjort en väsentlig del av meriteringen för tyska officerare. Sedan den tiden finns också två militärt finansierade universitet för att ge civil akademisk utbildning åt blivande officerare.

Bundeswehr skall enligt den nya inriktningen minskas från ca 200 000 till maximalt 170 000 aktiva soldater och befäl.

8.2 Officersutbildning – beskrivning

8.2.1 Målgrupp, marknadsföring, behörighetskrav

Målgrupp för officersrekrytering

Personal med formell kompetens för universitets och högskoleutbildning samt personal i militär tjänst i underofficersgrader som bedöms lämpliga för officersbefattningar.

Marknadsföring

Allmän information om anställning i Bundeswehr ges genom informationsdagar i skolorna. Intresserade inbjuds till besök vid regementen eller motsvarande där man också genomför visningsprogram för intresserade.

Behörighetskrav

Behörighetskravet är Abitur vilket motsvara tidigare svenska studentexamen eller nuvarande gymnasiekompetens med betyg som ger tillträde till universitet och högskola. Underofficerare som ges tillträde till officersutbildning har då "Realschule", något som närmast motsvaras av kunskaper efter genomgången högstadium i grundskolan med betyg för att komma in på gymnasieprogram med universitetsförberedande inriktning.

8.2.2 Grundutbildning till officer

Två utbildningsvägar till officer

Två olika utbildningsvägar finns: en med akademisk meritering och en utan. Den utbildningsväg som innehåller akademisk examen är den vanligast förekommande. Det finns en regel om att antalet officerare utan akademisk utbildning inte får överskrida 5 %. Utbildningsgången utan akademisk meritering tycks vara ett komplement, i huvudsak som ett sätt slå vakt om del av underofficerskåren samtidigt som de utnyttjas under längre tid.

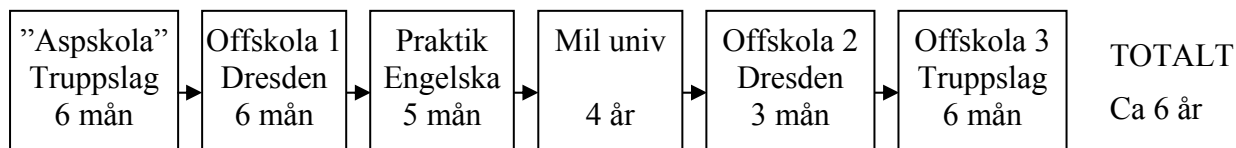
Officerare både med och utan akademisk utbildning benämns "Offiziere des Truppendienstes".

I sammanhanget bör också nämnas att soldater (och lägre befäl) som bedöms lämpliga kan ges tillfälle att meritera sig till befogenhet att gå universitetsstudier och sedan gå ordinarie utbildning enligt vad som här beskrivits. För dessa finns dock en åldersgräns på 27 år.

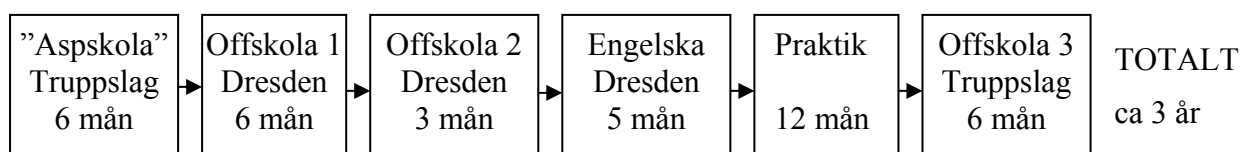
Här ges en översikt av officersutbildningen för att bättre kunna se sammanhangen i den fortsatta beskrivningen.

Figur 8.1 Översikter över officersutbildning i Tyskland

Flödesdiagram: "Akademiska", officerare



Flödesdiagram: "Icke-akademiska" officerare



Ytterligare en väg att bli officer är vidareutbildning av underofficerare. Dessa benämns *Militärfackliga officerare* och omfattas inte av 5 % begränsningen vad gäller andelen officerare.

Utbildning till officer i armén (das Heer)

Officer med akademisk meritering

Utbildningen för arméofficerare "Offiziere des Truppendienstes" börjar med militär grundutbildning (6 månader). Denna ges sedan 2006 vid tre skolor: Münster (infanteri och pansar) ca 50 km norr Dortmund, Hammelburg (artilleri) ca 30 km norr Würzburg och Idar-Oberstein ca 40 km öster Trier.

Storlek på en åldersklass officers elever i armén kan vara över 1 000.

Därefter följer 6 månader vid arméns officersskola i Dresden. Dessa sex månader består av Officersskola 1 och engelska – tydligt uppdelat på två åtskilda kurser. Därefter följer 3 månaders trupptjänst och efter sammanlagt 15 månader börjar blivande "universitetsofficerare" vid ett av de två "Universitäten des Bundeswehr" i Hamburg och München. Sedan några år bedrivs undervisning där till två examensnivåer: kandidat (bachelor) och magister (master).

Efter universitetsutbildningen går eleverna ytterligare en kurs, Officersskola 2, i Dresden, återigen gemensamt för alla arméofficerare. Därefter följer truppslagsvis vidareutbildning, Officersskola 3, för att kunna tjänstgöra i befattning med plutonchef som framträdande exempel. Denna utbildning efter den akademiska examen är då på 9 månader. Total utbildningstid blir då ca 6 år.

Plutonchefskompetens utpekats som ett viktigt mål med den formella officersutbildningen.

Officer utan akademisk meritering

Officerare utan akademisk meritering går Officersskola 2 direkt efter Officersskola 1 utan någon akademisk utbildning däremellan. Därefter följer en längre praktik som följs av drygt 6 mån långa utbildning vid någon truppslags- eller fackinriktad skola. Utbildningstiden till officer skulle då vara ca treårig och efter denna tid utnämns eleverna till Leutnant d.v.s. motsvarigheten till svensk fänrik. Plutonchefskompetens utgör ett viktigt mål även för denna formella officersutbildning. Denna kategori slutar oftast i 30-årsåldern. Det fåtal som fortsätter kan i princip beföras till alla grader.

Militärfackliga officerare går också ofta direkt mot specialistbefattning. Skolning för dessa ges i form av delar av den ovan beskrivna utbildningsgången men också vid en särskild högskola för "Militärfachlichen Offiziere" i Darmstadt som ger denna officerskategori examensbevis med civila meritvärden inom olika specialområden. Med dessa och de militära erfarenheterna bedöms denna officerskategori attraktiv för civila arbetsgivare efter kontraktstidens utgång.

Pensionsreglerna verkar utgöra incitament för att stanna kvar i tjänst under kontraktstiden.

Militärfackliga officerare finns i alla truppslag i alla tjänstegrenar och karakteriseras av hög specialiseringsgrad och att de stannar länge på respektive befattning. De når i allmänhet graden kapten (Hauptmann) men ett mindre antal befordras till "Stabshauptmann", en grad som det inte finns någon svensk motsvarighet till men som ligger mellan kapten och major.

De icke-akademiska och de militärfackliga officerarna tycks utgöra ca 30 % av utbildningsvolymen men en betydligt mindre andel av det totala officersantalet då de i allmänhet har en kortare karriär som officerare än de akademiska officerarna.

Utbildning till marinofficer i marinen (die Marine)

Utbildningen till officer i tyska marinen är förlagd till före detta klostret Mürwik nära Flensburg och gränsen mot Danmark. Den har legat där sedan 1907 dock med uppehåll för icke-militär verksamhet under tiden 1945 till 1956.

Utbildningen till marinofficerare består av två delar. Den första delen omfattar grundutbildning både i soldat- och sjötjänst i ca 15 månader. Den grundläggande sjötjänsten görs på ett segelfartyg (Gorch Fock) samt på motorbåtar. Vidare lärs navigering och "skeppslära". Dessa 15 månader avslutas med sex månaders officerskurs med militära ämnen bl.a. marinhistoria.

Därefter följer fyra års universitetsstudier vid något av de två militära universiteten i Hamburg och München. För sjöofficerare rekommenderas någon av de tekniskt inriktade linjerna.

Därefter följer avslutande officerskurs med specialisering på typ av tjänst och tjänstgöring i officersbefattning.

Utnämning till Leutnant zur See kommer efter tre års tjänst och till Oberleutnant zur See efter ytterligare två och ett halvt år. Detta gäller även när eleverna går på skolor liksom för arméofficerarna.

En skillnad mot arméutbildningen är att språkutbildning inte ges i separat kurs. Goda kunskaper i engelska förutsätts före antagning, men möjligheter att komplettera parallellt med övrig utbildning finns också.

Även i marinen kan man bli officer utan universitetsutbildning. Dessa elever går den avslutande officerskursen direkt efter den inledande. Därefter följer tjänstgöring i befattning med utnämning till Leutnant zur See tre år efter på börjad utbildning.

Vidare finns samma möjligheter som i armén att anställas direkt som kapten eller major om erforderlig akademisk examen avlagts.

Utbildning till flygofficer i flygvapnet (die Luftwaffe)

Utbildningen till officer i tyska flygvapnet är förlagd till Flygofficersskolan i Fürstentfeldtbruck två mil väster om München. Flygutbildningen påbörjades 1937 som en del av den tyska upprustningen och skolan är den enda återstående av de många som då inrättades före VK II.

De *icke flygande officerarna* får en militär utbildning som totalt omfattar två år. De som väljer universitetsutbildning genomför universitetsutbildningen efter det första året vid flygofficersskolan. Liksom armé- och marinofficerare görs denna utbildning vid ett av de två militära universiteten i Hamburg och München. Även för flygofficer rekommenderas någon av de tekniskt inriktade linjerna.

För de universitetsutbildade följer ett andra år vid flygofficersskolan efter de tre åren på universiteten. Detta år är inriktat mot olika fackinriktningar. Detta avslutande år görs direkt efter det första vid flygofficersskolan för dem som inte läser in universitetsmeritering.

Utnämningen till Leutnant sker dock först efter ett tredje år, liksom för de två andra försvarsgrenarna.

De som väljer universitetsmeriteringen gör liksom armé- och marineleverna sex år och hinner då troligen bli Oberleutnant. Språkkunskap, engelska, är viktigt och här förutsätts studenterna ha förvärvat dessa kunskaper. Stridsledning och lufttrafikledning har också kurser i den engelsk jargong (fackspråk) som där råder.

Blivande *piloter* går också det första året vid Fürstentfeldtbruck. Därefter följer en förberedande kurs, i Tyskland.

Blivande helikopterpiloter fortsätter sedan i Tyskland vid arméns helikopterskola i Celle 3 mil nordväst om Hannover med olika kurser i 22-24 månader.

Blivande "fastvingpiloter" fortsätter sin flygutbildning i USA. Den längsta flygutbildningen är den som transportflygpiloterna får och som omfattar 32-34 månader. Jetpiloternas flygutbildning omfattar 25-27 månader. För alla piloter motsvarar den sista vapenkursen de fackinriktade kurser som de icke-flygande eleverna får som avslutning. Tyskland har en egen organisation i Nordamerika (USA och Kanada) med Holloman Air Force Base i New Mexico som centrum.

Även blivande piloter kan välja att universitetsmeritera sig.

Kursinnehåll

Eleverna vid de två militära universiteten i Hamburg respektive München kan välja någon av ca tjugo civila akademiska yrkesutbildande linjer. Några exempel är elektroteknik, maskinteknik, statskunskap, beteendevetenskap samt ekonomi. Vissa möjligheter finns dock att anpassa ämnesvalet till personliga önskemål med hänsyn till aktuell militär specialisering. Eleverna får tydliga råd vilken linje de skall gå grundat på ett test de får genomgå. De tekniska linjerna dominerar, ca 80 % av eleverna går sådan linje.

Litet antal studenter i förhållande till lärarfakultet innebär att de två militära universiteten liknar privata högskolor med intensiv studiegång. Man följer också upp att eleverna håller normalstudietakt. De som inte förmår detta får avbryta både utbildning och militär karriär.

De ämnen som lärs ut på arméofficersskolan i Dresden är: taktik, politisk "bildning", krigsjuridik och militärhistoria. Fysisk träning/fostran ingår också som framträdande ämne.

De marin- och flyggemensamma officersskolorna har liknande inriktning på respektive militära ämnen.

8.3 Löner, anställning, kontraktsformer och pension

8.3.1 Löner/ersättning och övriga förmåner under grundutbildning

Efter det första året får eleverna underofficersgrader som utmärker dessa som officerselever men som inordnar dessa som Feldwebeln (underofficerare) i gradhierarkin. (Graderna är då efter 12 månader Fahnenjunker, efter 21 månader Fähnrich och efter 30 månader Oberfähnrich, vilka är lätta att förväxla med likalydande svenska grader). Efter (tidigast) tre år utnämns eleverna till Leutnant och sedan till Oberleutnant efter ytterligare två och ett halvt år. De nyexaminerade eleverna med akademisk lärogång är således Oberleutnant.

Observera att den svenska graden fänrik på tyska benämns Leutnant, svensk löjtnant benämns på tyska Oberleutnant!

Löneutvecklingen för officerare anges här som exempel på *nettolön*. Under den första tiden som soldat nämns ca 1 500 € per månad. Under utbildningen höjs lönen i takt med befordran. Som utnämnd fänrik (ty Leutnant) och 23 år har nettolönen höjts till nära 1 900 €.

8.3.2 Anställnings- och kontraktsformer

Tids- och åldergränser är komplicerade. Huvuddragen är dock följande. I Bundeswehr finns två anställningsformer nämligen som yrkesmilitär eller anställd med tidsbegränsat kontrakt. Kontrakt finns med tre tidsperspektiv nämligen med 4, 8 eller 12 års förbindelse. Övergång från tidsbundet kontrakt till fast yrkesanställning görs innan 40 års ålder. Personalen får ett flertal tillfällen att meritera sig till befordran, men endast de som uppnått graden fältväbel eller högre ges möjlighet att bli fast anställd. Övriga måste således sluta senast vid uppnående av 40 års ålder.

För att få gå den långa lärogången med universitetsutbildning måste eleverna förbinda sig att tjänstgöra totalt i 13 år. Denna tid var tidigare 12 år men höjdes i samband med att studierna utformades (utsträcktes) till att omfatta även nivån "Master" utöver nivån "Bachelor" som tidigare varit dominerande.

Den tidigare nämnda regeln att antalet icke akademiska officerare inte får överstiga 5 % innebär rimligen att flertalet av dessa lämnar Bundeswehr i 30-årsåldern.

Om en officer hoppar av i förtid riskerar denne att bli återbetalningsskyldig för utbildningskostnaderna vilket leder till låga avgångar under kontraktsperioden. Avgångar förekommer dock genom att civila

arbetsgivare, ofta de tyska storföretagen, ibland betalar dessa utbildningskostnader för att kunna rekrytera en officer med den rätta utbildningen och de lämpliga egenskaperna.

8.3.3 Officerskarriären, löner, förmåner

Officerskarriären

Under den fortsatta karriären genomgår tyska officerare fortsatt utbildning och träning på avancerad nivå. Sådana kurser ges både på försvarsgrens- och truppslagsnivå i samband med meritering till graderna kapten till överstelöjtnant. Vidare ges kurser som meriterar för de högsta graderna vid Führungskademie i Hamburg och som är försvarsgrensgemensam. Personer som bedöms kvalificerade kan gå sådan kurs redan som kapten.

Löneutveckling

Som nyutnämnd löjtnant (ty Oberleutnant) vid ca 25 år är grundlönen per månad 2 412 €⁴². Detta kan jämföras med en fältväbel som då har 1680 € netto efter en grundlön före skatteavdrag på ca 2 000 € i månaden.

En relativt nyutnämnd kapten på 29 år, gift, anges i rekryteringsbroschyr få ca 3 300 € netto i månaden. Grundlönen enligt lönetabell är dock bara ca 2900 Euro i månaden. Detta illustrerar bland annat att tillägg i olika former uppgår till betydande belopp. Gift personal får t.ex. ett särskilt tillägg.

Löneutvecklingen i övrigt illustras i det följande med de lägsta grundlönerna i respektive grad: major får 3 500, överstelöjtnant 3 600 och överste 4 800 Euro i månaden.

Systemet med tarifföner innebär baslön samt tillägg av olika slag. Bl.a. finns i varje lönegrad 8 klasser av tillägg som rimligen används som ålderstillägg. Översten kan då klättra från angivna 4 800 Euro i månaden till som högst 6 135 Euro i månaden. Han kan också beföras till överste i högre löneplan med 6 775 Euro i månaden.

Som jämförelse kan nämnas att en person i fältväbelnivån normalt utvecklas från en lön på ca 2 000 till 2 700 med ålderstillägg och där en mindre grupp når 2 900 Euro per månad. Till dessa värden kommer också andra former av tillägg.

En officers utbildning, tjänstgöring, befattning/grad och lön redovisas nedan (exemplet – arméofficer med akademisk meritering):

⁴² Källa: Personalübersicht (tabell) och Besoldungsordnung A und B (tabeller) Berlin, erhållen via Sveriges Försvarsattaché nov 2011.

Tabell 8.1 Tidslinje - Officer med akademisk meritering Bundeswehr (Heer)

År	Utbildning	Anställning	Verksamhet/ Insatser	Befattning/ Grad	Lön (år, nettolön)
0		Antagning			
1	Aspirantskola (6 mån) Officerskola 1 (armégemensam, 6mån)			Gefreiter befälselev	€ 17 000
2	Engelska	12-årskontrakt	Praktik	Fahnenjunker	€ 22 000
	Universitetsstudier Bundesuniversitet (3 - 4 år)			Fähnrich	€ 24 000
3				Oberfähnrich	€ 25 000
4				Leutnant	€ 27 000
5					
6			Officerssskola 2 (armégemensam, 3 mån) Officerssskola 3 (truppslag, 6 mån)	Trupptjänst	Oberleutnant Plutonschef
7	Vidare-/fortutbildning enligt efter befattning och individ Högre officersutbildning		Förbandstjänst Insatser		
8				Kapten Kompanichef	€ 35 000+
9					
10					
11		Major		€ 42 000+	
12					
13					
>13		Vägval: civil anställning eller yrkes-soldat d.v.s. fast anställning		Överstelöjtnant och högre	€ 43 000+ Överste: € 58 000+

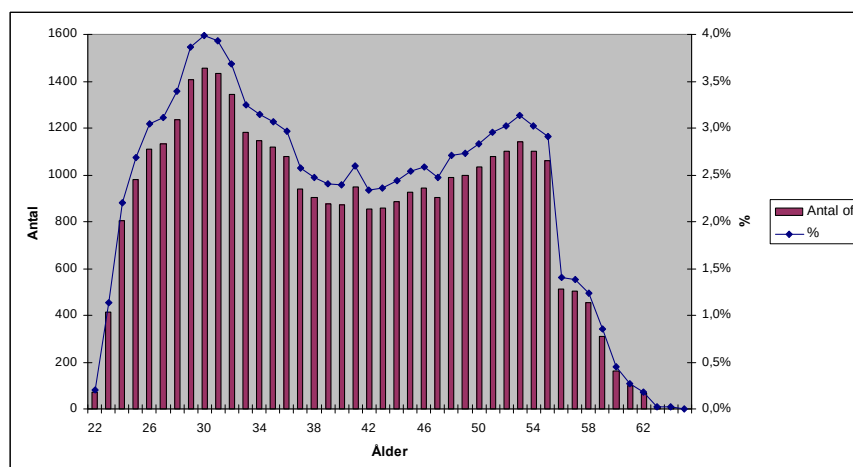
De officerare som gör karriär inom försvaret växlar uppgift relativt ofta liksom fallet är i många andra länder. Man har dock i Tyskland regeln att befattningshavare ska fullgöra minst två år innan de går vidare till annan befattning. En regel som man inte alltid förmår att följa.

Åldersstruktur

Medelåldern hos de tyska officerarna är knappt 40 år att jämföra med 43 år för svenska officerare.

Nedanstående figur visar åldersstrukturen.

Figur 8.2 Åldersstrukturen på tyska officerare



Karriärväxling till civila samhället

Generellt finns bestämmelser att viss del av kontraktstiden skall användas för yrkesförberedande utbildning. Det innebär att de med 4-årskontrakt får använda ½ år, de med 8-årskontrakt 2 år och de med 12-årskontrakt 3 år för yrkesförberedande utbildning.

Relevant för akademiskt utbildade officerare är som tidigare nämnts 12-årskontrakt.

Pensionsförmåner

Militärfackliga officerare pensioneras vid 53 (de som uppnått graden Hauptman) eller 57 års ålder (de som uppnått graden Stabshauptman). En överste pensioneras senast vid 60 års ålder.

Pensionsbeloppen beräknas enligt regler som är komplicerade. Grundregeln verkar dock

för närvarande vara att den som pensioneras efter 40 års ålder får en livslång pension på 1,8 % per tjänsteår. Detta beräknat på den lön man har vid pensionstillfället. Det innebär att en officer med pensionsålder 60 år efter 40 års tjänst får 72 % av senaste månadslön. Därutöver betalas en skattefri engångssumma om 5 000 € per tjänstgöringsår.

Dock finns begränsningsregler som gör att den som tar nytt arbete går miste om (eller får begränsningar i) pensionsbeloppet enligt särskilda regler.

Till ovanstående kommer förändringar som under en övergångstid syftar till att underlätta avgång eller pensionering i samband med den förestående neddragningen.

8.4 Observationer och reflektioner

Den tyska modellen med att Försvarsmakten bedriver egna civila högskolor torde inte vara rimlig i Sverige. Denna typ av officersutbildning är mycket dyr. Dels har eleverna lön som anställda underofficerare under större delen av studietiden. Vidare drivs och finansieras två separata universitet med hög lärartäthet.

Skälen till modellen är att den dåvarande förbundskanslern Helmut Schmidt ville höja statusen på officersutbildningen genom att göra den mer akademisk.

Det finns inte heller några tydliga tecken på att organisationen skulle eftersträva att eleverna läser civila ämnen enligt någon fördelning som skulle kunna motiveras av behov av kunskap inom den militära organisationen. Undantaget i Tyskland utgörs av engelska som dock läses i den militärprofessionella delen av utbildningen.

Den tyska modellen är intressant så till vida att civil akademisk meritering följer litet senare i den tyska modellen än i den svenska, efter ca 1 ½ års utbildning i och erfarenhet av den militära verksamheten (istället för efter ½ år GMU och KMU som i Sverige). Detta ger individen fördjupade insikter om den militära verksamheten är ett riktigt yrkesval och Försvarsmakten fördjupade insikter om individen för att kunna utvärdera individen innan man satsar pengar på en lång, akademisk utbildning.

Den tyska modellen med försvarsmaktsdrivna högskolor innebär också att de fördelar med att vistas utanför det "militära klostret" som bl.a. Petraeus talar om inte till fullo tillvaratas.

Tidsbegränsade anställningar är den vanligaste kontraktsformen för anställning under de åtminstone första 12-13 åren av en officers karriär.

Ett intressant intryck av den tyska officersutbildningen är hur den militära professionen är fördelad över en förhållandevis liten proportion officerare och en förhållandevis stor proportion underofficerare varvid förekomsten av militärfackliga officerare är värd att uppmärksamma. Rimligen kan dessa tillsammans med fältväbelkategorin liknas vid den nya svenska gruppen specialistofficerare. Det faktum att de tillsammans i Tyskland utgör nära hälften av personalstyrkan visar stort inslag av personal med flerårig tjänstgöringserfarenhet omväxlad med skolning. Denna tillgång leder till hög militärprofessionell förmåga om man drar ut konsekvenserna av det som van Creveld beskriver i *Fighting Power*⁴³ (som redovisats i kapitel 4).

⁴³ Martin van Creveld, *Fighting Power: German and US Army Performance 1939-45*, Greenwood Press, 1982.

En ytterligare reflektion är att det är oklart i vad mån ferierna under universitetsåren används systematiskt för kompletterande militär verksamhet som i det svenska officersprogrammet. Detta bör självfallet vara möjligt i en svensk tillämpning.

En intressant iakttagelse är hur den militärprofessionella utbildningen inramar de mera teoretiska delarna av utbildningen. Praktisk soldat- och befälsutbildning kommer direkt efter den gymnasiala utbildningen. Likaså avslutas utbildningen vid motsvarighet till de svenska fackskolorna, vilket innebär att eleverna under ett antal månader "förs ner" till den nivå där de skall börja verka.

Vi har också stött på en bedömning att civil akademisk doktorsgrad hos officerare kommer att bli vanligare i framtiden. Hur detta skall kombineras med militärprofessionell kunskap nämns inte.

9 Officersutbildning i Nederländerna

I en underlags-PM skriven av Jens Lusua och Kristina Johansson beskrivs officersutbildningen i Nederländerna (*Bilaga 11. Officersutbildning i Nederländerna*). Redovisningen bygger på information från försvarsministeriet, Internet och intervjuer bl.a med den nederländske försvarsattachén.

Koninklijke Militaire Academies historia går tillbaka till 1828 och är belägen i Breda drygt tio km söder om Rotterdam. Där utexamineras officerare till nederländska armén och nederländska flygvapnet. Officerare till nederländska flottan och marinkåren utexamineras i Den Helder som ligger vid kusten ca 20 km norr om Amsterdam.

De nederländska styrkorna och i synnerhet armén, har haft tjänstgöring utanför hemlandet som en naturlig del av sin tjänstgöring. Detta påverkar naturligtvis den militära miljön på olika sätt och då även utbildningen vid de militära skolorna. Utbildningsvolymen vid dessa har dock rimligen varit utsatt för stora nedskärningar under de senaste decennierna.

Under 1990-talet övergick Nederländerna från rekrytering av soldater genom värnplikt till anställning. Övergångsperioden var flerårig. I samband med detta minskade personalstyrkan. Omkring år 1985 omfattade nederländska försvarsmakten efter mobilisering ca 270 000, varav drygt 60 % då utgjordes av mobiliserande reserv. År 2000 omfattade personalstyrkan omkring 80 000 och sedan skedde ytterligare neddragningar så att styrkan nu i huvudsak är stående med ett totalantal på ca 50 000. Antalet aktiva officerare uppgår till ca 9 500.

9.1 Officersutbildning

Det finns flera vägar till en position som officerare i det Nederländska försvaret. Tjänster utlyses och söks via respektive försvarsslags hemsida. Ansökningarna till försvarsgren kan ske på trupperingsnivå (t ex infanteri/artilleri), dock kan detta bytas under utbildningen. Vilka tjänster man kan söka, och därmed vilken väg till officersgraden man kan ta, beror på vilken grundutbildning man har.

Nederländernas officersutbildning är sedan en tid under omdaning till följd av besparingskrav och nedskärningar. Detta har bland annat fått till följd att skolor ska slås samman, vilken påverkan detta får på officersutbildningssystemet i framtiden är i dagsläget oklart. De uppgifter som redovisas här har insamlats under 2011 och ger en bild av officersutbildningen under denna period. Olika källor har gett olika uppgifter beroende på förändringarna. Den mest aktuella källan för de olika områdena har använts som huvudkälla.

Nederländernas försvarsmakt har utöver nuvarande omställningsperiod dessutom under de senaste 15 åren varit föremål för andra förändringar, 1997-2007 skedde en övergång från ett värnpliktssystem till vilande värnplikt och yrkesförsvaret. För att försöka lösa de problem övergången orsakat (bl a bristande studiemotivation hos de blivande officerarna) kom 2007 en utredning som redovisade erfarenheterna. En uppsättning åtgärder utformades.

Omorganisationen och reduceringen av försvarsmakten kommer i framtiden påverka utbildningssystemet och rekryteringsbehovet, i vilken omfattning är än så länge oklart.

För det nederländska försvaret har inriktningen under 2000-talet skiftat från territorialförsvaret till en försvarsmakt inriktad på hantering av internationella kriser, terroristbekämpning och humanitärt bistånd. Detta har lett till förändringar i kraven på en officer. Därmed har officersutbildningens innehåll också förändrats.

Det finns två sätt att bli officer i Nederländerna: en akademisk officersutbildning (commissioning course) och en kort officersutbildning (standard commissioning course). Påbörjar man den kortare utbildningen kan man inte byta över till den längre, valet görs vid ansökningen innan utbildningen påbörjas.

9.1.1 Målgrupp för officersrekrytering

Generellt är målgruppen för rekrytering till officersprogrammet personer med gymnasie- eller universitetsexamen eller före detta underofficerare som vill nå högre.

Då det finns flera ingångar för att uppnå en officersgrad kan flera olika målgrupper identifieras. Man kan urskilja fyra distinkta grupper. De olika grupperna definieras av gruppernas utbildningsbakgrund i det

allmänna utbildningssystemet i Nederländerna. Har man ingen utbildning/examen alls kan man inte söka tjänster inom den nederländska försvarsmakten.

En målgrupp är personer inom motsvarande yrkesförberedande gymnasieprogram. En annan är personer med motsvarande en teoretisk gymnasieutbildning. En tredje målgrupp är personer som redan har en högre examen, såsom läkare eller journalist. Den fjärde målgruppen är jurister/advokater.

Det betyder att åldersspannet är ganska brett. I beskrivningarna för de utlysta tjänster som gått igenom anges mellan 25 och 28 år som översta åldersgräns för påbörjande av den militära utbildningen. Åldersgränserna är naturligtvis satta i förhållande till längden på den militära utbildningen, hur många år av obligatorisk tjänstgöring som följer efter avslutad utbildning och längden på vanligt förekommande kontraktstider efter det. Önskad ålder på rekryterna till de två vanliga officersutbildningarna får nog sägas vara runt 20 år.

9.1.2 Marknadsföring

De olika försvarsgrenarna driver informationskontor runt om i Nederländerna, dit man till exempel kan komma på en personlig ”informationsintervju” om karriärmöjligheterna.

De olika försvarsgrenarna deltar också i rekryteringsmässor och vid karriärdagar i skolor och ordnar olika typer av rekryteringsaktiviteter. Armén har till exempel en mobil informationsbuss som åker runt i landet. Speciella informationsinsatser görs för att nå specifika målgrupper.

Ett annat exempel på marknadsföringsaktiviteter är de informationsdagar genomförs vid det kungliga marininstitutet i Den Helder och vid den kungliga militärakademien i Breda. Informationsdagarna vänder sig främst till intresserade som går i motsvarande svenskt gymnasium (16-18 år) men också till dem som studerar eller har studerat på högskola eller universitet eller inom högre yrkesutbildning. Under dagen visas faciliteterna på campus, det bjuds på lunch och ges information om livet på campus och som officer⁴⁴. Nederlandse Defensie Academie, NLDA, som är ansvarig för officersutbildningarna tillhandahåller också information till rektorer och studievägledare inom det vanliga utbildningsväsendet.

9.1.3 Behörighetskrav, krav för antagning till utbildning och anställning

Eftersom det finns olika ingångar till att bli officer så varierar också behörighetskraven. Kraven varierar också efter respektive tjänst.

Inom armén är kraven för att nå underofficerspositioner generellt ungefärligt motsvarande längre yrkesförberedande gymnasium (MBO 3). För att nå övriga officerspositioner krävs teoretisk inriktad gymnasieutbildning, alternativt yrkesförberedande gymnasium kompletterad med universitetsförberedande utbildning.

Kraven för rekrytering till det längre programmet har varit nederländskt medborgarskap, ålder 17-27 år och högskolebehörighet.

Förutom de akademiska kraven ställs vissa krav på fysik och psyke. Innan anställning får man därför genomgå tester och intervjuer.

9.1.4 Grundutbildning till officer

De som har yrkesförberedande gymnasieutbildning (motsv.) går, om man sökt och blivit antagen till en tjänst, en kort officersutbildning, Korte Officiersopleiding (KOO). Utbildningen är mellan ett och ett halvt och två år lång. För kadetter inom armén, flygvapnet och gendarmeriet⁴⁵ sker utbildningen vid Kungliga Militära Akademien i Breda. För kadetter i marinen sker utbildningen vid Kungliga marininstitutet i Den Helder. (Jens: Upp till 2 år, 200-300 st. per år)

De som har motsvarande en teoretisk gymnasieexamen alternativt yrkesförberedande gymnasium kompletterad med universitetsförberedande utbildning och har ambitionen att nå en högre officersgrad kan gå direkt till en militärvetenskaplig utbildning. Utbildningen är fyra till fem år lång, där de tre första åren

⁴⁴ För att delta i en informationsdag krävs registrering. Man får ta med sig en förälder.

⁴⁵ Militär styrka med polisuppgifter

är akademiska och resten domineras av militär eller marin träning, och motsvarar studier på universitetsnivå (kandidat). Utbildningen ges i Breda och Den Helder.

De som har en civil högre yrkesexamen, såsom läkare, sjuksköterska eller journalist kan gå en kortare militär utbildning på sju till tio veckor och kan sedan arbeta som specialist. Jurister på mastersnivå kan efter en tvåårig utbildning jobba som advokater/jurister inom förvaret.

Nederlandse Defensie Academie, NLDA, är ansvarig för officersutbildningarna och även för vidareutbildning för befäl och liknande. NLDA ligger administrativt under försvarsministeriet och har en självständig ställning inom försvarets organisation.

9.1.5 Kursinnehåll i grundutbildning till officer

För blivande officerare finns två varianter, ett längre program och ett kortare.

Det längre programmet innebär 4-5 års studier, varav 2-3 år är militär utbildning och resten akademiska studier.

Det kortare programmet (KOO) är 18-24 månader och är inriktat på den första tjänstgöringen som ”junior officer”. En ”junior officer” kan troligen gå direkt in i rollen efter avslutad utbildning, som i Sverige.

För vidareutbildning finns ett antal kurser: för specialisering, för karriär, Defence Top Management och personaltjänstkurser.

Den korta officersutbildningen (KOO)

Den korta officersutbildningen KOO (Korte Officiers Opleiding, en löjtnantsutbildning i flera delar) på ett och ett halvt till två år består av följande delar:

- *Militär utbildning:* militärt ledarskap, träning och utbildning (skytte, exercis, kartläsning, första hjälpen, CBRN-skydd). Många övningar i grupp.
- *Militära operationer* (kommandovoering) samt presentationsteknik
- *Teori:* militära operationer, fredsbevarande operationer, regler och förordningar, gemensamma insatser, irreguljära motståndare, Airpower, fredsoperationer, förordningar, logistik – leder till löjtnantsnivå.
- *Övning* där bl.a. en vecka på träningscenter samt två veckor utomlands ingår.

Efter godkänd övning är man redo att verka som löjtnant. Efter detta återstår den tekniska utbildningen som består av minst 6 månader specifik befattningsutbildning (längre för t ex piloter). Genomförd och godkänd KOO ger KOO-diplom.

KOO för marinen:

Den korta officersutbildningen för marinen inleds i Den Helder. Introduktionsperioden omfattar ett läger och en praktisk lärotid på ett fartyg.

Efter praktiken börjar den gemensamma officersutbildningen (GOO) och allmän maritim militär träning (AMMV). Här växlas teori och praktik, idrott, exercis, militär juridik, ledarskap och kommunikation. Även grundläggande kurser i krigsvetenskap, militära system och teknik och militär ekonomi ingår.

I programmet ingår också en teknisk utbildning och arbetsträning, vilket är förberedande för operativa funktioner. Även här växlas teori och praktik.

Kandidatprogrammet

Nederländska universitet har oftast läsåret uppdelat i två terminer om två block vardera. På NLDA ges kurserna istället i perioder (fem per läsår, varav fyra på nio veckor och en på sex veckor, totalt 42 veckor), vilket gör att utbildningen inte är helt synkroniserad med civila universitet. I varje period erbjuds oftast två kurser. De tre utbildningsåren för en kandidat motsvarar då femton perioder.

Samtliga kandidatutbildningar inleds med GOO (Gemeenschappelijke Officiers Opleiding), en gemensam officersutbildning. Denna utbildning ger en bred orientering i militära vetenskaper, ekonomi och teknik, vilket är tänkt att gynna tvärvetenskapligt (dock fortfarande militärt) tänkande. Huvudsyftet med utbildningen är att orientera om användningen av militära resurser i konflikter och krig för att uppnå

politiska och militära mål. Beteendevetenskap, teknik och internationell rätt sätts i strategiska och operativa sammanhang.

Kandidatutbildningen har fyra olika alternativa inriktningar: krigsvetenskap, militär ekonomi (företagsekonomi), militära system och militär teknik samt civil teknik.

Utbildningsmålen är att:

Kunna och förstå:

- Internationell politisk utveckling inklusive historia
- Användande av militära medel som maktinstrument
- Internationell rätt
- Ledarskap och grupp beteende
- Doktriner för väpnade styrkor
- Militära resurser, teknologi och logistik
- Processer för militär verksamhet

Kunna, förstå och tillämpa:

- Teorier och modeller för internationella relationer
- Politiska och militära strategier (tolkning och analys, konsekvenser och internationell rätt)
- Ledarskap
- Teknisk (militär) utveckling
- Verksamhet förr och nu, kopplat till doktriner
- Militära logistikprocesser
- Datainsamling och analys för beslutsfattande

De akademiska färdigheter som ska uppnås är:

- Ledarskapsutvärdering och fallstudier i internationella relationer och militär strategi, baserade på socialkulturella, juridiska och etiska underlag
- Etik och juridik rörande militärt beslutsfattande
- Operationsanalys för bedömning av teorier och modellers giltighet
- Muntlig och skriftlig presentationsteknik på nederländska och engelska
- Grunder och färdigheter för vidare självständiga studier

Utbildningen består av ett antal kursblock här illustrerat med utbildningen för Militära system och teknik:

- GOO och ACV som ska ge akademiska färdigheter.
- Grundläggande kursblock (obligatoriskt): Matematik, fysik, IT, Signalsystem
- Fördjupningsblock (eleverna läser tre kurser av nio): Energiteknik, verktygsteknik, flygteknik, maritim teknik, fordonsteknik, materialkunskap, elektroteknik, kommunikationsteknik, navigering
- Integrerande kursblock som är temabaserat (SEWACO).
- Breddande kursblock (två av tre läses): Mänskliga faktorer, operationsanalys, underhåll
- Plattformsbaserade kursblock (ett block läses, slutarbete för alla): Flygteknik, verktygsteknik, elektroteknik, fartyg och varvsteknik, militära fordon, slutarbete
- SEWACO-baserade profileringsområden (en profil väljs, slutarbete för alla): Avionik, sensorsystem, vapensystem, C4I-system, slutarbete.

- Profileringsområden för anställningsbarhet: Navigering och positionering, navigering och fartygsrörelser, underhåll, operationsanalys, slutarbete.

9.1.6 Löner/ersättning och övriga förmåner under grundutbildning till officer

Om man blir antagen till KOO eller till den militärvetenskapliga utbildningen får man anställning som soldat alternativt sjöman. Utbildningen är helt betald, det vill säga logi och kost ingår. Man får lön även under utbildningstiden. Lönen anges vara individuell och beror på ålder, erfarenhet och utbildning. Till grundlönen kommer extra ersättningar vid övningar och liknande.

Utbildningsbidraget är: 53,42 € brutto per dag för en soldat i tredje klass t o m korpral, 59,86 € brutto per dag för korpral av första klass t o m sergeant av första klass, 66,05 € brutto per dag för Sergeant Major och över.

Vad gäller login så delar man rum med sina klasskamrater det första året, för att senare få eget rum. Vid Kungliga Marininstitutet kan man under det fjärde och femte året bo utanför campus. Som anställd har man gratis tillgång till tränings- och idrottsanläggningar och får motionera på arbetstid. Man har också fri sjukvård och i många fall möjlighet att ta körkort.

9.2 Anställning och officerskarriären, kontraktsformer

Som angetts ovan så får man vid antagning anställning som soldat alternativt sjöman. Efter avslutad utbildning uppnår man position som underofficer (sergeant) om man gått KOO respektive officer (löjtnant) om man gått den militärvetenskapliga utbildningen (se nedan om kontraktsformer).

Sedan mitten av 00-talet tillämpar den nederländska Försvarsmakten ett system kallat FPS - Flexibelt Personal System. FPS skall bidra till en förnying av personalstyrkan - inte minst för att minska kostnaderna - och samtidigt göra Försvarsmakten till en mer modern och attraktiv arbetsgivare för att locka och behålla önskad personal.

För en officer innebär det att karriären är uppdelad i tre faser. Den första fasen, fas 1, består av den obligatoriska tjänstgöringen i operativ befattning som följer efter officersutbildningen. Man kan sedan välja om man vill förlänga sitt kontrakt in i fas två.

För de som genomgått KOO och alltså är underofficer (sergeant) brukar den obligatoriska tjänstgöringen vara runt fyra år, och den totala tiden man kan stanna i fas ett och fas två är totalt runt åtta till tolv år, beroende på den specifika tjänsten. För de som genomgått den längre officersutbildningen är den obligatoriska tjänstgöringen istället runt sju år, och den totala tiden ungefär nio. Under tiden i fas ett och två har man ett antal olika befattningar, normalt stannar man två till tre år på varje befattning, eller fyra om det handlar om utlandstjänstgöring. De exakta kontraktsvillkoren framgår av tjänsteutlysningarna.

Under fas två avgörs om man har förutsättningar att nå en högre nivå, och därmed gå in i fas tre. Det innebär att det för underofficerarna senast efter sju år avgörs om man har förutsättningar för att gå vidare till en högre underofficersnivå eller till en officersnivå, respektive senast efter sex år för officerarna. Övergången från fas två till fas tre är alltså inte upp till den enskilda officeren. Systemet är således ett så kallat "up-or-out"-system. Under karriären finns möjlighet till utbildning för att förbereda sig för arbete på högre nivåer. Man får finansiell kompensation för att studera. Man har också tillgång till stöd och en utbildningsorganisation vid övergång till en civil karriär. Man har funnit att detta stöd är långt mer betydelsefullt än ekonomisk kompensation. Programmet ger goda möjligheter till arbete och före detta officerare återfinns både i offentlig och privat sektor.

Fas tre löper annars till ungefär sextio års ålder, även om många slutar innan dess. Systemet bygger på aktiv karriärplanering och på att man själv aktivt söker tjänster. Vilken nivå man slutligen kan nå beror på utbildning och erfarenhet. För specialistofficerare ser karriärgången något annorlunda ut, då man oftast kan stanna i sin ursprungligt tänkta tjänst under hela arbetslivet.

Den högre utbildningen sker samlat och omfattar karriärkurser, uppdaterande kurser och specialiserande kurser (t ex för diplomattjänst och "deployment"). Den första kursen är förberedande för att kaptener (blivande majorer) ska kunna arbeta på staber (22 veckor för armé och MP, 15 veckor för flygvapnet).

Högre militär utbildning under 12 månader tar sedan vid, och förbereder för högre befattningar (överste).

En ytterligare utbildningsnivå förbereder för toppbefattningar. Denna nivå är främst inriktad på styrning på hög nivå via utveckling av visionärt tänkande.

Om man under den första kontraktstiden, det vill säga den obligatoriska tjänstgöringen efter utbildning, vill bryta kontraktet blir man enligt vissa uppgifter återbetalningsskyldig. Återbetalningsgraden är enligt vissa källor utformad som en trappa, där andelen för återbetalning minskar med ökad tjänstgöringstid.

9.3 Löneutveckling

Lönetabeller för armén⁴⁶, gör gällande att grundlönen för en 1:e Sergeant (lägsta underofficersgraden) varierar mellan 1834 till 2551 euro per månad över 20 olika lönegrader. För en fänrik varierar lönen mellan 2173 till 2944 euro per månad över 10 olika lönegrader. Marinen och flygvapnet ligger generellt sett något högre. Lönegraden sägs bero på utbildning, ålder och rank. Vetskap om det nederländska up-or-out-system, antal lönegrader och lönevariationen ger en bild av löneutvecklingen.

Till grundlönen kommer också olika typer av tillägg såsom olika typer av tränings- och tjänstgöringstillägg.

	Min	Max	(min+max)/2
Tlnt	2 173,25	2 943,81	2 558,53
Elnt	2 245,73	3 464,22	2 854,98
Kap	3 036,42	3 754,11	3 395,27
Maj	3 614,71	5 072,76	4 343,74
Lkol	3 879,44	5 796,53	4 837,99
Kol	4 874,46	6 998,90	5 936,68
Bgen	5 969,65	7 649,15	6 809,40
Genm	6 854,95	8 453,42	7 654,19
Lgen/Genm	8 457,10	8 457,10	8 457,10
Gen/lgen	9 014,91	9 014,91	9 014,91

9.4 Observationer och reflektioner

Det nederländska systemet uppvisar vissa likheter med det tyska.

Även Nederländerna har valt att differentiera officersutbildningen i en akademisk officersutbildning och en kortare icke-akademisk utbildning.

Tidsbegränsade anställningskontrakt används vid anställning av officerare.

Användningen av en individualiserad karriärplanering, FPS, med tydliga beslutspunkter av karaktären ”up or out” (stanna och gör karriär eller sluta) för officerare är värd att uppmärksamma i synnerhet som bristen på en individuell karriärplanering anses vara en av anledningarna till att karriärväxlingen i Sverige fungerar mindre bra (se senare i kapitel 12).

⁴⁶ Salarisschalen voor militairen van Koninklijke Landmacht met ingang van 1 juli 2008, <http://www.werkenbijdelandmacht.nl/userfiles/file/Salarisschalen.pdf>

10 Internationellt samarbete inom officersutbildning

Denna redovisning omfattar multilaterala samarbeten inom officersutbildning. Det förekommer vid sidan av dessa också många bilaterala samarbeten som inte redovisas här. Redovisningen bygger på en underlags-PM av Bengt-Göran Bergstrand (*Bilaga 12. Internationell/ multilateral militär utbildning och träning inom främst NATO och EU*). Denna bygger i sin tur på många källor som återfinns i underlags-PM (se bilagedelen).

De internationella samarbetsinitiativen kan vara viktiga påverkansfaktorer för den svenska officersutbildningen då ett ökat utbildningssamarbete kan påverka kraven på utbildningen i form av viss internationell standardisering och kompatibilitet i olika länders officersutbildningar. Det kan också innebära möjligheter till ekonomiska besparingar då man kan dela på de ekonomiska bördorna genom att flera länder tillsammans kan skapa samordnings- och stordriftsfördelar.

Det ökande antalet internationella operationer har varit en katalysator för att många länder börjat öka sitt utbildningssamarbete med andra länder. Genom den centrala roll som NATO spelar för europeisk säkerhet har de multilaterala samarbetena oftast skett inom NATO.

Dessa slag av NATO-utbildningar var ursprungligen främst avsedda för högre officerare tänkta att tjänstgöra på någon av NATO:s centrala staber, men breddades efter hand till att även gälla officerare i särskilda nyckelbefattningar och också, som en följd av NATO:s allt aktivare roll i fråga om att genomföra fredbevarande operationer, till personal som på olika sätt arbetar med internationella operationer.

Mycket av NATO-samarbetet handlar, som bekant om interoperabilitet: att exempelvis materiel från ett NATO-land så långt möjligt också skall kunna användas i ett annat NATO-land, och genom åren har NATO ägnat betydande tid och kraft åt att utforma likartade standarder för medlemsländerna (ett klassiskt exempel är att t ex munstyckena på bensintankar skall ha likartad diameter och design så att man vid behov kan tanka ett fordon eller en farkost i ett annat land). Inom NATO har man därför på ett linkande sätt försökt få tillstånd en viss grad av interoperabilitet på den personella sidan, genom att officerare och personal som kommer att arbeta tillsammans i en internationell miljö har kunskap om varandras länder och de av NATO stipulerande rutinerna och regelverken.

Även inom EU har samarbetsinitiativ tagits och i syfte att stärka EU:s Gemensamma säkerhets- och försvarspolitik (GSFP; engelska *Common Security and Defence Policy*, CSDP), varvid samarbetet inom ”Military ERASMUS” är det mest omfattande multilaterala samarbetet. De multi- och bilaterala samarbeten som tidigare förekommit har ofta avsett den högre officersutbildningen.

På nordisk nivå har ett nytt samarbete skapats inom ramen för *Nordic Defence Cooperation*, NORDEFECO. NORDEFECO är inte någon ny politisk eller militär organisation, utan syftar till att underlätta olika former av direkt samarbete mellan två eller fler av de nordiska länderna. I det avtal som undertecknades i november 2009 om upprättandet av NORDEFECO identifierades fem områden som särskilt intressanta för ökat samarbete, varav ett gällde just utbildning och ett annat tränings- och övningsverksamhet. I stället för att ha parallella utbildningar med i stort sett liknande innehåll i alla de olika nordiska länderna, kan det vara bättre, bl a av skalekonomiska skäl, att i stället koncentrera vissa utbildningsinsatser till ett land. Sådana initiativ skulle även ligga i linje med den sorts uppdelning mellan olika slag av utbildning för internationella insatser som sedan länge funnits mellan de nordiska ländernas ”internationella försvarscentra”. Således har sedan 1969 en uppgiftsfördelning funnits när det gäller viss utbildning av FN-personal så att Danmark utbildat militärpolis, Finland observatörer, Norge logistikpersonal och Sverige stabsofficerare. Noteras kan dock att SWEDINT i Sverige och FINCENT i Finland blivit kategoriserade som PfP, Partnership for Peace, Centra, medan motsvarande utbildningar och institutioner i Norge och Danmark inte är några sådana centra. Utbildningssamarbete inom NATO

10.1.1 NATO:s tre viktigaste utbildningsanstalter

Mellan de 28 länder som i dagsläget (december 2011) är medlemmar av NATO, finns ett omfattande tränings- och utbildningssamarbete på såväl gemensam NATO-nivå som bilateralt mellan olika NATO-länder.

Inom NATO finns tre utbildningsanstalter – *NATO Defence College*, *NATO School* samt *NATO Communication and Information Systems School* – som brukar framhållas som de viktigaste gemensamma utbildningsanstalterna⁴⁷. Dessa tre skolor har en internationell lärarstab, och erbjuder kurser av varierande längd till alla NATO-länder, i en del fall även till partnerskapsländerna (PfP) och andra länder. Dessa tre skolor är en sorts egna självständiga organisationer inom NATO-familjen, och inte direkt kopplade till NATO:s militära ledningsstruktur.

När NATO bildades i april 1949 bestod organisationen av 12 medlemsstater. I september 1950 beslutades att ett gemensamt högkvarter, med den amerikanske generalen Eisenhower som förste överbefälhavare, skulle upprättas. Gemensamma övningar genomfördes och strax därefter, på initiativ av Eisenhower, upprättades *NATO Defence College*, *NDC* i november 1951, i syfte att just skapa en kader av officerare för tjänstgöring vid de gemensamma internationella staber som just upprättats. Ända sedan NATO grundades har således ett gemensamt syfte för all tränings- och utbildningsverksamhet varit att få fram och säkerställa att personal och förband kan fungera effektivt, trots de skillnader som finns mellan olika länder i synnerhet om doktriner, taktik och språk.

Sedan *NDC* skapades 1951 har mer än 7 000 officerare jämte andra högre statstjänstemän som diplomater studerat vid NATO:s försvarshögskola. Ursprungligen var *NDC* förlagt till Paris, men efter att Frankrike 1966 lämnade NATO:s gemensamma staber flyttades skolan till Rom. Sedan år 2000 har *NDC* också ett särskilt program tillsammans med den ukrainska försvarshögskolan.

NATO-skolan *NATO School Oberammergau*, *NSO* finns i byn Oberammergau i Bayern (nära gränsen mot Österrike). 1953 började skolan erbjuda kurser till NATO-befäl, och skolan kom sedermera att lyda under *SHAPE/ SACEUR* (NATO:s Europakommando). Numera lyder *NSO* under NATO:s ”Allied Command Transformation”, även om USA och Tyskland haft ett särskilt ansvar för *NSO*:s drift.

NSO:s kursutbud har stadigt ökat, och i dagsläget finns omkring hundralet kurser att välja mellan, som bl a omfattar bl.a. NATO:s system för ”command and control”, multinationella styrkor, vapen, miljöskydd, elektronisk krigföring, psykologiska operationer, logistik, mobilisering, massförstörelsevapen, fredsbevarande insatser, krishantering och information till allmänheten. Kurserna är således av ett konkret operativt slag, och vänder sig till befäl på alla nivåer; och många kurser finns exempelvis för sergieanter och fanjunkare med specialistbefattningar av olika slag.

Inom NATO hanteras många kommunikations- och informationsfrågor av en särskild organisation, *NATO Communications and Information System Services Agency* (*NCSA*). *NCSA* täcker inte bara det sedvanliga NATO-området, utan även andra delar av världen som just NATO:s engagemang i Afghanistan. För att därför säkerställa att både NATO självt och *NCSA* har personal som är utbildade och tränade i NATO:s kommunikations- och informationssystem, skapades 1959 *NATO Communication and Information Systems School Latina*, *NCISS*. Vård för skolan var det italienska flygvapnet – *Latina* är beläget omkring 75 km söder om Rom – och skolan fick sitt nuvarande namn i samband med sitt trettioårsjubileum 1989.

Vid *NCISS* finns ett hundratal anställda, och både antalet kurser och kursdeltagare har stadigt ökat sedan början av 1990-talet. I dagsläget erbjuder *NCISS* ett nittiotial olika kurser, av varierande längd upp till 6 veckor, till omkring 4 500 deltagare. *NCISS* erbjuder också ett antal distanskurser.

10.1.2 NATO:s ”underställda” organisationer (ancillary) för träning och utbildning och NATO PfP Training Centres

Inom NATO-familjen finns vissa institutioner som benämns *ancillary* – d.v.s. underställda eller underordnade – organisationer för träning och utbildning. Till skillnad från de nyss nämnda ”viktigaste” utbildningsanstalterna är dessa inte några helt självständiga organisationer utan en del av NATO:s *Transformation Command*. Vid dessa institutioner bedrivs således utbildning och träning och/eller forskning i vissa särskilda frågor, ofta också med syftet att utforma och testa nya lösningar.

Under mitten av 1990-talet diskuterades flera idéer om att stärka NATO- och PfP-samarbetet. Några av dessa förslag gällde olika samarbeten inom träning och utbildning, vilket kom att resultera i att tränings- och utbildningsanstalter kan, enligt ett beslut av Nordatlantiska Rådet i slutet av 1998, få status som ”PfP Training Centres”.

⁴⁷ För en översikt av dessa tre viktigaste och andra utbildningsanstalter, se ”NATO Education and Training Facilities”, Military Cooperation Division > <http://mcd.pims.org/nato-education-and-training-facilities>.

Ett PfP Center är således en nationell institution som efter beslut av det Nordatlantiska Rådet kan godkännas som sådant center. Sverige har ett sådant center, SWEDINT (Swedish Armed Forces International Centre) i Kungsängen nära Stockholm.

10.2 Nätverkande mellan försvars- och militärhögskolor

Det förekommer nätverk mellan försvars- och militär högskolor i form av *Partnership for Peace Consortium of Defense Academies and Security Studies Institutes* (PfPC) som är ett samarbete mellan omkring 300 försvarsakademier och säkerhetspolitiska institut i 46 olika länder som inleddes 1998⁴⁸. Förslaget om att skapa PfPC framfördes då gemensamt av den amerikanske och tyske försvarsministern vid ett möte inom det Euroatlantiska partnerskapsrådet (EAPR), det forum som finns för samarbete mellan NATO och de 22 Partnerskapsländerna, i syfte att just öka samarbetet i frågor rörande militär utbildning.

Sedan 1998 har PfPC organiserat ett stort antal arbetsgruppsmöten, förutom den större allmänna konferens som genomförs varje år i något av de deltagande länderna, senast i juni 2011 vid George C. Marshall Center i Garmisch-Partenkirchen, i Tyskland. Vid detta Center har PfPC även ett litet kansli. PfPC utger även olika publikationer, och PfPC:s årliga konferens, vid vilken såväl olika samarbetsfrågor som säkerhetspolitiska ämnen behandlas, publiceras som *proceedings*.

Mycket av det arbetet inom PfPC sker i olika arbetsgrupper. Några av dessa arbetsgrupper har avslutat sitt arbete och i dagsläget finns sex aktiva arbetsgrupper. Två av dessa arbetar mera med allmänna militära utbildningsfrågor, medan fyra är mer inriktade på utbildning kopplat till vissa sakfrågor.

Även annat samarbete i nätverksform förekommer.

10.3 Erasmus-samarbetet och "Military Erasmus" inom EU

1987 skapade EU det s.k. Erasmus-programmet, i syfte att stimulera europeiska studenter att förlägga en del av sina högskolestudier i ett annat europeiskt land⁴⁹. Detta Erasmus-program har nu blivit en del av EU:s allmänna program för ett livslångt lärande för åren 2007-13. Sedan Erasmus initierades, har mer än 2 miljoner EU-studenter deltagit i programmet och studerat i något EU-land.

Med EU:s allt ambitiösare gemensamma säkerhets- och försvarspolitik ökade även det rent europeiska behovet – som det tidigare hade gjort inom NATO – av officerare med kunskap om andra EU-länders försvarspolitik och om europeisk säkerhetspolitik och krishantering. Det nyss nämnda Erasmus-programmet var dock utformat som ett samarbete mellan ländernas "vanliga" civila universitet och högskolor, och därför mindre lämpat för samarbete mellan militära akademier och högskolor. I samband med det franska ordförandeskapet hösten 2008 kom dessa frågor att diskuteras alltmer, och vid det Europeiska Rådets möte i november 2008 antog EU:s försvarsministrar ett uttalande som kom att ligga till grund för försöken att skapa ett liknande europeiskt samarbete mellan militära högskolor. Detta program, populärt kallat "det militära Erasmus", heter egentligen "The European Initiative for the Exchange of Young Officers (inspired by Erasmus)".

Detta "militära Erasmus" har tre huvuddelar:

(1) Skapande av en gemensam utbildningsplattform. Denna plattform skall bestå av en sorts databas med officersutbildningsprogram, i vilken länderna/ medlemsinstitutionerna både erbjuder och efterfrågar olika utbyten av officerare. Denna databas skulle hanteras av Sekretariatet vid den s k *European Security and Defence College*, ESDC (se nedan).

(2) Främja utbyte av elever och lärare vid militära skolor och akademier. En viktig del i detta arbete består i att länder juridiskt och administrativt erkänner sådan utbildning i annat land som likvärdig med den man själv erbjuder. Incitament för att studera utomlands måste skapas, och gemensamma kriterier för bedömning av viss militär utbildning måste skapas.

⁴⁸ Alla faktauppgifter i detta avsnitt kommer från PfPC:s hemsida; se > <http://www.pfpconsortium.org/>.

⁴⁹ Programmets formella namn är "European Community Action Scheme for the Mobility of University Students", men akronymen anspelar även passande nog på den holländske 1500-talsfilosofen Erasmus av Rotterdam.

(3) Utvecklandet av gemensamma utbildningsmoduler. En gemensam modul för utbildning om den Gemensamma säkerhets- och försvarspolitikerna bör skapas.

Ansaret för att driva ”Military Erasmus” ligger dels på nyssnämnda ESDC, dels – i praktiken – på det land som har ordförandeskapet. Mycket av samarbetet inom ”Military Erasmus” handlar dock ytterst om nätverkande.

European Security and Defence College, ESDC har ett stort ansvar när det gäller nätverkande mellan olika försvarsutbildningar inom EU⁵⁰. Detta college, som upprättades 2005, har ett litet kansli i Bryssel, men är i övrigt en virtuell skapelse och utgörs huvudsakligen av ett nätverk mellan olika försvarsutbildningsinstitutioner inom EU i vilket svenska Försvarshögskolan och Folke Bernadotteakademin ingår.

10.4 Övriga intressanta samarbeten

Idéer om att skapa en gemensam baltisk försvarshögskola framfördes ursprungligen av den danske generalen Michael Clemmesen, i mitten av 1990-talet dansk försvarsattaché i de baltiska länderna. Dessa idéer fick stöd i såväl de tre baltiska länderna och av Sverige, och sedan 1999 har detta *Baltic Defence College*, beläget i Tartu i Estland, kunnat erbjuda militär högskoleutbildning till de baltiska ländernas officerare och till andra. Utbildningssamarbetet rör främst högre officersutbildning.

Försvarshögskolan i Sverige deltar som nämnts i Military Erasmus och har också ett samarbete i form av elevutbyte med Royal Military Academy i Belgien, St Cyr Coëtquidan i Frankrike, Helmut Schmidt Universitet i Tyskland och Maria Theresian Military Academy i Österrike.

De nordiska länderna har också haft ett elevutbyte, främst i den högre officersutbildningen.

10.5 Observationer och reflektioner

Samarbete kan ske på olika nivåer från utbyte av idéer till konkret praktiskt utbildningssamarbete med gemensam officersutbildning.

Det internationella samarbetet inom officersutbildning är än så länge på blygsam nivå och huvudsakligen retoriskt till sin karaktär medan konkret praktisk tillämpning inte ännu uppstått i större omfattning.

Vissa gemensamma riktlinjer har fastställts i spåren av den s.k Bologna-processen men ett djupare utbildningssamarbete har inte etablerats.

Samarbetet i övrigt består huvudsakligen av visst elevutbyte och är längre kommet när det gäller den högre officersutbildningen.

Det återstår sannolikt ännu mycket innan ett djupare multilateralt utbildningssamarbete utvecklats. Även det nordiska samarbetet är långt ifrån ett djupare, konkret utbildningssamarbete. Det finns dock skäl att bevaka hur det internationella samarbetet utvecklas för att se om denna utveckling kan innebära konsekvenser för hur den svenska officersutbildningen ska utformas.

Ett djupare utbildningssamarbete kan ha fördelar men också nackdelar. Som i allt multilateralt samarbete måste olika nationella krav mötas och kompromisser göras. Detta kan innebära att specifika svenska krav på officersutbildningen måste offras för att det internationella samarbetet ska kunna komma till stånd.

Även om samordnings- och stordriftsfördelar kan uppstå när flera länder samarbetar kan de geografiska förhållandena med utlandsvistelse och resor äta upp stora delar (hela?) vinsten av samordning och stordrift.

.

⁵⁰ Se ESDC:s hemsida > <http://esdc.mil-edu.be/>.

11 Principiella alternativ för svensk officersutbildning

I detta kapitel presenterar vi och värderar ett antal principiella alternativ för den svenska officersutbildningen. Alternativen är inspirerade av de studerade länderna men har anpassats för att bättre stämma med svenska förhållanden.

Det finns självklart många andra principiella alternativ och man kan också tänka sig hybrider av olika principiella lösningar. Modellerna är relativt renodlade men kan kompletteras med andra former av utbildning och andra vägar att bli officer såsom anpassad officersutbildning för de som redan har en akademisk examen.

För att göra alternativmängden hanterbar har vi skissat på fyra principiella alternativ där några av alternativen förekommer i två varianter beroende på i det ena fallet olika utbildningsleverantörer och i det andra fallet olika principer för ersättning till studenterna vid officersutbildningen, kadetterna.

De fyra principiella alternativen är:

1. Officersprogrammet (OP) som idag med Försvarshögskolan som utbildningsleverantör (referensalternativ)
Variant: Officersprogrammet (OP) som idag men med civil högskola/universitet som utbildningsleverantör
2. En modell inspirerad av officersutbildningen i Storbritannien (UK-influerad modell)
3. En modell inspirerad av officersutbildningen i Tyskland (DE-influerad modell)
Denna finns i två varianter, en där kadetterna får lön under officersutbildningen och en där de får dagens förmåner med dagpenning, betald kost och logi etc.
4. En modell som bygger på en differentiering av officerare där vissa officerare genomgår akademisk utbildning men inte alla.

Högre officersutbildning är inte varierad i de olika alternativen utan bygger i stort på nuvarande lösning med vidareutbildning inom Försvarsmaktens skolor/centra och en högre stabsofficersutbildning på två år. Det finns dock ett beroende mellan utformning och organisation av den inledande officersutbildningen och den högre. Det är tveksamt om den högre officersutbildningen skulle utföras av Försvarshögskolan om inte den grundläggande officersutbildningen, som idag genom Officersprogrammet, skulle utföras av Försvarshögskolan. Det skulle i sådana fall, enligt vår bedömning, vara mer naturligt att låta den högre officersutbildningen utföras av Försvarsmakten i samarbete med civila universitet och högskolor kompletterat med ett fördjupat internationellt samarbete.

11.1 Beskrivning av de principiella modellerna

I våra alternativ går det principiellt att se tre grundmodeller – den svenska som idag, en brittiskt influerad modell och en tyskt influerad modell. Dessa kan i sin tur kombineras med att officersutbildningen är differentierad eller inte (i detta fall om alla eller endast vissa officerare ska ha akademisk utbildning), dvs två olika varianter. En annan variabel är ersättningen för de studerande där tre huvudsakliga varianter kan tänkas: full lön under den akademiska utbildningen, dagsförmåner och ersättningar (som idag) eller att individen själv bekostar utbildningen genom studielån/studiebidrag. Detta innebär att det finns 3x2x3, dvs 18 möjliga alternativ om man fritt kombinerar de olika variablerna. Vi har valt att presentera 6 (4 alternativ varav två finns med två varianter) av dessa men självklart skulle vissa av alternativen få en annan, sannolikt lägre, kostnad om de kombinerades med differentiering. Även ersättningsprinciperna skulle påverka kostnaderna.

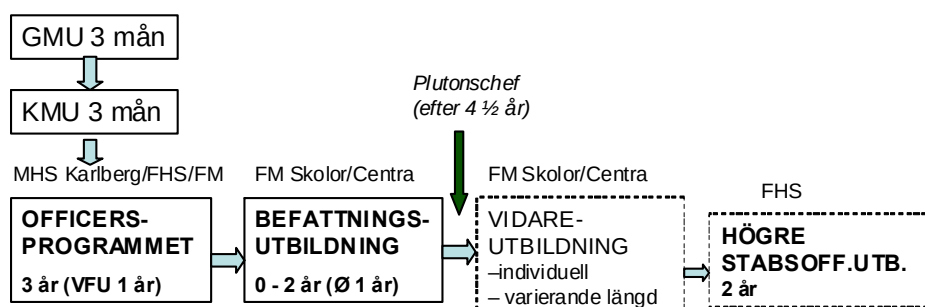
11.1.1 Officersprogrammet (OP) som idag med Försvarshögskolan som leverantör.

Detta är det s.k. referensalternativet som helt och hållet motsvarar dagens modell. Modellen är grundligt beskriven i kapitel 5 och redovisas nedan endast schematiskt.

Utbildningen inleds med grundläggande militär utbildning, GMU, i tre månader följt av kompletterande militär utbildning, KMU, med samma tidslängd. Därefter påbörjas utbildningen vid OP som sträcker sig över tre år varav ett år är s.k. verksamhetsförlagd utbildning, VFU. Efter OP följer befattningsutbildning vid Försvarsmaktens olika fack- och funktionsskolor av varierande längd. Vi har här ansatt en genomsnittlig tid på ett år för denna utbildning. Efter detta kan officeren få befattning som plutonschef (motsv.).

Figur 11.1 Officersprogrammet - OP

Officersprogrammet - OP



Variant:

- Officersprogrammet med annan leverantör (Civil högskola/universitet)

Ett annorlunda sätt att se på den sammanlagda utbildningstiden fram till plutonschefsbefattning är att betrakta summan av tiden för GMU, KMU, VFU och befattningsutbildning som "militär yrkesutbildning" på sammanlagt 2 ½ år, även om VFU ingår i OP.

Den mer teoretiskt, akademiska utbildningstiden blir då de två övriga åren på OP. Detta innebär att modellen innehåller en ett år kortare "akademisk" utbildningstid än de modell den brittisk- och tyskinfluerade modellen (se nedan) vilket gör de billigare om vi även här räknat med tre års akademisk utbildning..

Vid utformningen av de olika principiella modellerna har vi ansatt att den militära yrkesutbildningen i samtliga fall består av 2 ½ år innan nivån plutonschef nås och så även inom dagens modell med OP enligt resonemanget ovan. De 2 ½ åren antas huvudsakligen ha samma innehåll oavsett modell. På detta sätt blir den "militära yrkesutbildningen" inte alternativskiljande förutom när i tiden olika aktiviteter äger rum. Fokus i jämförelsen mellan alternativen blir hur den teoretiska, akademiska komponenten utformas i officersutbildningen.

Även vidareutbildning efter plutonschefsbefattningen och högre officersutbildning ses i samtliga fall som något som inte är alternativskiljande. Vi kommer dock att föra ett kompletterande resonemang om denna senare i kapitlet. Det är ju självklart så att FHS ansvar för den högre officersutbildningen hänger samman, inte minst av ekonomiska skäl och för att få ett tillräckligt elevunderlag, med att FHS också har ett ansvar för den inledande officersutbildningen.

Variant: En variant av dagens OP är att "outsourca" de två akademiska, teoretiska åren till civila universitet/högskolor och låta dessa stå för utbildningen. Detta förutsätter sannolikt åtminstone visst övertagande av personal från FHS och en nära samverkan med Försvarsmakten i genomförandet med bl.a lärare från Försvarsmakten samt sannolikt även att Karlberg utnyttjas för, åtminstone vissa delar av, utbildningen. Utbildningens upplägg och innehåll förutsätts i denna modell vara intakta, inkl. VFU, utan det är bara utbildningsleverantören som skiljer.

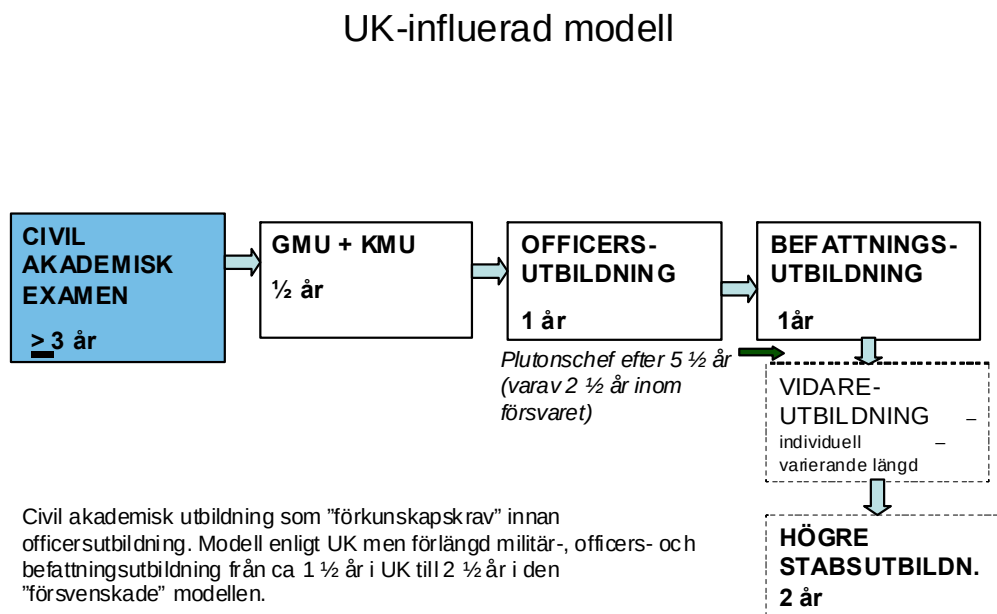
Högskoleverket öppnar upp för likartade alternativ i sitt remissvar⁵¹ till Stödutredningen där man säger att:

”Olika former kan övervägas t.ex. uppdragsutbildning vid ett eller flera lärosäten för delar av utbildningsutbudet. En annan modell är att samtliga militära inslag i officersutbildningen hålls i Försvarsmaktens regi, och att dessa inslag kompletteras med obligatoriska eller valbara kurser inom det befintliga utbildningsutbudet vid universitet och högskolor.”

11.1.2 En modell inspirerad av officersutbildningen i Storbritannien (UK-influerad modell)

Modellen innebär i likhet med Storbritannien, som redovisats i kapitel 7, att blivande officerare huvudsakligen har en färdig akademisk examen vid påbörjande av officersutbildningen. En akademisk examen blir något av ett förkunskapskrav innan en militär yrkesutbildning påbörjas.

Figur 11.2 En modell inspirerad av officersutbildningen i UK



I modellen bekostar individen sin egen akademiska utbildning och det civila utbildningsväsendet tar kostnaderna för utbildningen. I detta avseende blir försvaret som andra arbetsgivare som rekryterar personer som fått akademisk utbildning genom civila universitet/högskolor.

Ingen akademisk utbildning är på förhand diskvalificerande. Däremot kan urvalet innebära en tyngdpunkt för vissa utbildningsbakgrunder såsom statskunskap, teknik, ekonomi etc.

Då dels vi mött en del skepsis mot den korta militära utbildningstiden i Storbritannien för officerare bland bl.a. svenska företrädare för Försvarsmakten och för att i linje med tidigare resonemang att inte göra denna tid till alternativskiljande har vi i den försvenskade versionen förlängt den militära utbildningstiden med ett år, till 2 ½ år, jämfört med i Storbritanniens 1 ½ år.

⁵¹ Högskoleverket, Remissvar till Ett användbart och tillgängligt försvar - Rapport från Stödutredningen, Regnr 13-3296-09, September 2009.

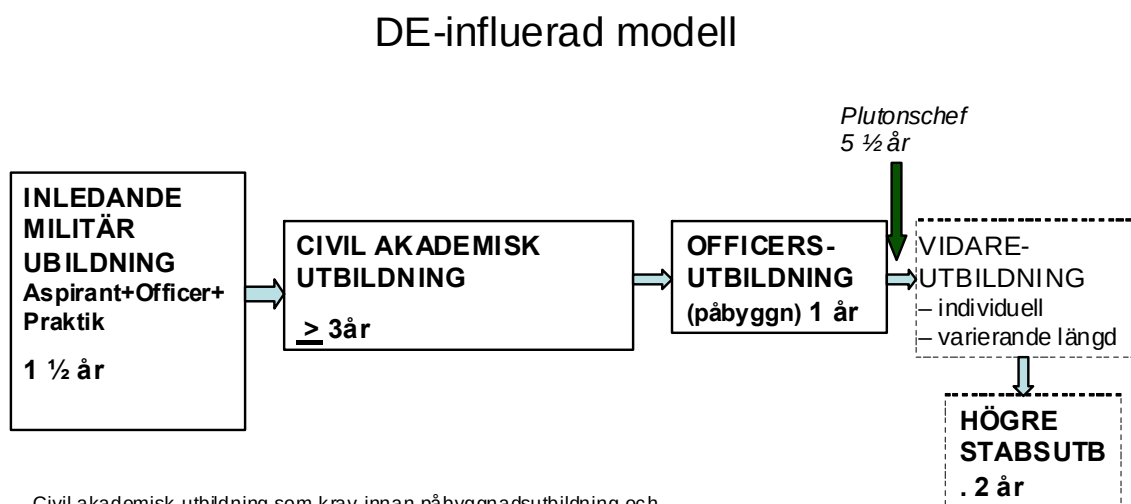
Det tar 5 ½ år av utbildning (akademisk plus militär) att bli plutonschef i denna modell men bara 2 ½ år från det att man påbörjar sin utbildning i försvaret.

11.1.3 En modell inspirerad av officersutbildningen i Tyskland (DE-influerad modell)

Modellen är inspirerad av officersutbildningen i Tyskland som är beskriven i kapitel 8.

I denna modell föregås den akademiska utbildningen som i Tyskland av en period av militär utbildning på 1 ½ år, som i en försvenskad version skulle kunna bestå av GMU, KMU samt delar av VFU och befattningsutbildning. Genom denna militära inledning på utbildningen kan individen få en bild av försvaret och den militära verksamheten som underlag för fortsatt yrkes- och karriärval samtidigt som försvaret får en fördjupad bild av personen för bedömning av potential och val av lämplig befattning.

Figur 11.3 DE-influerad modell



Civil akademisk utbildning som krav innan påbyggnadsutbildning och högre officersutbildning. Modell enligt DE men civila universitet/högskolor genomför utbildningen.

Två varianter:

- (1) Den civila akademiska utbildningen väljs relativt fritt av individen och bekostas också av individen till skillnad från i DE.
- (2) FM väljer utbildning och också bekostar också den med lön under utbildningstiden (som i Tyskland).

Därefter går de blivande officerarna en civil akademisk utbildning på minst 3 år. I Tyskland ges denna på civila universitet som drivs av Försvarmakten. Detta betraktar vi som realistiskt i ett svenskt sammanhang utan i den försvenskade modellen sker denna utbildning vid olika civila universitet/högskolor. Val av akademisk utbildning och därmed universitet/högskola görs av Försvarmakten och individen i samråd för att säkerställa relevans för den fortsatta officerskarriären. Utländska universitet/högskolor kan också bli aktuella. Självklart måste eleverna fylla antagningskraven för resp utbildning vilket gör att valen av utbildning måste beakta antagningsreglerna.

Efter den civila akademiska examen fullföljs officersutbildningen med en militär officers-/befattningsutbildning på ett år innan plutonschefsbefattning uppnås. I detta fall tar det sålunda totalt 5 ½ år att bli plutonschef.

Här har vi valt att redovisa två varianter där skillnaden endast består i inflytande över valet av civil akademisk utbildning och ersättningsprinciperna under perioden för den akademiska utbildningen:

- (1) Individen har stort inflytande över valet av akademisk utbildning och val av lärosäte och utbildningen bekostas också av individen till skillnad från i Tyskland.
- (2) Försvarmakten har stort inflytande över val av akademisk utbildning och lärosäte och bekostar utbildningen med lön under utbildningstiden som i Tyskland.

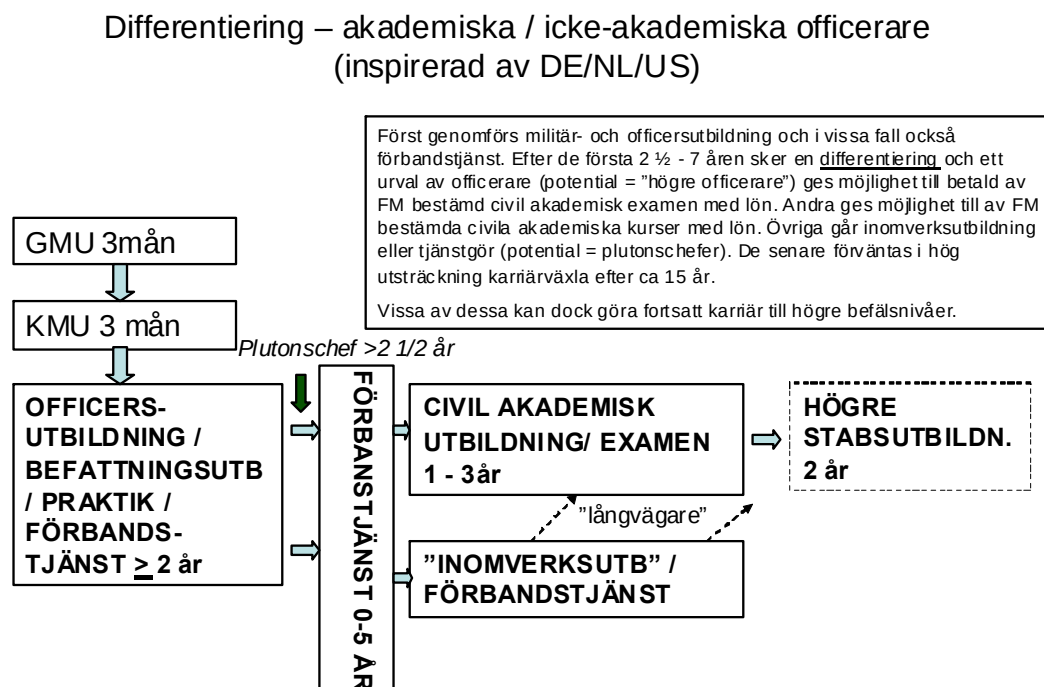
11.1.4 Differentiering av officerare – akademiska / icke-akademiska

I denna modell görs en differentiering av officerare där vissa officerare genomgår akademisk utbildning men inte alla. Modellen försöker undvika ”akademisk överambition” och ”overdoing” och samtidigt öppna upp officerskarriären för de med lämpliga personliga egenskaper men utan akademiska ambitioner.

I detta avseende har den drag av både en tysk och nederländsk lösning med både akademiska och icke-akademiska officerer samt den amerikanska modellen med möjligheter för icke-akademiskt utbildade underofficerare att göra en sorts ”långväga” karriär till officerare. Dessa har i amerikanska studier visat sig vara mycket konkurrenskraftiga på plutonschefsnivå och även i stort på kompanichefsnivå. På än högre nivåer har dock de akademiska officerarna tydligt varit starkare enligt samma studier.

Modellen har även vissa drag av den utbildningsmodell Sverige hade förra gången vi hade ett flerbefälssystem (fram till 1983) där för flertalet officerare den rent militära utbildningen prioriterades före traditionell akademisk utbildning.

Figur 11.4 Differentierad officersutbildning



Först genomförs den militära yrkes- och officersutbildning på sammanlagt 2 ½ år (som i alla modeller) varvad med förbandstjänst. Från denna period kan placering som plutonschef bli aktuell. Efter de första 2 ½ - 7 åren av utbildning/förbandstjänst sker en differentiering och ett urval av officerare (potential = "högre officerare") ges möjlighet till betald av Försvarsmakten bestämd civil akademisk examen med lön. Andra ges möjlighet till av Försvarsmakten bestämda civila akademiska kurser med lön. Övriga går inomverksutbildning och/eller tjänstgör vid förband (potential = plutonschefer, kompanichefer och tjänstgöring i lägre staber). De senare förväntas i hög utsträckning karriärväxla efter ca 15 år. Vissa av dessa kan dock göra fortsatt karriär till högre befälsnivåer.

Vi har ansatt att ca 50 % av officerarna ges möjlighet till akademiska studier i form av komplett akademisk examen eller längre akademiska kurser. Övriga 50 % ges inte denna möjlighet utan tjänstgör och går den inomverksutbildning som motiveras av befattningen.

Att bli plutonschef tar i denna modell tar som kortast 2 ½ år men innebär då att ingen akademisk utbildning ingår i utbildningsbakgrunden.

11.2 Översiktlig utvärdering av modellerna

I detta avsnitt gör vi en översiktlig värdering av de olika principmodellerna. Värderingen är subjektiv och bygger på en förstärkt ”workshop” inom projektet. Att det var en relativt stor enighet i värderingen ökar möjligen trovärdigheten i värderingen.

Värderingen är gjord enligt ett antal kvalitativa kriterier som presenteras nedan:

- *Kravuppfyllnad vad avser krav på en officer*; är en av de viktigaste för att inte säga viktigaste kriteriet för utformning och värdering av olika modeller för officersutbildning. Det finns idag ingen tydlig och uppdaterad kravbild på en officer. Arbete pågår inom Försvarsmakten för att ta fram krav och befattningsbeskrivningar för officerare. Vi gör därför ingen kvalitativ värdering av kravuppfyllnaden utan påtalar vilken syn på kraven på en officer som den aktuella modellen harmoniserar med.
- *Rekryteringskraft*; utbildningsmodellen ska kunna attrahera tillräckligt många och tillräckligt kvalificerade för att en god officersförsörjning kan tryggas.
- *Karriärväxling, civilt meritvärde*; hur väl utbildningsmodellen skapar förutsättningar för en framtida karriärväxling till den civila arbetsmarknaden är ett viktigt kriterium för att kunna underlätta av Försvarsmakten önskad karriärväxling efter ca 15 år i tjänst. Det civila meritvärdet kan dock vara tveeggat då det också kan skapa oönskade förtidsavgångar.
- *Civil korsbefruktning, civila kontaktytor*, det militära systemet beskrivs som slutet och Petraeus⁵² talar om det ”militära klostret”, kriteriet fångar modellens möjligheter till kontaktytor med det civila samhället och den civila akademiska utbildningen.
- *Plattform för vidareutbildning*; den initiala officersutbildningen ska lägga en god grund för officerens vidareutbildning i Försvarsmaktens interna utbildning och för högre officersutbildning.
- *Flexibilitet*; flexibilitetskravet rör olika typer av flexibilitet
- möjligheten att kostnadseffektivt kunna anpassas till varierande utbildningsvolym
- flera vägar för individen till officersutbildning, möjligheter att rekrytera personer med skilda bakgrunder och möjlighet till anpassning av utbildningens innehåll till olika befattningskrav
- möjlighet till olika val av leverantörer för utbildningen.
- *Tydliga ansvarsgränser, administrativ enkelhet*; tydliga roller och ansvarsgränser mellan olika aktörer, möjlighet till överblick och helhetssyn, möjlighet till samordning och tydlig ekonomisk planering och uppföljning är förutsättningar för såväl en fungerande löpande verksamhet som beslut om inriktning.
- *Internationellt samarbete*; det internationella samarbetet ökar både genom de internationella insatserna och delvis som en konsekvens av detta även inom officersutbildningen. Det är viktigt att utbildningsmodellen kan stödja sådana aktiviteter. Det är då bl.a. av intresse att modellen är hyggligt kompatibel med samverkande länders utbildningsmodeller.
- *Antagningskrav*; antagningskrav vid civila universitet och högskolor måste beaktas i de fall dessa ska utnyttjas för utbildningen av officerare. Kriteriet speglar hur valmöjligheterna påverkas av olika modeller för officersutbildning.

Ett antal ekonomiska kriterier för utvärdering av modellerna har också prövats (vilket utvecklas senare i detta kapitel):

- *Försvarsekonomiska konsekvenser*; här värderas effekterna inom Försvarsmaktens anslag.
- *Statsfinansiella konsekvenser*; här värderas de ekonomiska konsekvenserna för samtliga statliga aktörer däribland Försvarsmakten men även Utbildningsdepartementet, universitet och högskolor etc.

⁵² David H Petraeus, Beyond the Cloister, The American Interest Magazine, Augusti 2007.

- *Samhällsekonomiska konsekvenser*; här värderas effekterna för alla i samhället, Försvarsmakten, staten i sin helhet, kommuner, näringsliv och sist men inte minst individerna. Om ex.vis individen själv finansierar sin utbildning uppstår inga försvarsekonomiska och statsfinansiella kostnader, däremot samhällsekonomiska.
- *Skalfördelar*; om utbildningsmodellen medger möjligheter att tillvara ta stordriftsfördelar är detta positivt.
- *Finansiering*; detta är inte en värdering utan snarare en upplysning om vilken aktör som huvudsakligen finansierar utbildningen i de olika modellerna.

I figuren nedan redovisas vilken syn på utbildning av och kraven på officerare som harmoniserar med de olika modellerna. Många krav är relativt oberoende av modell och vissa omhändertas av den militära yrkesutbildningen på 2 ½ år som inte är alternativskiljande i vår analys.

Kraven härrör från de olika situationer en officer ska verka i såsom väpnad strid och insatser med hög konfliktnivå, insatser med låg konfliktnivå, internationella insatser, beredskap, förbandstjänst och övning. Andra krav härrör från instruktörsrollen, fredsledning, administration m.m.

Figur 11.5 Utvärdering – syn på utbildning och krav

UTVÄRDERING – syn på utbildning av och krav på officer

OP som idag	UK-influerad	DE-influerad	Differentiering
En förmåga att kunna förena akademisk och militär kunskap är viktigt.	En officer bör ha gedigen civil akademisk utbildning.	En relevant civil akademisk utbildning är en viktig komponent i officersutbildningen	Militär kunskap väl så viktig som akademisk.
Officersyrket är väldigt speciellt - civil akademisk utbildning är för lite "skräddarsydd" för officersyrket.	Mångfald i utbildningsbakgrunder är en stor fördel.	Förståelse för militär verksamhet är viktig innan akademisk utbildning påbörjas.	Förmåga till väpnad strid avgörande.
Akademisk utbildning i militär miljö och med militära lärare ökar utbildnings-värdet.	En god förståelse för "civil kunskap" och civila samhället är viktigt.	Goda möjligheter till korsbefruktnings mellan akademisk och militär kunskap.	Personliga egenskaper väl så viktiga som kunskaper.
Hög grad av anpassning i utbildningen till militär verksamhet.	Arbetsfördelning: Akademiska kunskaper förvärvas bäst vid civila universitet/högskolor. Militär kunskap/praktik inom försvaret.	Anpassning av akademisk utbildning till militär verksamhet genom ämnes-/linjeval.	"Man ska kunna bli officer utan att ha akademiska ambitioner".
			Alla ska inte vidare i officerskarriären (=bli högre officerare).

Värderingen av övriga kvalitativa variabler är gjord i en skala innehållande stegen: ++ (mycket god), + (god), 0 (neutral), - (dålig), -- (mycket dålig).

Inom parentes anges värdering av varianten av modellen om värderingen avviker från huvudmodellen. Varianterna är som nämnts inom OP i dag med civil högskola/universitet som leverantör istället för Försvarshögskolan och i den tyskinfluerade modellen, DE-influerad, att Försvarsmakten betalar förmåner (dagpenning, fri kost och logi etc.) under den akademiska utbildningen.

Figur 11.6 - Övriga kvalitativa kriterier

UTVÄRDERING (2) – övriga kvalitativa kriterier

Kriterium ↓ / Modell →	OP som idag	UK-influerad	DE-influerad	Differentiering
Rekryteringskraft	++	-	- (+)	+
Karriärväxling, "civilt meritvärde"	-	+	++	0
Civila kontaktytor, "vidsynthet"	-	++	++	0
Plattform för vidareutbildning	+	-	+	+
Flexibilitet – hantera varierande volymer	--	++	+	+
Flexibilitet – ingångsvägar till officersutbildning	--	+	+	++
Flexibilitet - leverantörer	-- (-)	++	+	+
Administrativ enkelhet, tydliga ansvarsgränser	--	++	+	+
Internationellt samarbete – utbildningssamarbete och "interoperabilitet"	0	-	++	+
Antagningskrav	+	+	-	0

Rekryteringskraften är bevisat god i OP idag vilket som nämnts tidigare kan bero på olika orsaker som går att finna i officersyrket, själva utbildningen och/eller de förmånliga villkoren för studenterna vid officersutbildningen. Vid bedömningen av de andra modellerna har just lön och förmåner under utbildning varit en väsentlig påverkansfaktor vid värderingen.

Karriärväxling, civilt meritvärde anses vara högre för de alternativ som innehåller civil akademisk utbildning med goda framtida efterfrågeprognoser.

Civil korsbefruktnings och civila kontaktytor uppnås bl.a. genom inslag av civil akademisk utbildning. Växlingen militär → civil → militär utbildning som i den DE-influerade modellen har flera fördelar. Särskilt bör uppmärksammas att den inledande militära utbildningen ger möjlighet att bibringa eleverna ett perspektiv som gäller i den framtida militära professionen och som bör tillämpas i den följande civila akademiska kunskapsinhämtningen⁵³ samt att man i den avslutande militära utbildningen kan ägna uppmärksamhet åt integration mellan de civila akademiska kunskapsområdena och de militära.

Plattform för vidareutbildning bygger på att det finns någon form av logisk koppling mellan olika utbildningssteg.

Det finns sannolikt en större flexibilitet att hantera varierande volymer när man nyttjar en civil akademisk utbildning med stort elevunderlag är naturligt än för en mer "skraddarsydd" utbildning som OP idag.

Nuvarande OP är ett relativt slutet försvarssystem där OP just är inkörporten till officerskarriären medan de andra modellerna i detta avseende erbjuder flera ingångsmöjligheter. Differentieringsmodellen innehåller även en ingångsväg utan akademisk utbildning.

I nuvarande modell för OP finns bara en leverantör medan hela eller delar av det civila universitets- och högskolenätet finns att tillgå för akademisk utbildning i de övriga modellerna.

Det delade ansvaret mellan olika departement och mellan olika myndigheter med delvis olika agendor och mål, där målkonflikter har uppkommit och kommer att uppkomma, skapar friktioner och försvårar beslut och handling. Det är svårt med denna delade ansvarsbild att få en helhetsöverblick. Detta gäller även ekonomi och kostnader. Detta riskerar att öka den administrativa komplexiteten och tydliggörande av ansvar.

⁵³ Här kan man också använda begreppet officersperspektiv. För förklaring av dess betydelse i utvecklingen av officersyrket till en akademisk profession se *Krigsvetenskap vid Försvarshögskolan* av Professor Berndt Bremer i KKRVA Handlingar och Tidskrift Nr 4/2011.

Internationellt samarbete underlättas om utbildningsmodellerna väl ansluter till andra länders modeller för officersutbildning där den nuvarande svenska och den brittiska modellen är unika eller ovanliga.

Antagningskraven vid civila universitet och högskolor utgör inget problem i UK-modellen då de sökande till officersutbildningen redan har en akademisk examen vid påbörjande av officersutbildningen. Vid OP som idag finns stora möjligheter att påverka antagningskraven till kraven från officersyrket. För den DE-influerade och den differentierade modellen kan dock antagningskraven för olika akademiska utbildningar minska handlingsfriheten vid val av akademisk utbildning för officersaspiranterna.

Den ekonomiska värderingen ser med samma skala ut som följer. Det finns en stark korrelation mellan försvarsekonomiska, statsfinansiella och samhällsekonomiska konsekvenser som gör att samma betyg har en tendens att gå igen i alla tre kriterierna. Möjligen kan den samhällsekonomiska avvika beroende hur ansvaret för finansiering fördelats mellan försvaret/staten och individerna. Den sista raden ger upplysningar om skillnader i av finansiering av de olika modellerna.

Figur 11.7 Utvärdering – ekonomiska konsekvenser

UTVÄRDERING (3) – ekonomiska kriterier

Kriterium ↓ / Modell ?	OP som idag	UK-influerad	DE-influerad	Differentiering
Försvarsekonomiska konsekvenser	- - (+)	+	0 (-)	+ +
Statsfinansiella konsekvenser				
Samhällsekonomiska konsekvenser	-	0	0	+ +
Skalfördelar - kritiska volymer / "klustring"	- -	+ +	+ + (+)	+
Finansiering (individ, försvaret, staten)	Försvaret	Staten, Individen	Staten, Individen (Försvaret)	Försvaret, Staten

Den ekonomiska värderingen utvecklas med några kalkylexempel som bygger på en underlags-PM från Richard Murray (*Bilaga 8. Vad kostar en plutonchef?*).

11.3 Ekonomiska kalkyler för de olika principiella modellerna

Antaganden vid beräkningarna:

Alternativen har beräknats för att få 100 nya officerare färdigutbildade varje år.

Under officersutbildningen är eleverna idag placerade i Kadettbataljonen. Kadettbataljonen bereder svårigheter då olika utbildningsalternativ ska jämföras. Det är inte självklart på vilket sätt en motsvarighet skulle kunna tänkas inrättas under alternativ som t.ex. det tyskinspirerade, där eleverna läser civila ämnen på högskola i tre år. Om officersprogrammet skulle göras kortare än idag är det också svårt att beräkna kostnaderna. För att göra alternativet den svenska officersutbildningen idag – Sverige idag – jämförbart med övriga alternativ räknar vi därför inte med de kostnader för Kadettbataljonen som inte faktureras Försvarshögskolan. Huruvida eleverna under officersprogrammet ska vara organiserade i en Kadettbataljon eller ej lämnas alltså utanför grundkalkylen. De kostnader vi därmed lämnar utanför uppgår till 45 mnkr årligen.

Den befattningsutbildning som idag sker efter officersexamen räknar vi också in i utbildningen av officerare.

Elevernas ersättningar skiljer sig åt i de olika alternativen p.g.a. utbildningens uppläggning. Senast i och med befattningsutbildningen blir eleverna anställda och uppbär lön. Dessförinnan erhåller de antingen studiemedel eller särskilda förmåner.

För att i slutändan få ut 100 nya officerare måste något fler tas in på officersprogrammet. Här beräknas 10 procent⁵⁴ av dem som startar officersprogrammet antingen inte fullfölja det eller inte ta anställning i försvaret efter avslutad utbildning. Under GMU och KMU antas bortfallet vara 15 procent.

Befattningsutbildningen beräknas dock inte ha några avhopp. För att i slutändan få ut 100 officerare måste således 111 påbörja officersprogrammet och för att få 111 att påbörja officersprogrammet måste 130 påbörja GMU.

OP som idag

Idag kostar hela utbildningen 481 mnkr, oräknat Kadettbataljonens ofakturerade kostnader på 45 mnkr och Totalförsvarets rekryteringsmyndighets kostnader för uttagning om 2,3 mnkr. Av de statsfinansiella kostnaderna står Försvarsmakten för 327 mnkr och Utbildningsdepartementet för 154 mnkr. 374 mnkr är utbildningskostnader och 107 mnkr är förmåner och löner.

Den samhällsekonomiska kostnaden är 508 mnkr.

Det finns dessutom kostnader för forskning i, utveckling av och övergripande ansvar för officerutbildningens ämnen på 39 mnkr som om vi skulle ta med dem i kalkylen till stor del skulle vara alternativskiljande och endast utgöra kostnader i alternativen med OP och därmed öka kostnadsnackdelarna jämfört med andra alternativ. De statsfinansiella kostnaderna skulle i så fall vara 520 mnkr och de samhällsekonomiska 547 mnkr.

OP med civilt universitet/civil högskola som leverantör

Detta alternativ innebär att samma utbildning som idag ges, men med en annan organisation. De två årens utbildning på FHS ges istället av högskolor och universitet. De praktiska förutsättningarna för att göra detta bedöms inte i denna PM. Skillnaden är att utbildningskostnaderna bedöms bli väsentligt lägre genom vissa samordningsmöjligheter, lägre overheadkostnader och stordriftsfördelar.

I detta alternativ får de som går GMU, KMU och OP förmåner och kostnadsersättningar (på dagens något olika nivåer) och de som går befattningsutbildning får, som anställda, lön.

Samma antaganden görs beträffande avhopp, dvs. 15% under GMU+KMU och 10% under VFU+OP.

Hela utbildningen enligt denna modell beräknas kosta 388 mnkr. Av kostnaderna står Försvarsmakten för 372 mnkr och Utbildningsdepartementet för 16 mnkr. Utbildningskostnaderna är 281 mnkr och förmåner och löner 107 mnkr.

Den samhällsekonomiska kostnaden blir 427 mnkr.

Även i detta fall skulle kostnader för forskning i, utveckling av och ansvar för officersutbildningens ämnen på 39 mnkr kunna till del eller helt kunna påföras alternativet.

UK-influerad modell

I detta alternativ behöver vi inte räkna med något bortfall av elever under högskoleutbildningen. Men av de som därefter påbörjar sin militära utbildning räknar vi med att 10% inte fullföljer eller inte tar anställning efter genomgången utbildning.

Under den akademiska utbildningen finansierar de studerande sin tillvaro med studiemedel. När de därefter börjar den militära utbildningen är det dock med lön, som anställda. Det gäller såväl GMU och KMU som den efterföljande utbildningen. Då de studerande själva finansierat sin akademiska utbildning och har en färdig akademisk examen antas analogt med Storbritannien en månadslön som skäligt istället för förmåner.

De sammanlagda kostnaderna för utbildning enligt denna modell är 394 mnkr. Av kostnaderna svarar Försvarsmakten för 362 mnkr och utbildningsdepartementet för 32 mnkr. Utbildningskostnaderna är 289 mnkr och förmåner och lön 105 mnkr.

Den samhällsekonomiska kostnaden är 471 mnkr beroende på att utbildningen är ett år längre än med OP.

⁵⁴ Erfarenhetssiffror från intervju med Johan René och Ove Lind på Försvarshögskolan.

DE-influerad modell

I Tyskland är eleverna under den akademiska utbildningen anställda och uppbär lön. I den försvenskade modellen – här benämnd DE-modell I – erhåller eleverna samma förmåner som under det nuvarande officersprogrammet men har å andra sidan större inflytande på valet av utbildning och lärosäte.

Den inledande militära utbildningen (GMU+KMU+VFU) sker också med förmåner och kostnadsersättningar så som i den svenska soldat- och officersutbildningen idag.

Man tappar 15 % av eleverna under GMU+KMU och 10% av eleverna under VFU och den treåriga akademiska utbildningen.

I en variant – här benämnd DE-modell II – beräknas kostnaderna för om eleverna under den akademiska utbildningen får lön, som i Tyskland. Försvarsmakten har stort inflytande över val av utbildning och lärosäte. I och med att de då är anställda i försvaret räknar vi inte med några avhopp under de tre åren av akademiska studier som följer därpå.

I DE-modell I är de totala kostnaderna 419 (i DE-modell II 455 mnkr). Utbildningskostnaderna är något högre i DE-modell I än i DE-modell II – 289 resp. 287 mnkr, beroende på att man tappar 10% av eleverna i modell I under högskoleutbildningen. Förmåner och löner blir väsentligt lägre i DE-modell I jämfört med DE-modell II – 130 jämfört med 168 mnkr.

De samhällsekonomiska kostnaderna blir 479 (DE-modell I) jämfört med 466 mnkr (DE-modell II). Den högre kostnaden i DE-modell I förklaras av att fler elever måste utbildas för att nå målet 100 nya officerare därför att det sker avhopp under och efter utbildningen.

Differentierad modell

Under GMU+KMU och officersutbildningens första år (VFU) erhåller studenterna förmåner och kostnadsersättningar precis som i övriga alternativ. Därefter anställs de utexaminerade officerarna och uppbär, som anställda i försvaret, full lön under befattningsutbildningen samt även under sina akademiska studier. Men endast 50 % beräknas genomförande akademiska studier varav hälften tar en full akademisk examen, 3 års utbildningstid och den andra hälften går akademiska kurser på sammanlagt i genomsnitt ett år. Den genomsnittliga akademiska utbildningstiden för de 50 % som genomför akademiska studier är sålunda två år.

Under GMU+KMU tappar man 15% av eleverna. Under år 2 år tappar man 10% av eleverna. Därefter är alla 100 officerare anställda i försvaret och några ytterligare avgångar beräknas inte ske.

De sammanlagda kostnaderna för detta utbildningsalternativ är 369 mnkr. Av kostnaderna bärs 362 mnkr av Försvarsmakten och 7 mnkr av Utbildningsdepartementet. Utbildningskostnaderna är 273 mnkr och förmåner och löner 96 mnkr. Programmet är i genomsnitt endast 3½ år.

De samhällsekonomiska kostnaderna är 381 mnkr.

Observeras bör att de låga kostnaderna i denna modell huvudsakligen beror på den kortare genomsnittliga tiden för akademisk utbildning. För de officerare som genomgår 3-årig akademisk utbildning utgör denna modell den dyraste utbildningsformen eftersom eleverna uppbär full lön under den akademiska utbildningen.

Alternativskiljande kostnader och inte alternativskiljande

Den del av kadettbataljonens kostnader som inte faktureras hålls utanför kalkylerna för de olika alternativen och är därför inte alternativskiljande. Ej heller kostnaden för uttagning ingår i alternativen. Om båda kostnaderna skulle vara lika stora i samtliga alternativ skulle de heller inte vara alternativskiljande.

Om Kadettbataljonens icke fakturerade kostnader skulle sägas utgöra en nödvändig ingrediens i dagens utbildning av officerare men kunna sparas in i övriga alternativ växer kostnadsskillnaden och besparingsmöjligheterna med 45 mnkr.

Den grundläggande och kompletterande militära utbildningen är densamma i alla alternativ och kostar lika mycket. Eleverna har samma förmåner i alla alternativ under denna del av utbildningen.

Utbildningskostnaden för den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) är också densamma i alla alternativ, liksom utbildningskostnaderna för befattningsutbildningen

Att marginalkostnaden för utbildning under VFU och den särskilda befattningsutbildningen är noll bygger dels på iakttagelsen att offerterna från Försvarsmakten inte synes påverkas nämnvärt av antalet elever på de olika skolorna, dels på följande resonemang.

VFU och befattningsutbildningen sker på ett stort antal fack- och funktionsskolor och eleverna inlemmas där i den utbildning som pågår. På varje skola blir gruppen elever som kommer från officersprogrammet ganska liten, mellan ett par till 15 elever. Extrakostnaderna i form av lärare, lokaler och administration blir små. Den största gruppen är piloterna och för dessa är antagandet uppenbarligen orimligt eftersom varje extra helikopterpilot kostar 4 mnkr och varje extra JAS-pilot kostar runt 6 mnkr. Men inom ramen för 10% fler elever totalt handlar det bara om en à två pilotelever. Vid större förändringar är det rimligt att räkna med betydande marginalkostnader för just piloter.

Kraftigt alternativskiljande är utbildningskostnaden för två år på FHS i den nuvarande utbildningen och utbildningskostnaden för två års studier vid någon civil högskola. Två års utbildning vid FHS – de ”teoretiska” åren – kostar 109 mnkr, d.v.s. 1,1 mnkr per elev för två års utbildning. Genomsnittligt kostar ett års studier vid universitet och högskolor i Sverige idag 70.000 kr. Samhällsvetenskapliga, juridiska och humanistiska utbildningar kostar väsentligt mindre – ca. 40.000 kr i genomsnitt – och konstnärliga utbildningar väsentligt mer – mellan 200.000 och 400.000 kr. Tekniska, naturvetenskapliga och medicinska utbildningar kostar kring 100.000 kr per år. I alternativen med utbildning vid civil högskola räknar vi med ett genomsnitt av 70 000 kr per år, d.v.s. 140 000 kr per elev för två år.

En känslighetsanalys av detta antagande där vi istället antar kostnader i nivå med de kostsamma konstnärliga utbildningarna, 300 000 kr per år elev och år, skulle öka kostnaderna för alternativen med civil, akademisk utbildning på annat lärosäte än FHS med ca 50 mnkr för två års akademisk utbildning och därmed minska kostnadsnackdelarna för dagens FHS-utbildning.

En känslighetsanalys av några mellannivåer ger följande effekter:

100 000 per år och elev (i nivå med tekniska, naturvetenskapliga och medicinska utbildningar) ger ökade kostnader för utbildning vid civilt lärosäte på knappt 10 mnkr per år.

150 000 per år och elev ger ökade kostnader för utbildning vid civilt lärosäte på knappt 20 mnkr per år.

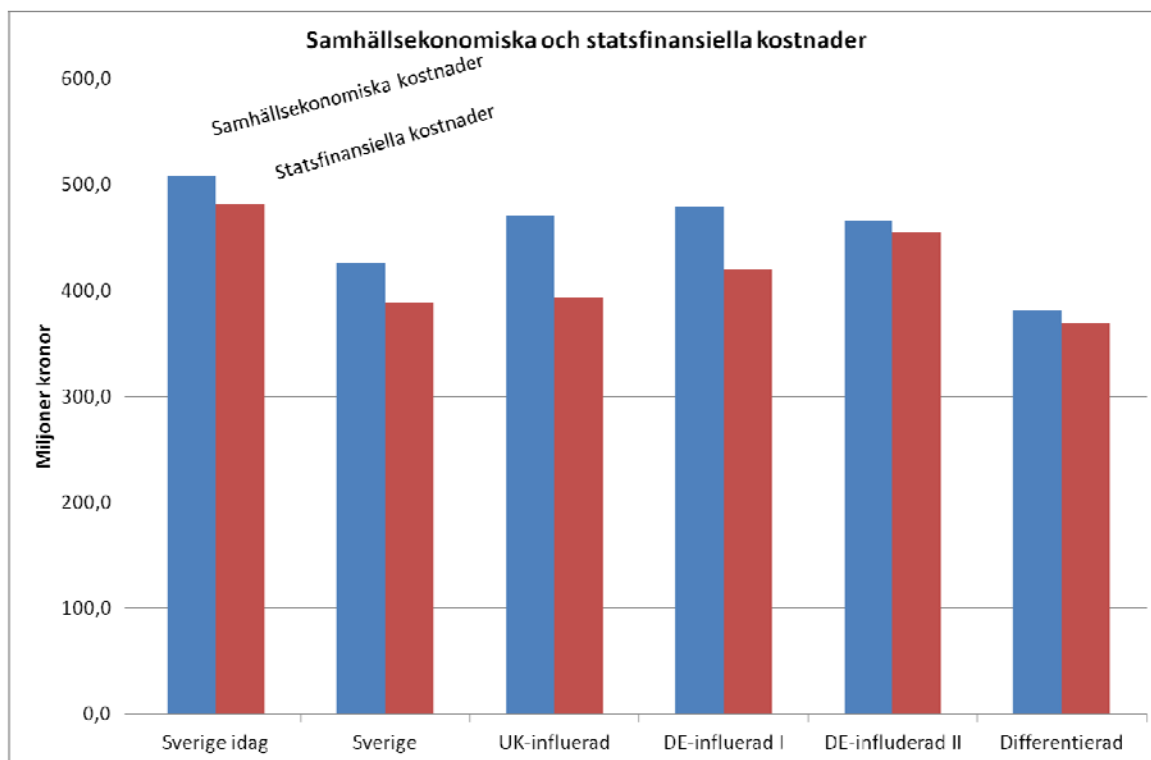
De kostnader för forskning i, utveckling av och övergripande ansvar för officerutbildningens ämnen på 39 mnkr skulle kunna ses som alternativskiljande för OP som idag vilket i så fall skulle öka kostnadsnackdelarna jämfört med andra alternativ med upp till 39 mnkr per år. Dessa kostnaderna har dock inte tagits med i kalkylerna.

När det gäller de samhällsekonomiska kostnaderna är antalet år som utbildningen pågår den mest alternativskiljande faktorn. Utbildningen i den differentierade modellen tar i genomsnitt 3½ år, med nuvarande OP 4½ år och i de engelsk- och tyskinfluerade modellerna 5½ år. Två extra år för 100 elever vid en ålder då produktionsbortfallet dessutom är större än i yngre år kostar närmare 80 mnkr extra. För lika långa utbildningar blir den del av den samhällsekonomiska kostnaden som utgörs av produktionsbortfall lika stor och är inte alternativskiljande.

Samhällsekonomiska och statsfinansiella kostnader

Nedan redovisas de årliga samhällsekonomiska och statsfinansiella kostnaderna för de olika alternativen.

Figur 11.8 Samhällsekonomiska och statsfinansiella kostnader



Dagens utbildning av officerare – från militär grundutbildning till befattningsutbildning – är förhållandevis kostsam. Våra beräkningar tyder på att programmet – med vissa justeringar – år 2012 – kommer att kosta 481 mnkr. Då ingår inte 45 mnkr i kostnader för Kadettbataljonen, 2,3 mnkr för uttagning och andra kostnader för rekrytering.

Kostnaden är beräknad för ett program som i slutändan ska ge 100 nya officerare per år med en fördelning mellan piloter och övriga officerare som överensstämmer med vad som långsiktigt anses behövas.

Utbildningskostnaden per ny officer blir då 4,8 mnkr. Programmet omfattar då 4½ års utbildning. Denna kostnad innefattar alla statsfinansiella kostnader, dvs. kostnader som antingen Försvarsmakten eller Försvarshögskolan – under Utbildningsdepartementet – betalar och innefattar såväl utbildningskostnader som förmåner och lön.

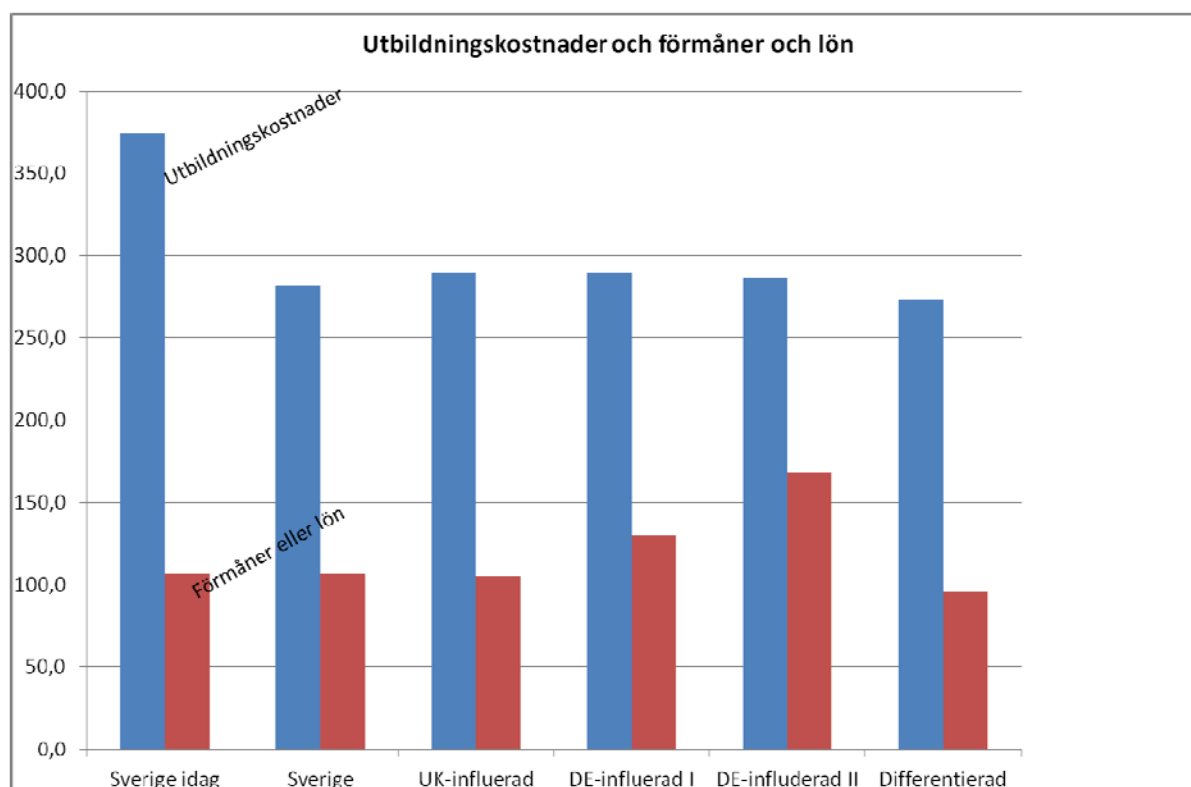
Av de alternativ vi jämför med är den tyskinspirerade modellen II nästa lika dyr, 455 mnkr. Utbildningen är ett år längre än dagens svenska program och eleverna är anställda efter 1½ år. Övriga alternativ är väsentligt billigare. Den statsfinansiella kostnaden varierar mellan 369 och 419 mnkr.

Kostnaden för officersprogrammet idag innefattar en hög kostnad för den utbildning som bedrivs på Försvarshögskolan. Om de två teoretiska åren på Försvarshögskolan skulle kunna ersättas av utbildning vid någon eller några av landets universitet och högskolor och den utbildningen skulle kosta vad en helårsstudent i genomsnitt kostar – 70,000 kr i utbildningskostnader – och allt annat skulle vara lika faller kostnaden för den svenska modellen för officersutbildning till 388 mnkr. Merkostnaden för två års utbildning av dryga 100 elever på Försvarshögskolan är med dessa antaganden 93 mnkr jämfört med utbildning på en vanlig högskola.

Alternativen skiljer sig beträffande utbildningens längd. Dagens utbildning av officerare i Sverige är i genomsnitt på 4½ år. Både de engelsk- och tyskinspirerade utbildningarna är ett år längre 5½ år. Den kortaste – och billigaste – utbildningen ges i den differentierade modellen. Hälften utbildas i 4½ år, hälften i 2½ år – i genomsnitt 3½ år.

Fördelningen av de statsfinansiella kostnaderna på utbildningskostnader och löner/förmåner redovisas i nedanstående diagram.

Figur 11.9 Utbildningskostnader och lön/förmåner



Alternativen skiljer sig också beträffande ersättningar till eleverna. I den engelskinspirerade utbildningen får studenterna studiebidrag i tre år varefter de får lön i 2½ år. I den tyskinspirerade modellen får eleverna lön efter 1½ år. I differentieringsmodellen får eleverna först förmåner som soldater och officerare under utbildning och efter 1½ år får de lön.

Själva utbildningskostnaden varierar ganska litet och ligger mellan 270 och 290 mnkr, bortsett från vad officersutbildningen kostar idag – 374 mnkr i rena utbildningskostnader. Kostnadsnackdelen vad gäller utbildningskostnaden för officersutbildningen som idag jämfört med övriga alternativ skulle minska om vi antar högre kostnader för utbildningen i de övriga alternativen (se känslighetsanalysen på sid. 87).

Samhällsekonomiskt – då räknar vi in bortfallet av produktion till följd av utbildningen – är den differentierade modellen den klart billigaste – p.g.a. den kortare utbildningstiden. Trots ett års längre utbildningstid når den tysk- och den engelskinfluerade modellen inte riktigt upp till dagens svenska utbildningsmodell p.g.a. dess höga utbildningskostnader.

Kostnader för 200 nyutbildade officerare

Ett försök att beräkna tillkommande kostnader då programmet utvidgas ska nu göras. I ett framtida jämviktsläge är behovet av nyutbildade officerare mellan 150-200.

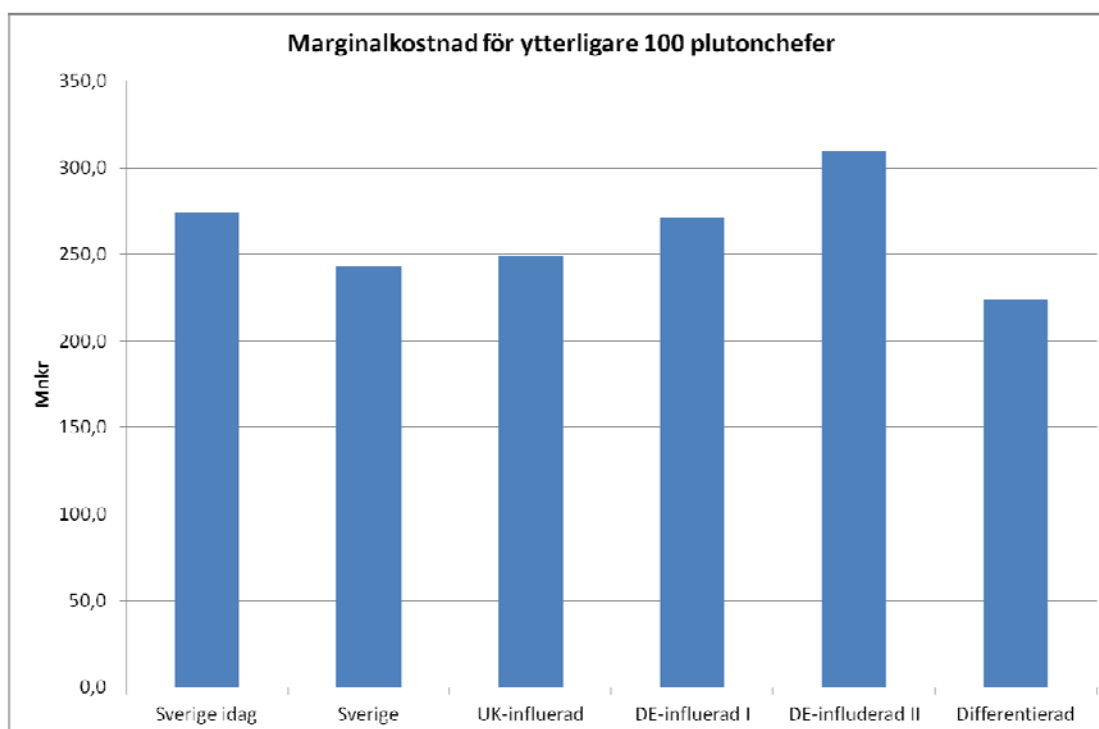
Marginalkostnaden för ytterligare en utexaminerad, anställd och krigsplacerad plutonchef per år har beräknats. Därefter ytterligare en osv. upp till ett hundra ytterligare plutonchefer, d.v.s. 200 stycken per år, vilket är en fördubbling jämfört med idag. Resultatet redovisas i nedanstående diagram.

Genomsnittligt ökar kostnaden – den statsfinansiella – med 2,7 mnkr per färdig plutonchef. P.g.a. odelbarheter tar marginalkostnaden ibland höga språng. Odelbarheterna baseras på genomsnittlig lärartäthet, antal elever per klassrum, antal administratörer per elev m.m.

Sammanlagt innebär en fördubbling av utbildningen att kostnaden – den statsfinansiella – ökar med 274 mnkr, d.v.s. med 57 %.

Den statsfinansiella extrakostnaden för att öka från 100 till 200 årligen utbildade plutonschefer skulle i de olika alternativen bli enligt diagrammet nedan.

Figur 11.10 Marginalkostnader



Högst är marginalkostnaden för ytterligare 100 plutonchefer för den DE-inspirerade modellen II, i vilken eleverna erhåller full lön under sina tre års akademiska studier, här beräknad till 310 mnkr. Lägst är marginalkostnaden i den differentierade modellen, 224 mnkr.

De totala statsfinansiella kostnaderna, när dessa marginalkostnader läggs ovanpå de befintliga kostnaderna, för utbildning av 200 officerare, skulle bli mellan 583 mnkr/år för differentierad modell och närmast målfoto mellan OP idag och DE-modell II (lön under utbildning) på 755-765 mnkr.

Kostnader för karriärväxling

Vi har inte i kalkylerna värderat kostnaderna för karriärväxling. Det kan antas att dessa kostnader står i omvänd proportion till det civila meritvärde som skapas genom upplägget av officersutbildningen. En gedigen civilt tillämpbar akademisk utbildning i kombination med goda möjligheter att utöva praktiskt ledarskap kan antas vara avgörande för andra arbetsgivares intresse. Det är dock viktigt av både verksamhets- och kostnadsskäl att det civila meritvärdet inte leder till tidiga och oönskade förtidsavgångar. Sett ur Försvarmaktens perspektiv är en karriärväxling efter ca 15 år det ideala.

Vi kan anta att kostnader för karriärväxling blir lägst i de UK- och DE-influerade modellerna och kanske högst i den differentierade modellen där hälften av officerarna saknar akademisk utbildning.

Lägre utbildningskostnader genom klustring

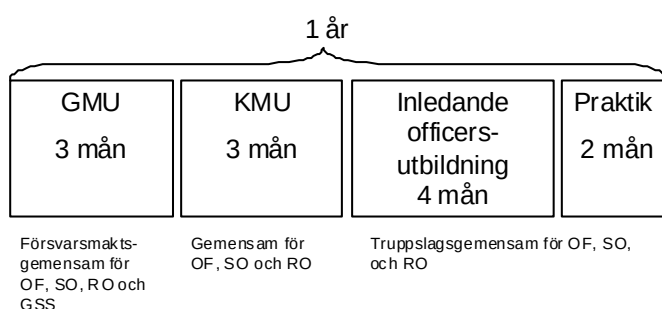
Genom att skapa ”kluster” av utbildning som innebär möjligheter till ett ökat tillvaratagande av stordriftsfördelar kan kostnadsreduceringar uppnås. Klustringen kan innebära att utbildning för olika personalkategorier samordnas och sammanslås så att t.ex officerare, specialistofficerare och reservofficerare i högre utsträckning går samma utbildningar. Men förbättrad ekonomi genom ”klustring” måste avvägas mot nackdelar av högre standardisering av utbildningen och därmed lägre inslag av kategorianpassad, ”skräddarsydd” utbildning. Behovet av ”klustring” finns särskilt vid den militärt inriktade teoretiska och praktiska utbildningen såsom i Officersprogrammet och Försvarmaktens inomverksutbildning. Om det civila universitet- och högskoleväsendet utnyttjas så finns ofta bättre möjligheter för stordriftsfördelar redan. Klustring är sannolikt enklast att åstadkomma tidigt i officerskarriären och görs till del redan idag genom att alla yrkes- och reservofficerare går den gemensamma grundläggande militära utbildningen, GMU, som alla militära personalkategorier genomför. Därefter går yrkes- och reservofficerare den kompletterade militära utbildningen. Officersprogrammet har också vissa gemensamma inslag för de olika profilerna och inriktningarna

Nedan redovisas ett illustrativt exempel på ytterligare klustring med en GMU och KMU följd av en allmän officersutbildning gemensam för officerare, specialistofficerare och reservofficerare på fyra månader följd av praktik som till stor del är gemensam för de olika kategorierna. Detta illustrerande exempel skulle innebära att ytterligare ett halvår av utbildningen skulle kunna ske i samordnad form på försvarsmakts-, ”försvarsgrens-” och/eller truppslagsnivå. En sådan förlängd samordning ska inte förlänga den totala utbildningstiden för då uppstår inga besparingar, snarare tvärtom, utan ska möjliggöra att en längre del av utbildningen kan ske med vissa stordriftsfördelar. Samordningen för dock inte bli självändamål det måste som alltid ske en avvägning mellan nytta och kostnad.

Figur 11.11 Ett exempel (översiktligt för att illustrera tankegången bakom ”klustring”)

Modelloberoende variant på det första året av militär utbildning

Ökad samordning av utbildning för olika officerskategorier



För att skapa tillräckligt stora ”kritiska” volymer i utbildningen samordnas utbildningen så långt möjligt för olika officerskategorier. En ökad samordning innebär skalfördelar och ekonomiska besparingar.

Denna ”klustringsmöjlighet” är till stor del alternativoberoende men är svår genomförbar för OP (referensalternativet) och möjlig även den UK-influerade modellen.

Om vi kopplar en sådan ”klustring” till de principiella alternativen för officersutbildning så är den lättast att uppnå i alternativ där fortsatt militär yrkesutbildning följer på GMU och KMU. Det skulle bli svårare i nuvarande OP då detta följer direkt på GMU och KMU istället för fortsatt militär ”yrkesutbildning”.

Slutkommentar – utvärdering av olika principiella modeller

Det går självklart som vi tidigare påtalat att mixa modellerna och därigenom parallellt använda sig av flera utbildningssätt. Differentiering av utbildning för olika grupper av officerare går också att göra i kombination med den UK-influerade, den DE-influerade samt i den nuvarande svenska modellen. På så sätt skulle även dessa kunna göras billigare genom att inte alla officerare genomför en treårig akademisk utbildning. En differentiering skulle dock försvåras i den nuvarande svenska OP-lösningen då den ytterligare skulle minska elevunderlaget till OP som redan i nuläget hämmas av svårigheter att uppnå skalfördelar.

11.4 Utvärdering av olika principiella modeller för officersutbildning enligt professor Boëne

Professor Boëne⁵⁵ har i sin studie för Försvarsmakten helt oberoende av vår och vice versa gjort en värdering av ett antal principiella modeller för officersutbildningen. Angreppssätt och metod har stora likheter och Boëne har använt en skala från 3+ till 3- för utvärdering enligt olika kriterier.

Han har delvis använt andra kriterier än vi såsom "academic status parity with civilian world", "strength of academic component", "diversity and relevance of skill profiles", "cross-fertilization" och "coherence and meaning".

För den initiala officersutbildningen ("port-of-entry") pekar utvärderingen, med de olika kriterierna oviktade, på att en integrerad akademisk utbildning som han benämner "whole officer concept" som består av att kombinera civil akademisk utbildning med ämnesdifferentierad kursgång med militär praktik och träning under samma tidsperioder. Detta försöker man uppnå i de franska och amerikanska utbildningsmodellerna.

En konceptuell modell som påminner om den brittiska utbildningsmodellen får något ljummare ranking delvis p.g.a. den korta militära utbildningstiden.

En konceptuell modell som liknar den tyska modellen får bra betyg i de kvalitativa värderingarna men ses samtidigt som en dyr lyx-lösning.

Det svenska officersprogrammet återfinns närmast i den konceptuella modellen, "Academy education, with separate delivery of in-house academic tuition and military training". Boëne utgår dock härvid från att den akademiska komponenten består av en civil akademisk utbildning. Denna modell får oviktat det lägsta betyget där orsaken till detta är att finna i låga betyg för akademisk paritet med civil utbildning, korsbefrukning och kostnadseffektivitet.

Då Boëne förordar civil akademisk utbildning snarare än försök att skapa egna akademiska militära ämnen kan man anta att han inte skulle ha gett en sådan modell en högre ranking.

Han går sedan vidare och gör en liknande värdering av olika principiella modeller för högre officersutbildning där han förordar att den högre officersutbildningen byggs på att officeren förvärvat en masterexamen redan i den initiala officersutbildningen och där differentiering av kompetensprofiler skett redan på denna nivå. Den akademiska komponenten för högre officerare med "generalistkarriär" skapas med fördel genom "outsourcing" till universitet/högskolor. För högre officerare med "specialistkarriär" förordas en hög specialisering uppnådd genom studier på civila universitet/ högskolor när det gäller den akademiska komponenten i utbildningen.

⁵⁵ Bernard Boëne, Officer Education in the New All-Volunteer Swedish Armed Forces: Options for Reform, December 2011

12 Tidsbegränsade anställningar och karriärväxling

I uppdraget ingår även att studera karriärväxling och kontraktsformer. Dessa har inte direkt koppling till officersutbildning men indirekt genom att officersutbildningen kan bidra till att möjliggöra en framtida karriärväxling till civila arbetsgivare genom att ha en utformning med högt civilt meritvärde.

I Sverige har officerarna liksom de flesta anställda på arbetsmarknaden s.k. tillsvidareanställningar vilket i folkmun ibland benämns ”fast anställning”. Tillsvidareanställda har ett gott anställningsskydd och kan bara sägas upp under vissa omständigheter såsom arbetsbrist och uppenbar misskötsel av arbetsuppgifterna. Det finns också en minoritet av officerare som fortfarande uppstår s.k. fullmaktsanställningar⁵⁶ som har ett ännu starkare anställningsskydd.

Tidsbegränsade anställningar förekommer inte bland officerare i Sverige. Däremot anställs gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS) på tidsbegränsade kontrakt på upp till 8 år med möjlig förlängning upp till en total kontraktstid på 12 år genom nyligen träffade kollektivavtal. Detta har varit den vanligast förekommande anställningsformen för soldater internationellt och nu har även Sverige anslutit till denna modell.

Många länder tillämpar tidsbegränsade anställningar även för yrkesofficerare – såväl officerare som underofficerare. Som framgått av redovisningarna av de studerande länderna är tidsbegränsade anställningar den allmänt förekommande kontraktsformen för officerarnas anställning, åtminstone i inledningen av en officers karriär.

En översiktlig studie av andra med Sverige jämförbara länder tyder också på att tidsbegränsade anställningar är vanliga även för yrkesofficerare.

Även om anställningarna för yrkesofficerare i många andra länder bygger på tidsbegränsade kontrakt, framför allt i början av karriären, så är man ofta angelägen om att kontraktstiden fullföljs. Det finns därför ofta både incitament för fullföljande av kontrakt och bestraffningar vid förtidsavgångar. Pensionsvillkor och andra förmåner utformas så att de uppmuntrar fullföljande av kontrakt. De av de studerade länderna som bekostar en akademisk utbildning för sina officerare har t.ex. regler om återbetalningsskyldighet om kontrakten inte fullgörs.

Utformningen av anställningskontrakten för yrkesofficerare utgår från att officersyrket inte är ett livstidsyrke utan att flertalet av yrkesofficerarna så småningom ska övergå till civil verksamhet. Detta medför att åtgärder för att underlätta övergången till civil verksamhet efter fullgjorda kontrakt är en del av det löpande genomförandet av personalplaneringen.

Tidsbegränsade anställningar i kombination med aktiva karriärväxlingsåtgärder har i de flesta studerade länder resulterat i en betydligt mer gynnsam åldersfördelning bland yrkesofficerare än den nuvarande i Sverige.

Personalförsörjningsutredningen⁵⁷ studerade huvudsakligen kontraktsformerna för gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS) men berör även frågan om tidsbegränsade anställningar för yrkesofficerare. Utredningen avvisar åtminstone i nuläget att tidsbegränsade anställningar även skulle kunna tillämpas på yrkesofficerare där speciellt specialistofficerarna varit föremål för sådana diskussioner. Ett av argumenten är att anställningsvillkoren åtminstone över en övergångsperiod bör vara harmoniserade för alla kategorier av yrkesofficerare.

I FOI:s remissvar⁵⁸ till utredningen kommenteras detta argument och FOI konstaterar att det kan, om det tillämpas generellt, vara starkt kostnadsdrivande då ett antal officerare kommer att konverteras till specialistofficerare med bibehållen lön som ofta är högre än vad en nyrekryterad specialistofficer skulle ha fått. En harmonisering av lönerna skulle kunna innebära kraftigt höjda lönekostnader för Försvarsmakten. Kravet på harmonisering bör av detta skäl inte vara vägledande och därför skulle även tidsbegränsade

⁵⁶ I samband med införande av den internationella tjänstgöringsskyldigheten för Försvarsmaktens personal har fullmaktsanställda officerare ett specialarrangemang där de formellt är tjänstlediga från sin fullmaktsanställning. De åtnjuter dock den anställningstrygghet som följer av fullmakten.

⁵⁷ Försvarsdepartementet, Personalförsörjningen i ett reformerat försvar, SOU 2010:86, 2010.

⁵⁸ Totalförsvarets Forskningsinstitut (FOI), Remissvar - Personalförsörjningen i ett reformerat försvar (SOU 2010:86), Mars 2011.

anställningar kunna tillämpas på vissa grupper av yrkesofficerare beroende på krav och karaktär på befattning.

I en ESO-rapport av Ola Hedin⁵⁹ framförs liknade tankar om tidsbegränsade anställningar för såväl officerare som specialistofficerare.

12.1 Karriärväxling – i några länder

Vi har översiktligt studerat karriärväxling i några länder. I vissa fall i form av ”strö-iakttagelser” som vi träffat på under vårt sökande av information om våra huvudobjekt – Storbritannien, Tyskland och Nederländerna.

12.1.1 Generella iakttagelser

Inslag av civil akademisk utbildning antingen som förkunskapskrav som i Storbritannien eller som del i officersutbildningen (för vissa) som i Tyskland och Nederländerna innebär att officerarna har en civilt gångbar akademisk utbildning. Ett sådant civilt meritvärde underlättar en karriärväxling. Många länder prioriterar också, för att underlätta karriärväxling, att den befattningsutbildning du får inom försvaret ska ha civilt meritvärde och att den därmed utan större kompletteringar direkt skulle vara av intresse för civila arbetsgivare.

Ett civilt meritvärde är emellertid tveeggat då detta kan förorsaka förtidsavgångar till ofta bättre betalande civila arbetsgivare. En av Försvarmakten bekostad utbildning med högt civilt meritvärde kan utnyttjas av individen som efter färdig utbildning säger upp sig för att ta ett attraktivt erbjudande från den civila arbetsmarknaden. Många länder har därför som nämnts försökt skapa inlåsningseffekter genom incitament och sanktioner för att förhindra oönskade förtidsavgångar. Vissa länder har bl.a möjligheter att begära återbetalning för del av utbildningskostnaden.

Åtgärderna är olika omfattande och kostnaderna för åtgärderna skiljer sig därför också. Generellt gäller att ju längre du varit anställd desto mer omfattande åtgärder för karriärväxling kan du dra nytta av.

En grov stegvis upptrappning av åtgärder följer ofta följande steg:

- 1) Enkel yrkesvägledning, mindre stödåtgärder vid sökande av arbete såsom hur skriver man en arbetsansökan och ett CV.
- 2) Mer aktiv och utvecklad yrkesvägledning, ”jobbsökarcoach”, kurser i att söka jobb.
- 3) Stöd till omskolning och vidareutbildning i form av kortare kurser
- 4) Längre betald omskolning och vidareutbildning på antingen av Försvarmakten anordnad utbildning eller civila skolor/universitet
- 5) Generösa pensionsvillkor
- 6) Förtur till andra statliga anställningar

De flesta länder önskar ofta efter växling till civil karriär disponera de avgångna officerarna i olika reservstyrkor.

12.1.2 Några länderspecifika iakttagelser

USA

I USA önskar man så långt möjligt behålla personalen under den tidsbegränsade kontraktstiden. De försvarsanställda erhåller olika förmåner såsom fria eller subventionerade bostäder, fri sjuk- och tandvård, utbildning, fri eller subventionerad kost, barnomsorg eller bidrag till barnomsorg och tillgång till ”taxfree”/rabatterade inköp. Många av förmånerna är dessutom skattefria vilket stärker värdet av dem som ”inlåsningseffekt”.

⁵⁹ Ola Hedin, Försvarets förutsättningar – en ESO-rapport om erfarenheter från 20 år av försvarsreformer, Finansdepartement, Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, 2011:2.

På samma sätt vill man underlätta en karriärväxling efter fullgjorda kontrakt om det inte är aktuellt med en förlängning. Ett kontrakt kan endast förlängas om både individen och försvaret så önskar. I syfte att underlätta karriärväxling erbjuds personalen möjligheter att påbörja, fortsätta och/eller fullgöra utbildning vid universitet/högskola ("college"). Genom bl.a. Montgomery G.I. Bill, Tuition Assistance och New G.I. Bill (Post 9/11 G.I. Bill) erbjuds sådana möjligheter.

Den som deltar i Active Duty Montgomery G.I. Bill får lönen reducerad med 1200 USD/år mot utbildningsförmåner värda mellan 30 000 – 37 000 USD. Valet att delta är ett engångsval som görs tidigt under tjänstgöringskontraktet. Förmånerna kan utnyttjas under kontraktstiden eller efter fullgjort kontrakt med "honorable discharge" (vilket i realiteten innebär fullgjord kontraktstid). Det finns också en Reserve/Guard Montgomery G.I. Bill som ger liknande utbildningsförmåner till reservstyrkor/nationalgardet men utan löneavdrag och ett maxbelopp i förmåner på drygt 10 000 USD om du fullgör minst 6 år i reservstyrkorna/nationalgardet.

Tuition Assistance Programme är en annan möjlighet till utbildningsförmåner. Dessa är maximerade till 4 500 USD per år. Efter 11 september-händelserna kompletterades utbildningsförmånerna ytterligare med New G.I. Bill.

Pensionsförmånerna i försvaret ses som en annan konkurrenskraftig del av en försvarsanställning och innehåller också incitament ("inlåsnings effekter") att stanna kvar i försvaret. Pensionerna kan börja betalas ut så snart som 20 år efter anställning så en 37–38-åring skulle tekniskt sett kunna börja leva på pension.

Om individen slutar efter 20 år erhåller denne ca 50 % av den slutlön (grundlön) som pension indexerad med att levnadskostnadsindex. Detta innebär att den anställda vid avslutad karriär har en grundtrygghet i pensionen vilket skapar utrymme för vidareutbildning, deltidsarbete eller arbete med lägre lön än i försvaret.

Det finns också förtursregler till andra federala tjänster. Om olika arbetssökande har likvärdiga meriter ska anställning inom försvaret ge förtur till annan federal anställning.

Danmark

Danmarks försvar marknadsför sig som ett "springbrett eller ståsted" (språngbräda eller långvarig anställning). Utbildningsmöjligheterna inom försvaret lyfts fram som en central del av marknadsföringen för att underlätta rekrytering av soldater och officerare. I utbildningen vinnlägger man sig om att det ska finnas civil användning för den utbildning försvaret ger. Sedan november 2009 pågår t.ex. ett pilotprojekt där möjligheten att få ett civilt examensbevis med civilt meritvärde från militär mellancheftsbildning testas.

Detta bidrar dock till att man tidvis, framför allt under högkonjunktur, har svårt att behålla personal. Frågan om tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning är av underordnad betydelse då det är lättare att i Danmark avveckla personal som arbetsgivaren inte anser sig behöva. Detta leder också till arbetsgivare är mer beredda att ta risker med oprövad personal såsom ungdomar vilket kan bidra till att Danmark har en lägre ungdomsarbetslöshet än Sverige.

Danmark har tillämpat en princip som sagt att du får ett års betald civil utbildning för varje fyraårsperiod du är anställd i försvaret.

Storbritannien

Brittiska officerare har ofta en civil akademisk utbildning innan de påbörjar sin officersutbildning. De flesta eleverna vid officersskolorna (80-90 %) har examen från universitet när de antas till utbildningen. Detta innebär att de redan ofta skaffat sig goda möjligheter att karriärväxla efter sin militära anställning. Det brittiska systemet bygger också till stor del på karriärväxling och förhållandevis få förblir heltidsanställda inom försvaret under hela arbetslivet.

Man skiljer på anställningsformerna Short Service Commission och Regular Commission. Däremot har det brittiska försvaret stora reservstyrkor, såsom Territorial Army och Regular Reserve, som bemannas av tidigare anställda officerare och soldater. Det finns alltså en ambition att kunna fortsätta att disponera tidigare anställd personal för försvarsändamål. Reservstyrkorna övar normalt också regelbundet.

Det brittiska försvaret erbjuder karriärväxlingsmöjligheter enligt tre huvudsakliga linjer ("lines").

(1) Information och administrativt stöd från särskilda "karriärväxlingsavdelningar" vid varje försvarsgren

(2) Rådgivning och vägledning från särskilda rådgivare inom varje försvarsgren.

(3) Tillgång till åtgärder från "Career Transition Partnership" som ges på en av två möjliga nivåer:

(a) The Employment Support Programme, intervjuer med en karriär- och jobbsökarkonsult, kortare "workshops", jobbsökarservice med tillgång till konsultstöd

(b) The Full Resettlement Programme, utökat stöd i form av jobbsökarträning, intervjuteknik, skrivande av ansökningar och CV och utökat konsultstöd

Den tid du tjänstgjort inom försvaret bestämmer vilken av linjerna och vilken nivå på stöd som blir aktuellt för individen.

Förutom ovanstående stödåtgärder finns också möjligheter till stipendier på upp till ca 10 000 kr per tjänstgöringsår för vidareutbildning och omskolning.

Nederländerna

Som svar på rekryteringsproblem som det nederländska försvaret ställts inför under 2000-talet implementeras sedan 2008 stegvis i Nederländerna det som kallas Flexible Personnel System (FPS). Tanken är att personalförsörjningssystemet ska göras just flexibla och kunna anpassas bättre till varje soldats/officers egna förutsättningar.

Syftet med FPS är att ge den militära personalen bättre

- möjligheter att själva påverka sin karriär i det nederländska försvaret
- möjligheter till personlig utveckling
- förberedelse för en civil karriär efter den militära

FPS är uppdelat i tre faser och tre frågor är i fokus genom de tre faserna; vilket skede i livet soldaten befinner sig i, vilken karriär som är den rätta för soldaten och för försvaret samt vilken utveckling genom utbildning och tjänstgöring soldaten ska genomgå. Planeringshorisonten ska också vara långsiktig och kunna sträcka sig över hela Försvarsdepartementet, dvs. även kunna innebära byte av försvarsgren eller myndighet.

Ju längre personen kommer i sin anställning kommer karriärplaneringen att intensifieras vad gäller utvecklingssamtal och mer utbildningsmöjligheter såväl för personlig utveckling som specifik militär utbildning. Ett system är under införande för att säkerställa att kompetenser som är till nytta för soldaten vid övergången till en civil karriär dokumenteras. I mellanfasen bestäms också om det är upp eller ut som gäller, dvs. om personen ska få gå vidare inom försvaret eller växlas ut till en civil karriär utanför försvaret. Många soldater erbjuds anställning som underbefäl vilket är förklaringen till att Nederländerna har en stor andel underofficerare i den militära personalen.

Det nederländska försvarsdepartementet ser FPS som ett sätt att bli en modern arbetsgivare, men tillstår att det kommer att ta tid att uppnå hela målsättningen och att det kräver ett förändrat arbetssätt och förändrad kultur.

Tyskland

Det tyska personalförsörjningssystemet bygger till stor del på tidsbegränsade anställningar – för såväl soldater och sjömän som officerare och underofficerare. Med hjälp av mångsidiga utbildnings- och vidareutbildningserbjudanden ges den militära personalen en grund till en civil karriär när de senare lämnar försvaret. Officerare får på detta sätt en god civil akademisk utbildning. Det tyska försvaret driver t.o.m. egna civila universitet i syfte att bl.a. underlätta karriärväxling. Dessa generösa utbildningsmöjligheter är kopplade till fullgörande av åtaganden enligt anställningskontraktet och bidrar därför till låga avgångar under kontraktstiden. Om kontrakten inte fullgörs riskerar individen att bli återbetalningsskyldig för utbildningskostnaderna.

Frankrike

Det finns i Frankrike ett system med försvarsgymnasier, som är av viss betydelse för den franska personalförsörjningen. I Frankrike har armén sådana som är inriktade på att eleverna efter sina gymnasie-studier fortsätter tjänstgöra inom armén. Denna utbildning kan dels ses som en utbildning som säkerställer kompetens för försvaret men som också underlättar en kommande karriärväxling.

En underofficer anställs för en period om fem år, vilken i vissa fall kan förlängas. Under utbildning har man fri mat och logi, och en nettolön om 1,331 euro per månad. Under tjänstgöringstiden kan man höja sin kompetens från furir/sergeant till fanjunkare och till förvaltare. En del underofficerare går sedan vidare till officersutbildning.

Officerare med specialistkontrakt har ofta någon särskild kompetens som främsta merit. En "specialistofficer" får vara högst 29 år vid rekryteringen, och får börja sin militära karriär med en korttidsutbildning om tre månader. Efter denna utbildning anställs personen för en femårsperiod, som sedan kan förnyas i upp till ytterligare tjugo år.

Den som slutar får genomgå ett program för att hitta lämplig inriktning för ett kommande civilt arbete men kan även få betald civil utbildning. Detta gäller för dem som tjänstgjort mer än fyra år. Försvaret har ett utbildningscentrum med 500 utbildningsplatser för år. Här utbildas industriarbetare, byggnadsarbetare och andra liknande yrken. Det franska försvaret anser att en lyckad övergång till ett civilt liv med arbete är en högt prioriterad uppgift. Att lyckas med övergången ses som en positiv rekryteringsbefrämjande faktor.

Den paramilitära styrkan, Gendarmerie, erbjuder härutöver vissa naturliga möjligheter till karriärväxling för personal från försvaret.

Italien och Spanien

Även i Italien och Spanien finns regler om förtur till statliga befattningar efter att du avslutat din militära karriär. Sådana förturer underlättas av existensen av paramilitära styrkor såsom Carabinieri (Italien) och Guardia Civil (Spanien).

Tjeckien

Anställning i mer än 5 år ger rätt att ansöka om en betald omskolning eller vidareutbildning för att möjliggöra karriärväxling.

12.1.3 Karriärväxling i Sverige

Karriärväxling är ett verktyg för att säkra balansen mellan tillgång och behov avseende såväl volym, kompetens, ålder som nivå och bygger på att enskilda växlas ut ur Försvarsmakten till annat yrke.

Försvarsmakten arbetar nu med ett karriärväxlingsprogram som 2010 hade som mål att genom karriärväxling avveckla 100 personer. Resultatet blev 8 personer. För år 2011 var målet oförändrat, fortfarande 100 personer. Utfall blev betydligt lägre, 13 personer⁶⁰.

I en nyligen redovisad studie beställd av Försvarsmakten⁶¹ konstateras att det karriärväxlingsprojekt som sedan några år finns inom Försvarsmakten fungerar mindre bra. Orsakerna är två. Den främsta är att det inom FM inte längre finns en fungerande sammanhållen karriärplanering för den enskilde. Den andra orsaken är att det inte heller finns tillräckligt attraktiva karriärväxlingsmöjligheter. Det är endast bland den majoritet av officerarna som saknar civil, akademisk utbildning som karriärväxling upplevs som ett problem. Bland civila och officerare med civila akademiska examina upplevs ingen problematik med karriärväxling även om den skulle bli "påtvingad".

De uppenbara obalanserna inom yrkesofficerskåren med en ofördelaktig åldersstruktur och bristande överensstämmelse mellan behov och tillgång på olika typer av yrkesofficerare, med ett betydande officersöverskott och motsvarande underskott på specialistofficerare, gör att karriärväxling och andra åtgärder är nödvändiga.

I samband med etableringen av det nya tvåbefälssystemet ska antalet specialistofficerare öka samtidigt som officersvolymen ska minska. Detta innebär att många av dagens yrkesofficerare måste placeras på befattningar som är avsedda för specialistofficerare. På frivillig väg ska alltså en omgäldning ske, det vill säga att ett antal tidigare yrkesofficerare ska byta både personalkategori och gradbeteckning.

Det finns en tydlig koppling mellan kontraktsformer, karriärväxling, åldersstruktur, personalomsättning, genomsnittlig anställningstid och behov av nyrekrytering och därmed av officersutbildning.

⁶⁰ Försvarsmakten, Årsredovisningar för 2010 och 2011.

⁶¹ Wictor Phalén, Redovisning och förslag till process för karriärväxlingsmöjligheter för Försvarsmaktens chefskrets, HRB International, Oktober 2011.

Tidsbegränsade anställningar vilket i sig innebär karriärväxling eller ”frivillig” karriärväxling innebär en yngre yrkesofficerskår, högre personalomsättning med ökade avgångar. Detta innebär i sin tur kortare genomsnittlig anställningstid och ökade behov av nyrekrytering och därmed ökade behov av att utbilda nya yrkesofficerare.

Vi har genom simuleringar av ålderstruktur på officerare studerat effekter av bl.a. karriärväxling för att komma till rätta med en mindre gynnsam åldersstruktur.

12.2 Simuleringar av olika alternativ och antaganden

12.2.1 Problembeskrivning, utveckling och nuläge

I en underlags-PM av Karsten Bergdahl redovisas olika simuleringar av avgångar och karriärväxling och deras effekter på ålderstrukturen för yrkesofficerare (*Bilaga 13. Avgångar och karriärväxling – effekter på ålderstrukturen för yrkesofficerare*).

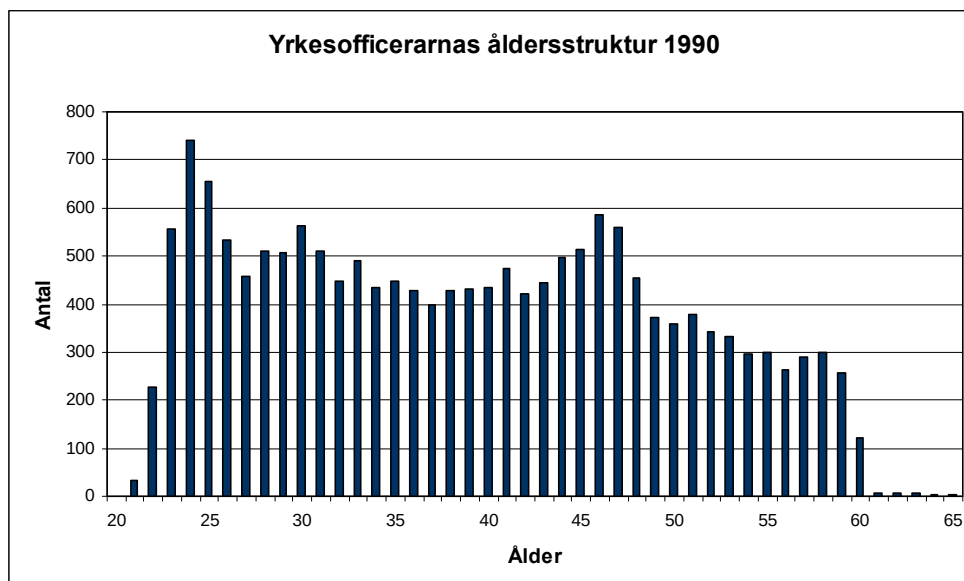
Ett problem för Försvarsmakten är att man har en felaktig åldersfördelning. En yrkesofficer ska kunna lösa uppgifter i antingen krigs- eller grundorganisationen (basorganisationen, skolor och centra). En yrkesofficer ska kunna tjänstgöra som utbildare, fackman eller chef. I takt med stigande ålder minskar dock antalet lämpliga befattningar – eftersom det blir svårare att disponera de äldre befäl i den förbandsknutna insats- och utbildningsverksamheten (och dessa befattningar är dessutom mindre attraktiva för de äldre som vill gå vidare i karriären och lämna trupptjänsten). Den ålderstruktur Försvarsmaktens yrkesofficerare har i dag återspeglar inte verksamhetens krav avseende det antal yrkesofficerare som bör tjänstgöra på förband eller vid insatser kontra i staber.

Dagens åldersfördelning innebär både högre kostnader och lägre förmåga än en mera ideal åldersfördelning. Överskottet av 40- och 50-åringar leder till höga kostnader. Underskottet av 25-30-åringar medför att befälet har svårare att bli naturliga ledare för den huvuddel av soldater, sjömän och gruppchefer som befinner sig i denna åldersgrupp. Ledarskapet får därmed ett starkare inslag av formalism än vad som är eftersträvarsvärt.

Att dagens ålderstruktur inte är i balans med det långsiktiga behovet kan tillskrivas en rad bristande åtgärder under en längre tid. Kortsiktiga mål har uppnåtts, vilket dock inte alltid gynnat en ålderstruktur i balans på längre sikt.

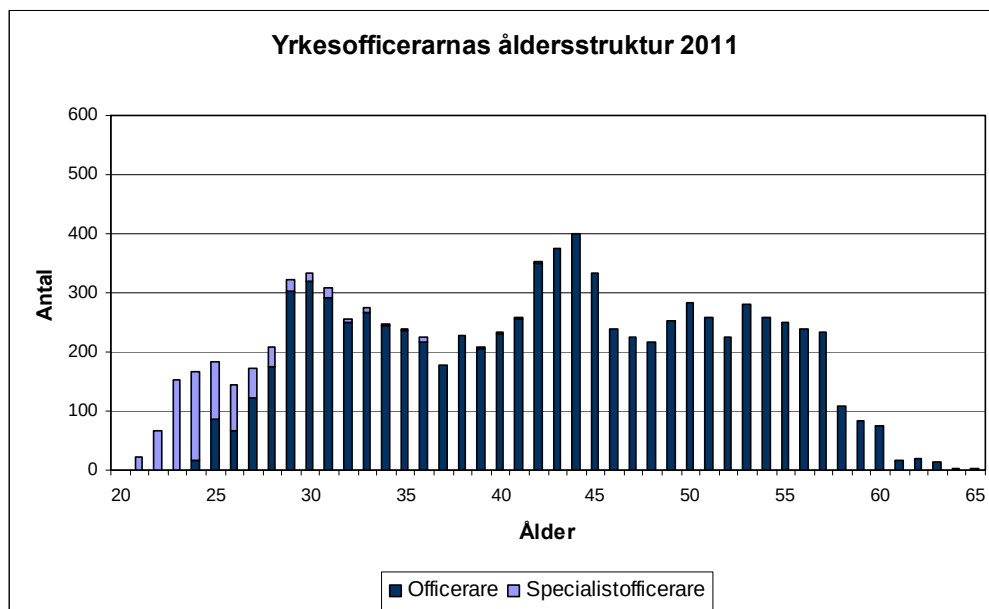
Figur 12.1 visar yrkesofficerarnas ålderstruktur 1990. Det totala antalet yrkesofficerare var då 16 811 och den procentuella fördelningen mellan dem högst 40 år och dem över 40 år var 55:45. Medelåldern var knappt 39 år. Ålderstrukturen då var inte heller optimal.

Figur 12.1 Yrkesofficerarnas ålderstruktur 1990.



Dagens tillgång på yrkesofficerare är resultatet av de personalförsörjningssystem som varit i bruk under de senaste 40 åren. Det totala antalet yrkesofficerare har minskat till 9 168. Den procentuella fördelningen mellan de som är högst 40 år och de som är äldre är nu 45:55 och medelåldern har stigit till 42 år (43 år om endast officerare och inte specialistofficerare beaktas). Det successivt minskande antalet officerare har inneburit att nyrekryteringen avtagit och t.o.m. ibland avstannat.

Figur 12.2 Yrkesofficerarnas åldersstruktur i dag



Personalavvecklingens kortsiktiga mål har inte gynnat en långsiktig balanserad åldersstruktur.

12.3 Avgångsorsaker

Simuleringarna bygger på underlag från Personalstaben vid Försvarmaktens högkvarter. I simuleringarna har vi endast beaktat avgångar som uppstår på den anställdes yrkesofficerens egen begäran och pensionsavgångar då dessa är svårpåverkbara för Försvarmakten. Dessa avgångsorsaker står också för nästan $\frac{3}{4}$ av de totala avgångarna. I simuleringarna bygger vi åldersspecifika avgångssiffror och inte bara på totala avgångssiffror vilket innebär en högre detaljeringsgrad.

Vi har jämfört dessa avgångssiffror med den redovisning av avgångsorsaker som redovisas i Ola Hedins ESO-studie⁶² som görs på totalnivå. Siffrorna uppvisar en god överensstämmelse även om tidsperioden för de olika siffrorna inte är helt identiska. Enligt ESO-studien uppgår de totala avgångarna till i genomsnitt till 6,6 % per år under perioden 2001-2009 varav avgångar på egen begäran utgjorde 2,2 %.

I nedanstående tabell redovisas alla avgångsorsaker i genomsnitt per år vilket bygger på en bearbetning av redovisade siffror i ESO-studien.

⁶² Ola Hedin, Försvarets förutsättningar – en ESO-rapport om erfarenheter från 20 år av försvarsreformer, Finansdepartement, Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, 2011:2.

Tabell 12.1 Avgångar bland yrkesofficerare 2001-2009

Avgångsorsak	Genomsnitt/år i %	Kommentar
Egen begäran	2,2 %	
Pension	2,6 %	
<i>Varav Ordinarie ålderspension</i>	<i>(0,2 %)</i>	Låg siffra då istället förtidspension använts flitigt.
<i>Varav Förtidspension</i>	<i>(2,4 %)</i>	Generösa erbjudanden har gjort att många tagit ut pensionen i förtid.
Karriär-, yrkesväxling, övergång till bristyrke	0,1 %	
Avgångsvederlag, studiestöd, starta eget-stöd, omlokiseringsavgång	0,5 %	
Entledigad p.g.a arbetsbrist	0,5 %	Avser åren 2005-07 i samband med nedläggningar av regementen och flottiljer. Avgångsorsaken är alltså <u>inte</u> en löpande, frekvent återkommande avgångsorsak.
Övriga orsaker	0,6 %	

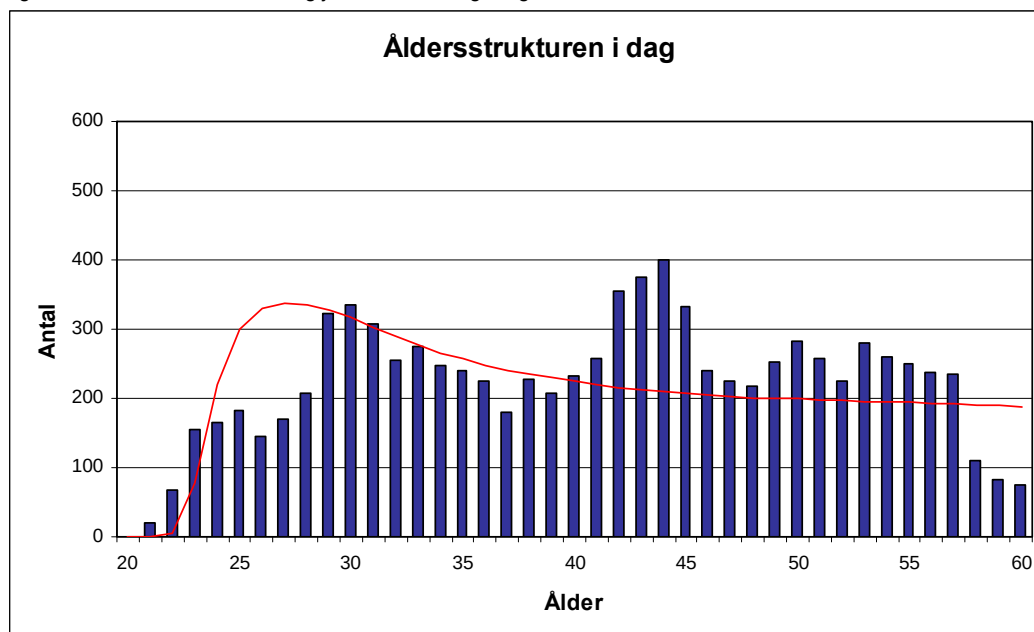
Den åldersfördelade statistik vi erhållit från Försvarsmakten pekar på avgångar på egen begäran på 2,1 % i genomsnitt per år under 1997-2007 om vi summerar över alla åldersklasser, dvs en god överensstämmelse med tabellens siffra på 2,2 %.

I simuleringarna beaktar vi endast avgångar till följd av pension och egen begäran. Avgångar till följd av karriärväxling och andra aktiva åtgärder studeras i särskild ordning i vissa simuleringar där vi antagit en karriärväxling i åldern 35-40 år.

Försvarsmakten anger att den genomsnittliga anställningstiden för en yrkesofficer är ca 20 år. En framskrivning av avgångar på egen begäran och pension med åldersklassfördelade avgångar enligt underlaget från Personalstaben pekar på en genomsnittlig anställningstid på 22,5 år. Övriga avgångar skulle alltså påverka den genomsnittliga anställningstiden med ca 2,5 år vilket inte förefaller orimligt. Ju senare i karriären dessa avgångar inträffar desto mindre blir effekten på genomsnittlig anställningstid.

Den nuvarande ålderspyramiden jämförs i nedanstående figur med den långsiktiga åldersfördelning som skulle uppstå om antalet yrkesofficerare är oförändrat över tiden och bara avgångar på egen begäran och pension påverkar ålderstrukturen. Den långsiktiga strukturen visas av den röda linjen i diagrammet.

Figur 12.3 Åldersstrukturen idag jämfört med långsiktig ålderstruktur



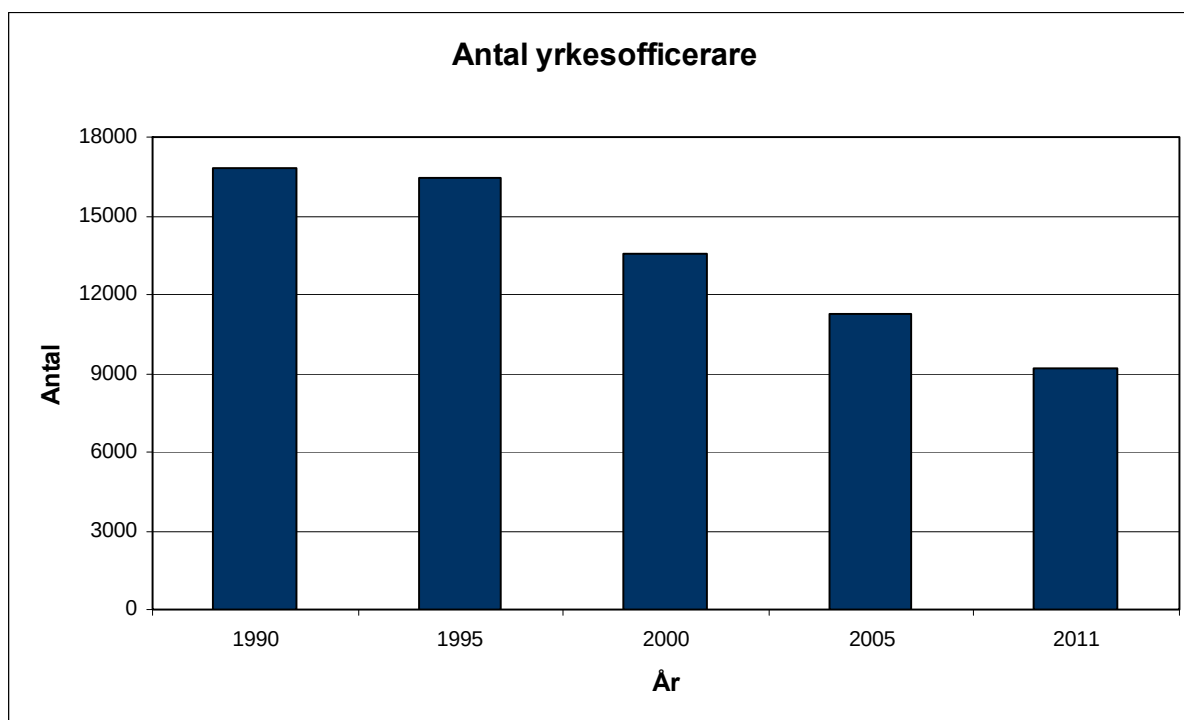
Denna långsiktiga strukturen är en form av ”steady-state-läge” om behovet av yrkesofficerare inte förändras och om avgångsfrekvenserna inte heller påverkas. Den ”långsiktiga strukturen” är alltså konsekvensen av benägenheten för avgångar på egen begäran snarare än en planerad ålderstruktur.

Den procentuella fördelningen mellan de som är högst 40 år och de som är äldre än 40 år i ett system i långsiktig balans skulle bli cirka 56:44 och medelåldern skulle inte vara fullt 40 år. Figuren visar att det alltså finns ett överskott på framförallt äldre yrkesofficerare jämfört med vad systemet självt strävar mot och motsvarande underskott i de lägre åldrarna.

Detta beror på att ”steady-state-läget” aldrig uppnåtts huvudsakligen beroende på besparingskrav på ett successivt minskat antal yrkesofficerare (se figur 12.4) huvudsakligen uppnåtts genom lägre nyrekrytering.

Beträffande äldre yrkesofficerare har det dominerande avvecklingsinstrumentet varit förtida pension, så kallad särskild pension (SP). Under samma period som personalminskningarna har skett har pensionsåldern för officerare höjts och den är i dag 60 år.

Figur 12.4 Utvecklingen av antal yrkesofficerare i försvarsmakten mellan 1990 och 2011



12.3.1 Simuleringar av hur karriärväxling kan påverka åldersstrukturen

Simuleringar

Utgångsläget är åldersstrukturen i mars 2011 enligt underlag från Försvarsmakten.

Modellens variabler är:

- avgångar i olika åldersklasser där grundantagandena bygger på bearbetad statistik ursprungligen hämtad från CSS⁶³
- behov av antalet yrkesofficerare där målnivåerna för den nuvarande planeringen är utgångspunkten, d.v.s. 8 800 yrkesofficerare varav 3 100 officerare och 5 700 specialistofficerare.

Resultaten redovisas som:

- Åldersfördelning i form av en åldersstruktur (diagram)

⁶³ Försvarsmakten, Centralt StödSystem

- Genomsnittsålder
- Genomsnittlig anställningstid
- Andel av personal under/över 40 år
- Årligt rekryteringsbehov

Det årliga rekryteringsbehovet ger också en uppfattning om volymerna i officersutbildningen.

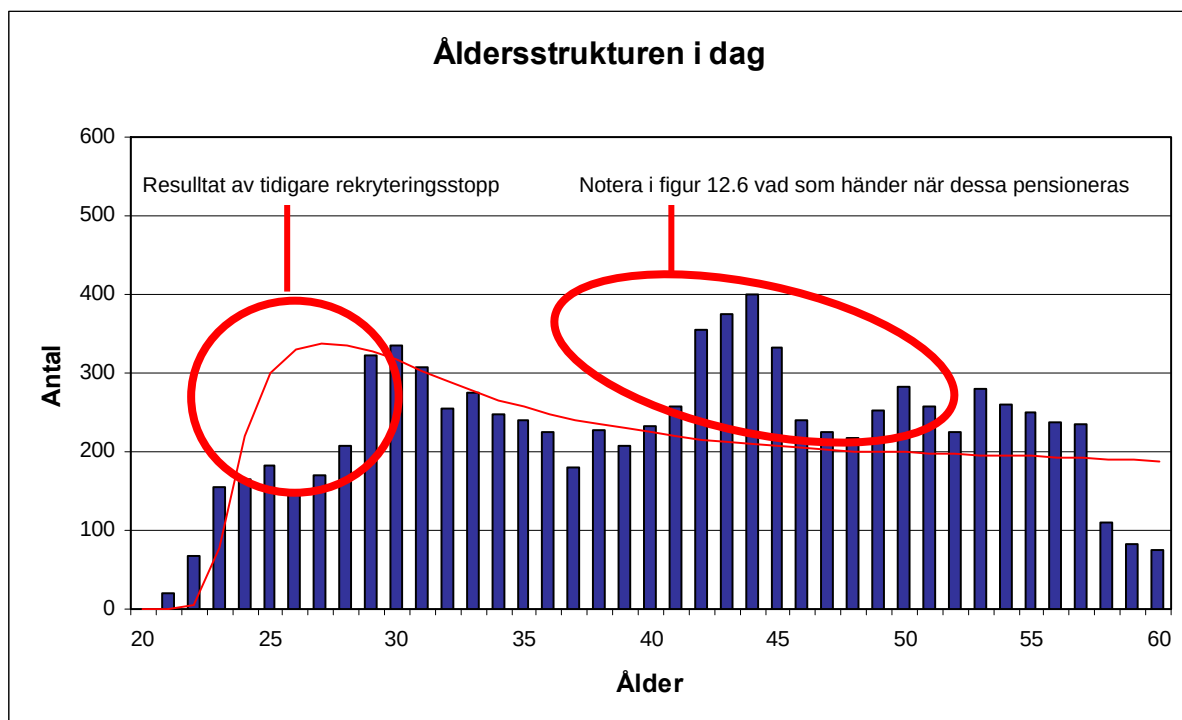
Framskrivning av dagens system och avgångsmönster

Försvarsmaktens personalförsörjningssystem karaktäriseras av ett inflöde i systemet som ung, avgångar sker under tiden och det slutliga utflöde sker som pensionär. Anställningen för yrkesofficerare är som i nuläget tillsvidareanställningar och inga tidsbegränsade anställningskontrakt finns. I figur 12.5 illustreras dagens åldersstruktur (staplarna) samt den åldersfördelning som nuvarande personalförsörjningssystem i sig självt strävar mot (den heldragna röda linjen), här benämnd ”långsiktig struktur”, under förutsättning att det enda som påverkar systemet är de spontana avgångarna och den rekrytering som på sikt är lämplig för att vidmakthålla 8 800 yrkesofficerare. Detta är målnivån enligt underlag från Försvarsmakten⁶⁴ varav 3 100 är officerare och 5 700 är specialistofficerare.

Åldersstrukturen i ett stabilt system med oförändrat antal av yrkesofficerare skulle bli väsentligt mer gynnsamt än i nuläget med förhållandet 56:44 yrkesofficerare som är högst 40 år respektive över 40 år. Medelåldern blir 39,7 år. Genomsnittlig anställningstid blir 22,5 år. Det årliga rekryteringsbehovet är 381 nya yrkesofficerare. Det tar emellertid lång tid att uppnå den åldersstruktur som motsvarar långsiktig struktur. Det sker en successiv anpassning och efter ca 25-30 år är avvikelserna från jämviktsstrukturen relativt små även om det kan ta omkring ett sekel för att få perfekt passning. Vid ett stabilt system är behovet av karriärväxling för att uppnå en ändamålsenlig åldersstruktur på lång sikt inte lika påträngande. Om dock antalet officerare fortsatt reduceras och/eller de spontana avgångarna består av ”fel” individer är yrkesofficerare är aktiva karriärväxlingsåtgärder nödvändiga även på länge sikt.

Figur 12.5 visar dagens åldersstruktur och den ”långsiktiga strukturen”. Observera det stora antalet yrkesofficerare mellan 42-57 års ålder som kommer att innebära stora pensionsavgångar under de närmaste dryga 15 åren och därmed också öka behovet av nyrekrytering.

Figur 12.5 Åldersstrukturen 2011.



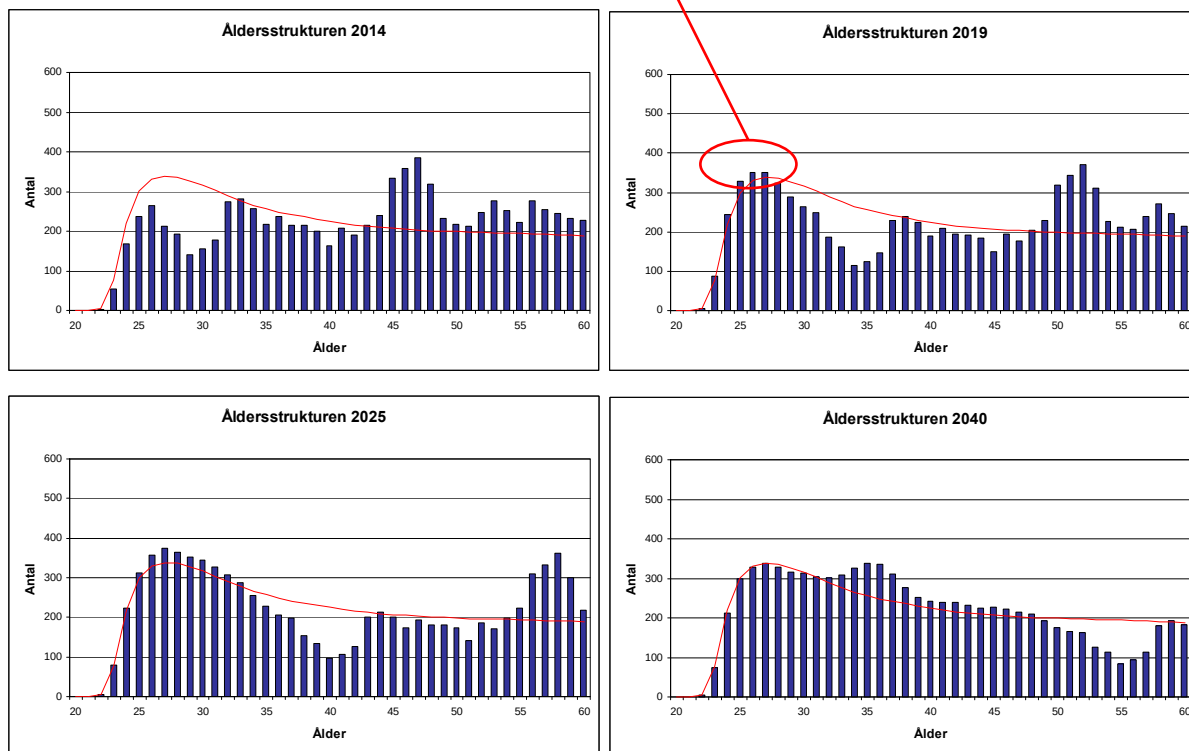
⁶⁴ Försvarsmakten, Budgetunderlag och Försvarsmaktens UtvecklingsPlan (FMUP)

Det finns en brist på yrkesofficerare i åldrarna 25 till 29 år, vilket kan härledas till det tidigare 3-åriga rekryteringsstoppet.

Nedanstående figur visar framskrivna åldersstrukturer vid år 2014, 2019, 2025 och 2040.

Figur 12.6 Åldersstrukturens utveckling vid snabb anpassning till 8 800 yrkesofficerare

Pensionering av yrkesofficerarna markerade i figur 12.5 resulterar i en ökad rekrytering till en nivå som inte är optimal sett på lång sikt för att kunna bibehålla rätt totalvolym.

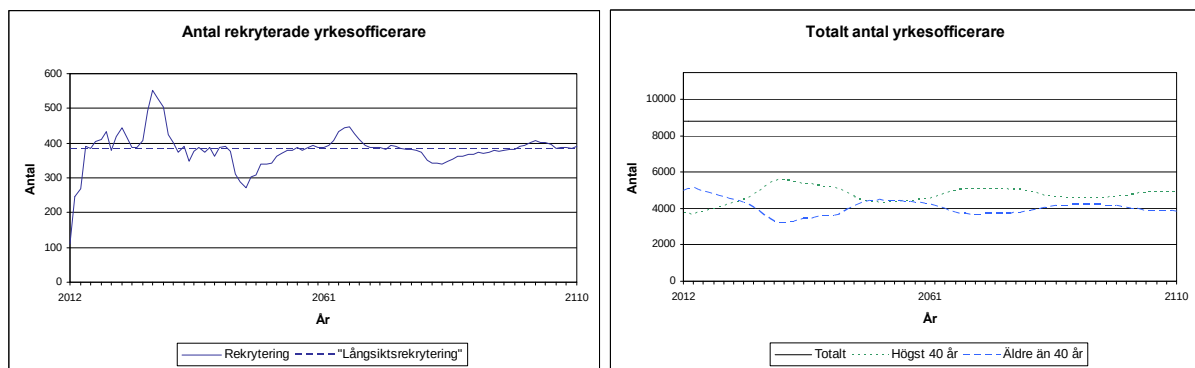


Simuleringarna av utvecklingen över tiden visar att det säkerligen kommer att finnas ett visst överskott på äldre yrkesofficerare under en tid framöver. Detta överskott kan innebära svårigheter att inom befintlig personalram och ekonomiskt utrymme genomföra så stora nyrekryteringar man önskar om inte avgångar kan stimuleras genom bl.a. karriärväxling.

Figur 12.7 nedan åskådliggör hur rekryteringsbehovet kommer att se ut från och med år 2012 om en totalvolym på 8 800 yrkesofficerare ska vidmakthållas över tiden. Rekryteringen hamnar inledningsvis med all tydlighet i en själssvängning där det långsiktiga årliga rekryteringsbehovet är 381 yrkesofficerare. Initialt kommer dock rekryteringsbehovet vara större för att ersätta de stora pensionsavgångar som kan väntas under de närmaste dryga 15 åren. Detta tillfälligt högre rekryteringsbehov bör framför allt i nuvarande obalans mellan officerare och specialistofficerare bestå av specialistofficerare. Om Försvarsmakten därför väljer att överrekrytera, utan att beakta de långsiktiga konsekvenserna, kan karriärväxling bli nödvändigt för att på sikt överföra de som överrekryteras till den civila arbetsmarknaden.

Figuren visar också hur antalet yrkesofficerare som är högst 40 år respektive över 40 år kommer att variera över tiden.

Figur 12.7 Årliga rekryteringsvolym vid snabb anpassning och antalet yrkesofficerare som är högst 40 år och över 40 år.

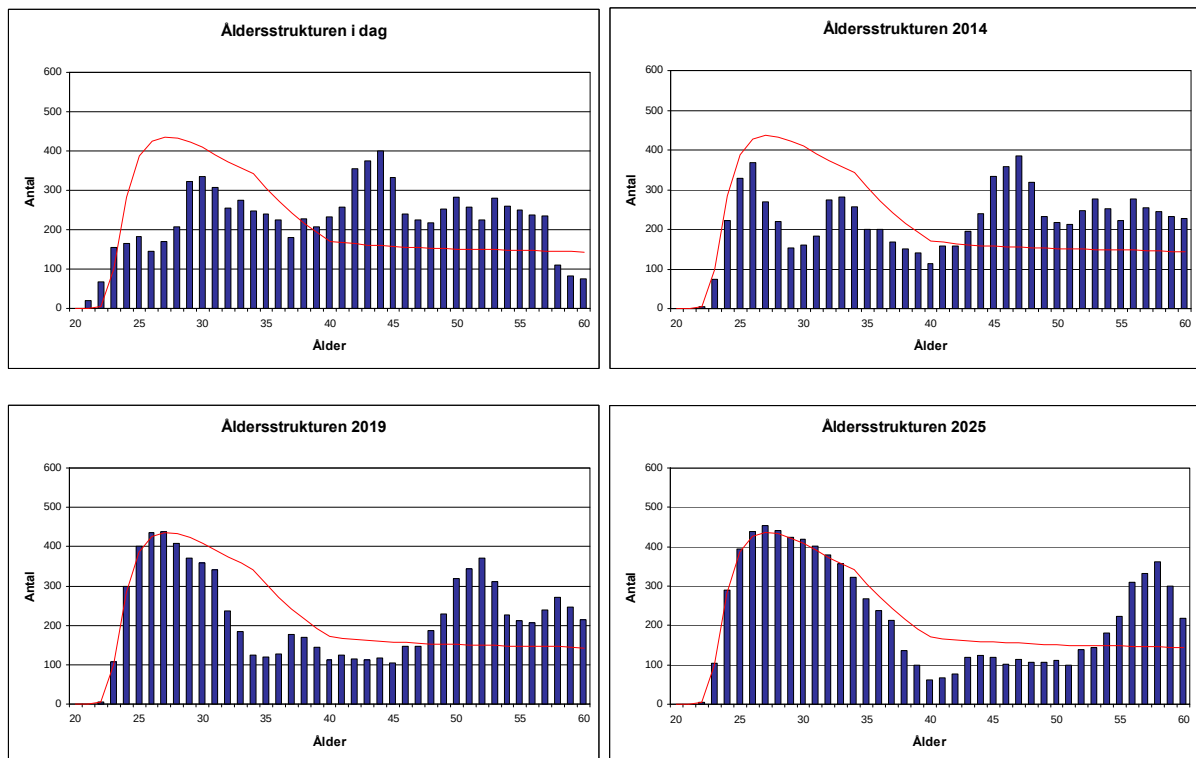


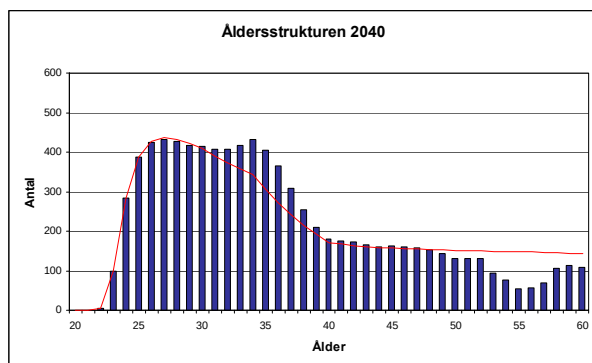
Om man istället för snabb anpassning väljer en långsiktigt motiverad nivå på nyrekryteringen kommer en bristsituation uppstå vid de stora pensioneringarna som först på sikt kan täckas.

Tidsbegränsade anställningar

I denna simulering inför vi tidsbegränsade anställningar där 50 procent av yrkesofficerarna karriärväxlar till civila arbetsmarknaden, i åldrarna 35-40 år. Det årliga rekryteringsbehovet som krävs för att nå och bibehålla 8 800 yrkesofficerare blir då på sikt ca 490. Genom karriärväxlingen sänks medelåldern till 37,5 år och den procentuella fördelningen mellan de som är högst 40 år och de över 40 år blir 66:34. Den genomsnittliga anställningstiden blir på sikt 18 år. I figur 12.8 visas ålderstrukturens utveckling över tiden, år 2014-2019-2025-2040, där den röda kurvan anger den långsiktiga balansen under dessa antaganden om karriärväxling.

Figur 12.8 Ålderstrukturen vid en karriärväxling vid 37 års ålder (35-40 år)





En aktiv karriärväxling av yrkesofficerarna kan alltså bidra till en kraftig förnyring av yrkesofficerskåren. Detta gäller såväl för officerare som specialistofficerare.

Officerare och specialistofficerare

Nu pågår en process med omplacering och omgäldning (justering av befälsgrader) av officerare till specialistofficerare samtidigt som vissa åtgärder riktas för att få officerare att lämna försvaret för en civil karriär. Hur detta kommer att påverka åldersstrukturen för yrkesofficerarna är osäkert. Det gör det också svårt att kunna dela upp den nuvarande åldersstrukturen med dominerande del officerare och endast ett litet antal specialistofficerare till en antalsmässigt betydligt mindre del för officerarna och en antalsmässigt betydligt större del för specialistofficerare vilket hade varit önskvärt för separata analyser av officerare och specialistofficerare.

Om vi inte gör någon skillnad i antagandena beträffande officerare och specialistofficerare kommer inte heller ålderstrukturerna för officerare och specialistofficerare skilja sig mycket när det gäller den långsiktiga strukturen i ett stabilt system. Specialistofficerarna kan påbörja sin officersanställning något tidigare då utbildningstiden är kortare vilket allt annat lika skulle innebära något lägre medellålder och med en åldersstruktur som börjar något - några år tidigare än officerarnas. Detta innebär i framskrivningsalternativet utan tidsbegränsade anställningar att medellåldern blir drygt 40 år för officerarna och ca 39 år för specialistofficerarna. Det totala årliga rekryteringsbehovet av yrkesofficerare på ca 380 skulle bestå av ca 140 officerare och 240 specialistofficerare. Den genomsnittliga anställningstiden skulle i båda fallen bli drygt 22 år.

I alternativet med karriärväxling mellan 35-40 år blir skillnaderna mellan officerare och specialistofficerare inte heller stora om karriärväxling förväntas ske enligt samma principer och i samma relativa omfattning (50 %) med en genomsnittsålder på drygt 37 år där specialistofficerarna är några månader yngre än officerarna. Det årliga rekryteringsbehovet på 490 fördelar sig på ca 180 officerare och 310 specialistofficerare. Genomsnittlig anställningstid blir ca 18 år för båda kategorierna.

Vi har också undersökt effekterna av skilda antaganden rörande tidsbegränsade anställningar och karriärväxling där karriärväxling främst sker bland specialistofficerarna. Det har sagts att det främst är specialistofficerarna som ska omfattas av karriärväxlingsverktyget. I detta beräkningsalternativ karriärväxlar officerare till 30 % och specialistofficerare till 60 %. Karriärväxling sker vid 35-40 års ålder. Resultatet av dessa beräkningar pekar på att den långsiktiga balansen innebär en genomsnittsålder för officerare på 39 år och för specialistofficerare på 36 år. Det årliga rekryteringsbehovet på 490 består av ca 150 officerare och ca 340 specialistofficerare. Genomsnittlig anställningstid blir 21 år för officerare och 17 år för specialistofficerare.

Effekter av ökade eller snedfördelade avgångar

I särskilda alternativ har vi studerat effekter av dels ökade spontana avgångar, dels större avgångar bland högpresterande än lågpresterande yrkesofficerare. Båda analyserna görs inom ramen för dagens anställningsvillkor utan tidsbegränsade anställningar.

Enligt uppgift har karriärväxlingsverktyget medfört att medvetenheten om att officersyrket inte längre är att betrakta som ett livstidyrke ökat och därmed har rörligheten utan aktiva åtgärder från arbetsgivarens sida ökat. De spontana avgångarna i just de åldersgrupper som är aktuella för karriärväxling har av allt att döma ökat. Medvetna om att karriärväxling står för dörren tar fler enskilda på eget initiativ steget att söka sig från Försvarmakten. Vi har därför valt att studera ett alternativ med ökade spontana avgångar med en ökning av avgångarna med 1 % för varje åldersgrupp. En sådan utveckling skulle på lång sikt

innebära en genomsnittsålder på yrkesofficerarna på närmare 39 år där yrkesofficerare som är högst 40 år och över 40 år uppvisar förhållandet 60:40. Det årliga rekryteringsbehovet av yrkesofficerare blir ca 450 fördelat på drygt 150 officerare och nästan 290 specialistofficerare. Genomsnittlig anställningstid blir ca 17 år.

I analysen av snedfördelade avgångar delar vi i utgångsläget och vid nyrekrytering in yrkesofficerarna i tre lika stora grupper, "tertiärer": den "högpresterande gruppen", den "normalpresterande gruppen" och den "lågpresterande gruppen". Lågpresterande är ett relativt begrepp i jämförelse med de andra grupperna och inte ett "absolut" begrepp. Vi studerar konsekvenserna på lång sikt av ett antagande att de högpresterande är överrepresenterade bland dem som på egen begäran lämnar försvaret för civila arbetsgivare medan motsatsen gäller bland de lågpresterande.

Vi har inte sett några studier som bekräftar antagandet men hört åtskilliga muntliga utsagor som antyder att detta är ett antagande som har stöd i verkligheten. Problemet att de bästa slutar är inte enbart ett svenskt problem utan förekommer även internationellt även i länder med andra modeller för officersutbildning och kontraktutformning. I USA har problemet funnits sedan senare delen av 80-talet och har relativt nyligen uppmärksammats i en artikel⁶⁵. I USA har orsaken bland officerare på kompanichefsnivå och högre varit dels stor civil efterfrågan på goda officerare till chefspositioner i näringslivet, dels frustration med militär byråkrati och, men i mindre utsträckning, hög insatsfrekvens.

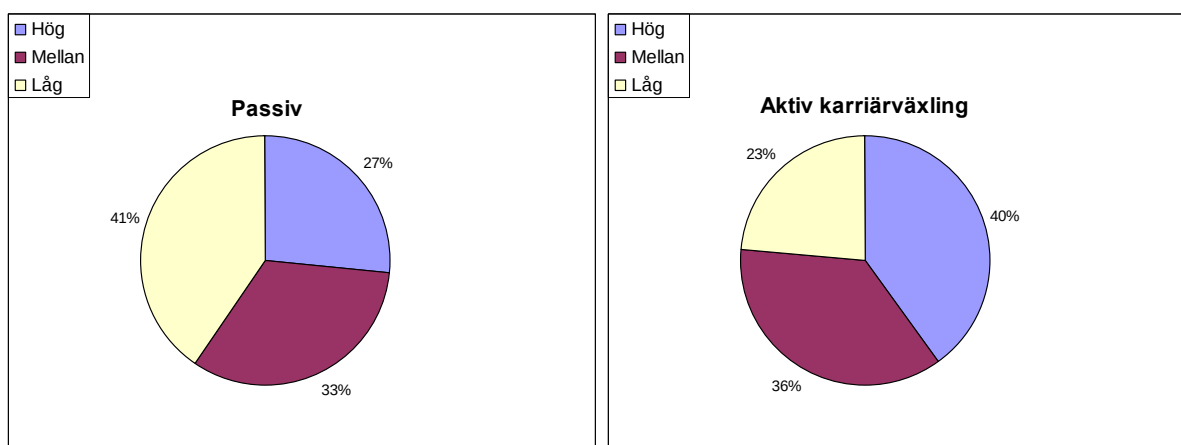
Som jämförelse till den utveckling som sker vid ett passivt accepterande av de spontana avgångarna har vi studerat effekterna av en aktiv karriärväxling där främst de lågpresterande yrkesofficerarna karriärväxlar till annan verksamhet.

Nedan redovisas den långsiktiga fördelning som uppkommer vid passivt accepterande resp aktiv karriärväxling. I båda fallen antas spontanavgångarna vara högst hos de högpresterande och lägst bland de lågpresterande så skillnaderna i fördelningen beror på möjligheterna att genom aktiv karriärväxling förlänga den militära karriären resp avsluta den militära karriären i enlighet med en bedömning av personernas förutsättningar att kunna bidra till Försvarsmaktens verksamhet.

Resultaten ska tolkas som en mycket grov illustration av effekten av ett aktivt förhållningssätt i personalplaneringen.

Figur 12.9 Andelar för grupper med olika tjänstbarhet vid passivt resp aktivt förhållningssätt.

Figurkommentar: Avgångarna för mellangruppen antas överensstämma med genomsnittet för hela populationen. Den högstpresterande gruppen antas i varje åldersklass ha en avgångsbenägenhet som är 1,5 ggr mellangruppen och den lägstpresterande gruppen antas ha en avgångsbenägenhet på 0,5 ggr normalgruppen. Aktiv växling till civil karriär sker främst från den lågpresterande gruppen.



Tidsbegränsade anställningar skulle innebära större möjligheter att förlänga kontrakten med de högpresterande och avsluta kontrakten med de lågpresterande än vad dagens system med tillsvidareanställningar medger.

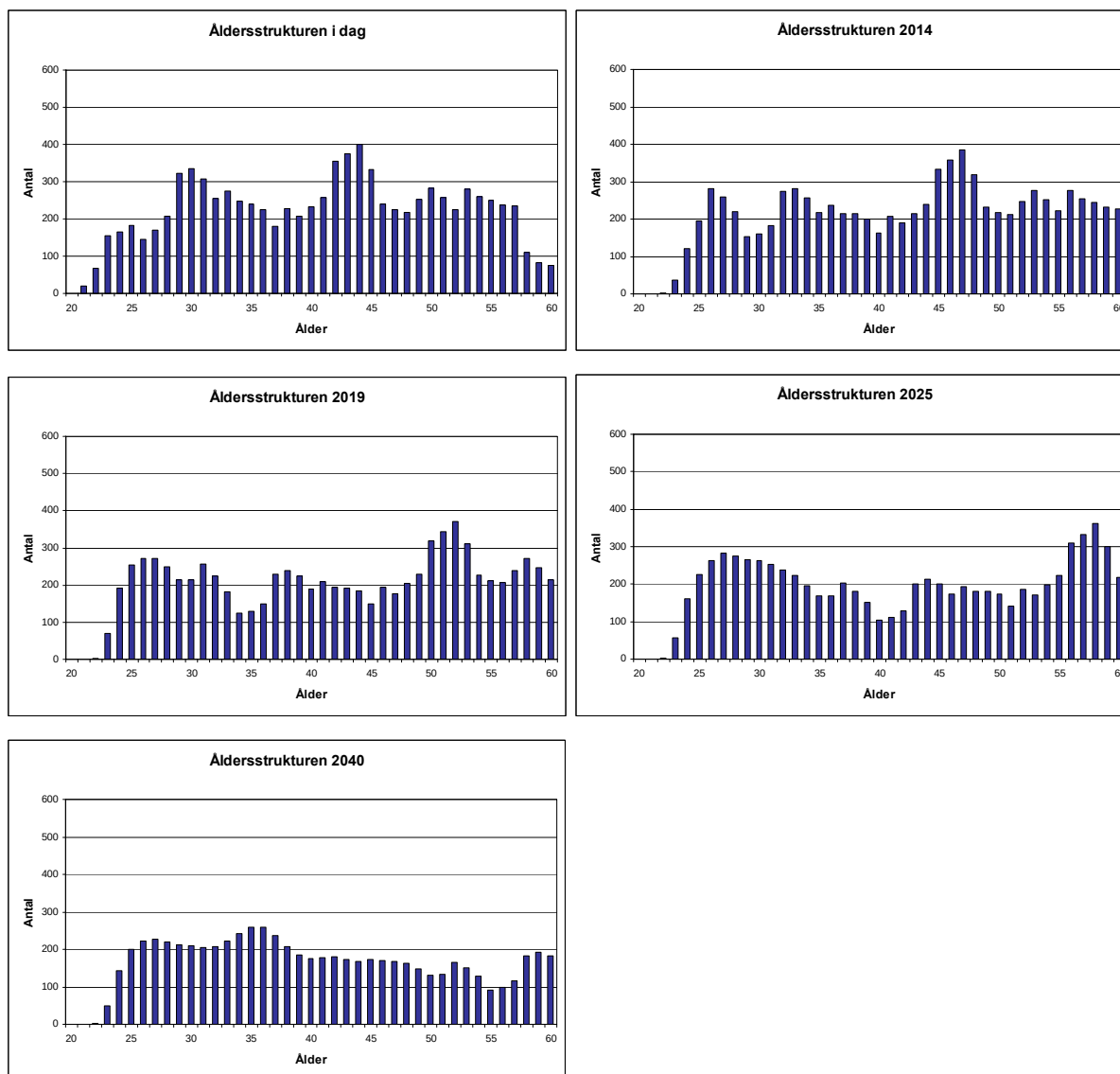
⁶⁵ Tim Kane, Why our Best Officers are Leaving, The Atlantic Magazine, Januari 2011.

Fortsatta minskningar av antalet yrkesofficerare

Det stadigvarande tillstånd, ”steady-state”, vi förutsatt i de långsiktiga analyserna beträffande antalet yrkesofficerare har historiskt, åtminstone de senaste 20 åren, inte varit en realitet. Antalet har minskat från nästan 17 000 till idag ca 9 000. Detta motsvarar en årlig minskning på nästan 3 %.

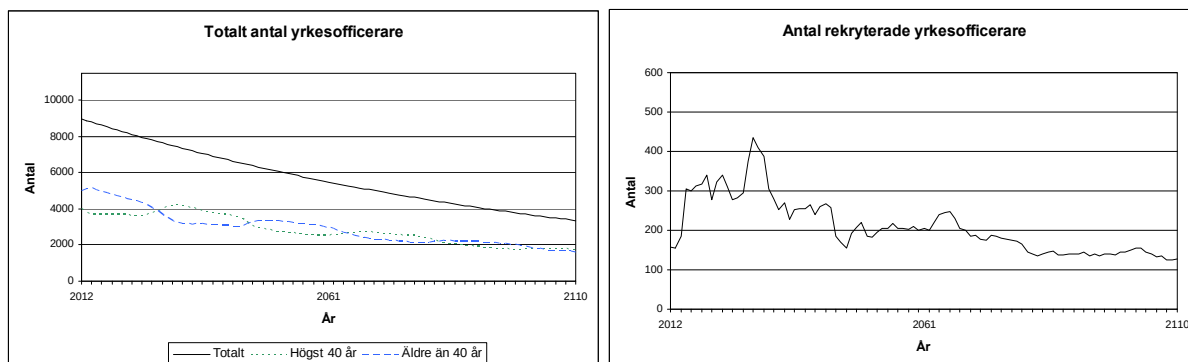
I denna kompletterande analys studerar vi effekterna på åldersstruktur och årliga rekryteringsbehov av ett antagande som bygger på en fortsatt om än lägre minskning av yrkesofficersantalet. Vi har räknat på en årlig minskning på 1 %. Detta är något i underkant av vad som krävs enligt produktivitetsavdraget i pris- och lönekompensationen till Försvarsmakten inom ramen för försvarsprisindex (FPI). Åldersstrukturens utveckling redovisas i nedanstående figurer.

Figur 12.9 Åldersstrukturens utveckling om yrkesofficersvolymen årligen ska reduceras med en procent.



Det totala antalet yrkesofficerare, fördelningen av dessa på högst 40 år och över 40 år samt den årliga rekryteringsvolymen redovisas i figuren nedan.

Figur 12.10 Antal yrkesofficerare och årlig rekryteringsvolym



Fortsatta om än reducerade minskningar av antalet yrkesofficerare försvårar avsevärt möjligheterna att uppnå en ändamålsenlig ålderstruktur och gör det än mer nödvändigt med goda karriärväxlingssystem och flexibla kontraktsformer med möjligheter till tidsbegränsade anställningar.

Om inte sådana åtgärder genomförs riskerar genomsnittsåldern att vara fortsatt hög samtidigt som nyrekryteringen blir allt lägre. Med en sådan utveckling riskerar också officersutbildningen få stora svårigheter att uppnå tillräckligt stora utbildningsvolymen för att kunna bedrivas kostnadseffektivt. Detta gäller inte minst en officersutbildning av den karaktär som erbjuds genom det nuvarande Officersprogrammet.

Andra möjliga lösningar för att åtgärda åldersproblematiken

Tidsbegränsad anställning i kombination med aktiva åtgärder för karriärväxling har i de flesta länder resulterat i en betydligt mer gynnsam åldersfördelning bland yrkesofficerare än den nuvarande i Sverige. Samtidigt är det tveksamt om tidsbegränsad anställning av officerare kommer att kunna realiseras inom Försvarsmakten. Det skulle innebära ett väsentligt undantag från nuvarande arbetslagstiftning och de allmänna politiska synpunkter som ligger bakom denna lagstiftning.

Ett alternativt sätt att få tillgång till yngre officerare och därmed minska behovet att införa tidsbegränsad anställning för yrkesofficerare, kan vara att utnyttja reservofficerare i större omfattning.

Av de diagram som redovisats tidigare i detta kapitel kan man grovt uppskatta ett behov av yrkesofficerare med tidsbegränsad anställning på minst 400-500 personår i åldersintervallet 25 till 35 år. För att täcka detta behov med tjänstgörande reservofficerare skulle det då behövas minst 400-500 reservofficerare som tjänstgör ett år eller minst 200-250 som tjänstgör två år i befattning eller någon kombination. Detta utöver den tjänstgöring av reservofficerare som nu ingår i personalplaneringen.

Ett utökat utnyttjande av reservofficerare i Sverige skulle då åstadkommas på två sätt. Ett är att införa (eller öka) tjänstgöring som obligatorisk praktik som en förutsättning för avancemang i karriären som reservofficer. Det andra sättet är att ge ekonomiskt incitament till extra tjänstgöring utöver det som är obligatoriskt.

Möjligheterna att uppnå denna ökade tjänstgöring, liksom graden av utbytbarhet mellan yngre yrkesofficerare och reservofficerare, är naturligtvis något som behöver undersökas närmare. Av intresse kan då vara att i en nyligen redovisad undersökning har man inom delar av Försvarsmakten uttryckt intresse för ett inslag av tjänstgörande reservofficerare⁶⁶.

Ovanstående förutsätter att det finns tillgång till reservofficerare i ett visst antal i Insatsorganisationen. Om man skall öka utbildningen av reservofficerare med huvudskälet att de med något års tjänstgöring skall ersätta yrkesofficerare i kontinuerlig tjänst blir ekonomin i ett sådant byte mera tveksam. Det skulle dock krävas färre ingrepp i arbetslagstiftningen för att möjliggöra detta vilket ökar möjligheterna att få politiskt uppslutning för ett sådant byte.

⁶⁶ Reservofficeren nr 4 år 2011.

I sammanhanget finns det anledning att allmänt peka på fördelar med ett inslag av reservofficerare. Genom att åtminstone till del utbilda reservofficerare gemensamt med blivande yrkesofficerare skapas nätverk som ökar officerskårens kontakter med samhället utanför Försvarsmakten. Likaså bidrar regelbunden tjänstgöring av reservofficerare i Insatsorganisationen en kontakt med samhället och ett avsteg från ”klostermiljön” som i viss debatt betraktas som eftersträvensvärt.

Internationellt kan man konstatera att det finns exempel på reservofficerare som tjänstgör i motsvarigheter till Försvarsmaktens Insatsorganisation. Skillnaderna mellan yrkesofficer och reservofficer kan också vara mindre än den är i Försvarsmakten. Ett tecken på detta är officerare som anställs med korta kontrakt och lämnar den aktiva tjänsten efter något år. Det är inte heller ovanligt att personer i tjugooårsåldern medvetet tar en sådan kort militär yrkeskarriär som en del av sin personliga utveckling. Vidare är i USA utbildning till reservofficer det mest förekommande sättet att rekrytera officerare. Efter denna utbildning förblir sedan en minoritet av de utexaminerade officerarna i tjänst under så lång tid att det motsvarar den normala karriären för svenska yrkesofficerare.

Internationellt är det också vanligt att reservofficerare används för att förse försvaret med kunskaper och färdigheter som det är svårt eller dyrt att ständigt ha tillgängliga. I en vitbok från Reservofficersförbundet⁶⁷ redovisas utbildningen och användningen av reservofficerare i ett antal andra länder. Vissa ekonomiska relationstal hämtas också från dessa länder bl.a från Storbritannien där en reservofficer anses kosta 1/5 av en officer. Vitboken innehåller också ett antal artiklar som även i övrigt diskuterar hur reservofficerare kan bidra till Försvarsmaktens kompetensförsörjning. De ökade behoven av specialkunskaper och den nya komplexiteten i konflikterna, med ”war amongst people”⁶⁸ snarare än den traditionella slagfältssituationen gör att nya kunskaper och färdigheter behövs. Kunskaper och färdigheter som skulle vara både dyra och svåra att åstadkomma utan att utnyttja personer som utbildats vid många olika lärosäten och som därmed också fått en god civil akademisk skolning inom många olika kunskapsområden. Kontaktytorna med det civila samhället och samhällsförankringen skulle även stärkas av ett utnyttjande av reservofficerare.

När man betraktar personalförsörjningen i sin helhet och hur officersutbildningen ska bidra till denna är det viktigt att placera in denna i helheten. Den kommer därmed bl.a att påverkas av hur reservofficerare utbildas och används.

⁶⁷ Sveriges Reservofficersförbund, Modern militär professionalism - försvaret och Sverige i världen, en vitbok, 2007.

⁶⁸ Begrepp myntat av den brittiske generalen Rupert Smith.

13 Sammanfattande observationer och slutsatser

Organisation och utformning av officersutbildning påverkats starkt av de krav som ska ställas på en officer i olika situationer och arbetsuppgifter.

Det kan röra sig om krav på personliga egenskaper och krav på kunskaper vilket innebär att en effektiv officersförsörjning både är en fråga om urvalsverktyg med god prognosförmåga och en ändamålsenlig utbildning av officerarna.

Det gäller också att skapa en lämplig balans mellan teoretiskt förvärvade kunskaper och praktiskt förvärvade kunskaper där balansen kan skilja sig mellan olika typer av officerare. Hur växelverkan och korsbefrukning mellan teori och praktik ska uppnås är en annan frågeställning.

De flesta länder betraktar förmåga till att leda väpnad strid som det huvudsakliga och dimensionerande kravet på en officer. Direkt deltagande i skarp väpnad strid kommer med stor sannolikhet att utgöra en mycket begränsad del av officerarnas totala arbetstid under en karriär. Trots detta betraktas allmänt förmåga att leda väpnad strid som den grundläggande och dimensionerande kompetens som officerare måste besitta. De olika arbetsuppgifter, lärare/instruktör, militär stabstjänst och ren administration, där officerare i huvudsak verkar, påverkas på avgörande sätt av denna grundläggande kompetens.

Kravbilden på en officer blir mycket mångfacetterad och att optimera en officersutbildning mot denna komplexa kravbild är inte enkelt. I rapporten presenteras och diskuteras olika synsätt på kraven på en officer.

Mycket talar för en ökad differentiering av kraven på en officer i takt med att krav från konflikters olika karaktär och våldsnivåer, ökade internationella inslag, ökad specialisering och interaktion med det civila samhället gör sig gällande. Detta talar för tillgång till ett brett utbildningsutbud för officerare.

Det pågår för närvarande arbeten och projekt inom Försvarmaktens Högkvarter där kravprofiler, befattningsstruktur och befattningsbeskrivningar tas fram. Detta för att bl.a. kunna fungera som utgångspunkt för utformning av utbildning av Försvarmaktens personal, däribland officerarna.

Vår studie har inte haft för avsikt att lämna ett entydigt förslag till framtida organisation och utformning av officersutbildning utan snarare peka på utveckling, omständigheter och erfarenheter som bör beaktas vid beslut om framtida officersutbildning.

Vi skissar ett antal alternativa utformningar och värderar dessa enligt olika kriterier såväl kvalitativa som ekonomiska och pekar på för- och nackdelar med olika principiella utformningar.

Det kan också finnas skäl att tillämpa flera parallella utbildnings- och karriärvägar för officerare och inte endast en dominerande utbildningsväg.

Vi är villiga att bidra med det kunnande vi byggt upp till såväl arbetet inom Regeringskansliet inkl. av Regeringskansliet tillsatta utredningar som arbetet inom Försvarmakten.

Internationellt finns en tydlig trend till ökade inslag av akademisk utbildning i officersutbildningen. Detta uppnås på olika sätt. I Storbritannien genom att de flesta officerare redan har en färdig civil akademisk examen när de påbörjar officersutbildningen. I Tyskland genom att civil akademisk utbildning erbjuds genom universitet/högskolor som drivs av det tyska försvaret. Frankrike har en snarlik lösning där civil akademisk utbildning erbjuds genom försvarets försorg. I Nederländerna ingår civil akademisk utbildning i den utbildning som ges till officerarna genom de militära akademierna. I USA ges civil akademisk utbildning dels i försvarets regi, dels via en

fritidsutbildning av universitets- och högskolestuderande vid ett stort antal civila universitet/högskolor.

Speciellt den brittiska lösningen har tidvis ådragit sig svensk intresse. Stödutredningen⁶⁹ går t.o.m. så långt att de föreslår en officersutbildning som i stora stycken påminner om den brittiska. Civil akademisk examen som förkunskapskrav där officersutbildningen består av en kort militär yrkesutbildning. Det brittiska försvaret pekar på många fördelar med sitt system: bra rekryteringskraft, mycket bra urval, relativt billigt för försvaret då individen bekostar utbildningen och goda möjligheter till karriärväxling till civila arbetsmarknaden efter fullgjorda kontrakt som officerare. Den brittiska kulturen, försvarets status, attityder till försvaret och försvarets närvaro i skolväsendet skiljer sig dock mycket åt från svenska förhållanden så det är långt ifrån säkert att dessa fördelar går att återskapa i Sverige.

Det kan ses som en paradox att större länder som Storbritannien och USA med bättre möjligheter till stordriftsfördelar för "skräddarsydd" militär utbildning i relativt stor omfattning lutar sig mot det civila samhällets utbildningsresurser jämfört med mindre länder som Sverige med sämre möjligheter att åstadkomma tillräckliga utbildningsvolymerna för att kunna uppnå kostnadseffektivitet.

Det svenska enbefälssystemet var en nästan unik lösning och med övergången till tvåbefälssystemet närmar vi oss den internationella praxisen. Internationellt finns det t.o.m. tendenser till "flerbefälssystem" med flera vägar in till officersutbildning, skilda sätt att genomföra officersutbildning och skilda officerskategorier. I Tyskland och Nederländerna finns en differentiering i akademiska och icke-akademiska officerare som följer olika utbildningsvägar. Britterna gör något liknande med sina "serving soldiers" och "late entries" där vissa soldater och underofficerare efter viss tid i tjänst kan erbjudas vidareutbildning till officer. I USA erbjuds också möjligheter att gå den "långa vägen" till att bli officer. Detta kan ses som ett sätt att lyfta fram de personliga egenskaperna och inte bara den teoretiskt kunskapsinhämtande kapaciteten som viktigt för en god officersförsörjning. Långvägare utan akademiska studier har i studier från USA visat sig vara väl så goda plutonschefer som officerare med akademisk bakgrund och klarar sig även hyggligt på kompanichefsnivå.

Tidsbegränsade anställningar för yrkesofficerare är snarare regel än undantag internationellt åtminstone under inledningen av officerskarriären. Detta innebär att karriärväxling till den civila arbetsmarknaden ingår i själva avtalskonstruktionen. Detta har också resulterat i en mer gynnsam åldersstruktur i de flesta länder jämfört med Sverige. Detta trots att även dessa länder genom successiv minskning av officerskåren fått svårigheter att behålla en ändamålsenlig åldersstruktur.

Den civila akademisk utbildning som förutsätts för eller ingår i officersutbildningen i många länder underlättar karriärväxling till den civila arbetsmarknaden. Samtidigt som anställningarna är tidsbegränsade och en karriärväxling är en del av upplägget är man mån om att behålla officerarna under kontraktstiden varför incitament och i vissa fall sanktioner finns för att säkerställa att kontrakten fullgörs.

Sedan länge bedriver NATO ett samarbete inom officersutbildning bl.a. genom vissa NATO-gemensamma skolor. Inom EU har vissa initiativ tagits till samarbete med utgångspunkt från Bologna-processen bl.a. samarbetet inom Military Erasmus. Detta samarbete är ännu så länge huvudsakligen på principiell och retorisk nivå men målet är ett närmare praktiskt samarbete. Det sker visst elevutbyte och visst praktiskt samarbete inom högre officersutbildning.

Återinförandet av tvåbefälssystemet och den pågående omstruktureringen av yrkesofficerskåren från att ca 9 000 officerare till ca 3 000 officerare och knappt 6 000 specialistofficerare innebär stora utmaningar.

⁶⁹ Försvarsdepartementet, Ett användbart och tillgängligt försvar – Stödet till Försvarsmakten, Fö 2009:A, Maj 2009.

Det är viktigt att vid analys av erfarenheter och diskussion om framtidsinriktade åtgärder skilja på dåtid, nutid och framtid då de uppvisar mycket skilda förutsättningar.

Akademisk utbildning kommer sannolikt vara ett väsentligt inslag i officersutbildning men inte nödvändigtvis för alla officerare.

Officersprogrammet (OP) är en ambitiös och i stora delar unik lösning som konceptuellt har stora fördelar genom försök till "skräddarsömnad" av akademisk utbildning till militäryrket. Denna fördel kan också vändas till dess nackdel. Det kan försvåra möjligheter till att skapa effektiva utbildningsvolym, effektiv struktur på utbildning, möjligheter till akademiskt utbyte med andra svenska civila lärosäten och även andra länders officersutbildningar.

OP är en kostsam lösning genom bl.a. hög lärartäthet, men totalkostnaden utgör dock endast ca 1 % och kostnadsskillnaden jämfört med andra lösningar ca 0,5 % av försvarsanslaget. Så om det kan göras trovärdigt att utbildningen på OP skapar bättre officerare än andra lösningar bör inte ekonomin vara utslagsgivande. Men för att tillåta denna merkostnad måste statsmakterna och Försvarsmakten vara övertygade om att resultatet av OP blir bättre officerare.

OP har en god rekryteringskraft med många sökande per utbildningsplats. Detta kan åtminstone delvis bero på dagens förmånliga villkor för studenterna vid OP. Om studenterna istället som vanliga studenter skulle vara hänvisade till studiemedel och studielån skulle kostnaderna för Försvarsmakten minska. Det har då sagts att denna kostnadsminskning eventuellt skulle motsvaras av en lika stor anslagsminskning till Försvarsmakten. Här måste man dock i diskussionerna inom Regeringskansliet vara medveten om att de försämrade villkoren för de officersstuderande med stor sannolikhet kommer till uttryck i ökade lönekrav från officerare som själva bekostat sin utbildning. Hela kostnadsminskningen kan härmed riskera att ätas upp av löneökningar. Officerarna skulle på detta sätt övervältra en del av sina utbildningskostnader till Försvarsmakten som ökade lönekostnader. Detta bör man ha i åtanke när man diskuterar justeringar av anslaget.

Val av alternativ för den framtida officersutbildningen bör studeras noggrant och det finns därför skäl att tillsätta en utredning. Pågående arbete inom Försvarsmakten och dess högkvarter med kravprofiler och befattningsstruktur skulle härvid vara ett viktigt underlag. En utvärdering av OP bör göras inte bara ur ett högskoleperspektiv med "examensrätt" för ögonen utan även ifrån perspektivet uppfyllnad av de krav som ställs på framtidens officerare, dvs "Ger OP oss bra officerare".

Vår studie och dess principiella alternativ för officersutbildning kan förhoppningsvis vara en av flera utgångspunkter i en sådan utrednings arbete.

En god och korsbefruktande växelverkan mellan teori och praktik är eftersträvänsvärt vid utformningen av officersutbildningen.

Det komplicerade "dubbelkommandot" och det dubbla huvudmannaskapet vad gäller officersutbildningen vad gäller ansvar inom Regeringskansliet, inblandade myndigheter med olika prioriteringar och dubbla identiteter för kadetterna försvårar helhetssyn och överblick och ekonomisk styrning/uppföljning. Målkonflikter inträffar inte sällan och rör även väsentliga frågor. Ansvarsfrågor, roller och hantering av målkonflikter bör ses över. Om en utredning tillsätts för officersutbildningen bör en sådan översyn ingå i utredningsuppgifterna.

Tidsbegränsade anställningar (längre än de tidigare två åren) infördes nyligen för gruppbefäl, soldater och sjömän. En sådan lösning bör även övervägas för officerare och specialistofficerare. Tidigare har främst specialistofficerare diskuterats när det gällt tidsbegränsade anställningar. Genom tidsbegränsade anställningar kan verksamheten styra för att uppnå önskade avgångar snarare än passivt ta konsekvenserna av spontant uppkomna avgångar. Genom tidsbegränsade anställningar i kombination med aktiva karriärväxlingsåtgärder ökar förutsättningarna att uppnå en ändamålsenlig

åldersstruktur och en högre officerskvalitet genom ökade möjligheter att styra över avgångarna.

Det finns också skäl att överväga olika incitament/sanktionsmöjligheter för säkerställa fullgörande av kontrakt. Detta gäller inte minst om Försvarsmakten bekostat stora delar av utbildningen.

Om tidsbegränsade anställningar politiskt anses svårgenomförbara genom att man inte vill bevilja fler undantag från nuvarande arbetslagstiftning ökar vikten av att officersutbildningen genom sin konstruktion underlättar en frivillig karriärväxling.

Ett alternativ till tidsbegränsade anställningar för yrkesofficerare kan också vara att i högre utsträckning utnyttja reservofficerare.

14 Litteratur- och källförteckning

Denna rapport bygger delvis på underlags-PM från projektets deltagare. Dessa underlags-PM redovisas i sin helhet i en bilagedel till rapporten. I denna litteratur- och källförteckning återges endast de direkta litteraturreferenserna och de direkta källorna till rapporten och inte de som indirekt tillgodogjorts rapporten genom underlags-PM. Dessa redovisas i stället mer detaljerat för varje underlags-PM i bilagedelen.

Underlags-PM (sorterad på författares efternamn):

Karsten Bergdahl, Avgångar och karriärväxling – effekter på åldersstrukturen för yrkesofficerare

Bengt-Göran Bergstrand, Internationell/ multilateral militär utbildning och träning inom främst NATO och EU

Malin Ivarsson, Krav på en officer utifrån Försvarmaktens perspektiv

Malin Ivarsson, Den svenska officersutbildningen

Malin Ivarsson, Daniel Oygün, Officersutbildningen i Storbritannien

Kristina Johansson och Jens Lusua, Officersutbildning i Nederländerna

Helge Löfstedt, Tidigare svensk officersutbildning

Helge Löfstedt, Officersutbildning i Sverige – historik

Helge Löfstedt, Officersutbildning i Tyskland

Richard Murray, Vad kostar en plutonchef?

Karlis Neretnieks, Krav på framtida officerare – och ett framtida officersutbildningssystem

Riitta Rätty, Officersprogrammet

Karl Ydén, Försvarmakten och officerskåren – inriktning, uppgifter, kompetens

Litteratur, artiklar (sorterad på författares efternamn alt namn på utgivande organisation):

Bernard Boëne, Officer Education in the New All-Volunteer Swedish Armed Forces: Options for Reform, December 2011.

British Army, Army Officer Salaries - April 2011, 2011:
http://www.army.mod.uk/documents/general/Officer_Pay.pdf

British Army, Commissioning Course, 2011: http://www.army.mod.uk/training_education/training/17070.aspx

British Army, Professionally Qualified Officers, 2011:
http://www.army.mod.uk/training_education/training/17071.aspx

British Army, Put more in your pocket, 2011: <http://www.army.mod.uk/join/20097.aspx>

British Army, Route to Gunner Officer, 2011:
<http://www.army.mod.uk/artillery/career/9624.aspx>

British Army, Sixth Form Education and Scholarships, 2011:
<http://www.army.mod.uk/join/20129.aspx>

British Army, Territorial Army, 2011: http://www.army.mod.uk/training_education/training/17072.aspx

British Army, University Officer Training Corps, 2011:
<http://www.army.mod.uk/UOTC/5458.aspx>

British Army, Want to join?, 2011: <http://www.army.mod.uk/join/22469.aspx><http://www.army.mod.uk/UOTC/training.aspx>

Bundesminister der Verteidigung, Neuausrichtung der Bundeswehr – Reformbegleitprogramm, Informationspm till utländska attachéer, Berlin, 2011-10-26

Bundesministerium der Verteidigung, Konzeption der Reserve (KdR), Skrivelse, Berlin, 2011.

Bundesministerium der Verteidigung, Versorgung der Streitkräfte mit Personal, svar på frågor från Sverige, Berlin, 2010..

Bundeswehr, How to Become a Military Officer in the German Armed Forces, Informationspm, Berlin, erhållen nov 2011

Bundeswehr, Personalübersicht (tabell) och Besoldungsordnung A und B (tabeller) Berlin, erhållen via Sveriges Försvarsattaché nov 2011.

Bundeswehr, Sachstand zur Neuausrichtung der Bundeswehr, Informationspm, Berlin, 2011-09-20.

Bundeswehr, Salarisschalen voor militairen van Koninklijke Landmacht met ingang van 1 juli 2008, <http://www.werkenbijdelandmacht.nl/userfiles/file/Salarisschalen.pdf>.

Council of the European Union, Towards a European security and defence culture: The European Initiative for the exchange of young officers, inspired by Erasmus, picks up speed, pressmeddelande mars 2010.

Martin van Creveld, Fighting Power: German and US Army Performance 1939-45, Greenwood Press, 1982.

DASA, UK Defence Statistics” 2010, 2010: <http://www.dasa.mod.uk/modintranet/UKDS/UKDS2010/pdf/c2/Chap2Table18.pdf>

Defence Six Form College, Career Path, 2011: <http://www.dsfc.ac.uk/CareerPath/mod.asp>

Defence Six Form College, General, 2011: <http://www.dsfc.ac.uk/General/index.asp>

Defence Six Form College, WPS College Path, 2011: <http://www.dsfc.ac.uk/CareerPath/wps.asp>

Federal Ministry of Defence (DE): The Reorientation of the Bundeswehr (Key Elements), Informations-PM, Berlin, 2011.

European Security and Defence Assembly, European young officers exchange scheme (“Inspired by Erasmus”), Assembly of Western European Union – Assembly Fact Sheet No. 11.

Försvarsattachén Berlin, Inriktningen av tyska Bundeswehr; Reformprogrammet, RapporteringsPM, Berlin, 2011-11-16.

Försvarsdepartementet, En effektiv förvaltning för insatsförsvaret, SOU 2005:96, November 2005.

Försvarsdepartementet, Ett användbart och tillgängligt försvar – Stödet till Försvarsmakten, Fö 2009:A, Maj 2009

Försvarsdepartementet, Ett reformerat skolsystem för Försvarsmakten, SOU 2003:43.

Försvarsdepartementet, Forskning och utveckling samt försvarslogistik – i det reformerade försvaret, SOU 2011:36, April 2011.

Försvarsdepartementet, Försvarshögskolan – en översyn, SOU 2004:58.

Försvarsdepartementet, Högskoleutbildning av officerare, Proposition 2006/07:64 2006/07:64, 2007-03-22.

Försvarsdepartementet, Personalförsörjningen i ett reformerat försvar, SOU 2010:86, 2010.

Försvarsdepartementet, Vårt framtida försvar, Prop 2004/05:5. Försvarsdepartementet, Högskoleutbildning av officerare, Prop.2006/07:64.

Försvarshögskolan, Antagningsordning för utbildning på grundnivå och avancerad nivå vid Försvarshögskolan, FHS beteckning 97/2010.

Försvarshögskolan, Dagens officersutbildningssystem, FHS 433/2011.

Försvarshögskolan, Handbok för Verksamhetsförlagd utbildning för Officersprogrammet 2011, FHS Beteckning Ö 17/2011, Bilaga 1, 2011.

Försvarshögskolan, Försvarsmaktens och Försvarshögskolans gemensamma remissvar", 2009-12-04.

Försvarshögskolan, Information angående studier i utlandet, 2011:

<http://www.fhs.se/Documents/Externwebben/utbildning/Officersprogrammet/Information%20angående%20studier%20i%20utlandet%202012.pdf>

Försvarshögskolan, Kursplan för Högre Operativ chefskurs, 2010.

Försvarshögskolan, Kursplaneförteckning VFU 2011, 2011.

Försvarshögskolan, Utbildningskatalog 2011-2012, Högre Stabsofficersutbildningen, 2011.

Försvarshögskolan, Utbildningsplan för Högre stabsofficersutbildning, 2010.

Försvarshögskolan, Utbildningsplan för Högre stabsofficersutbildningen med militärtekniks inriktning, 2011.

Försvarshögskolan, Utbildningsplan för Stabsutbildningen (SU) del 1 och 2: 24/30,5 hp, 2010..

Försvarshögskolan, Årsredovisning 2010.

Försvarsmakten, Budgetunderlag 2012, HKV 23 383:53426, februari 2011.

Försvarsmakten, Ett etablerat kompetensförsörjningssystem med en utvecklad befattningsstruktur – Kompetensförsörjningsutredningens rapport, HKV 19 100:60896, Juni 2011.

Försvarsmakten, Försvarsmakten och Försvarshögskolans gemensamma svar på regeringsuppdrag Fö2008/3334/MIL och Fö2009/2163/MIL", 19 111:67275, 2009-12-04.

Försvarsmakten, Försvarsmaktens Uppförandekod, 2011.

<http://www.forsvarsmakten.se/upload/dokumentfiler/strategiska%20styrdokument/FM-uppforandekoder.pdf>

Försvarsmakten, Försvarsmaktens UtvecklingsPlan (FMUP).

Försvarsmakten, Högkvarterets beställning till Försvarshögskolan för framtagandet av Officersprogrammet 07-10, en bilaga, 19 100:69 587, 2006-09-22.

Försvarsmakten, Högre stabsofficersutbildningen 2012-2014, HKV 19 111:548 38, 2011-03-23

Försvarsmakten, Krav på initial funktionsspecifik förmåga för officerare med taktisk och operativ inriktning, Bilaga 1, 19 100:74 651, 2006-12-14.

Försvarsmakten, Marin utbildning, Underlag från örlogskapten Anders Wiberg, Sjöstridsskolan, 2011-11-30.

Försvarsmakten , Militärstrategisk doktrin 2011, 2011:

<http://www.forsvarsmakten.se/upload/dokumentfiler/Doktriner/militarstrategisk-doktrin-2011.pdf>

Försvarmakten, Stabsutbildning 2012-2013 vid Förvarshögskolan med start 2012, HKV: 19111:54842, 2011-03-28.

Försvarmakten, Statistik om ingångslöner för fänrik sommaren 2011, lämnat av Mats Kjäll, Personalstaben.

Försvarmakten, Styrning av kravprofiler grundrekrytering av militär personal, HKV beteckning 16315:62112, 2010-07-01.

Försvarmakten, Teknisk inriktning och R3, 19 100:74 651, 2006-12-16.

Försvarmakten, Underlag från CSS - Centralt StödSystem

Försvarmakten, Utbildningsmål för Försvarmaktens programutbildning, 19 000:65924, 2002-05-13.

Försvarmakten, Övergripande styrning och målsättning med OP 07-10, Bilaga 1 19 100:69 587, 2006-09-22.

Lena Geijer, Eva Olstedt, Vocational Education and Academia: Focus Group Discussions Over Time, Stockholms Universitet, 2010.

Nicolas Gros-Verheyde: Officer training - Military Erasmus to commence in 2009, Europolitics 28, October 2008.

Sverker Göransson, Vi behöver mer pengar för att behålla vår förmåga, Newsmill, 2011: <http://www.newsmill.se/artikel/2011/10/26/b-vi-beh-ver-mer-pengar-f-r-att-beh-lla-v-r-f-rm-ga>

Ola Hedin, Försvarets förutsättningar – en ESO-rapport om erfarenheter från 20 år av försvarsreformer, Finansdepartement, Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, 2011:2.

Högskoleverket, Uppdragsutbildning - en vägledning, 2003: <http://www.hsv.se/download/18.539a949110f3d5914ec800091218/0335R.pdf>

Högskoleverket, Remissvar till Ett användbart och tillgängligt försvar - Rapport från Stödutredningen, Regnr 13-3296-09, September 2009.

Högskoleverket, Studenträtt, Nr 3, 2011.

Högskoleverket, Universitet & Högskolor – Högskoleverkets årsrapport 2011, Rapport 2011:8 R, Juni 2011.

International Institute of Strategic Studies, IISS, The Military Balance 2010, London, 2010, och tidigare årgångar.

Tim Kane, Why our Best Officers are Leaving, The Atlantic Magazine, Januari 2011.

Ministry of Defence (UK), Annual Manning Report – Analysis by Rank and Age, Maj 2011.

Ministry of Defence (UK), The Combined Cadet Force – A Unique Educational Partnership, 2011: <http://www.mod.uk/DefenceInternet/AboutDefence/WhatWeDo/ReserveForcesandCadets/Cadets/TheCombinedCadetForceAUniqueEducationalPartnership.htm>

René Moelker, Hiding behind the pillars – Reflections on the education of officers at the Royal Netherlands Military Academy, 2000.

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB), Personlig inbjudan, Solbackakursen – krishantering på högsta nivå 2011, 2011.

Sylvain Palle (red), Europe for the Future Officers, Officers for the Future Europe - Compendium of the European Military Basic Education, European Security and Defence College/Polish Ministry of Defence, September 2011.

Victor Phalén, Redovisning och förslag till process för karriärväxlingsmöjligheter för Försvarmaktens chefskrets, HRB International, Oktober 2011.

David H Petraeus, Beyond the Cloister, The American Interest Magazine, Augusti 2007.

Royal Air Force, Initial Training, 2011: http://www.raf.mod.uk/careers/applicationzone/officer_initialtraining.cfm

Royal Air Force, Pay and benefits, 2011: <http://www.raf.mod.uk/careers/whatweoffer/officerscareerpaths.cfm>

Royal Air Force, The Officers and Aircrew Selection Centre, 2011: http://www.raf.mod.uk/careers/applicationzone/officer_selection.cfm

Royal Navy, Before You Join, 2011: <http://www.royalnavy.mod.uk/operations-and-support/establishments/training-establishments/brnc-dartmouth/initial-officer-training/before-you-join/index.htm>

Royal Navy, Initial Officer Training at BRNC, 2011: <http://www.royalnavy.mod.uk/operations-and-support/establishments/training-establishments/brnc-dartmouth/initial-officer-training/index.htm>

Royal Navy, Royal Navy and Royal Marine Officers, 2011: http://www.royalnavy.mod.uk/upload/pdf/MoD_Rates_Leaflet.pdf

Svensk författningssamling, Förordningen för Försvarshögskolan, Officersexamen, 2007:1164, 2007.

Svensk författningssamling, Förordning med instruktion för Försvarsmakten, 2007:1266, 2007.

Sveriges Reservofficersförbund, Modern militär professionalism - försvaret och Sverige i världen, en vitbok, 2007.

Sveriges Reservofficersförbund, Reservofficeren nr 4 år 2011.

Håkan Syrén, Vägen framåt – en liten bok om en stor förändring. Stockholm 2004.

Totalförsvarets Forskningsinstitut (FOI), Remissvar - Personalförsörjningen i ett reformerat försvar (SOU 2010:86), Mars 2011.

Totalförsvarets Rekryteringsmyndighet, Tester för Försvarsmakten, 2011: <http://www.rekryteringsmyndigheten.se/malgruppsnavigering/om-du-skall-testas/tester-for-forsvarsmakten/>

Lotta Victor Tillberg & Peter Tillberg, Uppdrag chef, Centrum för Studier av Militär och Samhälle, SMB förlag 2011

Casey Wardynski, David S Lyle, Michael J Colarusso, Accessing Talent: the Foundation of a U:S: Army Officers Corps Strategy, Strategic Studies Institute, Februari 2010.

Karl Ydén; Kriget och karriärsystemet, Göteborgs Universitet, 2008.

Karl Ydén, Nutidens officerare utbildas i gårdagens system, Newsmill, 2010: <http://www.newsmill.se/node/30582>

Karl Ydén, Hans Hasselbladh, En kår på rätt kurs?, Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO) 2010:1, Finansdepartementet, 2010.

Överklagandenämnden för högskolan, ÖNH beslut 2011-08-19, regnr 33-771-11.

Hemsidor:

Baltic Defence College, <http://www.bdcoll.eu/?id=31>

ESDC:s hemsida, <http://esdc.mil-edu.be/>

EU Kommissionens hemsida, The ERASMUS Programme – studying in Europe and more, http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc80_en.htm

Försvarsmakten, forsvarsmakten.se

Försvarshögskolan, fhs.se

NATO:s hemsida, NATO - Topic: Education and training,
http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_49206.htm.

NATO:s hemsida,, Partnership for Peace Training and Education Centres
<http://www.act.nato.int/organization/education-a-training/430-pfp-training-and-education-centres>

NATO Defence College, <http://www.ndc.nato.int/>

NSO:s hemsida, <https://www.natoschool.nato.int/>

NORDEFCO:s hemsida, <http://www.nordefco.org/home/>

NATO Military Cooperation Division, Education and Training Facilities,
<http://mcd.pims.org/nato-education-and-training-facilities>.

PfPC:s hemsida; <http://www.pfpconsortium.org/>

Wikipedia.com

Intervjuer (per organisation, sorterat på efternamn):

Försvarsmakten:

Maria Axelsson, HR-strateg (utbildning), juni och november 2011.

Joachim Blomgren, Markstridsskolan SS, november 2011.

Anders Clareus, Personalstaben, möte april 2011.

Mikael Frisk, VFU samordnare på Markstridsskolan MSS, juni 2011.

Dennis Gyllensporre, brigadgeneral, Ledningsstaben, möte november 2011.

Stefan Hermansson, överstelöjtnant, Personalstaben, HR-strateg (kompetensutveckling), augusti, september och november 2011.

Viggo Lineborn, Luftstridsskolan LSS, november 2011.

Lars Hammarlund, överste, Produktionsstaben Utbildning, med medarbetare, september 2011.

Elisabeth Hägerö Engström, Personalstaben HR-strateg, november 2011.

Hans Olenäs, Produktionsledning Flyg, november 2011.

Henrik Ramner, VFU samordnare på Sjöstridsskolan SSS, juni 2011.

Lars Rössle, VFU samordnare på Luftstridsskolan LSS, juni 2011.

Ulf Schröder, Personalstaben möte april 2011.

Krassimira Svensson (Ekonomiansvarig vid Kadettbataljonen).

Per Åkerblom, FMUndSäkC, november 2011.

Försvarshögskolan:

Michael Aasa (Ekonomiansvarig Officersprogrammet).

Ove Lind, studierektor vid högskoleutbildningen, OP, för officerare), vid tre tillfällen mellan maj och oktober 2011.

Johan René, överste, chef för högskoleutbildningen, OP, för officerare, vid tre tillfällen mellan maj och oktober 2011.

Charlie Sulocki, lärare, fd brittisk officer, 2011-10-12.

Övriga:

Bernard Boëne, Professor , verksam vid Geneve Universitet, november 2011.

Lena Geijer december 2011.

Dirk Jordan, överstelöjtnant och tysk försvarsattaché i Stockholm, oktober 2011.

Jan Stinissen, överstelöjtnant och "policy advisor", Försvarsdepartementet i Nederländerna.

Jim Storr, PhD / pensionerad överstelöjtnant tidigare verksam vid Sandhurst juni 2011

Peter Teeuw, Nederländernas försvarsattaché i Sverige/Norge/Danmark

Friedhelm Tränapp, överste med medarbetare vid personalenheten i Bonn.

Don Turnbull, Wing Commander, brittiska försvarsattachén i Sverige och Finland.

Sammanfattning

Personalförsörjningen i det svenska försvaret är under stora förändringar. Den tillämpade värnplikten har ersatts med frivillighet och inom yrkesofficerskåren sker förändringar i befälssystem och befälsstruktur.

Den här rapporten behandlar officersutbildning. Organisation och utformning av den svenska modellen för officersutbildning beskrivs. För att få internationella perspektiv beskrivs även officersutbildningarna i Storbritannien, Tyskland och Nederländerna.

Kraven på en officer är en viktig inflytelsefaktor för utformning av officersutbildningen. Kraven består dock inte bara av krav på teoretiska kunskaper utan även på personliga egenskaper och praktiska erfarenheter. Officersförsörjningen är därför beroende av en välavvägd blandning av teoretisk utbildning, praktik och urvalsverktyg.

Rapporten återger ett antal olika synsätt på kraven på en officer och hur dessa krav relaterar till officersutbildningen.

Ett antal principiella modeller för officersutbildning diskuteras och värderas såväl kvalitativt som ekonomiskt. Modellerna är influerade av de studerade ländernas officersutbildningar.

Åldersstrukturen på yrkesofficerarna är inte optimal varför karriärväxling till den civila sektorn efter ca 15 år som yrkesofficer eftersträvas för en del av yrkesofficerarna.

I rapporten studeras karriärväxling bl.a med internationella iakttagelser och kopplingar mellan karriärväxling och utformning av anställningskontrakten för yrkesofficerare påtalas. Internationellt innebär tidsbegränsade anställningskontrakt att karriärväxling ingår som en naturlig del av karriärplaneringen för många yrkesofficerare.

Simuleringar av åldersstrukturen för yrkesofficerare görs med olika antaganden om avgångar och karriärväxling.

Nyckelord:

Officerare, Officersutbildning, Försvarshögskolan, Karriärväxling.

Summary

Staff supply in the Swedish military is under significant changes. Conscription has been replaced by an all-voluntary force and in the officer corps there are changes in the officers system and the rank structure.

This report deals with officer education and training. Organization and design of the Swedish model for officer education and training are described. In order to get an international perspective the officer education and training in the UK, Germany and the Netherlands are described as well.

The requirements for an officer are an important influence for the design of officer education and training. The requirements consist not only of theoretical knowledge but also on personal qualities and practical experience. Officer supply should therefore rely on a balanced mix of theoretical education, on-the-job-training and relevant selection tools.

The report discusses a number of different approaches to the requirements of an officer and how these requirements relate to officer's education and training.

A number of principal models for officer education and training are discussed and evaluated both qualitatively and financially. The models are influenced by the systems for officer education and training in the studied countries.

The age structure of Swedish officers is not optimal. A career shift to the civilian sector after around 15 years as an officer for a large number of officers would improve the age structure of Swedish officers.

The report studies career shift to the civilian sector in the light of international observations. The relation between career shifts and design of employment contracts for officers is observed. Internationally use of time-limited contracts makes career shifts to the civilian sector an integral part of career planning for many officers.

In Sweden time-limited contracts exist only for soldiers but not for officers.

Simulations of the age structure of officers are made based on different assumptions about transition rates and career shifts to the civilian sector.

Keywords:

Officers, Officer education, Officer training, National Defence College, Transition, Career Shift.



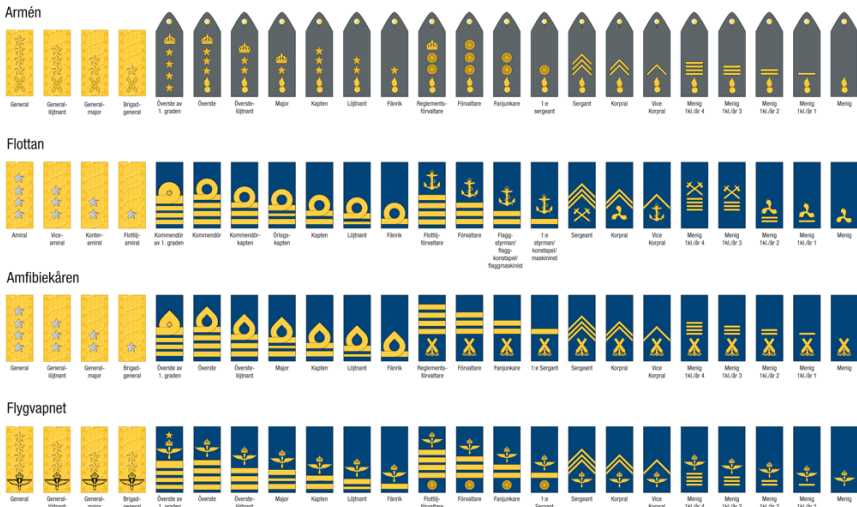
FOI

OFFICERSUTBILDNING

– i Sverige och internationellt

KARSTEN BERGDAHL, BENGT-GÖRAN BERGSTRAND, MALIN IVARSSON,
KRISTINA JOHANSSON, JENS LUSUA, HELGE LÖFSTEDT, RICHARD MURRAY,
KARLIS NERETNIEKS, DANIEL OYGUN, RIITTA RÄTY, KARL YDÉN

Bilagedel – Underlags-PM



FOI är en huvudsakligen uppdragsfinansierad myndighet under Försvarsdepartementet. Kärnverksamheten är forskning, metod- och teknikutveckling till nytta för försvar och säkerhet. Organisationen har cirka 1000 anställda varav ungefär 800 är forskare. Detta gör organisationen till Sveriges största forskningsinstitut. FOI ger kunderna tillgång till ledande expertis inom ett stort antal tillämpningsområden såsom säkerhetspolitiska studier och analyser inom försvar och säkerhet, bedömning av olika typer av hot, system för ledning och hantering av kriser, skydd mot och hantering av farliga ämnen, IT-säkerhet och nya sensorers möjligheter.



FOI
Totalförsvarets forskningsinstitut
164 90 Stockholm

Tel: 08-55 50 30 00
Fax: 08-55 50 31 00

www.foi.se

FOI-R--3371--SE
ISSN 1650-1942 Mars 2012

Karsten Bergdahl, Bengt-Göran Bergstrand, Malin Ivarsson, Kristina Johansson, Jens Lusua, Helge Löfstedt, Richard Murray, Karlis Neretnieks, Daniel Oygün, Riitta Rätty, Karl Ydén

Officersutbildning

- i Sverige och internationellt

Bilagedel – Underlags-PM

Titel	Officersutbildning – i Sverige och internationellt
Title	Skriv engelsk titel här
Rapportnr/Report no	FOI-R—3371-SE
Rapporttyp/ Report Type	
Sidor/Pages	177 p
Månad/Month	Mars/March
Utgivningsår/Year	2012
ISSN	
Kund/Customer	
Projektnr/Project no	
Godkänd av/Approved by	
FOI, Totalförsvarets Forskningsinstitut	FOI, Swedish Defence Research Agency
Avdelningen för Forskningsstödörsvarsanalys	
164 90 Stockholm	SE-164 90 Stockholm

Detta verk är skyddat enligt lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk. All form av kopiering, översättning eller bearbetning utan medgivande är förbjuden

Innehållsförteckning

Bilaga 1. Försvarsmakten och officerskåren – inriktning, uppgifter, kompetens	5
Bilaga 2. Krav på framtida officerare – och ett framtida officersutbildningssystem	21
Bilaga 3. Tidigare svensk officersutbildning	32
Bilaga 4. Krav på en officer utifrån Försvarsmaktens perspektiv	41
Bilaga 5. Officersutbildning i Sverige – historik	62
Bilaga 6. Den svenska officersutbildningen	65
Bilaga 7. Officersprogrammet	82
Bilaga 8. Vad kostar en plutonchef?	90
Bilaga 9. Officersutbildningen i Storbritannien	104
Bilaga 10. Officersutbildning i Tyskland	115
Bilaga 11. Officersutbildning i Nederländerna	128
Bilaga 12. Internationell/ multilateral militär utbildning och träning inom främst NATO och EU	138
Bilaga 13. Avgångar och karriärväxling – effekter på åldersstrukturen för yrkesofficerare	150

Bilaga 1. Försvarsmakten och officerskåren – inriktning, uppgifter, kompetens

Karl Ydén

Inledning

I denna text diskuteras översiktligt den svenska officerskårens kompetensförsörjning, med särskilt fokus på system för grundläggande officersutbildning.¹ Ämnet diskuteras i ljuset av inriktningen mot ett ”tillgängligt” och ”användbart” insatsförsvar där svensk militär personal i ökande utsträckning ska kunna lösa skarpa uppgifter av varierande slag, i regel med företrädare för andra länder och/eller organisationer. Texten skall i korthet försöka beskriva vidden av den förändring som försvarets kompetensbehov därigenom genomgår i förhållande till situationen under det kalla kriget, då fundamenten i dagens kompetensförsörjningssystem etablerades. Texten försöker även ge riktmärken för det strategiska val som måste träffas angående enligt vilka grundprinciper försvarets framtida kompetensförsörjning skall utformas. Ytterst berör detta val, utöver synen på hur militär kompetensförsörjning skall säkerställas med hög kvalitet resp kostandseffektivitet, frågor om representativitet, folkförankring och demokratiskt inflytande över statens våldsapparat.

Det moderna militära uppdraget

Organisationen Försvarsmakten är Sveriges instrument för utövande av våld i syfte att försvara statens territorium, säkerhet och oberoende. På samma sätt som andra myndigheter omfattas Försvarsmakten av regler, förordningar och förvaltningspolitiska förändringar. Detta gör att en del av Försvarsmaktens och officerskårens kompetensbehov inte skiljer sig från de behov som återfinns i andra större moderna och komplexa organisationer. Samtidigt skiljer uppgiften att kunna bruka våld Försvarsmakten från i princip alla andra svenska organisationer (med visst undantag för Polisen). Militären har det av staten tilldelade monopolet på storskalig, legitim våldsutövning och detta ställer krav på militärt särpräglade kompetenser. Sammantaget kan Försvarsmakten sägas ha ett kompetensbehov som i fråga om bredd är svårövertärfat.

Organisationens logik, styrformer och uppgifter gör att åtskilliga kunskapsområden som återfinns i civila organisationer inom Försvarsmakten behöver utföras av personer som är officerare. Våldsuppgiften ställer krav på att vissa beslut fattas av officerare, och organisationshierarkin placerar alltid en officer som högste chef, oavsett vad som skall genomföras. Officersbegreppet inrymmer en rad arbetsuppgifter med mycket stor inbördes variation.

Officersyrket handlar ytterst om att vara professionell ifråga om legitim, statligt sanktionerad våldsutövning. Våldets legitimitet utgör en helt central aspekt, och är det enda som skiljer reglerat, militärt våld från kriminellas våldsutövning. Rent tekniskt kan kriminellt våld vara identiskt med militärprofessionellt. Kriminella kan skjuta automatvapen, kasta handgranater och aptera sprängladdningar – d v s besitta samma tekniska kunnande som vissa militärer. Skillnaden är att militären utövar våld endast då det är sanktionerat av staten, och då inom ramen för ett demokratiskt fastställt regelverk med definierade mandat resp ansvarsförhållanden. Distinktionen mellan legalt och illegalt

¹ Texten bygger väsentligen på resonemang i Ydén (2008), Newsmill 20101126 ”Nutidens officerare utbildas i gårdagens system” <http://www.newsmill.se/node/30582> samt ESO-rapport 2010:1 En kår på rätt kurs? En ESO-rapport om försvarets framtida kompetensförsörjning.

våld ställs på sin spets i de fall militärer anklagas för våldshandlingar inom ramen för en militär operation (som skett t ex i ett antal uppmärksammade fall i Irak). Militärer sänds av sin nation till ett operationsområde för att kunna utöva våld, men de har inte rätt att utöva militärt våld på vilket sätt, eller mot vilka personer, som helst.

Våldsuppgiften är komplex även såtillvida att den tar sig mycket olika uttryck för olika militära kategorier, officerare inräknat. För t ex skytte- eller spaningsplutonchefer kan våldsutövning bli ytterst konkret och förenad med akut fara att själv bli dödad eller lemlästad. För en stridsledningsofficer är relationen till vapeninsats en helt annan, där uppgiften innebär långt avstånd till fienden och ofta mindre risk att själv skadas. Olika officersuppgifter kan, beroende på uppgift och omständigheter, placeras in längs en tänkt skala som går från arketypisk skyttestrid till högteknologiska system i vilka handlandet har mer gemensamt med t ex civil flygledning än med markstrid. Gemensamt är dock uppgiften att vara en del i ett instrument för faktisk eller potentiell våldsutövning. Sammataget kan begreppet ”officer” ses som en juridisk samlingsbeteckning för vad som i realiteten är dussintals olika yrken som i olika kombinationer kan avlösa varandra under ett yrkesliv.

Våldsuppgiften, i den form den framträder, ställer naturligtvis stora krav på professionell militär kompetens, oavsett om en officer själv riskerar sitt liv eller inte. Förutom det tekniska kunnandet ställs, som Abrahamsson (2007) påpekar, mycket stora krav i fråga om etik kring våldsutövningen. Inte minst synes sådan problematik aktualiseras i nutidens internationella insatser, som i mycket stor utsträckning innebär kontakt med civilbefolkning och där fiender ofta inte enkelt går att skilja från civila. Samma problematik gäller högteknologiska system, vilket visats av den stora mängd felbedömningar som i t ex ISAFs i flyginsatser i Afghanistan orsakat civila dödsfall.

I kompetenshänseende är det lätt att bli förförd av skyttestridens dramatiska kvaliteter, att se våldsuppgiften som liktydig med mynningsflammar och briserande handgranater. Detta sammanhänger med officerens ursprungliga heroiska krigaridentitet, som analyserats av bla Morris Janowitz och Bengt Abrahamsson. I takt både med 1900-talets demokratiska revolution i de industrialiserade länderna och med den snabba teknologiska utvecklingen har militärorganisationen, liksom andra komplexa organisationer, fått behov av fler kompetensprofiler. I korthet kan en historisk analys av officerens historiska utveckling beskrivas som ett antal grova utvecklingsfaser, där nya kompetenskrav- och profiler successivt växer fram vid sidan om de tidigare.

Till den ursprungliga officersprofilen ”The Warrior” (officeren som krigare och ledare på själva slagfältet) kommer industrialiseringens teknologiska utveckling och statsmaktens centralisering. Ledning och koordination blir möjlig även på avstånd och i 1800-talets nya, mer tekniskt avancerade (värnpliktsbaserade) massarméer ställs större krav på större kunskaper inom teknik och

förvaltning. Från att ha varit en adlig syssla utan särskilda utbildningskrav börjar officersarbete, i synnerhet i teknikintensiva sammanhang, kräva specialiserad utbildning (i denna omständighet kan spåras ursprunget till åtskilliga av dagens tekniska utbildningar, liksom skälet till titeln civilingenjör).

Under 1800- och 1900-talet fortsätter den teknologiska utvecklingen och den militäradministrativa apparaten tillväxer (och står modell för utvecklingen av den framväxande civila statsförvaltningen).

Inom militären ger utvecklingen upphov till de nya officerstyperna ”The Soldier-Technician” samt ”The Soldier-Manager”: officerare som inte primärt leder trupp, utan arbetar som administratörer eller tekniska operatörer. Den ökade specialiseringen och den ökade betydelsen av internationella relationer efter andra världskriget ökar ytterligare militärens omvärldsberoende.

Nutidens väpnade konflikter har accelererat utvecklingen, och tydliggjort behovet av officerstyperna "The Soldier-Scholar" respektive "The Soldier-Diplomat", officerare som kombinerar militärt kunnande med civila kunskapsfält. Dessa båda officersprofiler framträder tydligt redan i mitten av 1900-talet, som resultat av militärens förändrade roll i demokratiska samhällen. Deras betydelse har idag ökat ytterligare, då sådan kompetens är viktig inte bara i relation till politiker och opinion på hemmaplan, utan även i relation till politiker och befolkning i operationsområden. Till den senare utmaningen hör även ett allt större behov av expertis inom mediehantering, där militära uppdrag idag är utsatta för en långt mer ingående granskning än tidigare.

Försvarsmakten

Försvarsmakten omfattas idag av det omgivande samhällets ökade krav på specialisering och den nya förvaltningspolitikens förändrade krav på transparens och effektivitet. För att kunna utföra statsmakternas uppdrag med bibehållen legitimitet krävs alltmer kunnande inom Högkvarteret, ett kunnande som inte alltid i realiteten kan lösas genom att anlita konsulter eller rekrytera civilt kunnande. I många fall krävs att expertis inom olika kunskapsfält paras med en utvecklad förståelse för/erfarenhet av militär verksamhet. Även i detta avseende står officerskårens kompetensförsörjning inför betydande utmaningar, som skiljer sig radikalt från de överväganden som styr konstruktionen av det nuvarande kompetensförsörjningssystemet.

Inom Försvarsmakten i modern tid har officerare av tradition roterats mellan en rad (främst mellan höga och högre) befattningar, ibland utan någon relevant teoretisk utbildning som grund.

Den teoretiska militära utbildningen bedrivs (än idag) huvudsakligen i kraftigt standardiserade former och den inriktades länge mot vissa typscenarier kopplade mot invasionsförsvarsuppgiften. Officerare fick därför inte mycket inom områden som juridik, ekonomistyrning, knowledge management, IT-systemutveckling, ekonomisk geografi eller utländska språk, även om många av deras faktiska arbetsuppgifter i en rationell analys skulle anses kräva sådana kompetenser.

Denna bemanningspraktik sammanhänger bl a med att den egentliga uppgiften för Försvarsmakten var att kunna mobilisera ett stort antal förrädsställda värnpliktsförband, vars chefer var officerare och i fredstid behövde förses med vardagliga arbetsuppgifter vid sidan om krigsuppgiften. Många av dessa fredsuppgifter sammanhänger med driften av en storskalig fredstida utbildningsanstalt som åtnjöt stort förtroende hos allmänheten. Åtskilliga uppgifter utgjordes av rutinartad förvaltning och kostnaden för felbedömningar eller otillräcklig kompetens var ofta begränsade.

När försvarsmakten nu utsätts inte bara för allt större andel skarpa militära uppdrag, utan även på hemmaplan konfronteras med ett allt hårdare omgivningstryck, ställs radikalt högre krav inte bara på officerares stridstekniska och taktiska kunnande utan även inom en rad andra expertisområden. Detta framdriver, vilket skall utvecklas nedan, ett ökat behov av kompetensmässig specialisering, där officerskåren måste utvecklas i ett större analysperspektiv än på individnivå.

Vilka krav våldsuppgiften ställer på ett modernt militärt utbildningssystem är en komplex fråga, som blivit ännu mer komplex av att våldsuppgiften idag har en väsentligen annan innebörd än under huvuddelen av 1900-talet. De mest sannolika scenarierna där svensk personal kommer att beröras av egen/andras våldsutövning är nu inte strider på svenskt territorium inom ramen för ett mellanstatligt försvarskrig, vars juridiska och etiska inramning kunde antas bli relativt okomplicerad. I huvuddelen av de nu aktuella sammanhangen utgör svenskar en del av en större internationell koalition och motståndaren är mer sällan en stats uniformerad militär, utan vad som i fackterminologin benämns "irreguljära" motståndare: t ex kriminella nätverk, milisstyrkor eller terrorgrupper.

Ny uppgiftsinriktning, nya kompetenskrav...

Oavsett den mer exakta uttolkningen av Försvarsmaktens framtida uppgifter - storskaliga eller mer begränsade internationella insatser, eller ett territorialförsvar som förutsätter stöd från, och till, andra europeiska stater - så förefaller det vara en rimlig slutsats från de offentliga dokument som nu finns tillgängliga att det svenska försvaret i större utsträckning och omfattning än vad det är rustat för i dag kommer att behöva kunna samverka i internationella sammanhang, med styrkor från andra stater eller företrädare för internationella organ eller organisationer.

Denna uppgiftsinriktning, som gradvis accentuerats alltmer i drygt tio år, innebär i sig en avsevärd breddning av kompetenskraven i förhållande till den tidigare inriktningens traditionella fokus på inrikes fredstida utbildning, krigsplanering och förvaltning. Bengt Abrahamsson (2007) analyserar ”de nya uppdragens” förändrade krav utifrån tre klassiska professionsteoretiska komponenter: expertis, etik och kåranda. Han menar att de alla tre behöver genomgå betydande förändringar jämfört med situationen under det kalla kriget. Abrahamsson menar att kompetensförsörjning och -utveckling av den svenska officerskåren behöver genomgå omfattande förändringar, både avseende innehåll och form, för att motsvara dagens krav på militär professionalism. Den sammanfattande ståndpunkten är att den pågående akademiseringen av officersutbildningen inte motsvarar den nya tidens krav:

Om den hittillsvarande linjen fortsätter, ses akademisering som angelägen endast ifråga om de utbildningar och program som inrättas i den militära skolvärlden. Det blir då en fråga mer om att kvalitetssäkra befintliga och etablerade kunskapsområden, än att öppna officerares utbildning för den sfär av kunskapsområden som universitetsvärlden kan erbjuda. För moderna militära uppgifter högst relevanta kunskapsområden och universitetsutbildningar kommer då sannolikt, vilket är fallet i dag, att behandlas som mindre meriterande än de interna militära utbildningsprogrammen. Ett sådant alternativ skulle således, paradoxalt nog, motverka försök att föra in officerskåren i universitetsvärlden för en bredare akademisering och professionalisering. (Abrahamsson, 2007, s. 46).

De ”nya”, internationella operationerna medför i kompetenshänseende en rad förändringar i förhållande till fredstida utbildning för det storkrigsscenario som utgjort huvudinriktning för den industrialiserade världens militärmakter. Betydelsen av vissa traditionella militära kunskapskrav ökar, andra kunskaper förlorar sin relevans och en del helt nya dimensioner och kompetenskrav tillförs såväl ledningsarbete som verksamhet ute på ”fältet”. Dessa omständigheter har internationellt varit föremål för en relativt livlig militärstrategisk debatt i ungefär ett decennium. Uppdragens ofta skarpare natur, och den ökade interaktionen med utländska motparter, gör att kraven även på kompetensdjup, i många fall, skärps. Detta blir måhända särskilt pregnant i en organisation som alltmer går från övning och simulering till faktiskt genomförande, men betingas även av den allmänna samhällsutvecklingens tendens till ständig ökade krav på specialisering och expertis. Inte minst teknikutvecklingen utgör här en drivande kraft, men liknande effekter uppstår även av nya ideal och ökade krav kopplade till mediabevakning, transparens i offentligfinansierad verksamhet, transnationella organisationers ökade inflytande, internationella domstolars ökade betydelse och diskurser kring likabehandling och mänskliga rättigheter.

Samtidigt som kompetenskraven i många fall både breddas och fördjupas minskar antalet officerare nu relativt kraftigt (i Sverige såväl som i flertalet industrialiserade länder) en flera decennier lång trend som normalt benämns ”the decline of the mass army”. 1800- och 1900-talens värnpliktsbaserade massförsvar har fått ge plats för allt mer teknologiskt

avancerade, men volymmässigt mindre, militärorganisationer vars rekrytering sällan baseras på värnplikt, och oftare bygger på system med anställda soldater (AVF = "all volunteer force").² Utvecklingen från värnplikt till "AVF" kom tidigare i Storbritannien (1961) och USA (1973), men har det senaste dryga decenniet kommit att omfatta flertalet europeiska länder, både Frankrike och Tyskland och en rad mindre europeiska militärmakter (inklusive Sverige).

Officerskåren blir nu radikalt mindre, och officerare måste samtidigt bli mer kompetenta. Dessa utvecklingstendenser leder sammantagna till en radikalt bristande överensstämmelse mellan, å ena sidan, de framväxande kompetensbehoven och, å andra sidan, inriktningen och logiken i den försvarssektorerna infrastruktur för kompetensutveckling som sedan ett halvsekel haft monopol på att utbilda svenska officerare.

Den snabba förändringstakt som många organisationer idag upplever är naturligtvis inte unik för Sverige eller för Försvarsmakten. Runt om i Europa genomgår även andra myndigheter och militärmakter förändringar av liknande slag. Men Sveriges säkerhetspolitiska arv, och andra historiska faktorer, har gjort att den svenska militära utbildningstraditionen har divergerat relativt kraftigt i förhållande till flertalet av de länder som är tongivande i Sveriges säkerhetspolitiska samarbeten.

Civil-militära relationer efter Berlinmurens fall

Demokratisk (civil) kontroll av militären anses utgöra en grundläggande förutsättning för ett demokratiskt samhällsskick. Militären skall i en demokrati fungera både i förhållande till våldsuppgiften/ vara ett säkerhetspolitiskt instrument och till i förhållande till den politiska nivån och det omgivande samhället. Militären i demokratiska stater är således beroende av legitimitet både för sin resurstillförsel och sin nyrekrytering, och den måste därför utveckla förmåga till våldsutövning samtidigt som den beaktar och respekterar det omgivande samhällets normer. Hur detta bäst uppnås har varit föremål för aktiv debatt i ett halvsekel.

Till den rent kompetensmässiga analysen kommer således ytterligare ett övervägande. Debatten om demokratisk kontroll av militära våldsmedel inramas principiellt av två skilda ståndpunkter. Samuel Huntington menar att ju mindre samhället blandar sig i militära angelägenheter, desto mer effektivt kommer militären att kunna utveckla förmågan att kunna försvara och tjäna samhället. Huntington menar att militär professionalism automatiskt innebär acceptans av politisk överhöghet. Morris Janowitz hävdar, tvärtom, att militären delvis drivs av egenintresse och besitter politisk liksom ekonomisk makt. Militären konkurrerar med andra samhällssektorer om statens resurser och Janowitz menar att den demokratiska kontrollen därför måste sträcka sig längre än Huntingtons rekommendation.

Skiljelinjen i debatten går igen i synen på kultur och kompetens. Huntingtons hävdande av tidlösa krigarideal står mot Janowitz förutsägelse om gradvis minskande kunskaps- och kulturskillnader mellan militär och samhälle, där den tydligast drivande kraften är den teknologiska utveckling som leder till ständigt ökad specialisering.

Nämnda positioner återspeglas i dagens debatt om huruvida modern officersutbildning bör präglas av "Spartas krigarideal" eller av "Atens bildningsideal" (Foot, 2006). Huntingtons hävdande av ett unikt, varaktigt krigarideal står även här emot Janowitz förutsägelse om en allt större kompetensmässig konvergens mellan militär och samhälle. Janowitz menar att demokratiskt inflytande gynnas av att officerare vistas i universitetsvärlden, liksom att militära karriärvägar öppnas för ett visst inflöde på mellannivå fört personer som kan förnya officerskårens expertisbas och ge den nya impulser.

² Som exemplet Israel visar går det att kombinera värnplikt med militär förmåga, men få västeuropeiska stater torde idag vara beredda att avsätta så stora personella och ekonomiska resurser för militära ändamål.

Både den förändrade uppgiftsställningen och den förändrade rekryteringen innebär relativt stora förändringar i det svenska samhällets civil-militära relationer, förändringar som bör beaktas i överväganden om hur morgondagens demokratiskt förankrade svenska militär (där officerskåren utgör kärnan) skall formas. Det kalla krigets slut förändrade radikalt den säkerhetspolitiska situationen i Europa, och har lett till djupgående omprövningar av relationer mellan militär och samhälle i en rad europeiska länder, inte minst i Sverige. Inom loppet av tio år avvecklades i realiteten den svenska alliansfriheten, den huvudsakliga uppgiften (i synnerhet arméns) blir att delta i internationella operationer, den allmänna värnplikten avvecklas (i praktiken) och mer än halvsekelånga förankringspunkter för Försvarsmaktens inre och yttre legitimitet upplöses. Afghanistaninsatsen efter 11 september-attackerna 2001 accelererar ytterligare hastigheten i flera de förändringar som inletts under 1990-talet, och aktualiserar dessutom en svensk försvarspolitik friktionsyta, där det råder delade meningar om hur stor, eller vilken typ av, insats som Sverige bör göra i Afghanistan.

Inte bara de utrikes militära uppdragen, utan även det svenska samhället, ställer idag andra krav jämfört med i början av 1990-talet. Försvarsmakten har, under perioden, berörts av kontinuerliga krav på besparingar och effektiviseringar, samt ett ökat utvärderings- och utredningstryck. Även detta utgör en delvis ny utmaning. I de västeuropeiska demokratierna efter andra världskriget sågs militären som garant för demokratins fortbestånd, och blev i mindre utsträckning än övrig offentlig sektor utsatt för rationalisering och huvudmannastyrning. Försvarsmaktens granskas nu alltmer utifrån gängse effektivitetskriterier för skattefinansierad verksamhet. Samhällstrenden med ökade krav på transparens omfattar även Försvarsmakten, och den tar sig uttryck i produktivitetmätningar samt krav på bättre ekonomisk uppföljning respektive utvärdering.

Försvarssektorn har således blivit föremål för en lång rad rapporter, utvärderingar och utredningar sedan 1990-talet. Dessa har successivt trängt allt längre in i frågeställningar som tidigare överlätts åt officerskåren att själv bestämma om, och även effektiviteten i den svenska försvarssektorns övriga myndigheter har ifrågasatts. Utredningarna Styrningen av försvaret (Ekonomistyrningsverket, 2005) samt Ett användbart och tillgängligt försvar – stödet till Försvarsmakten (Försvarsdepartementet, 2009) konstaterar att styrförmerna för Försvarsmaktens stödmyndigheter inte fungerar tillfredsställande och att effektivitet och förändringstryck därför påverkas negativt.

Det förändringstryck som Försvarsmakten i dag är utsatt för sammanhänger således både med en förändrad säkerhetspolitisk kontext och med de förvaltningspolitiska förändringar som, oavsett verksamhetssektor, omfattar alla svenska myndigheter.

Till förändringen av uppgiftsinriktningen och de ökade förvaltningskraven kommer den nyliga övergången från ett värnpliktsbaserat ”folkförsvar” till ett betydligt mindre försvar med kontrakterade soldater. Denna övergång är delvis en effekt av de nya uppdragen, dit det setts som orimligt att beordra värnpliktiga soldater, men det beror också på att folkviljan att göra värnplikt har minskat i takt med invasionshotet. Värnplikten har vidare tappat mycket av den traditionella rollen som symbol för manlighet/att bli vuxen och militära umbäranden lockar inte en ungdom som hellre krigar i spelkonsolens BATTLEFIELD- eller MODERN WARFARE-miljöer än frivilligt underkastar sig den militära utbildningens strapatser, mat- och sömnbrist.

Både den förändrade uppgiftsställningen och den förändrade rekryteringen innebär relativt stora förändringar i det svenska samhällets civil-militära relationer, förändringar som måste utgöra centrala utgångspunkter i överväganden om hur morgondagens demokratiskt förankrade svenska militär, där officerskåren utgör kärnan, skall formas.

System för utbildning av demokratiska staters officerare behöver utformas med beaktande av en mångfald aspekter. En del av dessa är mer eller mindre konstanta medan andra förändrats relativt kraftigt under det senaste dryga decenniet. Till komplexiteten hör även

att vissa kunskaper har tydlig militär särprägel, medan andra kan inhämtas vid civila lärosäten tillsammans med personer från andra yrkesgrupper. Ytterligare komplikationer tillförs av den snabba teknikutvecklingen (både militär och civil d:o) och samhällets tendens till kontinuerligt ökad specialisering inom en lång rad kunskapsområden.

Försvarsmakten kommer, genom minskad möjlighet att påverka unga svenska medborgare, att få det svårare att motivera sin verksamhet och att nå ut för att nyrekrytera. Den automatiska exponering mot Försvarsmakten som värnplikten utsatte en stor andel av (den manliga) befolkningen för fick effekten att många ”drogs in” i officersyrket, utan att från början ha varit intresserade av en militär yrkesbana. När detta inflöde minskar, finns farhågor om att personalens representativitet skall utvecklas i demokratiskt mindre gynnsam riktning. Redan tidigare har detta problem identifierats. Långt över ett decennium av ambitioner att öka andelen kvinnor resp etniska minoriteter i officerskåren har överlag rönt mycket små framgångar.

En snävare rekrytering, ev. med kraftig överrepresentation för personer från ”militärfamiljer”, riskerar även att, på sikt, skapa en kulturell klyfta mellan militären och den övriga befolkningen, där officerare och soldater kan uppfatta sig ha lite gemensamt med den civila befolkningen. Andra farhågor som ventileras bland försvarsdebattörer är att, på sikt, alltför få begåvade personer skall lockas till en Försvarsmakt som blir allt mindre och personligen berör allt färre svenskar, och vars verksamhet blir mer våldsam och kanske även mer kontroversiell.

Förutom inriktningen mot förväntade framtida uppgifter och kraven på t ex säkerhetspolitiskt och teknologiskt kunnande måste ett militärt utbildningssystem designas för att beakta även militärens demokratiska förankring respektive nå rimlig ekonomisk effektivitet på samhällsnivå, och det både under och efter officerens militära yrkesliv. Till utmaningarna för officersutbildningssystemet hör även att, förutom att tillgodose de mer tidsmässigt närliggande kompetensbehoven, kunna attrahera en tillräcklig mängd begåvade personer som på sikt har kapacitet och förmåga att säkerställa organisationens långsiktiga utveckling, både genom internt arbete och genom att samverka med det omgivande samhällets resurser för kunskapsutveckling.

Parallellt med ovanstående tendenser har den civila utbildningssektorn genomgått en kraftig internationalisering, eller globalisering, där svenskar allt oftare läser delar av eller hela utbildningar utomlands, och utländska medborgare studerar vid svenska lärosäten.

Sammantagna kan de senaste decenniernas förändringar sägas utmynna i en situation vars krav och överväganden radikalt skiljer sig från den som i åtminstone ett halvsekel kännetecknat det svenska militära officersutbildningssystemet. Det är relativt enkelt att se att kraven på kvalitet, variation, kostnadseffektivitet och flexibilitet i det militära utbildningssystemet har ökat radikalt, inte bara i relation till kalla kriget-perioden, utan även jämfört med när diskussionen om akademisering av den svenska officersutbildningen började.

Runt 1990, strax efter Berlinmurens fall, sjsätts ambitionerna att börja akademisera Försvarshögskolan, vilket gradvis formar den struktur och logik som senare leder fram till ansökan om examensrätt etc. Vid denna tidpunkt är alltså invasionsförsvaret målbilden, tanken på avskaffad värnplikt är otänkbar och inga svenska soldater har genomfört eldstrider med NATO-flygunderstöd. Härnäst följer en kort karakteristik av det militära utbildningssystem som byggdes ut under 1900-talets senare del, och som under de senaste decennierna blivit föremål för en mycket stor mängd utredningar, både inom och utom Försvarsmakten, dock utan att dess grundläggande logik påverkats i större utsträckning. Som skall diskuteras är detta systems logik svårförenlig med de kompetensutmaningar Försvarsmakten idag står inför.

Utgångspunkt: arvet och dagens system

Få utvecklade länder har idag ett tillnärmelsevis lika slutet och likriktat system för officerskårens kompetensförsörjning som Sverige. Fundamenten i dagens svenska militära kompetensförsörjningssystem är skapade för att tillgodose ett annat behov än det som dagens och morgondagens Försvarsmakt har. Det system som konstruerades för storskalig löpandebandsproduktion av mobiliserbara officerare på mellannivå kan, i stort, sägas ha fungerat hyggligt i relation till de krav som var dimensionerande för verksamheten. Sverige hade primärt behov av att skapa ett folkförankrat, politiskt okontroversiellt försvar som inte med säkerhet skulle behöva användas i skarpt sammanhang. Detta gav gradvis mer utrymme för ”fredsmässiga” överväganden och resulterade i en relativt civilpräglad militärorganisation. Den sociala dynamiken i försvaret under 1960- och 1970-talen tvingade fram en rad lösningar som mer handlade om att hantera en alltför stor kulturell klyfta mellan den militära utbildningsanstalten och det omgivande samhället, än om att maximera den militära förmågan. Minst lika viktigt som den militära verksamhetens kvalitet var dessutom att upprätthålla volymer, behålla landsbygdsregementen och bedriva industripolitik med delar av försvarsanslaget. Stora delar av officerskåren gjorde karriär, bl a i ett internt militärt skolsystem som var enhetligt, tydligt och hämtade legitimitet i att varje skolsteg i princip motsvarande en viss typbefattning i krigsorganisationen. En stor militär förvaltningsapparat inom och kring dussintals regementen, förband och staber erbjöd sedan positioner åt tusentals officerare på mellannivå, där de till vardags t ex kunde tjänstgöra i Mellansverige samtidigt som de var krigsplacerade i Norrland. Eftersom den skarpa militära uppgiften löstes primärt i form av planering, simuleringar och fältövningar blev eventuella kvalitetsbrister i officerares utbildning svårupptäckta.

I Försvarsmakten i modern tid finns ett beständigt, etablerat mönster för hur kompetens betraktas och skapas, såväl på individuell som på kollektiv nivå. Utbildning, övning och socialisering av soldater, officerare och förband har syftat till att skapa överensstämmelse med på förhand definierade kriterier. En skyttesoldat, en infanteriofficer eller en skyttebataljon har utbildats och övats för uppgifter inom ett relativt smalt spektrum av omständigheter, som ansetts vara förutsägbara och möjliga att planera. Normuppfyllelse i förhållande till dessa krav för soldat, officer respektive förband har varit överordnat. Officerens kravprofil har varit likriktad, och primärt utformats mot ett begränsat antal roller i inrikes chefsbefattningar. För officerare fick förhållandet konsekvensen att formell utbildning, även på de högre militära skolstegen, under (och även en tid efter) det kalla kriget lades mycket nära de specifika scenarier och operationer de skulle förberedas för. Under de senaste decennierna har denna uppgiftsrelaterade homogenisering ersatts av en lika långtgående men annan sorts strömlinjeformning skapad genom utbildningarnas kunskapsmässiga innehåll. Samtliga svenska officerare som passerat Försvarshögskolans längre utbildningar under det senaste decenniet har haft krigsvetenskap (tidigare benämnt ”operationer och taktik”) som huvudämne, förmedlat av en liten, homogen grupp lärare. Man kan konstatera att officerskollektivets formella utbildning och annan utveckling ännu är föremål för ett slags ”kohorthantering”. Officerare genomför skolsteg och tjänstgöring vid militära förband, centra och skolor samtidigt med (och ofta i interaktion med) samma ålderskategori officerare. Dessa kolleger är i samma skede av karriären, har haft samma lärare och möter likartade förhållanden vid förband och staber. Det finns kort sagt utomordentligt få krafter som genererar olikhet i dessa årsklasser av svenska officerare. Förhållandet har inte varit och är inte betraktat som en anomali eller dysfunktion i Försvarsmakten personalpolitik. Mycket talar för att likformighet i stället är ett prioriterat och värderat utfall av Försvarsmaktens utbildnings- och karriärsystem.

Likriktnings- och styrningslogiken leder till uppfattningen att officerskårens kompetensbehov skall generaliseras och tillgodoses i ett eget, avskilt militärt utbildningssystem som har egna kurser, mål, kvalitetsmått och kontrollmekanismer. Minst lika viktig som kunskapsinnehållet ses vara utbildningens funktion som en starkt homogeniserande socialiseringsprocess. Utbildningen ska skapa kåranda och sammanbinda officerskåren, och det avspeglas i hur utbildningen organiseras. Det

uniforma systemet skapar en kognitiv homogenitet, genom att jämnåriga officerare igenom systemet i stor utsträckning har utvecklats i samma riktning, tjänstgjort i samma sorts befattningar, haft samma lärare och läst samma kurslitteratur vid samma lärosäte. Trygghet i uniformitetstänkandet skapas genom att systemet uppfattas garantera att avvikelser och variation minimeras, och detta resulterar, på systemnivå, i uniformitet. Denna antas borga för kompetens.

Officerens väg i det slutna utbildningssystemet har varit utstakad, och i de flesta militära skolstegen har större variation inte existerat för officerare som tillhört samma försvarsgren. Ansvar för såväl inriktning på som tillvaratagande av utvecklad kompetens har i huvudsak legat på "systemet", i realiteten de två sammanflätade delsystemen skolsystemet och karriärsystemet. Systemet är konstruerat inte olik ett löpande band, där officerare befinner sig i olika stadier av "förädlning" mot den slutprodukt som systemet är kalibrerat mot.

Tröghet är en inbyggd egenskap i slutna system. Genom att endast de militära skolorna ses som relevanta utbildningsmeriter tar det därför mycket lång tid för nya kunskapsområden att vinna insteg. De nya kunskapsbehov som identifieras kommer endast mycket långsamt att kunna få betydelse (och resurser) i utbildningssystemet, då dessa nya kunskapsområden måste utkonkurrera etablerade d:o i vad som ytterst är ett nollsummespel.

Utbildningssystemet kommer som en konsekvens av detta att reagera på förändringar endast med betydande eftersläpning, efter långdragna interna konflikter. Under en lång övergångsperiod kommer sannolikt åtskilligt gammalt kunskapsinnehåll att kvarleva, med förändrad etikett (för att ge sken av förnyelse).

Systemets enhetlighet och obligatorier skapar tydlighet, förutsägbarhet och administrativ stabilitet. Dessutom gör systemet att de som ingår i det har hyggligt god kännedom om varandras bakgrund. Baksidan av homogeniteten och sorterandet är strömlinjeformning och en inåtvänd orientering. I ett stängt uniformt system ses enhetligheten (avsaknaden av variation) som eftersträvarsvärd, eftersom en central utbildningsfunktion är att skapa underlag för individbedömning. I ett karriärsystem där alla mäts och sorteras mot givna mål, underlättar det individbedömning om alla de som ska jämföras har väsentligen samma utbildningsbakgrund och en likartad tjänstgöringsbakgrund. Effekten blir därför att officerare under sin karriär blir alltmer lika och att den svenska officerskåren har en, i internationell jämförelse, smal kollektiv kompetensprofil. Det finns inget inflöde i systemet någon annanstans än i början på det löpande bandet, eller "längst ned", där homogeniserings-processen omedelbart inleds.

Den nuvarande akademiseringen av officersutbildningen innebär inte något avsteg från denna likriktningstanke. I Sverige studerar alla officerare samma ämnen (krigsvetenskap, militärteknik, ledarskap och fysiskt stridsvärde) vid samma lärosäte, där de tar en yrkesexamen under högskoleförordningen. Officerskåren får därigenom en smal, likriktad kompetensprofil. Tanken är alltså att en rad interna militära skolsteg ska utgöra förutsättning för befordran, och Försvarshögskolans vision är att bygga ett eget, komplett utbildningssystem, från grund- till forskarutbildning, kring det egna profilämnet "krigsvetenskap".

Inom Försvarsmakten har det inte, trots snart tjugo år av akademiseringsambitioner, med kraft förts fram någon samlad tanke om hur ett mer varierat utbildningssystem skulle kunna se ut. Utgångspunkten verkar vara att om en militär akademisering skall ske (och långtifrån hela officerskåren uppges vara övertygad om det) så är det en bibehållen, egen militär utbildningsstruktur som skall "omvandlas" till att bli akademisk. Universitetsvärlden ses som "civil" och därigenom behandlas dess kunskapsområden som "icke-militära", d v s irrelevanta för militärers yrkesutövning.

Behöver officerarna akademiska inslag så är standardlösningen att rekrytera man några akademiska utbildare som kan undervisa officerarna vid det egna lärosätet.

Eftersom grundsynen är att endast de egna militära skolorna ger relevant kompetens har, återigen trots snart tjugo år av akademiseringsambitioner, inget system för beaktande av andra utbildningsmeriter än det egna skolsystemet utarbetats. Förhållandet gäller även för de officerare vars forskarutbildning (i Sverige eller utomlands) har finansierats av Försvarsmakten i dess eget doktorandprogram. Nyligen färdigställdes en utvärdering som konstaterar att varken Försvarsmakten eller Försvarshögskolan definierat några positioner där kravet är att man skall vara forskarutbildad officer (rapportref).

Uppgiften: tydlig omvärldsinriktning och ökade expertiskrav

Försvarsmakten har snabbt blivit en mycket mer omvärldsinriktad resp –beroende organisation. Både inriktningen av svensk säkerhetspolitik och den avskaffade värnplikten gör att organisationens behov av att kunna förstå och kommunicera effektivt med sin omgivning, både inom Sverige och internationellt, har ökat dramatiskt på kort tid. Det innebär även att organisationens kunskaps- och expertiskrav både har breddats och fördjupats.

Denna logik syns i Försvarsmaktens egen reklam som förklarar att i ”vår verklighet” (verksamheten) är det nödvändigt att kunna interagera med omvärlden. Annonser i kollektivtrafiken förklarar att Försvarsmaktens personal måste kunna kommunicera med (och få hjälp av) civila människor, fungera som ambassadör för Försvarsmakten, samt vara väl insatt i andra länder och andra kulturer. Dagens tänkta soldater skall kunna kommunicera så att de får låna en mobiltelefon av en främling, de skall korrekt kunna uttala namnet på Afghanistans president och de skall, på stående fot, kunna ange de två viktigaste hamnarna i Adenviken (utom Djibouti) kommuniceras det i reklamen.



Men någon liknande omvärldsorientering syns inte i officersutbildningssystemets logik, som alltfjänt är tänkt att genomgående bedrivs i ett eget, från omvärlden avskilt, skolsystem. Erfarenheter från civila lärosäten och möten med studenter från en mångfald av samhällets övriga yrkesgrupper ingår inte i vad en officer anses ha nytta av. Att som intresserad av officersyrket komma med färsk universitetsexamen från Lund, London, Paris eller Princeton tillgodoräknas inte som relevant merit.

Märkligt nog är således betydelsen av omvärldskontakter och förmågan till extern kommunikation mer uttalade för personalkategorier som inte genomgår svensk officersutbildning, trots att det traditionellt just är officerare som har svarat för omvärldshantering och soldater som anses kunna fokusera endast på praktiskt handhavande och på att lyda order. Medan dagens svenska officersstuderande inte behöver sätta sin fot på ett civilt universitet samarbetar svenska garnisoner med universitet/högskolor så att deras soldater skall kunna läsa universitetskurser. Skövde garnison skrev hösten 2011 ett avtal med högskolan i Skövde och under rubriken "En armé av akademiker" skildras ett annat liknande garnisonsinitiativ:

Martin Aringer är ... inte bara soldat. I juni 2011 tog han en kandidatexamen i freds- och konfliktvetenskap vid Lunds universitet, där han också har läst underrättelseanalys. Han är anställd vid Revingehed, ett av de regement i Sverige som numera lockar till sig nya soldater med löfte om att ett jobb lätt ska gå att kombinera med studier vid universitetet...Försvarmaktens projekt tog sin början för ett år sedan, när värnplikten avskaffades och de började anställa alla sina soldater... Nu hoppas Försvarmakten att möjlighet till vidareutbildning ska få fler att prova yrket som soldat...Försvarmakten hoppas att soldaterna ska läsa ämnen som de kan använda i arbetet. Det kunde till exempel handla om historia eller religion, som kan komma till nytta under utlandsuppdrag.****

<http://lundagard.se/2011/08/29/en-arme-av-akademiker/>

Försvarmaktens ökade omgivningsberoende, och omgivningstryckets ökad kraven på expertis och output, gör att det traditionella "allround"-idealet och likriktningstanken i det militära skolsystemet leder till bristande överensstämmelse mellan vilken kompetens som behövs och vilken kompetens som systemet producerar. Kunskapsområdena blir fler och de uppgifter som utförs "på riktigt" får potentiellt allvarigare konsekvenser än under övning och simulering, vilket ökar kraven på skicklighet.

Den tidigare frågan "vilka är kraven på en officer?" behöver därför omformuleras. Försvarmaktens hela bredd av kompetensbehov kan inte hanteras på individnivå, där varje officer med viss grad (i kraft av gemensam, likriktad "nivåhöjande" utbildning) antas kunna verka på i princip alla områden. För att kunna nå nödvändigt kompetensdjup måste ökad specialisering ske, och officerare få ägna sig åt olika områden, med olika utbildningsinriktningar. Det är officerskåren som kollektivt skall uppvisa den nödvändiga kompetensbredden, inte varje officer. Detta innebär ett stort avsteg från den logik som präglade den svenska officerskårens kompetensförsörjning i modern tid.

Inom i princip alla de tongivande militärmakterna i västvärlden ingår idag examina i civila ämnen i det underlag som bedöms vara relevant för officersexamen. Modellerna skiljer sig åt en del, t ex läser vissa officerare in sin civila ämnesexamen iklädda uniform vid ett militärt lärosäte, medan andra studerar vid civila universitet. Vissa av dem som läser på civila universitet genomför, under studietiden, militära utbildningsmoment, medan andra kommer efter examen och påbörjar då en koncentrerad militärutbildning. I en del länder antas alla akademiska examina meriterande, medan andra länder välkomnar examina endast i vissa ämnen eller efter prövning i en antagningsnämnd. Vad för typ av system kan i Sverige tänkas tillgodose officerskårens både varierade och skiftande kompetensbehov? Måste man välja en enda modell?

Valsituationen

Det strategiska valet i utformning av framtida system för Försvarsmaktens kompetensutveckling står mellan att hålla fast vid den ovan beskrivna, traditionella likriktningstanken (vari officerare i huvudsak genomgår samma stegvisa, interna skolsystem) eller att bygga ett system som möjliggör specialisering, innebär att officerare har viss utbildningsbakgrund gemensam men i stor utsträckning kommer att läsa olika inriktning beroende på vilka uppgifter och områden de skall verka inom. Ett system av det senare slaget kommer med nödvändighet att bygga både på militära komponenter och på utbildning som ges vid civila universitet (som kan ligga i Sverige eller utomlands).

Vissa kan finna den senare modellen svårhanterlig, men det finns en lång rad exempel på olika sätt att hantera den sortens system. Komplexiteten är således hanterlig, och svenska antaganden om motsatsen förklaras sannolikt primärt av att den svenska officersskåren traditionellt saknat kunskap om och erfarenhet av universitetsvärlden. Flertalet av de utländska officersskolleger som svenskar samverkar med i t ex EU- eller NATO-sammanhang har civila ämnesexamina som en komponent i sin utbildningsbakgrund.

I flertalet industrialiserade länder ligger officersbanan öppen för universitetsstuderande med olika studieinriktning, och universiteten utnyttjas i flertalet länder som komponenter i militära kompetensförsörjningssystem. Det finns en rad olika modeller som kombinerar civila universitetsexamina med praktisk militär utbildning, och detta kan ske antingen vid ett militärt lärosäte (t ex USMA/West Point eller den franska arméns skola S:t Cyr) eller vid ett civilt lärosäte (t ex den amerikanska ROTC-modellen). I det amerikanska fallet är spännvidden mycket stor ifråga om den civila ämnesinriktningen. På West Point, arméns militärakademi, erbjuds kandidatexamina i mer än 40 olika ämnen: elektronik, systems engineering, mekanik, fysik, statsvetenskap, historia, psykologi, sociologi etc. Det franska systemets huvudprincip är betydligt snävare, och där är tre examensspår fördefinierade: teknisk/ingenjörsinriktning, internationella relationer & strategi, ledarskap & management. En brittisk modellen erbjuder en praktiskt inriktad officersutbildning till personer som redan avlagt civil akademisk examen, och där – liksom i USA – är ämnesvariationen stor. I alla de beskrivna länderna finns även möjligheter för lämpliga personer som saknar universitetsutbildning att komma in i det militära systemet, och meritera sig i särskild ordning.

Ovanstående länderskillnader är dock inte helt skarpa: flera av ovanstående ”typmodeller” verkar spridas över gränserna, och komplettera/existera parallellt med varandra. Så rekryterar t ex sedan ett antal år den franska armén, en viss kvot av sina officerare enligt ett system snarlikt det brittiska, vilket innebär att personer som kommer med en färdig akademisk examen ges en kortare officersutbildning.

Även US Army, som rekryterar sina officerare från West Points officersutbildning eller personer anslutna till civila lärosätens ROTC-program, har börjat utforma ett motsvarande system, som skall existera vid sidan om de befintliga. Analysen har grundats i farhågor om att existerande kompetensförsörjningssystem kommer att utgöra en alltför stor begränsning för militärens möjlighet att attrahera begåvningar. I ett internt diskussionsunderlag anför en officer att arméofficersrekryteringen begränsas genom att huvuddelen av universitetens bästa studenter aldrig överväger en officersbana när de påbörjar sina studier:

It is increasingly evident that the high school to college transition is too early for many talented young adults to commit to military service as an officer. As a result, the Army faces decreased propensity of those high potential youth who do not come from a military family to undertake the lengthy four-year process that all USMA and most ROTC cadets follow. (Basso, 2008, s. 1).

USA avskaffade värnplikten 1973, och har således levt med frivillig rekrytering i snart 40 år. Officersrekryteringen uppvisar där en stor överrepresentation av personer från ”militära” familjer: hela 41 procent av de officerare som utexamineras från de civila universitetens ROTC kom från militärfamiljer (där en eller båda föräldrarna är militär),

samtidigt som de utgör endast åtta procent av samtliga studenter (Basso, 2008). Vid US Military Academy/West Point är överrepresentation av personer från ”militära” familjer sannolikt ännu större, eftersom antagningsreglerna ger förtur till just sådana. Slutsatsen inom US Army är att det rekryteringsunderlag man har tillgång till riskerar att begränsas, och attraktiviteten är dessutom minst vid de mest ansedda lärosätena, där många av de mest begåvade studenterna anses finnas. Ett lösningsförslag är skapa ytterligare en rekryteringsväg kallad Army Graduate Officer College, som ska möjliggöra en officersutbildning för personer som redan har avlagt akademisk grundexamen.

Den amerikanska analysen, liksom den franska, lägger allt större vikt vid behovet att attrahera begåvningar för att klara inte bara det omedelbara utbildningsmålet för den grundläggande officersutbildningen. Man ser, särskilt i Frankrike, att systemet måste attrahera och lägga den intellektuella grunden för officerens utveckling även på lång sikt. Av detta skäl har Frankrike, till skillnad från USA och England, valt att redan från början lägga de akademiska examina på masternivå.

I Sverige finns det goda skäl att tro att det system som fostrat majoriteten av dagens officerskår har en rad förtjänster kopplade till individers praktiska förmåga/kunnade och erfarenhet av trupputbildning, medan bristerna framträder främst i högre befattningar och organisatoriska nivåer, i både ifråga om officerskårens samlade kompetensbredd och individers kompetensdjup. För Sverige gäller nu att träffa valet mellan ett fortsatt likriktat system, eller ett system som tillåter specialisering inom ämnesområden och variation inom officerskåren.

Hur långt man vill gå i ämnesbredd är en aspekt att beakta, om man väljer att satsa på ett differentierat/varierat system. Av kostnads- och en rad andra skäl torde det vara uteslutet att den svenska Försvarsmakten skulle driva civil universitetsutbildning efter amerikansk eller fransk (eller tysk) modell. Men en rad olika universitetsutbildningar skulle, efter samma utländska förebilder, kunna göras meriterande för officersexamen. Ett sätt att hantera frågan är att inte a priori diskvalificera några ämnen, utan låta en antagningsprocess styra. I denna process kan akademiska meriter bedömas, likväl som begåvnings och lämplighetsbedömningar.³

I fråga om modellval går det sannolikt att, liksom i flera av de ovan berörda länderna, till en högst begränsad merkostnad, erbjuda flera möjliga vägar till en officersexamen. Sverige kan, utan ökade kostnader, välja att välkomna såväl en intresserad 19-åring utan universitetsmeriter som en 26-åring nyligen hemkommen med en examen ifrån t ex Montréal. Båda dessa skall kunna se en attraktiv väg in officersyrket.

Ett svenskt framtida system bör konstrueras så att ”stuprörseffekter” elimineras, med vilket avses att lämpliga och kunniga personer inte tillåts bli officerare på grund av deras meriter inte tillgodoräknas dem på ett rimligt sätt. Idag finns faktiska exempel på att systemet inte fungerar på ett rimligt sätt. Person NN är KB-utbildad (värnpliktig fänrik), har genomfört två väl vitsordade insatser (Afghanistan resp Liberia) och har kandidatexamen i statsvetenskap med inriktning på krishantering och internationell samverkan (från Försvarshögskolan). Han har efter sin grundexamen genomfört en termins praktik⁴ i Försvarsdepartementet där han arbetat med frågor rörande Afghanistanfrågor resp försvarsominriktningen. NN är intresserad av att arbeta som officer och hans militära chefer har bedömt honom lämplig som officer. Försvarsmakten skulle således kunna få en fänrik med en färdig och relevant akademisk examen, prövad i skarpa insatser och med god insikt i försvarssektorn. Med sin utbildning och militära erfarenhet skulle NN sannolikt ha ett mycket begränsat behov av kompletterande utbildning innan han skulle kunna verka som officer, och han skulle därmed bli en mycket god investering. Men i

³ Här torde en hel del relevant kunnande avseende skattnings- och urvalsinstrument redan finnas, bl a som arv från mönstringssystemet.

⁴ Inom ramen för en kurs vid Göteborgs Universitet,

dagens system får NN istället beskedet att han i så fall måste gå Officersprogrammet på samma sätt som alla andra som vill bli officerare.

Ett annat exempel på ”stuprörseffekt” utgör Robert Egnell, som med markstridsbakgrund tjänstgjorde som officer på KS01 samt avlade både master- och doktorexamina inom ”War Studies” vid King’s College London. Hans prisbelönta doktorsavhandling handlar om counterinsurgency, men några möjligheter till officerskarriär har inte dessa prestationer öppnat. I Sverige är uppdelningen mellan nivåhöjande interna militära skolsteg och alla andra meriter närmast helt rigid, så att inte ens uppenbart relevanta kompetenser tillgodoräknas. En av de viktigaste, och på sikt mest värdefulla, effekterna av att öppna det militära kompetenförsörjningssystemet mot omvärlden är att det kommer att utveckla Försvarsmaktens förmåga att bedöma och ta till sig kompetens.

Av detta principskäl är valet av en varierad modell viktigare än vilken av dessa man föredrar. Det finns inte heller något absolut skäl att binda sig för endast en utbildningsmodell. En svensk motsvarighet till den brittiska ”Sandhurstmodellen” (civil akademisk examen följt av praktiskt inriktad militärutbildning) är på många sätt den minst komplicerade eftersom Försvarsmakten då får en individ som är färdig med sin akademiska utbildning, i regel har tillägnat sig studievana samt uppnått viss mognad genom att ha tagit ansvar för att fullgöra en krävande utbildning. I kombination med en effektiv bedömnings- och urvalsprocedur torde ett sådant system ha goda utsikter att uppnå en mycket begränsad felprocent ifråga om personer som upptar dyra militära utbildningsresurser utan att ”gå i mål” och bli användbar för organisationen.

Längden av den rent militära utbildningsdelen kan i alla modeller diskuteras – inte minst i Sverige har vi en grundfilosofi som tenderar att leda till tydligt längre militär utbildningstid än i t ex det brittiska fallet. Oavsett den militära utbildningens längd har den brittiska modellen konsekvensen att det i regel är mognare, mer självständiga och studievana individer som genomgår den. En för Försvarsmakten mer negativ konsekvens är att officersaspiranter med färdig grundexamen sannolikt måste erbjudas en månadslön åtminstone i paritet med arbetsmarknaden för ”trainees” i övrigt (även åtskilliga storföretag ser nyutexaminerade akademiker bara som delvis färdigutbildade, och låter dem genomgå påkostade traineeprogram innan de s s ”släpps in” i egentliga arbetsroller).

Ett motsatt antagande, mer beslätat med dominerande modeller i Frankrike och USA, är att det ligger ett värde i att individen formas tidigt, dvs även under den akademiska studietiden. Mest uttalad är denna tanke i systemet med rena militärakademier, där socialisationsaspekterna tillmäts mycket stor betydelse och vars modell förutsätter juniora, formbara studenter. Studenternas juniora ställning gör även att deras ekonomiska ersättning kan hållas lägre än för examinerade. Medan påverkansmöjligheterna i denna modell i flera avseenden är större (hur positivt detta egentligen är kan diskuteras), blir det slutliga utfallet av resursinsatsen mer osäkert. I teorin kan en officersstudent genomgå en hel resurskrävande akademisk utbildning parallellt med en likaledes resurskrävande militär utbildningsdel och efter 3 eller 4 år misslyckas med att ta ut en examen.

Men Sverige behöver inte välja mellan de båda modellerna, utan kan hålla vägen öppen för båda.

Genom att de militära inslagen inte är sammanvävda med någon särskild akademisk administrativ struktur, kan den militära delen av officersutbildningen bedrivas både för personer med och personer utan avslutad akademisk utbildning. (Alla länder som diskuterats ovan har f ö även vägar till officersyrket för lämpliga personer, underofficerare eller soldater, som saknar akademisk examen.) Beroende på vilken eller vilka vägar man öppnar, måste naturligtvis förmåns- och ersättningssystem utformas så att inte uppenbara skevhets effekter uppstår. Så är t ex fallet i England, där personer med akademisk grundexamen uppbär högre lön under utbildningen på t ex Sandhurst än den som genomgår samma utbildning utan examen.

Anpassning till någon eller några av dessa internationellt tillämpade modeller skulle dessutom, att döma av utländska erfarenheter, underlätta en ökning av andelen kvinnor

respektive etniska minoriteter i officerskåren, eftersom startsträckan in i officersyrket skulle förkortas och individens anställningsrisk reduceras, jämfört med genomgång av nuvarande svenska officersprogram. Frågor om jämställdhet och representativitet inom den svenska officerskåren har tidvis tillmätts stor politisk vikt under de senaste decennierna, och aspekterna kan mycket väl tänkas få ökad relevans i och med Försvarsmaktens nya personalförsörjningsmodell.

Avslutning

Försvarsmakten har under 1990- och 2000-talen kommit att bli en del av ett alltmer europeiserat Sverige, i ett alltmer globaliserat Europa. Detta avspeglas i Försvarsmaktens ändrade uppgiftsinriktning och verksamhetens karaktär får långtgående konsekvenser för kompetensbehoven, både avseende bredd och djup, jämfört med under det kalla kriget. Detta framgår tydligt inte minst i uttalanden av Överbefälhavaren, som konstaterar att uppdraget radikalt förändrats:

Kraven på Sveriges försvarsmakt är i dag helt annorlunda än under kalla kriget då vi hade en statisk hotbild med NATO på ena sidan och Warszawapakten på den andra. Förvarningstiderna var annorlunda och hoten var lättare att identifiera och definiera. Dessutom var insatsområdena mer förutsägbara - uppgiften var att försvara det svenska territoriet.

Överbefälhavaren besvarar sin egen fråga Vad är det då för förändrad omvärld som det nya försvaret har att möta? på följande sätt:

Försvarsmaktens unika kompetens är som alltid väpnad strid men de nya utmaningarnas komplexitet ställer än större krav på att Försvarsmakten samverkar med andra, såväl nationellt som internationellt. För att bemöta de nya utmaningarna måste vi också göra en mer allsidig analys och våga tänka "out of the box"... Oförutsägbarheten och komplexiteten gör det svårare att tydligt urskilja militära hot. Vi ser fler sammansatta hot med ofta komplicerade, gränsöverskridande orsakssamband som t.ex. IT-hot, ekonomiska förändringar, miljöproblem, terrorism och pandemier. Det kan emellertid inte uteslutas att denna komplexa värld, oaktat var i geografien, resulterar i olika militära situationer.⁵

Förmågan att svara upp mot oförutsägbarhet och komplexitet – att tänka ”out of the box” – uppstår naturligtvis bara som följd av en tillräcklig kunskapsbredd och ett tillräckligt kunskapsdjup, båda som följd av kombination av teoretiska studier och praktisk yrkeserfarenhet. Från att ha varit en rutin- och regelstyrd anstalt primärt för storskalig korttidsutbildning av nybörjare, har Försvarsmakten idag helt andra kompetenskrav att svara upp emot. Kompetensstrategier och kompetensförsörjningssystem behöver designas enligt helt andra, och mycket mer moderna, principer än tidigare. I systemutvecklingstermer behöver kompetensstrategiutvecklingen hoppa över ett par systemgenerationer för att komma ikapp taktiklutan. Och detta måste ske utan att kostnaderna tillåts stiga. Kunskapsinnehåll kopplat till omvärldens politiska, sociala, religiösa och ekonomiska komplexitet förutsätter i praktiken att Försvarsmaktens officerare vistas i universitetsvärlden (några med fördel i andra länder) istället för att genomgå all utbildning i ett eget, avskärmat skolsystem. Analysen pekar således tydligt på en design med ett varierat, delvis universitetsbaserat, kompetensförsörjningssystem.

En sådan utveckling skulle placera Sverige i bättre samklang med de system som sedan länge finns hos våra tongivande militära samarbetspartners. Det är också en

⁵ Sverker Göransson på Newsmill, ”Vi behöver mer pengar för att behålla vår förmåga”
<http://www.newsmill.se/artikel/2011/10/26/b-vi-beh-ver-mer-pengar-f-r-att-beh-lla-v-r-f-rm-ga>

kompetensstrategi som med stor sannolikhet skapar ännu inte uppenbarade positiva effekter. Om Försvarsmakten har officerare med olika kompetensprofiler, ökar sannolikheten att någon/några har rätt kompetens och erfarenheter för att identifiera och hantera de framtida förändringar som ännu inte kan förutses. Som alla kvalificerade yrkesgrupper, så kommer även officerares kunskapsinnehåll att gradvis behöva berikas av kunskaper och influenser från annat, ibland svårförutsägbart, håll.

Referenser

Abrahamsson, B. (2007) ”Militär professionalisering och det nya försvarsparadigmet”, i Modern militär professionalism - försvaret och Sverige i världen, Phalén, W. (red.), Sveriges Reservofficersförbund.

Basso, J. (2008): Army Graduate Officer College – White Paper

Bergström, O. (2008) Från invasionsförsvar till insatsförsvar. Omstruktureringsåtgärder inom försvarsmakten. Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet.

Cloud, G. & Jaffe, D. (2009) The Fourth Star: Four Generals and the Epic Struggle for the Future of the United States Army. Crown.

Dahlbom, B. (2007) ”Sveriges framtida försvar – inriktning, uppgifter, kompetens”, i Modern militär professionalism - försvaret och Sverige i världen, Phalén, W. (red.), Sveriges Reservofficersförbund.

Forster, A. (2006) Armed Forces and Society in Europe. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Fö 2009:A Ett användbart och tillgängligt försvar – stödet till Försvarsmakten, Försvarsdepartementet.

Hennessey, P. (2009) The Junior Officers Reading Club. Killing Time and Fighting Wars. London: Allen Lane.

Markstridsskolan (2006) Reserapport efter genomförd resa till Storbritannien enligt skrivelse med Högkvarterets skrivelse-nummer HKV 16 930:66454.

Michael, K. & Ben-Ari, E. (2009) The Contemporary World of Warfare and Peace Support Operations: Contradictory Discourses and New Organizational Forms. Manus presenterat vid Inter-University Seminar on Armed Forces and Society 25-27 oktober 2009.

Proposition 2008/09:140 Ett användbart försvar – försvarspolitisk proposition.

Scales, R. H. (2010), “Too Busy to Learn”, Proceedings February, Vol. 136/2/1,284.

Tillberg, P. (2005) Some Aspects of Military Practices and Officers’ Professional Skills. I Göransson, Hammarén & Ennals (eds.) Dialogue, Skill & Tacit Knowledge. Chichester: Wiley.

Walter, L., Diedrich, A. & Adolfsson, A. (2009) Validering av kunskap och kompetens – Försvarsmaktens förändrade personalförsörjningssystem. Rapportutkast, Gothenburg Research Institute.

Bilaga 2. Krav på framtida officerare – och ett framtida officersutbildningssystem

Karlis Neretnieks

Inledning

De krav som tidigare, under det Kalla kriget, ställdes på en officer och därmed också på det svenska officersutbildningssystemet, var helt inriktade på att han (sällan hon) skulle kunna leda förband i strid, mot en motståndare som uppträdde på eller i anslutning till svenskt territorium. Utbildningen bestod till helt övervägande del av mycket målinriktade verksamheter inriktade mot att ge, och praktiskt tillämpa, kunskap om olika vapensystem, taktik, operationer och krigsstabstjänst, allt kopplat till svenska förband och svensk terräng. Kreativitet och kritiskt tänkande uppammades främst genom att utarbeta, analysera och pröva olika lösningar på stridstekniska, taktiska och operativa problem. Det dåvarande utbildningssystemet var bra, antagligen mycket bra, för sitt ändamål, frambringa chefer, på många olika nivåer, som skulle leda förband och annan militär verksamhet i krig – i Sverige. De gånger svenska officerare prövades under krigsliknande förhållanden, då i samband med internationella operationer, stod de inte i något avseende efter utländska kollegor när det gällde professionell förmåga. Den svenska ledningsfilosofin, som beskrivs nedan, visade sig dessutom ofta vara överlägsen i situationer som krävde självständigt, situationsberoende, agerande av officerare på alla nivåer.

Försvarsmaktens nya inriktning med stark tonvikt på internationella operationer, samverkan inom ramen för internationella organisationer som NATO och EU, och att även förberedelser för försvaret av Sverige (och eventuellt genomförande) skall ske med utländska samarbetspartners, ställer nya och utökade, krav på officerarnas kompetens. Internationella operationer blir också i allt större utsträckning verksamheter där civila och militära organisationer agerar tillsammans för att uppnå gemensamma mål. Den allt snabbare teknikutvecklingen där civil teknik i allt högre grad omsätts i militära tillämpningar kräver nya sätt att tillgodogöra sig kunskaper från civila kompetensbärare. Även Försvarsmaktens nya personalförsörjningssystem, där det längre inte kan lita sig mot värnplikten som en rekryteringsbas, kommer ställa nya krav. Sammantaget innebär dessa faktorer att kraven på officerskåren som helhet, och på den enskilde officeren, kommer att öka. Med detta sagt om framtida krav så gäller alltså det av statsmakterna mycket tydligt uttalade kravet på Försvarsmakten att dess uppgift är att kunna genomföra väpnad strid, d.v.s. kunna föra krig.¹¹ Kravet på officerarna i det avseendet har inte förändrat sig därför att nya uppgifter tillkommit.

Denna PM syftar till att försöka identifiera ett antal nödvändiga egenskaper och förmågor hos framtida svenska officerare som ett nytt officersutbildningssystem måste tillgodose.

Att exakt fastställa kraven på en officer, dagens eller morgondagens, är omöjligt. Precis som i alla yrken kommer kraven att skifta beroende på befattning, nivå i organisationen och över tiden. "Idealofficeren" som kan fylla alla, eller ens huvuddelen av, befattningar finns inte. Det som däremot går att göra är att försöka identifiera vissa egenskaper som är genomgående önskvärda och förmågor som är nödvändiga för att officeren skall kunna bidra till organisationens verksamhet oberoende av vilket fackområde som han eller hon har sin huvudsakliga verksamhet. Varje fackområde ställer sedan i sig ett stort antal krav på olika kunskaper. I denna kontext, att skapa ett framtida officersutbildningssystem, måste också Försvarsmaktens totala behov av kompetenser vägas in, det gäller att försöka

¹¹ Armé-, marin och flygstridskrafterna ska ha en kvalificerad förmåga att genomföra strid i hela skalan från lågintensiva till högintensiva konfliktnivåer (Försvarsproposition 2008/09:140 sid 11)

skapa många olika typer av ”ideallofficerare”, väl skickade att lösa många, ofta väsensskilda uppgifter.

Innan det överhuvudtaget är möjligt att påbörja en diskussion om kraven på en officer krävs det att officerens roll definieras. Därefter krävs att få en uppfattning om den ”kultur”, eller bättre beskrivet med det engelska ordet ”mind-set”, som präglar den organisation han eller hon skall verka i. Utan att ha en uppfattning om en given försvarsmakts uppgifter och dess syn på verksamhetens karaktär är det omöjligt att ens försöka identifiera de egenskaper som en officer kan behöva (det är t.ex. en avsevärd skillnad på de israeliska och amerikanska försvarsmakterna i detta avseende). Det viktigaste här är att identifiera den syn på krigets/stridens karaktär som skall styra organisationens uppträdande, d.v.s. officerarnas agerande och därmed de krav som måste ställas på dem. Likaså krävs att man har en uppfattning om hur miljön där officeren skall verka kan förändras över tiden. Många av de officerare som utbildas idag kommer att vara i tjänst fram till år 2040, i vissa fall även därefter.

Denna PM är därför disponerad enligt följande: vad är en officer, synen på stridens karaktär, behovet av fackkunskaper, trender och vissa andra faktorer som ställer krav på officeren. Den avhandlar inte faktorer som t.ex. hur skapa förutsättningar för att avveckla officerare som inte längre behövs, eller hur utbildningen bör fördelas mellan olika institutioner. Det är visserligen viktiga faktorer men påverkar i sig inte de krav som måste kunna ställas på officerare. Snarare utgör de faktorer som måste vägas in på ett sådant sätt så att de inte påverkar grundkraven på ett negativt sätt. Få brukar väga in sådana faktorer (inom rimliga gränser) som avgörande vid utbildning av trafikflygare eller läkare, också yrken där människors överlevnad hänger på utförarnas kompetens (i officerens fall ännu mera påtagligt). Snarare anpassas utbildningssystemet efter kraven på kompetens.

Ofta kan det vara svårt att konkretisera vad olika militära verksamheter kan innebära. För att illustrera vad en officer på lägsta nivå (löjtnant - chef för en mekaniserad infanteripluton) förväntas kunna leda för olika typer av verksamhet finns därför i en underbilaga till denna PM en översättning av innehållsförteckningen i det nya amerikanska reglementet för mekaniserad infanteripluton; FM 3-21.71. Vid utformandet av ett officersutbildningssystem måste självfallet liknande sammanställningar för olika fackområden och befälsnivåer utarbetas och analyseras för att få en uppfattning om hur utbildningen bör genomföras och organiseras för att nå önskade kompetenser.

Vad är en officer

En präst är inte en jurist, en jurist är inte en läkare, en läkare är inte en ingenjör, likväl finns alla dessa yrkeskategorier representerade i Försvarsmakten i form av officerare. Skälen till denna ordning med olika typer av officerare, och där deras kompetens i grunden är civil, är flera. Historiskt var det både en fråga om samhällelig status och auktoritet i organisationen, och därmed ett sätt att locka människor med sådana för verksamheten behövliga kompetenser att ta anställning i Försvarsmakten. Det fanns (och finns) även en koppling till kombattantstatus och Genevekonventionens regler av behandling av krigsfångar. Officerare skall behandlas annorlunda (och bättre) än meniga och civila. I många fall har dessa specialister också en arbetsledande funktion gentemot andra krigsmän vilken kräver att de har rätt att utöva befäl. Det finns alltså skäl till att även dessa och andra yrkeskategorier ges officersstatus. Ingen av dem konstituerar dock det som utgör Försvarsmaktens existensberättigande och unika kompetensområde, att genomföra väpnad strid. Den förmågan bärs av yrkesgruppen militärt utbildade officerare.

Här kan det också finnas skäl att peka på de olika roller som den nyinrättade kategorin specialistofficerare (tidigare underofficerare) har jämfört med kategorin officerare. Specialistofficerens främsta uppgift är att redan från början, och över tiden, vara expert på något delsystem eller på något avgränsat kunskapsområde på låg nivå i organisationen, och som kräver lång utbildning och erfarenhet för att behärska till fullo. Officerens roll är

att hantera helheten, eller för att vara något mer precis, hantera större eller mindre helheter på olika nivåer, system av system.

Så länge Försvarsmaktens främsta uppgift är att kunna genomföra väpnad strid, i ett nationellt eller internationella sammanhang, skulle därför officersrollen kunna definieras som:

Att som chef kunna leda förband i strid eller leda andra med strid förknippade verksamheter, och att i fred, i olika chefspositioner, ha kunskaper, vilja och förmåga att agera på ett sätt som ökar Försvarsmaktens förmåga att lösa sin huvuduppgift.

Ett dilemma i beskrivningen av officersrollen är att Försvarsmakten sällan, eller bara i liten skala, bedriver den typ av verksamhet som motiverar dess existens - genomföra väpnad strid. Officeren har därför två skilda roller: leda olika typer av fredsverksamhet som kan vara av de mest skilda slag i syfte att öka Försvarsmaktens möjligheter att lösa huvuduppgiften, och att vara beredd (och ha förmågan) att genomföra det som han eller hon ytterst är till för, leda väpnad strid eller därmed förknippade aktiviteter. Denna dualism glöms ofta bort och leder inte sällan till oövertänkta förslag om vad som konstituerar en officer, är viktigt vid utbildning av officerare och hur utbildningen bör genomföras. Likaså är möjligheterna till "on the job training" begränsade, till skillnad från de flesta civila yrken där förmågan växer efterhand som man praktiserar yrket. Även om denna möjlighet fanns i större utsträckning så vore det mindre välbetänkt att tillämpa den metoden fullt ut med hänsyn till konsekvenserna av okunnigt agerande. Det finns därför sannolikt få yrken där behovet av en grundlig utbildning och träning för huvuduppgiften är så stora som för officerare. För officeren kommer det sällan att finnas egen praktisk erfarenhet att stödja sig på när han eller hon står i en mycket krävande situation och ska fatta beslut som kan innebära påtaglig fara för många människors liv. Hans eller hennes agerande kommer till allra största del bygga på fredstida övningar och teoretiska kunskaper. Nedanstående resonemang kommer därför i huvudsak utgå från de krav som ställs på officeren i hans roll som chef för verksamheter förknippade med väpnad strid - den roll som konstituerar officerens existensberättigande - men som också utgör grunden för officerens verksamhet i fred.

Utgångspunkten för diskussionen kommer var kraven på officerare vid armén då dessa utgör majoriteten av officerskåren och där kraven lättast kan formuleras i generella termer. Kraven på t.ex. det lilla antalet flygförare är så speciella, att de inte kan utgöra grunden för en beskrivning av vad ett officersutbildningssystem skall producera. Där är det frågan om en specialistutbildning som först i ett senare skede av karriären, efter ytterligare utbildning, kan börja jämföras med officerare i övrigt. Marinen, främst flottan, intar här ett mellanläge, men som tenderar att ligga närmare armén.

Stridens karaktär

Den svenska försvarsmaktens grundläggande syn på strid är att den präglas av oförutsebarhet och att det oväntade är regel. Det gäller i princip alla typer av konflikter. I det här avseendet skiljer sig inte patrulluppgifter i Afghanistan från mekaniserad bataljons anfall för att återta Visby flygplats eller att skydda en flyktingförläggning i Kongo mot banditer. I inget fall vet vi i förväg hur motståndaren kommer att agera. Det innebär att planer bara är ett instrument från vilket chefer på olika nivåer måste improvisera ifrån beroende på lägesutvecklingen. En långt driven central styrning skulle innebära att gynnsamma tillfällen eventuellt inte utnyttjades eller att farliga situationer kan utvecklas till katastrofer i väntan på högre chefs beslut. Högre chefer har dessutom sällan tillräckligt bra underlag för att kunna ingripa på lägre nivåer. Ofta skulle det också innebära tidsfördröjningar under vilken situationen hinner ändras. Svensk ledning präglas därför av långt driven delegering och att stridsplaner kan ändras efterhand, beroende på hur läget utvecklas. Det kan illustreras med uttryck som "stänga inte din panna blodig mot ett starkt motstånd, utan förstärk istället framgång". Svenska order är därför sällan lika detaljerade som många utländska motsvarigheter. Oftast anges bara det som skall uppnås, inte hur det

skall åstadkommas. Detta för att ge underlydande chefer handlingsfrihet i utförandet. Självfallet kan detta inte drivas in absurdum. Det förutsätts att chefer på olika nivåer har förmågan att agera utifrån helhetens bästa, d.v.s. förstå högre chefs avsikter och handla utifrån det, även när situationen förändras på ett oplanerat sätt. Strid, med allt vad det innebär av fara för eget liv, att utsätta andra för livsfara, fatta beslut med ofta okända konsekvenser, fysisk ansträngning och psykisk anspänning ställer utomordentliga krav på chefer på alla nivåer.

Denna svenska syn på stridens karaktär och slutsatserna när det gäller ledningsmetoder (som delas av israeler och tyskar, dock ej av amerikaner i alla stycken) ställer bl.a. följande generella krav på en officer, det oberoende av nivå, löjtnant till general:

- **Framstående ledarskap**, grundat på förtroende mellan ledare och ledda, vilket bara kan skapas genom att de underlydande är övertygade om att chefen förstår deras situation och behärskar det instrument (förbandet alternativt funktionen) han eller hon skall leda. Här bör noteras att detta inte bara gäller officerare på lägre nivåer som direkt deltar i striden, samma faktorer är lika viktiga när en brigadchef skall leda på sin nivå. Skillnaden är bara att då är det ett antal underlydande chefer av olika sorter (infanteri, artilleri, logistik, luftvärn, telekrig m.fl.) som skall vara övertygade om att chefen kan sitt jobb och begriper vilka problem de i sin tur har att hantera.
- **Initiativkraft**, med den grundläggande syn den svenska försvarsmakten har på stridens karaktär och hur ledning skall utövas krävs att varje officer inte bara har förmågan att organisera och leda det som en ställd uppgift kräver, utan också, eller snarare framförallt, är beredd att ta egna initiativ. Det skall vara en grundinställning att ständigt fråga sig ”vad kan jag göra för att förbandet skall nå framgång”, och sedan göra det. I staber skulle frågan vara ”hur kan jag bidra till att förbandscheferna (de som trots allt utgör ”the business end” av verksamheten) skall få bättre möjligheter att lösa sina uppgifter”.
- **Förståelse för helheten**, den svenska modellen att leda förutsätter att underlydande förstår vad chefer på högre nivåer vill uppnå. För detta krävs att varje officer själv har förmågan att själv leda en nivå upp och dessutom förstår sammanhangen ytterligare en nivå upp. Det räcker inte bara med att man behärskar sin egen nivå. Denna egenskap, eller förmåga, accentueras av de krav som ställs på officerare, även på låga nivåer, i samband med internationella operationer. Här måste officeren vara väl medveten om vad felaktiga åtgärder kan leda till i ett vidare sammanhang, både civilt (media, politik mm) som militärt. Den svenska ledningsfilosofin, med de krav de ställer på den enskilde officeren att förstå och kunna agera inom ramen för en större helhet, är påfallande väl anpassad till den miljö som internationella operationer utgör.
- **Vilja att ta ansvar**, den egenskapen är intimt kopplad till initiativkraft men leder ett steg längre. Det måste vara naturligt att även ta initiativ när åtgärden ligger utanför det som uppgiften specifikt innebär eller föreskriver, vilket kan vara problematiskt i en organisation där order alltid skall åtlydas. Ytterst innebär det att våga vara modig även inför sina överordnade och underordnade, inte bara motståndaren, och vara beredd att ta konsekvenserna av ett felaktigt agerande.

Behovet av fackkunskaper

Ingen av de ovan redovisade egenskaperna kan komma till sin rätt utan att officeren har goda kunskaper om de system och människor han eller hon är satt att leda. Samtidigt finns det en gräns för hur mycket av detaljkunskaper en person kan lära sig. I officerens fall är det uppenbart att en högre chef, t.ex. en brigadchef, inte kan ha ingående kunskaper om alla vapensystem och olika procedurer, på olika områden, som förekommer i en brigad. Han är tvungen att i stor utsträckning lita till de kunskaper som hans stabsmedlemmar står

för. Dock måste han eller hon vara tillräckligt kunnig för att kunna ställa rätt frågor, dra rätt slutsatser av svaren och att kunna se hur de olika systemen och deras egenskaper kan komplettera varandra i lösandet av olika uppgifter, det kan ingen annan – det är därför någon är brigadchef. Ofta måste också beslut om hur olika system skall användas fattas med kort varsel, vilket förutsätter mer än bara översiktliga kunskaper. Det finns inget utrymme för att ”undervisa” chefen när situationen uppstår. På lägre nivåer går det att ställa högre krav på chefens personliga kunskaper om olika system och procedurer. På plutons- och kompaninivå måste kravet vara att chefen personligen är väl förtrogen med alla förbandets system, deras egenskaper och begränsningar och hur de kan utnyttjas på bästa sätt. Det beroende på att tidsförhållandena på dessa nivåer ofta är sådana att det inte finns tid att fråga någon om råd. Chefen måste veta. Den nivån av kunskap uppnås bara med omfattande praktisk utbildning, främst övning i att leda riktiga förband. Därmed inte sagt att han måste vara expert på olika systems alla enskildheter, kalibrera radiostationer, skottställa stridsvagnskanoner, tempera eldrör, justera styrbromsar mm, det har han/hon specialistofficerare och manskap till. Men han/hon måste veta att åtgärderna måste vidtas.

En försvarsmakt består inte bara av små förband av en viss sort, t.ex. artillerikompanier och sedan högre förband av typen brigad. Brigaden är i själva verket ett system av system. I fallet artillerikompani är det också ett system av pjäs- och eldledningsfunktioner. Flera artillerikompanier bildar ett bataljonssystem med ytterligare utvecklade eldledningsfunktioner, underhållsfunktion, underrättelsefunktion mm. Förhållandet är likartat t.ex. när det gäller luftvärn, ingenjörsförband, underhållsförband eller mekaniserade förband. Tillsammans bildar dessa system av system en brigad. Här bildas flera nivåer av nödvändig fackkompetens, leda delsystem, leda system av system på lägre nivå och leda likartade system av system på högre nivå. Samtidigt uppstår det ett behov av generell kompetens som t.ex. leda ”blandade” system. Det kan vara en sammansatt bataljonsstridsgrupp eller en brigad. Där måste officeren ha en god uppfattning även om sådana system där han själv inte har expertkunskap för att kunna åstadkomma ett optimalt utnyttjande av resurserna, där ofta det ena systemets verkan är helt beroende på ett annat system. Pansarförband kan inte framrycka utan artilleriunderstöd, artilleriförband kan sällan överleva utan luftvärnsskydd, ingen kan verka utan fungerande underhållstjänst etc. Efterhand en officer befordras till högre befattningar krävs nya kunskaper. Ett krav på officeren är därför att han eller hon ges **återkommande utbildning**. Förutom fackkunskaper avseende den ”egna” funktionen så krävs efterhand en god kunskap om andra system och hur de fungerar ihop.

Internationell samverkan

Internationell samverkan täcker in ett mycket brett spektrum av aktiviteter, allt från att t.ex. på lägsta nivå begära flygunderstöd av allierat flyg till att leda internationellt sammansatta enheter eller att arbeta i internationella staber. Beroende på partners och uppgift så kan det röra sig om allt från länder liknande Sverige till stormakter med omfattande krigserfarenhet vilka, ofta på goda grunder, anser sig veta hur saker skall skötas. I de sammanhangen är det främst två egenskaper som krävs:

- **Gedigen yrkeskunskap**, utomordentligt gedigen, skall samverkande länders chefer (och politiker) våga lägga sin personals liv i en svensk officers händer måste de vara mer än övertygade om att han/hon håller måttet vad avser det praktiska utnyttjandet av olika resurser. Sannolikt betyder det att en svensk officer i grunden måste vara bättre utbildad (och övad) än sin stormaktsmotsvarighet för att framstå som tillräckligt duglig. I dessa sammanhang, det gäller människoliv, kommer blod (eller i dessa fall nationalitet) vara tjockare än allmän välvilja mot Sverige. Här väger också grad eller andra formella meriter lätt. Även i mindre krigiska sammanhang är yrkeskunskapen av avgörande betydelse. Skall en svensk officer hävda sig vid t.ex. vid stabsamtal i Bryssel eller i motsvarande situationer, då mot representanter för andra länder som kan anföra erfarenheter från otal operationer som argument, så krävs det att man vet och begriper vad man talar

om, i det fall man har en annan åsikt eller om man ska bidra med något substantiellt.

- **Språkkunskaper**, engelska är det språk som används, och kommer att användas, i de allra flesta sammanhang vid olika typer av internationell samverkan. Här har alltid officerare som har engelska som modersmål ett automatiskt försteg. De har lättare att kommunicera, de låter trovärdigare i diskussioner och de uttrycker sig ofta klarare. Det ger dem ett klart försteg när det gäller att få gehör för sina åsikter och därmed också få inflytande på hur saker skall göras, i stort som smått. Som i all andra yrken, finns det ett ”yrkesspråk”. I militära sammanhang lika uttalat som inom medicinen. De engelskkunskaper som de flesta svenska officerare har från den civila skolan räcker inte långt. Ofta inte ens för att skriva och tala tillräckligt bra ”normalengelska” i mer seriösa sammanhang, än mindre behärskar de det nödvändiga fackspråket. Här krävs en systematisk och kontinuerlig språkutbildning som pågår under en officers hela militära karriär, dock med en mycket kraftfull inledande insats under den grundläggande officersutbildningen.

Trender och vissa andra faktorer

Det är svårt att förutspå framtida konflikters karaktär. I allt för många fall har man misslyckats. Första världskriget, Andra världskriget, Vietnamkriget, i samtliga fall har några deltagande länders officerare varit felutbildade i ett antal avseenden. Nya stridsmedel och oväntad taktik från motståndaren har haft avsevärt större inverkan på skeendet än vad som hade förutsetts. Irakkriegen på 90-talet och idag Afghanistan har också lett till nya, icke förutsedda, kunskapsbehov. Denna osäkerhet om framtiden kommer inte att försvinna. Även nästa konflikt kommer att bjuda på överraskningar. Det finns dock ett, för Forsvarsmakten mycket betydelsefullt område – sannolikt än betydelsefullare i framtiden - där man med tämligen stor säkerhet kan anta att utvecklingen kommer påverka såväl konflikters karaktär som stridens genomförande på alla nivåer, **den militärtekniska utvecklingen**. På lägre nivåer gäller det antagligen främst att kunna utnyttja befintlig teknik (stridsfordon, robotar, sambands- och underrättelsesystem mm) på bästa sätt, där är det mer en fråga om utbildning på existerande system. Dock redan på mellannivå inträder behovet av en avsevärt ökad teknikförståelse än idag, såväl för att utnyttja kombinationer av system eller för att hitta metoder för hur bättre utnyttja befintlig teknik, men även för att kunna bidra till utvecklingen och anskaffningen av nya system. En generellt ökad teknikförståelse i officerskåren skulle sannolikt också kunna bidra till (tidigare ha bidragit till) att avstyra en del tekniska hugskott som kostar stora pengar och ger liten effekt.

Det tidigare förhållandet att militära behov var de som främst drev teknikutvecklingen gäller bara i begränsad utsträckning i dag. Nu är det främst civila behov som är teknikdrivande och där innovationerna kommer. I ett idealt system borde därför en stor del av officerarna på mellan och högre nivå, förutom sin rent militära utbildning, också ha haft tillfälle att genomgå någon typ av **teknisk eller naturvetenskaplig utbildning**, vid någon ledande civil institution, Vissa officerare borde dessutom ges möjligheten att i senare skeden av karriären bygga på den med ytterligare kurser, för att därmed lära sig de senaste rönen inom olika områden.

En sådan civil naturvetenskaplig eller teknisk utbildning (eller annan civil men för Forsvarsmakten nyttig utbildning), som en del av den militära karriären, skulle också tillgodose ett annat krav, **mer impulser från det civila samhället**. De hittills traditionella modellerna, med olika skolor för endast militär utbildning, och förbandstjänstgöring i en än mer militärt präglad miljö, har i tämligen stor utsträckning skapat en ”klostermiljö” där impulser utifrån har haft svårigheter att tränga in, främst beroende på att officerarna inte känt till vilken kunskap som finns att hämta utanför deras egen verksamhet. Dessutom skulle antagligen ökade kontakter med den civila högskolevärlden också bidra till bättre förståelse för hur samhället i övrigt fungerar.

En trend, som längre inte är en trend, är övergången från värnplikt till ett system med fast anställda soldater. Det kommer ställa nya krav på officerskåren, sannolikt främst på lägre nivå. I många fall kommer det uppstå situationer där unga, nyutexaminerade, officerare skall utbilda och föra befäl i strid över soldater som har flerårig erfarenhet, både från fredsutbildning och insatser utomlands. Det är inte en lätt situation. Här har den unge officeren inte mycket annat att stödja sig på, för att vinna nödvändig respekt och för att kunna lösa ålagda uppgifter, än att i soldaternas ögon vara uppenbarligen kompetent och att han/hon kan utöva ett gott ledarskap. Sverige är inte ett sådant samhälle där militär grad eller någons sociala bakgrund med automatik skapar tillräcklig respekt för att med framgång kunna utöva befäl. Dock, en faktor som skulle kunna bidra till att förstärka de i grunden helt nödvändiga egenskaperna hos en officer – hög professionalism och bra ledarskap – är en generellt sett bättre allmänbildning jämfört med de underlydande. Det talar för att en civil akademisk utbildning, förutom professionsutbildningen, ur denna synvinkel bör ingå redan som en del av den grundläggande utbildningen till officer. Detta får dock inte ske på bekostnad av en mycket gedigen rent militärt inriktad utbildning. Soldaterna kommer knappast anse att plutonchefens djupa insikter i elektronik eller ekonomi på något vis kompenserar för okunskap i hur att använda olika vapensystem den dagen de hamnar i strid.

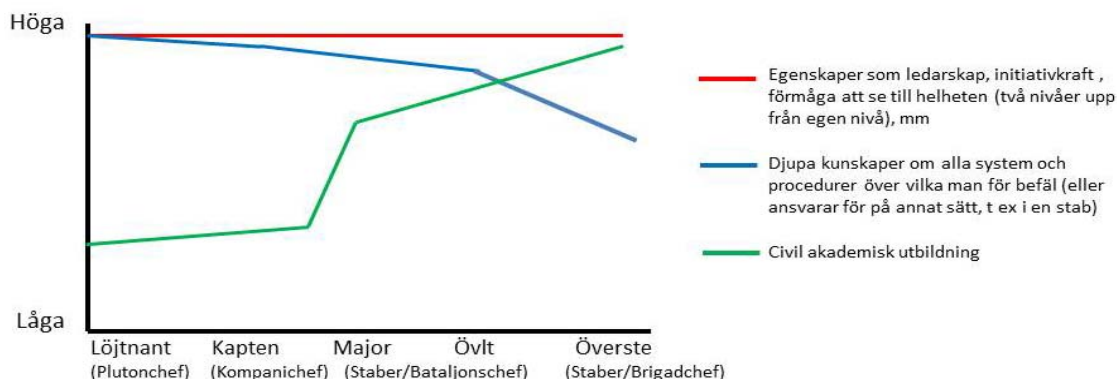
Att varje officer måste ha en **inneboende god moral och etik** säger sig självt. En person som förfogar över både medel och mandat att utöva dödligt våld måste ha en klar uppfattning om, inte bara vad som är tillåtet eller otillåtet, utan han eller hon måste också själv kunna bedöma vad som kan vara försvarligt ur en moralisk synvinkel i olika situationer. Behovet av denna kompass kan komma att öka ju mer differentierade uppgifterna blir. Det är nog avsevärt enklare att fatta beslut om att öppna eld i konventionell krigssituation än t.ex. när ens patrull blir beskjuten vid ett upplopp i ett flyktingläger, och där man riskerar att döda ett antal helt oskyldiga civila när man försöker rädda sitt eget och sina soldaters liv. Vems liv är mest värt i den situationen?

Trots modern vapenteknik och alla möjliga typer av transportmedel så har detta inte på något sätt minskat kravet på **god fysisk status** hos officerarna. Som ett kuriosum kan nämnas att en infanterists packning idag väger mer än någonsin, bl.a. beroende på behovet att bära med sig alla de attiraljer modern teknik innebär (mörkerutrustning, skyddsutrustning, batterier till elektroniska hjälpmedel, radioapparater, bärbar granatsprutor mm). Officeren på låg nivå bär möjligtvis något mindre än soldaten, men han/hon springer mellan olika delar av sin pluton desto mer, för att få överblick, kontrollera att allt fungerar som tänkt och för att uppmuntra sina soldater. Likaså har betydelsen av en god fysik för att säkerställa uthålligt arbete i en psykiskt pressande miljö under primitiva förhållanden, t.ex. i en fältstab i ett missionsområde, heller knappast minskat.

Sammanfattning

Vill man schematiskt försöka sammanfatta kraven på en officer relaterat till när olika krav är eller blir mer eller mindre accentuerade så skulle nedanstående bild kunna ge en indikation.

Krav på egenskaper och kompetenser hos den enskilde officeren



Bilden visar på hur kraven på kunskaper och egenskaper hos en officer skiftar över tiden.

Observera att den schematiserade bilden ovan inte innebär att alla officerare skall ges samma utbildning. Den systemkunskap som krävs på lägre nivåer skiljer sig avsevärt för t.ex. artilleri-, infanteri-, logistik- och ingenjööfficerare (den blå linjen). Likaså säger det sig självt att Försvarsmaktens mycket breda behov av kunskaper inom ett flertal akademiska discipliner gör att olika officerare kommer behöva fördjupa sig inom olika områden efterhand som de avses att ges alltmer inflytelserika befattningar inom olika områden (den gröna linjen).

På lägre nivåer är det framförallt personliga egenskaper som ledarskap och initiativkraft samt förmågan att omsätta djupa kunskaper rörande vapensystem och deras egenskaper till praktisk handling som är viktiga (de röda och blå linjerna).

Efterhand krävs bredare kunskaper om olika militära system, men också förmåga att förstå internationella relationer, ekonomi, juridik m.m., ämnen vilka inte alltid är direkt militärt relaterade, men som ändå kan påverka utnyttjandet av militära medel i olika situationer, eller hur Försvarsmakten kan och bör utvecklas. Dessutom finns också ett behov av att kunna hitta, förstå och föra in landvinningar inom olika samhällssektorer och akademiska discipliner där de kan bidra till Försvarsmaktens utveckling (den gröna linjen, civil akademisk utbildning).

Att den blå linjen viker nedåt senare i karriären innebär inte att behovet av kunskaper om militära system och procedurer blir mindre väsentlig, utan att det krävs kunskap om fler system, men att de med automatik därmed blir grundare.

Denna breddning av kunskaper och förmågor, militärt och civilt, innebär inte att kraven på grundläggande egenskaper som initiativkraft, eller vilja att ta ansvar, etc. nedgår (den röda linjen).

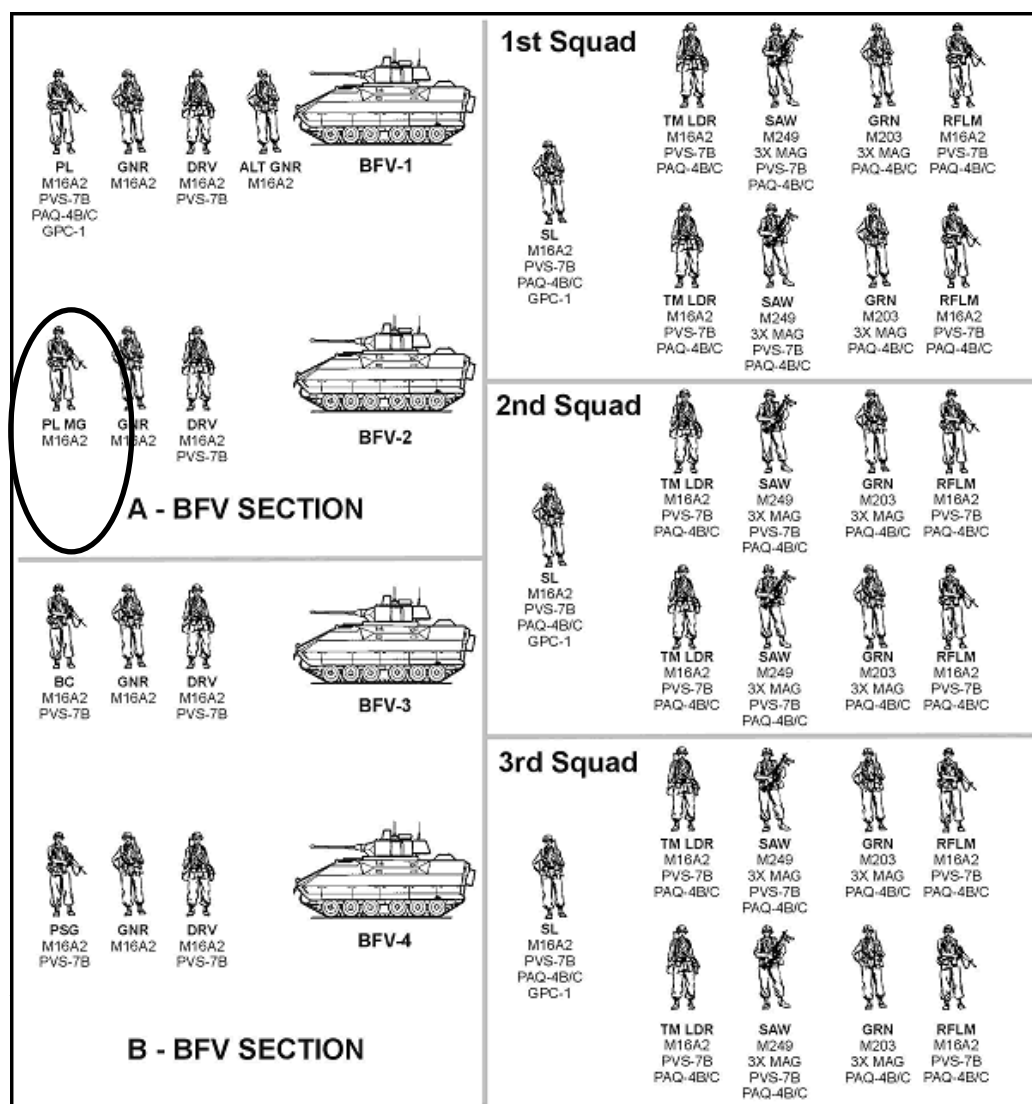
Den faktor som kan te sig något problematisk är hur man bör betrakta den akademiska utbildningen och vilka motiv som bör styra när i tiden den genomförs. Att officerare som når mellannivå och högre behöver sådan, främst för att kunna föra in kunskap från det civila samhället i Försvarsmakten, är otvetydigt. Frågan är dock i vilken utsträckning akademisk kunskap/förmåga behövs redan i tidiga skeden av karriären. Att den vore nyttig redan då finns det inget skäl att betvivla, men det är inte säkert att den är oundgängligen nödvändig. Kanske bör den (akademiska utbildningen) mera ses i perspektivet av att en ökad allmänbildning och kunskap om flera olika problemlösningssmodeller (förutom de specifikt militära) kan vara till nytta vad man än är satt att leda (officerare är ledare och chefer även på lägsta nivå), och att den lägger en grund för vidare, och mer kvalificerade, akademiska studier när man når högre upp i karriären. Till detta kan eventuellt läggas statusaspekten. När man vid 1900-talets början införde kravet på studentexamen för blivande officerare så innebar det att ca 100 st. av de då ca 1200 personer som avlade studentexamen i Sverige antogs bli officerare. Förutom allmänbildningskravet så innebar det också en klar statusmarkör – officerare tillhör de välutbildade i samhället – både civilt

och militärt. Med dagens massutbildning på gymnasienivå så kan det finnas ett behov av att göra en ny motsvarande markering – nu universitetsexamen. Till detta att kan också kopplas att de flesta länder som Sverige idag samverkar med militärt har olika typer av konstruktioner där de allra flesta unga officerare har en akademisk examen, förutom sin rent militär professionsutbildning. Det skulle alltså också innebära en internationell anpassning.

Underbilaga till "Krav på framtida officerare" (sid 1/3)

Organisation och uppgifter för en amerikansk mekaniserad infanteripluton (Utdrag ur US Army FM 3-21.71)

Plutonchefen är markerad med en röd oval, hans uppgifter i stort framgår av nästa sida.



Plutonchefen bär ansvar för allt som plutonen gör eller misslyckas med att göra. Det inkluderar, taktiskt uppträdande, kollektiv utbildning, administration, personalhantering och logistik.

Hans/hennes ansvar och plikter (i strid) är följande:

- Leder plutonen inom ramen för kompaniets och bataljonens uppgifter, och enligt egen bedömning av situationen.
- Att vara föregångsman (kvinna)
- Planerar plutonens verksamhet
- Följer lägesutvecklingen
- Hanterar och analyserar stridslednings- och underrättelseinformation
- Håller högre chef orienterad om plutonens verksamhet
- Utnyttjar understöd från olika system (flyg, artilleri mm) som ställs till förfogande av högre chef

Plutonen skall under hans/hennes befäl kunna:

- Anfalla och ta av fienden besatt terräng

(denna uppgift, "anfalla och ta...", nedbruten i deluppgifter för plutonchefens del, redovisas med kursiverad text nedan – alla nedanstående uppgifter kan brytas ned på liknande sätt som denna, fast då med andra delmoment som måste ledas/behärskas av plutonchefen)

- Ta och hålla väsentliga terrängpartier
- Upprätta försvarsställningar
- Genomföra strid i bebyggelse
- Infiltrera plutonen in i av fienden behärskad terräng
- Övervaka och skydda taktiskt viktiga objekt
- Skapa anfallsstråk genom hinder (mineringar, förhuggningar etc.)
- Genomföra rörlig strid mot en lätt pansrad fiende
- Utnyttja sina pansarvärnsrobotsystem i strid mot stridsvagnar
- Genomföra alla ovanstående striduppgifter i mörker
- Bekämpa långsamtgående luftfarkoster (helikoptrar etc.)
- Uppträda (utföra ovanstående) i kontaminerad miljö (gas, radiak, biologisk)
- Delta i fredsfrämjande operationer

"Anfalla och ta." nedbrutet i deluppgifter

(Förberedelser)

- *Analys av fiendens tänkbara gruppering och agerande.*
- *Analys av understödsbehov från andra system (artilleri) om inte detta är givet, i så fall analys av hur det kan påverka eget och fiendens agerande.*
- *Analys (eventuellt också rekognosering) av möjliga framryckningsvägar (bärighet, skyl, hinder mm)*
- *Plan för hur utnyttja egna vapensystem under framryckningen (beror mycket på om framryckningen sker till fots eller i fordonen – om framryckningen sker till*

fots utarbete en plan hur fordonsbeväpning, kulsprutor, robotar mm skall understödja framryckningen)

- *Utarbeta en preliminär plan för hur försvara taget anfallsmål (vilka vapensystem kan tänkas vara mest behövliga, och var, i den tagna terrängen – där han/hon ännu inte varit).*
- *Ge order till plutonens olika medlemmar (främst gruppcheferna och ställföreträdaren) och försäkra sig om att alla uppfattat sina uppgifter på rätt sätt.*
- *Personligen kontrollera att beordrade åtgärder (maskering, förbereda olika vapensystem för insats, ammunitionsutjämning mm) genomförs.*
- *Personligen prata med så många plutonsmedlemmar som möjligt, uppmuntra, förklara (anfall mot en fientlig ställning innebär oftast förluster).*

(Genomförande)

- *Personligen leda (från täten) framryckningen mot anfallsmålet.*
- *Beroende på fiendens motverkan snabbt (sekunder till minuter) ändra sin anfallsplan om så krävs.*
- *När anfallsmålet är taget modifiera sin preliminära plan för försvar av taget anfallsmål så att den passar de verkliga omständigheterna (fienden, terrängen, egna förluster m.m.).*
- *Ge nödvändiga order för den modifierade planens genomförande.*
- *Personligen, med egna ögon, skaffa sig en överblick av hela plutonens gruppering och situation i övrigt (förluster, soldaternas stridsmoral, bra eller dåliga stridsställningar m.m.).*
- *Rapportera till högre chef.*
- *Förbereda nästa uppgift (de flesta uppgifter brukar innehålla formuleringen "därefter beredd...")*



Bagdad



Vietnam



Konsekvenser av en plutonchefs felaktiga agerande, orealistisk order från högre chef – grundad på hans okunskap och dåligt stabsarbete – eller bara oförutsebara händelser?

En god officersutbildning kommer aldrig eliminera, men dock minimera, riskerna för det bilderna visar .

Bilaga 3. Tidigare svensk officersutbildning

Helge Löfstedt

Bakgrund

Återinförandet av specialistofficerare (underofficerare med tidigare svensk terminologi) i det svenska militära befälssystemet gör det motiverat att modifiera dagens officersutbildning för att passa den nya ordningen. Även de nya krav som ställs på Försvarsmakten med åtföljande behov av kompetenser motiverar en översyn av officersutbildningssystemet. Ett av flera ingångsvärden, där bl.a. utländska officersutbildningssystem borde finnas med, för detta modifieringsarbete skulle kunna vara den officersutbildningsmodell som fanns i Sverige före 1982 (d v s innan det infördes en enhetsbefälskår – den som nu avskaffas).

Nedan beskrivs därför, förutom själva utbildningsgången i den tidigare modellen, också några av de grundvärden som modellen byggde på och den typ av produkt (vad för sorts officer) som försvarsmakten ville ha. Dessutom analyseras också vissa för och nackdelar med systemet och i vad mån det till delar vore tillämpligt idag.

Beskrivningen är tämligen armécentrerad då den alldeles övervägande delen av försvarsmaktens officerare var arméofficerare och arméns behov därför också till stor del var de som styrde officersutbildningssystemets utformning. Marinens sätt att betrakta utbildning och urval sammanföll till stor del med arméns syn, dock med den stora skillnaden att man lade större vikt vid praktisk tjänstgöring till sjöss. Armén hade nog också velat lägga mer tid på praktisk förbandstjänstgöring, men det var inte möjligt i ett system där krigsförbanden består av hemförlovade soldater (d.v.s. samma förhållande som i huvudsak kommer att råda i Insatsorganisation 2014). Flygvapnets flygförare var och är ett specialfall med en utpräglad specialistutbildning och där chefsrollen bara blir aktuell i ett senare skede av karriären och behandlas därför inte här. Armén, Marinen och Flygvapnet hade alla egna skolor för den grundläggande officersutbildningen, då med inriktning på försvarsgrenens egna vapensystem.

Styrande grundvärden för det tidigare svenska officersutbildningssystemet

Det i alla avseenden viktigaste och helt styrande karaktärsdraget som präglade det dåvarande (före 1982) officersutbildningssystemet var att det syftade till att skapa officerare lämpade att vara chefer i krig.

Utbildningens innehåll, pedagogiken och urvalet präglades helt av den målsättningen.

Modellen var principiellt uppbyggd som en sammanhängande trappa från ”korpral till general” där officerens förmåga byggdes upp efterhand i olika steg, med en kombination av formell utbildning och praktisk tjänst. Den nära kopplingen mellan skolutbildning och förbandstjänst gör att det är svårt att försöka identifiera speciella tillfällen när en officer lärde sig det ena eller andra, det var en kontinuerlig process, som sträckte sig över officerens hela karriär, där formell utbildning och tjänstgöring vid förband interagerade. De olika, formella, utbildningarna som genomfördes med flera års mellanrum, med mellanliggande perioder av praktisk tjänst på förband, var utformade så att de till stora delar byggde på kunskap inhämtad i tidigare skolsteg. Samtidigt medgav modellen att officeren stannade på ett visst trappsteg och istället inriktade sig (inriktades) mot mer specialiserade uppgifter på samma nivå, t ex som tjänstegrensföreträdare i en lägre stab. Det skedde ingen ”överutbildning” i så motto att man utbildade fler till en viss nivå än vad det fanns krigsbefattningar (förutom en viss förlustreserv – organisationen skulle ju kunna

föra krig). I händelse av mobilisering var i princip alla officerare krigsplacerade vid stridande förband eller i krigsstaber. Officerare för enbart "fredsbruk" fanns inte.

Skolsystemet var med avsikt tämligen "fyrkantigt" vad avser när officeren skulle genomgå olika skolsteg och utbildningens innehåll. Det av flera skäl. Det var tydligt vad som skulle läras ut – kunna leda pluton, kompani, bataljon osv, beroende på skolsteg. Då t.ex. alla skyttekompanier och skyttebataljoner i krigsorganisationen såg tämligen lika ut och hade i stort samma förmågor och var utbildade på ett likartat sätt så var det naturligt att alla blivande skyttekompanichefer fick likadan utbildning. Vissa verksamheter som t.ex. artillerieldledning var av självklara skäl standardiserad för hela försvarsmakten varför det bara fanns en metod att lära ut. Genom att senare skolsteg byggde på kunskap inhämtad vid tidigare skolsteg hade det varit direkt olämpligt att låta de olika skolstegen "leva sitt eget liv" – de olika stegen i utbildningstrappan måste hänga ihop. Modellen gav också ett stort mått av utbytbart. En officer från ett förband kunde därmed lätt flyttas till en likartad befattning på ett annat förband för att t.ex. fylla en vakans. Systemet var därmed mycket flexibelt vid organisationsförändringar och hur effektivast utnyttja personalen. Eftersom antalet officerare som skulle utbildas var tämligen stort talade även ekonomiska skäl för en tämligen fyrkantig utbildningsmodell där antalet olika program och kurser var begränsat. Valfrihet och flexibilitet är dyrt. En faktor som också bidrog till att stora delar av utbildningen kunde göras likartad för stora grupper av officerare, åtminstone tidigt i karriären, var att alla officerare förväntades kunna leda pluton, kompani och i de flesta fall även bataljon från det egna truppslaget (infanteri, pansar, artilleri etc.) i strid, och också blev krigsplacerade i sådana befattningar. Djupare specialisering med därav genererade behov av speciella kurser kom oftast senare i karriären (efter fyllda 30 år). Mycket av specialistkunskaperna på lägre nivå tillgodosågs ju av den då existerande (nu återinförda) underofficersskåren.

Ovanstående beskrivning av utbildningsmodellens utformning får inte tolkas som att officersutbildningen främst var inriktad på att "plugga in" en stor mängd fakta om olika vapensystem etc. och ett antal modeller hur de kan användas, tvärtom. Faktakunskap var bara en nödvändig grund för det som var officersutbildningens yttersta syfte att skapa självständigt tänkande, initiativrika och handlingskraftiga chefer som ville och vågade ta ansvar. Likaså utbildades officerarna, när de tränades för att kunna leda en nivå, att förstå de faktorer som deras chefer en eller två befälsnivåer upp i hierarkin hade att överväga. Det bör observeras att det var (och är) få utländska försvarsmakter som så entydigt hade byggt in detta krav i sin utbildningsmodell (Israel och Tyskland hade gjort det – och gör det fortfarande). Skälet till att Sverige så tydligt strävade efter att skapa denna typ av officer var att det ledarskap och den taktik som vi övade och avsåg att använda i krig byggde på att varje officer, oberoende av nivå, skulle våga och kunna agera självständigt beroende på hur läget utvecklade sig, "gripa tillfället i flykten", utan att vänta på order, samtidigt måste han eller hon vara kapabel att handla i högre chefs anda. Konceptet som sådant byggde på uppfattningen att i krig är det oväntade regel och det är officerarnas uppgift, att var och en på sin nivå på sin nivå, självständigt kunna fatta och genomföra (genomdriva) beslut som bäst gynnar helheten. Förutom tillämpade övningar med förband (vilket i praktiken bara låter sig göras på plutons- och kompaninivå, eventuellt bataljon, på grund av de stora kostnaderna), så var det framförallt taktikutbildningen som användes som instrument för att utveckla självständigt tänkande och kuraget att stå upp för egna idéer.

Skolsystemet och mellanliggande praktikperioder var också avvägt så att officerarna skulle nå ansvarsfulla krigsbefattningar redan tidigt i karriären. Krigskompanichef ofta redan i 25-årsåldern och bataljonschef vid 30-35. Det fanns två huvudsakliga skäl till detta. Att leda förband i fält på den här nivån är fysiskt och psykiskt ytterst krävande, det skall göras av unga människor. Genom att redan tidigt pröva officerarnas förmåga att såväl tillägna sig teoretiska kunskaper och som att tillämpa dem praktiskt gick det att redan när officerarna var i 30-årsåldern, välja ut vilka som skulle ges ytterligare utbildning och speciellt inriktad praktik för att kunna nå högre och än mer kvalificerade befattningar. En bonuseffekt var också att det underlättade rekryteringen av kvalificerade människor till

officersyrket, den presumptive officeren såg redan vid utbildningens början att han eller hon snabbt skulle få kvalificerade och intressanta arbetsuppgifter.

Skolsystemet användes också systematiskt av försvarsmaktsledningen för att snabbt introducera nya procedurer och erfarenheter på stor bredd i hela försvarsmakten. Detta kan illustreras av att ett normalt regemente varje år fick ”tillbaka” 3-5 fänrikar, 3-5 löjtnanter och 2-4 kaptener från nivåhöjande utbildning varje år. Det innebar att inom 2-3 år hade de nya tankarna sannolikt fått fullt genomslag i organisationen.

Sammanhang mellan utbildningssystem och föreställningen om chefs roll i krig

Alla försvarsmakter har någon sorts föreställning om vad som krävs av deras officerare. I de flesta fall beskrivs detta i grundläggande reglementen eller andra doktrindokument. Denna syn på önskvärda officersegenskaper är alltid (nästan alltid) kopplad till den specifika försvarsmakts syn på krigets, den väpnade stridens, karaktär. Ser man krig i huvudsak som en ”industriell process” där officeren i huvudsak är en manager av eldkraft och andra fysiska resurser så kommer teoretiska kunskaper, planeringsförmåga, ovillkorlig orderlydnad och liknade egenskaper framhävas. Ser man däremot krig som en mera konstnärlig, svårplanerad verksamhet och där man tillskriver den enskilda personen, hög som låg, en viktig roll, så kommer betoningen mer ligga på personligt initiativ, ledarskap och handlingskraft. Självfallet finns ingen renodlad modell, såväl orderlydnad som initiativkraft behövs i alla militära organisationer. Dock, betoningen kan ligga olika, med ganska annorlunda slutresultat. Dessa olika uppfattningar om den väpnade stridens karaktär bör analyseras noga och hållas i minnet när ett officersutbildningssystem utformas.

Chefsens, officerens roll, enligt svensk uppfattning, tillämpades kan illustreras av följande citat ur det då gällande Armereglementet¹²:

2:9 *”I krig är det ovissa och oförutsedda regel. Lägena växlar ofta och plötsligt. Friktioner förekommer ständigt. Av chef krävs, att han snabbt kan finna sig tillrätta i varje situation. Han måste vara beredd, att även med ofullständigt underrättelseunderlag, i de svåraste av lägen fatta avgörande beslut och genomdriva dessa. **Obeslutsamhet och uraktlåtenhet att handla ligger en chef mera till last än misstag i fråga om val av medel.**”*

2:6 *”Chef får icke undandra sig det ansvar som hans befälsställning medför. Han bär ansvaret för att allt görs för att lösa förelagd uppgift. Då samband med högre chef icke kan uppnås. Skall chef på eget initiativ handla i dennes anda. **Viljan att ta ansvar är en av de främsta chefsegenskaperna.**”*

2:3 *”Chef skall visa förtroende för sina underlydande. Han skall följa deras verksamhet i syfte att stödja och hjälpa. Han bör uppmuntra underlydandes initiativ och stärka deras självkänsla. Detta gör han genom att ge dem största möjliga handlingsfrihet inom gränsen för deras förmåga.”*

Det är helt klart att den svenska försvarsmakten inte såg den väpnade striden som någon industriell process eller officeren som någon sorts manager av resurser. Officeren skulle främst ha förmågan att hantera det oförutsedda och få sina underlydande att själva agera utifrån lägets krav. Utbildningssystemet, framförallt pedagogiken utformades därefter.

¹² Armereglemente del 2, Taktik, 1963 Chefen för Armén Ao nr 28 16/1 1964 (med ändringar från 1969, Ast/Ta 1/9 1969 nr 8042. TKO 69033)

Det bör noteras att i det citerade arméreglementet så gäller kraven på chefen, officeren, alla officerare i alla befattningar, stabsmedlemmar såväl som förbandschefer, på hög som låg nivå. Alla utbildades för att kunna agera enligt de här målsättningarna.

Även om de citerade paragraferna första hand är en beskrivning personliga egenskaper så är det också uppenbart att det inte går att ställa sådana krav som de redovisade om officeren inte har mycket gedigna kunskaper om det system han har att verka i och de verksamheter han är satt att leda. Det framstår också som tydligt att den svenska uppfattningen om krigets (den väpnade stridens karaktär) ställer (ställde) avsevärt högre krav både kunskaps- som personlighetsmässigt på en officer än på en sådan som bara skall vara en kugge, med väl definierade uppgifter, i en organisation som för krig främst genom att fördela och sätta in fysiska resurser, likt i en industri.

Utbildningssystemet tidigt 70-tal

En faktor som måste hållas i minnet när man betraktar detta system är att alla officerare förväntades nå längre än till plutonchef i krig (löjtnant), målet var minst kompanichef men där alla skulle utbildas till att åtminstone förstå, och i stor utsträckning också kunna agera, på bataljonsnivå. Det innebar att tjänstgöring vid förband, i alla fall på plutons- och kompaninivå, sågs som både utbildning för officeren och som ”produktiv verksamhet”. Även senare i karriären prövades (och övades) alla officerare i förbandstjänst före befordran till högre befattningar. I armén måste t.ex. överstelöjtnanter tjänstgöra som bataljonschefer innan befordran till överste, överstar som regementschefer innan befordran till general. Vilket i någon mening också kan ses som utbildning.

Översiktlig beskrivning av officersutbildningssystemet

En principiell översikt av den utbildning och den tjänstgöring som i stort sett alla arméofficerare genomförde i början av sin karriär- första tio åren - såg ut enligt följande:

Grundläggande officersutbildning, aspirantskola, Krigsskolan Karlberg mm, (3½ år) → Förbandstjänst som plutonchef (2år) → Utbildning till krigskompanichef vid truppslagskola (9 månader) → Förbandstjänst som plutonchef eller ställföreträdande kompanichef (3år) → Taktikutbildning och grundläggande stabsutbildning vid dåvarande Militärhögskolan, numera FHS, (9 månader)

Med vitsorden från Militärhögskolan och genomförd förbandstjänst som grund valdes ca 30 % av officerarna ut för en 2-årig vidareutbildning på dåvarande Militärhögskolans högre kurser (liknande FHS Chefsprogram idag – dock på den tiden avsevärt mer inriktad på krigsrelaterade uppgifter). Här fanns möjligheten till specialisering inom områden som taktik och operationer, logistik, militärteknik, fortifikation mm. Den högre utbildningen var inte hårt bunden i tiden (till skillnad från de tidigare obligatoriska skolstegen), utan påbörjades normalt när officeren var mellan 30 och 40 år gammal, dock i de flesta fall i de tidiga 30-åren.

Efter genomförd högre utbildning skedde placering i olika befattningar, i staber och på förband. De flesta officerare bytte sedan befattningar med 3-5 års intervall, beroende på intresse och försvarsmaktens behov. De som visat framstående resultat på Militärhögskolans högre kurser och vid senare tjänstgöring i staber och på förband, och därmed ansågs som presumtiva kandidater till höga chefsbefattningar, d.v.s. överste och högre, gavs en speciell karriärplanering där de bytte befattning oftare för att få en större kunskapsbredd och för att kunna prövas speciellt. Denna senare kategori av officerare omfattade ca 10 % av alla officerare mellan 35 och 50 års ålder (det är i det åldersläget man gör karriär), eller vid varje tillfälle ca 5 % av alla officerare i Försvarsmakten (eller Krigsmakten som var benämningen fram till 1975).

Officerare som inte genomgick högre utbildning tjänstgjorde huvuddelen av sin karriär i förbandstjänst och på lägre befattningar i centrala och regionala staber.

Detaljbeskrivning av principer för och innehåll i officersutbildningen (formell utbildning redovisas i rutorna)

Grundläggande officersutbildning med målet plutonchef (ca 3½ år)

Grundläggande allmänmilitär utbildning vid hemregementet med syfte att ge officersaspiranten tillfälle att känna på den militära miljön, bibringa honom eller henne vissa grundläggande färdigheter som vapenhantering, första hjälpen, personliga skyddsåtgärder etc., samt att göra en första bedömning av kandidatens lämplighet. (3 månader, juni-aug)



Aspirantskola 1, knuten till truppslaget, pansar, artilleri, etc. Utbildningen, som var främst praktisk och som genomfördes i huvudsak under fältmässiga förhållanden, inriktades framförallt på personlig färdighet på något av truppslagets huvudsystem och grundläggande färdigheter i strid med detta system. Då det var i detta skolsteg där huvuddelen av de färdigheter skulle läras ut som är avgörande för en plutonchefs förmåga att optimalt utnyttja en plutons vapensystem och materiel så sparades det inte på resurser varken vad avser dugliga officerare (lärare) eller pengar vid aspirantskolorna, det för att uppnå högsta möjliga kvalitet på utbildningen. Tanken var att: behärskar man inte de grundläggande faktorerna väl så står den framtida officeren på en lös grund när han eller hon själv skall utbilda och leda, i det senare fallet kan bristande förmåga behöva betalas med blod (vilket för övrigt gäller på alla nivåer). Skolan var med avsikt också mycket krävande i syfte att den enskilde skulle lära sig vad han eller hon orkar, men också för att "sälla agnarna från vetet". Vid skolan skedde en lämplighetsbedömning av aspiranten. Kombinationen av lämplighetsbedömning och elevernas egna preferenser efter avslutad utbildning ledde till att ungefär hälften av eleverna fortsatte utbildningen till officer. De som valde, eller tvingades, att "kliva av" krigsplacerades vid sina respektive hemförband. (9 månader, sep - maj).



Praktik vid hemförbandet, placerad vid pluton som instruktör och arbetar under överinseende av en erfaren kollega och genomför främst enklare utbildningsmoment. Prövning av befäsegenskaper, klarar aspiranten att motivera soldaterna, inger han eller hon förtroende genom sitt agerande och sina kunskaper, genomdriver aspiranten även mindre populära beslut etc. (4 månader, juni - sep).



Aspirantskola 2, knuten till truppslaget, utbildning i att leda pluton kopplat till något av truppslagets huvudsystem, genomförd främst som praktiska övningar i fält. Utbildningen koncentrerades till aktuell plutons stridsteknik, samordning av plutonens olika vapensystem, samverkan med grannplutoner under strid, orderterminologi etc. (3 månader, okt - dec).



Praktik och prövning vid hemförbandet. Genom att senvintern var en period där det varje år genomfördes större förbandsövningar (bataljonsövningar eller större) i armén utnyttjades detta tillfälle att ge officersaspiranterna tillfälle att öva sig i att föra pluton under så realistiska förhållanden som det är möjligt att skapa under fredstid. (3 månader, jan- mars).



Krigsskolan Karlberg, där aspiranterna (från detta skolsteg benämnda kadetter) framförallt fick teoretisk utbildning avseende arméns övriga truppslag och verksamheter. Utbildningen bestod förutom av ren faktainläring till stor del av applikatoriska exempel i taktik, främst på bataljonsnivå, där det gällde att tänka ut hur optimalt sätta in och samordna olika vapen- och stödsystem. Syftet med taktikundervisningen var förutom att lära sig att lära sig de olika systemens roll i striden också att uppamma kreativt tänkande i hur föra strid, skapa överraskning etc. För att få en bild av verkansmöjligheterna och begränsningarna hos sådana vapensystem som kadetterna inte hade någon personlig erfarenhet av, d.v.s. de allra flesta, så

Tjänstgöring vid hemförbandet (2 år)

Normalt som ställföreträdande plutonchef eller plutonchef i fredsutbildningsarbetet och med placering som plutonchef i krigsorganisationen.



Utbildning till krigskompanichef (9 månader)

Utbildningen genomfördes vid respektive truppslagsskola (pansar, infanteri, artilleri etc.), idag skulle den utbildning som gavs här till delar kunna jämföras med det som sker vid Markstridsskolan. Utbildningen bestod till stor del av praktiska truppföringsövningar med kompani och teoretisk undervisning avseende främst bataljonstaktik. Det senare genomfördes som vanligt som applikatoriska exempel såväl i lektionssal som i terrängen. Genom att en stor del av utbildningen bestod av truppföring med verkliga förband kunde stor vikt läggas på att koppla teori och praktik, uppamma initiativkraft och pröva viljan att ta ansvar.



Tjänstgöring vid hemförbandet (3 år)

Normalt som plutonchef eller fredskompanichef i fredutbildningsarbetet och med placering som kompanichef i krigsorganisationen.



Utbildning till krigsbataljonchef och stabsmedlem i brigadstab (10 månader)

Detta var det sista obligatoriska utbildningssteget för en officer och genomfördes normalt vid ca 30 års ålder.

Genomfördes vid Militärhögskolan (nu Försvarshögskolan), motsvarar till delar dagens stabsprogram vid FHS, dock med den stora skillnaden att den dåvarande utbildningen hade ett klart uttalat mål kopplat till krigsorganisationen. Utbildningen var i huvudsak teoretisk men avslutades med ledning av en verklig bataljon vid slutet av utbildningen. Tonvikten av utbildningen låg på brigadtaktik och krigsstabstjänst. Kursen hade också syftet att välja ut vilka som skulle ges möjligheten att fortsätta till högre utbildning vid Militärhögskolan (nu FHS), ca 30 % av eleverna gavs den möjligheten.

30%

70%



Fortsatt utbildning vid MHS (nu FHS)

Tjänstgöring vid hemförbandet på ”mellannivå”,

på sikt viss utveckling genom olika specialkurser,

krigsplacering som bataljonschef, stabsmedlem etc.



Högre officersutbildning för tjänstgöring i centrala staber och som högre chef (2 år)

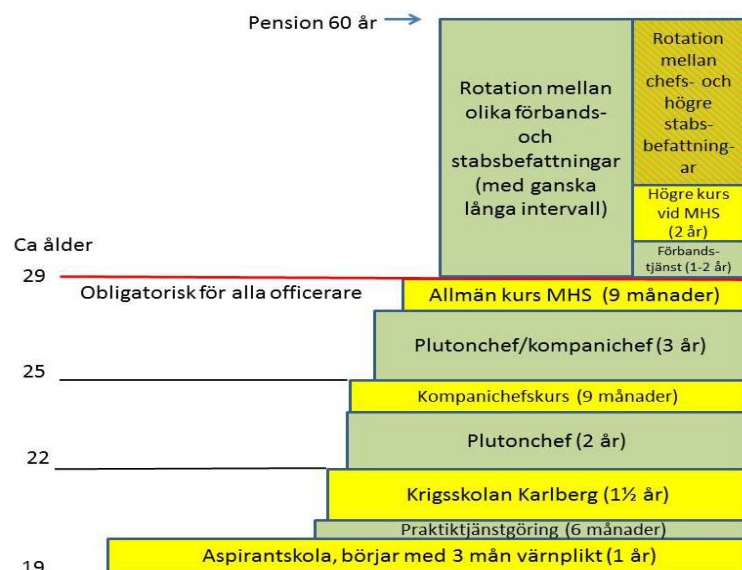
Genomfördes vid Militärhögskolan, och motsvarade till delar dagens chefsprogram vid FHS men där undervisningen hade en mycket tydligare inriktning mot definierade krigsbefattningar och Försvarmaktens verksamhet i krig. Det formella målet var att utbilda officeren till att kunna vara fördelningsstabschef (med nuvarande terminologi divisionsstabschef), men där grunden även skulle läggas för att på sikt kunna befordras till högre chefsbefattningar t.ex. brigadchef och för att kunna tjänstgöra i centrala staber.

De helt dominerande ämnena var taktik och operationer samt krigsstabstjänst. Utöver det "taktiskt/operativa programmet" fanns det även program med teknisk och fortifikatorisk inriktning, men även där syftade utbildningen främst till att utbilda officerarna mot befattningar i krigsorganisationen men där det krävdes en kombination av teknisk och taktisk/operativ förmåga. Utbildningen var till stora delar försvarsgrensintegrerad där armé-, marin-, och flygofficerare genomförde utbildningsmoment tillsammans, främst fältövningar.

Förutom att bibringa eleverna faktakunskaper så lades mycket stor vikt vid att utveckla elevernas förmåga till självständigt tänkande, vilja att ta ansvar och att samordna komplexa verksamheter. Även officerarnas förmåga att prioritera och att lösa komplexa uppgifter under press övades, och prövades, genom att avancerad problemlösning skulle ske under stark tidspress. De viktigaste pedagogiska metoderna var applikatoriska exempel och stabstjänstövningar. I båda fallen genomfördes de på skolan såväl som i olika delar av landet. Några stabstjänstövningar genomfördes med fullt ut bemannade krigsstaber för att skapa bästa möjliga känsla för miljön, men också för att lära sig de friktioner som uppstår när många människor skall samverka för att lösa komplexa problem. För att bredda officerarnas syn på totalförsvarsfrågor genomfördes studiebesök vid militärområdesstaber, länsstyrelser, försvarsindustrier och andra organisationer som hade en roll i försvarsplaneringen, och skulle spela en viktig roll i händelse av krig.

Omedelbart efter genomförd högre utbildning placerades officerarna oftast på staber, förvaltningar eller som lärare på skolor. Vissa, ca 10-15 st./år, som bedömdes ha egenskaper att eventuellt nå högre befattningar, d.v.s. de som hade en prognos att bli minst överstar gavs efter genomförd högre utbildning vid Militärhögskolan (numera FHS) en speciell 2-årig "traineeutbildning" som innebar att de systematiskt roterades var 6:e månad mellan olika avdelningar i olika staber, innan de fick ansvaret för något eget sakområde i någon av staberna. Dessa officerare, i armén benämnda generalstabsofficerare, växlade befattningar tämligen ofta kanske vartannat till vart tredje år för att få den kunskapsbredd som krävs för att kunna fungera på höga nivåer i Försvarmakten. Övriga officerare, huvuddelen, som genomgått högre utbildning vid Militärhögskolan (numera FHS) blev vad man med civilt språkbruk skulle kunna kalla Försvarmaktens "middle management", oftast med graden överstelöjtnant. De satt oftast tämligen länge på sina befattningar, i storleksordningen fyra-fem år.

En schematisk modell av hela det tidigare utbildnings- och karriärsystemet framgår av bilden nedan.



Gul färg markerar skolbunden utbildning. Grön färg markerar tjänstgöring vid förband. Att stapeln smalnar av uppåt markerar (ej skalentligt) att vissa officerare, tämligen många, valde att sluta i Försvarsmakten och övergå i civil verksamhet. Avgångsfrekvensen skiftade naturligtvis under olika år (konjunkturberoende). Likaså var inte avgångarna jämt fördelade över tiden. Oftast skedde avgångarna efter ett genomfört skolsteg, främst Krigsskolan Karlberg och Militärhögskolans högre kurs.

Kommentarer och analys

Systemet var i det stora hela ett utomordentligt bra system för att frambringa den typ av officerare som det dåtida invasionsförsvaret behövde, där den helt styrande uppgiften för alla officerare var att leda militär verksamhet vid ett konventionellt krig i Sverige. En annan mycket positiv egenskap som systemet hade var att det logiskt hängde ihop mycket bra såväl när det gällde den filosofi som låg bakom officersutbildningen (kraven på en officer) och hur de olika utbildningsstegen och den praktiska tjänstgöringen ”kuggade i” varandra. Systemet var också tämligen billigt genom att huvuddelen av officerarna fick likartad utbildning, åtminstone under de första skolstegen (skillnaderna mellan armé, marin och flygvapen var dock stora, av självklara skäl). Billig i detta sammanhang får inte tolkas som billig i förhållande till andra (civila) utbildningar. Ammunition, körning med stridsfordon etc. är utomordentligt dyrt jämfört med vilken civil utbildning som helst. Ekonomin låg i att man producerade en ”standardiserad produkt” (men där varje enskild ”produkt” var tränad till att vara mycket flexibel).

Det fanns dock också brister i systemet som sannolikt inverkarade menligt på, inte så mycket den enskilde officerens roll som chef i krig, men mera på Försvarsmakten i sin helhet. Officerarna fick hela sin utbildning i Försvarsmaktens regi, vid militära skolor. Det innebar att de allra flesta officerarna, och därmed Försvarsmakten gick miste om impulser från den civila akademiska världen som skulle ha kunnat göra organisationen bättre. Till del, men bara till del, kompensades detta genom det mycket stora antalet reservofficerare i krigsorganisationen, de flesta med akademisk utbildning, i vissa fall mycket kvalificerad sådan. I samband med dåtidens särskilda befälsövningar (SÖB) och repetitionsövningar (KFÖ) då reservofficerarna var inkallade till tjänst var debatten ofta mycket livlig avseende hur utveckla metoder och organisation. Likaså var utbildningen i ”fredstjänst”, d.v.s. arbetsrätt, ekonomi, upphandling och liknande ämnen otillräcklig för att på ett bra sätt förbereda t.ex. en framtida regementschef för hans uppgift.

Ett problem, visserligen inte direkt kopplat till utbildningssystemet, men som ändå påverkas av officerens utbildning, var hur hantera övertalighet. Genom att det dåvarande

systemet var inriktat på att tillgodose främst behovet av kompani- och bataljonschefer i krigsorganisationen, och att bara ca 30 % av officerarna gick vidare till högre utbildning, så uppstod ett överskott av officerare, utan högre utbildning, som med tiden blev för gamla för att inneha fysiskt krävande krigsbefattningar men saknade de kvalifikationer som krävdes för t.ex. mer kvalificerade stabsbefattningar. Då de inte genomgått någon av Försvarmaktens högre utbildningar och inte heller hade civila akademiska meriter var de tämligen svåra att avveckla – deras attraktivitet på den civila arbetsmarknaden var begränsad.

Ett nytt officersutbildningssystem borde ta sikte på att skapa bättre förutsättningar för en korsbefruktnings mellan den civila akademiska världen och Försvarmakten. Det bör underlätta övergången från militär verksamhet till civil, men även vice versa. Sist och mest väsentligt - oberoende av andra krav: det måste skapa officerare som är väl skickade att leda väpnad strid och andra därmed förknippade verksamheter i en ny och annorlunda miljö än det tidigare invasionsförsvaret.

Bilaga 4. Krav på en officer utifrån Försvarmaktens perspektiv

Malin Ivarsson

Denna beskrivning av förmågekraven ger inga fullständiga svar på vad en officer bör kunna utan bör betraktas som en introduktion till den breda och svåra frågan om vad en officer i den svenska Försvarmakten bör kunna idag. Inom Försvarmakten pågår ett arbete med att ta fram befattningsbeskrivningar och kravprofiler, vilket kan leda till förändringar för officerens roll.

För att kunna fastställa önskvärda förmågor hos en officer bör man först fastställa vad den svenska Försvarmaktens uppgift är. Enligt Förordningen (2007:1266) med instruktion för Försvarmakten (FM) är FMs övergripande uppgift att bland annat *”Försvarmakten ska upprätthålla och utveckla ett militärt försvar. Grunden för detta ska vara förmågan till väpnad strid.”* och *”Enligt den gällande försvarspolitiska inriktningen är det övergripande målet för det militära försvaret att förebygga och hantera konflikter och krig för att säkerställa Sveriges existens, fortlevnad och självständighet”* (Svensk författningssamling, 2007). Detta ska ske ensamt eller tillsammans med andra, genom insatser på vårt eget territorium, i närområdet samt regionalt och globalt. Sverige skall därmed *”kunna ge och ta emot militärt stöd”* (Svensk författningssamling, 2007 (2007:1266)). Grunden till militärt försvar var *”förmågan till väpnad strid och enligt Försvarmaktens militärstrategiska doktrin bygger denna förmåga på tillgängliga resurser i form av stridskrater, kunskaper och föreställningar om hur resurserna ska användas på ett effektivt sätt samt en uttalad vilja att använda det militära maktmedlet. Enligt den militärstrategiska doktrinen bygger krigsförmågan på tre faktorer: fysiska faktorer (stridskrafter, personal och övriga resurser), konceptuella faktorer (doktrin och policy) samt moraliska faktorer (vilja, ledarskap och värdegrund)* (Försvarmakten, 2011d). Lite förenklat kan man säga att kraven på en officer kan delas in i de personliga egenskaperna och förmågor. Det är självklart svårt att veta Försvarmaktens framtida kompetensbehov, denna studie försöker därav endast ge en bild av de krav som enligt Försvarmakten finns i dag på en officer.

Försvarmaktens nya generella kravprofiler

Förändringen från invasionsförsvar till insatsförsvar innebar nya uppgifter för Försvarmaktens, som även innebar nya krav på kompetens, förmågor och förhållningssätt. Utöver denna förändring skedde även införandet av ett tvåbefälssystem, övergången från plikt till frivillighet samt en pågående övergång från individuellt personalomsättning i krigsförbanden istället för förbandsomsättning. Försvarmakten utvecklade därav nya generella kravprofiler till grundrekrytering av militär personal som beskrivs i Försvarmaktens dokument *”Styrning av kravprofiler grundrekrytering av militär personal”* (Försvarmakten, 2010). Med de nya generella kravprofilerna är fokus att ta ut individer med de rätta kapaciteterna och inte på befattningsspecifika krav. Detta skall leda till en flexibel och användbar insatsorganisation, vad avser personal, och skall även *”bredda FMs framtida rekryteringsbas ur ett attraktionsperspektiv, verksamhetsperspektiv och ett individperspektiv”* (Försvarmakten, 2010).

Allt eftersom erfarenhet byggs upp kan vissa förändringar av kravprofilerna ske. Vid grundrekrytering läggs särskild vikt vid förmågor och personlighetsmässiga resurser och drivkrafter som krävs vid exponering i insatsmiljö. Kraven som anges i kravprofilerna till officer är de lägsta grundkrav som FM ställer på ingångsbefattningen officer. Vid grundrekrytering till officer och specialistofficer används kravprofilen för gruppbefäl, gruppbefäl är dock ingen ingångsbefattning. Kravprofilerna är kopplade till personalkategori, det vill säga bland annat till officerare, och är sedan fördelade på

inriktningarna strid, logistik, ledning, underrättelse, jägare/SF och HV och kan därefter kopplas till arbetsgruppsområden och befattningar. Urvalsmetoderna som används är rester, intervjuer och hälsoundersökningar m.m. och de sökande rangordnas sedan efter hur väl de uppfyller kravprofilen (Försvarsmakten, 2010).

Kravprofilerna beskriver vilka färdigheter, förmågor och förhållningssätt som individen ska besitta för att klara uppgiften. I kravprofilen ingår följande:

- Kompetens - reell och formell kompetens
- Personliga egenskaper - fysisk prestationsförmåga, psykisk förmåga och medicinsk förmåga
- Beteende (värderingar, attityd och drivkrafter/motivation)
- Grundkrav (svensk medborgare och säkerhetsprövning)

Nedan följer mer utförliga beskrivningar om kravprofilen vid grundrekryteringsens olika komponenter.

Kompetens

Formell kompetens är det som det finns intyg på till exempel betyg och körkort. Reell kompetens består av de kunskaper och färdigheter som personen har, oavsett hur den lärt sig det. Reell kompetens kan delas in i följande kunskapsområden: fakta, förståelse, färdighet och förtrogenhet.

Personliga egenskaper

Inom personliga egenskaper ingår fysisk prestationsförmåga, vilket här innebär att kroppen måste kunna anpassa sig till den fysiska belastning och aktivitet som individen utsätts för i det militära systemet. Utöver fysisk prestationsförmåga ingår även psykisk förmåga som här är ett samlingsbegrepp för tre olika delar: psykisk förmåga, generell begåvning och befälslämplighet. Psykisk förmåga fokuserar på individens drivkraft, sociala förmåga och förmågan att klara av påfrestningar (psykisk stabilitet) och anger individens personlighetsmässiga förutsättningar att klara av olika slags påfrestningar vid militär verksamhet. Generell begåvning anger individens förutsättningar att förstå och lösa olika problem, vilket är viktigt för att kunna hantera stress och agera flexibelt samt att kunna lära nytt. Befälslämplighet anger lämplighet för exempel vis ledare och fokuserar på personlighetsmässiga förutsättningar för anpassning, ansvar och pålitlighet i olika sammanhang.

Beteende

Inom beteende ingår värderingar, attityder och drivkrafter och motivation. Värderingar visas främst genom individens handlingar, beteende eller attityder mot omgivningen och FM beaktar därför om dessa är förenligt med FMs kravprofil. FMs verksamhet ställer särskilda krav på medarbetarnas beteende och attityder och dessa observeras därför under utbildning och tjänstgöring för att uppmärksamma om detta inte faller inom ramen för FMs värdegrund. De betenden som bedöms är uppträdande, attityder och regelbundet kränkande språkbruk.

Drivkrafter och motivation

Motivation innehåller individens ambitioner, målinriktning, uthållighet och intressen. Dessa är även förutsättningar för att kunna arbeta självständigt i den grad som FM kräver. Vid rekrytering är det främst intressant att bedöma hur individen väljer att göra i en valsituation och förståelse för hur personen resonerar i sina val (Försvarsmakten, 2010).

Ett krav på medarbetare är även att de delar Försvarsmaktens värdegrund och uppförandekod. Värdegrunden består av tre ledord: Öppenhet – var öppen och ärlig, Resultat – ta initiativ och uppnå resultat samt Ansvar – ta ansvar och var pålitlig (Försvarsmakten, 2011c) Kompletterande till värdegrunden finns även en uppförandekod som innebär följande:

- **Lever vår värdegrund.** Vi ställs inför många etiska dilemman där det varken finns regler eller fullständig vägledning. Här är det extra viktigt att ha en genomtänkt etisk grund att stå på. Vi verkar och har mod i allt vi gör utifrån vår värdegrund.
- **Tar ansvar för handlingar och konsekvenser.** Vi är lojala och driver våra uppdrag, tar ansvar, hushåller med våra resurser och tar tillvara på lärdomar. Vi ställer inte högre krav på andra än oss själva.
- **Ser mångfald som en tillgång.** Vi använder aktivt våra olika kompetenser och kunskaper för att lösa alla utmaningar. Vi tar aktivt avstånd från diskriminering, trakasserier och brottslighet som korruption, sexhandel eller övergrepp i alla former. Vi missbrukar inte vår maktställning, varken i yrkesroller eller i övriga relationer.
- **Stärker vårt lagspel och blir tillsammans effektivare.** Öppenhet och samarbete gör oss bättre, starkare och effektivare. Vi verkar även tillsammans med andra förmågor för att uppnå framgång. Med ett utvecklat ledarskap stimulerar vi till goda framsteg och skapar trygghet.
- **Agerar med högt säkerhetsmedvetande.** Vi verkar i skiftande miljöer med stora risker och där liv kan stå på spel. Vi har ett högt säkerhetsmedvetande utan att vi för den skull hämmas så att vi inte kan fullfölja våra uppdrag.
- **Värnar vår fysiska och mentala hälsa.** Vi värnar om vår fysiska och mentala hälsa och därmed säkerheten i våra uppdrag. Vi tar aktivt avstånd från alla olagliga droger och är måttfulla och ansvarsfulla när vi använder alkohol, nikotin eller andra lagliga droger.

(Försvarsmakten, 2011b)

De nya generella kravprofilerna, likt värdegrunden sätter mycket fokus på de personliga egenskaperna som det centrala vid rekrytering. Utifrån värdegrunden kan följande personliga egenskaper antas vara viktiga för att för anställning i Försvarsmakten, "Själv tänkande", ansvarsfull, samarbetsvillig, öppet sinne, riskmedveten samt omhändertagande.

Både i de texter som studerats samt i de intervjuer som har genomförts i arbetet med att försöka få fram en bild av de krav som ställs på officerare, har de personliga egenskaperna varit återkommande som de centrala. De personliga egenskaperna har framstått som det viktigaste med motiveringen att förmågor och färdigheter går alltid att träna upp. För att ytterligare undersöka vilka personliga egenskaper som krävs att officerare har finns ett stycke i dokumentet "Utbildningsmål för Försvarsmaktens programutbildning". Dokumentet Utbildningsmål för Försvarsmaktens programutbildning är dock så pass gammalt att det inte tar hänsyn till officerens förändrade roll som följd av tvåbefälssystemet. Dokumentet har dock inte upphävts och är det som tydligast beskriver önskvärda personliga egenskaper för just officerare. *Under kriser och i krig är officerens chef- och ledarskap utsatta för extrema provningar. Ytterst handlar det om beslut och handlingar som kan mätas i människoliv. Officeren måste därför kunna bära den psykiska och fysiska press som uppgiften innebär. Kraven på egenskaperna som ställs på officeren i en sådan miljö är föregångsmannaskap, målmedvetenhet, beslutsamhet, mod samt förmåga till överblick, handling, samordning och att skapa och upprätthålla förtroende i sitt ledarskap. Dessutom behövs att officeren kan anpassa sig helt till nya förhållanden, kan improvisera och finna nya metoder för att lösa problem. Det krävs ingående kunskaper om människan, det egna förbandet och den miljö som officeren har att uppträda i för att framgångsrikt kunna leda verksamheten* (Försvarsmakten, 2002, Utbildningsmål för Försvarsmaktens programutbildning).

De personliga egenskaper som en officer bör ha som kan spåras ur texten ovan är: föregångsmannaskap, målmedvetenhet, beslutsamhet, mod samt förmåga till överblick, handling, samordning och att skapa och upprätthålla förtroende i sitt ledarskap och även lätt att anpassa sig, och kunna improvisera. Vad som är personliga egenskaper och vad som är förmågor som kan tränas upp av dessa kan givetvis diskuteras.

Målet med Officersprogrammet

Ytterligare ett hjälpmedel till att förstå vad som är önskvärda krav på en officer är att studera målen med den grundläggande officersutbildningen. Målet med Officersprogrammet enligt examensbeskrivningen (Svensk författningssamling, 2007) är indelat i tre delar, kunskap och förståelse, färdighet och förmåga samt värderingsförmåga och förhållningssätt. Inom kunskap och förståelse skall officerskadetten:

- ha kunskap om områdets vetenskapliga grund och dess beprövade erfarenhet och kännedom om aktuellt forsknings- och utvecklingsarbete samt kunskap om sambandet mellan vetenskap och beprövad erfarenhet och sambandets betydelse för yrkesutövningen
- visa sådant brett kunnande i militära ämnen som krävs för att i en ledande befattning ansvara för personal och materiel i militära operationer
- visa förståelse för mekanismer och interaktioner i militära konflikter längs hela skalan av konflikter
- visa kunskap om krishantering i påfrestande situationer för samhället, och
- visa kunskap om såväl nationella som internationella relevanta författningar och regelverk.

Inom kategorin färdighet och förmåga skall officerskadetten kunna:

- visa förmåga att med en helhetssyn planer, leda och med adekvata metoder genomföra uppgifter inom givna ramar
- visa förmåga att utbilda, informera och stödja olika grupper
- visa förmåga att tillämpa sitt kunnande för att hantera olika situationer, företeelser och frågeställningar utifrån uppgiftens, individens och gruppens behov
- visa förmåga att kritiskt och systematiskt granska, bedöma och använda relevant information
- visa förmåga till lagarbete och samverkan med grupper med olika sammansättningar, och
- visa förmågor att i såväl nationella som internationella sammanhang muntligt och skriftligt redogöra för och diskutera information, problem och lösningar med olika grupper.

Målen för kategorin värderingsförmåga och förhållningssätt är att officerskadetten skall kunna:

- visa självkännedom och empatisk förmåga,
- visa förmåga till säkerhetsmässigt tänkande i olika situationer,
- visa förmåga att inom yrkesutövningen göra bedömningar med hänsyn till relevanta vetenskapliga, samhälleliga och etiska aspekter med särskilt beaktande av de mänskliga rättigheterna

- visa insikt i teknikens möjligheter och begränsningar, dess roll i samhället och människors ansvar för dess nyttjande, inbegripet militära, sociala och ekonomiska aspekter samt miljö- och arbetsmiljöaspekter
- visa förmåga till ett professionellt förhållningssätt, och
- visa förmåga att identifiera sitt behov av ytterligare kunskap och fortlöpande utveckla sin kompetens.

Försvarsmaktens generella krav på officerare

För officerare med taktisk och operativ inriktning finns det dels generella krav, som omfattar alla officerare med inriktningen, men även funktionsspecifika krav. De generella och funktionsspecifika förmågekraven utgör tillsammans med praktisk tjänstgöring vid förband den grund som respektive officerskategori skall ha uppnått innan initial befattning i insatsorganisationen (Försvarsmakten, 2006a). Förmågekraven har förändrats sedan införandet av specialistofficerare. De grundläggande förmågorna skall ge officeren en stabil plattform utifrån vilken han/hon skall utvecklas inom befattningar i insatsorganisationen på nivå 6-4. De behov av fördjupade sakkompetenser som en officer har behov av tidigt, skall innehas av specialistofficerare. Enligt ”Övergripande styrning och målsättning med OP 07-10” ska en officer med taktisk och operativ inriktning under sin grundläggande officersutbildning och den inledande förbandsträning utvecklas till att vara chef på lägre nivå, dvs plutonchef. (Försvarsmakten, 2006b)

Generella krav

De generella kraven på förmågor för officerare med taktisk och operativ inriktning är indelade i fyra delar först en situationsbeskrivning och sedan i tre förmågekategorier: förmåga som chef/ledare, förmåga som utbildare och förmåga som fackman. De generella kraven är hämtade ur ”Övergripande styrning och målsättning med OP 07-10”, ”Krav på generella förmågor för officerare med taktisk/operativ inriktning”, s. 3-6, (Försvarsmakten, 2006b).

Enligt Försvarsmakten och Försvarshögskolans gemensamma svar på regeringsuppdrag Fö2008/3334/MIL och Fö2009/2163/MIL, (Försvarsmakten, 2009) skall de grundläggande förmågorna ge officeren en stabil plattform utifrån vilken de kan utvecklas i befattningar i insatsorganisationens nivåer OF1-3 (d.v.s. fänrik/löjtnant, kapten och major/örlogskapten).

Situationsbeskrivning

Officeren skall kunna verka i såväl fred som krig, i Sverige eller internationellt.

För att kunna placeras på befattning på befattning efter en grundläggande officersutbildning krävs det provtjänstgöring/anställning och/eller befattningsinriktad kurs för att föra de krav som ställs enligt de befattningsspecifika förmågorna.

Uppgifterna avseende generella förmågor ska - där inte annat anges - kunna lösas i hela konfliktskalan från fred till krig. De ska följaktligen kunna lösas i situationer från den fredstida utbildningssituationen, via genomförandet av militära operationer med svenska förband inom eller utanför landet, till militära operationer långt ifrån Sverige i samverkan med andra länder och under ledning av svenskt eller utländskt befäl.

Operationer kan innehålla stridsuppgifter men även genomföras utan att stridsuppgifter inkluderas. Operationer kan ske mot en motståndare som genomför konventionella militära operationer eller utnyttjar alternativa angreppsmetoder, inkluderade CBRN-stridsmedel, eller en kombination av dessa. Striden kan ske på flera arenor samtidigt. Motståndaren och andra aktörer kan:

- Vara en annan nations krigsmakt, en kriminell organisation eller en terroristorganisation

- Ha moderna vapen och modern utrustning för underrättelse och skydd eller endast enklare vapen och utrustning
- Uppträda öppet eller dolt i uniform, öppet utan uniform eller dolt bland civilbefolkningen
- Strida på konventionellt sätt
- Vara mycket svår att upptäcka
- Vara mycket uthållig och svårslagen
- Tjäna på att striden blir utdragen i tid
- Ha okänd eller oklar ledning och ledningsstruktur
- Vara totalt hänsynslös och medvetet åsidosätta folkrätten

Operationer som i första hand inte innehållet stridsuppgifter kan t.ex. vara humanitära insatser, katastrofhjälp, fredsförebyggande åtgärder eller evakueringsoperationer. Dessa operationer kan utföras under alla faser i en konflikt eller parallellt med ett krig och dess olika faser. Operationer kan genomföras tillsammans med andra myndigheter tex Polisen och Räddningsverket.

Miljöerna kan skifta snabbt och uppgifter kan behöva lösas ena dagen i ödemarkterräng i en mindre avdelning helt självständigt, och under nästa dag i en multinationell stab med ett väl utbyggt stöd. Uppgifterna skall även kunna lösas under vinter och sommar, mörker och ljus. De kan behöva lösas under kort tid eller flera månader i sträck, i en ofarlig eller livsfarlig miljö. Situationen innebär ofta att man lever tätt tillsammans med många människor under lång tid. Ofta finns inte möjlighet till enskildhet eller ordentlig sömn. Informationsflödet kan variera. Ibland finns det "för mycket" information, som kan vara lika trovärdig som motsägelsefull medan ibland saknas informationen helt. Uppgifterna ska kunna lösas i subarktisk miljö hela året, samt i blandade språkliga, religiösa och kulturella miljöer vilket främst ställer krav på förståelse om främmande kulturer och religioner och språkkunskaper, främst i engelska. Uppgifterna ska också kunna utföras i situationer där militära resurser ställts till andra svenska myndigheters, eller internationella organisationers, förfogande

Förmåga som chef

Samtliga officerare skall kunna:

- Förstå den egna uppgiften/insatsens betydelse i det större sammanhang som den är ställd
- Ha förståelse för samt kunna tillämpa det indirekta och direkta ledarskapet, härvid skall medvetandet av personliga egenskaper utvecklas så att ledarskapet kan varieras beroende av olika situationers krav i praktisk handling
- Förstå den yttersta konsekvensen av att beordra våld och bruka maktmedel
- Hantera mellanmänskliga relationer och initiera och leda diskussioner om etiska frågor på ett öppet och förbehållslöst sätt, och därvid möjliggöra förändringar av sitt egna etiska ställningstagande samt bidra till att enheten/förbandets medlemmar vid behov kan förändra sina etiska ställningstaganden
- Anpassa och utveckla egna handlingar och taktiska uppträder till plutonens/kompaniets/bataljonens (mots.) övergripande uppgifter och taktik
- Planlägga, genomföra och följa upp verksamhet för att bygga upp och vidmakthålla eget och underställd personals fysiska stridsvärde och prestationsförmåga

- Anpassa sina handlingar till den ledningsfilosofi som den nation som leder insatsen har
- Samverka med multinationell stab inom egen funktion
- Inse när någon i ens direkta närhet är i emotionell (psykisk) kris och kunna anpassa sina handlingar i relation till detta
- Ha en förståelse för Försvarsmaktens kvalitetsarbete och där ingående Försvarsmaktens ekonomimodell och verksamhetsledningssystem
- Genomföra ordinarie myndighetssamverkan och totalförsvarssamverkan med företrädare ur andra myndigheter
- Följa svensk lagstiftning och Försvarsmaktens regelverk avseende det som åligger alla chefer på läge nivå som representerar arbetsgivaren
- Agera och uppträda på ett sådant sätt att omgivningen anser att en svensk officer är en god företrädare för Försvarsmakten
- Redogöra för grunden i svensk säkerhets- och försvarspolitik samt Försvarsmaktens roll och uppgifter
- Använda de tekniska system, försvarsmaktsgemensamma hjälpmedel samt försvarsmaktsgemensamma administrationsverktyg som alla chefer på lägre nivå har tillgång till
- Med stöd från press- och informationsofficer kunna representera Försvarsmakten gentemot massmedier inom eget kompetens- och ansvarsområde

Förmåga som utbildare

Samtliga officerare skall kunna:

- Planlägga, genomföra och följa upp utbildning inom ramen för sin funktion så att de möter de krav som den väpnande striden inom insatsförbanden har
- Planlägga, genomföra och följa upp utbildning på ett sådant sätt att gällande säkerhetsbestämmelser följs och intentionerna i Försvarsmaktens pedagogiska grundsyn innehålls

Förmåga som fackman

Samtliga officerare skall kunna:

- I föreläsningar och diskussioner initiera och leda diskussioner inom egen funktion/område avseende stridskrafternas utnyttjande på stridsteknisk nivå
- Värdera motståndarens taktiska uppträdande samt motståndarens tekniska system och anpassa eget uppträdande därefter
- Förstå och förklara i vilket sammanhang den egna funktionen verkar

Försvarsmaktens funktionsspecifika krav på officerare

Arbetsuppgifterna och arbetssituationen kan se väldigt olika ut för olika typer av officerare, beroende på försvarsgren, arena och funktionsinriktning, befattning osv, vilket även innebär att det delvis ställs olika krav på olika officerare. De viktigaste personliga egenskaperna för en typ av officerare behöver inte vara desamma för en annan typ av officerare. I försvarsmaktens beskrivningar av de olika typer av officerare är det egenskaper som god ledare, stresstålig, ansvarsfull och god kommunikatör som bland annat framstår som viktiga egenskaper för officerare (Försvarsmakten, 2011a). Trots att

många av de personliga egenskaperna och förmågorna är återkommande för många officerskategorier framgår det även att det finns en hel del funktionsspecifika krav på egenskaper och förmågor. Nedan beskrivs Försvarsmaktens funktionsspecifika krav kortfattat.

Funktionsspecifika krav

Likt de generella kraven är de funktionsspecifika uppdelade i fyra delar, situationsbeskrivning, förmåga som chef/ledare, förmåga som utbildare och förmåga som fackman. De funktionsspecifika kraven är uppdelade i 12 olika grupper: Markstrid, Indirekt bekämpning, Fältarbete, Luftvärn, Sjöstrid, Amfibie, Samband, ledningsplats och ledningssystem för A, M, FV och G, Informationsoperationer A, M, FV och G, Underrättelse och säkerhetstjänst, CBRN, Teknisk inriktning och R3 och Förnödenhetsförsörjning (Försvarsmakten 2006a).

Situationsbeskrivning

Gemensamt för majoriteten av funktionernas situationsbeskrivningar är att ”efter genomförd initial utbildning och praktiktjänst vid eget förband skall officeren verka och utvecklas som chef/ stabsmedlem i befattningar i nivå 6-4 i såväl insatsorganisationen som grundorganisationen”, med undantag från funktionen Indirekt bekämpning som endast nämner insatsorganisationen. I det funktionsspecifika dokumentet används de gamla nivåerna medan dokumentet som beskriver de generella förmågorna anger nivåer i det nya OF systemet. Nivå 6-4 som anges i det funktionsspecifika dokumentet motsvarar fänrik/löjtnant, kapten och major/örlogskapten. För samband, ledning och ledningssystem för A, M, FV, G samt Informationsoperationer A, M, FV och G nämns även att officeren även skall kunna verka som del- eller funktionsledare. Genomgående är även att officerens skall kunna lösa sin uppgift såväl nationellt som internationellt och för en del funktioner även kunna ingå i ett multinationellt förband.

Kategorisering funktionsspecifika krav

Utöver de indelningar som gjorts av kraven kan de funktionsspecifika kraven delas upp ytterligare i följande grupper: Kunskap (kunna sin funktion), Helhetssyn (se sin del samt sin funktions del i helheten) samt Verka internationellt

Så totalt kan de funktionsspecifika kraven delas upp i följande kategorier:

- Utbilda
- Chef/ledare
- Kunskap (kunna sin funktion)
- Helhetssyn (se sin del samt sin funktions del i helheten)
- Verka internationellt

Under utbilda ingår till exempel att planera, genomföra och följa upp utbildning, att utbilda soldater inom funktionsområden samt att ha god insyn i Försvarsmaktens pedagogiska grundsyn.

I Chef/ledare ingår till exempel att verka som chef/ledare i insatsorganisationen, att kunna omsätta stridsplan/order till stridsavsikt, order och riktlinjer för genomförande av uppgift (d.v.s. att kunna ”bryta ner”), att kunna tillämpas vedertagna planeringsmetoder och orderformat vid bedömning och orderarbete samt att kunna leda åtgärder för att hantera friktioner. Inom denna kategori ingår även krav som att kunna planera verksamhet inom den egna funktionen.

I kategorin Kunskap återfinns krav på funktionsspecifik kunskap. Detta kan till exempel vara att kunna funktionsspecifika system och hjälpmedel, att ha goda kunskaper om

enhetens tekniska och faktiska prestanda, begränsningar samt hur yttre faktorer påverkar desamma, kunskap om materielunderhåll samt veta hur funktionen ska utnyttjas.

Helhetssyn är en kategori där kraven handlar om att se sin egen och sin funktions roll i helheten och innehåller krav som att ha kunskap om funktionen eller typförbandets roll i insatsförsvaret eller ledningssystemet, att förstå andra funktioner än sig egen, att kunna identifiera behov av samordning och även att ha kunskap om hur man utnyttjar och samverkar med andra förband. Kategorin även innehåller krav på att anpassa och utveckla egna handlingar och taktisk uppträdande till enhetens övergripande uppgift och taktik inom funktionen, att ha förståelse för och ta hänsyn till hur inre och yttre miljö påverkar besättning (eller andra medarbetare).

Under kategorin Verka internationellt återfinns krav såsom att kunna verka i sin funktion både nationellt och internationellt samt att kunna vara underställd annan nations ledning, tillämpa och utnyttja de för operationen gällande styrdokument och procedurer.

I alla tolv grupper ingår alla kategorier men i olika utsträckning. Denna skillnad mellan kategoriernas frekvens inom grupperna är dock inget tillförlitligt underlag att dra slutsatser kring hur viktiga de olika kategorierna är för de respektive grupperna. I Bilaga 1 återfinns Försvarmaktens funktionsspecifika krav i sin helhet.

Referenslista

Försvarmakten (2011a) "Funktioner", Tillgänglig på:

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/> [Besökt: 2011-11-22]

Försvarmakten (2011b) "Försvarmaktens Uppförandekod", Tillgänglig på:

<http://www.forsvarsmakten.se/upload/dokumentfiler/strategiska%20styrdokument/FM-uppforandekoder.pdf> [Besökt: 2011-08-09]

Försvarmakten (2011c) "Försvarmaktens Värdegrund", Tillgänglig på:

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Om-Forsvarsmakten/uppdrag/Forsvarsmaktens-vardegrund/> [Besökt: 2011-08-09]

Försvarmakten (2011d) "Militärstrategisk doktrin 2011", Tillgänglig på:

<http://www.forsvarsmakten.se/upload/dokumentfiler/Doktriner/militarstrategisk-doktrin-2011.pdf> [Besökt: 2011-08-09]

Försvarmakten (2010), "Styrning av kravprofiler grundrekrytering av militär personal" 2010-07-01, HKV beteckning 16315:62112

Försvarmakten (2009) "Försvarmakten och Förvarshögskolans gemensamma svar på regeringsuppdrag Fö2008/3334/MIL och Fö2009/2163/MIL", 19 111:67275, 2009-12-04

Försvarmakten (2006a), "Krav på initial funktionsspecifik förmåga för officerare med taktisk och operativ inriktning", Bilaga 1, 19 100:74651, 2006-12-14

Försvarmakten (2006b), "Övergripande styrning och målsättning med OP07-10", Bilaga 1. 19 100:69587, 2006-09-22

Försvarmakten (2002) Utbildningsmål för Försvarmaktens programutbildning, 19 000:65924, 2002-05-13

Svensk författningssamling (2007), "Förordning (2007:1266) med instruktion för Försvarmakten" Tillgänglig på:

<http://www.riksdagen.se/webbnav/?nid=3911&bet=2007%3A1266> [Besökt: 2011-08-09]

Underbilaga 1 Funktionsspecifika förmågekrav på officerare

Markstrid

Situationsbeskrivning

Efter genomförs initial utbildning skall markstridsofficeren, efter praktiktjänst vid eget förband kunna verka och utvecklas som chef/stabsmedlem i befattningar i nivå 6-4 i såväl insatsorganisationen som grundorganisationen. Markstridsofficeren skall kunna verka inom ramen för de typförband som utbildas för väpnad strid inom pansar- infanteri- och kavalleritruppslaget. Uppgifterna skall kunna lösas såväl nationellt som internationellt och enheten skall kunna ingå i ett multinationellt förband. Officeren stöds inledningsvis i sin yrkesutövning av en erfarenhet mentor och specialistbefäl med gedigen kunskap om i typförbandet ingående vapen- och fordonssystem.

Förmåga som chef/ledare

Markstridsofficeren skall leda uppgifter inom Verkan Mot Markmål. Markofficeren skall ha kunskap och förståelse för FM doktriner och kunna tillämpa dessa på aktuell nivå.

Förmåga som utbildare

Se Generella förmågor

Förmåga som fackman

Officer i marskstridstjänst skall kunna:

- Använda funktionsspecifika system och hjälpmedel
- Planlägga, genomföra och följa upp verksamhet inom befattningens och funktionens ansvarsområde
- Redogöra för markstridsförbandens roll i insatsförvaret.
- Delta i utvecklingsarbetet av egen funktion

Indirekt bekämpning

Situationsbeskrivning

Efter genomförd initial utbildning skall officeren, efter praktisktjänst vid eget förband, kunna verka och utvecklas som chef/stabsmedlem i befattningar i nivå 6-4 i insatsorganisationen inom funktionen indirekt bekämpning. Uppgiften skall kunna lösas såväl nationellt som internationellt, även ingående i ett multinationellt förband. Officeren skall även kunna planera och leda/genomföra utbildning inom de olika funktionsområdena¹³.

¹³ Med funktionsområden avses sensorer, utskjutningsanordningar, understödsledning och funktionsspecifik logistik.

Förmåga som chef/ledare

Officeren inom funktionen indirekt bekämpning skall kunna:

- Leda adekvat enhet inom de olika funktionsområdena
- Leda funktionsspecifik enhet i markstrid, inom hela konfliktskalan (TBW =Three Block War)
- Anpassa och utveckla egna handlingar och taktiskt uppträdande till enhetens övergripande uppgifter och taktik inom funktionen Indirekt bekämpning

Förmåga som utbildare

Officeren inom indirekt bekämpning skall kunna planera, leda, genomföra och utvärdera:

- Utbildning av soldater i de olika funktionsområdena, inom hela konfliktskalan
- Förbandsutbildning skarp ammunition vid adekvat organisationsenhet inom hela konfliktskalan
- Materielltjänst och vård inom egen organisations ram

Förmåga som fackman:

Officeren inom indirekt bekämpning skall kunna:

- Verka som funktionsspecifik stabsmedlem på adekvat nivå i såväl nationell som internationell miljö
- Använda funktionsspecifika system och hjälpmedel
- Biträda som utvecklare inom funktionen Indirekt bekämpning
- Redogöra för funktionens roll på adekvat nivå inom organisationen.

Fältarbeten

Situationsbeskrivning

Efter genomförd initial utbildning och praktiktjänst vid eget förband skall fältarbetsofficeren kunna verka och utvecklas som chef/stabsmedlem i nivå 6-4 inom grund- och insatsorganisationen. Officer i personalkategorin fältarbeten skall kunna verka inom ramen för ett fältarbetsförband i någon av profileringarna: ingenjörskonst, förbindelser, maskinarbeten eller ammunitions- eller minröjningstjänst. Som stabsmedlem skall officeren även kunna verka utanför fältarbetsfunktionen som funktionsföreträdare. Officeren skall kunna verka i grund- och insatsorganisation såväl nationellt som internationellt. Officeren stöds inledningsvis i sin yrkesutövning av en erfarenhet mentor med gedigen kunskap om i typförbandet ingående förmågor och materielsystem.

Förmåga som chef/ledare

Officeren skall utvecklas inom vald profilering¹⁴ för att leda och utvecklas specifikt funktionsområde. Fältarbetsofficeren skall ha kunskap och förståelse för FM doktriner samt kan tillämpa dessa på rätt nivå inom funktionen.

Förmåga som utbildare

Officer i fältarbetstjänst skall kunna planera, genomföra och följa upp utbildningen inom funktionen med alla personkategorier. Officeren skall även kunna planlägga sammanhållen, temabaserad utbildningen och ha god insikt i FM pedagogiska grundsyn.

¹⁴ Ingenjörstjänst, förbindelser, maskinarbeten eller ammunitions- och minröjningstjänst alternativt funktionsspecifik stabstjänst, ledning eller logistik

Förmåga som fackman

Officer i fältarbete skall kunna använda funktionsspecifika system och hjälpmedel, planlägga, genomföra och följa upp verksamheten inom befattningens och funktionens ansvarsområde. Officeren skall också kunna redogöra för fältarbetsfunktionens roll i insatsförsvaret och kunna delta i utvecklingsarbete inom egen profilering.

Luftvärn

Situationsbeskrivning

Efter genomförd initial utbildning skall luftvärnsofficeren, efter praktiktjänst vid eget förband kunna verka och utvecklas som chef/stabsmedlem i befattningar i nivå 6-4 i såväl insatsorganisationen som grundorganisationen. Luftvärnsofficeren skall kunna ingå i en svensk luftvärnsenhet som ingår i en multinationell styrka. Underställd personal kan bestå av soldater med olika nationalitet. Den organisation som enheten verkar i kan vara tillfällig sammansatt. Luftvärnsenheten skall kunna verka över hela konfliktskalan, nationellt eller internationellt.

Förmåga som chef/ledare

Luftvärnsofficeren skall kunna verka som chef/ledare i insatsorganisationen, inom vald systemprofilering (RBS 70, RBS 97, RBS 23 eller UndE 23). Luftvärnsofficeren skall också ha kunskap och förståelse för FM doktriner samt kan tillämpa dessa på rätt nivå inom funktionen.

Förmåga som utbildare

Officer i luftvärnstjänst skall kunna planera, genomföra och följa upp utbildningen inom funktionen med alla personalkategorier. Officeren skall även kunna planlägga sammanhållen, tematiserad utbildning och har god insikt i FM pedagogiska grundsyn.

Förmåga som fackman

Officer i luftvärnstjänst skall kunna:

- Använda funktionsspecifika system och hjälpmedel
- Planlägga, genomföra och följa upp verksamheten inom befattningens och funktionens ansvarsområden
- Redogör för funktionen luftstrid och luftvärns roll i insatsförsvaret
- Delta i utvecklingsarbetet av egen funktion

Sjöstrid

Marin situationsbeskrivning

Sjöofficeren skall ha förmåga att kunna verka inom eget insatsförband kopplat till förbandets huvuduppgifter enligt gällande förbandsreglementet/TOEM. Förbandets kärnförmåga är väpnad strid i flera dimensioner, uppgiftsspektret omfattar åtgärden från nationellt stödja det civila samhället vid påfrestningar till att lösa kvalificerade stridsuppgifter i insatser nationellt som internationellt.

Situationsbeskrivningen fartygsförband

Efter genomförd initial utbildning skall sjöofficer, efter praktiktjänst vid eget förband, kunna verka och utvecklas som chef/stabsmedlem i befattningar i nivå 6-4 i såväl insatsorganisationen som grundorganisationen. Sjöofficeren skall efter fullgjord utbildning bestrida lägre befattningar ombord på fartygen. Fartyget är mycket komplext, där varje enskild besättningsman har ett stort ansvar för fartygets säkerhet. Tjänsten kräver därför mycket god systemkunskap, d v s förståelse för fartygets konstruktion, prestanda och begränsningar. Detta ställer i sin tur höga krav på kunskaper inom områden såsom

nautik, taktik och teknik. Även yttre miljöfaktorer har stor påverkan på fartygssystemen, vilket också ställer kunskapskrav på officeren.

Förmåga som chef

Sjöofficer skall kunna/ha:

- Förstå och ta hänsyn till hur inre och yttre miljö påverkar besättningen och plattformen
- Leda arbeten ombord och vara väl förtrogen med gällande säkerhetsföreskrifter
- Leda underställd personal inom egen tjänstegren
- Utveckla och leda egen tjänstegren mot fastställda mål
- Grundläggande kunskap om hur att utnyttja och samverka med i marinen ingående förband
- Mycket god förmåga att tillämpa ”råd och anvisningar i och utom tjänsten”

Förmåga som utbildare

Enligt generella förmågekrav

Förmåga som fackman

Sjöofficer skall kunna/ha:

- Goda kunskaper om egna enhetens tekniska och taktiska prestanda, begränsningar, samt hur yttre faktorer påverkar desamma.
- Tjänstgöra som vakthavande officer på stridsfartyg under gång, förtöjd eller till ankars
- I förhandsbefattning leda skyddstjänstinsatser ombord
- Tjänstgöra som sjukvårdsansvarig ombord
- Tjänstgöra som däcktjänstledare och arbetsledare ombord
- Redogöra för egen tjänstegrens syfte, funktion och uppgifter
- Tjänstgöra som skjutledare på inom sjöförbanden förekommande eldhandvapen
- Förståelse för samtliga funktioner ombord
- Verka i funktionsspecifik befattning i såväl nationell som internationell miljö
- Planera, leda, genomföra och följa upp tjänstegrenspecifik verksamhet och materielunderhåll inom egen funktion
- Skall vara behörig att tjänstgöra som lärare vid skola

Amfibie

Situationsbeskrivning

Efter genomförd initial utbildning skall officeren, efter praktiktjänst vid eget förband, kunna verka och utvecklas som chef/stabsmedlem i befattningar i nivå 6-4 i såväl insatsorganisationen som grundorganisationen. Officeren skall ha förmåga att kunna verka inom eget insatsförband (Amfbat 2010), kopplat till förbandets huvuduppgifter enligt gällande förbandsreglemente/TOEM.

Officeren skall efter genomförd utbildning och med efterföljande befattningsutbildning och träning vid förbandet, kunna verka och utvecklas i nivå 6-4 mot nedanstående befattningsgrupper vid eget förband (Amfbat 2010):

- C Ledningsslag
- Stabsmedlem/funktionsföreträdare
- Komp C/ Komp C stf
- Plutonchef

Utöver ovanstående befattningar i eget förband skall officeren inom ramen för en multinationell styrka kunna verka som stabsmedlem (SO) på CC-nivå samt sektionschef/stabsmedlem (ACOS, SO) på TG/Brig respektive TU/bat nivå.

Amfibieförband skall kunna lösa uppgifter både till sjöss och på land, i insatser på land som ej kräver tillgång till förbandets huvudplattformar för. Utifrån ovanstående typuppgifter och verkansmiljöer skall officer i amfibieförband kunna verka i konflikttyper med både ”traditionella” och nya mer komplexa/diffusa hotbilder.

Förmåga som chef

- Kunskap och färdigheter att som chef på stridsteknisk nivå kunna utnyttja eld och rörelse i grundläggande stridssituationer, och därigenom uppnå avsedd verkan/effekt mot en specifik grunduppgift.
- Kunskap och färdighet att som chef på stridsteknisk nivå omsätta HC stridsplan/order till stridsavsikt, order och riktlinjer för genomförande av uppgiften så att högre chefs mål och syfte med striden uppnås.
- Kunskap och färdighet att som chef på stridsteknisk nivå, i en grundläggande stridssituation, genomföra ett snabbt bedömande, utveckla en plan, samt utarbeta och ge order till ingående enheter och system, så att syftet och vad som skall uppnås tydligt framgår med ställd uppgift.
- Färdighet att utnyttja befintliga stabs- och stridsledningsstöd vid ledning av insatser med förbandet.
- Kunskap att som chef på stridsteknisk nivå tillämpa uppdragstaktik vid ledning av insatser med förbandet samt kunna värdera en specifik situations krav på ledningstaktik.
- Kunskap att som chef på stridsteknisk nivå omsätta HC order till stridsplan och order på egen nivå, så att val av stridsteknisk metod, ambitionsnivån och resursavvägning i ställda uppgifter tydligt leder mot HC mål och syfte med striden
- Kunskap att som chef på stridsteknisk nivå, underställd annan nations ledning, tillämpa och utnyttja de för operationen gällande styrdokumentet och procedurerna (SOP, ROE, SOFA, ledningsmetod/stöd, taktik, terminologi, order, språk etc.)

Förmåga som utbildare

- Kunskap att planera, leda, genomföra och följa upp utbildning inom ramen för egen funktion/system, så att uppställda mål och krav leder till att taktiska krav och målsättningar för förbandet uppnås.

Förmåga som fackman

- Kunskap att taktiskt och stridstekniskt utnyttja bataljonens ingående förband, funktioner och system inom ramen för bataljonens (Amfbat 2010) huvuduppgifter.
- Kunskap/förmåga att utifrån en operationsorder/stridsplan identifiera de behov av samordning som krävs när flera förband ur samma stridskraft och/eller olika stridskrafter löser gemensam uppgift (joint ops).

- Kunskap och färdigheter att tillämpa vedertagna planeringsmetoder och orderformat vid bedömande- och orderarbete.
- Kunskap att utnyttja vedertagna styrdokument, stabsarbetsmetoder och rutiner vid ledning av stabens arbete, samt vid planering, genomförande och uppföljning av insatser med.
- Kunskap och färdigheter att bistå med funktionskompetens (amf) vid samverkan (planerad/uppkommen), med sidoordnade förband (sjö/mark/luft) samt mellan funktioner (över/under) vid planering, genomförande och uppföljning av insatser med förbandet.
- Kunskap att med stöd av fastställda planerings-/stabsarbets- och ledningsmetoder bistå med funktionskompetens (amf) i en multinationell stabsmiljö vid planering, genomförande och uppföljning av insatser med styrkan.
- Färdighet att inom ramen för utbildning, övning och insatser kunna framföra och leda förbandets huvudplattformar för rörlighet och verkan
- Färdighet att kunna verka som kvalificerad eldledare vid insats men indirekt eld.

Samband, Ledningsplats och Ledningssystem för A, M, FV och G

Situationsbeskrivning

Kompetenskoderna Samband, Ledningsplats och Ledningssystem ingår i funktionerna *Ledning* och *Informationshantering* på mark-, sjö-, luft-, respektive informationsarenan.

Officerens förmåga skall tillgodose de behov som föreligger för *ledning av ledningssystem* inom armén, flygvapnet, marinen och vid försvarsmaktsgemensam enhet. Här ingriper funktions- och delfunktionsansvar för ledningsinfrastrukturen ur organisations-, metod- och/eller teknisk perspektiv.

Officeren skall, efter genomförd initial utbildning och praktiktjänst vid eget förband, kunna verka och utvecklas inom respektive kompetenskod, i nivå 6-4 som stabsmedlem, funktions-/delfunktionsledare och chef. Inledningsvis i officerens karriär skall förmågan inriktas mot kompetenskoderna *Samband* och *Ledningsplats*, medan kompetenskoderna *Ledningssystem* ställer ytterliga och särskilda krav på erfarenhet och/eller utbildning över systemgränserna¹⁵.

Officeren ska ha god förmåga att uppträda självständigt som underställd eller understödjande till annat förband.

Officerens ska utan kompletterade utbildning kunna verka i insatsorganisationen, såväl nationellt som i det internationella samarbetet. Detta erfordrar förutom kunskaper och färdigheter enligt styrdokument, även kunnande i metodik, språk och nomenklatur för ledning av verksamhet inom ledningssystemområdet. Beskrivna förmågor uppnås genom en kombination av erfarenhet och formell utbildning.

Förmåga som chef

Officeren ska äga förmåga att självständigt och inom ramen för egen profilering, kunna inrikta och leda bruket av förekommande sensorer samt informations-, transmissions- och signalskyddssystem, i enlighet med gällande styrdokument. Här ingår att:

- leda enheter inom det egna förbandet/tjänstegrenen,
- leda planeringen av aktuella system,

¹⁵ Erfarenhet från delfunktionshandläggning sb eller lednplats, eller utbildning som exempelvis ChP, FP/motstv. med ledningsprofilering

- leda åtgärder för att hantera friktioner som specifikt påverkar ledningssystemens funktionalitet, t e x fysisk bekämpning, telekrigsföring, IT-hot, bevakning/-tillträdesbegränsning

Förmåga som utbildare

Officeren skall kunna planera, leda och följa upp:

- utbildning av soldater och sjömän inom den egna funktionens och befattningens ram, med fokus på taktik och metod

Förmåga som fackman

Officeren skall äga förmåga att:

- verka som funktionsspecifik stabsmedlem i såväl nationell som internationell miljö,
- förstå egen enhets taktiska och tekniska roll i ledningssystemet,
- redogör för tjänstegrens syfte, funktion och uppgifter,
- förstå och redogöra för hur ledningssystemets övergripande möjligheter och begränsningar¹⁶ påverkar utövandet av ledning och valet av taktik,
- anpassa och utveckla egna handlingar och taktiskt uppträdande till enhetens övergripande uppgifter och taktik inom funktionerna *Ledning* och *Informationshantering*,
- (efter inhämtandet av erfarenhet och efter kompletterade utbildning) verka som utvecklingsofficer inom funktionerna *Ledning* och *Informationshantering*.

Informationsoperationer A, M, FV, G

Situationsbeskrivning

Kompetenskoderna Informationsoperationer ingår i funktionen *Verkan på informationsarenan (VPI)*, på mark-, sjö-, luft- och informationsarenorna och omfattar profileringarna

- elektronisk krigsföring (electronic warfare, EW),
- psykologiska operationer (PSYOPS),
- nätverksoperationer (Computer Network Operations, CNO)

Officeren skall, efter genomförd initial utbildning och praktiktjänst vid eget insatsförband, kunna verka och utvecklas i nivå 6-4 som stabsmedlem, funktions-/delfunktionsledare och chef.

Inledningsvis utvecklas officeren mot kompetensprofilen *elektronisk krigsföring* (telekrigsofficer) medan *PSYOPS* och *CNO* ställer ytterligare och särskilda krav på erfarenhet, systemförståelse och utbildning varför en inriktning mot dessa kompetensprofiler sker senare i officerens utveckling.

Officerens förmåga skall inom ramen för aktuell profilering tillgodose de behov som föreligger vid informationsoperationer i armén, flygvapnet, marinen respektive vid försvarsmaktsgemensam enhet.

Officeren ska ha god förmåga att uppträda självständigt som underställd eller understödjande till annat förband. Officerens ak utan kompletterade utbildning kunna

¹⁶ Härmed avses inte detaljkunskaper på specialistnivå

verka både i insatsorganisationen och i grundorganisationen, nationellt såväl som i det internationella samarbetet. Detta erfordrar förutom kunskaper om och färdigheter enligt styrdokument, även kunnande i metodik, språk och nomenklatur för ledning av verksamhet inom områdena ledningssystem och informationsoperationer. Beskrivna förmågor uppnås genom en kombination av erfarenhet och formell utbildning.

Förmåga som chef

Officeren ska äga förmåga att självständigt och inom ramen för egen profilering, kunna inrikta och leda bruket av förekommande sensorer och bearbetningssystem samt vakans-, informations-, transmissions- och signalskyddssystem, i enlighet med gällande styrdokument. Häri ingår att:

- leda enheter inom det egna förbandet/tjänstegrenen,
- leda planeringen av aktuella system,
- leda åtgärder för att hantera friktioner som specifikt påverkar systemens funktionalitet, t.ex. fysisk bekämpning, telekrigsföring, IT-hot, bevakning/-tillträdesbegränsning.

Förmåga som utbildare

Officeren skall kunna planera, leda och följa upp:

- Utbildning av soldater och sjömän inom den egna funktionens och befattningens ram, med fokus på taktik och metod.

Förmåga som fackman

Officeren skall äga förmåga att:

- verka som funktionsspecifik stabsmedlem i såväl nationell som internationell miljö,
- förstå egen enhets taktiska och tekniska roll i ledningssystemet,
- redogör för tjänstegrens syfte, funktion och uppgifter,
- förstå och redogöra för hur ledningssystemets övergripande möjligheter och begränsningar¹⁷ påverkar utövandet av ledning och valet av taktik,
- förstå och redogöra för hur det egna ledningsbehovet och valet av taktik påverkar genomförandet av informationsoperationer,
- anpassa och utveckla egna handlingar och taktiskt uppträdande till enhetens övergripande uppgifter och taktik inom funktionen *verkan på informationsarenan* (VPI)
- (efter inhämtandet av erfarenhet och efter kompletterade utbildning) verka som utvecklingsofficer inom funktionerna *verkan på informationsarenan* (VPI).

Kompletterande fackmannaförmågor inom profileringarna Psykologiska Operationer (PSYOPS) och nätverksoperationer (Computer Network Operations, CNO) utarbetas senare.

¹⁷ Härmed avses inte detaljkunskaper på specialistnivå

Underrättelse och säkerhetstjänst

Situationsbeskrivning

Efter genomförd initial utbildning skall officeren, efter praktiktjänst kunna verka och utvecklas som chef/stabsmedlem i befattningar i nivå 6-4 i såväl insatsorganisationen som grundorganisationen, inom funktionen underrättelse- och säkerhetstjänst.

Förmåga som chef/ledare

Officer inom funktionen underrättelse och säkerhetstjänst skall kunna:

- Leda adekvat enhet inom relevant funktionsområde. Efter relevant tilläggsutbildning och några års praktiktjänstgöring skall officeren kunna leda upp till kompani.
- Leda funktionsspecifik enhet, enligt ovan, i underrättelsetjänst alt säkerhetstjänst inom hela konfliktskalan.
- Anpassa och utveckla egna handlingar och taktiskt uppträdande till enhetens övergripande uppgifter och taktik inom funktionen underrättelse- alt säkerhetstjänst. Officeren skall kunna planera och leda utbildningen inom funktionsområdet.

Förmåga som utbildare

Underrättelse och säkerhetsofficer skall ha grundläggande pedagogisk förmåga och sådana kunskaper att denne kan utbilda inom:

- Grundläggande soldatutbildning
- Grundläggande underrättelse och säkerhetstjänst
- Officeren skall även kunna planera och leda utbildning inom eget förband/stab.

Förmåga som fackman

Underrättelse och säkerhetsofficeren skall ha grundläggande förmåga att:

- Planera och inrikta underrättelse- och säkerhetsarbete
- Bearbeta information med befintligt datorstöd
- Delge underrättelser och säkerhetsunderrättelser med befintligt datorstöd
- Genomföra utredningar inom ramen för säkerhetstjänsten
- Genomföra säkerhetsanalys
- Upprätta säkerhetsplan

Underrättelse och säkerhetsofficeren skall ha kunskap om inhämtningsdisciplinerna:

- HUMINT
- SIGINT
- IMINT
- OSINT
- TECINT

Inom ramen för underrättelse- och säkerhetsoperationer.

CBRN

Situationsbeskrivning

Efter genomförd initial utbildning skall officeren, efter praktiktjänst vid eget förband, ha förmåga att verka och utvecklas som chef/stabsmedlem i befattningar i nivå 6-4 i såväl insatsorganisationen, i första hand vid FM CBRN org 09, som grundorganisationen, inom funktionen CBRN-skydd.

Förmåga som chef

Officeren inom CBRN-skydd skall ha förmåga att:

- Leda CBRN-förband/enhet
- Leda och genomföra uppgifterna surveillance (övervakning), reconnaissance (rekognisering), survey (kartläggande), contamination control (bl.a. sanering) samt varning och rapportering
- Leda funktionsspecifik enhet i markstrid, inom hela konfliktskalas (TBW).
- Anpassa och utveckla egna handlingar och taktiskt uppträdande till enhetens övergripande uppgifter och taktik inom funktionen CBRN-skydd.

Förmåga som utbildare

Officeren inom CBRN-skydd skall ha förmåga att planera, leda, genomföra och följa upp:

Officeren skall även ha förmåga att planera och leda utbildning samt övning vid flera än ett av de olika funktionsområdena;

- CBRN Defence Command, Control, Communication and Information systems, C3IS (ledning)
- Detection Identification Monitoring (detection/indikering, provtagning, analys)
- Warning and Report (varning och rapportering)
- Physical Protection (fysiskt skydd)
- Hazard Management (riskbedömning/hantering)
- Medical Countermeasures and Support (medicinska åtgärder)
- Contamination Control (förebyggande åtgärder samt bl.a. sanering)
- Stridsutbildning med skarp ammunition
- Materielltjänst och vård inom egen organisations ram
- Utbildning mot de funktionsspecifika kraven inom hela konfliktskalan

Förmåga som fackman

Officer inom CBRN-skydd skall äga förmåga att:

- verka som funktionsspecifik stabsmedlem i såväl nationell som internationell miljö
- Verka som utvecklingsofficer inom funktionen CBRN-skydd.
- Övergripande redogöra för egen tjänstegrens syfte, funktion och uppgifter, även på engelska.

Teknisk inriktning och R3

Situationsbeskrivning

Tekniker Sjö

Officeren skall efter initial utbildning och praktiktjänst utvecklas och

verka i befattningar i nivå 6-4 ombord eller i land inom aktuellt typförband vid alla konfliktnivåer. Tekniker Sjö tjänstgör i förekommande fall som vakthavande tekniker inom egen tjänstegren samt kan ingå i säkerhetsbesättningen ombord på eget typförbands fartyg/båtar. Officeren bedriver teknisk tjänst inom respektive tjänstegren. Officeren kan även verka som plutonchef. Officeren skall ha förmåga att verka såväl inom som utom rikets gränser och i följande miljöer:

- ombord på sjögående förband/amfibieförband
- i land vid sjögående förband/amfibieförband
- vid marinbas
- vid skola
- som stabsmedlem

Tekniker Luft (inkl. R3)

Officeren skall, efter genomförd initial utbildning och praktiktjänst utvecklas och

verka i befattningar i nivå 6-4. Officeren verkar huvudsakligen i fredsproduktion av flygtid samt i förband i insatsorganisationen upp till plutons storlek. Officeren skall ha förmåga att under handledning verka i följande situationer:

- Fredstida tjänstgöring vid flottilj
- Tjänstgöring vid insatsbas under fältmässiga förhållanden nationellt och internationellt.

Tekniker Mark

Officeren skall, efter genomförd initial utbildning och praktiktjänst utvecklas och

verka i befattningar i nivå 6-4. Initialt skall officeren verka som chef för förbandet på lägre nivå vid förbandet för teknisk tjänst. Officeren skall kunna verka i följande situationer:

- Vid utbildning på förband alt central skola
- Vid insats nationellt och internationellt
- Som stabsmedlem

Förmåga som chef

Officer i teknisk tjänst och R3 skall ha förmåga att:

- Leda verksamhet inom de olika funktionsområdena¹⁸ samt R3
- Leda funktionsspecifik enhet under strid, inom hela konfliktskalan
- Funktionsförståelse och kunskap om taktisk uppträdande för enhetens övergripande uppgifter och taktik inom funktionerna Teknisk tjänst och R3.
- Tillämpa och följa gällande styrande regelverk (RML, RMS, STCW)

¹⁸ Materialunderhåll och tekniskt systemskydd

Förmåga som utbildare

Officer inom teknisk tjänst och R3 skall, under handledning ha förmåga att planera, leda, genomföra och följa upp:

- Utbildning av värnpliktig och anställd personal inom de olika funktionsområdena.

Förmåga som fackman

Officer inom teknisk tjänst och R3 skall ha förmåga att:

- Verka som stabsmedlem på lägre nivå som företrädare för funktionen Teknisk tjänst
- Delta i utvecklingsprojekt inom funktionen Teknisk tjänst
- Delta i materielunderhåll och tekniskt systemstöd inom egen organisationens ram.

Förnödenhetsförsörjning

Situationsbeskrivning

Efter genomförd initial utbildning och praktiktjänst skall officeren kunna verka och utvecklas i nivå 6-4 som chef/stabsmedlem i såväl insatsorganisationen som grundorganisationen¹⁹, inom funktionen förnödenhetsförsörjning. Uppgiften skall kunna lösas i såväl nationellt som internationellt miljö.

Officeren skall även kunna planera och leda utbildning inom de olika funktionsområdena²⁰.

Förmåga som chef

Officer inom funktionen förnödenhetsförsörjning skall ha förmåga att:

- Leda verksamhet inom de olika funktionsområdena
- Leda funktionsspecifik enhet under strid, inom hela konfliktskalan
- Anpassa och utveckla egna handlingar och taktiskt uppträdande till enhetens övergripande uppgifter och taktik inom funktionen förnödenhetsförsörjning

Förmåga som utbildare

Officer inom förnödenhetsförsörjning skall ha förmågan att planera, leda, genomföra och följa upp:

- Utbildning av soldater, sjömän och anställd personal inom de olika funktionsområdena
- Materieltjänst och vård inom egen organisations ram
- Utbildning mot de funktionsspecifika kraven inom hela konfliktskalan

Förmåga som fackman

Officeren inom förnödenhetsförsörjning skall ha förmåga att:

- Verka som stabsmedlem på lägre nivå som företrädande för funktionen förnödenhetsförsörjning i såväl nationell som internationell miljö
- Delta i utvecklingsarbetet inom funktionen förnödenhetsförsörjning.

Källa: Forsvarsmakten (2006), "Krav på initial funktionsspecifik förmåga för officerare med taktisk och operativ inriktning", Bilaga 1, 19 100:74651, 2006-12-14

¹⁹ Mark, sjö och luft

²⁰ Lager/hantering, transport av förnödenheter

Bilaga 5. Officersutbildning i Sverige – historik

Helge Löfstedt

Befälsystemet utveckling efter andra världskriget

Efter andra världskriget slut hade Sverige som många andra länder tre befälskårer nämligen officerare, underofficerare och underbefäl. Därutöver fanns det meniga soldater och sjömän. Dessa benämningar kan synas gammalmodiga men är fortfarande de som lättast anknyter till den internationella standard som är utvecklad inom Nato.

I Sverige reformerades befälsystemen i flera omgångar. Ett första steg togs i början av 1970-talet med nya benämningar och där i praktiken tidigare anställda underofficerare fick officersgrader och anställda underbefäl fick underofficersgrader. 1983 togs nästa steg och även de det tidigare underbefälet fick officersgrader. Man gjorde också om utbildningen så att allt stamansällt befäl fick någon form av officersutbildning som grund. Det system som försvarsmakten fick 1983 kallas också ny befälsordning, NBO, det blev då ett så kallat ”enbefälssystem”.

Värnpliktiga i underbefäls- och underofficersgrader behöll i reformerna sina grader, dock med nya samlingsbenämningar som gruppbefäl, plutonsofficerare osv.

Från 2008 återinförde Försvarsmakten också flerbefälssystem där specialistofficer i praktiken på flera sätt motsvarar den tidigare underofficerarna. Systemet benämns ofta tvåbefälssystem. Man måste dock observera att i samband med att värnpliktiga ersätts av anställda soldater (motsv.) kommer även de tidigare värnpliktiga underbefälen finnas i samma kategori som dessa och man får tre personalkategorier – taktiska officerare, specialistofficerare samt den tredje: soldater, sjömän och gruppbefäl. Den svenska militära personalen får därmed grader som nära ansluter till internationellt vanligt förekommande.

Försvarsgemensam akademisk officersutbildning påbörjades 2008. Försvarshögskolan blir huvudansvarig och med Karlberg som huvudförläggning för den akademiska delen av utbildningen samt med väsentligt inslag av militär praktisk utbildning vid olika fackskolor inom Försvarsmakten.

Kvinnor anställs sedan 1980-talet som officerare i hela Försvarsmakten. Tillträdet var inledningsvis begränsat vad avser tjänstegrenar. Detta har successivt vidgats så att nu endast ett fåtal (t.ex. ubåtsjänst) är undantagna.

Officersutbildning inom armén efter VK II

Officersutbildningen i *armén* efter andra världskriget rekryterades till stor del ur den grupp personal som tagits ut till utbildning till värnpliktig underofficer och som omfattande 15 månader. Denna utbildning genomfördes vid varje regemente, men med viss korsvis utbyte med hänsyn till specialisering på olika tjänstegrenar. Efter detta följde kadettskola som var gemensam för alla officerskategorier: blivande aktiva, reserv och värnpliktiga officerare²¹. Dessa kadettskolor var centrala inom respektive truppslag (infanteri, pansar, kavalleri, artilleri osv). Efter denna kurs följde obligatorisk praktik vid regementet för blivande aktiva och reservofficerare. På hösten efter drygt två års samlad militärtjänst började de blivande aktiva officerarna vid Karlberg, som sedan slutet av 1700-talet utgjort

²¹ Observera att benämningen värnpliktig officer är något motsägelsefull. Utbildning och tjänstgöring som värnpliktig officer innehöll flera moment av frivillighet jämfört med vad som gällde för övriga värnpliktiga. Den viktigaste likheten var kanske att värnpliktiga officerare fick ersättning som värnpliktig, dvs inte beskattad lön som t ex reservofficerarna.

den institution (under olika officiella benämningar) som examinerat ut officerare. Efter ungefär ett år där blev eleverna utexaminerade som fänrikar och hade då drygt tre års utbildning och praktik bakom sig.

I början 60-talet modifierades detta så att elever som redan före inryckning angivit sitt intresse att bli aktiva officerare började sin grundutbildning i form av aspirantskola vid kadettskolorna som nu döptes om till aspirant- och kadettskolor. Sådana fanns sedan under flera decennier i Halmstad (infanteri), Skövde (pansar), Umeå (kavalleri/jägare), Kristinehamn (artilleri), Norrtälje (luftvärn), Enköping (signaltrupperna) samt Linköping och senare Skövde (trängtrupperna).

Utbildningen bedrevs sedan som en växelverkan mellan de två skolformerna fram till i dag även om tidsdelningen mellan och aspirant- och kadettskolorna (som i dag inordnats i det som benämns fackskolor) och Karlberg växlat.

Detta mönster behölls således även från 1983 när NBO infördes.

Sedan lång tid rekryterades huvudsakligen ynglingar med studentexamen till officersutbildningen. Tidigt infördes också möjligheter för personal med på börjad värnpliktsutbildning eller med anställning som underbefäl, underofficer eller motsvarande, men som inte hade studentexamen att komplettera den civila utbildningsgrunden för att sedan gå in i utbildningen till officer. Denna möjlighet fanns i någon mån kvar i NBO systemet, även om det formella kravet på gymnasieexamen med inriktning som motsvarade den gamla studentexamen inte längre var lika starkt.

Under något decennium fanns tre officershögskolor vid försvarsmakten nämligen Karlberg, Halmstad och Östersund. Den i Östersund lades ner 2005. Numera ger den i Karlberg utbildning till blivande officerare medan den i Halmstad ger utbildning till blivande specialistofficerare.

Sedan den akademiserade officersutbildningen införts (2008) har den totala tiden ökat till drygt 4 år till examination som fänrik. Den tidsmässiga jämförbarheten bör dock ta hänsyn till att fänrikarna måste befattnings utbildas ett slutligt steg vid någon fackskola innan de anses mogna för placering och tjänstgöring som plutonchefer (eller motsvarande). Under tiden fram till åtminstone 80-talets början ansåg nyutexaminerade officerare besitta kompetens för tjänstgöring som plutonchefer.

Officersutbildning inom marinen efter andra världskriget

Officersutbildningen hade tydliga likheter med den som redan beskrivits för armén. Marinen hade dock tidigare än inom armén centraliserat grundläggande manskaps- och befälsutbildning inom Flottan (i Karlskrona) respektive Kustartilleriet (i Göteborg). Där fanns också tidigt aspirantskolor för blivande officerare inom respektive gren. Både flottan och kustartilleriet hade efter aspirantskolorna sedan gemensam utbildning och examinationen av officerare vid Sjökrigsskolan i Näsby Park. Utbildningen var där treårig, där de mera teoretiska delarna bedrevs vinterhalvåret, medan eleverna tjänstgjorde vid förband och motsvarande under somrarna.

I slutet av 1980-talet flyttades sjökrigsskolan till Berga för att senare ingå i det nya försvarsgrensgemensamma officersprogrammet med Karlberg som huvudförläggning och med sjöstridsskolan som gemensam fackskola, men med delad lokalisering till Karlskrona och Berga. Under tiden (år 2000) hade Kustartilleriet övergått i Amfibietrupperna.

Att notera är att både flottan och kustartilleriet har haft och fortfarande har ett stort antal tjänsteinriktningar som medför utbildning av ett fåtal elever inom respektive utbildningsomgång.

Officersutbildning inom flygvapnet efter andra världskriget

Flygvapnets olika skolor är troligen den skolverksamhet inom försvarets som varit mest utsatt för omlokalisering. Den grundläggande flygutbildningen genomfördes under lång tid i Ljungbyhed, som då var ett klassiskt militärt flygcentrum. Efter nedläggningen av verksamheten där år 1997 kom flygskolan att via Ängelholm och Uppsala att flyttas till Linköping. Sedan 2006 har skolan med bibehållen lokalisering uppgått som en enhet inom Luftstridsskolan med Uppsala som säte för ledning och med stor volym av övrig skolverksamhet inom flygvapnet. Luftstridsskolan utgör sedan några år en av Försvarsmaktens fackskolor.

För blivande flygofficerare används en speciell terminolog. Förutom begreppet Grundläggande Flygutbildning, GFU, använder man Grundläggande Taktisk Flygutbildning, GTU, Typinflygningsskede, TIS, Grundläggande Flygslagsutbildning, GFSU och Fortsatt Flygslagsutbildning, FFSU. "Klar" som stridspilot är ett luddigt begrepp, men användbar är piloten strax efter *GFSU*.

Flera av momenten ovan genomfördes under hela perioden efter andra världskriget i Uppsala, där även teoretiska moment i flygofficersutbildningen genomfördes. Benämningen skiftade – den som användes under längst tid var "Flygvapnets krigsskola" vilket markerade motsvarigheten till arméns Karlberg och marinens Näsby Park. Nu är mycket inordnat i Luftstridsskolan.

Flera av de mera avancerade flygutbildningsmomenten ovan genomförs också vid flygvapnets flottiljer. T.ex. var olika kurser för attackpiloter, som flög flygplan typ AJ 37, förlagda till attackflottiljen i Söderhamn. Nu genomförs typinflygning och grundläggande flygslagsutbildning i Såtenäs (utanför Lidköping) medan fortsatt utbildning genomförs vid flygdivisioner i Luleå och Kallinge (utanför Ronneby).

Länge var grundläggande flygutbildning det första momentet i en blivande flygofficers utbildning. Sedan några år ges flygeleverna, liksom övriga eleverna i officersutbildningen, allmän soldat- och befälsutbildning samt ett år vid Officersprogrammet i Karlberg innan flygutbildning på börjas.

Observera att före 1973 fanns i Flygvapnet korttidsanställda piloter – fältflygare (då med underofficersgrader).

Flygvapnets officerare i marktjänst hade under 1970-och 80-talet skolning i Tullinge och Halmstad. I Tullinge fanns också under lång tid Flygvapnets aspirant- och kadettskola marklinjen. Benämningen där anslöt således till liknande inom Försvarsmakten i övrigt. I marktjänst sammanfattas då bas- och underhållstjänst samt stridledning med hjälp av en alltmer avancerad radar- och informationsteknologi. Sedan inrättades Flygvapnets officershögskola i Halmstad. Den mest avancerade taktiska undervisningen gavs tidigt i Uppsala vid Flygvapnets krigsskola tillsammans med eleverna i flygtjänst.

Referenser : Wikipedia, internet med regementen, flottiljer och skolor som sökord.

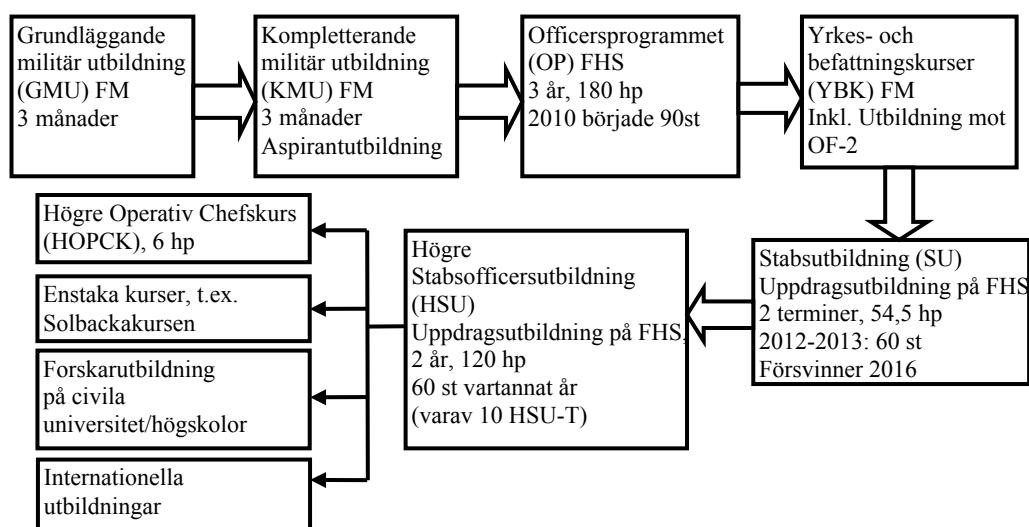
Bilaga 6. Den svenska officersutbildningen

Malin Ivarsson

Grunden för all Försvarsmaktens utbildningar är utveckling av förmågan att leda väpnad strid. Vid utvecklingen av Försvarsmaktens nya personalförsörjningssystem utvecklades ett flerkarriärsystem. Karriärerna är i huvudsak officerare med specialistriktning, officerare med taktisk/operativ inriktning och officerare i reserven (Försvarsmakten, 2006a). Den grundläggande officersutbildningen har sett olika ut de senaste åren men utgörs nu av ett akademiskt program vid namn Officersprogrammet. Inom Försvarsmakten pågår det en rad olika arbeten som berör officersutbildning och officerskarriärer. Under 2011 presenterades bland annat en kompetensförsörjningsutredningsrapport som föreslår en rad olika utredningar inom kompetensförsörjningsområdet. Under 2011 och 2012 pågår ett arbete med att ta fram nya befattnings- och kompetensbeskrivningar, vilket kan komma att påverka bland annat officerskarriären samt officersutbildning.

Den totala utbildningen för en officer består av en rad olika utbildningar, som också varierar med varje enskild officer beroende på försvarsgren, funktion och befattning. I texten nedan kommer den grundläggande officersutbildningen, Officersprogrammet, redovisas men även de övriga utbildningarna kommer kortfattat att beskrivas. Upplägget för texten är att utbildningarna beskrivs i kronologisk ordning med start i Officersprogrammet. Figur 1 nedan visar officersutbildningens olika utbildningssteg, varav ett flertal kommer att beskrivas i texten.

Figur 1. Officersutbildningens olika utbildningssteg



Grundläggande officersutbildning - Officersprogrammet (OP)

Officersprogrammet är ett treårigt akademiskt program om totalt 180 högskolepoäng som läses på Karlberg på Försvarshögskolan (FHS) i Stockholm. Officersprogrammet, i dess nuvarande form, är relativt nytt och den första årskullen, sedan FHS tog över utbildningen, examinerades i juni 2010 (Försvarshögskolan, 2009 och Försvarshögskolan, 2010b). Utbildningen är på grundnivå och ger en officersexamen. Officersprogrammet skall ge en bred och generell utbildning och tillsammans med tjänstgöring vid insatsförband och olika befattningsinriktade kurser, ha förmåga att verka upp till och med nivå 4, OF nivå 3, det vill säga major/örlogskaptens grad. Fokus för den grundläggande träningen är att förstå sammanhang mer än detaljer, att officeren lär sig redskap för att kunna problematisera och

systematisera utifrån olika problemställningar (Försvvarshögskolan, 2011f och Försvvarsmakten, 2006c). Officersprogrammet börjar i augusti respektive år och innehåller först en förberedande utbildning som genomförs av Försvvarsmaktens personal på Karlberg. I september påbörjas sedan studierna (Försvvarsmakten (2011)). Kadetterna på OP är lediga fyra veckor på sommaren och två veckor vid julen (Försvvarshögskolan, 2011h).

Inom officersprogrammet finns det tre olika profiler: krigsvetenskaplig profil, militärteknisk profil och nautisk profil. (Försvvarshögskolan, 2011g). En fjärde profil, aviatisk, finns även men är en uppdragsutbildning från Försvvarsmakten. De främsta skillnaderna mellan den aviatiska profilen och de övriga är att det är Försvvarsmakten som sköter intagningen på den aviatiska profilen och att Försvvarsmakten köper utbildningen av Försvvarshögskolan, det vill säga en skillnad i finansieringen (Högskoleverket, 2003). Kadetterna antas till en specifik profil men alla profiler leder till samma examen en officersexamen. Den krigsvetenskapliga profilen är den största profilen, avseende antal kadetter, inom officersprogrammet. Den krigsvetenskapliga profilen innehåller 12 olika inriktningar, vilka anges nedan. Inom den militärtekniska profilen finns endast en inriktning, teknisk tjänst och även inom den nautiska profilen finns endast en inriktning, sjöstrid/ubåt. Den aviatiska profilen innehåller tre olika inriktningar, helikopterpilot, stridspilot och transportpilot (Försvvarsmakten, 2011k).

Tabell 1.1 Utbildningsinriktningarna på officersprogrammet inom respektive profil

Krigsvetenskaplig profil	Militärteknisk profil	Nautisk profil	Aviatisk profil
Amfibie	Teknisk tjänst	Sjöstrid/Ubåt	Helikopterpilot
Artilleri			Stridspilot
CBRN			Transportpilot
Fältarbeten			
Försörjning			
Ledningssystem			
Telekrig			
STRIL (stridsledning och luftbevakning) flygstridsledning (FSL)/Flight Controller (FC)			
STRIL (stridsledning och luftbevakning) Luftbevakning (Lbev)			
Luftvärn			
Markstrid			
Underrättelse- och Säkerhetstjänst			

(Försvvarsmakten, 2011c)

För alla profiler består officersprogrammet av en generell del på sammanlagt 4 terminer, termin 1,2,3 och 6, och en verksamhetsförlagd utbildningsdel (VFU) på två terminer, termin 4 och 5. Den generella delen genomförs på Karlberg i Stockholm och den verksamhetsförlagda delen genomförs på Försvvarsmaktens skolor eller förband. Den generella delen innehåller kurser i krigsvetenskap, militärteknik, ledarskap och fysiskt

stridsvärde (Försvvarshögskolan, 2011i). En stor del av utbildningen på Karlberg utförs i mellan profilerna blandade grupper, endast vissa delar av taktik, teknik och navigation sker i profilspecifika grupper (Försvvarsmakten, 2011l). Under termin 6 genomförs ett självständigt arbete vars ämne skall identifieras under den verksamhetsförlagda delen (Försvvarshögskolan, 2011o samt Intervju med Johan René och Ove Lind 2011-05-11). Den verksamhetsförlagda delen av utbildningen är tänkt att stärka utbildningens yrkesinriktning, ge möjlighet till praktisk tillämpning och fördjupning. Ytterligare ett syfte med utbildningen är att förbereda officerskadetterna inför de kommande befattningarna efter Officersprogrammet. Nivån, huvudman och huvudlärare på den verksamhetsförlagda utbildningen bestäms av FHS (Försvvarshögskolan, Intervju med Johan René och Ove Lind 2011-05-11 och Försvvarshögskolan, 2011b, j). För den aviatiska profilen består den verksamhetsförlagda delen av grundläggande flygutbildning (GFU), grundläggande helikopterutbildning (GHU) eller annan besättningsutbildning. Den grundläggande helikopterutbildningen genomförs på den tyska arméflygskolan i Bückeburg (Försvvarshögskolan, 2011k). Utbildningen genomförs tillsammans med tyska elever men genomförs på engelska (Försvvarsmakten, 2011c "Helikopterpilot"). Tabellen nedan visar de fack- eller funktionsskolor som den verksamhetsförlagda utbildningsdelen utförs på för respektive inriktning inom de olika profilerna.

Tabell 1.2 Fack- eller funktionsskola för respektive profil och inriktning

Profil och inriktning	Fack- eller funktionsskola
Krigsvetenskaplig profil	
Amfibie	Sjöstridsskolan (SSS) och Amfibieregementet (Amf 1), Karlskrona och Berga
Artilleri	Artilleriets stridsskola (ArtSS), Boden
CBRN	Totalförsvarets Skyddscentrum (SkyddC), Umeå
Fältarbeten	Fältarbetsskolan (FarbS), Eksjö
Försörjning	Logistikskolan (LogS), Skövde
Ledningssystem	Ledningsskolan (LedS), Enköping
Telekrig	Ledningsskolan (LedS), Enköping
STRIL (stridsledning och luftbevakning) flygstridsledning (FSL)/Flight Controller (FC)	Luftstridsskolan (LSS), Uppsala
STRIL (stridsledning och luftbevakning) Luftbevakning (Lbev)	Luftstridsskolan (LSS), Uppsala
Luftvärn	Luftvärnets stridsskola (LvSS), Halmstad
Markstrid	Markstridsskolan (MSS) eller SSS eller LSS, Skövde/Kvarn
Underrättelse- och Säkerhetstjänst	Underrättelse- och säkerhetscentrum, Uppsala/Halmstad
Militärteknisk profil	
Teknisk tjänst	Försvvarsmaktens tekniska skola (FMTS), Halmstad
Nautisk profil	
Sjöstrid/Ubåt	Sjöstridsskolan (SSS), Karlskrona
Aviatisk profil	
Helikopterpilot	Bückeburg, Tyskland
Stridspilot	Flygskolan (FlygS), Linköping
Transportpilot	Flygskolan (FlygS), Linköping

(Försvvarsmakten, 2011c)

Dubbel tillhörighet

Som officerskadett på Officersprogrammet (OP) är man både en student på Försvvarshögskolan (FHS) och anställd i Försvvarsmakten (FM) som militär personal. Detta

medför att man lyder under två regelverk, dels högskolelagen och högskoleförordningen men även officersförordningen. Kadetterna på den aviatiska profilen lyder inte under högskolelagen och högskoleförordningen eftersom den aviatiska profilen är en uppdragsutbildning. Som student på en av Försvarmaktens uppdragsutbildningar är man inte student på Förvarshögskolan enligt högskolelagen och högskoleförordningen. Uppdragsutbildningar lyder under ett eget regelverk, Förordningen om uppdragsutbildning, 2002:760 (Högskoleverket, 2003). Uppdelningen mellan Försvarmakten och Förvarshögskolan (FHS) är sådan att FHS ansvarar för huvuddelen av de akademiska studierna under programmet medan Försvarmakten ansvarar för den verksamhetsförlagda utbildningen, övningarna samt utbildningen mellan terminerna (Försvarmakten, 2011h). Som anställd i FM tillhör man kadettbataljonen på Militärhögskolan Karlberg, som ingår i beredskapsorganisationen i Stockholm (Försvarmakten, 2011i). Som anställd i FM är officerskadetterna skyldiga att delta även i andra aktiviteter som FM beslutar om. Under utbildningen genomför kadetterna en kompletterande militär utbildning innebärande t.ex. övningar. För att få handha försvarmaktens materiel behöver de vara anställda av Försvarmakten. Sammanlagt 27 veckors utbildning, utöver den akademiska utbildningen ingår även i OP. Denna utbildning genomför på sommaren, helger och kvällar och ger inte högskolepoäng (Förvarshögskolan, 2011h).

Förmåner för officerskadetterna

Kadetterna på Officersprogrammet erhåller dagsersättning, som bestäms av riksdagen, om 140 kronor per dag (år 2011). Fritt boende i enkelrum på skolan erbjuds till kadetterna och en extra ersättning för studiefria helger som spenderas utanför skolan, har kadetterna även rätt till. Kadetterna har även fri kost samt rätt till måltidsersättning om kosten under tjänstgöringen inte är kostnadsfri, desamma gäller även för resor i tjänsten. Även fria resor ingår i förmånerna, del till och från vid in- och utryckning samt ett antal resor, en per vecka, till och från den del i landet där kadetten bor eller är folkbokförd. Utöver detta ingår de kläder och den utrustning som under utbildningstiden krävs samt möjlighet att låna den kurslitteratur som studierna kräver (Försvarmakten, 2011i). I förmånerna ingår även gratis tand- och sjukvård. Kadetterna har samma förmåner som militär personal och behöver därför ej ta studielån (Intervju med Johan René och Ove Lind 2011-05-11 samt Försvarmakten 2011b).

Internationella utbyten vid officersprogrammet

Inom officersprogrammet kan kadetterna även ansöka om att få studera utomlands, inom EU programmet Erasmus. Det är den sista terminen, då kadetterna skriver ett självständigt arbete (så kallad C-uppsats), som kan förläggas på ett annat lärosäte i Europa. De fyra lärosäten som ingår i samarbetet med FHS är Royal Military Academy i Belgien, St Cyr Coëtquidan i Frankrike, Helmut Schmidt Universität i Tyskland och Maria Theresian Military Academy i Österrike. FHS har två platser på respektive lärosäte, det vill säga sammanlagt kan 8 kadetter delta i Erasmus studier per år. Som Erasmusstudent från Förvarshögskolan ingår både kost och logi, en resa till och från det utländska lärosätet samt försäkringar. Utöver detta får kadetten även ett stipendium från Erasmus. Kadetten måste vara utomlands minst 90 dagar för att vara Erasmusstudent (Förvarshögskolan, 2011r). Det självständiga arbetet måste skrivas på engelska och inom krigsvetenskap eller militärteknik. Uttagningen till utlandsstudierna genomförs av en nomineringsgrupp som består av programchefen för officersprogrammet (som även är ordförande i nomineringsgruppen), Ledningen för högskoleutbildning av officerares (LH) internationella samordnare (som är sekreterare i nomineringsgruppen), LH studierektor, studierektorerna för ämnena krigsvetenskap och militärteknik, representant för FHS engelskalärare samt chefen för kadettbataljonen (Förvarshögskolan, 2011e).

Behörighetskrav Officersprogrammet

För att kunna bli antagen till officersprogrammet krävs förutom grundläggande behörighet²² särskild behörighet²³ även fullgjord militär grundutbildning enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspplikt eller motsvarande militär utbildning, svenskt medborgarskap samt genomgått säkerhetsprövning och uppfyller av kraven enligt säkerhetsskyddslagen (1966:627) och säkerhetsskyddsförordningen (1996:633). Med motsvarande militär utbildning menas bland annat genomförd grundläggande militär utbildning (GMU) och kompletterande militär utbildning (KMU), även så kallad Aspirantutbildning (Försvarshögskolan, 2010a, 2011a). Utöver detta skall den sökande till officersprogrammet även:

- Styrka visad lämplighet för officersutbildningen under militär grundutbildning eller motsvarande militär utbildning (d.v.s. aspirantutbildning) med lägst vitsord Ja 5-5
- Uppfylla de av Försvarsmakten föreskrivna medicinska fodringarna²⁴
- Uppfylla de av Försvarsmakten föreskrivna fodringarna för fysisk standard FM Fys S
- Uppvisa godkända resultat av lämplighetsbedömningen
- Uppvisa godkända resultat (lägst värde 3) av MHS – prov (Resultatet är giltigt i 3 år)

Den aviatiska profilen har en egen antagning, på grund av att det är en uppdragsutbildning, men har samma behörighetskrav som den krigsvetenskapliga, nautiska och militärtekniska profilerna (Försvarshögskolan 2010a).

Urval Grundläggande militär utbildning (GMU)

Ett av behörighetskraven för Officersprogrammet är genomförd militär grundutbildning, det vill säga Grundläggande militär utbildning (GMU) och Aspirantutbildning. Redan vid antagningen till GMU sker ett urval av lämpliga. Urvalet till Försvarsmaktens grundläggande utbildning är uppdelat i flera steg, varav det första är Rekrytttestet som består av ett webbaserat frågeformulär. Redan i rekrytttestet väljer den sökande vilken personalkategori han eller hon är intresserad av. Baserat på den sökandes resultat i Rekrytttestet sker ett urval av vilka som har behörighet samt bäst förutsättningar att klara utbildningen. De med bäst förutsättningar går vidare till det andra steget, Antagningsprövningen. Antagningsprövningen genomförs på Rekryteringsmyndighetens avdelningar i Stockholm, Göteborg och Kristianstad. Prövningen inleds med teoretiska prov följt av en förundersökning av en sjuksköterska. Efter det genomförs fysiska tester, medicinska undersökningar samt samtal med en psykolog. Utöver psykologintervjun genomförs även en säkerhetsprövningsintervju. I de medicinska undersökningarna och fysiska testerna ingår genomgång av hälsodeklaration, synskärpeundersökning och test av färgseende, hörselundersökning, registrering av ekg, puls och blodtrycksmätning, registrering av länd, vikt och muskelstyrka, fysiskt arbetsprov på testcykel samt en läkarundersökning och sammanfattande tjänstbarhetsbedömning. Efter alla tester och undersökningar prövar yrkesvägledaren om den sökande kan antas till GMU. Den sökandes resultat matchas mot alla olika personalkategorier och inriktningar,

²² Slutbetyg från fullständigt program i gymnasieskolan eller ett slutbetyg från gymnasial vuxenutbildning med lägst betyg G i minst 2250 gymnasiepoäng och lägst betyg Godkänt i Svenska/ Svenska som andra språk kurs A och B, Engelska kurs A och Matematik kurs A. (Studera.nu, 2011)

²³ Godkänt i Matematik B, Svenska B, Engelska A och Samhällskunskap A. För militärteknisk profil krävs även godkänt i Matematik C och Fysik B.

²⁴ Varierar mellan profilerna och inriktningarna.

yrkesvägledare meddelar vad den sökande har potential för och sedan diskuterar den sökande och yrkesvägledare vad den sökande är intresserad av, av det som han eller hon har potential för. Om den sökande är intresserad av att bli officer och potentialen finns, sker kompletterande tester. De kompletterande testerna sker nu under GMU men skall börja genomföras innan GMU startar (Försvarmakten, 2011-11-17, Samtal med Elisabeth Hägerö Engström och Rekryteringsmyndigheten, 2011).

Urvalsgrunder

Urvalsgrunderna och tillträdesreglerna skiljer sig mellan den aviatiska profilen på officersprogrammet och den krigsvetenskapliga, militärtekniska och den nautiska profilen, på grund av att den aviatiska profilen är en uppdragsutbildning. Urvalsgrunderna till intagningen på Officersprogrammet med krigsvetenskaplig, nautisk eller militärteknisk profil består av en sammanvägning mellan Vitsord från militär grundutbildning (VPL), resultat från lämplighetsbedömning (LB) och gymnasiebetyg (GB). Vitsordet från militär grundutbildning uttrycks som Ja-X-Y där X och Y kan anta värden mellan 5 och 10. Lägsta möjliga vitsord för att vara behörig är alltså Ja-5-5. Vitsorden omvandlas till poäng genom att X och Y summeras, vilket ger ett minimivärde på 10 poäng och ett maximum värde på 20 poäng. Lämplighetsbedömningen består av datoriserade tester och intervjuer genomförda av Försvarmakten HR Centrum, i syfte att testa den sökandes förutsättningar för att klara utbildningen samt lämplighet för officersyrket. På lämplighetsbedömningen erhåller den sökande ett betyg mellan 0 till 3, som sedan översätts till poäng mellan 1 och 40 där betyg 1 ger 1 poäng, 2 ger 20 poäng och 3 ger 40 poäng. Gymnasiebetyget, som kan erhålla värden mellan 9 och 22,5, ger det meritvärde som betyg har. Meritvärdet, som är summan av de ovan tre nämnda delarna kan anta ett värde mellan 20 och 82,50 (Försvarshögskolan, 2010a).

Uttagningen till Officersprogrammet med Aviatisk profil

Uttagningen till Officersprogrammet med aviatisk profil sker separat eftersom det är en uppdragsutbildning. Efter de sökande har skickat in sina ansökningar får det ett rekrytttest per e-post som genomförs på Internet. Om den sökande går vidare i urvalsprocessen väntar tester på Totalförsvarets rekryterings myndighet (TRM) i Stockholm, där resa och boende betalas av Försvarmakten. Endast de som klarar respektive dags tester går vidare till testerna dagen efter. Den första dagen genomförs en antagningsprövning på TRM och för de som uppfyller kravprofilen följer en ytterligare dag med tester. Den andra dagen genomförs datoriserade tester som mäter generell begåvning, spatiala tester för piloter, stresstolerans, simultankapacitet, koncentrationsförmåga och koordinationsförmåga. Den andra dagens tester genomförs på Försvarmaktens HR Centrum (HRC). Om den sökande klara den andra dagens tester går han eller hon vidare till testdag 3, som genomförs ca en vecka efter testdag 2. Den tredje testdagen innehåller en intervju på FM HR Centrum som genomförs av en flygpsykolog och en officer i flygtjänst. För de sökande som även klara dag 3 följer 2 dagar med läkarundersökningar på flygmedicinska utbildningssektionen (FömedC) i Linköping (Försvarmakten, 2011m). Efter testerna genomförts rangordnas de behöriga sökande efter ett sammanvägt resultat på testerna i en graderad skala (Försvarshögskolan, 2010a).

Anpassad officersutbildning (AOU)

Försvarmakten har på ett antal befattningar behov av personer med både civil och militär kompetens och för att kunna tillgodose detta behov utvecklades den Anpassade Officersutbildningen (AOU) (Försvarmakten, Intervju med Stefan Hermansson 2011-08-04). Den anpassade officersutbildningen kräver att man har en civil kandidatexamen. Utbildningen är en individuell yrkes- eller professionsutbildning men med gemensam grundläggande utbildning. Studieplanen för respektive elev görs upp i samråd mellan FHS och FM (Försvarshögskolan, Intervju med Johan René och Ove Lind, 2011-06-10). Den

första terminen läses tillsammans med kadetterna på officersprogrammet medan den andra terminen är anpassad efter individen (Försvarsmakten, Intervju med Stefan Hermansson, 2011-04-08).

Reservofficersprogrammet (ROU)

Reservofficersprogrammet är 4 terminer långt, och parallellt eller efter programmet läses även en civil kandidatexamen på ett universitet eller högskola. Termin ett och två på reservofficersprogrammet läses tillsammans med yrkesspecialistofficerarna. Den tredje terminen är en verksamhetsförlagd utbildning som läses på Försvarsmaktens fack- eller funktionsskolor. Den sista terminen läses tillsammans med Officersprogrammet. Efter godkänd utbildning börjar reservofficeren sin första tjänstgöringsperiod, om ca 30 veckor, och är då anställd inom Försvarsmakten som fänrik. Under den första tjänstgöringsperioden är reservofficeren anställd och får månadslön samt även en premie om två prisbasbelopp efter avslutad tjänstgöringsperiod (Försvarsmakten, 2011i).

För tillfället finns inga kadetter på reservofficersprogrammet utan endast på reservofficersutbildningen för specialistofficerare. Reservspecialistofficerare går samma utbildning som yrkesspecialistofficerarna. Under 2011 är det 60 kadetter som går den 18 månader långa utbildningen till att bli reservspecialistofficer (Försvarsmakten, Intervju med Stefan Hermansson 2011-08-04).

Historia

Den 1 januari 2006 överfördes programansvaret för den grundläggande officersutbildningen från Försvarsmakten till Försvarshögskolan (FHS), i syfte att främja kvalitetsarbetet. Försvarshögskolan ansvarade då för utveckling och kvalitetssäkring medan Försvarsmakten ansvarade för genomförandet (Försvarsdepartementet (2007). Försvarshögskolan blev den 1 januari 2008 en statlig högskola och i samband med detta överfördes även ansvaret för Officersprogrammet till FHS. Den första årskullen från Officersprogrammet, sedan FHS tog över utbildningen, examinerades i juni 2010 (Försvarshögskolans, 2009 och Försvarshögskolan, 2010b). Övergången från det gamla grundläggande officersutbildningssystemet till det nya med Officersprogrammet skedde successivt med yrkesofficersprogrammet (YOP) som ett mellansteg.

Yrkesofficersprogrammet var den första grundläggande officersutbildningen som gav akademiska högskolepoäng. I juni 2009 examinerades de första kadetterna från Yrkesofficersprogrammet (YOP). Tanken bakom akademisering av den tidigare yrkesutbildningen var, dels att ge officerarna en akademisk bas t.ex. vana vid att utreda och skriva och kunna utveckla sin egen kunskap, dels att samla all utbildning upp till majors nivå i ett block (Försvarsmakten, Intervju med Stefan Hermansson 2011-08-04 samt Försvarshögskolan, Intervju med Johan René och Ove Lind 2011-06-10). Enligt Regeringens proposition "Högskoleutbildning av officerare m.m." (Försvarsdepartementet (2007) har kravet på förändrade och ökade kunskaper ökat på grund av att riksdagen och regeringen har, under det senaste decenniet, preciserat nya mål för försvars-, utrikes, och säkerhetspolitiken. Som ett resultat av detta bör "en anpassning av officersutbildningen till de krav på kvalitet som gäller inom högskolan eftersträvas" (Försvarsdepartementet (2007), Proposition "Högskoleutbildning av officerare m.m." (2006/07:64), s. 7). Med en akademisk officersutbildning kan de vetenskapliga inslagen, samt "beprövad erfarenhet, förstärkas och sambandet mellan forskning och utbildning samt utveckling av officerskadetternas förmåga att agera självständigt och tillägna sig ett kritiskt förhållningssätt uppnås". De högre krav som enligt "Högskoleutbildning av officerare m.m." (Försvarsdepartementet, 2006,) nu ställs på officerare är bland annat: självständiga analyser och värderingar med hjälp av generellt användbara metoder för problemlösning, aktuell kunskap i strategiska och tekniska frågor samt även i kultur och språklig kompetens. Detta leder till att utbildningen behöver bli mer "generell och flexibel" (Försvarsdepartementet, 2007, s.9.). Utbildningen i Officersprogrammet är tänkt att utgå

från officersprofessionen och bygga på med ämnen efter dess behov. Enligt Förvarshögskolan utgår utbildningen från ett karaktärsämne, som är en kombination av krigsvetenskap, militärteknik, ledarskap och fysiskt stridsvärde, men allt genomsyras av officersrollen och krigsvetenskap är huvudämnet (Förvarshögskolan, Intervju med Johan René och Ove Lind 2011-05-11).

Efter Officersprogrammet

Utbildning direkt efter Officersprogrammet

Efter Officersprogrammet (OP) kan kadetterna söka anställning inom Förvarsmakten som officer. Efter OP genomför officerarna befattningsutbildningar inom respektive arena eller område. Längden på dessa utbildningar varierar mycket mellan och även inom de olika områdena/arenorna, från i stort sett ingen utbildning till utbildning upp mot 3 år. Utbildningen som genomförs direkt efter examen är antingen en förlängning på den verksamhetsförlagda utbildningen inom Officersprogrammet eller en befattningsutbildning. Inom Förvarsmakten pågår under 2011 och 2012 ett arbete med att ta fram nya befattnings- och kompetensbeskrivningar. När detta arbete är slutfört kan resultatet påverka utbildningarna som genomförs efter OP, del i innehåll men även i form av längd av utbildning. Nedan följer några exempel på dessa utbildningar.

Inom flyg varierar längden på utbildningen som genomförs direkt efter OP mellan 6 månader och 2,5 år. Vidareutbildningen för piloter och flyg- och helikoptertekniker är längst och ca 2 år samt 2,5 år för de respektive befattningarna. Piloternas utbildning består av 1 år på flygskolan och 1 år på Skaraborgs flygflottilj (F7) där ”inflygning” på JAS-39 genomförs. Utbildningen för flyg- och helikopterpiloter sker på Förvarsmaktens Tekniska skola i Halmstad (FMTS). För Stridsledning och luftbevakning (STRIL) med inriktning på flygstridsledning fortsätter utbildningen i 6 månader, på Luftstridsskolan, efter OP. Generellt sätt för funktionerna inom flyg är utbildningen efter OP 6 månader, men med undantag för piloterna och teknikerna (Förvarsmakten, Intervju med Hans Olenäs, Produktionsledning Flyg, 2011-11-24).

Markstridsskolan (MSS) har hittills inte genomfört någon utbildning direkt efter Officersprogrammet men planerar att införa detta. Utbildningarnas längd har ännu inte fastställts men är uppskattade att vara mellan 10-15 veckor. Utbildningarna kommer att vara en fortsättning på den verksamhetsförlagda utbildningen som genomförs under OP. Anledningen till uppstartandet av dessa utbildningar uppges vara att det ett år som den verksamhetsförlagda utbildningen nu är, anses vara för kort tid (Förvarsmakten, Intervju med Joachim Blomgren, MSS, 2011-11-24).

På Förvarsmaktens Underrättelse- och säkerhetscentrum (FMUndSäkC) i Uppsala har man inga fastställda utbildningar som genomförs direkt efter Officersprogrammet. När en nyutexaminerad officer anställs är det respektive chef som avgör om officeren behöver gå någon eller några Yrkes- och befattningskurser (YBK) beroende på officerens kompetens i förhållande till dess befattning. De Yrkes- och befattningskurser som finns på FMUndSäkC varierar i tid från några dagar till 27 veckor, men är i genomsnitt mellan 3 och 7 eller 8 veckor långa. På Förvarsmakten pågår ett arbete med att ta fram nya befattningsbeskrivningar till Insatsorganisation 2014 (IO14) som skall vara färdigt 2012. När de nya befattningsbeskrivningarna är färdiga kan vissa förändringar i utbildningen efter officersprogrammet ske samt även i övriga Yrkes- och befattningskurser (Förvarsmakten, Intervju med Per Åkerblom, FMUndSäkC, 2011-11-25).

Officerskadetterna som läst officersprogrammet med nautisk inriktning fortsätter studera ytterligare tre terminer efter OP, inom så kallade yrkes- och befattningskurser. Den nautiska utbildningen är sammanlagt nio terminer lång, vilket krävs för att uppnå erforderlig behörighet. Utbildningen uppfyller då kraven enligt Standards of Training, Certification and Watchkeeping (STCW), som är ett internationellt regelverk som bland annat innebär att en utbildning till en viss befattning, för sjöpersonal, skall se likartad ut i

alla länder (Standards of Training, Certification and Watchkeeping, 2011). Utbildningen för den nautiska profilen följer till viss del kursplanerna för Sjökaptenprogrammet vid Linnéuniversitetet. Linnéuniversitetet kvalitetssäkrar även utbildningen. Den del av utbildningen som genomförs efter OP, det vill säga termin 7 till 9, innehåller följande:

- Fartygsförlags utbildning (10 veckor vid skoldivisionen samt 12 veckor vid 1:a ubåtsflottiljen, 3:e sjöstridsflottiljen och 4:e sjöstridsflottiljen)
- Nautisk utbildning enligt Reglerna för militär sjöfart, personal (RMS-P) och STCW-konventionen mot management level (13 stycken kurser, varav 7 genomförs vid sjöstridsskolan och 6 vid Linnéuniversitetet, som kvalitetssäkrar alla 13 kurserna)
- Befattningsutbildning inom ytstridsdimensionen alternativt undervattensdimensionen (15 veckor vid sjöstridsskolan)

(Försvarmakten, 2011f)

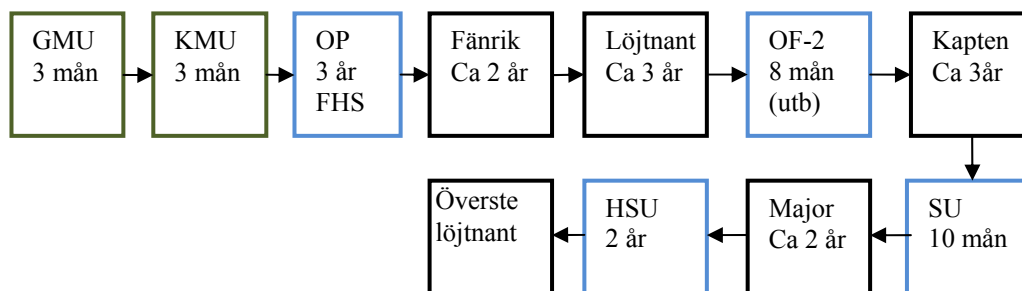
Sammanfattningsvis kan det konstateras att variationen är stor mellan ingen utbildning efter OP och utbildning i ett par år. Även syftet och innehållet varierar kraftigt. Detta är dock, som tidigare nämnts, ett område där Försvarmaktens interna arbete med befattnings- och kompetensbeskrivningar kan leda till förändringar.

Officerskarriär

Instegsbefattningarna för nyutexaminerade officerare är navigationsofficer/operator, instruktör och eller ställföreträdande chef på plutonsnivå. Inom vissa funktioner börjar officeren sin anställning på en elevbefattning, som gruppchef eller instruktör och blir efter att han eller hon har fått mer erfarenhet ställföreträdande plutonchef. Arbetet som ställföreträdande plutonchef innebär arbetsuppgifter som att utbilda, ha personalansvar samt det övergripande materielansvaret. (Försvarshögskolan, 2011p). Instegsgraden är fänrik. Försvarmakten tillämpar individuell och differentierad lönesättning och medelgångslönen för en fänrik var i genomsnitt 20 760 kronor för de som anställdes sommaren 2011 (Försvarmakten, 2011m)

Instegsgraden efter officersprogrammet är fänrik. I det tidigare karriärsystemet inom Försvarmakten fanns det bestämda år som officeren genomförde i respektive grad, till exempel så efter 2 år som fänrik befordrades officeren till löjtnant. Denna automatiska befordran, beroende på år i grad, har upphört. Befordran i grad sker genom att officeren söker en befattning som har den högre graden och om ansökan beviljas, förutsatt att officeren anses lämplig och uppfyller de urvalskrav som finns för befattningen, tilldelas officeren den högre graden vid befattningens tillträde. Till exempel en löjtnant blir inte automatisk kapten för att han eller hon har genomgått utbildningen mot befattning OF-2 (den före detta så kallade kaptensutbildningen), utan först när han eller hon får en befattning med kaptens grad sker förändringen i grad. Efter ca 2 år som i befattning med grad fänrik befordras officeren till löjtnant, där officeren generellt arbetar runt 3 år innan han eller hon går utbildning mot befattning OF-2. Officeren kan läsa andra Yrkes- och befattningskurser innan han eller hon påbörjar utbildningen mot befattning OF-2 men det är inget krav. I figuren nedan visas en genomsnittlig karriärgång för en officer. Figuren nedan visar en generell karriär, vilket medför att stora skillnader kan förekomma mellan olika personer (Försvarmakten, Intervju med Stefan Hermansson, 2011-11-17).

Figur 2. Karriärgång officer (blå rutor är för utbildning, svart för grad och grön för militär utbildning före Officersprogrammet)



Yrkes och befattningskurser (YBK)

I yrkes och befattningskurser ingår ett stort antal kurser som varierar mycket i innehåll och längd. Vilka kurser som erbjuds varierar från år till år beroende på Försvarmakten behov och presenteras i Försvarmakten utbildningskatalog. Yrkes och befattningskurser ges på Försvarmaktens skolor, center och förband.

I dessa kurser ingår även bland annat Utbildning mot befattning OF-2, som tidigare hette taktiska programmet (eller den så kallade kaptenutbildningen). Utbildningen är uppdelad på två terminer varav den första innehåller Försvarmakts/grengemensamma kurser. Den andra terminen innehåller befattningsutbildning och är funktionsområdesspecifik. För att få läsa Stabsutbildning måste officeren minst ha läst de generella delarna av Utbildningen mot befattning OF-2. Utbildningen är totalt 8 månader och går varje halvår. Utbildningen skall upphöra och sista kursen skall starta höstterminen år 2013 (Försvarmakten, Intervju med Stefan Hermansson 2011-11-17). De officerare som utbildats i det nya Officersprogrammet behöver inte genomgå hela utbildningen, på grund av att delar av utbildningen är inkluderad i Officersprogrammet (Försvarmakten, Samtal med Maria Axelsson, 2011-06).

Högre Militär utbildning (HMU)

Försvarmaktens Högre militära utbildning (HMU) är uppdragsutbildningar som genomförs på Förvarshögskolan. På Förvarshögskolan är det Avdelningen för högre militär utbildning (LH/H) som har ansvaret för utbildningen. I den högre militär utbildningen ingår Stabsutbildningen, den högre stabsutbildningen och taktisk stabskurs.

Stabsutbildning (SU)

Stabsutbildningens fokus är taktik och huvudämnet i utbildningen är krigsvetenskap men innehåller även militärteknik, militärstrategi samt militärt ledarskap. Utbildningen syftar till att ge generell stabskompetens för att kunna tjänstgöra i befattningar på högre förbandsnivå. Sammanlagt är utbildningen 10 månader och uppdelad på två terminer. Utbildningen är på grundnivå och ger totalt 54,5 högskolepoäng uppdelat på 24 högskolepoäng på termin ett och 30,5 på termin två. Det är möjligt att endast läsa den första terminen på stabsutbildningen. (Försvarmakten, 2011j) Den första terminen riktar sig till dem som planeras arbeta på nivå OF-3, på lokal nivå, och stanna på den nivån medan hela utbildningen riktar sig till dem av dessa som även har potential för att arbeta på central nivå samt möjligen, inom några år, kommer genomföra den Högre stabsofficersutbildningen (Förvarshögskolan, 2011n). Termin ett i Stabsutbildningen innehåller grundläggande taktisk och stabsutbildning på högre förbandsnivå och termin två

innehåller en fördjupning och breddning av utbildningen i termin ett samt även kunskap och förståelse om högre taktisk ledningsnivå (Försvvarshögskolan 2010e).

För att vara behörig till stabsutbildningen krävs genomförd taktik- och stabsutbildning samt praktisk tjänstgöring på lägre förbandsnivå samt även kunna tillämpa Försvvarsmaktens grundläggande taktiska planering (Försvvarshögskolan, 2010e). Antagning till utbildningen sker genom först en nominering på lokal nivå och sedan på en central nivå av FM personalförsörjningsnämnd, vilket följts av att de nominerade antas av FHS. FHS avgör även om den sökande uppfyller behörighetskraven för högskolestudier. Befordran sker inte automatiskt efter genomförd utbildning utan först vid tillträde på befattning på högre nivå (Försvvarsmakten, 2011j). Stabsutbildningen är en rest från det äldre systemet för officersutbildning och håller på att fasas ut till Försvvarsmaktens egna skolor och center för att försvinna helt år 2016 från Försvvarshögskolan. Om utbildningen skall ersättas av en förkortad variant eller försvinna helt är i dagsläget inte fastställt (Försvvarsmakten, Intervju med Stefan Hermansson, 2011-08-04).

Högre stabsofficersutbildning (HSU)

Högre stabsofficersutbildningen (HSU) är en tvåårig utbildning på avancerad nivå, med krigsvetenskap som inriktning. Utbildningen är en uppdragsutbildning som beställs av Försvvarsmakten och genomförs på Försvvarshögskolan. Utbildningen ger 120 högskolepoäng och kan leda till en magisterexamen i krigsvetenskap. Den högre stabsofficersutbildningen ersatte Chefsprogrammet och genomfördes för första gången 2009 (Försvvarsmakten, 2011e). HSU är den första akademiska officersutbildningen på avancerad nivå i Sverige och den första årskullen examinerades juni 2011 (Försvvarshögskolan, 2009). Förekunskapskraven för HSU är genomfört officersprogram, utbildning mot befattning OF-2, Stabsutbildning samt ett självständigt arbete på högskolans grundnivå (så kallad c-nivå). Intagningen till HSU sker först genom en ansökning till det egna förbandet som sedan rangordnar de sökande och sedan nominerar kandidater (Försvvarsmakten, Samtal med Stefan Hermansson 2011-09-08). Försvvarsmaktens HR Center handlägger central nominering FM personalförsörjningsnämnd beslutar om nominering, därefter blir individerna antagna till FHS. Då det är uppdragsutbildning är det beställaren som väljer ut deltagare (Försvvarsmakten, Samtal med maria Axelsson 2011-11-30).

Den högre stabsofficersutbildningen sker försvvarsgrensintegrerat. Utbildningen fokuserar på gemensamma operationer, med fokus operationskonst på operativ ledningsnivå. Utbildningen fokuserar på planering, genomförande och utvärdering av operationer samt nyttjande av militära resurser på alla krigsföringsnivåer längs hela konfliktskalan (Försvvarshögskolan, 2011p). Enligt dokumentet Högre Stabsofficersutbildning 2012-14 vid Försvvarshögskolan (Försvvarsmakten, 2011e) är det övergripande målet med HSU ”att ge generell kompetens som kvalificerad stabsmedlem med förmåga att leda delar av stabsarbetet inom stab på operativ ledningsnivå”.

Det första året på HSU innehåller militärteori, militärstrategi, operativ planeringsmetod, stridskrafter och operativa funktioner (som är grenspecifik), operativ planering, operationers genomförande samt teori och metod i krigsvetenskap (Försvvarshögskolan 2011c). Utbildningen börjar med en kurs i vetenskapsteori och metod på avancerad nivå samt en kurs i militärteori respektive militärstrategi, under första terminen. Under den andra terminen läses operativ planeringsmetod, stridskrafter och operativa funktioner (grenspecifik), operativ planering samt operationers genomförande. Termin tre studerar Samtidens konflikter. Den sista terminen innehåller stabsövningar, en valbar kurs samt ett självständigt arbete på 15 högskolepoäng (Försvvarshögskolan (2010d).

Enligt Försvvarsmakten och Försvvarshögskolan gemensamma svar på regeringsuppdrag (Försvvarshögskolan, 2009) ska utbildningen:

- ytterligare utveckla officerarnas förmåga att självständigt integrera och använda kunskaper

- ytterligare utveckla officerarnas förmåga att hantera komplexa företeelser, frågeställningar och situationer och
- utveckla officerarnas förutsättningar för yrkesverksamhet som ställer stora krav på självständighet
- ge de kunskaper som behövs för forsknings- och utvecklingsarbete.

Utbildningen sker endast vartannat år för att spara pengar. Detta har dock medfört att bland annat att de internationella utbytena försvåras (Försvarmakten, Intervju med Stefan Hermansson, 2011-08-04). En officer kan även läsa en internationell utbildning på avancerad nivå, istället för den Högre stabsofficersutbildningen, och på så sätt erhålla en magister eller masterexamen.

Högre stabsofficersutbildningen – Militärteknisk inriktning

För att tillgodose FMs behov av officerare på högre ledningsnivå med både operativ militärteknisk kompetens²⁵ finns HSU även med en militärteknisk inriktning (HSU-T).

Den högre stabsofficersutbildningen med militärteknisk inriktnings syfte är att ge chefer inom militären kunskap och förståelse för teknikens möjligheter och begränsningar i militär verksamhet. Enligt Förvarshögskolans utbildningsplan för Högre stabsofficersutbildning med militärteknisk inriktning innebär militärteknik ”*det tvärvetenskapligt kunskapsområde som behandlar tekniken och dess inverkan på officers förmåga och sätt att lösa sina uppgifter, och inte tekniken i sig*”. De första 15 högskolepoängen på den första terminen läses tillsammans med övriga HSU studenter. Första terminens resterande 15 högskolepoäng läses i militärteknik. Andra terminen behandlar interaktionen mellan teknik och militär verksamhet samt en fördjupning i den operativa ledningsnivåns metoder för planering och genomförande. Utbildningens andra år fokuserar på att ge fördjupade kunskaper om teknik för operativ förmåga samt att officeren ska utveckla sin förmåga att genomföra militära analyser i nationellt och internationellt perspektiv. Utbildningen avslutas med ett självständigt arbete på 30 högskolepoäng. Utbildningen med militärtekniks inriktning är 124,5 högskolepoäng (Förvarshögskolan, 2011q).

För specialister, såsom t.ex. läkare, ingenjörer och metrologer m.fl., finns det en Högre stabsofficersutbildning med specialistinriktning. Specialisterna läser år ett på HSU tillsammans med det andra HSU deltagarna. Kurserna som läses är teori och metod i krigsvetenskap, klassisk militärteknologi och moderna perspektiv, militärstrategi, operativ planeringsmetod, stridskrafter och operativa funktioner, operativ planering samt operationers genomförande (Förvarshögskolan, 2011d).

Utbildning efter Högre stabsofficersutbildningen

Efter den högre stabsofficersutbildningen finns ett fåtal kurser som officerare kan läsa. Några av dessa beskrivs kortfattat nedan.

Högre Operativ chefskurs

Den Högre operativa chefskursen är en kurs i krigsvetenskap som riktar sig till chefer i Försvarmakten, på nivå OF-4 till OF-6, som skall placeras i operativa chefsbefattningar nationellt eller internationellt. Kursen ger 6 högskolepoäng och är på avancerad nivå. För att få läsa kursen krävs genomfört chefsprogram eller liknande såsom HSU. Kursen innehåller bland annat utbildning inom planering av en gemensam operation enligt EU/Nato koncept (Förvarshögskolan (2010c).

²⁵ Denna kompetens kan även tillgodose av en kortare utbildning, Militärtekniks påbyggnadsutbildning (MPU).

Solbackakursen

Varje år, sedan 1952, anordnas "Solbackakursen" av Försvarshögskolan på uppdrag av Försvarsmakten och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB). Personliga inbjudningar skickas ut till personer inom riksdagen, departement, myndigheter, regionala organ, forskning och utbildning, näringsliv, organisationer och media. Syftet med kursen är att ge deltagarna en förståelse för Svensk säkerhetspolitik och svenska krisberedskap, i dagens allt mer globaliserade värld med närmare samarbete inom EU. Kursen är fem dagar lång och hålls på Solbacka Sport & Konferens i Sörmland (Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (2011).

Referenslista

Försvarshögskolan (2011a) "Antagningsordning", Tillgänglig på:

<https://www.fhs.se/sv/student/anmalan-och-antagning/antagningsordning/> [Besökt: 2011-11-14]

Försvarshögskolan (2011b), "Handbok för Verksamhetsförlagd utbildning för Officersprogrammet 2011", FHS Beteckning Ö 17/2011, Bilaga 1 2011-01-26 Tillgänglig på: <http://www.fhs.se/Documents/Externwebben/utbildning/Officersprogrammet/vfu-handbok/VFU-handbok%202011.pdf> [Besökt: 2011- 11-14]

Försvarshögskolan (2011c) "Högre stabsofficersutbildning – Inriktningar", Tillgänglig på: <http://www.fhs.se/sv/utbildning/uppdraagsutbildningar/militara-uppdraagsutbildningar/hogre-stabsofficersutbildning/inriktningar/#content> [Besökt: 2011-08-08]

Försvarshögskolan (2011d) "Högre stabsofficersutbildning – Inriktningar HSU - S", Tillgänglig på: <http://www.fhs.se/sv/utbildning/uppdraagsutbildningar/militara-uppdraagsutbildningar/hogre-stabsofficersutbildning/inriktningar/inriktning-hsu-s/#content> [Besökt: 2011-08-08]

Försvarshögskolan (2011e) "Information angående studier i utlandet" Tillgänglig på: <http://www.fhs.se/Documents/Externwebben/utbildning/Officersprogrammet/Information%20angående%20studier%20i%20utlandet%202012.pdf> [Besökt: 2011-11-25]

Försvarshögskolan, (2011f) "Officersprogrammet", Tillgänglig på: <https://www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/oversikt/> [Besökt: 2011- 11-14]

Försvarshögskolan, (2011g) "Officersprogrammet - De tre profilerna", Tillgänglig på: <https://www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/profiler/#content> [Besökt: 2011- 11-14]

Försvarshögskolan (2011) "Militärteknisk profil" Tillgänglig på: <https://www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/profiler/?sel=2#content-2-2> [Besökt: 2011- 11-14]

Försvarshögskolan, (2011) "Nautisk profil", Tillgänglig på: <https://www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/profiler/?sel=3#content-2-2> [Besökt: 2011- 11-14]

Försvarshögskolan (2011h) "Officersprogrammet - Dubbel tillhörighet", Tillgänglig på: <https://www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/programmets-upplagg/dubbel-tillhorighet/#content> [Besökt: 2011- 11-14]

Försvarshögskolan (2011i) "Officersprogrammet – Kursplaner, generell utbildning", Tillgänglig på: <https://www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/utb-och-kursplaner/#content> [Besökt: 2011- 11-14]

Försvarshögskolan (2011j) "Officersprogrammet – Kursplaner, VFU", Tillgänglig på: <https://www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/utb-och-kursplaner/kursplaner-vfu/#content> [Besökt: 2011- 11-14]

Försvvarshögskolan, (2011k) "Officersprogrammet – Utbildningsplaner", Tillgänglig på:
<https://www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/utb-och-kursplaner/utbildningsplaner/#content> [Besökt: 2011- 11-14]

Försvvarshögskolan (2011l) "Officersprogrammet – Upplägg", Tillgänglig på:
<https://www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/programmets-upplagg/#content>
[Besökt: 2011- 11-14]

Försvvarshögskolan, (2011m) "Piloter", Tillgänglig på:
<https://www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/profiler/?sel=4#content-2-2> [Besökt: 2011- 11-14]

Försvvarshögskolan, (2011n) "Stabsutbildningen - Innehåll och upplägg", Tillgänglig på:
<http://www.fhs.se/sv/utbildning/uppdraagsutbildningar/militara-uppdraagsutbildningar/stabsutbildningen/innehall-och-upplagg/#content> [Besökt:2011-08-08]

Försvvarshögskolan (2011o) "Upplägg", Tillgänglig på:
<http://www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/programmets-upplagg/#content>
[Besökt: 2011- 11-21]

Försvvarshögskolan (2011p), "Utbildningskatalog 2011-2012", "Högre Stabsofficersutbildningen"

Försvvarshögskolan (2011q), "Utbildningsplan för Högre stabsofficersutbildningen med militärtekniks inriktning"

Försvvarshögskolan (2011r) "Utlandsstudier inom Erasmus", Tillgänglig på:
<http://www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/programmets-upplagg/utlandsstudier-officersprogrammet/#content> [Besökt: 2011- 11-25]

Försvvarshögskolan (2010a) "Antagningsordning för utbildning på grundnivå och avancerad nivå vid Försvvarshögskolan", FHS beteckning 97/2010

Försvvarshögskolan (2010b) "Examen för det första officersprogrammet", 2010-07-12
Tillgänglig på: <http://www.fhs.se/sv/nyheter/2010/examen-for-det-forsta-officersprogrammet/> [Besökt: 2011- 09-19]

Försvvarshögskolan (2010c), "Kursplan för Högre Operativ chefskurs" 2010-09-09

Försvvarshögskolan (2010d), "Utbildningsplan för Högre stabsofficersutbildning", 2010-09-06

Försvvarshögskolan (2010e) "Utbildningsplan för Stabsutbildningen (SU) del 1 och 2: 24/30,5 hp" 2010-05-05, Ledningen för högskoleutbildning av officerare, Avdelningen för högre militär utbildning (LH-H)

Försvvarshögskolan (2009) "Försvvarsmaktens och Försvvarshögskolans gemensamma remissvar", 2009-12-04, Tillgänglig på:
<http://www.fhs.se/sv/nyheter/2009/forsvarsmaktens-och-forsvarshogskolans-gemensamma-remissvar/> [Besökt: 2011- 09-19]

Försvvarsmakten (2011a) "Aspirantutbildning", Tillgänglig på:
<http://www.forsvarsmakten.se/Jobba/Bli-officer/Aspirantutbildning/> [Besökt: 2011-10-17]

Försvvarsmakten (2011b) "Ekonomi under studierna", Tillgänglig på:
<http://www.forsvarsmakten.se/Jobba/Bli-officer/ekonomi-under-studierna/> [Besökt: 2011-11-15]

Försvvarsmakten (2011c) "Funktioner", Tillgänglig på:
<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/> [Besökt: 2011-08-09]

Försvvarsmakten (2011) "Amfibieofficer", Tillgänglig på:
<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Amfibie/Amfibieofficer/> [Besökt: 2011-08-09]

Försvarmakten (2011) ”Artilleriofficer”, Tillgänglig på:

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Artilleri/Artilleriofficer/> [Besökt: 2011-08-09]

Försvarmakten (2011d) ”CBRN”, Tillgänglig på:

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/CBRN/CBRN2/> [Besökt: 2011-08-09]

Försvarmakten (2011) ”Fältarbetsofficer”, Tillgänglig på:

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Faltarbeten/Faltarbetsofficer/> [Besökt: 2011-08-09]

Försvarmakten (2011) ”Försörjningsofficer”, Tillgänglig på:

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Forsorjning/Forsorjning/> [Besökt: 2011-08-09]

Försvarmakten (2011) ”Göta ingenjöreregemente”, Tillgänglig på:

<http://www.forsvarsmakten.se/ing2/> [Besökt: 2011-08-09]

Försvarmakten (2011) ”Helikopterpilot”, Tillgänglig på:

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Luftstrid/Helikopterpilot/> [Besökt: 2011-08-09]

Försvarmakten (2011) ”Ledningsofficer”, Tillgänglig på:

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Ledning/Ledningsofficer/> [Besökt: 2011-08-09]

Försvarmakten (2011) ”Luftvärnsofficer”, Tillgänglig

på: <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Luftvarn/Luftvarnsofficer/> [Besökt: 2011-08-09]

Försvarmakten (2011) ”Markstridsofficer”, Tillgänglig på:

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Markstrid/Markstridsofficer/> [Besökt: 2011-08-09]

Försvarmakten (2011) ”Officer inom underrättelse och säkerhetstjänst”, Tillgänglig på:

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/UndSak/Officer-inom-underrattelse--och-sakerhetstjanst/> [Besökt: 2011-08-09]

Försvarmakten (2011) ”Stridspilot”, Tillgänglig på:

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Luftstrid/Stridspilot/> [Besökt: 2011-08-09]

Försvarmakten (2011) ”STRIL - Flygstridsledning”, Tillgänglig på:

[http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Luftstrid/STRIL-flygstridsledning-/](http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Luftstrid/STRIL-flygstridsledning/) [Besökt: 2011-08-09]

Försvarmakten (2011) ”STRIL - Luftbevakning”, Tillgänglig på:

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Luftstrid/STRIL-luftbevakning/> [Besökt: 2011-08-09]

Försvarmakten (2011) ”Sjöofficer”, Tillgänglig på:

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Sjostrid/Sjoofficer/> [Besökt: 2011-08-09]

Försvarmakten (2011) ”Teknisk officer”, Tillgänglig på:

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Teknisk-tjanst/Teknisk-officer/> [Besökt: 2011-08-09]

Försvarmakten (2011d) ”Grundläggande militär utbildning”, Tillgänglig på:

<http://www.forsvarsmakten.se/Jobba/Bli-officer/Grundlaggande-militar-utbildning/> [Besökt: 2011-10-17]

Försvarmakten (2011e) ”Högre stabsofficersutbildningen 2012-2014”, HKV 19 111:548 38, 2011-03-23

Försvarmakten (2011f) ”Marin utbildning”, Underlag från örlogskapten Anders Wiberg, Sjöstridsskolan, 2011-11-30

Försvarmakten (2011g) ”Officersutbildning”, Tillgänglig på:
<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Om-officersutbildningar/> [Besökt: 2011-08-08]

Försvarmakten (2011g) ”Om skolan”, Tillgänglig på:
<http://www.forsvarsmakten.se/mhsk/Om-skolan/> [Besökt: 2011-11-15]

Försvarmakten (2011h) ”Reservofficer”, Tillgänglig på:
<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Reservofficer/> [Besökt: 2011-08-08]

Försvarmakten (2011i), ”Stabsutbildning 2012-2013 vid Förvarshögskolan med start 2012” HKV: 19111:54842, 2011-03-28

Försvarmakten (2011j) ”Transportflygpilot”, Tillgänglig på:
<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Luftstrid/Transportflygpilot/> [Besökt: 2011-08-09]

Försvarmakten (2011k) ”Utbildningen på Karlberg”, Tillgänglig på:
<http://www.forsvarsmakten.se/mhsk/Utbildningen-pa-Karlberg/> [Besökt: 2011-11-15]

Försvarmakten (2011l) ”Uttagningen dag för dag”, Tillgänglig på:
<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Pilotutbildning/Uttagningen-dag-for-dag/> [Besökt: 2011-11-17]

Försvarmakten (2011m) Statistik om ingångslöner för fänrik sommaren 2011, lämnat av Mats Kjäll, Personalstaben

Försvarmakten (2006a) ”Högkvarterets beställning till Förvarshögskolan för framtagandet av Officersprogrammet 07-10 en bilaga”, 2006-09-22, 19 100:69 587

Försvarmakten (2006b) ”Krav på initial funktionsspecifik förmåga för officerare med taktisk och operativ inriktning”, 2006-12-14, Bilaga 1, 19 100:74 651 (Teknisk inriktning och R3, 2006-12-16, 19 100:74 651, s. 17-19)

Försvarmakten (2006c), ”Övergripande styrning och målsättning men OP 07-10”, 2006-09-22, Bilaga 1 19 100:69 587

Försvarmakten, (2002) ”Utbildningsmål för Försvarmaktens programutbildning”, 2002-05-13, 19 000:65924

Förvarsdepartementet (2007), Proposition Prop. 2006/07:64, ”Högskoleutbildning av officerare”, 2006/07:64, 2007-03-22

Högskoleverket (2003) ”Uppdragsutbildning - en vägledning”, s. 13 f
<http://www.hsv.se/download/18.539a949110f3d5914ec800091218/0335R.pdf> [Besökt: 2011-11-17]

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (2011) ”Personlig inbjudan, Solbackakursen – krishantering på högsta nivå 2011”

Rekryteringsmyndigheten (2011) ”Tester för Försvarmakten” Tillgänglig på:
<http://www.rekryteringsmyndigheten.se/malgruppsnavigering/om-du-skall-testas/tester-for-forsvarsmakten/> [Besökt 2011-11-15]

Standards of Training, Certification and Watchkeeping (STCW) (2011), Tillgänglig på:
<http://www.stcw.org/> [Besökt 2011-11-30]

Studera.nu (2011) ”Grundläggande behörighet” Tillgänglig på: [Besökt 2011-11-15]

Svensk författningssamling, (2007), ”Förordningen för Försvarshögskolan, Officersexamen”, 2007:1164

Intervjuer

Försvarsmakten,

Personalstaben, Stefan Hermansson, HR-strateg (kompetensutveckling), 2011-08-04, 2011-11-17 och samtal 2011-09-08

Intervju med Henrik Ramner, VFU samordnare på SSS, 2011-06

Intervju med Mikael Frisk, VFU samordnare på MSS, 2011-06

Intervju med Lars Rössle, VFU samordnare på LSS, 2011-06

Intervju med Hans Olenäs, Produktionsledning Flyg, 2011-11-24

Intervju med Joachim Blomgren, MSS, 2011-11-24

Intervju med Per Åkerblom, FMUndSäkC, 2011-11-25

Personalstaben, Samtal med Maria Axelsson, HR-strateg (utbildning)
Personalstaben, 2011-06 och 2011-11-30

Personalstaben, Samtal med Elisabeth Hägerö Engström, HR-strateg 2011-11-17,

Försvarshögskolan:

Intervju med Johan René (Chef Ledningen för högskoleutbildningen för officerare, Avdelningen för grundläggande officersutbildningen) och Ove Lind (studierektor Ledningen för högskoleutbildningen för officerare) 2011-05-11 och 2011-06-10

Bilaga 7. Officersprogrammet

Riitta Rätty

I det följande avsnittet beskriver vi kortfattat officersprogrammet som det ser ut idag.

Officersprogrammet är en 3-årig akademiskutbildning som ger 180 högskolepoäng. Tanken bakom akademisering av den tidigare yrkesutbildningen var, dels att ge officerarna en akademisk bas t.ex. vana vid att utreda och skriva och kunna utveckla sin egen kunskap, dels att samla all utbildning upp till majors nivå i ett block²⁶. Utbildningen är tänkt att utgå från officersprofessionen och bygga på med ämnen efter dess behov.

Mål

Målet med officersprogrammet är att den färdige officeraren ska kunna verka som plutonchef eller motsvarande. Beroende på inriktning innebär detta att leda 20-30 man eller leda annan verksamhet t.ex. på fartyg eller inom ett funktionsförband. I förordningen för Försvarshögskolan²⁷ anges kraven för en officersexamen. Förutom mer allmänna mål kring kunskap och förståelse samt förhållningssätt skulle vi vilja peka på några av de mer specifika målen:

För officersexamen ska studenten:

- visa förmåga att med en helhetssyn planera, leda och med adekvata metoder genomföra uppgifter inom givna ramar,
- visa förmåga att utbilda, informera och stödja olika grupper,
- visa förmåga att i såväl nationella som internationella sammanhang muntligt och skriftligt redogöra för och diskutera information, problem och lösningar med olika grupper.
- visa förmåga till säkerhetsmässigt tänkande i olika situationer,
- visa förmåga att inom yrkesutövningen göra bedömningar med hänsyn till relevanta vetenskapliga, samhälleliga och etiska aspekter med särskilt beaktande av de mänskliga rättigheterna,
- visa insikt i teknikens möjligheter och begränsningar, dess roll i samhället och människors ansvar för dess nyttjande, inbegripet militära, sociala och ekonomiska aspekter samt miljö- och arbetsmiljöaspekter,

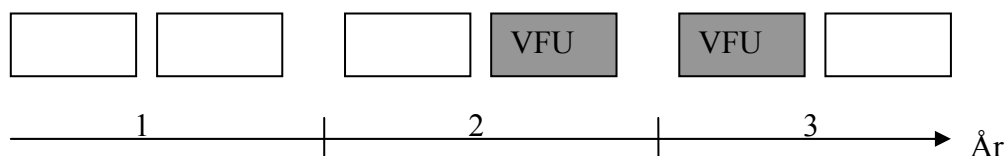
Upplägg av programmet

Officersprogrammet består av sex terminer. De första tre terminerna läser kadetterna teoretiska kurser på FHS. De två följande terminerna har de verksamhetsförlagd utbildning (VFU), vid någon funktionsskola i Försvarsmakten, som utbildar dem för den roll de kommer att få i FM. VFU ger möjlighet till praktisk tillämpning och fördjupning i de ämnen man tidigare läst och förbereder kadetten för den blivande befattningen, mer om detta längre ned. Den sista terminen fortsätter den teoretiska utbildningen med bland annat

²⁶ Intervju Stefan Hermansson, Försvarsmakten HKV/PERSS, 4 augusti 2011 och bildspel från Johan Rene, FHS

²⁷ Förordning (2007:1164) för Försvarshögskolan

ett självständigt arbete.²⁸



Figur 1. Schematisk figur över officersprogrammet.

Officersprogrammet har tre eller egentligen fyra profiler; krigsvetenskaplig, militärteknisk, nautisk profil samt även aviatisk profil. En profil kan i sin tur ha olika inriktningar som leder till olika ”yrken”. Inom alla profilerna består utbildningen av teoretiska och mer tillämpade delar av krigsvetenskap, ledarskap och pedagogik, militärteknik, fysiskt stridsvärde samt i vissa fall ämnesspecifika kurser inom t.ex. nautik.

Det är vanskligt att ge sig på en kortfattad beskrivning av vad respektive ämne innebär, men om vi ändå gör ett försök, så skulle Krigsvetenskap kunna beskrivas som en sammanfattande benämning på vetenskaper som avhandlar krig och krigföring²⁹. Denna kan innehålla delar av andra vetenskaper såsom juridik, statsvetenskap, utrikes- och säkerhetspolitik och medicin. Militärteknik är ett tvärvetenskapligt ämne som behandlar tekniken och dess inverkan på officerens förmåga och sätt att lösa sina uppgifter och inte tekniken i sig³⁰. Ledarskap och pedagogik innehåller ämnena pedagogik och ledarskap med militära tillämpningar³¹. Fysiskt stridsvärde är en militär tillämpning av ämnet idrott och hälsa, både hur man håller kroppen i form och hur den påverkas i militär verksamhet³².

Krigsvetenskaplig profil har krigsvetenskap som huvudämne och har tolv olika inriktningar som ger kompetens att tjänstgöra inom armén, logistik, ledning mm. Denna profil är den numerärt största inom officersprogrammet.

Militärteknisk profil har militärteknik som huvudämne och ger kompetens att tjänstgöra på militärtekniska befattningar inom armé, marin, flyg, ledning eller logistik.

Nautisk profil innebär att huvudämnet är nautik och ger i förlängningen kompetens bli goda navigatörer och tjänstgöra inom flottan.

Aviatisk profil innehåller en grundläggande flygutbildning och ger kompetens till att i förlängningen bli stridflygs-, helikopter- eller transportflygpilot. Aviatisk profil är en uppdragsutbildning som FHS utför åt FM men som också ger rätt till en officersexamen.

Den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) genomförs på fack- och funktionsskolor i Försvarsmakten under ledning av FHS. Målet med denna är att stärka utbildningens yrkesinriktning. Beroende på inriktning har VFU olika utformning och funktion. För vissa är det en praktik på det de lärt sig i den teoretiska utbildningen, för andra introduceras det till ett helt nytt ämne. Exempel på det första är Markstridsskolans VFU där kadetterna praktiserar de teoretiska kunskaper de fått tidigare terminer i syfte att bli instruktörer och

²⁸ Beskrivning av officersprogrammet på FHS hemsida
<http://www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/oversikt/> 2011-08-08

²⁹ Se Nationalencyklopedins beskrivning som vi utgått från <http://www.ne.se/sok/krigsvetenskap?type=NE> 2011-08-09

³⁰ HKV beteckning 19 111:548 38 sid 2, 2011-03-23

³¹ Officeren ska kunna instruera och leda ett förband av plutons storlek (motsvarande)
<http://www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/profiler/#content> 2011-08-09

³² FHS beskrivning av officersprogrammet
<http://www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/profiler/#content> 2011-08-09

kunna leda trupp. Exempel på det senare är Sjöstridsskolans nautiska VFU där kadetterna påbörjar sin navigationsutbildning under termin 4 och 5 varefter de fortsätter med denna under 1,5 år efter examen från officersprogrammet. På samma sätt finns andra inriktningar där det krävs ytterligare utbildning eller praktik innan utbildningen är helt färdig, för detaljer se tabell 1.

15 olika typer av VFU genomförs var och en inriktad mot en profession/yrke inom försvarsmakten. Tabell 2 presenterar mycket kort VFU inriktningarna inom nuvarande officersprogrammet.

Tabell 1. Sammanfattning av fördelning av huvudpoäng i ämnen inom olika profiler av officersprogrammet.³³

Profil	Högskolepoäng (hp) i respektive ämne
Krigsvetenskaplig profil (Tolv inriktningar på VFU)	<u>Generella utbildningen:</u> Krigsvetenskap 73,5 hp Militärteknik 19,5 hp Ledarskap och pedagogik 19,5 hp Fysiskt stridsvärde 7,5hp
	Totalt generell del: 120 hp
	<u>VFU:</u> Totalt: 60hp (innehåll varierande beroende på fack- och funktionsskola, se nedan)
Militärteknisk profil (VFU är i stort gemensam, men en kurs är beroende på inriktning/arena ³⁴)	<u>Generella utbildningen:</u> Krigsvetenskap 36 hp Militärteknik 57 hp Ledarskap och pedagogik 19,5 hp Fysiskt stridsvärde 7,5hp
	Totalt generell del: 120 hp
	<u>VFU:</u> Totalt: 60hp (Krigsvetenskap 9 hp och militärteknik 51 hp)
Nautisk profil (En inriktning)	<u>Generella utbildningen:</u> Krigsvetenskap 57 hp Militärteknik 19,5hp Ledarskap och pedagogik 19,5 hp Fysiskt stridsvärde 7,5hp
	Nautiska ämnen 51 hp (Nautik 36,5 hp, Skeppsteknik 10 hp, Transportteknik 4,5hp)
	Totalt generell del: 154,5 hp
	<u>VFU:</u> krigsvetenskap 24hp
Aviatisk profil (Två inriktningar på VFU)	<u>Generella utbildningen:</u> Krigsvetenskap 75 hp Militärteknik 18 hp Ledarskap och pedagogik 22 hp Fysiskt stridsvärde 7hp
	Totalt generell del: 122 hp
	<u>VFU:</u> Grundläggande flyg- eller helikopterutbildning 58 hp

Officersutbildningen lyder under två regelverk vilket komplicerar genomförandet. Under utbildningen genomför kadetterna en kompletterande militär utbildning innebärande t.ex. övningar. För att få handha försvarsmaktens materiel behöver de vara anställda av Försvarsmakten. Det innebär att kadetterna som går officersutbildningen har en dubbel

³³ Informationen kommer ur utbildningsplanerna 09-12 för respektive profil, se vidare på FHS hemsida: <http://www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/utb-och-kursplaner/utbildningsplaner/#content> 2011-08-08

³⁴ Mark, sjö, luft, ledning, logistik

tillhörighet³⁵ dels är de studenter på FHS dels ingår de i en kadettbataljon vid Försvarmakten. Som högskolestudenter lyder de under Högskoleförordningen och som officersaspiranter under Förordningen för FM personal.

*Tabell 2 VFU inriktningar. Tabellen visar existerande inriktningar, deras balans av ämnen, en uppskattning av antalet kadetter under officersprogrammet 2009-2012 samt vårt försök till en kortfattad beskrivning av vad man blir efter VFU:n.*³⁶

Inriktning	Ämnen	Antal kadetter OP 09-12 ³⁷	Beskrivning av mål
Artilleri	Krigsvetenskap (28,5 hp) Militärteknik (16,5 hp) Ledarskap (15 hp)	4	Kunna utbilda soldater och kunna verka som ställföreträdande plutonchef och samverka med relevanta funktioner ³⁸
Fältarbeten	Krigsvetenskap (22 hp) Militärteknik (21 hp) Ledarskap (17 hp)	12	Utföra fältarbeten och som plutonchef leda ingenjörförband med specialkompetens att utföra kvalificerade fältarbeten nationellt och internationellt ³⁹
Ledning	Krigsvetenskap (18 hp) Militärteknik (31,5 hp) Ledarskap (10,5 hp)	15	Upprätta ledningssystem och verka som ställföreträdande plutonchef inom ledningsfunktionen nationellt och internationellt. Viss praktik behövs innan officeraren kan gå in i rollen som ställföreträdande plutonchef. ⁴⁰
Logistik	Krigsvetenskap (22 hp) Militärteknik (27,5 hp) Ledarskap (10,5 hp)	15	Verka som stabsmedlem, chef och utbildare vid logistikenhet nationellt och internationellt ⁴¹
Luftbevakning	Krigsvetenskap (37,5 hp) Militärteknik (12 hp) Ledarskap (10,5 hp)	Totalt 7?	Kunna verka som luftbevakningsoperatör, övervaka Sveriges lufttrum. Kunna leverera ett identifierat luftläge (från hemsida) ⁴²
Flygstridsledning	Krigsvetenskap (45 hp) Militärteknik (4,5 hp) Ledarskap (10,5 hp)		Kunna verka som flygstridsledare, och leda stridsflyg nationellt och vid internationella övningar (RR jag hittar på) Ytterligare 6 månaders utbildning efter examen ⁴³
Pilot ⁴⁴	Krigsvetenskap ⁴⁵ (30 hp) Militärteknik (20 hp) Fysiskt stridsvärde (7,5 hp) Ledarskap (2,5 hp)	10 flyg + 4 helikopter	Genomföra grundläggande flygutbildning för stridsflyg, transportflyg eller helikopter. ⁴⁶ Därefter ytterligare utbildning (i ytterligare X år) innan piloterna går ut på förband. (För stridsflyg GTU 1 år + Inflygning + GFSU)

³⁵ <http://www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/programmets-upplagg/dubbel-tillhorighet/#content> 2011-08-09

³⁶ Informationen bygger på FHS "Kursplaneförteckning VFU 2011 110324". I denna finns även information om vilka kurser som ingår i respektive utbildning.

³⁷ Handbok för Verksamhetsförlagad utbildning för Officersprogrammet 2011, FHS Beteckning Ö 17/2011, Bilaga 1 2011-01-26

³⁸ FM hemsida: <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Artilleri/Artilleriofficer/> 2011-08-09

³⁹ FM hemsida <http://www.forsvarsmakten.se/ing2/> och <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Faltarbeten/Faltarbetsofficer/> 2011-08-09

⁴⁰ FM hemsida, <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Ledning/Ledningsofficer/> 2011-08-09

⁴¹ FM hemsida, <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Forsorjning/Forsorjning/> 2011-08-09

⁴² FM hemsida <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Luftstrid/STRIL-luftbevakning/> 2011-08-09

⁴³ FM hemsida <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Luftstrid/STRIL-flygstridsledning/> 2011-08-09

⁴⁴ För helikopter, strids- eller transportflyg

⁴⁵ Flygning

⁴⁶ FM hemsida <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Luftstrid/Helikopterpilot/>, <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Luftstrid/Stridspilot/>, <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Luftstrid/Transportflygpilot/> 2011-08-09

Inriktning	Ämnen	Antal kadetter OP 09-12 ⁴⁷	Beskrivning av mål
Luftvärn	Krigsvetenskap (26 hp) Militärteknik (23,5 hp) Ledarskap (10,5 hp)	5	Verka som plutonchef och instruktör nationellt och internationellt ⁴⁸
Lätt skytte	Krigsvetenskap (24 hp) Militärteknik (25,5 hp) Ledarskap (10,5 hp)	Totalt ca 46 på Lätt skytte och Strfd 90	Verka som ställföreträdande plutonchef och instruktör nationellt och internationellt ⁴⁹
Stridsfordon 90	Krigsvetenskap (10,5 hp) Militärteknik (39 hp) Ledarskap (10,5 hp)		Verka som vagnchef och instruktör nationellt och internationellt ⁵⁰
CBRN	Krigsvetenskap (31,5 hp) Militärteknik (18 hp) Ledarskap (10,5 hp)	4	Verka som gruppchef och instruktör nationellt och internationellt inom CBRN förband ⁵¹
Amfibie	Krigsvetenskap (30 hp) Militärteknik (19,5 hp) Ledarskap (10,5 hp)	Totalt 19 på nautisk + amfibie	Kunna leda och utbilda amfibieförband nationellt och internationellt. Blir plutonchef efter lärlingsperiod. ⁵²
Nautisk	Krigsvetenskap (15,5 hp) Nautik (36,5) Skeppsteknik (10 hp) Transportteknik (4,5 hp) Säkerhets och miljöteknik (10 hp)		Lägga grunden för att bli en god navigatör. Går in på elevbefattning Ytterligare 1,5 år utbildning efter examen varefter officerarna ska kunna leda delfunktion på fartyg och utbilda ⁵³ .
Underrättelse	Krigsvetenskap (50 hp) Militärteknik (17,5 hp) Ledarskap (10,5 hp)	0	Kunna utbilda spanings- och säkerhetsförband. Efter några år kan man bli ställföreträdande plutonchef. ⁵⁴
Militärteknisk ⁵⁵	Krigsvetenskap (9 hp) Militärteknik (40,5 hp) Ledarskap (10,5 hp)	8	Genomföra planering, ledning och uppföljning av teknisktjänst inom Försvarsmakten samt utbilda soldater. ⁵⁶ Alternativ skrivning: Verka som tekniskchef inom pluton eller kompani nationellt och internationellt samt utbilda soldater. Ytterligare utbildning kan förekomma (tror jag bara, verkar orimligt att man kan vara färdig efter 14 hp).

Sortering av utbildningen

För att undersöka utbildningens sammansättning har vi sorterat kurserna i utbildningen i ämnesspecifika, officersgenerella och befättnings-/försvarsgrensspecifika kunskaper. Med ämnesspecifika kunskaper menar vi här akademisk utbildning i ämnen som förekommer även civilt, exempelvis ekonomi, naturvetenskap och statsvetenskap.

⁴⁷ Handbok för Verksamhetsförlagd utbildning för Officersprogrammet 2011, FHS Beteckning Ö 17/2011, Bilaga 1 2011-01-26

⁴⁸ FM hemsida <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Luftvarn/Luftvarnsofficer/> 2011-08-09

⁴⁹ FM hemsida <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Markstrid/Markstridsofficer/> 2011-08-09

⁵⁰ <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Markstrid/Markstridsofficer/> 2011-08-09

⁵¹ <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Markstrid/Markstridsofficer/> 2011-08-09

⁵² <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Amfibie/Amfibieofficer/> 2011-08-09

⁵³ Intervju med VFU samordnare på SSS samt FM hemsida <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Sjostrid/Sjoofficer/> 2011-08-09

⁵⁴ FM hemsida <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/UndSak/Officer-inom-underrattelse-och-sakerhetstjanst/> 2011-08-09

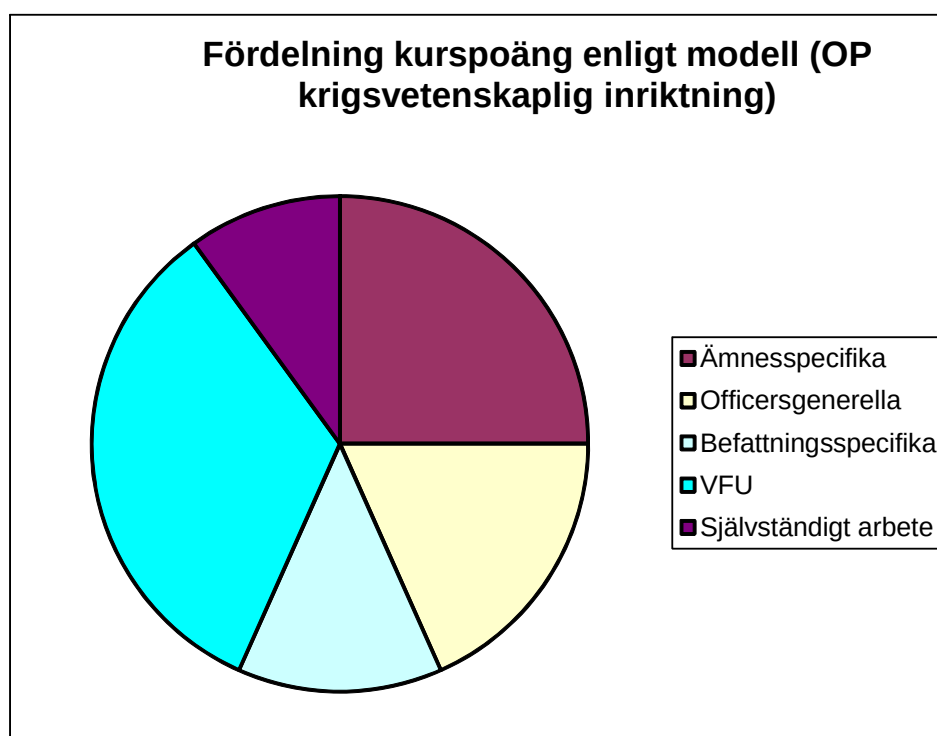
⁵⁵ Utbildningen inriktas mot t.ex. mark, luft eller sjö och de system som finns där.

⁵⁶ FM hemsida <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-officer/Funktioner/Teknisk-tjanst/Teknisk-officer/> 2011-08-09

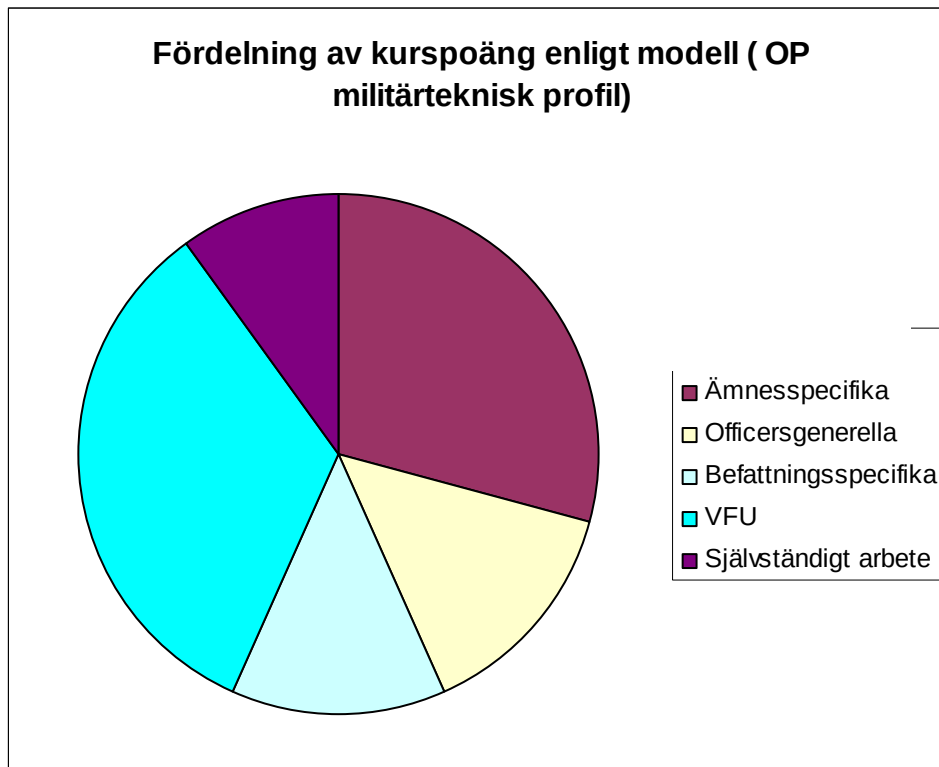
Officersgenerella kunskaper innebär militär kunskap som en bas för yrkesutövningen, exempelvis taktik och ledningsmetoder. Slutligen innebär befattningsspecifik kunskap kunskaper som behövs inom en vapengren och specifik befattning, exempelvis, ”funktionstaktik indirektbekämpning”, ”stridsteknik vid logistikförband” eller ”funktionsteknik fältarbeten”.

Det är inte självklart hur sortering enligt modellen ska göras. Många kurser kan vara svåra att bedöma eller bedömas innehålla flera olika typer av kunskaper. För bedömningen har vi utgått från kursplanerna inom respektive profil. I kursplanen har vi försökt värdera typen av kunskap baserat på innehåll, lärandemål och kurslitteratur, med viss tyngdpunkt på lärandemålen. VFU har inom de krigsvetenskapliga och militärtekniska profilerna inte bedömts kurs för kurs utan som klump bedömts som befattningsspecifik. På samma sätt har nautikutbildningen bedömts som ämnesspecifik. Vi för varje kurs markerat möjliga klassificeringar och bedömt en tyngdpunkt. Resultaten från tyngdpunktsbedömningarna syns i figurerna nedan. Resultatet varierar mellan de olika profilerna. Det självständiga arbetet har redovisats för sig då det till sitt innehåll kan variera. 25-30 % av kurserna bedöms som ge ämnesspecifika kunskaper för de krigsvetenskapliga och militärtekniska profilerna. 15-20% av utbildningen bedöms som officersgenerell enligt modellen. Knappt 50 % av utbildningen bedöms bestå av befattningsspecifik kunskap, i detta ingår då VFU. I den nautiska profilen ser fördelningen lite annorlunda ut. Drygt hälften av kunskapen bedöms som ämnesspecifik, knappt 15 % som officersgenerell och drygt 20 % som befattningsspecifik. Det självständiga arbetet utgör 10 %.

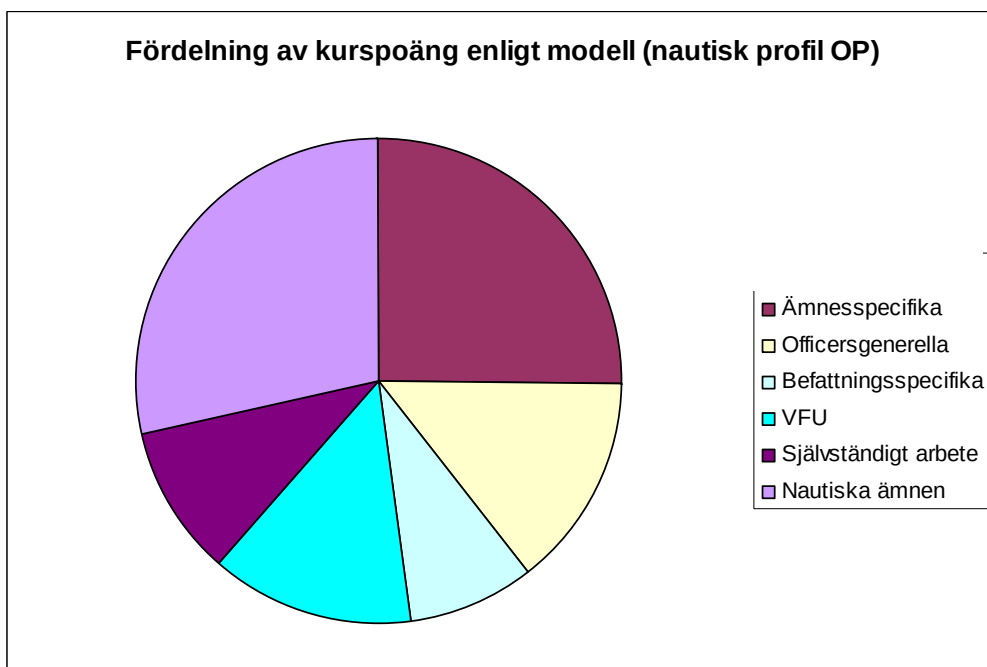
Sammantaget skulle man kunna beskriva officersprogrammet som ett program där vissa av de teoretiska delarna skulle kunna finnas på andra universitet och högskolor. Samtidigt är inriktningen på studierna tydligt militär. Programmet innehåller många unika kurser, ihop byggda av ämnen som finns på annat håll, men som är inriktade mot officerarna. (Vi bedömer inte här om kurserna svarar mot krav som finns utan uttalar oss bara om att de verkar vara anpassade till officerare.) Den verksamhetsförlagda utbildningen varierar i inriktning men för de flesta är det en tydlig befattningsspecifik del.



Figur 2. Fördelning av kurspoäng i den krigsvetenskapliga profilen av officersprogrammet enligt modellen. Vi har skiljt ut det självständiga arbetet som är svårt att klassificera och VFU. VFU bedöms ge en befattningsspecifik kunskap.



Figur 3. Fördelning av kurspoäng i den militärtekniska profilen av officersprogrammet enligt modellen. Vi har skiljt ut det självständiga arbetet som är svårt att klassificera och VFU. VFU bedöms ge en befattningsspecifik kunskap.



Figur 4. Fördelning av kurspoäng i den nautiska profilen av officersprogrammet enligt modellen. Vi har skiljt ut det självständiga arbetet som är svårt att klassificera och VFU. VFU bedöms ge en befattningsspecifik kunskap.

Underbilaga - Kursutlägg

Schemat för den krigsvetenskapliga profilen redovisas nedan.

Praktiskt kursutlägg OP 11-14 – Krigsvetenskaplig profil Officersprogrammet
Termin 1-3 samt T6

T1	T2	T3	T4 & T5	T6
GK KrV Introkurs KrV (1OP138) v136-142 GK KrV Taktik v143-147 IOP143 Mark IOP142 Marin IOP141 Luft Ledarskap och lärande 1 (1OP112) v148-202 FysStriv (GFSTRU) v203-205	GK KrV Subarkt. miljö (1OP108) v206-207 FysStriv v208-209 GK KrV Milstra. (1OP106) v210-214 GK Miltek Grunder (1OP113) v215-217 FK KrV Arenataktik v218-223* IOP117 Mark IOP120 Marin IOP122 Luft Miltek Sensor, tele & ledn. (1OP114) v224-226	Miltek Sensor, tele & ledn. (1OP114) v235-238 Ledarskap och lärande 2 (1OP137) v239-246 Miltek Verkan & skydd (1OP115) v247-249 FK KrV Irreg. krigf. (1OP144) v250-304	VFU-kurser - Funktionstaktik - Funktionsteknik - Ledarskap - Materielkännedom - Trupp utbildning - Truppföring	PK KrV Taktik v406-411 (1OP118) Mark (1OP123) Luft PK KrV Metod & SA (1OP011) V 412- 413+ 414-423 PK KrV Ta & Gem ops Syntes (1OP124) v 424-425
KrV 12 v Miltek 0 v Led 5 v FysStriv 3 v <u>20 v</u>	*(NOKA v 221?) KrV 12 v Miltek 6 v Led 0 v FysStriv 2 v <u>20 v</u>	KrV 5 v Miltek 7 v Led 8 v FysStriv 0 v <u>20 v</u>		KrV 20 v Miltek 0 v Led 0 v FysStriv 0 v <u>20 v</u>

Bilaga 8. Vad kostar en plutonchef?

Richard Murray

Den utbildning som krävs för att en person – som i övrigt är lämpad för uppgiften – ska kunna tjänstgöra som plutonchef i något av dagens insatsförband kan läggas upp på olika sätt. I denna PM jämförs olika sätt att lägga upp utbildningen med avseende på kostnader: statsfinansiella, försvarsmaktens och samhällsekonomiska kostnader.

Utgångspunkten är bedömningen att denna utbildning tar minst 2½ år av grundläggande militär utbildning, särskild officersutbildning och ett år av särskild befattningsutbildning.

Officersyrket är speciellt bl.a. på det viset att organisationen egentligen bara behöver ett mindre antal officerare som stannar hela sitt yrkesverksamma liv inom försvaret. Många plutonchefer kommer efter ett antal år i yrket att byta bana och ägna sig åt något annat. Endast ett mindre antal kan påräkna befordran över kompanichefsnivån. Därför är frågan om den militära utbildningens gångbarhet på arbetsmarknaden i stort viktig, liksom möjligheterna att i officersutbildningen innefatta utbildning av värde på den civila arbetsmarknaden.

Statsfinansiella kostnader

I det nuvarande officersprogrammet går en stor del av kostnaderna för officersprogrammet på ett särskilt anslag för officersutbildning på Försvarshögskolan, som ligger under Utbildningsdepartementet. Andra kostnader betalas av Försvarsmakten och belastar dess ordinarie anslag. Det gäller kostnaderna för pilotutbildningen under den s.k. verksamhetsförlagda utbildningen (VFU), större delen av den s.k. Kadettbataljonens kostnader, alla förmåner och kostnadsersättningar inkl. familjebidrag och viss utbildning som Försvarsmakten köper av Försvarshögskolan. Allt detta är statsfinansiella kostnader som uppträder på olika anslag.

I de alternativ som vi räknar på förekommer även andra kostnader. Det gäller kostnader för utbildning på andra högskolor och det gäller kostnader för studiemedel. Båda kostnaderna förekommer på anslag under Utbildningsdepartementet.

Studielån betraktas inte som en kostnad.

Fördelningen av de statsfinansiella kostnaderna görs så att Försvarsmaktens kostnader för förmåner och utbildning (GMU, KMU, VFU och befattningsutbildning) antas belasta Försvarsmaktens anslag medan högskola och studiebidrag belastar anslag under Utbildningsdepartementet.

Dagens svenska officersutbildning redovisas så som den finansieras idag.

Kostnader för Försvarshögskolans officersprogram 2012

Kostnaderna för detta program finansieras på en rad olika vägar. I nedanstående tabell ges en översikt av kostnader, var dessa uppstår (kostnadsställen) och på vilket sätt de finansieras.

Kostnader för dagens officersprogram år 2012

Officersprogrammet 2012	Miljoner kr				Finansiering		
	Kostnadsställe						
	FHS/Karlberg	FM	TRM	FK	FHS anslag	FM anslag	Summa
Förmåner och kostnadsersättning		73				73	73
Familje- och bostadsbidrag				5		5	5
FHS lärare, OH, övr inköp	87				75	12	87
Kadettbataljon, lokaler, plutch+idrottslärare m.m.		22			22		22
Kadettbataljon		45				45	45
VFU exkl. pilotutbildning		58			58		58
VFU pilotutbildning		95				95	95
Uttagning			2		2		2
Summa	87	293	2	5	157	230	387

anm. FHS = Försvarshögskolan, FM = Försvarsmakten, TRM = Totalförsvarets rekryteringsmyndighet, FK = Försäkringskassan, VFU = Verksamhetsförlagd utbildning

År 2012 beräknas 301 helårstuderande delta i utbildningen. Årskostnaden per helårstuderande är således 1,3 mnkr. Det bör observeras att en kostsam del av utbildningen är den verksamhetsförlagda utbildningen av piloter, som kostar 4 mnkr per helikopterpilot och 6 mnkr per JAS-pilot. Sammanlagt gör 20 piloter VFU år 2012. VFU för övriga ca 80 elever kostar i genomsnitt 0,7 mnkr per helårstuderande. Om vi bortser från den extrakostnad piloterna medför blir årskostnaden för en helårstuderande 1,2 mnkr. Tre års utbildning kostar således 3,6 mnkr per utexaminerad officer.

Budgeten för FHS treåriga officersprogram är 169 mnkr för år 2012. Därav finansieras 12 mnkr med avgifter från Försvarsmakten, som på detta sätt betalar för 28,5 helårstuderande, vars utbildning sker på uppdrag av Försvarsmakten.⁵⁷ Övriga 272,5 helårstuderande ryms inom anslaget. Anslagsförbrukningen beräknas bli 157 mnkr. I FHS kostnader ingår Försvarsmaktens kostnader för den s.k. verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) exkl. pilotutbildning – 58 mnkr – som försvarsmakten fakturerar FHS. Den verksamhetsförlagda utbildningen av piloter betalas av Försvarsmakten (95 mnkr). Eleverna i officersprogrammet ingår samtidigt i den s.k. *Kadettbataljonen*. Huvuddelen av kostnaderna för Kadettbataljonen (totalt 95 mnkr) står Försvarsmakten för (73 mnkr). Den andra delen faktureras FHS (22 mnkr) och hamnar då på dess anslag för utbildning av officerare. I Kadettbataljonens kostnader ingår kostnader för löner, lokaler, OH, förbrukningsmateriel, köpta tjänster m.m. som inte faktureras utan som Försvarsmakten står för (45 mnkr). På Försvarsmaktens anslag förs kostnader för den tid – 27 veckor under tre år – som kallas försvarsmaktstid (FMT) och andra kostnader förenade med denna övningstid. FMT ligger utanför Försvarshögskolans officersprogram men är en väsentlig del av officersutbildningen. Till Försvarsmaktens kostnader ska läggas förmåner och ersättningar under utbildningstiden, både för tiden i kadettbataljonen och övrig tid på FHS. Bl.a. ingår i dessa kostnader 5 mnkr i familje- och bostadsbidrag till elever som inte bor på Karlberg. Försäkringskassan betalar ut dessa bidrag och fakturerar Försvarsmakten. Totalförsvarets rekryteringsmyndighet sköter uttagningen till officersprogrammet och fakturerar Försvarsmakten 2,3 mnkr för detta arbete.

Härutöver erhåller FHS en anslagspost på 38,5 mnkr för forskning och utveckling samt övergripande ämnesansvar för officersutbildningens ämnen. Belastningen på denna anslagspost ingår inte i sammanställningen ovan, men skulle kunna läggas till totalkostnaden för officersutbildningen.

⁵⁷ 12,1 mnkr för 28,5 helårstuderande kan ses som en marginalkostnad för officersutbildning till den del som den bedrivs på FHS exkl. VFU. Marginalkostnaden för en helårstudent skulle då vara 0,42 mnkr.

Samhällsekonomiska kostnader

I de samhällsekonomiska kostnaderna inräknas all real resursförbrukning. Däremot inräknas inte transfereringar, dvs. förmåner och kostnadsersättningar och studiebidrag, i samhällsekonomiska kostnader. När eleverna blir anställda som officerare och uppbär lön inräknas deras arbetstid värderad med lönen (inkl. skatt), plus sociala avgifter (35% påslag på lönen) samt plus en vinstmarginal (10% påslag på lönen) för att motsvara förlusten av produktionsvärde i annan sysselsättning. Den tid elever som inte uppbär lön tillbringar i utbildning inräknas in i den samhällsekonomiska kostnaden och värderas med marknadslön plus sociala avgifter och vinstmarginal. Antaganden görs beträffande marknadslön och sysselsättningsgrad.

Någon s.k. överskottsbörda ("dead weight loss") till följd av skattefinansiering medräknas inte. Det råder viss osäkerhet om hur den ska beräknas. Hade den medräknats skulle den samhällsekonomiska kostnaden kunna öka med ett belopp som motsvarar allt mellan 30 och 100 % av den statsfinansiella kostnaden.

Alternativa utbildningsprogram

Med inspiration bl.a. från Storbritannien, Tyskland och Holland har projektet utformat några alternativ till dagens utbildningsprogram. Gemensamt är i princip 2½ år av rent militär utbildning. Därutöver lägger de olika alternativen till civil utbildning i olika omfattning – mellan 1 och 3 år. I detta PM utvärderas bara de ekonomiska aspekterna av de olika alternativen. I huvudrapporten utvärderas alternativen i flera andra avseenden.

Den tidsmässiga ordningsföljden för de olika utbildningsblocken skiljer sig mellan alternativen, fr.a. vad gäller den civila utbildningen. I det engelskinspirerade alternativet ligger den civila utbildningen först, i det tyskinspirerade i mitten och i ytterligare ett – differentieringsalternativet – ligger det sist. Detta påverkar alternativens förtjänster på olika sätt, men också vad gäller kostnader och finansiering.

Alternativen är inspirerade av utländska förebilder, men utformade efter svenska förutsättningar, så som man kan tänka sig att de skulle komma att utformas om de skulle införas i Sverige.

Utbildningen dimensioneras i samtliga alternativ för att i slutändan få 100 nya officerare anställda i Försvarsmakten per år. En beräkning görs också av vilka kostnaderna blir om utbildningen fördubblas till 200 officerare per år.

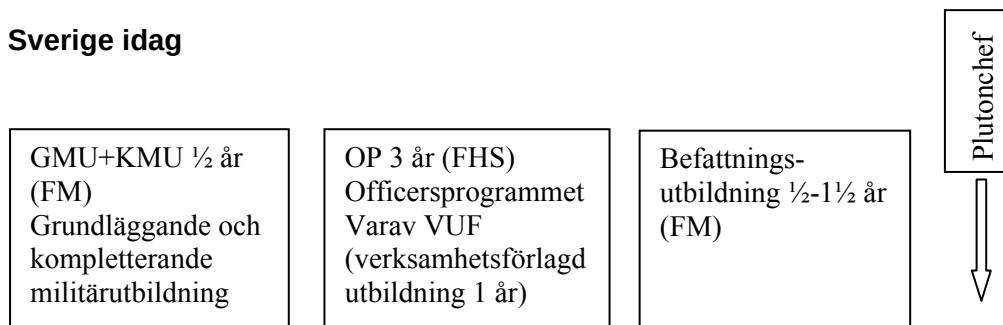
I officersutbildningen räknar vi också med den inledande militära grundutbildningen, den grundläggande militära utbildningen (GMU, 3 månader) och den kompletterande militära utbildningen (KMU, 3 månader).

Under officersutbildningen är eleverna idag placerade i Kadettbataljonen. Kadettbataljonen bereder svårigheter då olika utbildningsalternativ ska jämföras. Det är inte självklart på vilket sätt en motsvarighet skulle kunna tänkas inrättas under alternativ som t.ex. det tyskinspirerade, där eleverna läser civila ämnen på högskola i tre år. Om officersprogrammet skulle göras kortare än idag är det också svårt att beräkna kostnaderna. För att göra alternativet den svenska officersutbildningen idag – Sverige idag – jämförbart med övriga alternativ räknar vi därför inte med de kostnader för Kadettbataljonen som inte faktureras Försvarshögskolan. Huruvida eleverna under officersprogrammet ska vara organiserade i en Kadettbataljon eller ej lämnas alltså utanför grundkalkylen. De kostnader vi därmed lämnar utanför uppgår till 45 mnkr årligen.

Den befattningsutbildning som idag sker efter officersexamen räknar vi också in i utbildningen av officerare. Dessa är inte krigsplaceringsbara förrän de gått denna utbildning vid någon av försvarets fack- och funktionsskolor. Befattningsutbildningen varierar idag mellan ½ till 1½ år beroende på truppslag. När vi räknar och jämför alternativen antas att befattningsutbildningen genomsnittligt är på 1 år.

Elevernas ersättningar skiljer sig åt i de olika alternativen p.g.a. utbildningens uppläggning. Senast i.o.m. befattningsutbildningen blir eleverna anställda och uppbär lön. Dessförinnan erhåller de antingen studiemedel eller särskilda förmåner.

Sverige idag



Den sammanlagda utbildningstiden – räknat från den grundläggande militära utbildningen (GMU) till den avslutande befattningsutbildningen är mellan 4 och 5 år. Vi kommer att räkna med att den avslutande befattningsutbildningen är på 1 år och att hela utbildningstiden är 4½ år.

De block som ingår är till att börja med den grundläggande och kompletterande militärutbildningens tre plus tre månader. Det är en utbildning av soldater/sjömän som är en nödvändig förberedelse för att gå officersprogrammet. Själva officersprogrammet kan sägas bestå av två block: det ena är en verksamhetsförlagd utbildning (VFU) – förlagd till någon av Försvarsmaktens drygt tio s.k. fack- och funktionsskolor (ibland kallade stridsskolor), det andra är den utbildning som bedrivs på Försvarshögskolan (FHS) och som är en blandning av teoretisk och tillämpad, praktisk utbildning. VFU är 1 år, utbildningen på FHS 2 år och VFU är insprängd mellan två delar av utbildningen på FHS. Allt sker inom ramen för FHS. Denna utbildning leder fram till officersexamen (fänrik) och möjligheten att placera de nytexaminerade som plutonchefer. Detta sker dock inte förrän efter ytterligare ½-1½ års utbildning, s.k. befattningsutbildning. Sådan utbildning sker i Försvarsmaktens regi på någon av fack- och funktionsskolorna.

För att i slutändan få ut 100 nya officerare måste något fler tas in på officersprogrammet. Här beräknas 10 procent av de som startar officersprogrammet antingen inte fullfölja det eller inte ta anställning i försvaret efter avslutad utbildning. Under GMU och KMU antas bortfallet vara 15 procent. Befattningsutbildningen har däremot inga avhopp. För att i slutändan få ut 100 officerare måste således 111 påbörja officersprogrammet och för att få 111 att påbörja officersprogrammet måste 130 påbörja GMU.

I detta alternativ får de som går GMU, KMU och OP förmåner och kostnadsersättning (dag- och reseersättning på dagens nivåer, något olika för respektive utbildningsblock), medan de som går befattningsutbildning är anställda och får lön.

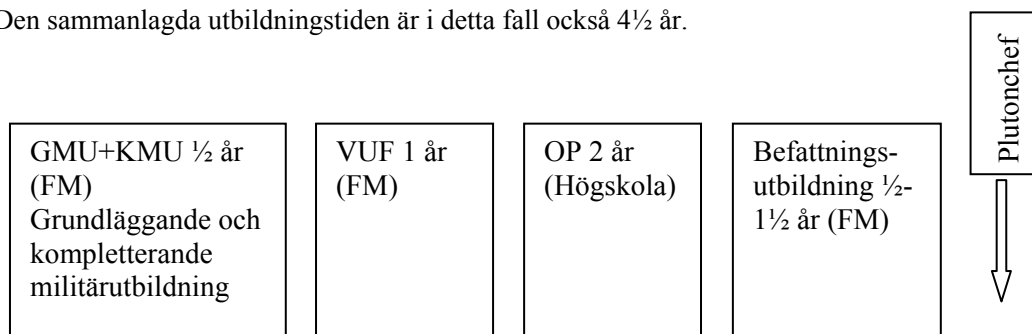
Idag kostar hela utbildningen 481 mnkr, oräknat FHS kostnader för forskning och utveckling samt övergripande ämnesansvar för officersutbildningens inom ramen för en anslagspost på 38,5 mnkr, Kadettbataljonens ej fakturerade kostnader på 45 mnkr och Totalförsvarets rekryteringsmyndighets kostnader för uttagning om 2,3 mnkr. 374 mnkr är utbildningskostnader och 107 mnkr är förmåner och löner. Den samhällsekonomiska kostnaden är 508 mnkr.

Av de statsfinansiella kostnaderna står Försvarsmakten för 327 mnkr och Utbildningsdepartementet för 155 mnkr.

Sverige-modell

Detta alternativ innebär att samma utbildning som idag ges, men med en annan organisation. De två årens utbildning på FHS ges istället av högskolor och universitet. Genomsnittligt kostar ett års studier vid universitet och högskolor i Sverige idag 70.000 kr. Samhällsvetenskapliga, juridiska och humanistiska utbildningar kostar väsentligt mindre – ca. 40.000 kr i genomsnitt – och konstnärliga utbildningar väsentligt mer – mellan 200.000 och 400.000 kr. Tekniska, naturvetenskapliga och medicinska utbildningar kostar kring 100.000 kr per år. Mindre utbildningar kostar mer per studerande. De praktiska förutsättningarna för att bedriva de två årens teoretiska militärutbildning på universitet och högskolor – t.ex. i vilken mån utbildningen kan integreras i annan samhällsvetenskaplig, juridisk och teknisk utbildning – bedöms inte i denna PM. Är detta möjligt blir utbildningskostnaderna väsentligt lägre.

Den sammanlagda utbildningstiden är i detta fall också 4½ år.



I detta alternativ får de som går GMU, KMU och OP förmåner och kostnadsersättningar (på dagens något olika nivåer) och de som går befattningsutbildning får, som anställda, lön.

Samma antaganden görs beträffande avhopp, dvs. 15 % under GMU+KMU och 10 % under VUF+OP.

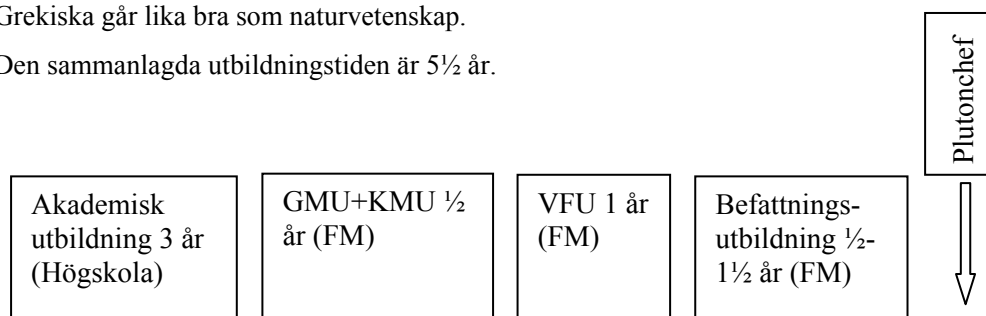
Hela utbildningen enligt denna modell beräknas kosta 388 mnkr. Utbildningskostnaderna är 281 mnkr och förmåner och löner 107 mnkr. Den samhällsekonomiska kostnaden blir 427 mnkr. Skillnaden mot kostnaderna idag är att utbildningskostnaderna under två år på högskola blir 93 mnkr lägre.

Av kostnaderna står Försvarsmakten för 373 mnkr och Utbildningsdepartementet för 16 mnkr.

UK-influerad modell

I detta alternativ kommer eleverna till den militära utbildningen först efter tre års akademiska studier. Det ställs inga krav på vad för slags utbildning detta ska vara. Grekiska går lika bra som naturvetenskap.

Den sammanlagda utbildningstiden är 5½ år.



Den militära utbildningen börjar med ett halvårs grundläggande och kompletterande utbildning. Därefter ges den verksamhetsförlagda utbildningen (det engelska officersprogrammet) som leder till officersexamen. Ovanpå detta går de utexaminerade officerarna en befattningsutbildning på mellan ½-1½ år.

I detta alternativ behöver vi inte räkna med något bortfall av elever under högskoleutbildningen. Men av de som därefter påbörjar sin militära utbildning räknar vi med att 10 % inte fullföljer eller inte tar anställning efter genomgången utbildning.

Under den akademiska utbildningen finansierar de studerande sin tillvaro med studiemedel. När de därefter börjar den militära utbildningen är det dock med lön, som anställda. Det gäller såväl GMU och KMU som den efterföljande utbildningen.

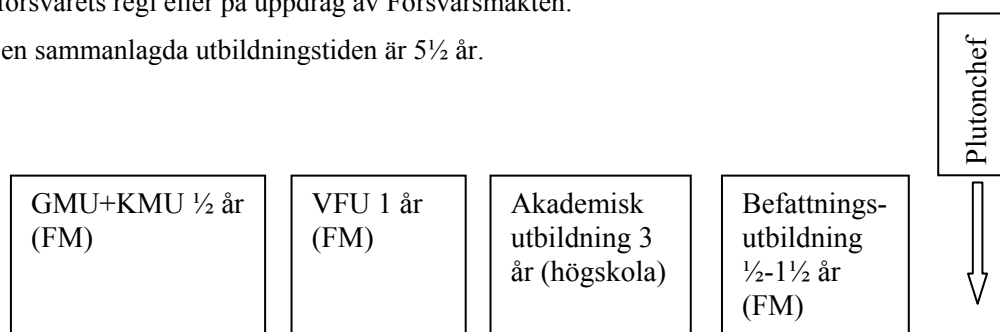
De sammanlagda kostnaderna för utbildning enligt denna modell är 394 mnkr. Utbildningskostnaderna är 289 mnkr och förmåner och lön 105 mnkr. Den samhällsekonomiska kostnaden är 471 mnkr. Den samhällsekonomiska kostnaden är 44 mnkr högre p.g.a. att utbildningen är ett år längre än Sverige-modellen.

Av kostnaderna svarar Försvarsmakten för 361 mnkr och utbildningsdepartementet för 32 mnkr.

DE-influerad modell I och II

Det tyskinfluerade alternativet förlägger tre års akademiska studier efter den inledande militära utbildningen. Den akademiska utbildningen sker i Tyskland på försvarets egna högskolor och är anpassad till försvarets behov. I vårt försvenskade alternativ sker utbildningen visserligen på olika universitet och högskolor men är också inriktad på försvarets behov. Därefter sker ½-1½ års befattningsutbildning. All utbildning sker således i försvarets regi eller på uppdrag av Försvarsmakten.

Den sammanlagda utbildningstiden är 5½ år.



I Tyskland är eleverna under den akademiska utbildningen anställda och uppbär lön. Uppläggningsen går ut på att elevernas motprestation därefter är att tjänstgöra i försvaret i ett antal år. I den försvenskade varianten – DE-modell I – erhåller eleverna samma förmåner som under det nuvarande officersprogrammet och har ingen skyldighet att sedan ta värvning. Den inledande militära utbildningen (GMU+KMU+VFU) sker också med förmåner och kostnadsersättningar så som i den svenska soldat- och officersutbildningen idag.

Man tappar 15 % av eleverna under GMU+KMU och 10 % av eleverna under VFU och den treåriga akademiska utbildningen.

I ett alternativ – DE-modell II – beräknas kostnaderna för om eleverna under den akademiska utbildningen får lön, som i Tyskland. I och med att de då är anställda i försvaret räknar vi inte med några avhopp under de tre åren av akademiska studier som följer därpå.

I DE-modell I är de totala kostnaderna 419 (i DE-modell II 455 mnkr). Utbildningskostnaderna är något högre i DE-modell I än i DE-modell II – 289 resp. 287 mnkr, beroende på att man tappar 10 % av eleverna i modell I under högskoleutbildningen.

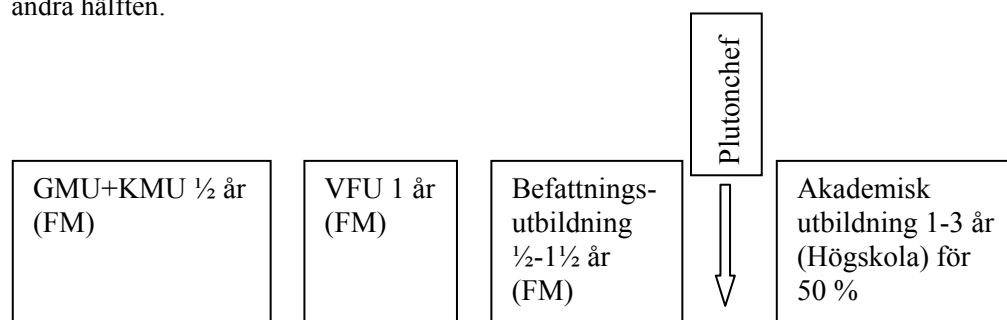
Förmåner och löner blir väsentligt lägre i DE-modell I jämfört med DE-modell II – 130 jämfört med 168 mnkr.

De samhällsekonomiska kostnaderna blir 479 (DE-modell I) jämfört med 466 mnkr (DE-modell II). Den högre kostnaden i DE-modell I förklaras av att fler elever måste utbildas för att nå målet 100 nya officerare därför att det sker avhopp under och efter utbildningen som man däremot inte behöver räkna med i DE-modell II där eleverna är kontrakterade att ta anställning ett antal år.

Differentierad modell

Den differentierade modellen startar med ½ års grundläggande militär utbildning samt därefter 1 års officersprogram med praktisk, tillämpad inriktning (VFU) och 1 års befattningsutbildning. Efter dessa 2½ år erhåller studenterna officersgrad (fänrik) och kan krigsplaceras som plutonchefer. Därefter sker en uppdelning. De som så önskar fortsätter sin anställning utan vidare utbildning (bortsett från all annan vidareutbildning som anställda i försvaret undergår). Övriga får akademisk utbildning i 1-3 år allt efter försvarets behov och vald inriktning. Detta kan ske direkt efter befattningsutbildningen eller efter ett par års tjänstgöring. Vi räknar på ett genomsnitt av två års civil akademisk utbildning och att 50 % av en officerskull väljer denna möjlighet.

Den sammanlagda utbildningstiden blir 2½ år för hälften av gruppen och 4½ år för den andra hälften.



Under GMU+KMU och officersprogrammets första år (VFU) erhåller studenterna förmåner och kostnadsersättningar precis som i övriga alternativ. Därefter anställs de utexaminerade officerarna och uppbär, som anställda i försvaret, full lön under befattningsutbildningen samt även under sina akademiska studier.

Under GMU+KMU tappar man 15 % av eleverna. Under officersprogrammets 2 år tappar man 10 % av eleverna. Därefter är alla 100 officerare anställda i försvaret och några ytterligare avgångar sker inte.

De sammanlagda kostnaderna för detta utbildningsalternativ är 369 mnkr. Programmet är i genomsnitt endast 3½ år. Utbildningskostnaderna är 273 mnkr och förmåner och löner 96 mnkr. De samhällsekonomiska kostnaderna är 381 mnkr.

Av kostnaderna bärs 362 mnkr av Försvarsmakten och 7 mnkr av Utbildningsdepartementet.

Kostnadsjämförelser

Vissa kostnader är inte alternativskiljande.

Den del av kadettbataljonens kostnader som inte faktureras hålls utanför kalkylerna för de olika alternativen och är därför inte alternativskiljande. Ej heller kostnaden för uttagning ingår i alternativen. Om båda kostnaderna skulle vara lika stora i samtliga alternativ skulle de heller inte vara alternativskiljande.

Om Kadettbataljonens icke fakturerade kostnader skulle sägas utgöra en nödvändig ingrediens i dagens utbildning av officerare men kunna sparas in i övriga alternativ växer kostnadsskillnaden och besparingsmöjligheterna med 45 mnkr. Samma sak gäller FHS kostnader inom ramen för anslagsposten på 38,5 mnkr för forskning och utveckling samt övergripande ämnesansvar för officersutbildningens ämnen.

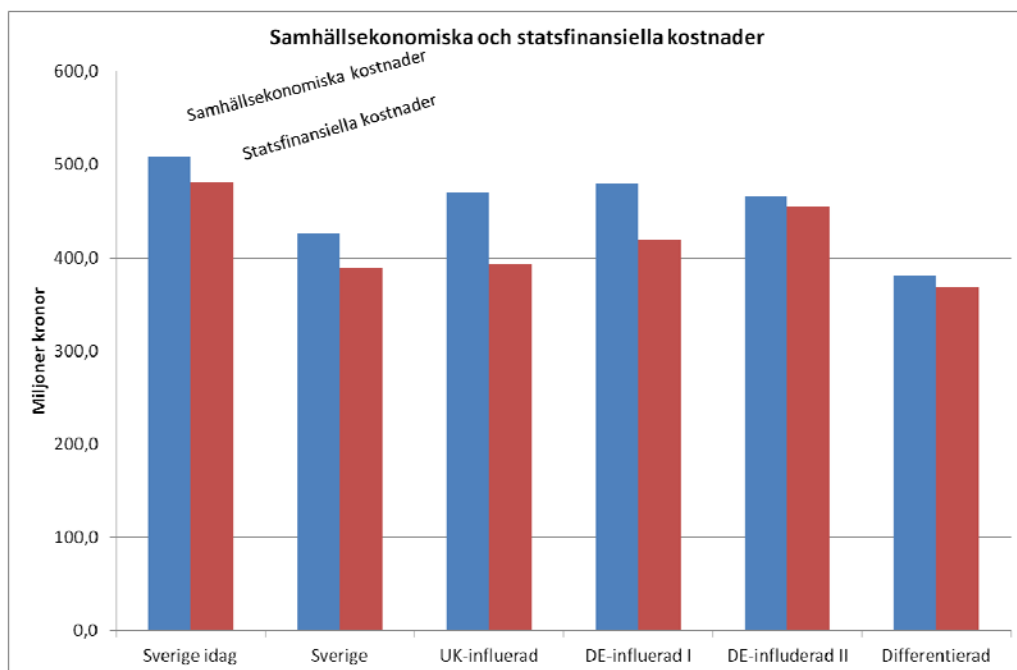
Den grundläggande och kompletterande militära utbildningen är densamma i alla alternativ och kostar lika mycket. Eleverna har samma förmåner i alla alternativ under denna del av utbildningen.

Utbildningskostnaden för den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) är också densamma i alla alternativ, liksom utbildningskostnaderna för befattningsutbildningen. Detta trots att i den DE-influerade modellen II inga avhopp antas ske under VFU därför att eleverna redan då är anställda medan de i den DE-influerade modellen I anställs först efter genomgången högskola varför vi räknar med 10 % avhopp. Vi räknar således inte med att de 10 % extra elever som behövs i den DE-influerade modellen I kostar mer i utbildningskostnader under VFU och befattningsutbildningen – annorlunda uttryckt: marginalkostnaden för själva utbildningen under VFU och befattningsutbildning är noll.

Att marginalkostnaden för utbildning under VFU och den särskilda befattningsutbildningen är noll bygger dels på iakttagelsen att offerterna från Försvarmakten inte synes påverkas nämnvärt av antalet elever på de olika skolorna, dels på följande resonemang. VFU och befattningsutbildningen sker på ett stort antal fack- och funktionsskolor och eleverna inlemmas där i den utbildning som pågår. På varje skola blir gruppen elever som kommer från officersprogrammet ganska liten, mellan ett par till 15 elever. Extrakostnaderna i form av lärare, lokaler och administration blir små. Den största gruppen är piloterna och för dessa är antagandet uppenbarligen orimligt eftersom varje extra helikopterpilot kostar 4 mnkr och varje extra JAS-pilot kostar runt 6 mnkr. Men inom ramen för 10 % fler elever totalt handlar det bara om en à två pilotelever. Vid större förändringar är det rimligt att räkna med betydande marginalkostnader för just piloter.

Kraftigt alternativskiljande är utbildningskostnaden för två år på FHS i den nuvarande utbildningen och utbildningskostnaden för två års studier vid någon civil högskola. Två års utbildning vid FHS – de ”teoretiska” åren – kostar 109 mnkr, d.v.s. 1,1 mnkr per elev för två års utbildning. Två års utbildning vid någon civil högskola kan kosta allt ifrån 40,000 kr per år (humaniora, juridik, samhällsvetenskap) till närmare 500,000 kr per år (medieutbildning, opera). I alternativen med utbildning vid civil högskola räknar vi med ett genomsnitt av 70,000 kr per år, d.v.s. 140,000 kr per elev för två år.

När det gäller de samhällsekonomiska kostnaderna är antalet år som utbildningen pågår den mest alternativskiljande faktorn. Utbildningen i den differentierade modellen tar i genomsnitt 3½ år och i de engelsk- och tyskinfluerade modellerna 5½ år. Två extra år för 100 elever vid en ålder då produktionsbortfallet dessutom är större än i yngre år kostar närmare 80 mnkr extra. För lika långa utbildningar blir den del av den samhällsekonomiska kostnaden som utgörs av produktionsbortfall lika stor och är inte alternativskiljande.

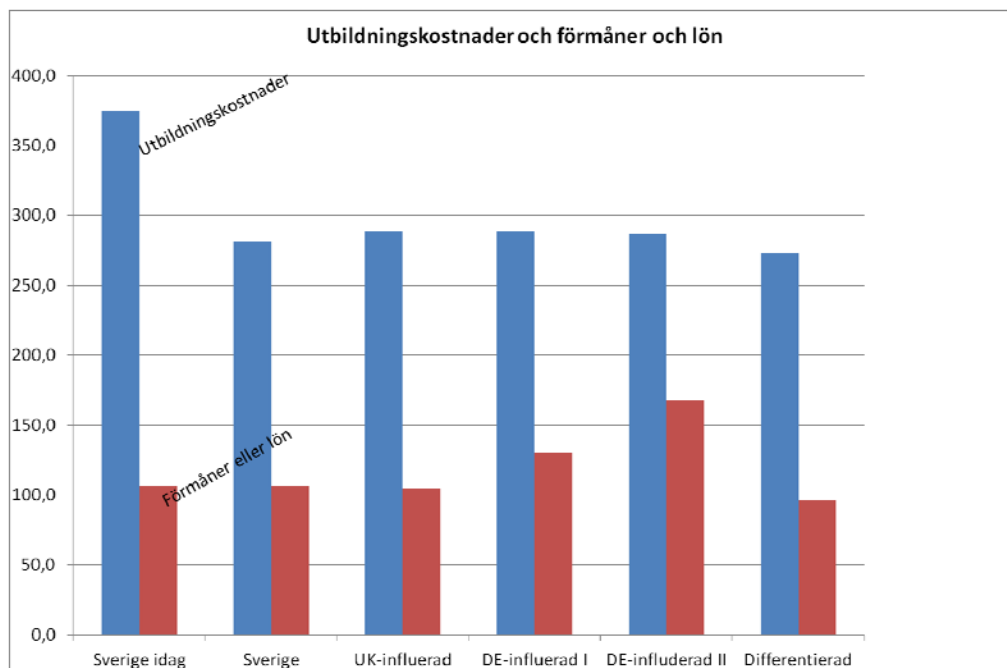


Dagens utbildning av officerare – från militär grundutbildning till befattningsutbildning – är förhållandevis kostsam. Våra beräkningar tyder på att programmet – med vissa justeringar – år 2012 – kommer att kosta 481 mnkr. Då ingår inte 45 mnkr i kostnader för Kadettbataljonen, 2,3 mnkr för uttagning och andra kostnader för rekrytering. Kostnaden är beräknad för ett program som i slutändan ska ge 100 nya officerare per år med en fördelning mellan piloter och övriga officerare som överensstämmer med vad som långsiktigt anses behövas. Utbildningskostnaden per ny officer blir då 4,8 mnkr. Programmet omfattar då 4½ års utbildning. Denna kostnad innefattar alla statsfinansiella kostnader, dvs. kostnader som antingen Försvarsmakten eller Försvarshögskolan – under Utbildningsdepartementet – betalar och innefattar såväl utbildningskostnader som förmåner och lön.

Av de alternativ vi jämför med är den tyskinspirerade modellen II nästa lika dyr, 455 mnkr. Utbildningen är ett år längre än dagens svenska program och eleverna är anställda efter 1½ år. Övriga alternativ är väsentligt billigare. Den statsfinansiella kostnaden varierar mellan 369 och 419 mnkr.

Kostnaden för officersprogrammet idag innefattar en mycket hög kostnad för den utbildning som bedrivs på Försvarshögskolan. Om de två teoretiska åren på Försvarshögskolan skulle kunna ersättas av utbildning vid någon eller några av landets universitet och högskolor och den utbildningen skulle kosta vad en helårsstudent i genomsnitt kostar – 70,000 kr i utbildningskostnader – och allt annat skulle vara lika faller kostnaden för den svenska modellen för officersutbildning till 388 mnkr. D.v.s. att merkostnaden för två års utbildning av dryga 100 elever på Försvarshögskolan är 93 mnkr jämfört med utbildning på en vanlig högskola.

Alternativen skiljer sig beträffande utbildningens längd. Dagens utbildning av officerare i Sverige är i genomsnitt på 4½ år – några går ett halvår längre, andra ett halvår kortare i sin befattningsutbildning. Både de engelsk- och tyskinspirerade utbildningarna är ett år längre 5½ år. Den kortaste – och billigaste – utbildningen ges i den differentierade modellen. Hälften utbildas i 4½ år, hälften i 2½ år – i genomsnitt 3½ år.



Alternativen skiljer sig också beträffande ersättningar till eleverna. I den engelskinspirerade utbildningen får studenterna studiebidrag i tre år varefter de får lön i 2½ år. I den tyskinspirerade modellen får eleverna lön efter 1½ år. I differentieringsmodellen får eleverna först förmåner som soldater och officerare under utbildning och efter 1½ år får de lön. Därför skiljer sig förmåner och lön mellan alternativen. Högst är kostnaderna för de tyskinfluerade modellerna, med 130 respektive 168 mnkr. De övriga modellerna ligger alla runt 100 mnkr.

Själva utbildningskostnaden varierar ganska litet och ligger mellan 270 och 290 mnkr, bortsett från vad officersutbildningen kostar idag – 374 mnkr i rena utbildningskostnader.

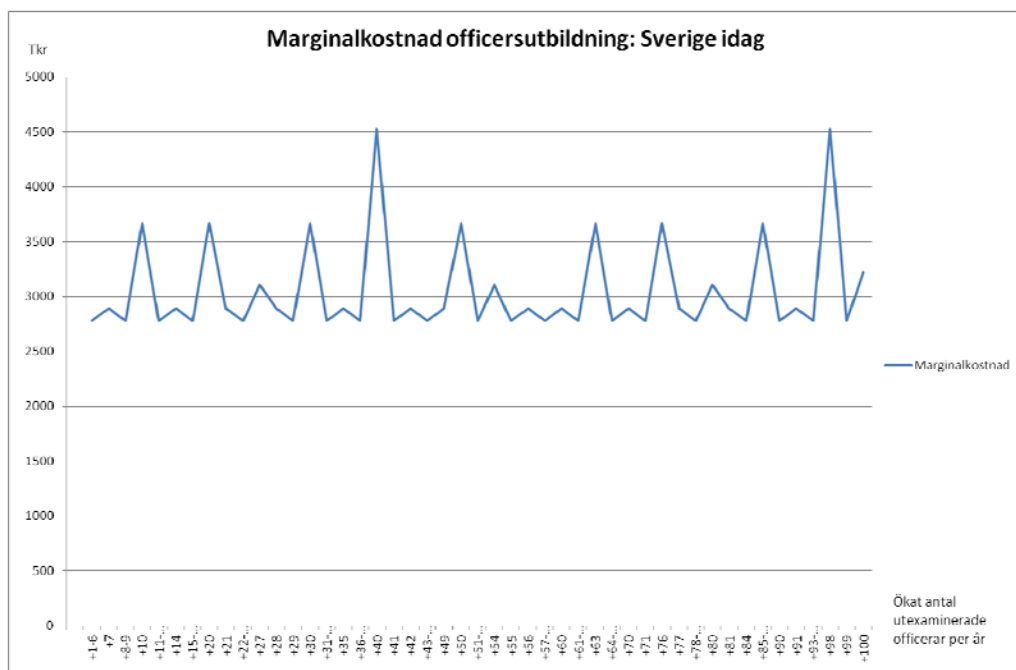
Samhällsekonomiskt – då räknar vi in bortfallet av produktion till följd av utbildningen – är den differentierade modellen den klart billigaste – p.g.a. den kortare utbildningstiden. Trots ett års längre utbildningstid når den tysk- och den engelskinfluerade modellen inte riktigt upp till dagens svenska utbildningsmodell p.g.a. dess höga utbildningskostnader.

Vad kostar dubbelt så många plutonchefer?

Ett försök att beräkna tillkommande kostnader då programmet utvidgas ska nu göras. Först beräknas marginalkostnaden för utvidgning av den nuvarande officersutbildningen. D.v.s. att utifrån de kostnader som beräknas för officersprogrammet och övriga utbildningskostnader, så som vi har uppskattat dessa, görs en framskrivning baserad på en analys av enskilda kostnadsposter. Därefter görs försök att uppskatta marginalkostnaderna för de alternativa utbildningsmodellerna.

200 plutonchefer: Sverige idag

Marginalkostnaden för ytterligare en utexaminerad, anställd och krigsplacerad plutonchef per år har beräknats. Därefter ytterligare en osv. upp till ett hundra ytterligare plutonchefer, d.v.s. 200 stycken per år, vilket är en fördubbling jämfört med idag. Resultatet redovisas i nedanstående diagram.

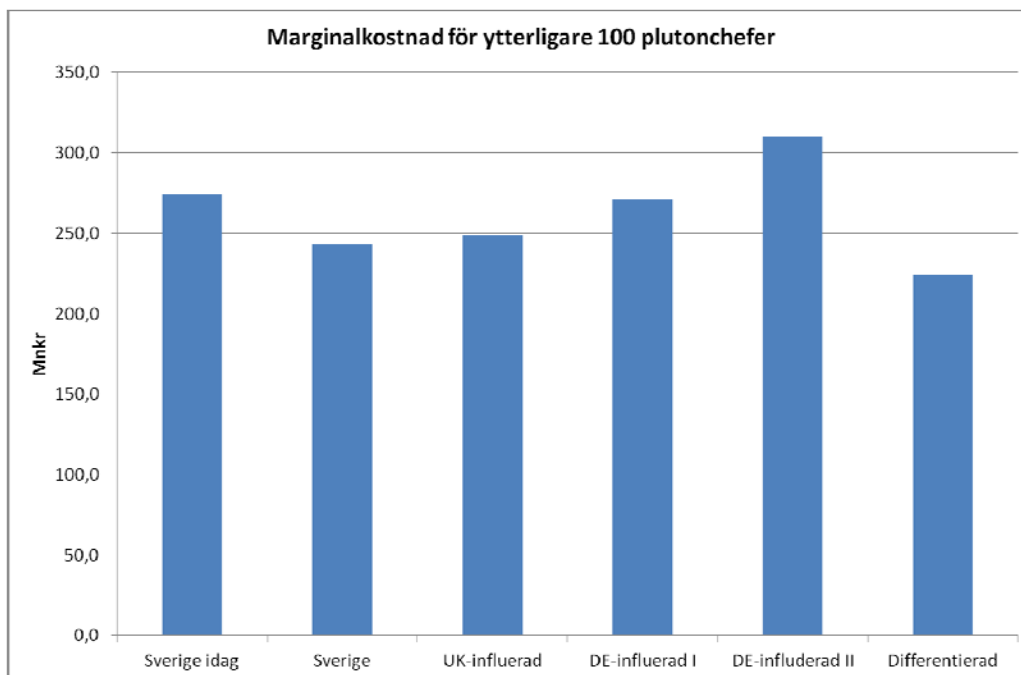


Beräkningen baseras på antagandet att marginalkostnaden i den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) och befattningsutbildningen är noll, bortsett från piloterna, som kostar 4 respektive 6 mnkr per helikopter och Jas-pilot för ett års VFU respektive befattningsutbildning. Kadettbataljonen belastar kostnaderna enbart med de kostnader på marginalen som Försvarsmakten debiterar FHS officersprogram för.

Genomsnittligt ökar kostnaden – den statsfinansiella – med 2,7 mnkr per färdig plutonchef. P.g.a. odelbarheter tar marginalkostnaden ibland höga språng. Odelbarheterna baseras på genomsnittlig lärartäthet, antal elever per klassrum, antal administratörer per elev m.m. Beräkningarna kan leda till överskattningar av marginalkostnaden – därför att skalfördelar utöver den som antagits ligga i den stora andelen fasta kostnader kan tänkas förekomma – liksom av underskattningar – därför att andra merkostnader uppkommer vid ett större antal studerande som inte uppmärksammas i kalkylen.

Sammanlagt innebär en fördubbling av utbildningen att kostnaden – den statsfinansiella – ökar med 274 mnkr, dvs. med 57 %.

200 plutonchefer: övriga modeller



Högst är marginalkostnaden för ytterligare 100 plutonchefer för den DE-inspirerade modellen II, i vilken eleverna erhåller full lön under sina tre års akademiska studier, här beräknad till 310 mnkr. Lägst är marginalkostnaden i den differentierade modellen, 224 mnkr.

Marginalkostnaderna är i dessa modeller beräknade under samma antaganden som i modellen för Sverige idag beträffande marginalkostnaden för VFU och befattningsutbildningen (d.v.s. att enbart pilotutbildningen antas medföra merkostnader) och att Kadettbataljonens kostnader ej medräknas. GMU och KMU beräknas ha väsentligt lägre marginella utbildningskostnader än för de första ett hundra plutoncheferna (se Källor och antaganden). Dessa kostnader är desamma i alla alternativ och därför inte alternativskiljande.

Vad kostar en utbildning i malpåse?

Frågan är om marginalintäkten för minus ett hundra nya officerare per år – d.v.s. en tillfällig nedläggning av officersprogrammet – är densamma som marginalkostnaden för ytterligare 100 officerare. De kvarvarande kostnaderna skulle då motsvara "ställkostnaden". Svaret är nej. En sådan neddragning skulle skingra åtskilliga av lärarna, vars kompetens man skulle vilja behålla i malpåsealternativet. Malpåsealternativet skulle innebära - utifrån dagens kostnader - att hela Kadettbataljonen utom dess overhead och lärare (plutonchefer, idrottslärare) läggs ned. I overhead ingår lokaler. Då återstår kostnader på 33 mnkr per år. VFU och befattningsutbildningen, alla förmåner och löner till eleverna samt utbildningskostnaderna under GMU och KMU faller också bort. Kvar blir FHS egna kostnader, ca 87 mnkr, för dess egna insatser i utbildningen. Då är lärarkostnaderna med, inte alla lokaler, men å andra sidan också en del förbrukningsmateriel och köpa tjänster. Sammanlagt är den kvarstående statsfinansiella kostnaden ca 120 mnkr. Grovt sett är den samhällsekonomiska kostnaden ca 130 mnkr årligen.

Källor och antaganden

Beräkningarna tar sin utgångspunkt i beräknade kostnader för officersprogrammet år 2012. Programmet kommer att ha 301 helårstudenter och kommer att ge ca 100 färdigutbildade officerare som tar anställning i försvaret per år. Det långsiktiga behovet är 150 officerare per år varav 15 piloter. I det program som pågår ingår VFU för 20 piloter, vilket innebär att de långsiktigt är överrepresenterade i det pågående programmet. VFU för piloter är mycket kostsam jämfört med VFU för andra kategorier. I beräkningarna har därför kostnaden för VFU för piloter reducerats för att motsvara en långsiktig andel piloter om 10 %, dvs. ca. 12 piloter mot de 20 som gör VFU nästa år.

Observera att i beräkningarna ingår inte en stor del av dagens kostnader, ca 45 mnkr, som hänför sig till Kadettbataljonen. En del av Kadettbataljonens kostnader ingår, den del om 22 mnkr som faktureras Forsvarshögskolan för officersprogrammet. Skälet till att inte Kadettbataljonens totala kostnader räknas med i de olika alternativen är att det är svårt att veta om en s.k. kadettbataljon har en plats i de andra alternativen, hur den då skulle organiseras, hur många år den skulle omfatta och vad den då skulle kosta. Förmåner och kostnadsersättningar är dock räknade på 355 programdagar per år, vilket innebär att i dessa ingår den s.k. försvarsmaktstiden (FMT) som är en del av Kadettbataljonens utbildningstid.

Observera också att Totalförsvarets rekryteringsmyndighets kostnader för uttagning – 2,3 mnkr - ej heller ingår i kostnaderna för de olika alternativen. Försvarsmakten kan ha ytterligare kostnader för rekrytering, i form av annonsering och kampanjer, som ej heller tagits med.

GMU och KMU: Förmåner och kostnadsersättning per elev och dag	320 kr	FOI-R--3053--SE, s.45
GMU och KMU: Rörliga kostnader (verksamhetsmedel) per elev och dag	400 kr	FOI-R--3053--SE, s.45
GMU och KMU: Långsiktigt rörliga kostnader (personal, lokaler m.m.)	1100	FOI-R--3053--SE, s.45
Officersprogrammet 2012, antal helårstudenter	272,5 plus 28,5 på uppdragsutbildning	Mikael Aasa 2011-12-07
Officersprogrammet: Förmåner och kostnadsersättningar per elev och dag	540 kr	PM Anders Milzén 2011-02-02
Officersprogrammet, FHS marginalkostnad per elev och år	425 tkr (12,1 mnkr/28,5 helårstud)	Mikael Aasa 2011-12-07
Officersprogrammet: antal programdagar per år	355	PM Anders Milzén 2011-02-02
Alternativkostnad lön år 1 (20-22 år)	17000 kr	Antagande
Alternativkostnad lön år 2 (21-23 år)	18000 kr	Antagande
Alternativkostnad lön år 3 (22-24 år)	20000 kr	Antagande
Alternativkostnad lön år 4 (23-25 år)	21000 kr	Antagande
Alternativkostnad lön år 5 (24-26 år)	22000 kr	Antagande
Alternativkostnad lön år 6 (25-27 år)	23000 kr	Antagande
Arbetslöshet år 1 (20-22 år)	25 %	

Arbetslöshet år 2 (21-23 år)	20 %	
Arbetslöshet år 3 (22-24 år)	15 %	
Arbetslöshet år 4 (23-25 år)	10 %	
Arbetslöshet år 5 (24-25 år)	10 %	
Arbetslöshet år 6 (25-27 år)	10 %	
Alternativkostnad sociala avgifter	35 % på lön	
Alternativkostnad vinst	10 % på lön	
VFU exkl. pilotutbildning	49 mnkr	Offert Försvarsmakten, FHS Mikael Aasa 2011-11-28
VFU pilotutbildning	95 mnkr (hkp 4 mnkr, Jas 6 mnkr per pilot)	Mikael Aasa 2011-12-07
Kadettbataljon, ej fakturerade kostnader (innefattar försvarsmaktstid)	45 mnkr	Krassimira Svensson 2011-11-02
Ett års akademiska studier	70000 kr	Högskoleverket, Årsredovisning
Studiemedel, bidrag per vecka	680 kr	SCN hemsida
Kostnad VFU		Offert från FM avseende 2012
Kostnad befattningsutbildning	Antas motsvara kostnaden för VFU	

Tabellbilaga

Jämförelse av den statsfinansiella kostnaden i olika alternativ	Sverige idag	Sverige	UK-influerad	DE-influerad I	DE-influerad II	Differen-tierad
Utbildningskostnader	374,3	281,2	289,0	289,0	286,7	272,7
Förmåner/Lön	107,1	107,1	104,8	130,0	168,1	96,1
Summa	481,4	388,3	393,8	419,0	454,8	368,7
Försvarsmakten	326,7	372,7	361,4	395,7	433,8	361,7
Utbildningsdepartementet	154,7	15,6	32,4	23,3	21,0	7,0
Jämförelse av samhällsekonomiska och statsfinansiella kostnader						
Samhällsekonomiska kostnader	507,7	426,7	470,9	479,4	466,1	380,8
Statsfinansiella kostnader	481,4	388,3	393,8	419,0	454,8	368,7
Marginalkostnad +100 plutonchefer						
Statsfinansiell marginalkostnad	274,2	243,1	248,7	271,5	309,7	223,6

Bilaga 9. Officersutbildningen i Storbritannien

Malin Ivarsson och Daniel Oygun

Historik

Royal Military Academys historia går tillbaka till 1741 och är sedan 1801 belägen i Sandhurst något tiotal km sydväst om London. Flottans officersutbildning bedrivs vid Britannia Royal Naval Collage i Dartmouth i Portsmouth och flygvapnets från 1920 vid Royal Air Force College i Cranwell nära Brighton.

Utbildningen är kort, huvuddelen av officerarna har en bakgrund med civil akademisk utbildning. Väsentligutveckling av de unga officerarnas kompetens har traditionellt skett i samband med tjänstgöring.

Storbritannien har i historisk tid ständigt haft frivillig rekrytering till sina väpnade styrkor, dock med två väsentliga undantag, nämligen i anslutning till de två världskrigen. De brittiska styrkorna och i synnerhet armén, har dock genom ”kolonialinsatser” och senare internationella insatser haft deltagande i väpnade aktioner som en naturlig del av sin tjänstgöring. Detta under tiden efter andra världskrigets slut likaväl som i tidigare fredsperioder. De flesta officerare som examineras från skolorna har gjort någon form av tjänstgöring utanför hemlandet, ofta med inslag av väpnad strid. Detta påverkar naturligtvis den militära miljön på olika sätt och då även utbildningen vid de militära skolorna. Utbildningen har naturligtvis till innehåll förändrats, men uppläggningsformen förefaller stabil sett över mycket lång tid. Under de senaste decennierna har dock olika former av befattningskurser kommit att utgöra ett allt större inslag. Pilotutbildningen är troligen den tjänstegren som blivit föremål för den största förändringen och givits väsentligt längre tid före placering i befattning.

De brittiska styrkorna har minskat efter det kalla krigets slut. Omkring 1985 bestod de brittiska styrkorna av 325 000 i stående styrkor och med reserv på 220 000 personer. År 2000 hade styrkorna minskat till 210 000 i stående och med 250 000 i reserv och år 2010 ytterligare minskat något till 175 000 i stående och 200 000 i reserv.

Inledning

Militär officersutbildning i Storbritannien är inte en universitetsutbildning. Officersutbildning ges på tre skolor, en för respektive försvarsgren. Den mest välkända skolan är Sandhurst där officerare till brittiska armén utbildas. Flottans motsvarande utbildning ligger i Dartmouth i Portsmouth och flygvapnets i Cranwell nära Brighton. Av de antagna till Sandhurst har cirka 80 procent en civil akademisk utbildning, det vill säga en majoritet av kadetterna är så kallade graduates.

Antagning

Varje år antas sammanlagt drygt 1 600 personer till de tre officersskolorna (DASA, 2010). Antagningsprocessen är principiellt sett densamma oberoende av skola och försvarsgren. Men för den enskilde finns däremot olika vägar till en officersexamen, vilket gör att det samlas kadetter med olika bakgrund (akademisk och militär kompetens) vid officersutbildningarna. Det går att urskilja tre typkategorier av kadetter – *direct entry*, *serving soldier* och *late entry* – där varje kategori har differentierade förutsättningar och processer vid bl.a. antagningen.

Behörighetskrav och urval

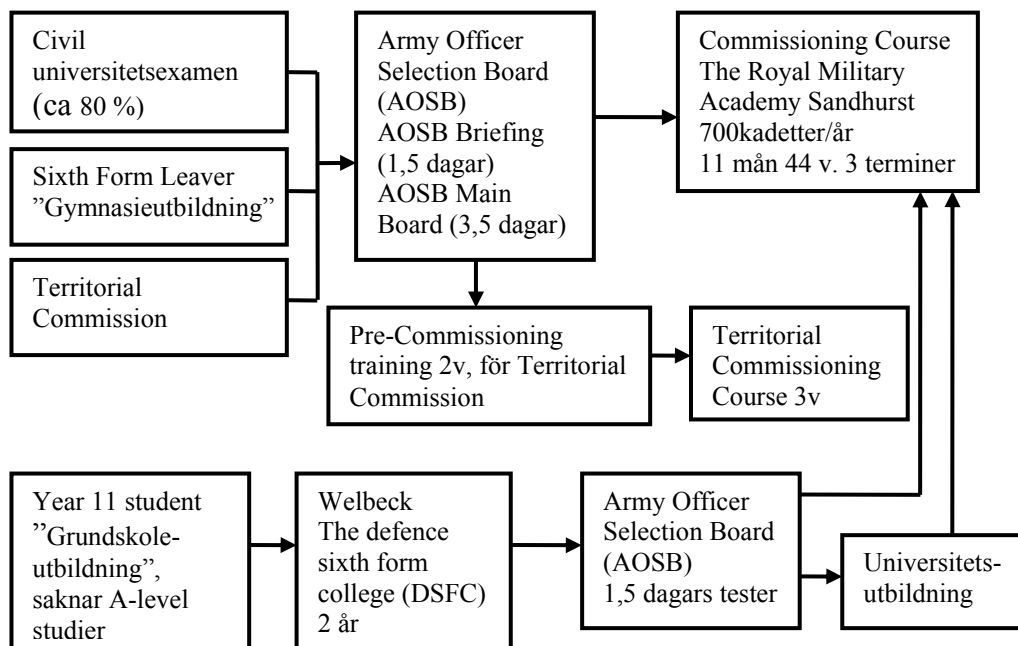
Det föreligger inget behörighetskrav att officerkadetter ska ha genomgått grundläggande militär utbildning innan studier på officersskolan. Dock existerar olika former av förberedande skolor som erbjuder viss övergripande militär utbildning. Syftet med dessa är dock att vara rekryteringsfrämjande och i flera fall att ge erforderlig civil skolunderbyggnad. Rimligen grundas detta på erfarenheter att man kan åstadkomma en miljö som är mera motiverande för vissa elever än vad civil skola förmår. Vad avser tidigare civil utbildning är fullbordad gymnasieutbildning ett minimikrav för att antas vid en skola.⁵⁸ Då personalförsörjningen till Storbritanniens väpnade styrkor vilar på frivillighet är det upp till intresserade kandidater att själva vända sig till upplysningsofficerare ur den försvarsgren man är intresserad av. Först blir alla sökande inbjudna till 1,5 informationsdagar, då testerna och antagningsprövningens olika delar förklaras och deltagarna får även möjlighet att prova på några av antagningsprövningens moment. Under dessa dagar genomförs även en del tester, både begåvnings tester samt fysiska, där se sökande utvärderas och betygsätts (The National Archives, 2011b). Lämpliga sökanden som uppfyller antagningskraven går vidare till en 3,5dagars antagningsprövning bestående av flera tester och intervjuer. Prövningen testar bl.a. kandidaternas fysik, kondition, psykisk tillstånd, kommunikation, matematik och intelligens. Skolans urvalskommission⁵⁹ utvärderar resultaten och lämnar antagningsbesked (The British Army, 2011a; Royal Navy, 2011a; Royal Air Force, 2011a).

Förutom tidigare nämnda urvalskritiker som prövningen testar finns ett antal personliga egenskaper en officer kadett bör uppfylla för att lyckas i sin framtida yrkesroll. Även dessa faktorer ingår i helhetsbedömningen som urvalskommissionerna gör (Coforio, 2000). God förmåga att kommunicera är en viktig egenskap då en stor del av arbetet handlar om att hantera och leda människor. Vidare fodras att man är i god fysisk form och beredd på att arbeta i farliga förhållanden. I stressiga situationer måste en officer kunna lita på sin bedömningsförmåga och ta ansvar för sina beslut. I figuren nedan visas de olika intagningsvägarna som finns till Sandhurst.

⁵⁸ I vissa fall kan personer som saknar erforderlig gymnasieutbildning efter ansökan gå en förberedande militär och civil utbildning vid Wellbeck College. Där får man gymnasiekompetens under 2 års studier (Defence Six Form College, 2011). Ofta följs detta av universitetsutbildning och därefter officerskursen. De som genomgått detta utbildningspaket är sedan skyldiga ett tjänstgöra i minst 3 år.

⁵⁹ Regular Commissions Board (armén), Admiralty Interview Board (flottan) och Officers and Aircrew Selection Centre (flygvapnet).

Figur 1. Intagning till The Royal Military Academy Sandhurst



Förberedande skolor och ungdomsverksamhet

På statliga och friskolor finns ibland så kallade Combined Cadet Force (CCF) som är ett partnerskap mellan skolan och brittiska försvarsdepartementet och sponsras även av försvarsdepartementet. Inom Combined Cadet Force finns tre delar Royal Navy (inklusive Royal Marines), Army och Royal Air Force. CCF kan liknas vid en militärförening på skolan. CCF bedriver frivillig och oavlönad verksamhet för 13- 18 åringar och finns på 257 skolor över hela Storbritannien. Medlemmarna på respektive skola träffas en gång per vecka, i ca 1,5 till 2 timmar, på eller efter skoltid. På loven finns möjlighet att åka på läger med CCF. Aktiviteterna drivs av volontärer, som är 20 år eller äldre, och består främst av lärare på skolan. Försvarsdepartementet står för uniformer, vapen, ammunition, tillgång till militära fordon etc. CCF tillhör inte Brittiska försvarsmakten och som medlem i CCF följer inga förpliktelser på att delta i brittiska försvarsmakten (Ministry of Defence 2011a). Redan som 16-åring kan man ansöka om att bli officer. Blir man antagen erhålls ett Army Scholarship, ett bidrag (en relativt liten summa) (Intervju med Charlie Sulocki).

Det finns även militära *Sixth Form College* som Welbeck Defence Sixth Form College, där man kan läsa de två sista (valfria) åren på sin secondary education, vilket görs mellan åldern 16-18 år. Armén har varje år ca 100 platser på Welbeck och Royal Navy, Royal Air Force och försvarsdepartementets Civil Servants har tillsammans ca 75 platser. Eleverna läser tre ämnen, matematik (som är obligatoriskt), fysik (som inte är obligatoriskt med som rekommenderas) och ett tredje ämne som väljs av elva olika alternativ. Welbecks utbildning är en förberedande utbildning för universitetsutbildning inom Defence Technical Undergraduate Scheme (DTUS). DTUS är ett stipendieprogram som betalar studentens universitetsavgift och levnadskostnader. Utöver skol- och levnadskostnader får studenten även ett årligt "tekniskt stipendie" på ca £4000. Eleven kan välja mellan universiteten i Newcastle, Southampton, Aston, Northumbria, Birmingham eller Loughborough samt även Oxford eller Cambridge för elever med höga betyg. En majoritet av studenterna inom DTUS kommer från Welbeck, dock inte alla. Studenterna i stipendieprogrammet måste ingå i en militär "Support Unit". Support Unit har obligatorisk träning, en kväll varje vecka och för deltagande i detta delas en "deltagandebetalning" ut

på ca £1500 per år. Studenterna är under studietiden reservofficerare i sin respektive försvarsgren, med graden officerskadett. Efter universitetsutbildningen genomför studenterna en officersutbildning på försvarsgrenarnas respektive officersskola eller Initial Professional Development Training inom försvarsdepartementets statstjänst, innan de påbörjar sina karriärer inom respektive försvarsgren eller inom Defence Engineer and Science Group, som är försvarsdepartementets samling för ingenjörer och forskare (Defence Six Form College, 2011b; The National Archives, 2011a; The British Army, 2011j; Defence Six Form College, 2011c).

På en del universitet finns så kallade University Officer Training Corps (UOTC), som erbjuder militär träning och erfarenhet. UOTC är till för att väcka intresset hos studenterna för en karriär inom militären. Som medlem i UOTC räknas man som officerskadett och ingår i ”grupp B” i territorialarmén men man varken tränas eller ingår i en aktiv ”styrka”. Det är möjligt att sluta i UOTC när man vill och ett medlemskap i UOTC innebär inga förpliktelser att fortsätta inom militären (The British Army 2011h). Inom UOTC kan man gå en basträning på tre år vid sidan av sin universitetsutbildning och efter det kan man arbeta inom territorialarmén. Träningen genomförs en kväll i veckan, några helger per år samt en årlig 15 dagars läger. Deltar man vid minst 15 tränings tillfällen samt det årliga lägret kan man få en ekonomisk ersättning kallad ”bounty” (The British Army 2011i).

Antagna elever

Officerskadetter som tas in på de brittiska officersskolorna brukar delas in i tre huvudkategorier. *Direct entry* elever kommer direkt från det civila livet. De flesta är vanligtvis runt 22-23 år gamla när de antas till officersutbildningen och majoriteten av dem har en universitetsexamen på kandidatnivå. Inom armén har 80-85 % av de antagna en universitetsexamen (The British Army, 2011b). För att komma in i flygvapnets officersutbildning som civil är universitetsexamen ett krav. Övriga antagna har gymnasiekunskap av viss nivå.⁶⁰ Dessa brukar vara något yngre, kring 18-19 års ålder, då de kommer direkt från gymnasiet. För att komma in som *direct entry* får man inte vara äldre än 25 år.

En betydligt mindre del av kadetterna på officersutbildningarna har militär bakgrund. Dessa delas in i två kategorier. I armén kallas dessa kategorier för *serving soldiers* och *late entries*. Som *serving soldier* har man varit verksam som soldat i det militära i mindre än fyra år. Det finns även en övre åldersgräns för den som antas som *serving soldier*; denne måste påbörja sin officersutbildning vid senast 29 års ålder. *Late entry* officer är någon som omskolas efter att ha tjänstgjort som soldat under en betydligt längre tid, uppemot 24 år. Flottans motsvarigheter till *late entry* officer är Upper Yardman (> 30 års ålder) och Senior Upper Yardman (> 35 års ålder).

Utbildning och utbildningssteg

Vid de tre skolorna ges en allmän officerskurs som fokuserar på att ge militär utbildning från grunden kombinerat med kurser i ledarskap. Därefter följer befattningsinriktade kurser som ger eleverna ytterligare färdigheter som krävs för att tjänstgöra i sina respektive befattningar. Det mesta av utbildningen på grundläggande nivå tillsammans med praktiken handlar om att ge kadetten kompetensen att lösa uppgifter i sin första tjänstgöring efter examen. Först senare i utbildningssystemet är utbildningen inriktad mot de krav och uppgifter som tillkommer högre chefspositioner.

⁶⁰ Det engelska skol- och betygssystemet skiljer sig från det svenska. ”Gymnasiekunskap av viss nivå” kan förstås som att personen har den kompetensen (och betygen) som krävs för inträde vid universitet, även om denne inte valt att gå där.

Grundläggande officerskurs

Royal Military Academy Sandhurst

Vid Sandhurst är den grundläggande utbildningen, *Commissioning course*, för unga arméofficerare (*direct entries* och *serving soldiers*) elva månader. Utbildningen kan beskrivas som praktisk och militärspecifik (Försvårshögskolan, Intervju med Charlie Sulocki, 2011-10-12). Utbildningsåret är delat i tre lika långa terminer, vilka är samordnade med rytmen i den civila akademien (The British Army, 2011b). Varje termin omfattar 14 veckors undervisning som följs av tre veckors "äventyrliv". Första terminen ägnas huvudsakligen åt grundläggande militära färdigheter. På Sandhurst ges den militära grundutbildningen av erfarna soldater, med en arbetslivserfarenhet på minst 19 år, från armén. Andra terminen innebär fortsatt soldatutbildning men också en hög grad av teoretiska studier inom konventionellt krig, internationella relationer, ledarskap och psykologi. Under denna termin tilldelas också eleverna det regemente eller motsvarande de skall tjänstgöra vid. Under den tredje terminen inriktas de teoretiska studierna mot aktuella typer av operationer som bekämpning av terrorism och fredsbevarande. Då deltar eleverna också i krävande fälttjänstövningar. Utbildningen går tre gånger årligen.

Det finns två olika vägar att bli reservofficer, dvs. officer i *Territorial Army (TA)*. Den ena vägen är genom University Officer Training Corps och den andra genom utbildning vid lokala enheter av TA. Utbildningen är där ett flerårigt program med kvällsutbildning, veckoslutsutbildning och tvåveckors sommarkurser samt en avslutande fyra veckor lång *TA Commissioning Course* vid Sandhurst (The British Army, 2011c).

Vid Sandhurst ges även kortare kurser. För blivande militärläkare, sjuksköterskor, advokater, präster m.fl. ges officerskurser på 10 veckor, s.k. *Professionally Qualified Officer courses* (The British Army, 2011d). *Late entry* kadetterna går en kortare officerskurs på fyra veckor där undervisningen koncentreras till ämnen som ledarskap, modern militärhistoria, internationella relationer, koordination av försvarsgemensamma aktiviteter och planering av strid. I sammanhanget kan nämnas att dessa *late entry* kadetter troligtvis inte placeras som plutonchefer med innehavd grad. De flesta som gick denna väg kom inte längre än till kapten inom armén. Det hindrar inte att det kan finnas personer i hög ställning som gått denna väg (GB Föatt).

Inflödet av *direct entries* och *serving soldiers* ligger på sammanlagt 700 personer årligen. Storleken på antalet *late entry* elever är betydligt mindre än för de två andra kategorierna. Andelen kvinnliga officerselever är idag drygt tio procent.

Britannia Royal Naval College

Flottans officersutbildning genomförs vid Dartmouth. All officersutbildning för *direct entry* och *serving soldier* kadetter i flottan börjar med en *Initial Officer Training course (IOT)* på 28 veckor som är uppdelad i två termer om 14 veckor vardera med ledighet däremellan. Utbildningen leds med kunnig personal från *Royal Navy*:s olika grenar. Det tas in drygt 150 elever varje år till flottans officersutbildning. Dessa delas in i sex divisioner med 25 officerskadett i vardera (Royal Navy, 2011b). Varje division har en divisionschef som kommer att leda gruppen genom hela programmet (inklusive driftsättning till hav). Inom flottan tjänstgör en officer inom någon av följande grenar: Krigsföring, Ingenjör, Logistik eller Medicin.

Under den första terminen är eleverna stationerade på skolan i Dartmouth. Utbildningen inleds med en introduktionsperiod där kadetterna får chansen att förbättra förståelsen för *Royal Navy*. Eleverna får gå ett antal ledarskapskurser. Det ingår även en del praktiska övningar, såsom att spendera flera dagar i tält ute i naturen och kursen Sea Survival som är en förberedande kurs till termin 2 där man tillbringar tid på Hindustan, (tidigare HMS Brecon) som ligger förtöjd (Royal Navy, 2011b).

Den andra terminen börjar med 10 veckor ombord på ett stridsfartyg, t.ex. ett hangarfartyg. Där får kadetterna tillbringa tid med varje avdelning får att få en förståelse

för hur ett fartyg fungerar. Praktiken avslutas med en examination (s.k. *Fleet Board*) där kunskaperna som eleverna förvärvat testas. Väl tillbaka i skolan får eleverna genomgå en sista fyra veckors kurs med den slutliga ledarskapsbedömningen (Royal Navy, 2011b).

Liksom i armén finns möjligheten till karriärväxling för lämpade underofficerare (Upper Yardmen) att gå genom Dartmouth för att bli officerare. De får då gå en förkortad kurs på sju veckor och fortsätter efter det oftast sin karriär som officerare inom den inriktning de hade innan.

Royal Air Force College Cranwell

Inom flygvapnet har man, liksom inom flottan, en *Initial Officer Training course (IOT)*. Utbildningen genomförs på Cranwell och erbjuder personer från både det civila och det militära livet möjligheten att ta värvning som yrkesofficer i Royal Air Force. IOT pågår i 30 veckor och är uppdelad i tre terminer med tio veckor vardera. Sammanlagt tar man in drygt 400 personer årligen. Urvalet till utbildningen sker via begåvnings tester på dator, gruppövningar (3-5 personer per grupp) som testar ledarskapsfärdigheter i olika miljöer, intervju och en hälsoundersökning samt ett finesstest. Testerna genomförs på Officer and Aircrew Selection Center (OASC) på RAFs College i Lincolnshire. Tre till fyra veckor efter att testerna genomförts meddelas antagningsbeskedet.

Den första terminen på *Initial Officer Training course (IOT)* fokuserar på att utveckla kadettens militära färdigheter och ledarskapsegenskaper samt att lära denne de dagliga rutinerna för flygvapenofficer, däribland fysisk träning. Terminen två har kurser i militär träning, etiken och kulturen inom brittiska flygplanet samt militär simulering. Den sista terminen innehåller en vecka med akademiska studier, fyra veckor med ledarskapsprov, tre veckor med militär simulering och två veckors examination (Royal Air Force, 2011b). Efter genomförd kurs ska en utexaminerad flygvapenofficer inneha färdigheter och förmåga att planera och anpassa sig till olika miljöer och förhållanden samt kunna leda och hantera direkt underställda.

Pilotutbildning börjar med *Elementary Flying Training (EFT)* på ett enmotorigt plan typ Grob Tutor, ett litet enmotorigt civilt skolflygplan. Därefter delar piloterna upp i tre linjer: jetlinje som skolar vidare i Hawk (ett relativt avancerat militär skolflygplan), flermotor som skolar vidare i tvåmotorig Beechcraft King Air och helikopter. Vapenofficerare går istället för EFT en grundläggande kurs i navigering innan de går vidare till att betjäna utrustning i samma tre typer av flygplan som piloterna.

Vidare finns ytterligare en grupp som benämns vapensystemoperatörer och som inte är officerare som anställs som Sergeant med befordran till Flight Sergeant och Master Aircrew som utgör en variant av Warrant Officer. För denna grupp finns också en gemensam grundkurs. Efter denna delas eleverna upp i linjerna, elektronisk krigsföring, akustik, lingvistik samt besättningsmän i transportflygplan respektive helikopter.

Lön

Armén

De personer som saknar en universitetsexamen erhåller en lön på £ 15 823 under utbildningsåret på Sandhurst. Direkt efter officersexamen ökar lönen till £ 24 615 per år. Har man å andra sidan en universitetsexamen börjar man på £ 24 500 per år som kadett. Efter första utbildningsåret tjänar man som nyutexaminerad minst £ 29 586. Efter fem års tjänstgöring i armén, har en officer med graden kapten en lön på drygt £ 38 000 (The British Army, 2011f). Ingångslönen en officer får vid befordran till major är £ 47 760 som med tiden kan öka till £ 57 199 per år. Vid befordran till överste löjtnant är lönen £ 67 031 och kan öka till £ 77 617 per år (The British Army 2011g).

Flottan

Liksom inom armén skiljer sig ingångslönerna åt beroende på om man har en tidigare universitetsexamen eller inte. Följande riktlinjer ges för lönerna inom flottan (Royal Navy, 2011c).

Utan examen: En 2:a löjtnant utan akademisk examen börjar på Dartmouth med en ingångslön på £ 15 268. Efter att avslutat utbildningsperioden och tagit officersexamen stiger lönen till £ 24 142.

Med examen: Ingångslönen för en officerskadett med universitetsexamen ligger på £ 21 120. Efter att denne avslutat sin utbildning erhålls en lön på £ 29 000 - £ 32 000.

Övriga förmåner som anställda inom flottan har rätt till är gratis tand- och läkarvård samt möjligheten att hyra subventionerade boenden om man har familj (Royal Navy, 2011c).

Flygvapnet

På Royal Air Force (2011c) hemsida ges följande bild av lön och löneutvecklingen för en officer inom flygvapnet:

Fänrik: £ 24 130

Löjtnant: £ 29 000 – £ 32 000

Kapten: £ 37 0170 – £ 44 000

Major: £ 49 000 – £ 56 000

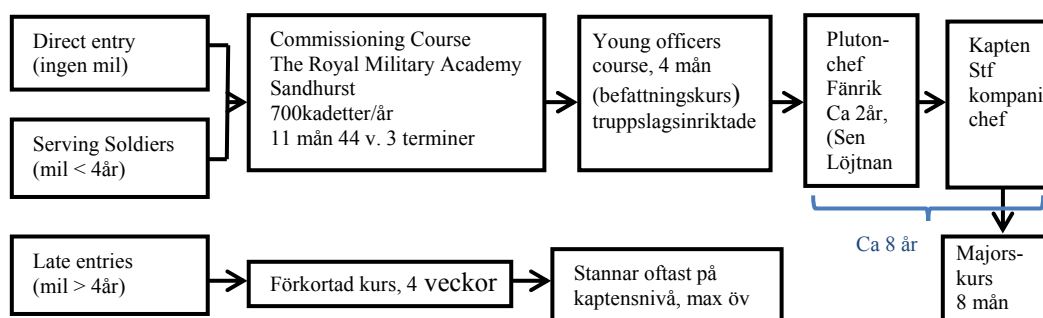
Lönen varierar beroende på om officeren har universitetsutbildning eller ej och beroende på yrkesskicklighet. Utöver lönen ingår även erhåller anställda inom RAF även kost och logi samt gratis läkar- och tandläkarvård. Beroende på vilken bas den anställda tillhör, olika baser har olika regler, kan även den anställdes familj få gratis läkar- och tandläkarvård. Som anställd inom RAF kan man i vissa fall få studera på universitetet på bekostnad av RAF (Royal Air Force 2011c).

Vidareutbildning

Armén

Efter Sandhurst går de utexaminerade officerarna, *direct entries* och *serving soldiers*, för att tjänstgöra respektive regemente eller motsvarande. Vid regementet får man genomgå en fyra månader lång Young Officers course (YOC) innan man räknas som färdig plutonchef. I figur 2 nedan visas utbildningen för en officer.

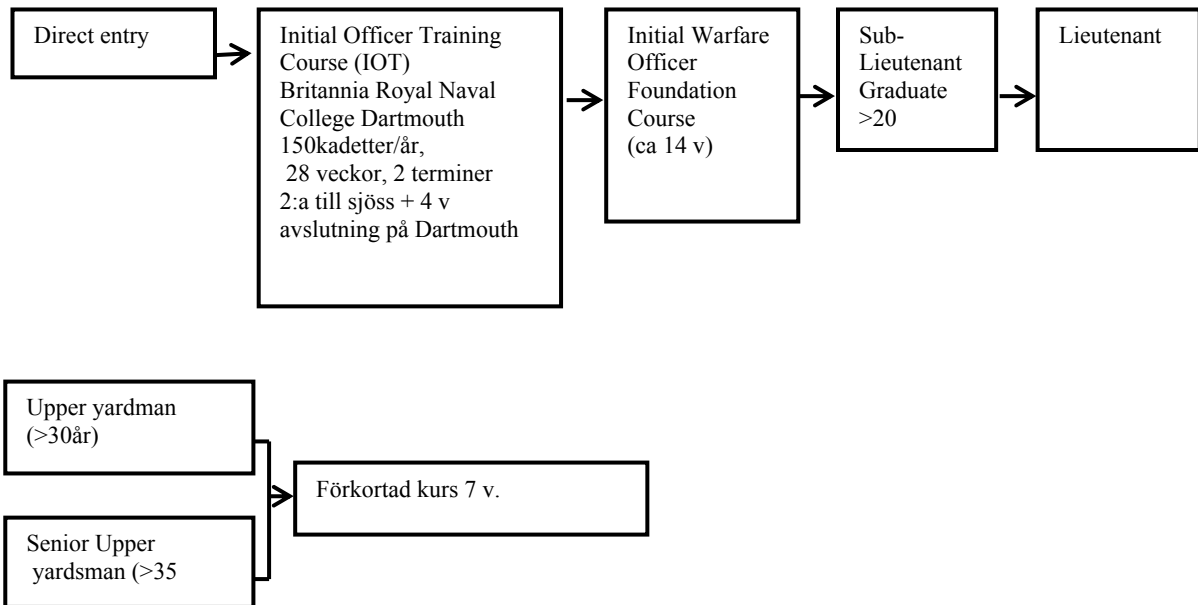
Figur 2. Officersutbildning inom armén



Flottan

Efter avslutad grundläggande officersutbildningen följer för huvuddelen av kadetterna, de s.k. *Warfare Officers*, en vidareutbildningskurs på 14 veckor som benämns *Initial Warfare Officer Foundation* course och som koncentrerar sig på att lära ut kunskaper kring fartygshantering, sjösäkerhet, sjömanskap och vakthållning av bryggor och dyl. I figuren nedan visas utbildningen för en officer i flottan.

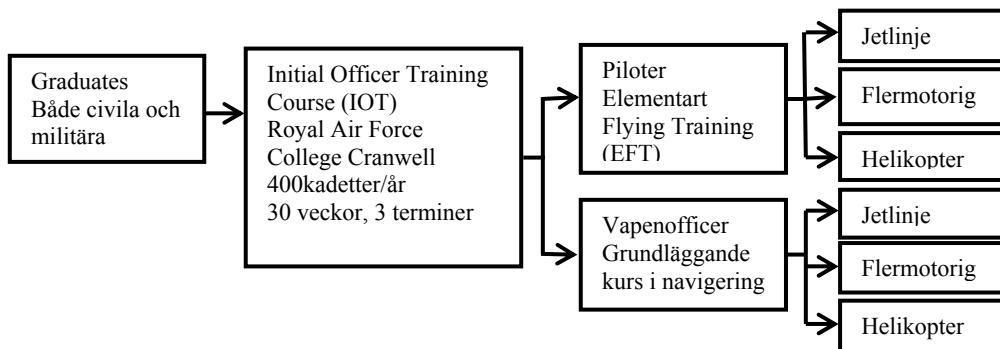
Figur 3. Utbildning inom flottan



Flygvapnet

Vidareutbildningen som flygvapnets officerare genomgår skiljer sig väsentligt åt mellan de olika befattningarna. I figur 4 nedan visas utbildningen för officerare inom flygvapnet

Figur 4. Utbildning inom flygvapnet



Tjänstgöring som officer

Kontraktsformer

Armén

Anställning som officer har tre former. Den unga nytexaminerade officerarna (direct entry och serving soldier) från Sandhurst anställs i en Short Service Commission (SSC) på tre år som normalt förlängs till sammanlagt åtta år. Önskar man vara kvar ska man senast två år innan SSC:s utgång söka en fortsättning av anställningen hos armén i form av en Intermediate Regular Commission (IRC) på 15 år. De allra flesta officerarna skickar en ansökan och får den godkänd, men arbetsgivaren (British Army) har möjligheten att avslå en officerares ansökan om det inte finns ett behov av dennes tjänster.

Efter IRC tjänst finns möjligheten att gå i pension och 15 års tjänstgöring blir därför ett utflöde av officer. För de som är kvar övergår IRC i en Regular Commission (RC) och anställningen fortsätter fram till högst 35 års tjänst eller 55 år då man går i pension. Late entry soldater tjänstgör 6-15 år beroende på tiden fram till pension. Alla officerare som är heltidsanställda ingår i arméns pensionsplan. Pensionen från denna pensionsplan betalas ut när officerarna är 65 år, förutsatt att de har tjänstgjort minst två år. Utöver arméns pensionsplan är officerarna berättigade en extra betalning om de lämnar armén innan (Early Departure Payments) samt en skattefri klumpsumma om de har tjänstgjort i 18 år och är 40 år eller äldre. De officerare som arbetar tills de är 55 år får ytterligare en skattefri klumpsumma samt sin pension, när de går i pension (British Army 2011g).

Flottan

Flottan har liknande anställningssteg som armén med uppdelningen *Initial Commission (IC)*, *Career Commission (CC)* och *Full Term Commission (FTC)*. Alla officerare inom marinen påbörjar sin anställning med en IC på 12 år. Därefter fortsätter de som vill och får chansen med en CC på 5-11 år. Sedan sker ytterligare en selektion och ett antal fullföljer då med en FTC fram till pensionen (55 år). När en officer slutar i flottan finns det möjlighet att erhålla ett "resettlement" paket ("återflyttningspaket") som innebär 11 veckors betald semester samt finansiell hjälp vars storlek beror på hur lång tid officeren arbetat inom flottan. Pensionen som erhålls beror på den lön officeren har när han går i pension samt på tjänstgöringstid i flottan (Royal Navy, 2011c).

Flygvapnet

Flygvapnet har två anställningsformer: Short Service Commission (SSC) och Permanent Commission (PC). Längden på SSC skiljer sig beroende på yrkesrollen. SSC är tolv månader för piloter och navigatörer, medan markbaserade specialister oftast har en SSC på sex år. Den senare anställningsformen, PC, innebär att man är anställd fram till 38 års ålder eller sammanlagt 16 års tjänstgöring (beroende på vilket av de två villkoren som infrias först). Det finns vissa möjligheter att fortsätta karriären ända fram till 55 års ålder. Om man stannar 18 år inom flygvapnet erhåller man full pension och en skattefri ersättning motsvarande 3 års pension.

Gradstruktur och karriärsteg

Armén

Efter att ha avklarat utbildningsåret på Sandhurst utnämns kadetten till officer med graden Second Lieutenant som motsvarar fänrik. Den fyra månader långa befattningsutbildningen, Young Officers Course (YOC), till plutonchef följer sedan vid olika truppslagsinriktade skolor. Den fortsatta utvecklingen för arméofficerare är sedan befordran till löjtnant efter två år som fänrik. Huvuduppgiften är fortfarande plutonchef. Under sin Short Service

Commission anställning hinner en officer medverka vid en större insats (motsvarande Afghanistan eller Irak).

Efter några år följer befordran till kapten och tjänstgöring som ställföreträdande kompanichef. Befordran till major följer normalt efter åtta år som officer och normalt med tjänstgöring som kompanichef. Vid förlängd SSC sker medverkan i ytterligare en insats.

Placering som bataljonschef kan följa efter 16-18 års tjänst som officer och är då förenat med graden överstelöjtnant. Ett fåtal av officerarna fortsätter att klättra i befattningspositioner och stiger till högre grader.

Late Entriesofficerare stiger i allmänhet inte mer än till överstelöjtnant på grund av sin höga ålder. Det är sällsynt att de får leda soldater i fält, utan de arbetar i mer rutinjobb, vanligtvis i personal eller logistik funktioner.

Reserv (TA) officerare har oftast samma befattningar som yrkesofficerare, men i reservförband snarare än vanliga enheter. Som högsta steg kan de befalla territoriella bataljoner och nå rang av överste.

Flottan

Det finns en allmän bild av en två-steg karriär där man i huvudsak har operativa roller i ett tidigt skede av sin karriär och sedan i det senare skedet övergår arbetet till mer strategisk ledning. Royal Navy officerare befordras i graderna från kadett till underlöjtnant och vidare till löjtnant, örlogskapten, befälhavare, kapten och så vidare. Royal Marines officerare befordras från 2:a löjtnant till löjtnant, sedan till kapten, major, överstelöjtnant, överste och så vidare.

Flygvapnet

En nyexaminerad kadett får graden fänrik. Följande gradstruktur återfinns för en officer inom det brittiska flygvapnet: Från fänrik stiger man i graderna först till löjtnant och sedan vidare till kapten, major och flygchef.

Referenslista

Coforio, G. (2000) The European Officer: A comparative view on selection and education, Edizione Ets, Pisa, Italien.

DASA (2010) "UK Defence Statistics" 2010, Tillgänglig på: <http://www.dasa.mod.uk/modintranet/UKDS/UKDS2010/pdf/c2/Chap2Table18.pdf> [Besökt: 2011-09-01]

Defence Six Form College (2011a) "WPS College Path", Tillgänglig på: <http://www.dsfc.ac.uk/CareerPath/wps.asp> [Besökt: 2011-08-20]

Defence Six Form College (2011b) "Career Path", Tillgänglig på: <http://www.dsfc.ac.uk/CareerPath/mod.asp> [Besökt: 2011-10-24]

Defence Six Form College (2011c) "General", Tillgänglig på: <http://www.dsfc.ac.uk/General/index.asp> [Besökt: 2011-10-24]

Ministry of Defence (2011a) "The Combined Cadet Force – A Unique Educational Partnership", Tillgänglig på: <http://www.mod.uk/DefenceInternet/AboutDefence/WhatWeDo/ReserveForcesandCadets/Cadets/TheCombinedCadetForceAUniqueEducationalPartnership.htm> [Besökt: 2011-10-24]

Royal Air Force (2011a) "The Officers and Aircrew Selection Centre", Tillgänglig på: http://www.raf.mod.uk/careers/applicationzone/officer_selection.cfm [Besökt: 2011-08-16]

Royal Air Force (2011b) "Initial Training", Tillgänglig på: http://www.raf.mod.uk/careers/applicationzone/officer_initialtraining.cfm [Besökt: 2011-08-16]

Royal Air Force (2011c) "Pay and benefits", Tillgänglig på: <http://www.raf.mod.uk/careers/whatweoffer/officerscareerpaths.cfm> [Besökt: 2011-09-02]

Royal Navy (2011a) "Before You Join" Tillgänglig på: <http://www.royalnavy.mod.uk/operations-and-support/establishments/training-establishments/brnc-dartmouth/initial-officer-training/before-you-join/index.htm> [Besökt: 2011-08-16]

Royal Navy (2011b) "Initial Officer Training at BRNC", Tillgänglig på: <http://www.royalnavy.mod.uk/operations-and-support/establishments/training-establishments/brnc-dartmouth/initial-officer-training/index.htm> [Besökt: 2011-08-16]

Royal Navy (2011c) "Royal Navy and Royal Marine Officers", Tillgänglig på: http://www.royalnavy.mod.uk/upload/pdf/MoD_Rates_Leaflet.pdf [Besökt: 2011-09-03]

The British Army (2011a) "Want to join?", Tillgänglig på <http://www.army.mod.uk/join/22469.aspx> [Besökt: 2011-08-15]

The British Army (2011b) "Commissioning Course", Tillgänglig på: http://www.army.mod.uk/training_education/training/17070.aspx [Besökt: 2011-08-15]

The British Army (2011c) "Territorial Army", Tillgänglig på: http://www.army.mod.uk/training_education/training/17072.aspx [Besökt: 2011-08-16]

The British Army (2011d) "Professionally Qualified Officers" Tillgänglig på: http://www.army.mod.uk/training_education/training/17071.aspx [Besökt: 2011-08-16]

The British Army (2011e) "Route to Gunner Officer", Tillgänglig på: <http://www.army.mod.uk/artillery/career/9624.aspx> [Besökt: 2011-09-02]

The British Army (2011f) "Put more in your pocket", Tillgänglig på: <http://www.army.mod.uk/join/20097.aspx> [Besökt: 2011-09-02]

The British Army (2011g) "Army Officer Salaries - April 2011", Tillgänglig på: http://www.army.mod.uk/documents/general/Officer_Pay.pdf [Besökt: 2011-11-08]

The British Army (2011h) "University Officer Training Corps", Tillgänglig på: <http://www.army.mod.uk/UOTC/5458.aspx> [Besökt: 2011-11-01]

The British Army (2011i) "University Officer Training Corps – Training", Tillgänglig på: <http://www.army.mod.uk/UOTC/training.aspx> [Besökt: 2011-11-01]

The British Army (2011j) "Sixth Form Education and Scholarships", Tillgänglig på: <http://www.army.mod.uk/join/20129.aspx> [Besökt: 2011-10-24]

The National Archives (2011a) "About Defence Engineering and Science group (DESG)", Tillgänglig på: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.desg.mod.uk/about/> [Besökt: 2011-10-24]

The National Archives (2011b) "AOSB Briefing", Tillgänglig på: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.army.mod.uk/join/selection/15304.aspx> [Besökt: 2011-11-25]

Information från Brittiska Försvarsattachén i Sverige och Finland, Wing Commander Don Turnbull, Royal Air Force

Intervjuer

Jim Storr, PhD/Lt Col (ret.) 8 juni 2011

Försvarshögskolan, Intervju med Charlie Sulocki, Lärare, 2011-10-12, Fd brittisk officer

Bilaga 10. Officersutbildning i Tyskland

Helge Löfstedt

Sammanfattande beskrivning

Två olika utbildningsgångar finns: en med akademisk meritering och en utan. Utbildning med akademisk meritering inleds med militär soldat- och befälsutbildning under ca 15 månader. Därefter följer tre eller fyra års akademiska studier vid endera av två militärt bekostade universitet med helt civil utbildning. Därefter följer fortsatt militär utbildning som avslutas med ren befattningsutbildning. Efter denna följer tjänstgöring i officersbefattning, som för de unga arméofficerarna består i att vara plutonchef.

Officerare utan akademisk utbildning går de militära utbildningsstegen i ett sammanhang men med inskjuten praktikperiod och omfattar då ca tre år.

Därutöver finns en tredje utbildningsväg som utgör en utvecklingsmöjlighet för underofficerare. Denna kategori tjänstgör förvaltning och administration

Eleverna är anställda med kontrakt under hela tiden. Flera olika kontraktsformer finns. Senast vid påbörjande av den akademiska utbildningen måste dock eleverna normalt förbinda sig att fullborda 12 år innefattande utbildning och tjänstgöring därefter. Normal befordran är motsvarighet till svensk fänrik efter tidigast 3 år och löjtnant efter tidigast 6 år. De akademiska eleverna befordras då under pågående utbildning.

Det tyska försvaret har under hösten påbörjat en väsentlig neddragning och omorganisation. Det innebär att även modifieringar eller större förändringar i den tyska officersutbildningen kan bli aktuella. Det är naturligtvis av intresse att följa detta arbete.

Beskrivningen utvecklas i det följande. I avsnitt 4 ges slutsatser som bedöms vara av intresse att beakta vid överväganden kring den svenska officersutbildningen. I avsnitt 5 utvecklas några aspekter av bakgrundskaraktär.

Historik och bakgrund

I den tyska befälshierarkin innehar officerare liksom i de flesta andra länder befattningar från plutonchef och uppåt samt befattningar i staber från bataljon och uppåt. Lägre befattningar upprätthålls av underofficerare som är indelade i två tydliga nivåer där den högre nivån sammanfattningsvis kan kallas för "fältväbel" (ty Feldtwebel).

Observera att knytningen till förbandsnivåerna pluton, kompani etc. är tydligast i armén och mindre tydlig i flotta och flyg.

Under senare delen av Napoleontiden infördes officersskolor i många länder som grund för utnämning till officer. Tidigare var det vanligt att officersgrader köptes utan någon särskild kvalifikation och oftast av personer med adlig status. Under slutet av 1800-talet blev det också vanligt med studentexamen som förutsättning. Dock fanns ännu vid första världskriget början många exempel på officerare som hade svag professionell utbildningsnivå. Observera också att det tyska kejsardömet bestod av flera länder där förutsättningar bl.a. beträffande skolsystem varierade. Liknande skillnad mellan skolor i de olika tyska delstaterna (Bundesländer) finns fortfarande.

Under mellankrigstiden var officersutbildningen ungefär treårig. I början av 1930-talet hade tiden utökats med något ytterligare år. I samband med Hitlers maktövertagande sänktes utbildningstiden till två år samtidigt som väsentligt fler antogs till utbildning – 143 år 1931 till 500 år 1933. Exemplet avser tyska armén.

Efter andra världskriget (VK II) var den tyska försvarsmaktens nedlagd under ungefär tio år. Från 1955 började det nya Bundeswehr byggas upp. Från början av 1970-talet har civil

akademisk utbildning utgjort en väsentlig del av meriteringen för tyska officerare. Sedan den tiden finns också två militärt finansierade universitet för att ge civil akademisk utbildning åt blivande officerare.

En aktuell personalöversikt visar att Bundeswehr år 2011 inrymmer 200 000 yrkes- och tidsanställda soldater och befäl. Till detta kommer 57 000 tjänstgörande värnpliktiga och frivilligt tjänstgörande. Av de 200 000 yrkes- och tidsanställda utgör ca 38 000 officerare.

Bundeswehr skall enligt den nya inriktningen omfattas av max 170 000 soldater och befäl. Minskningen i yrkes- och tidsanställd personal skulle med dessa uppgifter som grund bli ca 15 %. Denna minskning är inte proportionell utan delar av Bundeswehr kommer att drabbas hårdare, medan andra får mindre minskningar.

Officersutbildning – beskrivning

Målgrupp för officersrekrytering

Personal med formell kompetens för universitets och högskoleutbildning samt personal i militär tjänst i underofficersgrader som bedöms lämpliga för officersbefattningar.

Marknadsföring

Allmän information om anställning i Bundeswehr ges genom informationsdagar i skolorna. Intresserade inbjuds till besök vid regementen eller motsvarande där man också genomför visningsprogram för intresserade.

Behörighetskrav

Behörighetskravet är Abitur vilket motsvara tidigare svenska studentexamen eller nuvarande gymnasiekompetens med betyg som ger tillträde till universitet och högskola. Underofficerare som ges tillträde till officersutbildning har då ”Realschule”, något som närmast motsvaras av kunskaper efter genomgången högstadium i grundskolan med betyg för att komma in på gymnasieprogram med universitetsförberedande inriktning.

Grundutbildning till officer⁶¹

Två utbildningsvägar till officer

Utbildningen till officer efter VK II började 1956. Två olika utbildningsvägar finns: en med akademisk meritering och en utan. Den utbildningsväg som innehåller akademisk examen som merit dominerar. Det finns en regel som anger att antalet officerare utan akademisk utbildning inte får överskrida 5 %.

Officerarna både med och utan akademisk utbildning benämns ”Offiziere des Truppendienstes”.

Utöver dessa finns en officerskategori som benämns ”Offiziere des militärfachlichen Dienstes”. Den kan troligen ses som ett sätt slå vakt om del av underofficerskåren och föra upp dessa i de lägre officersgraderna samtidigt som de utnyttjas under längre tid.

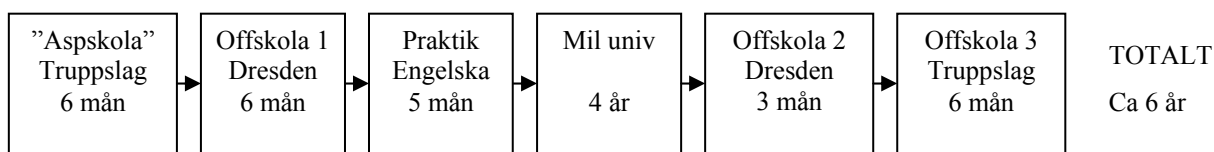
⁶¹ Källa, allmänt: How to Become a Military Officer in the German Armed Forces, Informationspm, Berlin, erhållen nov 2011.

I sammanhanget bör också nämnas att soldater (och lägre befäl) som bedöms lämpliga kan ges tillfälle att meritera sig till befogenhet att gå universitetsstudier och sedan gå ordinarie utbildning enligt vad som här beskrivits. Här finns dock en åldersgräns på 27 år.

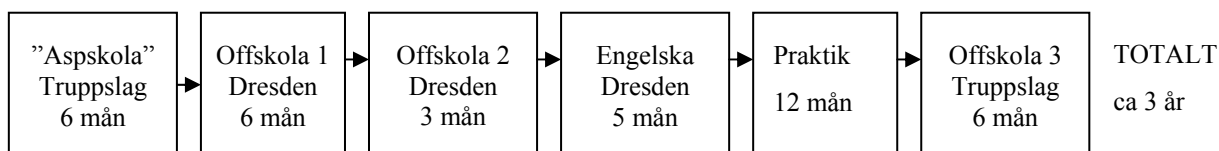
Här ges en översikt av officersutbildningen för att bättre kunna se sammanhangen i den fortsatta beskrivningen.

Fig 1 Översikter över officersutbildning i Tyskland

Flödesdiagram: "Akademiska", officerare (Armén)



Flödesdiagram: "Icke-akademiska" officerare (Armén)



Utbildning till officer i das Heer

Officer med akademisk meritering

Utbildningen för arméofficerare "Offiziere des Truppendienstes" börjar med militär grundutbildning (6 månader). Denna ges sedan 2006 vid tre skolor: Münster (infanteri och pansar) ca 50 km norr Dortmund, Hammelburg (artilleri) ca 30 km norr Würzburg och Idar-Oberstein (övriga) ca 40 km öster Trier. Före 2006 genomfördes motsvarande utbildning vid truppslagsvisa fackskolor.

Storlek på en åldersklass officerselever i armén kan vara över 1 000⁶².

Därefter följer 6 månader vid arméns officersskola i Dresden, detta sedan 1974. Tidigare fanns tre parallella skolor i Hannover, Hamburg och München. Detta sedan 1956, då tyska försvarsmakten återupprättades efter att ha varit nedlagd sedan VK II slut 1945. Dessa sex månader består av Officersskola 1 och engelska – tydligt uppdelat på två åtskilda kurser. Därefter följer 3 månaders trupptjänst och efter sammanlagt 15 månader börjar blivande "universitetsofficerare" vid ett av de två "Universitäten des Bundeswehr" i Hamburg och München. Sedan några år bedrivs undervisning där till två examensnivåer: kandidat (bachelor) och magister (master).

Efter universitetsutbildningen går eleverna ytterligare en kurs (Officersskola 2) i Dresden, återigen gemensamt för alla arméofficerare. Därefter följer truppslagsvis vidareutbildning (Officersskola 3) för att kunna tjänstgöra i befattning med plutonchef som framträdande exempel. Denna utbildning efter den akademiska examen är då på 9 månader. Total utbildningstid blir då ca 6 år.

Plutonchefskompetens utpekats som ett viktigt mål med den formella officersutbildningen.

⁶² Egen skattning. I: Versorgung der Streitkräfte mit Personal, svar på frågor från Sverige, Berlin, 2010 februari, anges att totalantalet officerselever i hela Bundeswehr var ca 2 000, vilket då utgör den enda uppgift som erhållits.

Officer utan akademisk meritering

Officerare utan akademisk meritering går Officersskola 2 direkt efter Officersskola 1. Därefter följer en längre praktik som följs av drygt 6 mån långa utbildning vid någon truppslags- eller fackinriktad skola. Utbildningstiden officer blir då treårig och efter denna tid utnämns eleverna till Leutnant dvs motsvarigheten till svensk fänrik.

Plutonchefskompetens utgör ett viktigt mål även med denna formella officersutbildning.

Normalfallet är rimligen att officerare av denna kategori slutar i 30-årsåldern och då efter att ha haft den tidsbegränsade "Zeit"-anställningen. Visstidsanställning förekommer dock och dessa officerare kan då i princip befodras till "alla" grader, åtminstone överstelöjtnant och överste förekommer.

Utbildning av "Militärfacklig officer"

Som normalfall nämns att utbildningen genomgås efter några års tjänst som Feldtwebel. Eleverna går också ofta direkt mot specialistbefattning. Skolning för detta ges vid en särskild högskola för "Militärfachligen Offiziere" i Darmstadt och som ger denna officerskategori examensbevis med civila meritvärden inom olika specialområden. Med dessa och de militära erfarenheterna bedöms denna officerskategori attraktiv vid avgång. Även pensionsreglerna verkar utgöra incitament för att stanna kvar i tjänst.

Militärfackliga officerare finns i alla truppslag i alla tjänstegrenar och karakteriseras av hög specialiseringsgrad och att de stannar länge på respektive befattning. De når i allmänhet graden kapten (Hauptmann) men ett mindre antal befodras till "Stabshauptmann", en grad som det inte finns någon svensk motsvarighet till men som ligger mellan kapten och major.

Utbildning till marinofficer i die Marine

Utbildningen till officer i tyska marinen är förlagd till före detta klostret Mürwik nära Flensburg och gränsen mot Danmark. Den har legat där sedan 1907 dock med uppehåll för icke-militär verksamhet under tiden 1945 till 1956.

Utbildningen till marinofficerare består av två delar. Den första delen omfattar grundutbildning både i soldattjänst och sjötjänst i ca 15 månader. Den grundläggande sjötjänsten görs på ett segelfartyg (Gorch Fock) samt på motorbåtar. Vidare lärs navigering och "skeppslära". Dessa 15 månader avslutas med sex månaders officerskurs med militära ämnen bl.a. marinhistoria. Därefter följer fyra års universitetsstudier vid något av de två militära universiteten i Hamburg och München. För sjöofficerare rekommenderas någon av de tekniskt inriktade linjerna. Därefter följer avslutande officerskurs (ett halvt år?) med specialisering på typ av tjänst och tjänstgöring i officersbefattning. Tjänstetyperna är rimligen efter typ av fartyg. Har inte hittat underlag men får intrycket att fregatter, korvetter och robotbåtar betraktas som en tjänstegren, mintjänst som en annan tjänstegren och ubåtar en tredje. Vidare finns marininfanteri för bevakning och skydd samt för bordningsstyrkor, men om detta är egen tjänstegren för officerare har inte bekräftats. Sådan tjänst har dock rimligen fått större aktualitet i samband med internationella operationer typ jakt på somaliska pirater.

Utnämning till Leutnant zur See kommer efter tre års tjänst och till Oberleutnant zur See efter ytterligare två och ett halvt år. Gäller även när eleverna går på skolor liksom för arméofficerarna.

En skillnad mot arméutbildningen är att språkutbildning inte ges i separat kurs. Goda kunskaper i engelska förutsätts före antagning, men möjligheter att komplettera parallellt med övrig utbildning finns också.

Även i marinen kan man bli officer utan universitetsutbildning. Dessa elever går den avslutande officerskursen direkt efter den inledande. Därefter följer tjänstgöring i befattning med utnämning till Leutnant zur See tre år efter på börjad utbildning.

Vidare finns samma möjligheter som i armén att anställas direkt som kapten eller major om erforderlig akademisk examen avlagts.

Några ord om marinens baser: Wilhelmshaven för "Nordsjöflottan" där alla stora fartyg typ fregatter är baserade. Flensburg, Kiel, och flera mindre platser bort mot Warnemünde och Rostok i forna Östtyskland utgör baser för korvetter, robotbåtar, ubåtar och minikrigsfartyg.

Utbildning till flygofficer i die Luftwaffe

Utbildningen till officer i tyska flygvapnet är förlagd till Flygofficersskolan i Fürstenfeldt-bruck två mil väster om München. Flygutbildningen påbörjades 1937 som en del av den tyska upprustningen och skolan är den återstående av de många som då inrättades före VK II.

De *icke flygande officerarna* får en militär utbildning som totalt omfattar två år. De som väljer universitetsutbildning genomför universitetsutbildningen efter det första året vid flygofficersskolan. Liksom armé- och marinofficerare görs denna utbildning vid ett av de två militära universiteten i Hamburg och München. Även för flygofficer rekommenderas någon av de tekniskt inriktade linjerna. Har då observerat att fakulteten flyg- och rymdteknik bara finns i München. Det andra året vid flygofficersskolan är inriktat mot olika fackinriktningar där jag kan urskilja strids- och flygtrafikledning samt logistik samt anar skydd och bevakning.

(Observera att stridsledning och flygtrafikledning är två olika linjer!) Vidare ingår luftvärn typ Patriot i tyska flygvapnet och har rimligtvis en egen fackinriktning. Det avslutande året görs direkt efter det första för de som inte läser in universitetsmeritering.

Utnämningen till Leutnant sker dock först efter ett tredje år, liksom för de två andra försvarsgrenarna.

De som väljer universitetsmeriteringen gör liksom armé- och marineleverna sex år och hinner då troligen bli Oberleutnant. Språkkunskap, engelska, är viktigt och här förutsätts studenterna ha förvärvat dessa kunskaper. Stridsledning och lufttrafikledning har också kurser i den engelsk jargong (fackspråk) som där råder.

Blivande *piloter* går också det första året vid Fürstenfeldtbruck. Därefter följer en förberedande kurs, i Tyskland, kanske även den vid officersskolan, underlaget är här otydligt. Blivande helikopterpiloter fortsätter sedan i Tyskland vid arméns helikopterskola i Celle 3 mil nordväst om Hannover med olika kurser i 22-24 månader. Blivande "fastvingpiloter" fortsätter sin flygutbildning i USA. Den längsta flygutbildningen är den som transportflygpiloterna får och som omfattar 32-34 månader. Jetpiloternas flygutbildning omfattar 25-27 månader. För alla piloter motsvarar den sista vapenkursen de fackinriktade kurser som de icke flygande eleverna får som avslutning. Tyskland har en egen organisation i Nordamerika (USA och Kanada) med Holloman Air Force Base i New Mexico som centrum.

Även blivande piloter kan välja att universitetsmeritera sig. Har dock inte fått klarhet i hur många som väljer detta.

Kursinnehåll

Eleverna vid de två militära universiteten i Hamburg respektive München kan välja någon av ca tjugio civila akademiska yrkesutbildande linjer. Några exempel är elektroteknik, maskinteknik, statskunskap, beteende vetenskap samt ekonomi. Vissa möjligheter finns dock att anpassa ämnesvalet till personliga önskemål med hänsyn till aktuell militär specialisering. Eleverna får tydliga råd vilken linje de skall gå grundat en test de får genomgå. De tekniska linjerna dominerar, ca 80 % av eleverna går sådan linje.

Litet antal studenter i förhållande till lärarfakultet innebär att de två militära universiteten liknar privata högsolor med intensiv studiegång. Man följer också upp att eleverna håller normalstudietakt. De som inte förmår detta får avbryta både utbildning och militär karriär.

De ämnen som lärs ut på arméofficersskolan i Dresden är: taktik, politisk "bildning", krigsjuridik och militärhistoria. Fysisk träning/fostran ingår också som framträdande ämne.

De marin- och flyggemensamma officersskolorna har liknande inriktning på respektive militära ämnen.

Löner/ersättning och övriga förmåner under grundutbildning

Efter det första året får eleverna underofficersgrader som utmärker dessa som officerselever men som inordnar dessa som Feldwebeln (underofficerare) i gradhierarkin. (Graderna är då efter 12 månader Fahnenjunker, efter 21 månader Fähnrich och efter 30 månader Oberfähnrich, vilka är lätta att förväxla med likalydande svenska grader). Efter (tidigast) tre år utnämns eleverna till Leutnant och sedan till Oberleutnant efter ytterligare två och ett halvt år. De nyexaminerade eleverna med akademisk lärogång är således Oberleutnant.

Observera att den svenska graden fänrik på tyska benämns Leutnant, svensk löjtnant benämns på tyska Oberleutnant!

Löneutvecklingen för officerare anges här som exempel på *nettolön*. Under den första tiden som soldat nämns ca 1 500 € per månad. Under utbildningen höjs lönen i takt med befordran. Som utnämnd fänrik (ty Leutnant) och 23 år har nettolönen höjts till nära 1 900 €.

Anställnings- och kontraktsformer

Tids- och åldergränser är komplicerade. Huvuddragen är dock följande. I Bundeswehr finns två anställningsformer nämligen som yrkesmilitär eller anställd med tidsbegränsat kontrakt. Kontrakt finns med tre tidsperspektiv nämligen med 4, 8 eller 12 års förbindelse. Övergång från tidsbundet kontrakt till fast yrkesanställning görs innan 40 års ålder. Personalen får ett flertal tillfällen att meriteras sig till befordran, men endast de som uppnått graden fältväbel eller högre ges möjlighet att bli fast anställd. Övrigas måste således sluta senast vid uppnående av 40 års ålder.

För att få gå den långa lärogången med universitetsutbildning måste eleverna förbinda sig att tjänstgöra totalt i 13 år. Denna tid var tidigare 12 år men höjdes i samband med studierna utformades (utsträcktes) till att omfatta även graden master utöver graden Bachelor som tidigare varit dominerande.

Den tidigare nämnda regeln att antalet icke akademiskt meriterade officerare inte får överstiga 5 % av totalantalet innebär rimligen att det överväldigande flertalet officerare av denna kategori lämnar Bundeswehr i 30-årsåldern.

Officerskarriären

Under den fortsatta karriären genomgår tyska officerare fortsatt utbildning och träning på avancerad nivå. Sådana kurser ges både på försvarsgrens- och trupperingsnivå i samband med meritering till graderna kapten till överstelöjtnant. Vidare ges kurser som meriterar för de högsta graderna vid Föhrungskademie i Hamburg och som är försvarsgrensgemensam. Personer som bedöms kvalificerade kan gå sådan kurs redan som kapten.

En officers utbildning, tjänstgöring, befattning/grad och lön redovisas nedan (exemplet – arméofficer med akademisk meritering):

Tabell: Tidslinje - Officer med akademisk meritering Bundeswehr (Heer)

År	Utbildning	Anställning	Verksamhet/ Insatser	Befattning/ Grad	Lön (år, nettolön)
0		Antagning			
1	Aspirantskola (6 mån) Officerskola 1 (armégemensam, 6mån)			Gefreiter befälselev	€ 17 000
2	Engelska	12-årskontrakt	Praktik	Fahnenjunker	€ 22 000
	Universitetsstudier Bundesuniversitet (3 - 4 år)			Fähnrich	€ 24 000
3				Oberfähnrich	€ 25 000
4				Leutnant	€ 27 000
5					
6			Officerssskola 2 (armégemensam, 3 mån) Officerssskola 3 (truppslag, 6 mån)	Trupptjänst	Oberleutnant Plutonschef
7	Vidare- /fortutbildning enligt efter befattning och individ		Förbandstjänst Insatser		
8				Kapten Kompanichef	€ 35 000+
9					
10					
11				Major	€ 42 000+
12					
13					
>13	Högre officersutbildning	Vägval: civil anställning eller yrkessoldat d.v.s. fast anställning		Överstelöjtnant och högre	€ 43 000+ Överste: € 58 000+

Löneutveckling⁶³

Som nyutnämnd löjtnant (ty Oberleutnant) vid ca 25 år är grundlönen per månad 2 412 Euro. Detta kan jämföras med en fältväbel som då har 1680 € netto efter en grundlön före skatteavdrag på ca 2 000 Euro i månaden.

En relativt nyutnämnd kapten på 29 år, gift, anges i rekryteringsbroschyr få ca 3 300 € netto i månaden. Grundlönen enligt lönetabell är dock bara ca 2900 Euro i månaden. Detta illustrerar bland annat att tillägg i olika former uppgår till betydande belopp.

Löneutvecklingen i övrigt illustreras i det följande med de lägsta grundlönerna i respektive grad: major får 3 500, överstelöjtnant 3 600 och överste 4 800 Euro i månaden.

Systemet med tarifflöner innebär baslön samt tillägg av olika slag. Bl.a. finns i varje lönegrad 8 klasser av tillägg som rimligen används som ålderstillägg. Översten kan då klättra från angivna 4 800 Euro i månaden till som högst 6 135 Euro i månaden. Han kan också befordras till överste i högre löneplan med 6 775 Euro i månaden. Gift personal får också särskilt tillägg.

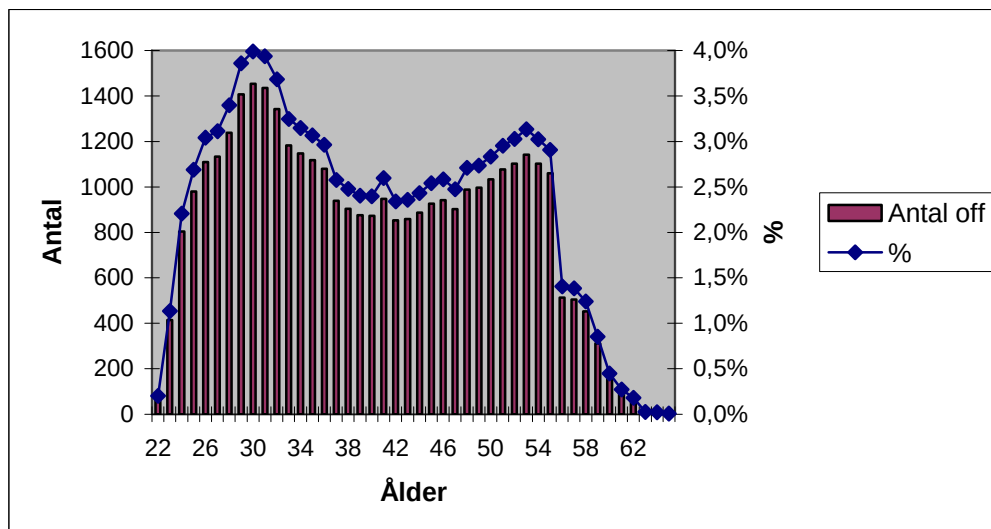
Som jämförelse kan nämnas att en person i fältväbelnivån normalt utvecklas från en lön på ca 2 000 till 2 700 med ålderstillägg och där en mindre grupp når 2 900 Euro per månad. Till dessa värden kommer också andra former av tillägg.

Åldersstruktur

Medelåldern ibland tyska officerare är knappt 40 år (39,9 år). Medelåldern dras ner av begränsningsreglerna för officerare utan akademisk meritering.

Diagrammet nedan redovisar ålderstrukturen för officerare i Tyskland.

Fig 2 Åldersstrukturen på officerare



Av diagrammet framgår att det finns officerare redan i åldersläget 22 år. De största åldersklasserna är 29-32 och innehåller då både relativt nyutexaminerade med universitetsmeriter samt ett antal utan universitetsmerit. Från och med 33 års ålder minskar officersårskullarna, rimligen beroende på att officerare utan universitetsmerit inte förlänger sina kontrakt. Sedan är årskullarna sakta minskande, rimligen beroende på successiva avgångar, kanske mest av officerare utan universitetsmeritering men även vissa

⁶³ Källa: Personalübersicht (tabell) och Besoldungsordnung A und B (tabeller) Berlin, erhållna via Sveriges Föatt nov 2011.

avgångar av de med sådan. Årskullen 41-åringar visar en topp som inte kan förklaras med tillgänglig information. Kan hänga samman med att fast anställnings som yrkesofficer sker senast vid 40 års ålder.

50-årskullarna uppvisar sakta ökning till en kraftig minskning vid 56 som beror av pensioneringsreglerna. Puckel med 50-åringar är rimligen den man vill åt med de nya förtids-pensioneringsreglerna. Åldersklasserna över 60 är rimligen officerare med höga grader.

En slutsats blir att kombinationen av officerare med kort, men endast militär, utbildning och tidsbegränsad anställning medför den gynnsamma åldersfördelning som ovanstående i stort visar.

Karriärväxling till civila samhället

Generellt finns bestämmelser att vis del av kontraktstiden skall användas för yrkesförberedande utbildning. Det innebär att de med 4-årskontrakt får använda de ½ år, de med 8-årskontrakt 2 år och de med 12-årskontrakt 3 år för yrkesförberedande utbildning. I samband med den neddragning av personalstyrka som nu skall genomföras får de som avkortar sin kontraktstid behålla den tid för yrkesförberedande utbildning som de hade enligt tidigare kontakt.

Relevant för akademiskt utbildade officerare är som tidigare nämnts 12-årskontrakt. För de militärfackliga officerarna kan rimligen även 8-årskontrakt bli aktuella.

Observera dock att övergång till fast anställning (Berufssoldat) blir aktuell före 40-års ålder.

Tidigare erfarenhet är att officerare som slutar till överväldigande del (94,5 %) har nytt arbete inom ett år. Inom ytterligare något år har alla nytt arbete.

I samband med att personalminskningar skall genomföras har man tillfälligt inrättat en övergångsorganisation där övertaliga placeras för att söka arbete och även för att i förekommande fall höja sin civila kompetens.

Pensionsförmåner

Militärfackliga officerare pensioneras vid 53 (de som uppnått graden Hauptman) respektive 57 års ålder (de som uppnått graden Stabshauptman). Reglerna i övrigt är inte kända i detalj men t ex en överste pensioneras senast vid 60 års ålder.

Pensionsbeloppen beräknas enligt regler som är komplicerade. Grundregeln verkar dock för närvarande vara att den som pensioneras efter 40 års ålder får en livslång pension på 1,8 % per tjänsteår. Detta beräknat på den lön man har vid pensionstillfället. Det innebär att en officer med pensionsålder 60 år efter 40 års tjänst får 72 % av senaste månadslön. Därutöver betalas en skattefri engångssumma om 5 000 € per tjänstgöringsår.

Dock finns begränsningsregler som gör att den som tar nytt arbete går miste om (eller får begränsningar i) pensionsbeloppet enligt särskilda regler.

Till ovanstående kommer förändringar som under en övergångstid syftar till att underlätta avgång eller pensionering i samband med den förestående neddragningen. T ex får personal som fyllt 50 år om de förtidspensionerar sig den pension de skulle fått om de gått tiden ut.

Möjligen kommer del av de förändringar som genomförs under övergångstiden att påverka framtida pensioneringsregler.

Situationen innehåller dock motsägelser. Samtidigt som Bundeswehr skall minska har statsmakterna bestämt att pensionsåldern i hela tyska statsförvaltningen skall höjas med några år. Det innebär att där pensionsåldern för närvarande är 53 år skall den höjas till 55 och så vidare! Att hantera de motsägelsefyllda kraven utgör en extra utmaning.

Slutsatser av intresse för svensk officersutbildning

De intressantaste intrycken av den genomgång som här redovisas är hur den militära professionen är fördelad över en förhållandevis liten proportion officerare och en förhållandevis stor proportion underofficerare. En nyhet för många bör vara förekomsten av militärfackliga officerare. Rimligen kan dessa tillsammans med fältväbelkategorin liknas vid den nya svenska gruppen specialistofficerare. Det faktum att de tillsammans i Tyskland utgör när hälften av personalstyrkan visar att den tyska försvarsmakten innehåller ett stort inslag av personal med flerårig tjänstgöringserfarenhet omväxlad med skolning. Denna tillgång leder till hög militärprofessionell förmåga om man drar ut konsekvenserna av det som Crevelde anger i *Fighting Power*,

Muntlig information pekar på att huvudskälet för det starka akademiska inslag i utbildning till de akademiskt meriterade officerarna är den status som detta medför.

En kommentar till denna typ av officersutbildning är att det är en mycket dyr ordning. Dels har eleverna lön som anställda underofficerare under större delen av studietiden. Vidare drivs och finansieras två separata universitet med hög lärartäthet.

En andra kommentar är att så här långt har inte påträffats att organisationen skulle eftersträva att elever läser civila ämnen enligt någon fördelning som skulle kunna motiveras av behov av kunskap inom den militära organisationen. I den svenska officersutbildningen får vidare alla ett tydligt gemensamt inslag av militär teknik liksom statskunskap. Undantaget i Tyskland utgörs av engelska som dock läses i den militärprofessionella delen av utbildningen.

En tredje reflektion är att det är oklart i vad mån ferierna under universitetsåren används systematiskt för kompletterande militär verksamhet som i det svenska officersprogrammet. Detta bör självfallet vara möjligt i en svensk tillämpning.

En fjärde reflektion är hur den militärprofessionella utbildningen inramar de mera teoretiska delarna av utbildningen. Praktisk soldat- och befälsutbildning kommer direkt efter den gymnasiala utbildningen. Likaså avslutas utbildningen vid motsvarighet till de svenska fackskolorna, vilket innebär att eleverna under ett antal månader "förs ner" till den nivå där de skall börja verka.

Vi har också stött på en bedömning att civil akademisk doktorsgrad hos officerare kommer att bli vanligare i framtiden. Hur detta i så fall skall kombineras med militärprofessionell kunskap nämndes inte.

Bakgrundsinformation

Här ges fylligare redovisning och tolkning av bakgrundsinformation som bedöms vara av visst intresse i sammanhanget.

Personalstyrka olika kategorier

Av den totala personalstyrkan på ca 200 000 anställda är ca 38 000 officerare, ca 77 500 fältväblar eller högre grad av underofficer och ca 42 500 lägre grader av underofficer vilket motsvarar svensk sergeant. Närmare 41 000 är soldater med grad i någon variant som motsvarar svensk vicekorpral eller korpral. Endast drygt 2 000 har grad motsvarande svensk grundutbildad menig soldat.

Officerarna utgör således 19 % av personalstyrkan, fältväbelkategorin 39 %, de lägre underofficerarna 21 % samt resterande meniga soldater och lägre befäl 21 %.

Därutöver finns för närvarande ca 55 000 som anges som värnpliktiga och 2 500 som anges som frivilligt tjänstgörande. Den närmare innebörden av dessa personalgruppers tjänstgöringsvillkor har här inte närmare behandlats.

Några spekulationer: Antalet officerselever årligen i Bundeswehr har varit ca 2 000. Då antalet officerare anges till ca 38 000 blir genomsnittlig tid tjänst ca 19 år. Till bilden hör också de begränsningsregler som gäller för de icke akademiskt meriterade officerarna som rimligen drar ner medelåldern som därmed bör ligga kring 40 år.

Elevantalet vid de två militärakademierna i Hamburg och München tillsammans är ca 5 400. I sammanhanget kan också konstateras att när de två militäruniversitetet byggdes upp så var personalvolymen i Bundeswehr åtminstone dubbelt så stor. Man vill dock inte diskutera nedläggning av endera av de två militärakademierna. I stället tar man in civila elever - i första hand från Bundeswehr. Man överväger också att ta in elever som vanliga universitet men är ännu inte mogna för det.

Antalet 5 400 ger att en genomsnittlig årskull är ca 1 400. Den skall dock minska till ca 1 250.

Av ovanstående siffror kan man också dra slutsatsen att ca 30 % av de 2 000 officerseleverna i en årskull är blivande icke akademiska officerare och "Militärfachlige" $((2000-1400)/2000)$

Fördelningen på icke akademiska och "Militärfachlige" är inte känd. Slutsatsen blir dock att de akademiskt meriterade utgör en dominerande andel. Observera att denna översiktliga bedömning gäller hela Bundeswehr, inom försvarsgrenar och truppslag (motsvarande) kan andra relationer gälla.

I sammanhanget kan noteras att man anger sig ha ca 22 elever per lärare och en årskostnad per elevår på ca 6 000 € per år. Observera dock att dessa värden måste användas med stor försiktighet eftersom det inte angivits hur man räknar, vilken personal som ingår i elev-lärarrelationen eller vilka kostnader som ingår i kostnadsuppgiften.

*Transformation*⁶⁴

Ny personalstyrka efter genomförd neddragning och omläggning blir enligt nedanstående tabell:

	Y/T	Friv	Tot
Armén	55 320	<6 000	< 61 320
Flygvapnet	22 050	< 950	< 23 000
Marinen	12 550	<1 200	< 13 850
Medicinal	14 120	<1 000	< 15 120
Gemensamt	35 500	<3 250	< 38 750
Totalt	142 540	<12 400	< 152 040

Y/T = Yrkes- och tidsanställda (Berufssoldaten/Soldaten auf Zeit).

Friv= Frivillig värnplikt,

Till detta kommer 30 460 militära personer i utbildning och befattningar utanför den direkt insatsbara organisationen. Summan blir då att den nya organisationen skall omfatta

⁶⁴ Via Sveriges Föatt: *Sachstand zur Neuausrichtung der Bundeswehr*, Informationspm, Berlin, 2011-09-20.

173 000 yrkes- och tidsbegränsat anställda⁶⁵. Jämfört med nuvärdet ca 200 000 innebär detta en minskning med ca 27 000 personer dvs ca 14 %.

En proportionell minskning på 14 % skulle då innebära att över 5 000 officerare behöver avföras från organisationsstyrkan! Detta är en mycket grov skattning, men den visar att det är en stor omställning som skall genomföras.

Staberna minskar mera än förbanden. Tex anges att centrala ledningen i dagsläget omfattar ca 3 000 personer, vilket skall minskas till ca 2 000.

*Reserv*⁶⁶

Tyskland har förutom de stående styrkorna en reservorganisation. Tillgängligt underlag tyder på att denna organisation skall tillmätas större vikt. Det finns därför anledning att ge en översiktlig beskrivning av denna. Den består av tre kategorier. En första kategori utgörs av reservtrupp som är nära associerad med den stående styrkan och skall förstärka denna. Den består två undergrupper. Den ena utgörs av ca 2 500 personer som direkt ingår i den stående styrkan. Den andra delen utgörs av enheter som skall mobiliseras för att komplettera den stående styrkan. I reserven till armén skall bli finnas två stridsvagnsbataljoner och tre andra bataljonsenheter. Vidare finns mindre stödenheter till armén liksom till marinen och flygvapnet.

En andra kategori utgörs av den territoriella reserven och som har territoriell organisation över hela Tyskland och med uppgifter som i någon mån liknar det svenska hemvärnet.

Tillsamman utgör dessa två kategorier i nuläget drygt 160 000⁶⁷.

En tredje kategori består av en *allmän personalreserv*. Den utgör en personalpotential för långsiktig tillväxt av Bundeswehr. Denna reserv förfogar inte över någon materiel. Omfattningen av denna styrka bedöms i nuläget omfatta närmare 200 000.

Reservens personella omfattning efter omorganisationen har ännu inte påträffats däremot finns organisationsöversikter som gör det troligt att ovanstående värden förblir rimliga.

Rekryteringen till reserven är till överväldigande andel (över 90 %) tidigare yrkes- och tidstjänstgörande soldater. Dock har man en rekrytering av reservofficerare.

Internationell tjänstgöring

I feb 2011 tjänstgjorde i internationella operationer 7 425 personer. Därutöver finns personal stationerad i USA, Frankrike, Nederländerna, Polen och Italien, tillsammans något över 2000. De största internationella operationerna var: Afghanistan 4 925, Kosovo 1 535 och Afrikas Horn 295 personer⁶⁸

När det gäller operativt tempo konstateras att ca 70 000 individer fullgjort mer än en omgång internationell tjänst under tiden 2006-2010. Den största påfrestningen ligger på fältväblar. Man försöker upprätthålla en princip att varje individ skall få hemmatjänst minst 20 månader mellan varje internationell kommandering, men lyckas inte alltid med detta. Belastningen med avseende på internationell tjänst är inte lika besvärande när det gäller officerare som för fältväblar eftersom officerarna oftast hinner ”stiga i karriären” så att de inte blir aktuella för flera internationella omgångar.

⁶⁵ I vissa skrivningar avrundas detta till 170 000

⁶⁶ Källa: Bundesministerium der Verteidigung: *Konzeption der Reserve (KdR)* Skrivelse, Berlin, 2011-hösten

⁶⁷ The Military Balance 2010

⁶⁸ Wikipedia: Bundeswehr

Referenser

Boëne, Bernard: Officer Education in the New All-Volunteer Swedish Armed Forces: Options for Reform. FöredragningsPM, Stockholm, 2011-12-dec.

IISS: The Military Balance 2010, London, 2010, och tidigare årgångar.

Paile, Sylvian: Compendium of the European Military Officers Basic Education, Polish Ministry of National Defence, Warsaw, sept 2011.

Creveld, Martin van: Fighting Power, German and U. S. Army performance, 1939-1945, Greenwood Press, Westport, Connecticut, 1982

Bundesminister der Verteidigung: Neuausrichtung der Bundeswehr – Reformbegleitprogramm, Informationspm till utländska attachéer, Berlin, 2011-10-26

Bundesministerium der Verteidigung: Konzeption der Reserve (KdR) Skrivelse, Berlin, 2011-hösten.

Federal Ministry of Defence: The Reorientation of the Bundeswehr (Key Elements), Informationspm, Berlin, 2011-05-18.

Föatt Berlin: Inriktningen av tyska Bundeswehr; Reformprogrammet, Rapporteringspm, Berlin, 2011-11-16.

Via Sveriges Föatt: How to Become a Military Officer in the German Armed Forces, Informationspm, Berlin, erhållen nov 2011.

Via Sveriges Föatt: Personalübersicht (tabell) och Besoldungsordnung A und B (tabeller) Berlin, erhållen nov 2011.

Via Sveriges Föatt: Sachstand zur Neuausrichtung der Bundeswehr, Informationspm, Berlin, 2011-09-20.

Via Sveriges Föatt: Versorgung der Streitkräfte mit Personal, svar på frågor från Sverige, Berlin, 2010 februari.

Internet och Wikipedia.

Intervjuer:

Intervju och diskussion med Övlt Dirk Jordan, tysk försvarsattaché i Stockholm

Diskussion med Öv Friedhelm Tränapp med medarbetare vid personalenheten i Bonn.

Bilaga 11. Officersutbildning i Nederländerna

Jens Lusua och Kristina Johansson

Sammanfattande beskrivning

Det finns flera vägar till en position som officerare i det Nederländska försvaret. Tjänster utlyses och söks via respektive försvarsslags hemsida. Vilka tjänster man kan söka, och därmed vilken väg till officersgraden man kan ta, beror på vilken grundutbildning man har.

Nederländernas officersutbildning är sedan en tid under omdaning till följd av besparingskrav och nedskärningar. Detta har bland annat fått till följd att skolor ska slås samman, vilken påverkan detta får på officersutbildningssystemet i framtiden är i dagsläget oklart. De uppgifter som redovisas här har insamlats under 2011 och ger en ögonblicksbild av officersutbildningen under denna period.

Nederländernas försvarsmakt har utöver nuvarande omställningsperiod dessutom under de senaste 15 åren varit föremål för andra förändringar, 1997-2007 skedde en övergång från ett värnpliktssystem till vilande värnplikt och yrkesförsvaret. För att försöka lösa de problem övergången orsakat (bl.a. bristande studiemotivation hos de blivande officerarna) kom 2007 en utredning som redovisade erfarenheterna. En uppsättning åtgärder utformades, dock har dessa åtgärder fortfarande ej implementerats fullt ut. Omorganisationen och reduceringen av försvarsmakten kommer i framtiden påverka utbildningssystemet och rekryteringsbehovet, i vilken omfattning är än så länge oklart.

Historik

Koninklijke Militaire Academies historia går tillbaka till 1828 och är belägen i Breda, drygt tio km söder om Rotterdam. Där utexamineras officerare till nederländska armén och nederländska flygvapnet. Officerare till nederländska flottan och marinkåren utexamineras i Den Helder som ligger vid kusten ca 20 km norr om Amsterdam. I dagsläget ges två typer av utbildning. Den längre som funnits några år ger en akademisk bachelorgrad Den kortare som omfattar ett år och kanske är en mera ursprunglig.

De nederländska styrkorna och i synnerhet armén, har haft tjänstgöring utanför hemlandet som en naturlig del av sin tjänstgöring. Detta påverkar naturligtvis den militära miljön på olika sätt och då även utbildningen vid de militära skolorna. Utbildningsvolymen vid dessa har dock rimligen varit utsatt för stora nedskärningar under de senaste decennierna.

Under 1990-talet övergick Nederländerna från rekrytering av soldater genom värnplikt till anställning. Övergångsperioden var flerårig. I samband med detta minskade personalstyrkan. Omkring år 1985 omfattade nederländska försvarsmakten efter mobilisering ca 270 000, varav drygt 60 % do utgjordes av mobiliserande reserv. År 2000 omkring 80 000 och sedan ytterligare neddragningar så att styrkan nu i huvudsak är stående med ett totalantal på ca 50 000.

Officersutbildning

Målgrupp för officersrekrytering

Generellt är målgruppen för rekrytering till officersprogrammet personer med gymnasie- eller universitetsexamen eller före detta underofficerare (NCO) som vill nå högre.

Då det finns flera ingångar för att uppnå en officersgrad kan flera olika målgrupper identifieras. Man kan urskilja fyra distinkta grupper. De olika grupperna definieras av gruppernas utbildningsbakgrund i det allmänna utbildningssystemet i Nederländerna. Har man ingen utbildning/examen alls kan man inte söka tjänster inom den nederländska försvarsmakten.⁶⁹

En målgrupp är personer inom motsvarande yrkesförberedande gymnasieprogram. En annan är personer med motsvarande en teoretisk gymnasieutbildning. En tredje målgrupp är personer som redan har en högre examen, såsom läkare eller journalist. Den fjärde målgruppen är jurister/advokater.

Det betyder att åldersspannet är ganska brett. I beskrivningarna för de utlysta tjänster⁷⁰ som gått igenom anges mellan 25 och 28 år som översta åldersgräns för påbörjande av den militära utbildningen. Åldersgränserna är naturligtvis satta i förhållande till längden på den militära utbildningen, hur många år av obligatorisk tjänstgöring som följer efter avslutad utbildning och längden på vanligt förekommande kontraktstider efter det. Önskad ålder på rekryterna till de två vanliga officersutbildningarna får nog sägas vara runt 20 år.

Marknadsföring

De olika försvarsgrenarna driver informationskontor runt om i Nederländerna, dit man till exempel kan komma på en personlig ”informationsintervju” om karriärmöjligheterna inom försvarsgrenen i fråga. Innan man skriver på ett kontrakt finns krav på att man har tagit del av viss information om Försvarsmakten.

De olika försvarsgrenarna deltar också i rekryteringsmässor och vid karriärdagar i skolor och ordnar olika typer av rekryteringsaktiviteter. Armén har till exempel en mobil informationsbuss som åker runt i landet. Speciella informationsinsatser görs för att nå specifika målgrupper såsom sköterskor.

Ett annat exempel på marknadsföringsaktiviteter är de informationsdagar genomförs vid det kungliga marininstitutet i Den Helder och vid den kungliga militärakademien i Breda. Informationsdagarna vänder sig främst till intresserade som går i motsvarande svenskt gymnasium (16-18 år) men också till dem som studerar eller har studerat på högskola eller universitet eller inom högre yrkesutbildning. Under dagen visas faciliteterna på campus, det bjuds på lunch och ges information om livet på campus och som officer.⁷¹ Nederlandse Defensie Academie, NLDA, som är ansvarig för officersutbildningarna tillhandahåller också information till rektorer och studievägledare inom det vanliga utbildningsväsendet.

Aktiviteter genomförs också som en del i ett mer långsiktigt imageskapande arbete.

Försvarsmakten håller till exempel öppet hus för allmänheten några gånger per år och de driver verksamhet för barn och ungdomar. Försvarsgrenarna är också aktiva på sociala nätverkssajter såsom facebook. De finns även på twitter och youtube.

Behörighetskrav, krav för antagning till utbildning och anställning

Tidigare har kraven för rekrytering till det längre programmet varit: nederländsk medborgare, 17-27 år med högskolebehörighet. Detta har legat till grund för det första urvalet. Därefter tar psykologiska och fysiska tester vid, och intervjuer genomförs med de sökande.

Eftersom det finns olika ingångar till att bli officer så varierar också behörighetskraven. Kraven varierar också efter respektive tjänst.

⁶⁹ Armens webbsida

⁷⁰ Armens hemsida

⁷¹ För att delta i en informationsdag krävs registrering. Man får ta med sig en förälder.

Inom armén är kraven för att nå underofficerspositioner generellt ungefärligt motsvarande längre yrkesförberedande gymnasium (MBO 3). För att nå övriga officerspositioner krävs teoretisk inriktad gymnasieutbildning, alternativt yrkesförberedande gymnasium kompletterad med universitetsförberedande utbildning.

Förutom de akademiska kraven ställs vissa krav på fysik och psyke. Innan anställning får man därför genomgå tester och intervjuer.

Har man motsvarande en yrkesförberedande gymnasieutbildning går man, om man sökt och blivit antagen till en tjänst, Korte Officiersopleiding (KOO), kort officersutbildning. Utbildningen är mellan ett och ett halvt och två år lång. För kadetter inom armén, flygvapnet och gendarmeriet⁷² sker utbildningen vid Kungliga militärakademien (Koninklijke Militaire Academie) i Breda. I marinen sker utbildningen vid Kungliga marininstitutet i Den Helder.

Har man motsvarande en teoretisk gymnasieexamen alternativt yrkesförberedande gymnasium kompletterad med universitetsförberedande utbildning och har ambitionen att nå en högre officersgrad så kan man gå direkt till en militärvetenskaplig utbildning. Utbildningen är fyra till fem år lång, där de tre första åren är akademiska och resten domineras av militär eller marin träning, och motsvarar studier på universitetsnivå (kandidat). Utbildningen ges i Breda och Den Helder..

Totalt har årligen ungefär 1 000 kadetter och 200 studenter följt commissioning courses inom armén, flygvapnet och militärpolisen (Marechaussee). Antalet kadetter och studenter inom marinen är 400 per år.

Har man en civil högre yrkesexamen, såsom läkare, sjuksköterska eller journalist kan man gå en kortare militär utbildning på sju till tio veckor kan sedan arbeta som specialistofficer. För jurister (främst civilrätt) med en Mastersexamen finns möjligheten att efter en tvåårig utbildning (med ett urval av kurser från KOO och det akademiska programmet samt militärjuridiska kurser på Amsterdams universitet) jobba med militär juridik.

Nederlandse Defensie Academie, NLDA, är ansvarig för officersutbildningarna och även för vidareutbildning för befäl och liknande. NLDA ligger administrativt under försvarsministeriet och har en självständig ställning inom försvarets organisation.

Grundläggande officersutbildning

För blivande officerare finns två varianter, ett längre program och ett kortare. Det längre programmet innebär 4-5 års studier, varav 1-2 år är militär träning, utbildning och förberedelser för den första officersfunktionen. Resten är akademiska studier. Det kortare programmet (KOO) är 18-24 månader och är inriktat på den första tjänstgöringen som "junior officer". En "junior officer" kan troligen gå direkt in i rollen efter avslutad utbildning, som i Sverige.

Utöver de två nämnda utbildningarna finns också:

Specialistutbildningar för doktorer, fysioterapeuter, journalister och IT-specialister. Kurserna är normalt på 6-10 veckor och innebär att specialisten tränas till att bli officer, förberedd för tjänstgöring under svåra förhållanden (t ex utlandsmissioner).

Karriärkurser för officerare, där kurserna främst är inriktade på att förbättra officerarnas kompetens inom lämpliga områden. Dessa kurser förbereder för funktioner på mellan- och högre nivå. Utländska officerare har också möjlighet att gå dessa kurser (eller delar av dem).

⁷² Militär styrka med polisuppgifter

Defence Top Management-kurser: 3 kurser har getts vartannat år för 8-16 deltagare under 18 veckor. Dessa kurser förbereder för funktioner på högsta nivå.

Personaltjänstkurser för officerare och civila, vilka ska arbeta med personal- och organisationsfrågor.

Den korta officersutbildningen (KOO)

Den korta officersutbildningen KOO (Korte Officiers Opleiding, en löjtnantsutbildning i flera delar) på ett och ett halvt till två år består av följande delar.

Armé och flyg: Royal Military Academy (Breda)

- Militär utbildning: militärt ledarskap, träning och utbildning (skytte, exercis, kartläsning, första hjälpen, CBRN-skydd). Många övningar i grupp.
- Militära operationer (kommandovoering) samt presentationsteknik
- Teori: militära operationer, fredsbevarande operationer, regler och förordningar, gemensamma insatser, irreguljära motståndare Airpower, fredsoperationer, förordningar, logistik – leder till löjtnantsnivå.
- Övning: Med bland annat en vecka på träningscenter samt två veckor utomlands.
- Efter godkänd övning är man redo att verka som löjtnant. Efter detta återstår den tekniska utbildningen. Minst 6 månader specifik kompetensutbildning (längre för t ex piloter) med placering någonstans i landet. Denna tid ska ge specifik kompetens.
- Genomförd och godkänd KOO ger KOO-diplom.

Marin: Royal Naval Institute (Den Helder):

De som har en högre nautisk utbildning får en kortare kurs på ungefär 14 månader. Övriga utan högre nautisk utbildning får studera i ungefär 22 månader. Utbildningen sker främst i Den Helder. Introduktionsperioden omfattar ett läger och en praktisk lärotid på ett fartyg.

Efter praktiken börjar den gemensamma officersutbildningen (GOO) och allmän maritim militär träning (AMMV). Här växlas teori och praktik, idrott, exercis, militär juridik, ledarskap och kommunikation. Även grundläggande kurser i krigsvetenskap, militära system och teknik och militär ekonomi ingår.

I programmet ingår också en teknisk utbildning och arbetsträning, vilket är förberedande för operativa funktioner. Även här växlas teori och praktik.

Kandidatnivåprogrammet

Nederländska universitet har oftast läsåret uppdelat i två terminer om två block vardera. På NLDA ges kurserna istället i perioder (fem per läsår, varav fyra på nio veckor och en på sex veckor, totalt 42 veckor), vilket gör att utbildningen inte är helt synkroniserad med civila universitet. I varje period erbjuds oftast två kurser. De tre utbildningsåren för en kandidat motsvarar då femton perioder.

Gemensam officersutbildning (GOO)

Kandidatprogrammet inleds för samtliga inriktningar med den gemensamma officersutbildningen, GOO. Denna utbildning ger en bred orientering i militära vetenskaper, ekonomi och teknik, vilket är tänkt att gynna tvärvetenskapligt (dock fortfarande militärt) tänkande. Huvudsyftet med utbildningen är att orientera om användningen av militära resurser i konflikter och krig för att uppnå politiska och militära

mål. Beteendevetenskap, teknik och internationell rätt sätts i strategiska och operativa sammanhang.

Kandidatutbildningen har haft fyra eller fem olika alternativa inriktningar:

- Krigsvetenskap
- Militär (företags-)ekonomi
- Militära system och teknik
- Civilteknik (-ingenjör)
- Communication, Information and Command and Control Systems (nu borttagen från hemsidan, men finns fortfarande i viss dokumentation)

Kompetens- och lärandemål

Kunskap och förståelse för

- Internationell politisk utveckling inklusive historia
- Användande av militära medel som maktinstrument
- Internationell rätt
- Ledarskap och grupp beteende
- Doktriner för väpnade styrkor
- Militära resurser, teknologi och logistik
- Processer för militär verksamhet

Kunna förstå och tillämpa eller använda:

- Teorier och modeller för internationella relationer
- Politiska och militära strategier (tolkning och analys, konsekvenser och internationell rätt)
- Ledarskap
- Teknisk (militär) utveckling
- Verksamhet förr och nu, kopplat till doktriner
- Militära logistikprocesser
- Datainsamling och analys för beslutsfattande
- Akademiska färdigheter efter utbildning:
- Ledarskapsutvärdering och fallstudier i internationella relationer och militär strategi, baserade på sociakulturella, juridiska och etiska underlag
- Etik och juridik rörande militärt beslutsfattande (befälhavare, staber och officerare)
- Operationsanalys för bedömning av teorier och modellers giltighet
- Muntlig och skriftlig presentationsteknik, nederländska och engelska
- Grunder och färdigheter för vidare självständiga studier (metod, teknik, historia, fallstudier)

Krigsvetenskap

Inom denna utbildning lär man sig utplacering av trupper förr, nu och i framtiden. Utbildningens kärna är internationell rätt och internationella relationer, strategi och taktik. Dessutom finns möjligheter att fördjupa sig inom Human Resources Management, militär juridik samt mänskliga faktorer och säkerhet. Programmet är förberett för att ge möjligheter till Bachelor- eller Masterexamen.

Terminsstruktur:

Termin 1: GOO samt statistik

Termin 2: Militära operationer I, Studiemetod och –teknik II, Militärt ledarskap och etik, Internationell rätt samt Logistik

Termin 3: Militärhistoria, Militär strategi, Militära operationer II, Integrationsprojekt I (tillämpa olika kurser i kombination runt ett specifikt tema), Studiemetod och –teknik III, Internationella relationer

Termin 4: (Personal-)administration, Militär juridik, Mänskliga faktorer och säkerhet, Informationsstudier, Olika valbara kurser

Termin 5: Studiemetod och –teknik IV, Kommando/ ledning av militära styrkor, Militära operationer III, Integrationsprojekt II

Termin 6: Studiemetod och –teknik V, Kultur, konflikt och utveckling, Internationella relationer III, Valbara kurser, Examensarbete

Mil. företagsekonomi

Utbildningen är organisationsteoretiskt inriktad med fokus på myndigheter och krigs-/krisorganisationer. Framför allt studeras hur man bygger en organisation och organisationens processer och roller. Även finansiering, management, förvaltningsrätt, administration, logistik och informationsvetenskap ingår i programmet, tillsammans med matematik, statistik, metodkunskap och presentationsteknik på både holländska och engelska. Specialiseringarna inom programmet är: försvarsekonomi, logistik, personal, hälsoförvaltning samt mänskliga faktorer och säkerhet. Efter avslutade kurser finns möjlighet att fortsätta studierna till Masternivå vid universitet.

Utbildningen består av fyra faser: *orientering*, *grundläggande*, *profilering* samt *syntes*. Den första fasen, orientering, utgörs av den gemensamma officersutbildningen (GOO). Blivande officerare får en orientering om de olika inriktningarna.

Följande fas, den grundläggande, är av tvärvetenskaplig (främst inom ekonomi) karaktär och täcker organisationsprocesser och ledning.

Profileringsfasen ska ge vetenskapligt djup inom militär företagsekonomi. Officersyrkets krav kombineras med områdesspecifika frågor om militär organisation. De specifika områdena är: Ekonomistyrning och redovisning, Logistik och försörjningskedjor, Militär HRM, Hälsa, Säkerhet och mänskliga faktorer.

Syntesfasen avslutar den vetenskapliga delen med ett examensarbete inklusive metod och planering av uppsats.

MS&T (militära system och teknik)

Inriktningen militära system och teknik liknar studier vid teknisk högskola, dock med försvarsfokus. De teoretiska delarna omfattar matematik, fysik, IT, signalbehandling och signalstyrning. Praktiska tillämpningar sker inom områdena: vapen, radar och ekolod, militära operationer, precisionsnavigering och pansar. Övriga ämnesområden inom

utbildningen är underhåll, systemdesign, koncept och prestanda. Utbildningen ger grunder för en operativ roll, t ex inom inköp och optimering eller underhåll av system och teknik

Programmet ger möjlighet till Master vid civila och militära högskolor i Nederländerna och utomlands.

Lärandemålen för denna utbildning är att generellt kunna använda kunskaper och insikter från matematik och övriga vetenskapliga grenar. Domänspecifika kunskapsmål är indelade i underkategorier: teknisk och vetenskaplig problemlösning, vetenskapliga färdigheter i teori och praktik, generella akademiska och professionella färdigheter och kvaliteter.

Önskvärda personliga karaktärsdrag för sökande:

Kunna jobba enskilt och i grupp

Nytänkande

Problemlösande

Kreativ

Motiverad och disciplinerad

Analytisk med förmåga till kritiskt tänkande

Vetgirig

Ärlig

Oberoende

Entusiastisk

Utbildningen:

GOO + ACV (akademiska färdigheter)

Grundläggande kursblock (obligatoriskt)

Matematik, fysik, IT, Signalsystem

Fördjupningsblock (tre kurser av nio läses)

Energiteknik, verktygsteknik, flygteknik, maritim teknik, fordonsteknik, materialkunskap, elektroteknik, kommunikationsteknik, navigering

Integrerande kursblock

Temabaserat (SEWACO)

Breddande kursblock (två av tre läses)

Mänskliga faktorer, operationsanalys, underhåll

Plattformsbaserade kursblock (ett block läses, slutarbete för alla)

Flygteknik, verktygsteknik, elektroteknik, fartyg och varvsteknik, militära fordon, slutarbete

SEWACO-baserade profileringsområden (en profil väljs, slutarbete för alla)

Avionik, sensorsystem, vapensystem, C4I-system, slutarbete

Profileringsområden för anställningsbarhet

Navigering och positionering, navigering och fartygsrörelser, underhåll, operationsanalys, slutarbete

Civilteknik/civ.ing. (CIT)

Bachelor of Civil Engineering (CIT), "gör ingenjörer till officerare".

Fokus för utbildningen ligger på byggnadsteknik och reparation, främst rörande väg, vatten, broar, minröjning samt explosivämnen. Målet är att säkerställa rörlighet för egna trupper och hindra fiendetruppers rörlighet. De senaste årens fokus praktiskt sett har varit att upprätta militära baser och flyktingläger i "utsändningsområden". Även återuppbyggnad av sjukhus och skolor i översvämmande områden (eller drabbade av andra naturkatastrofer) har varit aktuellt.

Programmet omfattar ämnesområdena mekanik, teknik, matematik, pyroteknik, miljöteknik, lantmäteri, projektledning, geoteknik, materialvetenskap och strömningsmekanik. Studierna sker ej på NLDA. Ett års militär utbildning följs av kandidatutbildning på universitetet i Twente. Efter avslutad utbildning erhålls kandidatexamen (ackrediterad). Detta ger möjlighet till fortsatta Mastersstudier.

Löner/ersättning och övriga förmåner under grundutbildning till officer

Om man blir antagen till KOO eller till den militärvetenskapliga utbildningen får man anställning som soldat alternativt sjöman. Utbildningen är helt betald, det vill säga logi och kost ingår. Man får lön även under utbildningstiden. Lönen anges vara individuell och beror på ålder, erfarenhet och utbildning.⁷³ Till grundlönen kommer extra ersättningar vid övningar och liknande.

Vad gäller logi så delar man rum med sina klasskamrater det första året, för att senare få eget rum. Vid Kungliga Marininstitutet kan man under det fjärde och femte året bo utanför campus. Som anställd har man gratis tillgång till tränings- och idrottsanläggningar och får motionera på arbetstid. Man har också fri sjukvård och i många fall möjlighet att ta körkort.

Efter avslutad utbildning uppnår man position som underofficer (sergeant) om man gått KOO respektive officer (löjtnant) om man gått den militärvetenskapliga utbildningen. Se vidare nedan om kontraktsformer.

Officerskarriären

Sedan mitten av 00-talet tillämpar den nederländska Försvarsmakten ett system kallat FPS - Flexibelt Personal System. FPS skall bidra till en förnyring av personalstyrkan - inte minst för att minska kostnaderna - och samtidigt göra Försvarsmakten till en mer modern och attraktiv arbetsgivare för att locka och behålla önskad personal.

För en officer innebär det att karriären är uppdelad i tre faser. Den första fasen, fas 1, består av den obligatoriska tjänstgöringen i operativ befattning som följer efter officersutbildningen. Man kan sedan välja om man vill förlänga sitt kontrakt in i fas två.

För de som genomgått KOO och alltså är underofficer (sergeant) brukar den obligatoriska tjänstgöringen vara runt fyra år, och den totala tiden man kan stanna i fas ett och fas två är totalt runt åtta till tolv år, beroende på den specifika tjänsten. För de som genomgått den längre officersutbildningen är den obligatoriska tjänstgöringen istället runt sju år, och den totala tiden ungefär nio. Under tiden i fas ett och två har man ett antal olika befattningar, normalt stannar man två till tre år på varje befattning, eller fyra om det handlar om utlandstjänstgöring. De exakta kontraktsvillkoren framgår av tjänsteutlysningarna.

Under fas två avgörs om man har förutsättningar att nå en högre nivå, och därmed gå in i fas tre. Det innebär att det för underofficerarna senast efter sju år avgörs om man har

⁷³ Har inga uppgifter om vad det betyder i praktiken.

förutsättningar för att gå vidare till en högre underofficersnivå eller till en officersnivå, respektive senast efter sex år för officerarna. Övergången från fas två till fas tre är alltså inte upp till den enskilda officeren. Systemet är således ett så kallat "up-or-out"-system. Under karriären finns möjlighet till utbildning för att förbereda sig för arbete på högre nivåer. Man får finansiell kompensation för att studera. Man har också tillgång till stöd och en utbildningsorganisation vid övergång till en civil karriär. Man har funnit att detta stöd är långt mer betydelsefullt än ekonomisk kompensation. Programmet ger goda möjligheter till arbete och före detta officerare återfinns både i offentlig och privat sektor.

Fas tre löper annars till ungefär sextio års ålder, även om många slutar innan dess. Systemet bygger på aktiv karriärplanering och på att man själv aktivt söker tjänster. Vilken nivå man slutligen kan nå beror på utbildning och erfarenhet. För specialistofficerare ser karriärgången något annorlunda ut, då man oftast kan stanna i sin ursprungligt tänkta tjänst under hela arbetslivet.

Den högre utbildningen sker samlat och omfattar karriärkurser, uppdaterande kurser och specialiserande kurser (t ex för diplomattjänst och "deployment"). Den första kursen är förberedande för att kaptener (blivande majorer) ska kunna arbeta på staber (22 veckor för armé och MP, 15 veckor för flygvapnet).

Högre militär utbildning under 12 månader tar sedan vid, och förbereder för högre befattningar (överste).

En ytterligare utbildningsnivå förbereder för toppbefattningar. Denna nivå är främst inriktad på styrning på hög nivå via utveckling av visionärt tänkande.

Om man under den första kontraktstiden, det vill säga den obligatoriska tjänstgöringen efter utbildning, vill bryta kontraktet blir man enligt vissa uppgifter återbetalningsskyldig. Återbetalningsgraden är enligt vissa källor utformad som en trappa, där andelen för återbetalning minskar med ökad tjänstgöringstid. En källa⁷⁵ uppger att för den kortare officersutbildningen krävs tjänstgöring i 4 år. För den längre utbildningen krävs 7 års tjänstgöring. Om tjänstgöringen ej fullgörs blir personen återbetalningsskyldig. En annan källa uppger dock att återbetalningsskyldighet endast gäller om personen fått läsa civila kurser⁷⁶.

Löneutveckling

Från: <http://www.werkenbijdelandmacht.nl/n/102/salaris.html>

Lönstabeller för armén⁷⁸, gör gällande att grundlönen för en 1:e Sergeant (lägsta underofficersgraden) varierar mellan 1834 till 2551 euro per månad över 20 olika lönegrader. För en fänrik varierar lönen mellan 2173 till 2944 euro per månad över 10 olika lönegrader. Marinen och flygvapnet ligger generellt sett något högre. Lönegraden sägs bero på utbildning, ålder och rank. Vetskap om det nederländska up-or-out-system, antal lönegrader och lönevariationen ger en bild av löneutvecklingen.

Till grundlönen kommer också olika typer av tillägg såsom olika typer av tränings- och tjänstgöringstillägg.

⁷⁵ Intervju med Lieutenant Colonel Jan Stinissen, Policy Advisor in the department for personnel and legal policy matters

⁷⁶ Intervju med Peter Teeuw, Nederländernas försvarsattaché i Sverige/Norge/Danmark

⁷⁸ Salarisschalen voor militairen van Koninklijke Landmacht met ingang van 1 juli 2008, <http://www.werkenbijdelandmacht.nl/userfiles/file/Salarisschalen.pdf>

	Min	Max	(min+max)/2
TInt	2 173,25	2 943,81	2 558,53
Elnt	2 245,73	3 464,22	2 854,98
Kap	3 036,42	3 754,11	3 395,27
Maj	3 614,71	5 072,76	4 343,74
Lkol	3 879,44	5 796,53	4 837,99
Kol	4 874,46	6 998,90	5 936,68
Bgen	5 969,65	7 649,15	6 809,40
Genm	6 854,95	8 453,42	7 654,19
Lgen/Genm	8 457,10	8 457,10	8 457,10
Gen/lgen	9 014,91	9 014,91	9 014,91

Utbildningsbidraget är: 53,42 € brutto per dag för en soldat i tredje klass t o m korpral, 59,86 € brutto per dag för korpral av första klass t o m sergeant av första klass, 66,05 € brutto per dag för Sergeant Major och över

Flödesdiagram för officersutbildning och tidslinje för utbildning, anställning, verksamhet/insatser, grad/befattning, lön)

Källa: Hiding behind the pillars – Reflections on the education of officers at the Royal Netherlands Military Academy. René Moelker (2000). Kapitel ur *The European Officer: A Comparative View on Selection and Education*.

Första året:

Grundutbildning (18 veckor): soldat

Avslutad grundutbildning: korpral

Andra året:

Sergeant

Tredje året:

”Reservofficerskandidat” (reserve officer candidate)

Efter avslutad utbildning: second lieutenant

Efter tredje året:

För armén och marinen följer sedan en tvåårig ”posting” (som plutonsbefäl, platoon leader)

Efter detta: en ettårig akademisk utbildning, varefter de erhåller sitt certifikat.

[Därefter kan officerarna, om de så önskar, fortsätta med studier på egen tid för att erhålla en Masterexamen (ca 1,5 år).]

Efter den ettåriga akademiska utbildningen kan de fungera som löjtnanter (lieutenant), och efter några år: kapten.

Bilaga 12. Internationell/ multilateral militär utbildning och träning inom främst NATO och EU

Bengt-Göran Bergstrand

Inledning

Detta kapitel syftar till att belysa internationellt, främst multilateralt, samarbete i fråga om utbildning och träning av officerare. Kapitlet är en sammanfattning av ett längre manuskript med samma namn, som kan komma att publiceras som ett separat FOI Memo. Både detta längre manuskript och föreliggande kapitel präglas av en ganska deskriptiv ansats, som främst beskriver, låt vara olika utförligt, de utbildningar som ett ökande antal skolor, högskolor och olika institut erbjuder inte bara det egna landets krigsmän utan också andra länders officerare och försvarsanställda.

Vid arbetet med denna studie har författaren också alltmera stärkts i sin uppfattning om att det blir allt viktigare också för det svenska försvaret och dess officerare att även ha kunskap och erfarenhet från andra länder. Även om det primära syftet med dessa studier är att belysa olika internationella militära utbildningar, vill författaren även tillägga att i den mån som detta arbete också kommer att bidra till att stimulera svensk militär personal till att även studera i andra länder, så blir författaren av dessa rader mycket nöjd.

Vid sammanställningen av denna studie har flera avgränsningar gjorts. Det kan påminnas om att officerare sedan urminnes tider fått viss utbildning och träning i andra länder, varför studien är långt ifrån heltäckande⁷⁹. Med ”internationellt samarbete” menas i detta kapitel således främst multilateralt samarbete, oftast inom ramen för någon internationell organisation, och rent bilateralt samarbete – som exempelvis mellan svenska militär- och försvarshögskolor och deras motsvarigheter i andra nordiska länder – behandlas knappast alls. I detta sammanhang kan påpekas att det veterligen inte finns någon samlad statistik eller sammanställning över hur många svenska officerare som erhållit någon form av utbildning och träning i annat land (möjligen ett ämne för en framtida studie?⁸⁰). En allmän observation, som således inte är belagd på annat sätt än som en personlig reflektion, är dock att många svenska officerare, särskilt med högre rang, också studerat viss tid i annat land.

En andra avgränsning är att kapitlet är ganska europacentrerat, i det att den inte diskuterar samarbeten i Latinamerika, Afrika eller Asien, ej heller de samarbeten som exempelvis brittiska och franska militära skolor har med försvarsmakter i dessa länders forna kolonier. Vidare avhandlas bara militärt och statligt samarbete. Under senare år har som bekant olika privata säkerhetsföretag tillkommit som en ny sorts aktör, men den utbildning som sådana företag erbjuder berörs inte.

⁷⁹ För en historisk studie om svenskar som tjänstgjort utomlands, se Lars Ericson (fr.o.m. 2005 med tilläggsnamnet Wolke): *Svenska frivilliga: militära uppdrag i utlandet under 1800- och 1900-talen*, Historiska Media, Lund 1996.

⁸⁰ Som en utveckling kan påpekas att i Mikael Holmströms förstklassiga studie *Den dolda alliansen: Sveriges hemliga NATO-förbindelser* (Atlantis 2011) inte tar upp frågor om i vad mån svenska officerare fått viss militär utbildning i andra länder, tillhörande NATO.

I. Internationell/ multilateral militär utbildning: några allmänna aspekter

Med denna inriktning och dessa avgränsningar kommer – vilket knappast bör förvåna, med tanke på den centrala roll som NATO spelar för europeisk säkerhet – mycket av studien att handla om olika NATO-samarbeten. Dessa slag av NATO-utbildningar var ursprungligen främst avsedda för högre officerare tänkta att tjänstgöra på någon av NATO:s centrala staber, men breddades efter hand till att även gälla officerare i särskilda nyckelbefattningar och också, som en följd av NATO:s allt aktivare roll i fråga om att genomföra fredbevarande operationer, till personal som på olika sätt arbetar med internationella operationer.

Mycket av NATO-samarbetet handlar, som bekant om interoperabilitet: att exempelvis materiel från ett NATO-land så långt möjligt också skall kunna användas i ett annat NATO-land, och genom åren har NATO ägnat betydande tid och kraft åt att utforma likartade standarder för medlemsländerna (ett klassiskt exempel är att t ex munstyckena på bensintankar skall ha likartad diameter och design så att man vid behov kan tanka ett fordon eller en farkost i ett annat land). Inom NATO har man därför på ett linkande sätt försökt få tillstånd en viss grad av interoperabilitet på den personella sidan, genom att officerare och personal som kommer att arbeta tillsammans i en internationell miljö har kunskap om varandras länder och de av NATO stipulerande rutinerna och regelverken.

Efter det kalla krigets slut har både de traditionella uppgifterna för försvaret förändrats och nya former för internationellt samarbete vuxit fram. I syfte att stärka EU:s Gemensamma säkerhets- och försvarspolitik (GSFP; engelska *Common Security and Defence Policy*, CSDP), har flera initiativ har därtill tagits på senare år för att främja samarbete i fråga om militär utbildning på europeisk nivå ("Military ERASMUS").

På nordisk nivå har ett nytt samarbete skapats inom ramen för **Nordic Defence Cooperation, NORDEFCO**⁸¹. NORDEFCO är inte något ny politisk eller militär organisation, utan syftar till att underlätta olika former av direkt samarbete mellan två eller fler av de nordiska länderna när detta är önskvärt, kanske i synnerhet av ekonomiska skäl. I det avtal som undertecknades i november 2009 om upprättandet av NORDEFCO identifierades fem områden som särskilt intressanta för ökat samarbete, varav ett gällde just utbildning och ett annat tränings- och övningsverksamhet. I stället för att ha parallella utbildningar med i stort sett liknande innehåll i alla de olika nordiska länderna, kan det vara bättre, bl.a. av skäl ekonomiska skäl, att i stället koncentrera vissa utbildningsinsatser till ett land. Sådana initiativ skulle även ligga i linje med den sorts uppdelning mellan olika slag av utbildning för internationella insatser som sedan länge funnits mellan de nordiska ländernas "internationella försvarscentra". Således har sedan 1969 en uppgiftsfördelning funnits när det gäller viss utbildning av FN-personal så att Danmark utbildat militärpolis, Finland observatörer, Norge logistikpersonal och Sverige stabsofficerare⁸². Noteras kan dock att SWEDINT i Sverige och FINCENT i Finland blivit kategoriserade som PfP Centra (se nedan, sid xxx), medan motsvarande utbildningar och institutioner i Norge och Danmark inte är några sådana centra.

Som redan påpekats – och som kommer att vara något av ett genomgående tema i detta kapitel – är det just som följd av det ökande antalet internationella operationer, som många länder börjat öka sitt utbildningssamarbete med andra länder. I detta sammanhang skall därför nämnas den *International Association of Peacekeeping Training Centres* (IAPTC) som skapades i Canada 1995 och numera har ett kansli i New Delhi⁸³. Syftet med

⁸¹ Se NORDEFCO:s hemsida > <http://www.nordefco.org/home/>.

⁸² Se t ex "United Nations Military Police Course", Danska försvarsmaktens hemsida > <http://forsvaret.dk/TRR/Enhederp%C3%A5AalborgKaserner/H%C3%A6rensLogistikSkole/UNMILPOC/Pages/default.aspx>.

⁸³ Se IAPTC:s hemsida > <http://www.iaptc.org/>.

föreningen är att underlätta kontakter och informationsutbyte mellan olika centra och personer med ansvar för utbildning om fredsbevarande operationer. I mitten på 1990-talet började även det amerikanska *Peace Operations Training Institute* (POTI), beläget i Williamsburg, Virginia, att i samarbete med olika institut och högskolor aktiva inom området fredsbevarande operationer att erbjuda olika former av utbildningspaket⁸⁴.

II. NATO:s tre viktigaste utbildningsanstalter

Mellan de 28 länder som i dagsläget (december 2011) är medlemmar av NATO, finns ett omfattande tränings- och utbildningssamarbete på såväl gemensam NATO-nivå som bilateralt mellan olika NATO-länder. Stundom kan det vara något svårt att skilja mellan de två slagen av samarbeten, och i denna studie diskuteras främst det gemensamma samarbetet på NATO-nivå. I NATO-sammanhang betonas i dessa sammanhang, som nyss påpekades, ofta att interoperabilitet, att få förband och system från olika länder att kunna fungera med varandra, inte bara handlar om materiel och teknik, utan också att få fram personal som kan arbeta tillsammans.

Inom NATO finns tre utbildningsanstalter – *NATO Defence College*, *NATO School* samt *NATO Communication and Information Systems School* – som brukar framhållas som de viktigaste gemensamma utbildningsanstalterna⁸⁵. Dessa tre skolor har en internationell lärarstab, och erbjuder kurser av varierande längd till alla NATO-länder, i en del fall även till PfP- och andra länder. Dessa tre skolor är en sorts egna självständiga organisationer inom NATO-familjen, och inte direkt kopplade till NATO:s militära ledningsstruktur.

När NATO bildades i april 1949 bestod organisationen av 12 medlemsstater. I september 1950 beslutades att ett gemensamt högkvarter, med den amerikanske generalen Eisenhower som förste överbefälhavare, skulle upprättas. Gemensamma övningar genomfördes strax därefter, och efter ett initiativ av Eisenhower upprättades **NATO Defence College, NDC** i november 1951, i syfte att just skapa en kader av officerare för tjänstgöring vid de gemensamma internationella staber som just upprättats. Ända sedan NATO grundades har således ett gemensamt syfte för all tränings- och utbildningsverksamhet varit att få fram och säkerställa att personal och förband kan fungera effektivt, trots de skillnader som finns mellan olika länder i synnerhet om doktriner, taktik och språk.

Sedan NDC skapades 1951 har mer än 7 000 officerare jämte andra högre statstjänstemän som diplomater studerar vid NATO:s försvarshögskola⁸⁶. Ursprungligen var NDC förlagt till Paris, men efter att Frankrike 1966 lämnade NATO:s gemensamma staber flyttades skolan till Rom (som utveckling kan påminnas om att Frankrike i april 2009 åter blev en fullvärdig medlemsstat). 1999 kunde NDC flytta in i nya lokaler, belägna i Cecchignola, en förstad till Rom. Sedan år 2000 har NDC också ett särskilt program tillsammans med den ukrainska försvarshögskolan⁸⁷.

NATO-skolan **NATO School Oberammergau, NSO** finns i byn Oberammergau i Bayern (nära gränsen mot Österrike)⁸⁸. 1953 började skolan erbjuda kurser till NATO-befäl, och skolan kom sedermera att lyda under SHAPE/ SACEUR (NATO:s Europakommando).

⁸⁴ Se POTI:s hemsida > <http://www.peaceopstraining.org/poti/>.

⁸⁵ För en översikt av dessa tre viktigaste och andra utbildningsanstalter, se "NATO Education and Training Facilities", Military Cooperation Division > <http://mcd.pims.org/nato-education-and-training-facilities>.

⁸⁶ Se NATO:s hemsida > "NATO Defense College", > http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_49203.htm; och hemsidan för NATO Defence College, > <http://www.ndc.nato.int/>. Se även "NATO Defense College", *Wikipedia* > http://en.wikipedia.org/wiki/NATO_Defence_College.

⁸⁷ Se "International Week in Kyiv", NDC:s hemsida > <http://www.ndc.nato.int/outreach/outreach.php?icode=15>.

⁸⁸ Se NSO:s hemsida, > <https://www.natoschool.nato.int/>. Se även "NATO School", *Wikipedia* > http://en.wikipedia.org/wiki/NATO_School.

Numer lyder NSO under NATO:s ”Allied Command Transformation”, även om USA och Tyskland haft ett särskilt ansvar för NSO:s drift.

NSO:s kursutbud har stadigt ökat, och i dagsläget finns omkring hundratalet kurser att välja mellan, som bl.a. omfattar bl.a. NATO:s system för ”command and control”, multinationella styrkor, vapen, miljöskydd, elektronisk krigföring, psykologiska operationer, logistik, mobilisering, massförstörelsevapen, fredsbevarande insatser, krishantering och information till allmänheten. Kurserna är således av ett konkret operativt slag, och vänder sig till befäl på alla nivåer; och många kurser finns exempelvis för sergeanter och fanjunkare med specialistbefattningar av olika slag.

Inom NATO hanteras många kommunikations- och informationsfrågor av en särskild organisation, *NATO Communications and Information System Services Agency* (NCSA)⁸⁹. NCSA täcker inte bara det sedvanliga NATO-området, utan även andra delar av världen som just NATO:s engagemang i Afghanistan. För att därför säkerställa att både NATO självt och NCSA har personal som är utbildade och tränade i NATO:s kommunikations- och informationssystem, skapades 1959 *NATO Communication and Information Systems School Latina*, NCISS⁹⁰. Vård för skolan var det italienska flygvapnet – Latina är beläget omkring 75 km söder om Rom – och skolan fick sitt nuvarande namn i samband med sitt trettioårsjubileum 1989.

Vid NCISS finns ett hundratal anställda, och både antalet kurser och kursdeltagare har stadigt ökat sedan början av 1990-talet. I dagsläget erbjuder NCISS ett nittiototal olika kurser, av varierande längd upp till 6 veckor, till omkring 4 500 deltagare. NCISS erbjuder också ett antal distanskurser.

III. NATO:s ”underställda” (*ancillary*) organisationer för träning och utbildning

Inom NATO-familjen finns vissa institutioner som benämns *ancillary* – d.v.s. underställda eller underordnade – organisationer för träning och utbildning. Till skillnad från de nyss nämnda ”viktigaste” utbildningsanstalterna är dessa inte några helt självständiga organisationer utan en del av NATO:s *Transformation Command*. Vid dessa institutioner bedrivs således utbildning och träning och/eller forskning i vissa särskilda frågor, ofta också med syftet att utforma och testa nya lösningar.

The Joint Analysis and Lessons Learned Centre (JALLC) upprättades i sin nuvarande form 2002⁹¹. En föregångare till JALLC hade skapats redan 1978 i form av *The Permanent Maritime Analysis Team* (PAT), beläget i Northwood, i Storbritannien. Denna analysgrupp sysslade, som framgår av namnet, mest med sjömilitära frågor, men kom sedermera att få vidgade uppgifter, och arbetade även med frågor rörande NATO:s fredbevarande operationer. Denna analysgrupp kom därför att omorganiseras, och lokaliserades till Monsanto, i Lissabon. JALLC är därmed samlokaliserat med det portugisiska flygvapnets högkvarter och nära de andra NATO-gemensamma staber som finns i Lissabon.

The Joint Warfare Centre (JWC) grundades 2003, och är beläget i Jättå, Stavanger⁹². JWC var tidigare samlokaliserat med det norska militära Högkvarteret, innan detta

⁸⁹ Se NCSA:s hemsida > <http://www.ncsa.nato.int/>. Se även ”NATO Communications and Information Systems Services Agency”, *Wikipedia* >

http://en.wikipedia.org/wiki/NATO_Communications_and_Information_Systems_Services_Agency.
⁹⁰ Se NCISS:s hemsida > <http://www.nciss.nato.int/>. Se även ”NATO CIS School Latina”, *Wikipedia* >

http://en.wikipedia.org/wiki/NATO_CIS_School_Latina.
⁹¹ Se JALLC:s hemsida > <http://www.jallc.nato.int/>. Se även ”Joint Analysis and Lessons Learned Centre”,

Wikipedia > http://en.wikipedia.org/wiki/Joint_Analysis_and_Lessons_Learned_Centre.
⁹² Se JWC:s hemsida > <http://www.jwc.nato.int/>. Se även ”Joint Warfare Centre”, *Wikipedia* >

http://en.wikipedia.org/wiki/Joint_Warfare_Centre.

flyttades till Bodö. Vid JWC finns omkring 250 personer. JWC har tre huvudsakliga uppgifter som "Training", "Concept Development and Experimentation" samt "Analysis and Lessons Learned".

De utbildningar och kurser som JWC erbjuder är främst avsedda för personer som arbetar vid någon av NATO:s olika staber men också i NATO:s fredsbevarande operationer; kurser erbjuds även exempelvis till irakier inom ramen för NATO:s "Training Implementation Mission in Iraq". Vid JWC har exempelvis en variant av den stab som NATO:s ISAF-styrka har i Afghanistan byggts upp, och många av de officerare som skall tjänstgöra i Afghanistan har således utbildats och tränats vid JWC, som en förberedelse inför den skarpa tjänstgöringen i Afghanistan.

The Joint Force Training Centre (JFTC) inledde sin verksamhet 2004 och är beläget i Bydgoszcz i Polen⁹³. Vid JFTC finns ett hundratal anställda, och verksamheten påminner om den vid nyss nämnda *Joint Warfare Centre*. Vid JFTC betonas särskilt vikten av att utveckla den taktiska träningen i syfte att öka interoperabiliteten mellan NATO- och PfP-länder.

JFTC är också en sorts koordinator för de 16 Centres of Excellence som upprättats i olika länder. Sådana "center" skall inom sitt fackområde "... (i) enhance education and training; (ii) improve interoperability and capabilities; (iii) assist in doctrine development; samt (iv) test and validate concepts through experimentation".⁹⁴

NATO Undersea Research Centre (NURC), som ursprungligen hette "SACLANT ASW Research Centre" (d.v.s. "NATO:s Atlantkommandos Forskningscenter för ubåtsbrigförelse"), kunde inleda sin verksamhet 1959⁹⁵. Genom årens lopp har verksamheten både förändrats och vidgats, och 1988 fick Institutet ett eget forskningsfartyg, som också var det första NATO-registrerade fartyget. 2004 genomfördes en förändring av verksamheten, och som ett uttryck för dessa förändringar, att Institutet inte bara sysslar med ubåtskrigförelse utan även andra slag av undervattensverksamheter, ändrades även Institutets namn, till det nuvarande.

NURC har omkring 200 anställda, av vilka omkring 50 är forskare, rekryterade från alla NATO-länder. Någon direkt utbildnings- eller kursverksamhet verkar inte finnas vid NURC, men NURC anses icke desto mindre tillhöra NATO:s tränings- och utbildningssfär

⁹³ Se JFTC:s hemsida > <http://www.jftc.nato.int/>. Se även "Joint Force Training Centre", *Wikipedia* > http://en.wikipedia.org/wiki/Joint_Force_Training_Centre.

⁹⁴ Följande 16 center är klassade som Centres of Excellence (som synes framgå verksamhet om inriktning av namnet):

- *The Centre for Analysis and Simulation for the Preparation of Air Operations COE* (CASPOA) i Limonest, i närheten av Lyon, Frankrike;
- *The Civil Military Cooperation COE* (CIMIC COE) i Enschede, Nederländerna;
- *The Cold Weather Operations COE* (CWO COE) i Bodö, Norge;
- *The Combined Joint Operations from the Sea COE* (CJOS COE) i Norfolk, Virginia;
- *The Command and Control COE* (C2 COE) i Utrecht, Nederländerna;
- *The Cooperative Cyber Defence COE* (CCD COE) i Tallinn;
- *The Counter Improvised Explosive Devices COE* (CIED COE) i Hoyo de Manzanares, i närheten av Madrid;
- *The Defence Against Terrorism COE* (DAT COE) i Ankara;
- *Explosive Ordnance Disposal COE* (EOD COE) i Trencin, Slovakien;
- *The Human Intelligence COE* (HUMINT COE) i Oradea, Rumänien;
- *The Joint Air Power Competence Centre* (JAPCC) i Kalkar, Tyskland;
- *The Joint Chemical, Biological, Radiological and Nuclear Defence COE* (JCBRN COE) i Vyzkov, Tjeckien;
- *The Military Engineering COE* (MILENG COE) i Ingolstadt, Tyskland; > <http://milengcoe.org/>;
- *NATO Centre of Excellence for Military Medicine* (MILMED COE) i Budapest, Ungern;
- *The Naval Mine Warfare COE* (EGUERMIN) i Oostende, Belgien;
- *The Centre of Excellence for Operations in Confined and Shallow Waters* (CSW COE) i Kiel, Tyskland;

Det finns därtill ytterligare tre Center som inte ännu fullt godkänts som "Centers of Excellence", men som torde komma att få sådan status: *Modelling and Simulation Centre* i Rom; *Military Police Centre* i Mińsk Mazowiecki, Polen och *Mountain Warfare Centre* i Ljubljana, Slovenien.

⁹⁵ Se NURC:s hemsida > <http://www.nurc.nato.int/>. Se även "NATO Undersea Research Centre", *Wikipedia* > http://en.wikipedia.org/wiki/NATO_Undersea_Research_Centre.

i det att forskarna vid NURC roterar regelbundet, de har vanligen ett treårskontrakt, och att NURC bedriver så mycket experimentell verksamhet. Det är också möjligt att komma till NURC som gästforskare på kortare tid.

NATO Maritime Interdiction Operational Training Centre (NMIOTC) upprättades 2007⁹⁶. NMIOTC är ursprungligen ett grekiskt center, men efter en överenskommelse mellan Grekland och NATO skall NMIOTC vara en NATO-institution, om än med Grekland som huvudman. NMIOTC är beläget på Souda, på nordvästra Kreta.

Kärnverksamheten vid NMIOTC utgörs av träning i *Maritime Interdiction Operations*, MIO, d.v.s. verksamhet i att kunna borda, inspektera och undersöka fartyg på lämpligt sätt, om deras last innehåller förbjudna varor som narkotika, olagliga vapen eller andra otillåtna varor. Till de mer teoretiska kursmomenten hör frågor om ytövervakning och sambandstjänst, dock att tonvikten ofta ligger på praktiska moment. Rimligen verkar de kurser som NMIOTC erbjuder således vara avsedda för soldater/ sjömän med en inriktning typ marinkårssoldater eller liknande, beredda på att göra ganska kvalificerade och farliga insatser.

NMIOTC har drygt ett hundratal anställda från olika länder. Antalet kursdeltagare har ökat mycket kraftigt sedan NMIOTC grundades, från något hundratal till mer än 900 under 2011. NMIOTC erbjuder även distanskurser, och för att få gå en kurs vid NMIOTC måste man i en del fall ha genomfört en distanskurs innan.

IV. NATO PfP Training Centres

Under mitten av 1990-talet diskuterades flera idéer om att stärka NATO- och PfP-samarbetet. Några av dessa förslag gällde olika samarbetet inom träning och utbildning, vilket kom att resultera i att tränings- och utbildningsanstalter kan, enligt ett beslut av Nordatlantiska Rådet i slutet av 1998, få status som ”PfP Training Centres”⁹⁷. Ett sådant PfP Center definieras som⁹⁸

“... a national training facility in an Allied or Partner country, recognised by NATO as such in accordance with the terms of this Concept, which by national decision conducts PfP-related education and training activities that are made available to all Allies and Partners.

These training centres may offer to both military and civilian audiences courses, seminars and workshops of academic/classroom character, providing training and instruction in diverse areas including languages and NATO staff procedures. PfP Training Centres may also provide areas for training of a more operational character, including serving as fields for PfP exercises. Some Centres may offer both classroom and field training. Details of the activities by each such centre will be included in the PWP.”

Ett PfP Center är således en nationell institution som efter beslut av det Nordatlantiska Rådet kan godkännas som sådant center. Följande principer skall vara vägledande för ett PfP Centers verksamhet⁹⁹:

- The proposed activities should fall within the overall scope of PfP and support its objectives; in particular, they should enhance Allies/Partner interoperability.

⁹⁶ Se NMIOTC:s hemsida > http://www.hellenicnavy.gr/nmiotc/index_en.html.

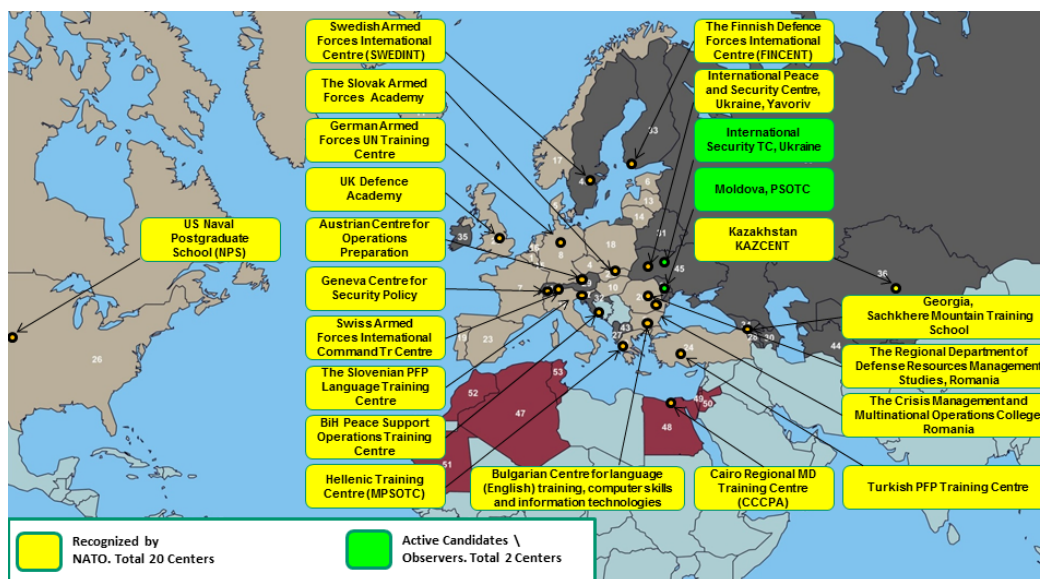
⁹⁷ Se # 7, ”Final Communiqué Ministerial Meeting of the North Atlantic Council held at NATO Headquarters, Brussels”, NATO:s hemsida 8 December 1998 > http://www.nato.int/cps/en/natolive/official_texts_25942.htm?selectedLocale=en.

⁹⁸ Se # 2, ”Concept for the PfP Training Centres”, *EAPC Document* 16 May 2001, > <http://www.act.nato.int/organization/education-a-training/430-pfp-training-and-education-centres>. (Med akronymen ”PWP” menas Partnership Work Programme, som upprättas för samarbetet med olika PfP-länder.)

⁹⁹ Se ”Partnership for Peace Training and Education Centres” NATO:s hemsida > <http://www.act.nato.int/organization/education-a-training/430-pfp-training-and-education-centres>.

- PfP activities at the Centre will be transparent and open to all members of the PfP.
- The activities of the Centre should aim to promote national and/or regional initiatives, without creating dividing lines.
- The Training Centre should contribute to the Partnership Work Plan by offering education and training opportunities, such as workshops or courses, or by supporting other PfP activities such as exercises, or both; and in the case of Partner nations, PTCs will be declared in the Individual Partner Plan.
- In order to avoid duplication of efforts and resources, the Training Centre should, as far as possible, contribute and conform to a regional and functional spread of training facilities.

Ett första PfP Center öppnades i Ankara 1999. I kartan på nästa sida/ sid xxx visas 20 sådana PfP Center, men sedan denna karta gjordes har ytterligare tre center tillkommit (så att det totala antalet i skrivande stund uppgår till 23), som *International Institute of Humanitarian Law* i Italien samt två institut i Jordanien, dels *Jordanian Armed Forces Language Institute* (som saknar hemsida), dels *Jordanian Armed Forces Peacekeeping Operations Training Centre*¹⁰⁰. Ett par center ligger således inte i något PfP-land, men har ändå fått sådan status genom NATO:s program för Medelhavsområdet¹⁰¹. Som synes har även den svenska *Försvarsmaktens internationella centrum* (Swedint) status som PfP Centre. I den längre versionen av denna studie beskrivs också verksamheten vid dessa PfP Centers.



Källa: <http://www.act.nato.int/organization/education-a-training/430-pfp-training-and-education-centres>

¹⁰⁰ Se de listor med 23 PfP Center som finns på följande webbsidor: "Partnership Training and Education Centres", hemsidan för NATO School Oberammergau > <https://www.natoschool.nato.int/PTC.asp>; samt "PfP Training and Education Centers (PTC)", hemsidan för Naval Postgraduate School Monterey > <http://www.nps.edu/About/USPTC/PfP/PfPCenters.html>.

¹⁰¹ Se "NATO - Topic: Education and training", NATO:s hemsida > http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_49206.htm.

V. Nätverkande mellan försvars- och militärhögskolor: Partnership for Peace Consortium of Defense Academies and Security Studies Institutes (PfPC)

Med *Partnership for Peace Consortium of Defense Academies and Security Studies Institutes* (PfPC) menas ett samarbete mellan omkring 300 försvarsakademier och säkerhetspolitiska institut i 46 olika länder som inleddes 1998¹⁰². Förslaget om att skapa PfPC framfördes då gemensamt av den amerikanske och tyske försvarsministern vid ett möte inom det Euroatlantiska partnerskapsrådet (EAPR), det forum som finns för samarbete mellan NATO och de 22 Partnerskapsländerna, i syfte att just öka samarbetet i frågor rörande militär utbildning.

Sedan 1998 har PfPC organiserat ett stort antal arbetsgruppsmöten, förutom den större allmänna konferens som genomförs varje år i något av de deltagande länderna, senast i juni 2011 vid *George C. Marshall Center* i Garmisch-Partenkirchen, i Tyskland. Vid detta Center har PfPC även ett litet kansli. PfPC utger även olika publikationer, och PfPC:s årliga konferens, vid vilken såväl olika samarbetsfrågor som säkerhetspolitiska ämnen behandlas, publiceras som *proceedings*.

Mycket av det arbetet inom PfPC sker i olika arbetsgrupper. Några av dessa arbetsgrupper har avslutat sitt arbete och i dagsläget finns sex aktiva arbetsgrupper. Två av dessa arbetar mera med allmänna militära utbildningsfrågor, medan fyra är mer inriktade på utbildning kopplat till vissa sakfrågor.

Inom *Advanced Distributed Learning Working Group* (ADL WG) försöker man främja det institutionella samarbetet inom det Euroatlantiska området. Särskilt fokus ägnas åt frågor om transformation, interoperabilitet och att sprida kunskap mellan olika länder, varvid just olika internetbaserade och elektroniska metoder särskilt framhålls. Genom att utveckla kurser inte bara för det egna landet utan även med en multinationell publik som mottagare, med en öppen programvara för att tekniskt möjliggöra användning i andra länder, skapas en ny grund för en sorts gemensam militär pedagogik i det Euroatlantiska området. Att just möjliggöra och främja utbyte av information elektroniskt via internet, i allt som har med militär- och försvarsrelaterad utbildning och träning att göra, utgör till stor del kärnverksamheten inom PfPC. I en del av dessa frågor finns därför även ett samarbete mellan PfPC och det i Zürich baserade ”Internationella säkerhetsnätverket” (*International Relations and Security Network*, ISN¹⁰³); på detta nätverks hemsida, som tidvis förändrats ganska mycket, finns även en del material relaterat just till e-learning, dvs internetbaserade utbildningsprogram, med utbildningsmaterial i en del försvarsrelaterade ämnen.

Education Development Working Group (ED WG) stöttar på olika sätt PfP-länderna i frågor om militär utbildning. Till grund för arbetsgruppens verksamhet ligger tre dokument; det amerikanska försvarsdepartementets tio prioriteringar för PfP-samarbetet; PfP:s handlingsplan för institutionsbyggande samt utbildning och träning för försvarsreformer (*Education and Training for Defence Reform Initiative*). Inom denna arbetsgrupp diskuteras och behandlas i huvudsak tre frågor; (1) utformning av läroplaner som svarar mot de behov som dagens väpnade styrkor har; (2) användning av undervisnings- och inlärningsmetoder som motsvarar de bästa metoder som idag används av de utbildningsinstitutioner som finns i Väst; samt (3) skapande av mentorskap, för att

¹⁰² Alla faktauppgifter i detta avsnitt kommer från PfPC:s hemsida; se > <http://www.pfpconsortium.org/>. På denna hemsida, liksom i den längre versionen av denna studie, återges en lista över de institut som deltar i detta samarbete.

¹⁰³ Se ISN:s hemsida > <http://www.isn.ethz.ch/>. Se även ”International Relations and Security Network”, *Wikipedia* > http://en.wikipedia.org/wiki/International_Relations_and_Security_Network.

lägga grund till ett mera långsiktigt engagemang, för både olika institutioner och lärarkategorier.

Andra arbetsgrupper är direkt kopplade till olika ämnen. ”Arbetsgruppen för bekämpande av terrorism” har till uppgift att erbjuda utbildningsprogram och beslutsstöd åt beslutsfattare i terrorismfrågor. I ”Arbetsgruppen för Säkerhetssektorreform” behandlas frågor om demokratiska civil-militära förhållanden; vidare finns två regionalt inriktade arbetsgrupper, för Svartahavsområdet och Sydöstra Europa, för att öka nätverkandet i dessa båda områden.

VI. Erasmus-samarbetet och ”Military Erasmus”

1987 skapade EU det s.k. Erasmus-programmet, i syfte att stimulera europeiska studenter att förlägga en del av sina högskolestudier i ett annat europeiskt land¹⁰⁴. Detta Erasmus-program har nu blivit en del av EU:s allmänna program för ett livslångt lärande för åren 2007-13. Sedan Erasmus initierades, har mer än 2 miljoner EU-studenter deltagit i programmet och studerat i något EU-land.¹⁰⁵

Med EU:s allt ambitiösare Gemensamma säkerhets- och försvarspolitik ökade även det rent europeiska behovet – som det tidigare hade gjort inom NATO – av officerare med kunskap om andra EU-länders försvarspolitik och om europeisk säkerhetspolitik och krishantering. Det nyss nämnda Erasmus-programmet var dock utformat som ett samarbete mellan ländernas ”vanliga” civila universitet och högskolor, och därför mindre lämpat för samarbete mellan militära akademier och högskolor. I samband med det franska ordförandeskapet hösten 2008 kom dessa frågor att diskuteras alltmer, och vid det Europeiska Rådets möte i november 2008 antog EU:s försvarsministrar ett uttalande som kom att ligga till grund för försöken att skapa ett liknande europeiskt samarbete mellan militära högskolor. Detta program, populärt kallat ”det militära Erasmus”, heter egentligen ”*The European initiative for the exchange of young officers (inspired by Erasmus)*”.¹⁰⁶

Detta ”militära Erasmus” har tre huvuddelar¹⁰⁷:

(1) Skapande av en gemensam utbildningsplattform. Denna plattform skall bestå av en sorts databas med officersutbildningsprogram, i vilken länderna/ medlemsinstitutionerna både erbjuder och efterfrågar olika utbyten av officerare. Denna databas skulle hanteras av Sekretariatet vid den s.k. *European Security and Defence College*, ESDC (se nedan).

(2) Främja utbyte av elever och lärare vid militära skolor och akademier. En viktig del i detta arbete består i att länder juridiskt och administrativt erkänner sådan utbildning i annat land som likvärdig med den man själv erbjuder. Incitament för att studera utomlands

¹⁰⁴ Programmets formella namn är ”European Community Action Scheme for the Mobility of University Students”, men akronymen anspelar även passande nog på den holländske 1500-talsfilosofen Erasmus av Rotterdam.

¹⁰⁵ Se ”The ERASMUS Programme – studying in Europe and more”, EU Kommissionens hemsida > http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc80_en.htm. Se även ”Erasmus Programme”, *Wikipedia* > http://en.wikipedia.org/wiki/Erasmus_Programme.

¹⁰⁶ Se ”European young officers exchange scheme (”Inspired by Erasmus””, *European Security and Defence Assembly/ Assembly of Western European Union – Assembly Fact Sheet* No. 11 > http://www.assembly-weu.org/en/documents/Fact%20sheets/11E_Military_ERASMUS_rev.pdf?PHPSESSID=f3137d60. ”Towards a European security and defence culture: The European Initiative for the exchange of young officers, inspired by Erasmus, picks up speed”, *Council of the European Union Press Release* 7395/10 (Presse 60) 11 March 2010 > http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/esdp/113308.pdf. Se även ”European initiative for the exchange of young officers inspired by Erasmus”, *Wikipedia* > http://en.wikipedia.org/wiki/European_initiative_for_the_exchange_of_young_officers_inspired_by_Erasmus.

¹⁰⁷ Nicolas Gros-Verheyde: ”Officer training - Military Erasmus to commence in 2009”, *Europolitics* 28 October 2008 > <http://www.europolitics.info/dossiers/defence-security/military-erasmus-to-commence-in-2009-art150665-52.html>.

måste skapas, och gemensamma kriterier för bedömning av viss militär utbildning måste skapas.

(3) Utvecklandet av gemensamma utbildningsmoduler. En gemensam modul för utbildning om den Gemensamma säkerhets- och försvarspolitiken bör skapas.

Ansvar för att driva ”Military Erasmus” ligger dels på nyssnämnda ESDC, dels – i praktiken – på det land som har ordförandeskapet. Mycket av samarbetet inom ”Military Erasmus” handlar dock ytterst om nätverkande. Inom ramen för detta initiativ har därför listor med över de militära utbildningar som finnes inom EU upprättats¹⁰⁸.

Just denna höst 2011, när Polen varit ordförande, har en mycket ambitiös kartläggning och jämförelse av den militära utbildningen i de 27 EU-länderna gjorts som kan starkt rekommenderas till var och en som vill ha kunskap om de militära utbildningsförhållandena inom EU, och som förhoppningsvis just kommer att bidra till att stärka nätverkandet mellan olika EU-länder vad gäller militär utbildning. Denna studie är genomförd av Sylvain Paile (forskare vid Universitet i Liège) har titeln *Europe for the Future Officers, Officers for the Future Europe. Compendium of the European Military Officers Basic Education*, och är utgiven av det polska försvarsdepartementet.¹⁰⁹

European Security and Defence College, ESDC har således ett stort ansvar när det gäller nätverkande mellan olika försvarsutbildningar inom EU¹¹⁰. Detta College, som upprättades 2005, har ett litet kansli i Bryssel, men är i övrigt en virtuell skapelse och utgörs huvudsakligen av ett nätverk mellan olika försvarsutbildningsinstitutioner inom EU. I tabellen på nästa sida/ sid xxx visas en sammanställning av de 28 institut som ingår i nätverket – i vilket svenska Försvarshögskolan och Folke Bernadotteakademin ingår – och de 6 institut som är partners. Dessa institut erbjuder således i samarbete med ESDC en rad olika kurspaket, av varierande längd och omfattning, som efter vederbörlig inloggning kan studeras över nätet (e-learning).

¹⁰⁸ Se hemsidan för ”Exchange of Military Young Officers” som innehåller sådana listor för ”Military Academies in EU”, ”European Naval Academies” samt ”European Air Force Academies (EUFAFA) Forum” > <http://www.emilyo.eu/>.

¹⁰⁹ Denna förtjänstfulla 230-sidiga studie finns tillgänglig på ESDC:s hemsida > http://www.emilyo.eu/images/Uploaded_Documents/EU_Academies/compendium.pdf. Den kan också hittas via de akademiska nätverken > <http://orbi.ulg.ac.be/handle/2268/100625> och > <http://www.emilyo.eu/forum/index.php?topic=131.0>.

¹¹⁰ Se ESDC:s hemsida > <http://esdc.mil-edu.be/>.

ESDC Network Member Institutes (similar)		
Austria	Austrian Institute for European and Security Policy (AIES)	Maria Enzersdorf
	Austrian Study Centre for Peacebuilding and Conflict Resolution	Stadtschlaining
Belgium	Egmont - The Royal Institute for International Relations	Brussels
	Institut Royal Supérieur de Défense (IRSD)	Brussels
Bulgaria	Diplomatic Institute	Sofia
	G. S. Rakovski National Defence Academy	Sofia
Baltic countries	Baltic Defence College	Tartu, Estonia
Czech Republic	Institute for Strategic Studies, University of Defence	Brno
Finland	National Defence University	Helsinki
	Crisis Management Centre (CMC)	Kupio
France	Institut des Hautes Études de Défense Nationale (IHEDN)	Paris
Germany	Bundesakademie für Sicherheitspolitik (BAKS)	Berlin
Greece	Ministry of Foreign Affairs, Diplomatic Academy	Athens
	Hellenic Defence College, Studies and Research Department	Athens
Hungary	Zrinyi Miklos National Defence University	Budapest
Italy	Centro Alti Studi per la Difesa (CASD)	Rome
Netherlands	Netherlands Defence College	The Hague
Poland	National Defence University / Akademia Obrony Narodowej	Warsaw
	National Defence Academy - MoD	Warsaw
Portugal	Instituto da Defesa Nacional	Lisbon
Romania	National Defence College (CNAp)	Bucharest
Slovenia	Command and Staff School	Maribor
Slovakia	Armed Forces Academy General Milan Rastislav Štefánik	Liptovský Mikuláš
Spain	Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional (CESEDEN)	Madrid
Sweden	Institute for National Defence and Security Policy Studies	Stockholm
	Folke Bernadotte Academy	Sandö
United Kingdom	UK Defence Academy, Joint Services Command and Staff College	Swindon - Wiltshire
E U	Institut d'Etudes de Sécurité (ISS)	Paris
ESDC Partners		
Austria	National Defence Academy (Landesverteidigungsakademie)	Vienna
Belgium	Royal Military Academy	Brussels
	Institute for European Studies (IES)	Brussels
Portugal	Academia Militar	Lisbon
Romania	National Defence University	Bucharest
Switzerland	Geneva Centre for Security Policy	Geneva

VII. Övriga skolor

Två andra skolor som förtjänar nämnas är *The George C. Marshall European Center for Security Studies* och *Baltic Defence College*, trots att de är att betrakta som en sorts bilaterala institutioner.

Under det kalla kriget hade den amerikanska armén ett forskningsinstitut för Ryssland, vilket 1992 ombildades till ***The George C. Marshall European Center for Security Studies***, fr.o.m. 1994 drivet i samarbete med Tyskland¹¹¹. Vid detta Marshall Center finns även ett liten kansli för PfPC (se ovan, sid xxx). Detta Marshall Center har en internationell lärarstab och är beläget i Garmisch-Partenkirchen i Bayern, och erbjuder säkerhetspolitiska kurser främst för högre officerare civila tjänstemän.

Idéer om att skapa en gemensam baltisk försvarshögskola framfördes ursprungligen av den danske generalen Michael Clemmesen, i mitten av 1990-talet dansk försvarsattaché i de baltiska länderna. Dessa idéer fick stöd i såväl de tre baltiska länderna och av Sverige, och sedan 1999 har detta ***Baltic Defence College*** – beläget i Tartu, Estland – kunnat erbjuda militär högskoleutbildning till de baltiska ländernas officerare och till andra.¹¹²

¹¹¹ Se hemsidan för detta Marshall Center > <http://www.marshallcenter.org/mcpublicweb/>. Se även ”George C. Marshall European Center for Security Studies”, Wikipedia > https://en.wikipedia.org/wiki/George_C._Marshall_European_Center_for_Security_Studies.

¹¹² Se hemsidan för Baltic Defence College > <http://www.bdcoll.ee/?id=31>. Se även ”Baltic Defence College”, Wikipedia > https://en.wikipedia.org/wiki/Baltic_Defence_College.

Bilaga 13. Avgångar och karriärväxling – effekter på åldersstrukturen för yrkesofficerare

Karsten Bergdahl

Inledning

Det pågår nu en stor förändring av personalförsörjningen i det svenska försvaret. Inom ramen för projektet Strategisk styrning och uppföljning har FOI Försvarsanalys på uppdrag av Försvarsdepartementet genom internationella jämförelser försökt dra nytta av andra länders erfarenheter för att beskriva olika svenska handlingsalternativ avseende officersutbildning och karriärväxling av yrkesofficerare. Internationellt är tidsbegränsade anställningar vanliga och därmed finns kunskap om övergången från det militära yrket till den civila arbetsmarknaden att hämta. Med ett fungerande karriärväxlingsverktyg ökar Försvarsmakten sina möjligheter att nå både ändamålsenlig kompetens- och åldersstruktur. I denna promemoria redovisar jag mina simuleringsresultat avseende Försvarsmaktens åldersstruktur – givet olika antaganden om karriärväxling, avgångar och anställningsformer – genomförda inom ramen för projektet under 2011.

Bakgrund

Karriärväxling är ett av de verktyg som står till förfogande för att påverka flödet i det som kallas personal- eller kompetensförsörjningssystemet – begrepp som ofta används synonymt, men kan ha skilda innebörd. Kompetensförsörjning kan ses som hela den process som syftar till att få rätt man eller kvinna på rätt plats, det vill säga processen från urval och rekrytering, via vidareutbildning, till avveckling av kompetenser organisationen inte längre behöver. Personalförsörjning kan ges en betydligt snävare innebörd, som handlar om att hitta rätt antal personer till ett givet antal befattningar, alltså en fråga om personalvolym. Eftersom jag i denna promemoria fokuserar på just volymer kommer jag fortsättningsvis att använda begreppet personalförsörjning.

Genom att studera yrkesofficerarnas åldersstruktur kan man på ett relativt enkelt sätt få en uppfattning om läget i Försvarsmakten. Man kan grovt dela in yrkesofficerarna i krigare och tjänstemän. Den första kategorin tjänstgör vid förband som trupputbildare, ledare och ansvariga på plutons- eller kompaninivå eller tjänstgör i någon av försvarets insatser. Den andra kategorin tjänstgör i staber. De olika typerna av befattningar som detta avspeglar ställer givetvis olika krav på den fysiska förmågan. Studier av Försvarsmaktens åldersstruktur kan i detta avseende vara värdefulla eftersom ålder delvis kan ge ett ungefärligt mått på fysisk prestationsförmåga (en yngre individ har troligen en högre fysisk prestationsförmåga än en äldre person – troligen gäller dock det motsatta förhållandet för egenskaper såsom erfarenhet). Värdet av en studie av åldersstrukturen ligger i analysen av personalvolym på strategisk nivå för att få en känsla för de olika mekanismer som påverkar personalförsörjningssystemet, inte i bemanningsfrågor som rör individnivån, eftersom det ju alltid finns enskilda individer som avviker från den stora massan.

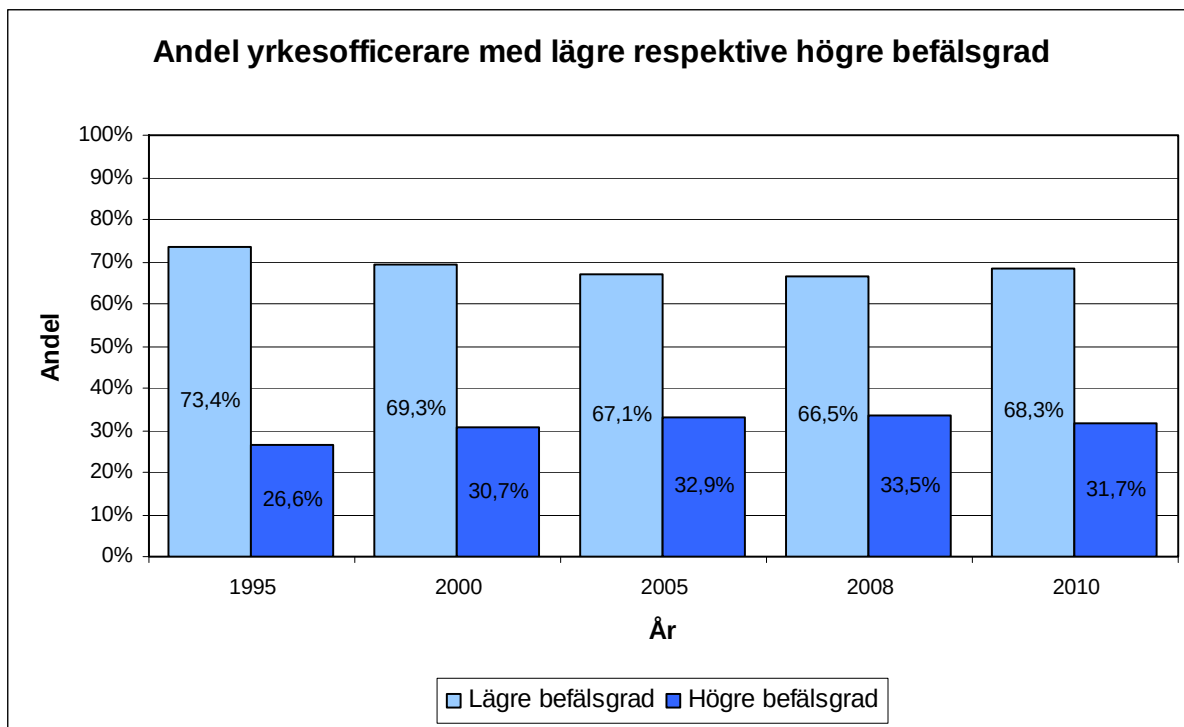
Problembeskrivning

Problemet för Försvarsmakten är att man till följd av tidigare omstruktureringar har en strukturell obalans i åldersstrukturen. En yrkesofficer ska kunna lösa uppgifter i antingen krigs- eller grundorganisationen (basorganisationen, skolor och centra). En yrkesofficer ska kunna tjänstgöra som utbildare, fackman eller chef. Det är svårare att disponera de äldre befäl i den förbandsknutna insats- och utbildningsverksamheten. Befattningarna i

denna verksamhet är dessutom mindre attraktiva för de äldre som vill gå vidare i karriären och lämna trupptjänsten och samtidigt känna att de har en meningsfull sysselsättning. Det innebär att i takt med stigande ålder minskar antalet lämpliga befattningar för den enskilde. Den åldersstruktur Försvarsmaktens yrkesofficerare har i dag återspeglar inte verksamhetens krav avseende det antal yrkesofficerare som bör tjänstgöra på förband eller vid insatser kontra i staber.

Eftersom det finns ett samband mellan ålder och grad skulle en mera optimal åldersstruktur troligtvis också kunna medföra en mera ändamålsenlig och interoperabel gradstruktur. Försvarsmaktens andel högre yrkesofficerare (befälsgraderna major till och med general) är avsevärt större än andra jämförbara länders. Den främsta orsaken är att Sverige inte haft några underofficerare sedan det så kallade enbefälssystemet infördes 1983. Internationellt har det dock varit mycket vanligare att nyttja två befälskategorier.

Det svenska försvaret har haft en så kallad gradinflation. Det innebär att en ökande andel av yrkesofficerarna har någon av de högre befälsgraderna, vilket emellertid inte är unikt för Sverige. En anledning kan vara att Försvarsmakten nödgats minska den totala personalvolymen genom att reducera nyrekryteringen.



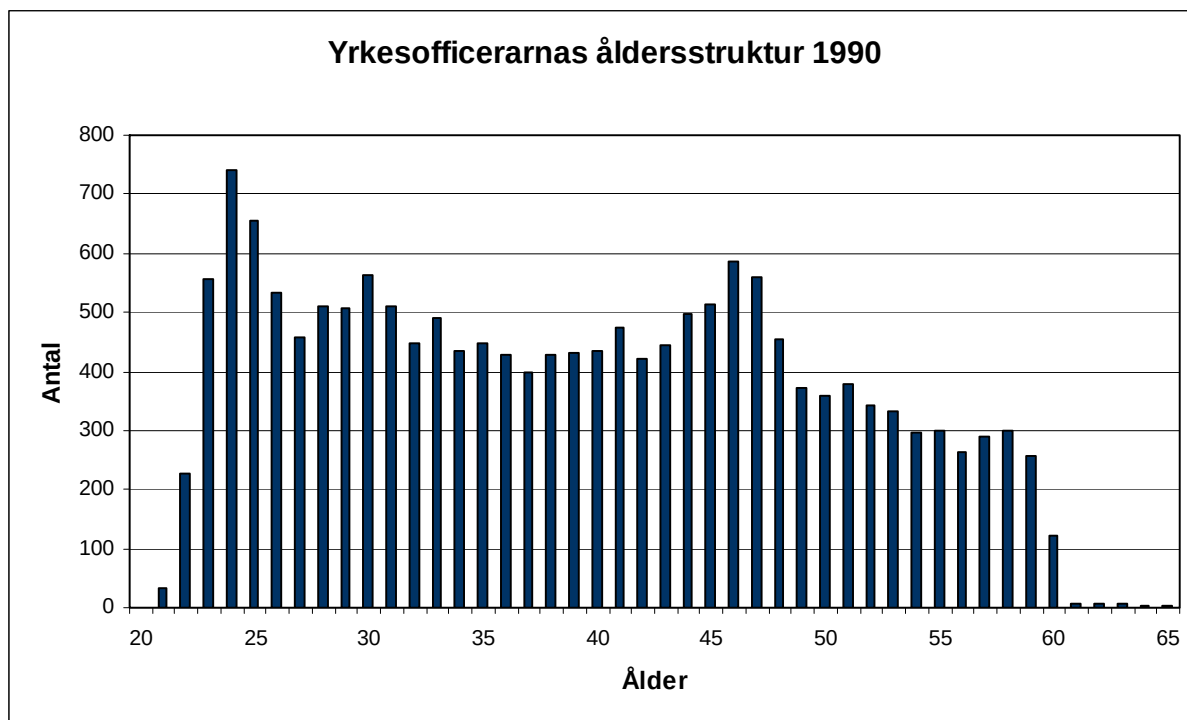
Figur 1 Utvecklingen av andelen lägre (1. sergeant¹¹³ t.o.m. kapten) och högre (major t.o.m. general) befälsgrader i Försvarsmakten mellan 1995 och 2010.

Figur 1 visar att andelen högre yrkesofficerare ökade med 7 procentenheter under perioden 1995 till 2008 – vilket motsvarar en 26-procentig ökning. Sedan de första specialist-officerarna examinerades i tvåbefälssystemet, som togs i bruk 2008, har andelen högre yrkesofficerare minskat.

Dagens åldersstruktur är alltså inte i balans med det långsiktiga behovet. Orsakerna till detta kan tillskrivas en rad bristande åtgärder under en längre tid och att ett helhetsperspektiv saknats. Kortsiktiga mål har uppnåtts, vilket dock inte alltid gynnat en

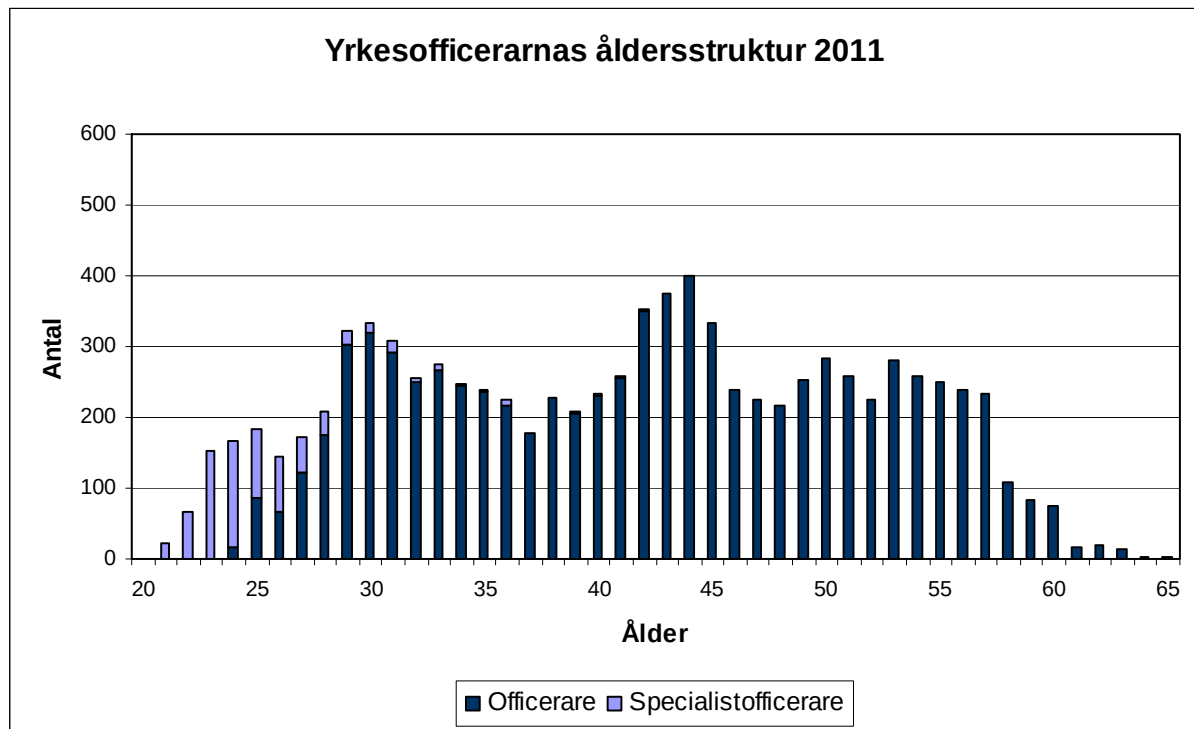
¹¹³ De första specialistofficerarna examinerades med sergeants grad i juni 2008. Graden utvecklades till att bli 1. sergeant fr.o.m. den 1 januari 2009.

åldersstruktur i balans på längre sikt. Figur 2 visar yrkesofficerarnas åldersstruktur 1990. Det totala antalet yrkesofficerare var då 16 811 och den procentuella fördelningen mellan dem högst 40 år och dem över 40 år var 55:45. Medelåldern var knappt 39 år. Åldersstrukturen då var inte heller optimal. Det går dock att uppfatta en viss ”pyramidform” i figuren, men åldersstrukturen visar ett överskott i åldersintervallet 44 till 48 år.



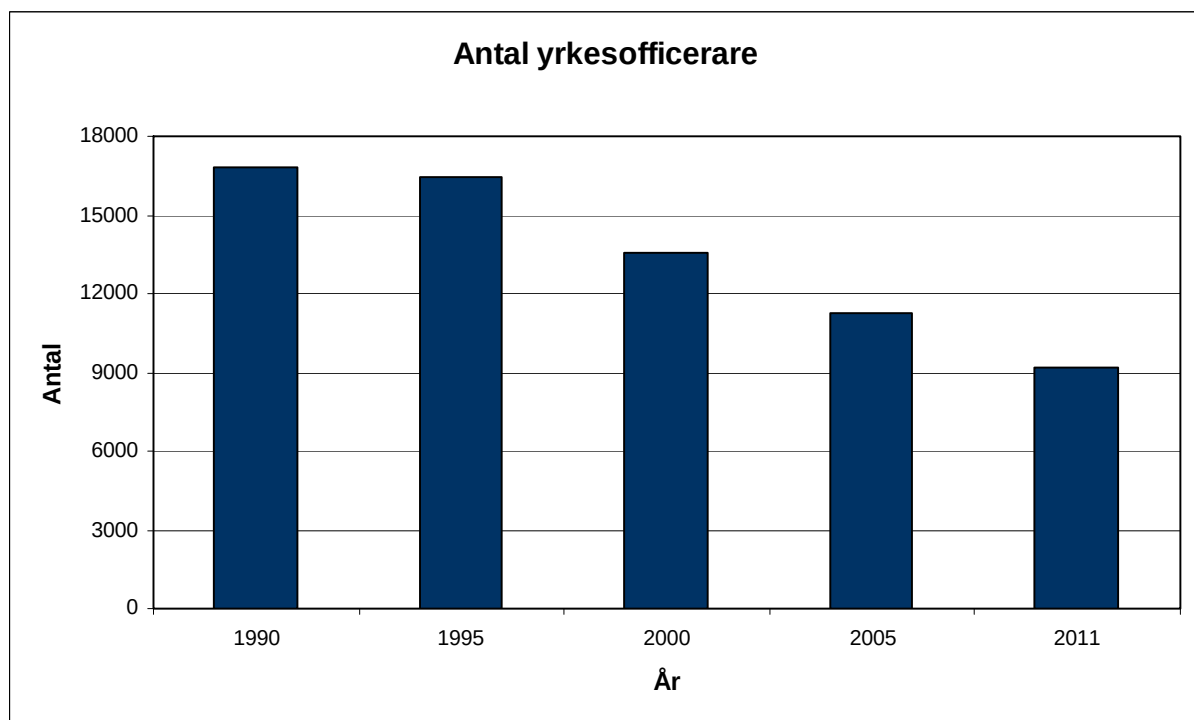
Figur 2 Yrkesofficerarnas åldersstruktur 1990.

Det bör i samband med funderingar kring lösningar på hur den skeva åldersstrukturen ska tacklas påpekas att åtgärder i en del av personalförsörjningssystemet kan få konsekvenser i andra delar och att dessa kan ha effekt även på lång sikt. Dagens tillgång på yrkesofficerare är resultatet av de personalförsörjningssystem som varit i bruk under de senaste 40 åren. Det är också tillämpningarna av de tidigare systemen som gett oss dagens åldersstruktur, se figur 3. Diagrammet visar att det inte längre frågan om en ålderspyramid. Det totala antalet yrkesofficerare har minskat till 9 168. Den procentuella fördelningen mellan dem högst 40 år och dem som är äldre är nu 45,5:54,5 och medelåldern har stigit till drygt 41 år.



Figur 3 Yrkesofficerarnas åldersstruktur i dag.

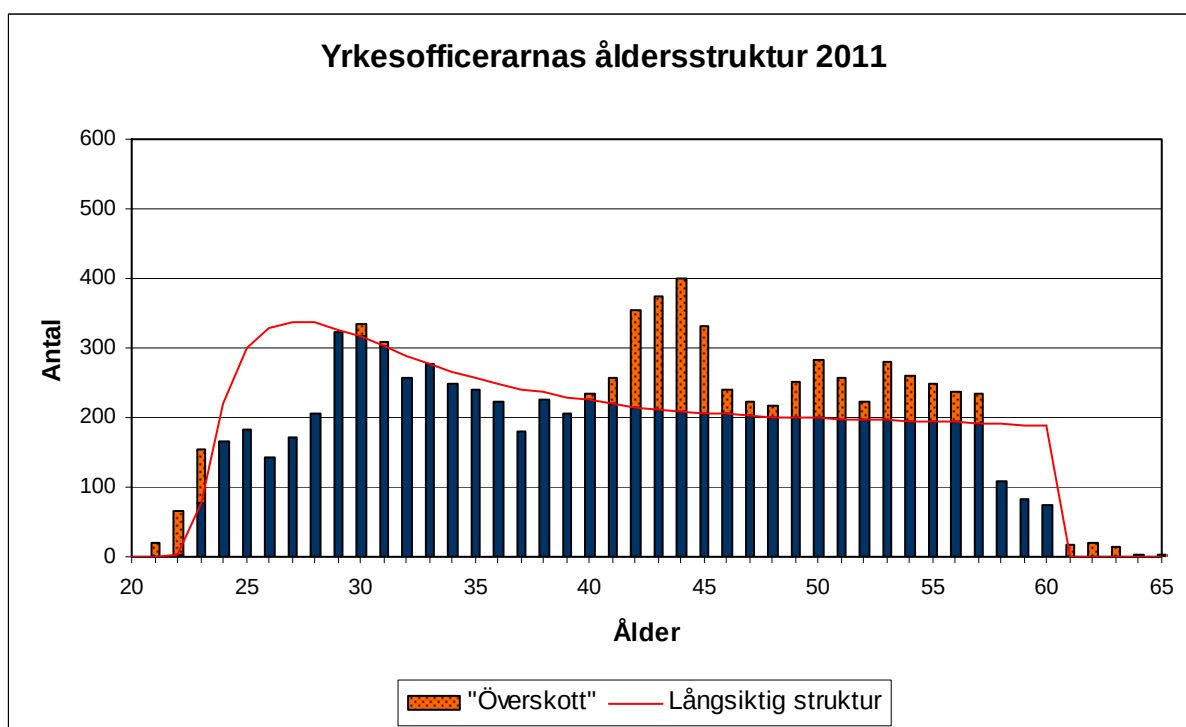
Det totala antalet har alltså minskat med 7 643 yrkesofficerare mellan 1990 och 2011, se figur 4. Medelåldern har under denna period ökat med drygt 2 år, vilket också återspeglas i det faktum att förhållandet mellan andelen yngre och äldre förändrats. Förhållandet mellan yngre och äldre som rådde 1990 är nu det omvända.



Figur 4 Utvecklingen av antal yrkesofficerare i Försvarsmakten mellan 1990 och 2011.

Ålderstrukturen har under perioden mellan 1990 och 2011 inte utvecklats på ett sådant sätt som ter sig stämma överens med den nya inriktning för försvaret som bland annat pekas ut i regeringens försvarspolitiska inriktningsproposition – Ett användbart försvar¹¹⁴. Försvarsmaktens åtgärder har synbarligen varit framgångsrika i syfte att minska personalvolymerna, men personalavvecklingens kortsiktiga mål har inte gynnat en långsiktig balanserad ålderstruktur. Därtill har de vidtagna åtgärderna genererat avsevärda avvecklingskostnader – utan att ge optimal pang för pengarna. Dagens kostnader för personalavveckling är till stora delar en konsekvens av tidigare försvarsbeslut. Försvarsmakten har uppskattat att åtminstone 770 miljoner kronor (i 2009 års priser) av utgifterna för personalavveckling under perioden 2009 till 2015 kan härledas till tidigare försvarsbeslut.

I figur 5 illustreras dagens ålderstruktur (staplarna) samt den hypotetiska ålderstruktur ett system utan karriärväxling i sig självt skulle sträva mot (den heldragna linjen) under förutsättning att det enda som påverkar systemet är de spontana avgångarna (givna av historiska data, vilket förutsätter att Försvarsmakten kommer att kunna bevara en oförändrad attraktionskraft bland yrkesofficerarna) och den rekrytering som på sikt är lämplig för att vidmakthålla 8 800 yrkesofficerare. Figuren visar att det alltså finns ett överskott på framförallt äldre yrkesofficerare jämfört med den hypotetiska ålderstruktur systemet självt strävar mot. Den procentuella fördelningen mellan dem högst 40 år och dem som är äldre än 40 år för den ålderstruktur systemet självt strävar mot skulle bli cirka 55:45 och medelåldern skulle inte vara fullt 40 år.



Figur 5 Yrkesofficerarnas ålderstruktur i dag i förhållande till den hypotetiska struktur ett system utan karriärväxling i sig självt skulle sträva mot. Figuren illustrerar också var under- och överskotten finns.

Försvarsmakten har vid ett flertal tillfällen behövt reducera personalvolymen – både avseende militär och civil personal. De avvecklingsverktyg Försvarsmakten har valt att använda har varierat över tiden. Några exempel på verktyg är avgångsvederlag, olika

¹¹⁴ Regeringens proposition 2008/09:140 Ett användbart försvar. Stockholm 2009-03-19.

yrkesväxlingsprogram, yrkesväxling i samarbete med Trygghetsstiftelsen, flygförarpension och pension. Avsikten med de olika avvecklingsverktygen har varit att minska den totala personalvolymen, och att samtidigt bibehålla möjligheten att nyrekrytera för att på så sätt sänka medelåldern. Uppsägningar har varit ett mindre lämpligt alternativ eftersom detta på grund av arbetsrättsliga orsaker, som gäller för såväl Försvarmakten som arbetsmarknaden i övrigt, hindrar en löpande rekrytering. Beträffande äldre yrkesofficerare med fullmakt, medvetna om svårigheten att ta sig ut på den civila arbetsmarknaden när man är äldre än 50 år, har Försvarmakten behövt stimulera med andra avvecklingsåtgärder. För denna grupp har det dominerande avvecklingsinstrumentet varit förtida pension, så kallad särskild pension (SP). Det är en relativt dyr lösning, särskilt om man beaktar att denna grupp ändå skulle lämna Försvarmakten inom fem år. Ur figur 3 framgår att andelen yrkesofficerare äldre än 57 år är liten, vilket skulle kunna härledas till just förtida pensionering av yrkesofficerare äldre än 55 år. Avveckling genom särskild pension har nu upphört. Försvarmakten hade fram till 1972 ett system med differentierad pensionsålder för den militära personalen. För huvuddelen var pensionsåldern då 50 år. För att bland annat öka harmonin med det övriga samhället upphörde dessa avtal. Den pensionsålder som gäller i dag är 60 år – vilket delvis bidragit till föråldrandet.

Karriärväxling för att rätta till åldersstrukturen

Försvarmakten genomgår en förändring från att ha varit en utbildningsorganisation till att bli en leverantör av en vass och insatsberedd insatsorganisation. Detta ställer bland annat krav på åldersstrukturen och fordrar därmed en reformering av personalförsörjningssystemet. Det reformerade personalförsörjningssystem som införs för yrkesofficerare innebär differentierade karriärvägar (officerare och specialistofficerare) och en struktur som ska underlätta möjligheterna att på ett ordnat och förutsägbart sätt växla mellan olika karriärer såväl inom som ut ur Försvarmakten. Tidigare har den enskilde med relativt kort förvarning blivit föremål för olika avvecklingsåtgärder i samband med återkommande omstruktureringar. Karriärväxling är ett verktyg för att säkra balansen mellan tillgång och behov avseende såväl volym, kompetens, ålder som nivå och bygger på att enskilda växlas ut ur Försvarmakten till annat yrke. Karriärväxling bör användas som ett aktivt verktyg för att kontinuerligt påverka personalstrukturen genom de ökade möjligheterna att kunna både rekrytera och avveckla personal samtidigt för att på så sätt kunna bevara en personalstruktur i balans över tiden. Karriärväxling är ett verktyg som alltså bör användas fortlöpande, men beslut om hur verktyget ska tillämpas måste grundas på en analys av den balans (eller obalans) som dels råder för tillfället, dels spås i framtiden. Syftet med karriärväxlingssystemet måste också vara att mera kostnadseffektivt än tidigare hantera obalanser. En i systemet inbyggd tänkbar ”självfinansiering” kan vara att personer med överskotts kompetens och jämförelsevis hög lön avvecklas till förmån för rekrytering av individer både med efterfrågad kompetens och i ett lägre löneläge.

Inom materielområdet tar Försvarmakten kontinuerliga beslut om såväl inköp, underhåll som avveckling av materielsystem eller -objekt. För att ett personalförsörjningssystem ska fungera över tiden krävs det motsvarande aktiva åtgärder. Ord såsom *utvärdera*, *förändra* och *påverka* bör vara rättesnören för den organisation eller ledning som eftersträvar att balansera tillgång och behov. Karriärväxling är inget nytt inom Försvarmakten, utan har med varierande resultat tillämpats tidigare. Det reformerade personalförsörjningssystemet ställer ökade krav på Försvarmakten som arbetsgivare att förbereda de nyrekryterade (nu medvetna om att officersyrket inte längre är tänkt att vara ett livstidsyrke) för en övergång till annan verksamhet utanför Försvarmakten. I det praktiska karriärväxlingsarbetet med större volymer kan naturligtvis Försvarmakten ta hjälp av en extern aktör med goda kontakter på arbetsmarknaden.

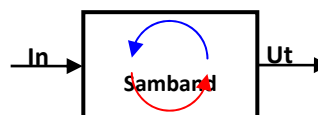
Det nya tvåbefälssystemet som successivt införs medger två karriärvägar för de så kallade kontinuerligt tjänstgörande, det vill säga yrkesofficerarna – som officer eller specialistofficer. De framtida officerarna (tidigare yrkesofficerare) genomför en initial utbildning på 3 år. De inleder karriären i kompetensnivå 6¹¹⁵ och fyller till en början befattningar i insatsorganisationen på kompetensnivåerna 6 till 4. Sedan genomförs ett urval mot kompetensnivåerna 3 till G – främst chefsbefattningar på förband och expertbefattningar i olika staber. Rekryteringen är främst tänkt att ske från gymnasie- och universitetsstuderande, samt från gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS). Specialistofficerarnas (den nya befälskategorin) initiala utbildning omfattar däremot endast 18 månader. De inleder sin karriär i kompetensnivå 7 och är sedan tänkta att besätta befattningar i insatsorganisationen på kompetensnivåerna 7 till 5 (främst chefs- eller expertbefattningar på lägre nivåer i förbanden). Rekrytering är i regel tänkt att ske från GSS. Det är främst specialistofficerarna som ska omfattas av karriärväxlingsverktyget. I samband med etableringen av det nya tvåbefälssystemet ska antalet specialistofficerare öka samtidigt som officersvolymen ska minska. Detta innebär att många av dagens yrkesofficerare måste placeras på befattningar som är avsedda för specialistofficerare. På frivillig väg ska alltså en omgäldning ske, det vill säga att ett antal tidigare yrkesofficerare ska byta både personalkategori och gradbeteckning.

Enligt uppgift har karriärväxlingsverktyget medfört att medvetenheten om att officersyrket inte längre är att betrakta som ett livstidyrke ökat och därmed har också rörligheten utan aktiva åtgärder från arbetsgivarens sida ökat. De spontana avgångarna i just de ålderskategorier som är aktuella för karriärväxling har av allt att döma ökat. Medvetna om att karriärväxling står för dörren tar fler enskilda på eget initiativ steget att söka sig från Försvarsmakten. Möjligen är det så att de som lyckats hitta nytt arbete utanför Försvarsmakten anser det bättre att förekomma eventuella karriärväxlingsåtgärder. Det finns en analogi med många av dem som efter försvarsbeslutet 2000 (FB 2000) nyttjade det 3-åriga avgångsvederlaget – det var just de som redan hade ett nytt yrke att gå till som nyttjade möjligheten att få tre årslöner under tre år.

Simuleringar - karriärväxlingens påverkan på åldersstrukturen

Modellen

Verkligheten är ofta komplex. En modell är en förenklad beskrivning av den del av verkligheten som ska studeras, med fokus på de egenskaper eller samband viktigast att belysa. En modell är med andra ord ett hjälpmedel i analysen av ett komplext system och ska beskriva de viktigaste in- och utparametrarna samt sambandet mellan dem, se figur 6.



Figur 6 En enkel illustration av en modell.

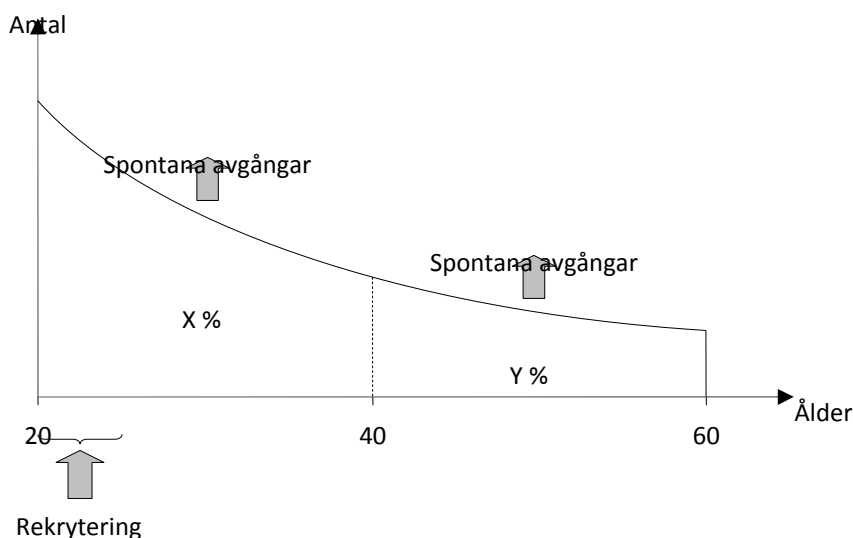
Det är viktigt att vara medveten om att modellen just är en förenklad bild av det verkliga systemet och att simuleringsresultaten endast är relevanta och användbara under de förutsättningar, som ges av de förenklingar som gjorts.

Försvarsmaktens personalförsörjningssystem kräver mycket lång tid för att nå den hypotetiska åldersstruktur systemet självt strävar mot – i det närmaste 40 år. Under den tiden kommer systemet regelbundet att utsättas för såväl inre som yttre påverkan och

¹¹⁵ Kompetensnivåernas motsvarighet i tjänstegrad eller tjänsteställning framgår av *Bilaga 1 – Kompetensnivåer*.

därför är det ingen större utmaning att dra slutsatsen att vi i realiteten aldrig kommer att uppnå en sådan åldersstruktur. Modellen ger dock en bra förståelse för systemets naturliga krafter och vart personalsystemet i sig självt strävar, vilket ger oss en fingervisning om hur personalförsörjningssystemet bör påverkas för att Försvarsmakten ska nå önskad åldersstruktur.

Figur 7 visar schematiskt hur modellen av Försvarsmaktens åldersstruktur ser ut. Faktorer som önskad totalvolym och det eftersträlvade förhållandet mellan yngre och äldre yrkesofficerare påverkar rekryterings- och avvecklingsbehovet. En ökad andel yngre yrkesofficerare kräver en ökad grundrekrytering och att ett antal av dessa sedan karriärväxlar i 40-årsåldern. Om däremot en högre andel äldre yrkesofficerare eftersträvas blir förhållandet det motsatta – rekryteringen av unga officerare måste minska, för att istället ersättas av en rekrytering av äldre.



Figur 7 En schematisk beskrivning av modellen av Försvarsmaktens åldersstruktur.

Simuleringar

Nedan följer resultaten av de genomförda simuleringarna. Först en sammanfattning av de viktigaste förutsättningarna:

Åldern på dem som grundrekryteras baseras sig på statistik från åren 1995 till 2005 hämtade från CSS¹¹⁶. För att ta hänsyn till att den initiala utbildningen för officerarna i tvåbefälssystemet är 3 år har jag omarbetat de ursprungliga data.

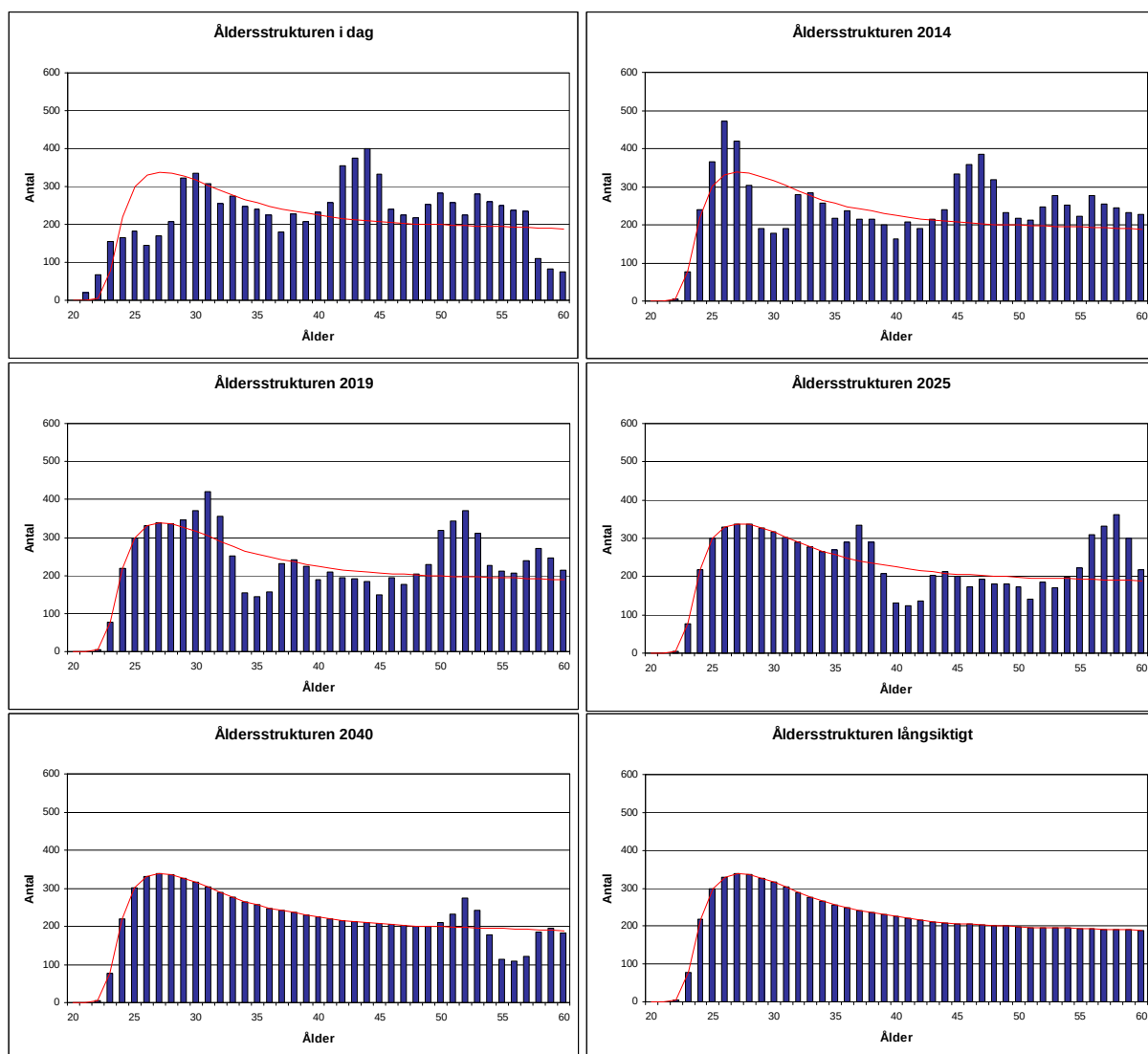
Andelen spontana avgångar ges av bearbetad statistik ursprungligen hämtad från CSS avseende åren 1997 till 2007 (i genomsnitt 2,1 procent).

- Utgångsläget är åldersstrukturen i mars 2011 redovisat i den kvartalsvisa uppföljningen av personalstatistik i det så kallade lägesrummet som Försvarsmakten ställt till mitt förfogande.
- Rekryteringsvolymerna styrs i normalfallet av målsättningen att så snabbt som möjligt nå och sedan bibehålla en totalvolym avseende antalet yrkesofficerare som ligger inom ramen för målbilden, det vill säga 8 800 (det ger en årligt varierande rekryteringsvolym).
- Eventuell karriärväxling sker i åldersintervallet 35 till 40 år.

¹¹⁶ Försvarsmaktens tidigare personalstödsystem – Centralt StödSystem.

Körning 1 – Ett system utan karriärväxling (konstant rekryteringsvolym)

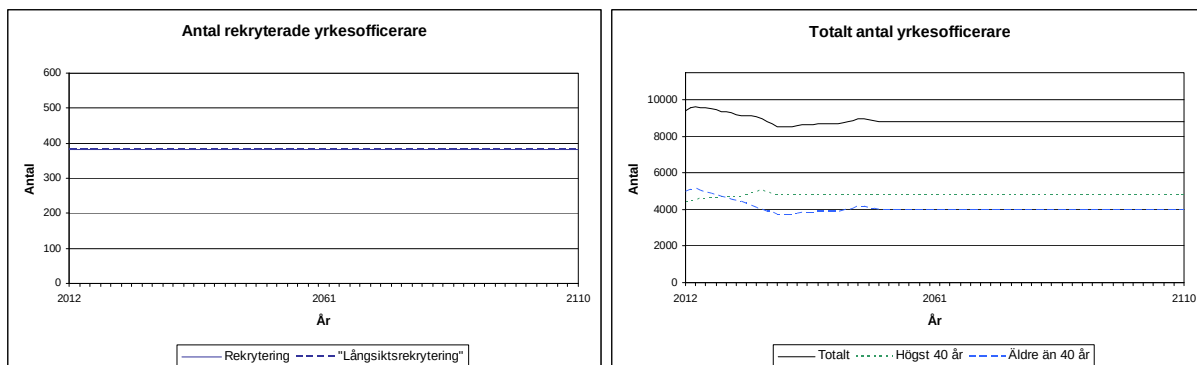
Försvarsmaktens personalförsörjningssystem karaktäriseras av ett inflöde i systemet som ung, avgångar sker under tiden och det slutliga utflödet sker i samband med pensioneringen. Det medför att systemet i sig självt strävar mot en åldersstruktur med ett ”pyramidliknande” utseende – se den heldragna linjen i figurerna nedan. Jag har tidigare påpekat att personalförsörjningssystemet inte får utsättas för störningar för att någonsin nå den hypotetiska åldersstruktur systemet självt strävar mot. Det innebär att rekryteringsvolymen inte får variera. Jag gör därför i denna körning ett undantag från en av förutsättningarna beskrivna ovan – rekryteringsvolymen hålls under hela simuleringsperioden på en konstant nivå, vilket gör att den på sikt balanserar avgångarna och då ger den önskade yrkesofficersvolymen 8 800. Figur 8 visar hur åldersstrukturen utvecklar sig över tiden.



Figur 8 Åldersstrukturens utveckling om den årliga rekryteringsvolymen styrs av målsättningen att på sikt nå totalvolymen 8 800 yrkesofficerare.

Den hypotetiska åldersstrukturen på sikt för ett system utan karriärväxling har förhållandet 55:45 mellan dem högst 40 år respektive över 40 år, vilket motsvarar medelåldern 40 år. Är Försvarsmakten nöjd med en sådan fördelning krävs ingen karriärväxling. Den genomsnittliga anställningstiden blir cirka 23 år.

Figur 9 visar den konstanta rekryteringsvolym jag antagit för att på sikt nå 8 800 yrkesofficerare. Figuren visar vidare att det faktiskt tar 40 år innan detta system når den önskade totalvolymen (under tiden kommer antalet yrkesofficerare att vara såväl under som över målbilden).

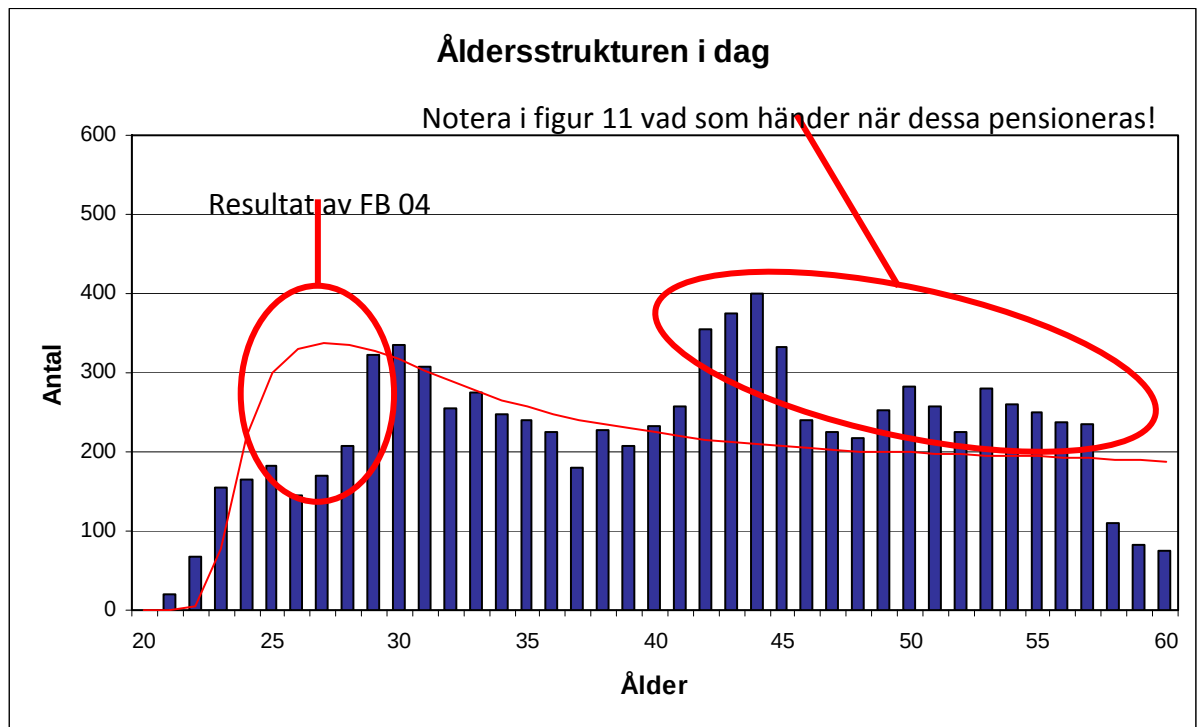


Figur 9 Den årliga rekryteringsvolym som fordras för att på längre sikt nå totalvolymen 8 800 yrkesofficerare är cirka 380. "Långsiktarekryteringen" anger den rekryteringsvolym som använts i denna simulering och som på sikt uppväger avgångarna och göra det möjligt för personalförsörjningssystemet att nå den hypotetiska åldersstruktur systemet självt strävar mot. Vidare visar figuren hur antalet yrkesofficerare högst 40 år och över 40 år utvecklas.

Körning 2 – Ett system utan karriärväxling (årligt varierande rekryteringsvolym)

Jag inleder detta avsnitt med att reflektera över dagens åldersstruktur, som återges i figur 10. Figuren visar tydligt att det finns en stor brist på yrkesofficerare i åldrarna 24 till 29 år. Det saknas omkring 800 yrkesofficerare i detta åldersintervall jämfört med den hypotetiska åldersstruktur ett system utan karriärväxling i sig självt skulle sträva mot enligt *Körning 1* (ett personalförsörjningssystem som på sikt enligt resultaten ovan skulle ge 55 procent yrkesofficerare högst 40 år, vilket säkerligen är en relativt blygsam andel i förhållande till Försvarsmaktens behov). Därtill har Försvarsmakten ytterligare ett underskott på drygt 300 yrkesofficerare i åldersintervallet 31 till 40 år. Det är ju yrkesofficerarna högst 40 år som ska tjänstgöra som truppbefäl och lösa Försvarsmaktens mest grundläggande uppgifter i det som är försvarets kärnverksamhet – att utbilda soldater och befäl både till internationella insatser och för att trygga vår territoriella integritet. Detta är konsekvenser som kan härledas till bland annat försvarsbeslutet 2004 (FB 04). För första gången i modern tid blev yrkesofficerare uppsagda på grund av arbetsbrist och yrkesofficersprogrammet ställdes in under några år. Såväl yrkesofficersprogrammet 04/06 och 05/07 ställdes in och yrkesofficersprogrammet 06/09 som påbörjades hösten 2006 med 361 elever förlängdes från en två- till en treårig utbildning. Inga yrkesofficerare examinerades alltså under 2006 till 2008. Den tidigare överbefälhavaren Håkan Syrén har i *Vägen framåt*¹¹⁷ beskrivit detta som sitt "mest korkade beslut". Ett beslut fattat i trångmål, medveten om följderna på sikt!

¹¹⁷ Håkan Syrén, *Vägen framåt – en liten bok om en stor förändring*. Stockholm 2004, 52 s. ISBN: 91-974433-5-2



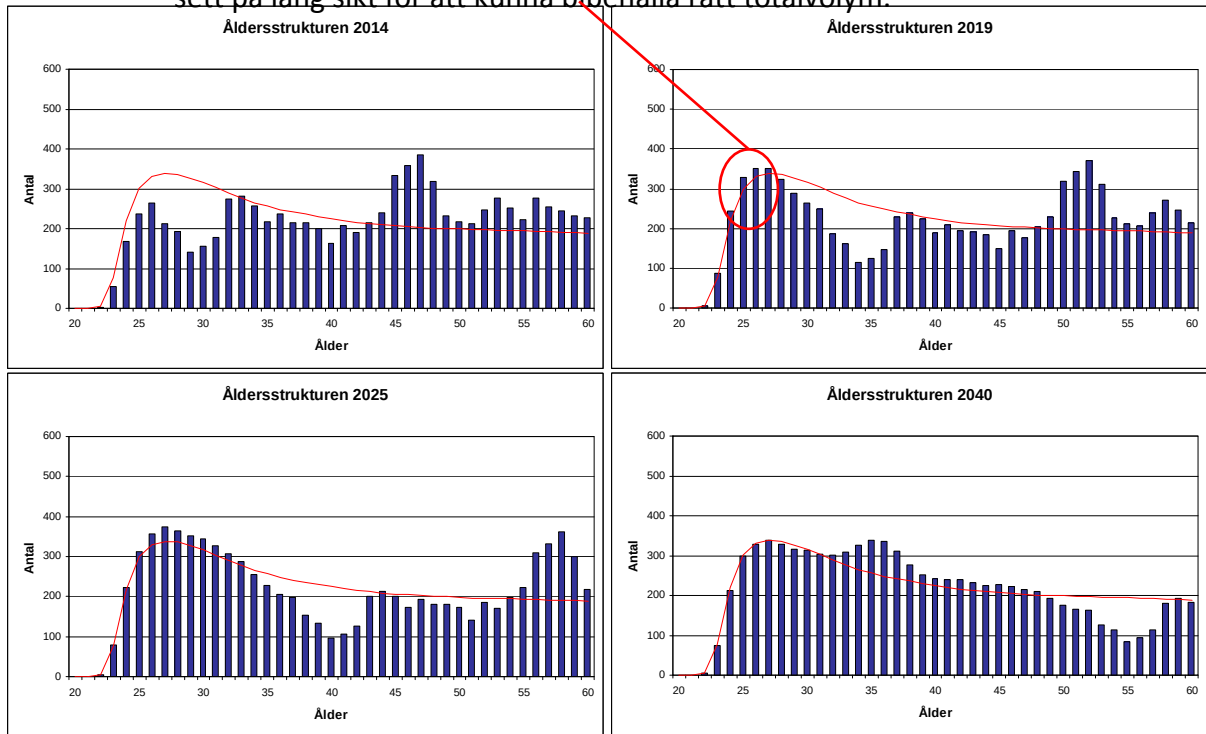
Figur 10 Yrkesofficerarnas åldersstruktur 2011.

Underskottet på yngre yrkesofficerare kan skapa såväl kortsiktiga som långsiktiga problem. På kort sikt kommer det att finnas för få handledare och i framtiden riskeras ett åldersmässigt personalberg om Försvarsmakten väljer att överrekrytera, utan att beakta de långsiktiga konsekvenserna. En långsiktig hållbar lösning kräver verktyg för att hantera överrekryteringen. Karriärväxling kan vara ett sådant verktyg för att på sikt överföra de som överrekryteras till den civila arbetsmarknaden på ett bra sätt. Karriärväxlingsverktyget studeras i några av de senare redovisade körningarna.

I *Körning 1* visades resultat av en simulering som bygger på en konstant årlig rekrytering av ungefär 380 yrkesofficerare för att på längre sikt nå (och sedan bibehålla) totalvolymen 8 800. I denna körning styrs rekryteringen istället av målsättningen att så snabbt som möjligt nå och sedan bibehålla yrkesofficersvolymen 8 800.

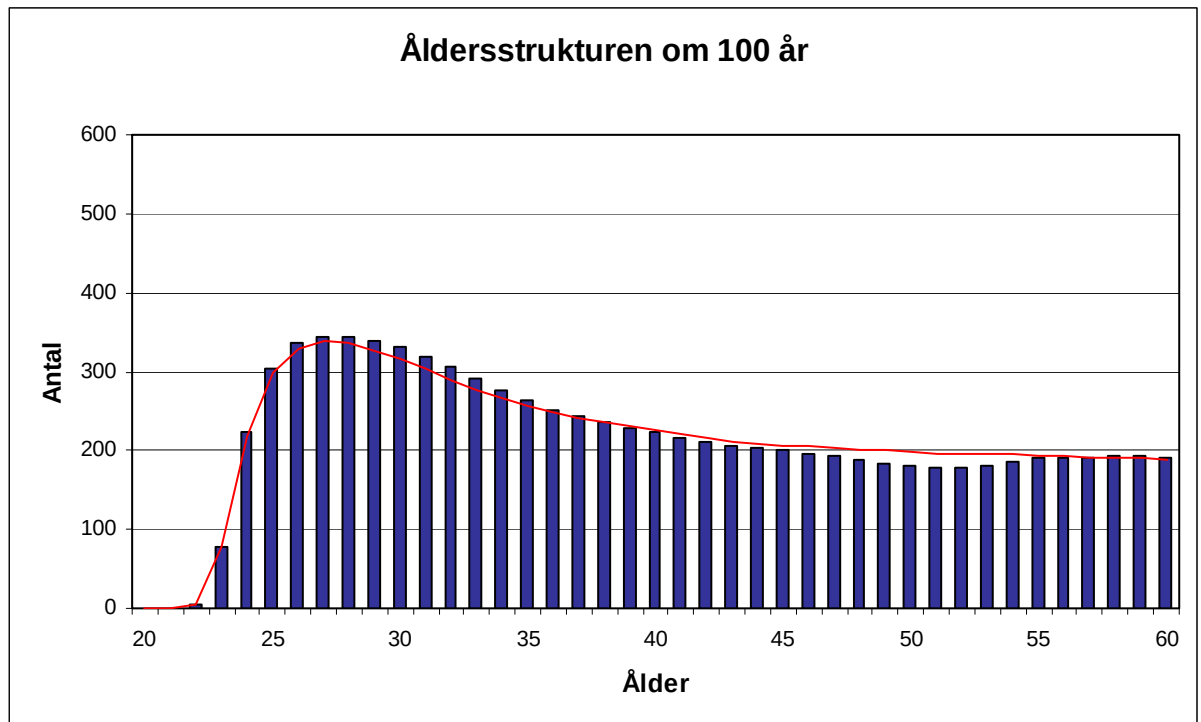
Simuleringen av utvecklingen över tiden visar att det säkerligen kommer att finnas ett visst överskott på äldre yrkesofficerare under en tid framöver, se figur 11. **Fel! Hittar inte referenskälla.** Detta överskott kan innebära svårigheter att inom befintlig personalram och ekonomiskt utrymme genomföra så stora nyrekryteringar man önskar. Från 2014 kommer dock pensionsavgångarna att öka, vilket kan öka utrymmet.

Pensionering av yrkesofficerarna markerade i figur 10 resulterar i en ökad rekrytering till en nivå som inte är optimal sett på lång sikt för att kunna bibehålla rätt totalvolym.



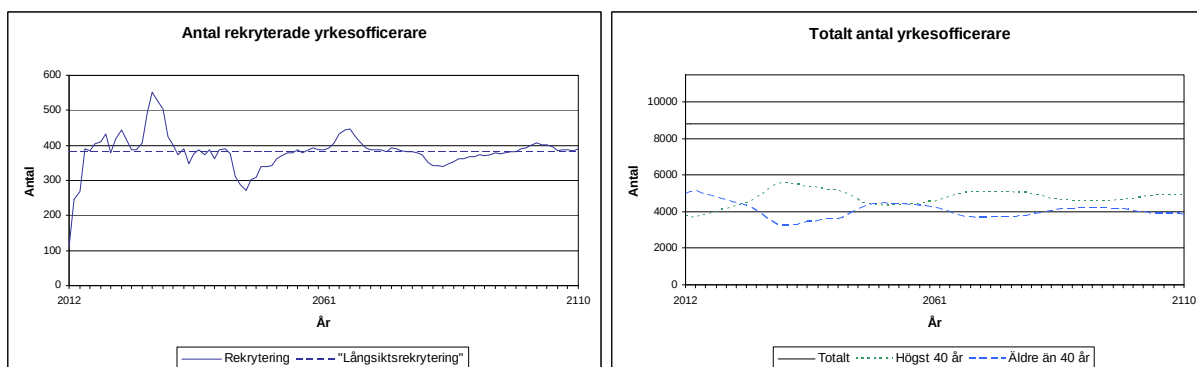
Figur 11 Åldersstrukturens utveckling om den årliga rekryteringsvolymen styrs av målsättningen att så snabbt som möjligt nå totalvolymen 8 800.

Åldersstrukturen på sikt redovisas i figur 12. Detta system når aldrig den hypotetiska åldersstruktur ett opåverkat system strävar mot, men på längre sikt kommer resultaten alltmer att påminna om resultaten i föregående avsnitt. I slutet av simuleringsperioden blir medelåldern 39,7 år och den procentuella fördelning mellan dem högst 40 år och dem över 40 år blir 56:44. Den genomsnittliga anställningstiden blir 22,5 år.



Figur 12 Åldersstrukturen på sikt. Eftersom rekryteringsvolymen varierat under åren nås inte den hypotetiska åldersstruktur systemet självt strävar mot under simuleringsperioden (100 år). Den årligt varierande rekryteringsvolymen är ett exempel på en regelbunden påverkan på systemet som gör att systemet aldrig riktigt når den hypotetiska åldersstrukturen – men i detta fall kan avvikelsen mera betraktas som av akademisk karaktär.

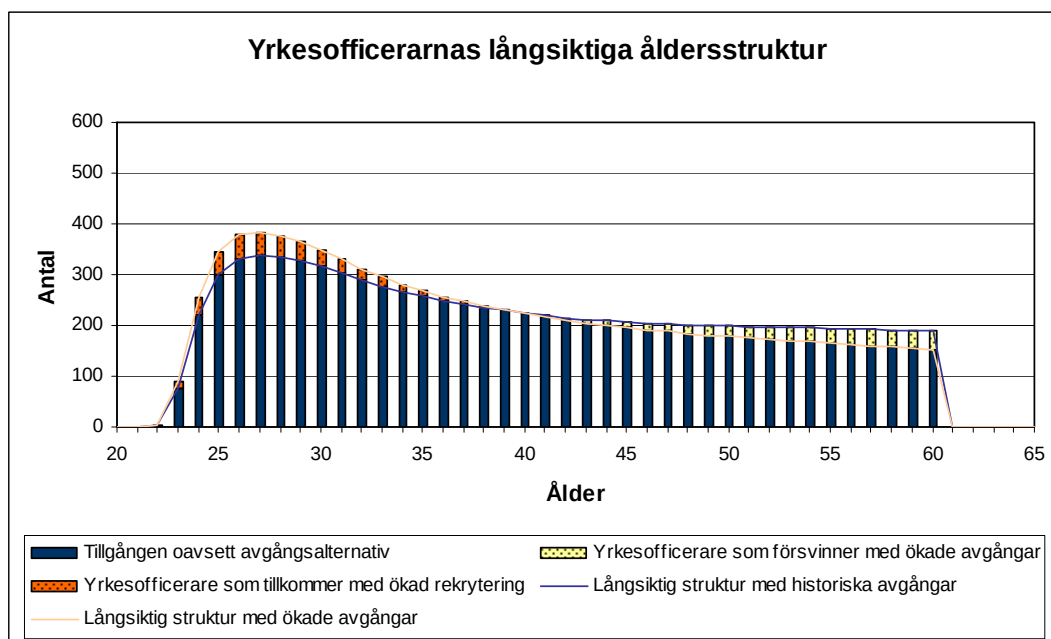
Figur 13 åskådliggör hur rekryteringsbehovet kommer att se ut från och med år 2012 om en totalvolym på 8 800 yrkesofficerare ska vidmakthållas över tiden. Rekryteringen hamnar inledningsvis med all tydlighet i en självsvängning, men kommer på lång sikt att närma sig cirka 380 yrkesofficerare årligen (jämför med *Körning I*). En relevant fråga i detta sammanhang är hur stora årliga variationer i utbildningsvolym det militära utbildningssystemet klarar kontra det civila systemet? Figuren visar också hur antalet yrkesofficerare högst 40 år respektive över 40 år kommer att variera över tiden.



Figur 13 Figuren visar den årliga rekryteringsvolym som fordras för att så snabbt som möjligt nå totalvolymen 8 800 yrkesofficerare. "Långsiktarekryteringen" anger den rekryteringsvolym som på sikt uppväger avgångarna och skulle göra det möjligt för personalförsörjningssystemet att nå den hypotetiska åldersstruktur systemet självt strävar mot (se Körning 1). Den rekryteringsvolym som faktiskt använts i simuleringen gör att denna hypotetiska åldersstruktur aldrig nås – eftersom systemet årligen utsätts för en påverkan. Vidare visar figuren hur antalet yrkesofficerare högst 40 år och över 40 år utvecklas.

Körning 3 – Ett system utan karriärväxling, men med ökade spontanavgångar

Denna körning har *Körning 2* som utgångspunkt. Jag vill här undersöka hur en enprocentig ökning av spontanavgångarna skulle påverka åldersstrukturen på sikt. Simuleringen bekräftar naturligtvis att det ökade antalet avgångar måste kompenseras med en ökad rekrytering – ytterligare cirka 65 yrkesofficerare måste rekryteras årligen. Detta medför en förnygring och medelåldern sjunker till 38,7 år och den procentuella fördelningen mellan dem högst 40 år och dem över 40 år blir 60:40. De ökade avgångarna innebär en ökad personalomsättning och den genomsnittliga anställningstiden blir fyra år kortare, det vill säga 19 år. I figur 14 försöker jag illustrera hur åldersstrukturen redovisad i figur 12 förändras till följd av de ökade avgångarna (och den därmed ökade rekryteringen).

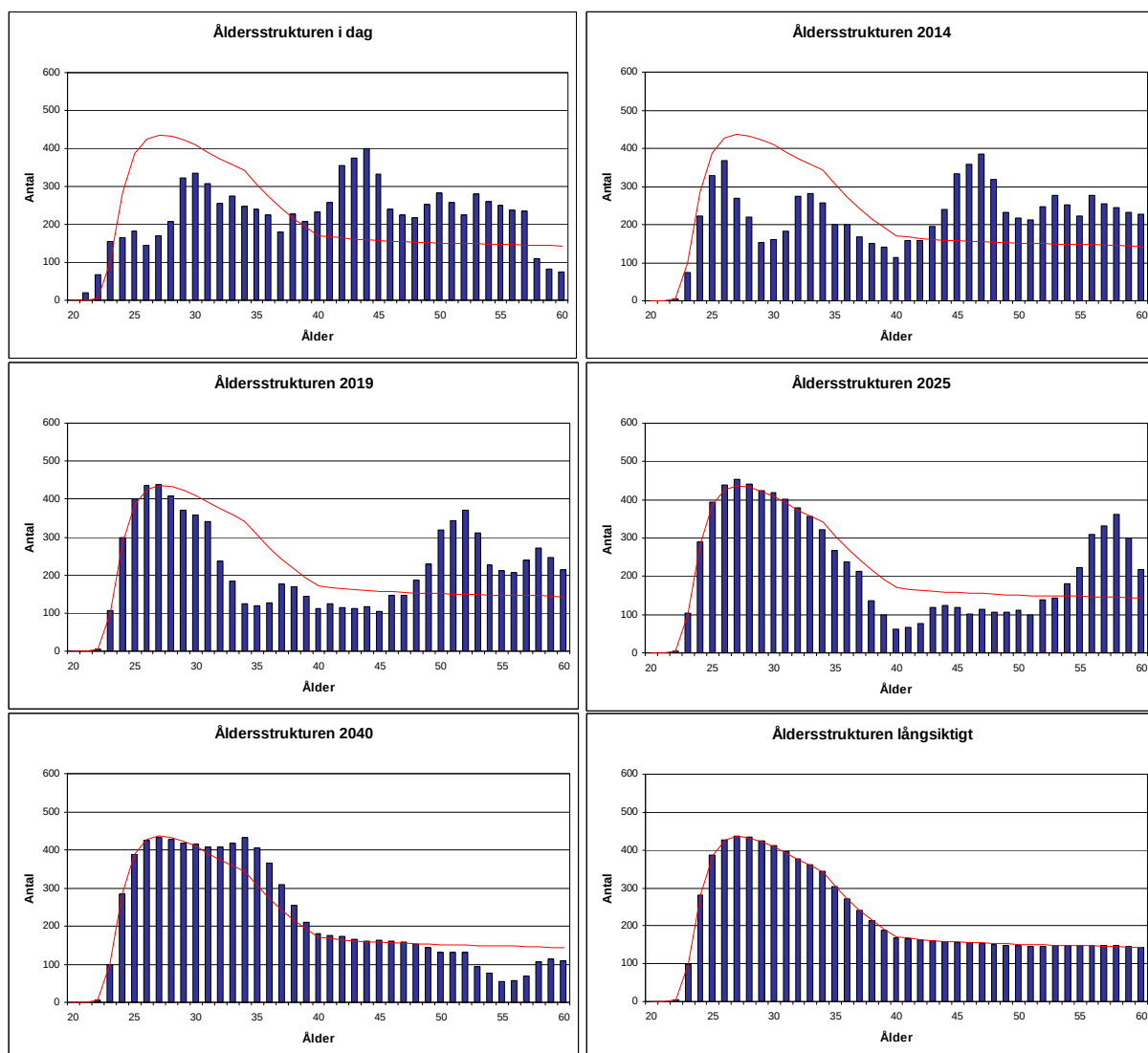


Figur 14 Förändringar i åldersstrukturen om spontanavgångarna ökar med en procent jämfört med de historiska avgångsnivåerna – med den bibehållna totalvolymen 8 800.

De heldragna linjerna visar den hypotetiska åldersstruktur mot vilken personalförsörjningssystemet självt strävar förutsatt de två olika avgångsfrekvenserna. Figuren visar just det som siffrorna ovan indikerar – att andelen yngre yrkesofficerare ökar som ett resultat av den ökade rekryteringen (markerat i figuren) och att andelen äldre minskar (de yrkesofficerare som lämnar Försvarsmakten med de ökade avgångarna har också markerats). Det ökade antalet avgångar medger alltså att Försvarsmakten ökar sin rekrytering för att kunna behålla den önskade totalvolymen, vilket medför en förnygring. Eftersom de ökade avgångarna drabbar hela åldersstrukturen (i motsats till karriärväxling som gör det möjligt att rikta insatser mot önskade åldersintervall) får detta en viss oönskad kompetensförlust som följd.

Körning 4– Ett system med karriärväxling

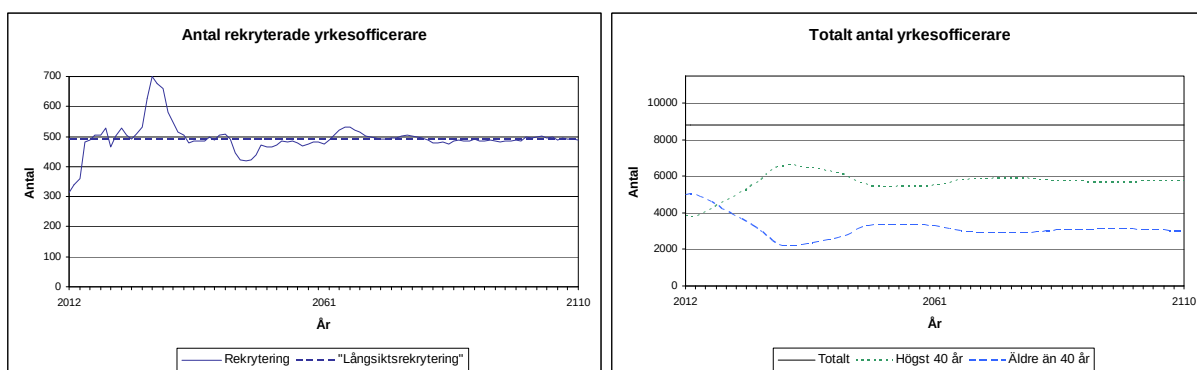
I denna körning har jag prövat att karriärväxla 50 procent av yrkesofficerarna i åldersintervallet 35 till 40 år. Det årliga rekryteringsbehovet som krävs för att nå och bibehålla 8 800 yrkesofficerare blir då på sikt cirka 490. Genom karriärväxlingen är det möjligt att sänka medelåldern till 37,5 år och den procentuella fördelningen mellan dem högst 40 år och dem över 40 år blir 66:34. Den genomsnittliga anställningstiden blir på sikt 18 år. Figur 15 visar åldersstrukturens utveckling över tiden.



Figur 15 Åldersstrukturens utveckling om den årliga rekryteringsvolymen styrs av målsättningen att så snabbt som möjligt nå totalvolymen 8 800 yrkesofficerare.

Om Försvarsmakten emellertid vill ha en större andel yngre yrkesofficerare fordras dels att grundrekryteringsvolymen ökar, dels att det antal som karriärväxlar också ökar. Om avsikten är att strikt påverka fördelningen mellan yngre och äldre och om gränsen är 40 år, bör naturligtvis karriärväxlingen ske tidigast i 40-årsåldern. På så sätt kan Försvarsmakten både ta till vara deras kompetens och fysiska kapacitet, samt dra nytta av den ekonomiska investeringen i samband med deras utbildning så länge som möjligt. Det är dock av stor betydelse att den enskilde ges rimliga förutsättningar att ställa om sig för en civil karriär så länge han eller hon fortfarande är attraktiv på arbetsmarknaden.

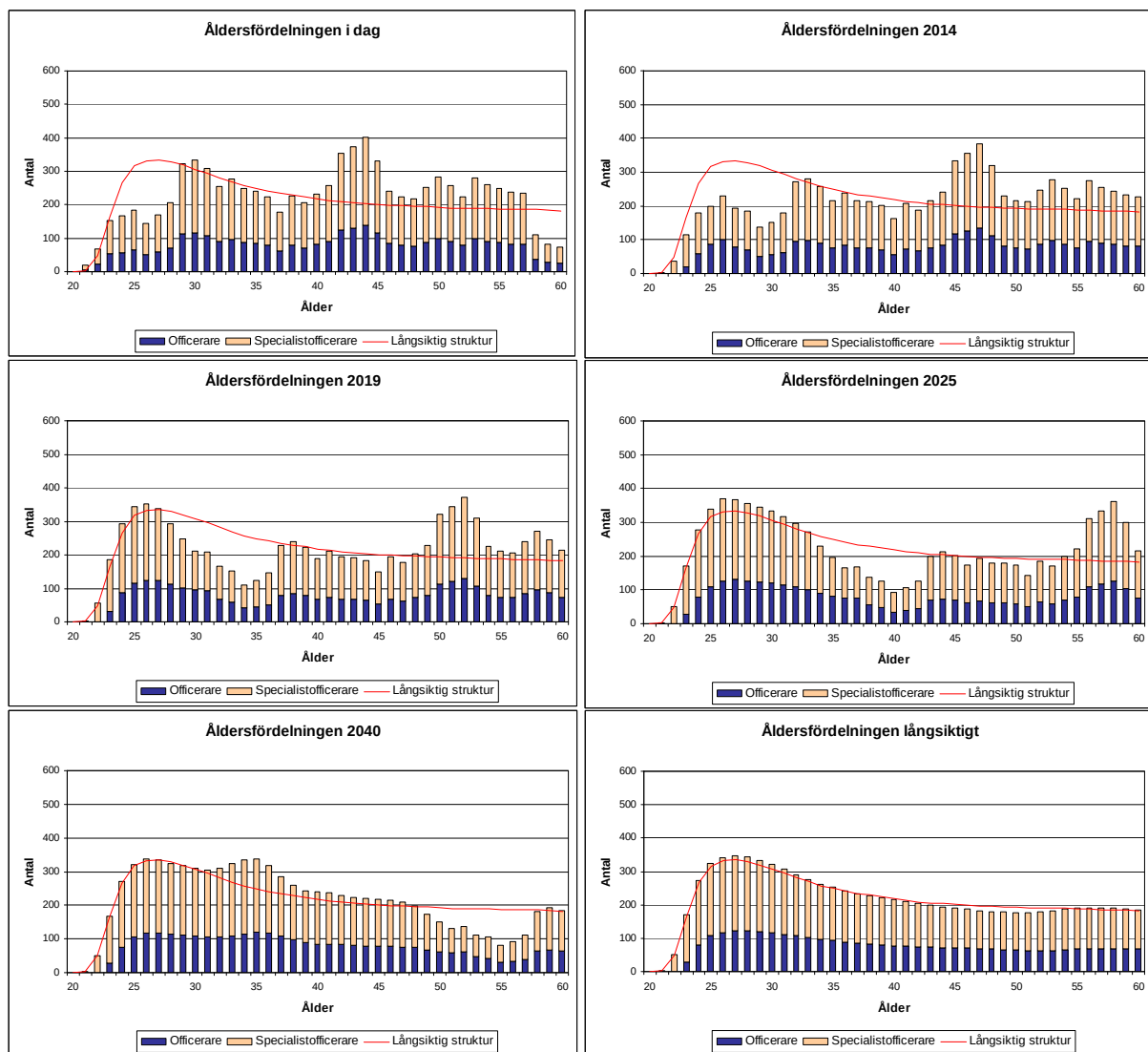
Figur 16 åskådliggör hur rekryteringsbehovet kommer att se ut från och med år 2012 om en totalvolym på 8 800 yrkesofficerare ska vidmakthållas över tiden. Figuren visar också hur antalet högst 40 år respektive över 40 år kommer att variera över tiden.



Figur 16 Den årliga rekryteringsvolym som fordras för att så snabbt som möjligt nå totalvolymen 8 800 yrkesofficerare. Vidare visar figuren hur antalet yrkesofficerare högst 40 år och över 40 år utvecklas.

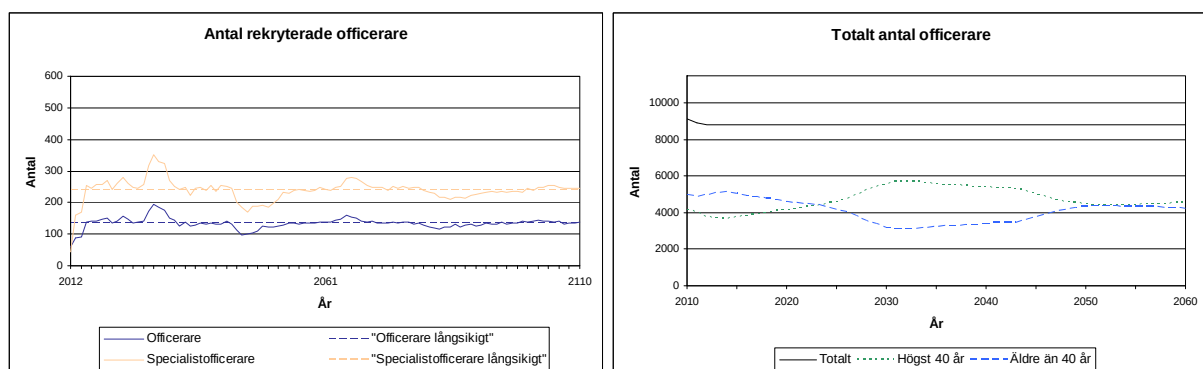
Körning 5 – Ett system utan karriärväxling uppdelat på officerskategorier

Denna körning motsvarar *Körning 2*, men i denna körning har jag utgått från att Försvarsmakten lyckas omgäldnera 2/3 av dagens yrkesofficerare (i varje årskull) till specialistofficerare. Vidare har jag antagit den rekryteringsvolym som krävs för att nå och bibehålla en total volym på 8 800 yrkesofficerare, varav 1/3 officerare och 2/3 specialistofficerare. Rekryteringsvolym blir cirka 130 officerare och ungefär 240 specialistofficerare. På sikt ger detta system medelåldern 39,3 år och den procentuella fördelning 57:43 mellan dem högst 40 år och dem över 40 år. Den genomsnittliga anställningstiden blir 23 år. Figur 17 visar åldersstrukturens utveckling över tiden.



Figur 17 Åldersstrukturens utveckling om den årliga rekryteringsvolymen styrs av målsättningen att så snabbt som möjligt nå totalvolymen 8 800 yrkesofficerare.

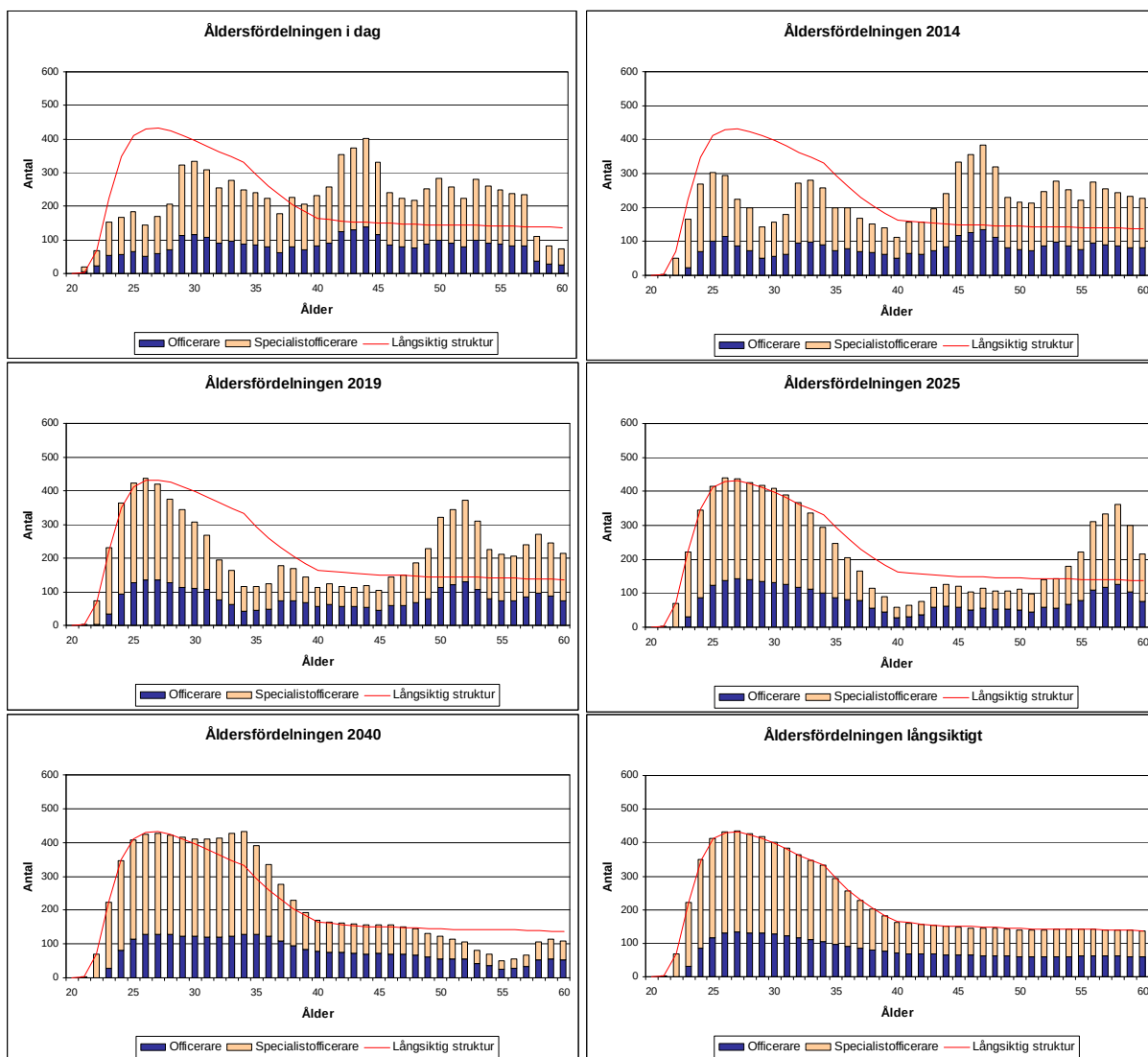
Figur 18 åskådliggör hur rekryteringsbehovet kommer att se ut från och med år 2012 om en totalvolym på 8 800 yrkesofficerare ska vidmakthållas över tiden. Figuren visar också hur antalet högst 40 år respektive över 40 år kommer att variera över tiden.



Figur 18 Den årliga rekryteringsvolym som fordras för att så snabbt som möjligt nå totalvolymen 8 800 yrkesofficerare. Vidare visar figuren hur antalet yrkesofficerare högst 40 år och över 40 år utvecklas.

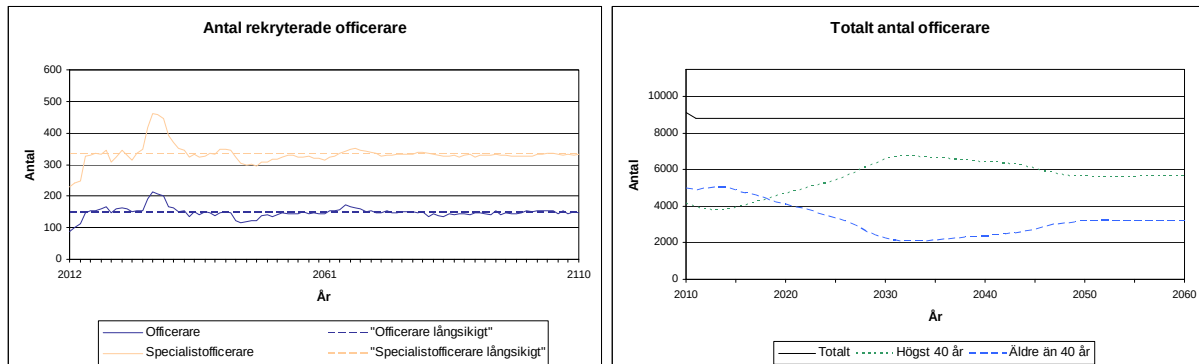
Körning 6 – Ett system med karriärväxling uppdelat på officerskategorier

Även i denna körning har jag utgått från antagandet att Försvarsmakten lyckas omgäldna 2/3 av dagens yrkesofficerare till specialistofficerare. Jag antar att både officerare och specialistofficerare karriärväxlar i åldersintervallet 35 till 40 år – 30 respektive 60 procent. Simuleringen visar att karriärväxlingsverktyget gör det möjligt att sänka medelåldern till 36,9 år och den procentuella fördelningen mellan dem högst 40 år och dem över 40 år blir 67:33. Den genomsnittliga anställningstiden blir på sikt 18 år. För att på sikt bibehålla den totala volymen 8 800 yrkesofficerare krävs en årlig rekrytering av ungefär 150 officerare och omkring 330 specialistofficerare. Figur 19 visar åldersstrukturens utveckling över tiden.



Figur 19 Åldersstrukturens utveckling om den årliga rekryteringsvolymen styrs av målsättningen att så snabbt som möjligt nå totalvolymen 8 800 yrkesofficerare.

Figur 20 åskådliggör hur rekryteringsbehovet kommer att se ut från och med år 2012 om en totalvolym på 8 800 yrkesofficerare ska vidmakthållas över tiden. Figuren visar också hur antalet högst 40 år respektive över 40 år kommer att variera över tiden.



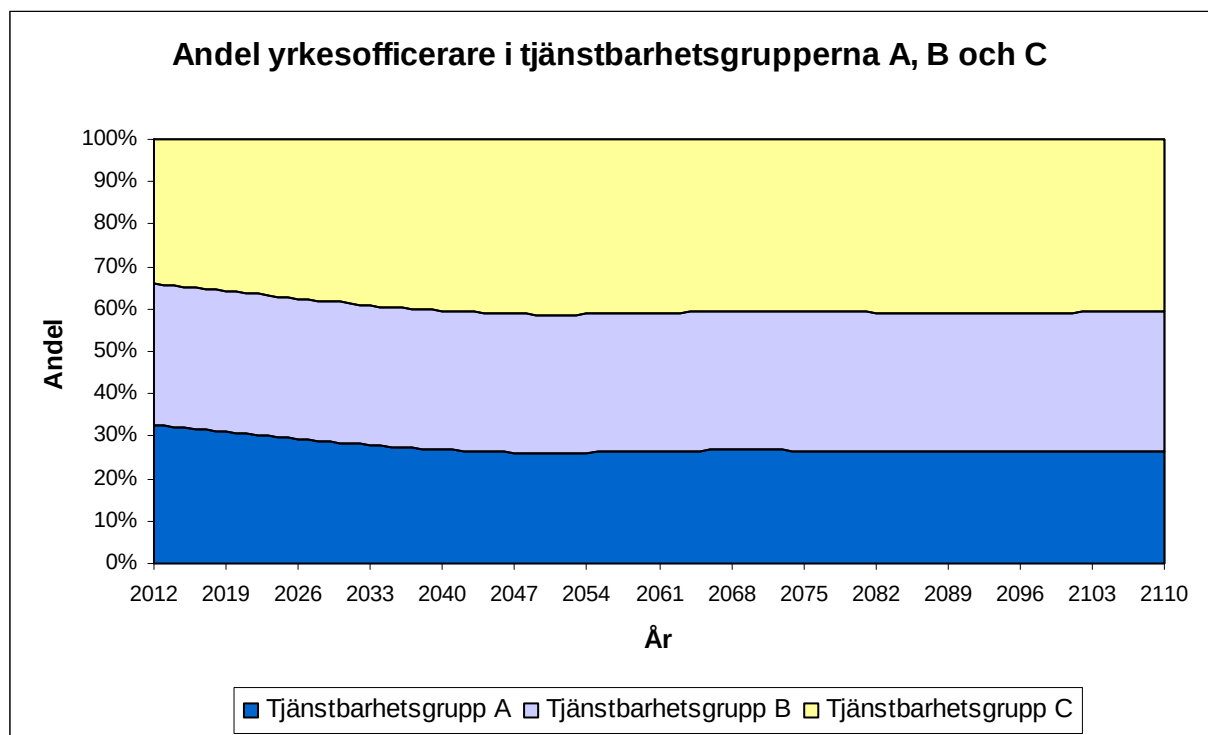
Figur 20 Den årliga rekryteringsvolym som fordras för att så snabbt som möjligt nå totalvolymen 8 800 yrkesofficerare. Vidare visar figuren hur antalet yrkesofficerare högst 40 år och över 40 år utvecklas.

Körning 7 – Kompetensväxling

I denna simulering berör jag det område jag inledningsvis benämnde kompetensförsörjning. Jag har nu delat upp yrkesofficerarna i tre olika tjänstbarhetsgrupper – kallade A, B och C. Dessa ska inte tolkas som en medicinsk indelning utifrån lämplighet att tjänstgöra i olika befattningar, utan ska ses som ett försök att dela in yrkesofficerarna i kompetens- eller verksamhetsområden. Varje tjänstbarhetsgrupp består av 1/3 av yrkesofficerarna. 1/3 av den årliga rekryteringsvolymen kommer att utgöra en del av respektive grupp. Spontanavgångarna skiljer mellan de olika tjänstbarhetsgrupperna – avgångarna för tjänstbarhetsgrupp A förutsätts vara 50 procent högre än de genomsnittliga historiska spontana avgångarna och spontanavgångarna för grupp C antas vara 50 procent lägre. De genomsnittliga spontana avgångarna är fortfarande 2,1 procent (vilket antas gälla för tjänstbarhetsgrupp B).

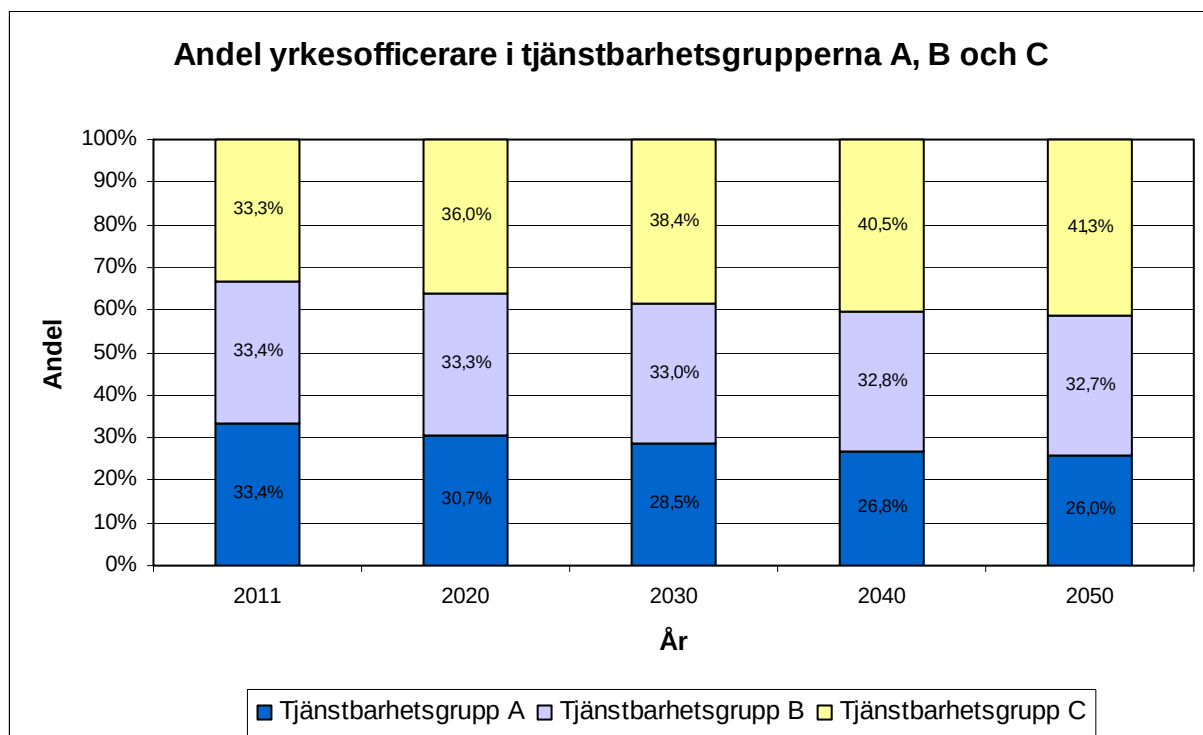
Ett "passivt" agerande

Inledningsvis vill jag illustrera vad som händer om Försvarmakten agerar passivt. Figur 21 visar hur andelen yrkesofficerare i de tre tjänstbarhetsgrupperna utvecklar sig över tiden om Försvarmakten inte agerar för att i så stor utsträckning som möjligt behålla yrkesofficerarna i tjänstbarhetsgrupp A, inom kompetens- eller verksamhetsområden viktiga för försvaret men med en kompetens också attraktiv på den civila arbetsmarknaden.



Figur 21 Utvecklingen av andelen yrkesofficerare i de tre tjänstbarhetsgrupperna över tiden.

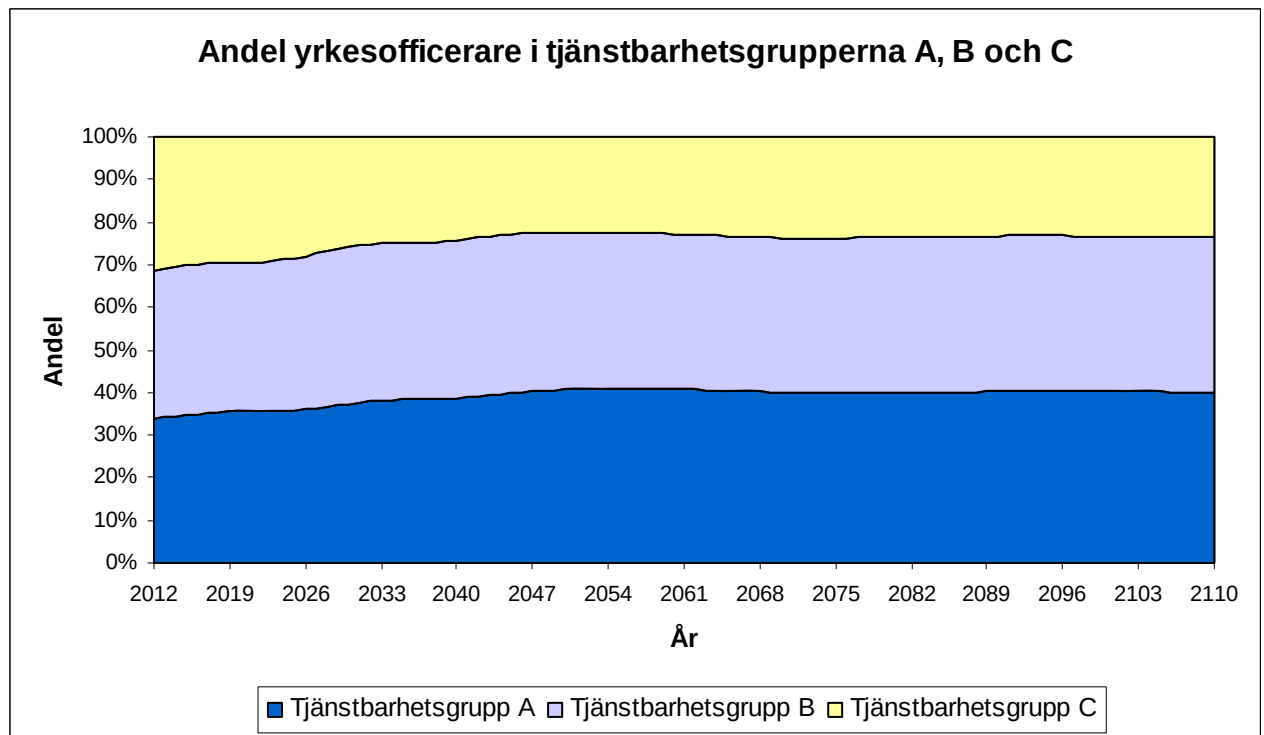
Figur 22 visar i större detalj hur andelen yrkesofficerare i tjänstbarhetsgrupperna A, B och C utvecklar sig under de närmsta 40 åren (en period som för en i dag nyanställd yrkesofficer motsvarar en livstidskarriär). På sikt kommer andelen yrkesofficerare i tjänstbarhetsgrupp A att sjunka till ungefär 1/4 och andelen i tjänstbarhetsgrupp C kommer att öka till omkring 2/5. Andelen yrkesofficerare i tjänstbarhetsgrupp B kommer enligt simuleringen även fortsättningsvis vara cirka 1/3.



Figur 22 Utvecklingen av andelen yrkesofficerare i de tre tjänstbarhetsgrupperna.

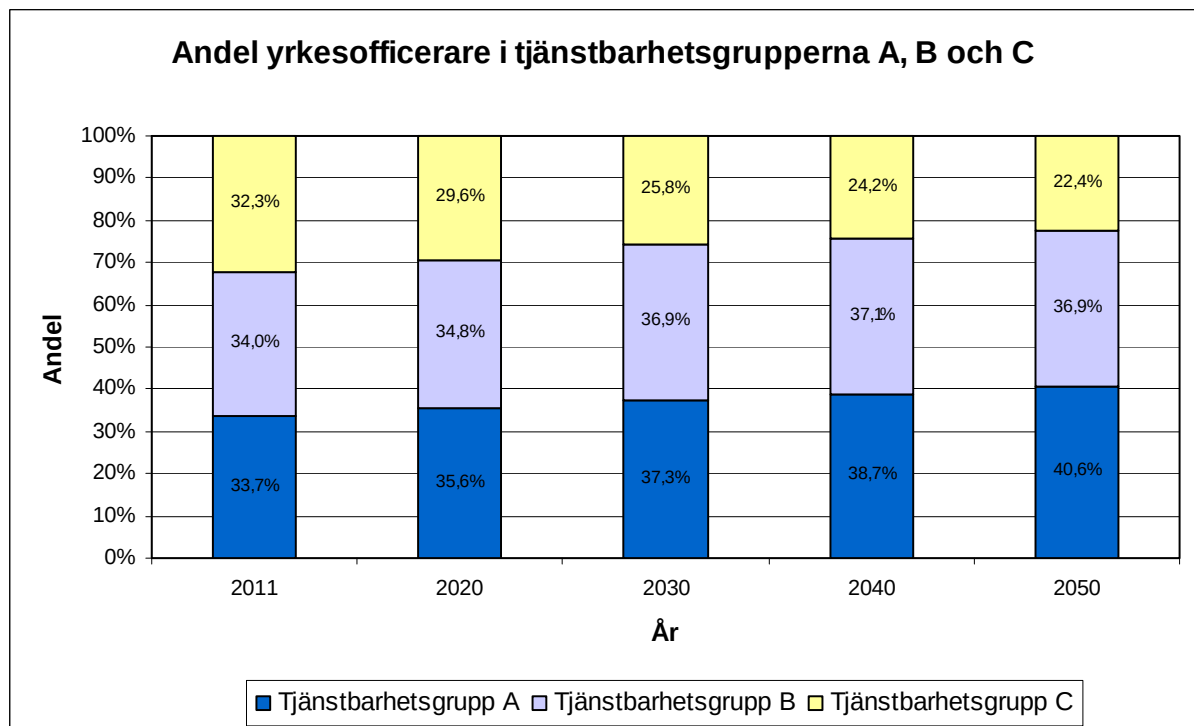
Ett "aktivt" agerande

I denna körning gäller samma förutsättningar som i *Körning 6* – med tillägget att karriärväxlingen sker på ett sådant sätt att det är individer från tjänstbarhetsgrupp C för respektive personalkategori som karriärväxlas i första hand, sedan vid behov från tjänstbarhetsgrupp B och slutligen från grupp A. Med hjälp av denna simulering vill jag visa att Försvarsmakten med ett fungerande karriärväxlingssystem inte bara kan hantera obalanser i åldersstrukturen, utan att Försvarsmakten också får ett verktyg som ger möjlighet att i ökad utsträckning avveckla överskottskompetens. Givet de totala volymerna som årligen måste karriärväxlas (enligt *Körningen 6*) räcker det att rikta åtgärder avseende officerarna mot dem i tjänstbarhetsgrupp C. I fråga om specialistofficerarna måste dock åtgärder riktas mot såväl tjänstbarhetsgrupp C som B. Figur 23 visar hur andelen yrkesofficerare i de olika tjänstbarhetsgrupperna utvecklar sig över tiden.



Figur 23 Utvecklingen av andelen yrkesofficerare i de tre tjänstbarhetsgrupperna över tiden.

Figur 24 visar i större detalj hur andelen yrkesofficerare i tjänstbarhetsgrupperna A, B och C utvecklar sig de kommande 40 åren. På sikt kommer andelen yrkesofficerare i tjänstbarhetsgrupp A att vara ungefär 2/5, 3/8 i tjänstbarhetsgrupp B och andelen i grupp C kommer att vara omkring 1/4.



Figur 24 Utvecklingen av andelen yrkesofficerare i de tre tjänstbarhetsgrupperna.

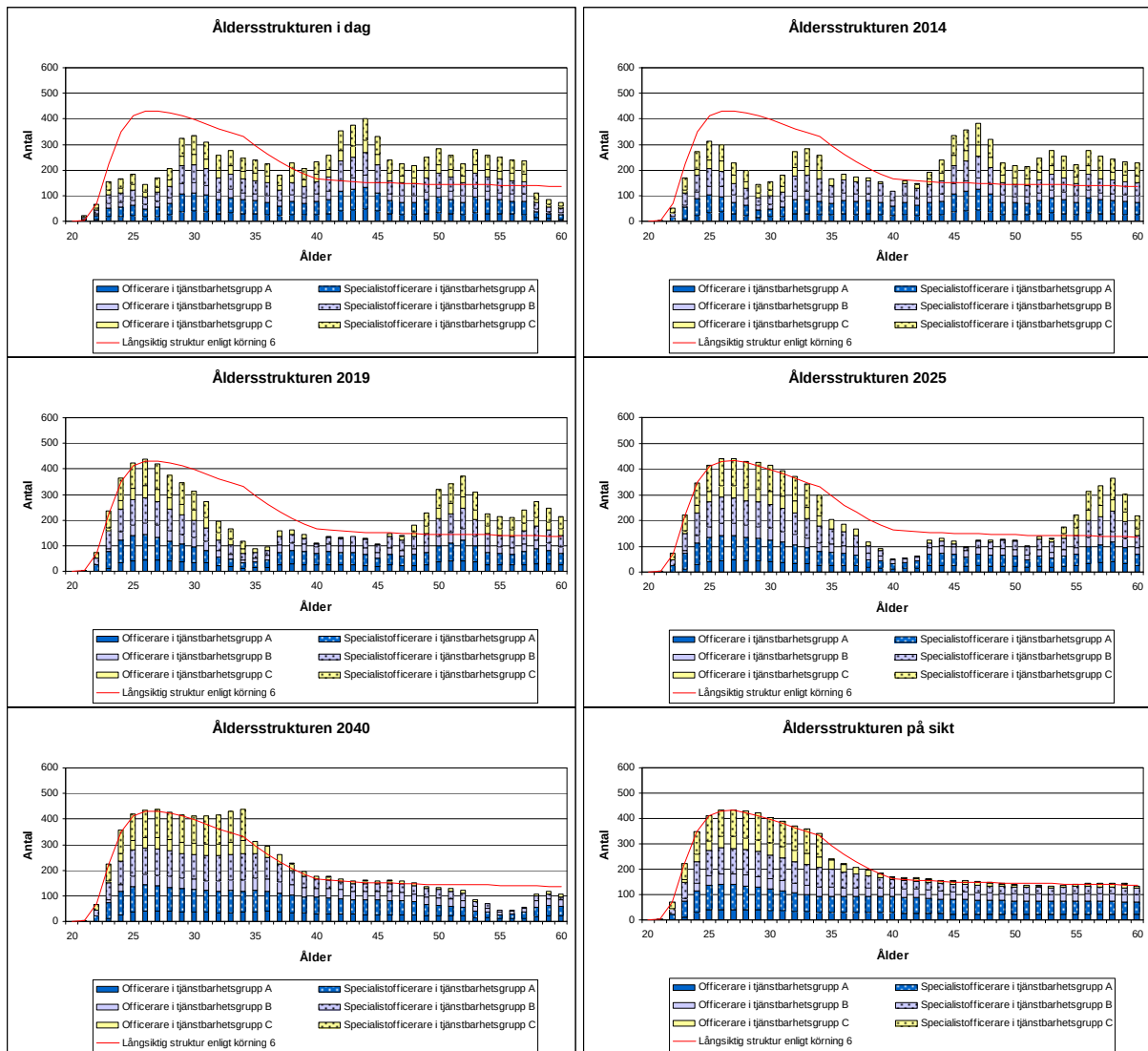
Andel yrkesofficerare i tjänstbarhetsgrupperna A, B och C

The chart is a butterfly bar chart with three horizontal bars representing serviceability groups A, B, and C. The central vertical axis is labeled '0%' at the bottom. The left side of the chart is labeled '100%' at the bottom, and the right side is labeled '100%' at the bottom. The x-axis is labeled 'Andel yrkesofficerare' at the bottom. The legend at the bottom indicates that orange bars represent 'Passiv' agerande and light blue bars represent 'Aktiv' agerande.

Tjänstbarhetsgrupp	"Passiv" agerande (%)	"Aktiv" agerande (%)
Tjänstbarhetsgrupp A	26,6%	40,1%
Tjänstbarhetsgrupp B	32,8%	36,5%
Tjänstbarhetsgrupp C	40,7%	23,5%

Antalet yrkesofficerare i tjänstbarhetsgrupp A blir alltså 13,5 procentenheter fler vid ett ”aktivt” agerande, vilket motsvarar 50 procent fler än vid ett ”passivt” agerande. Antalet yrkesofficerare i tjänstbarhetsgrupp C blir däremot samtidigt drygt 17 procentenheter färre – vilket skulle motsvarar en 42-procentig minskning.

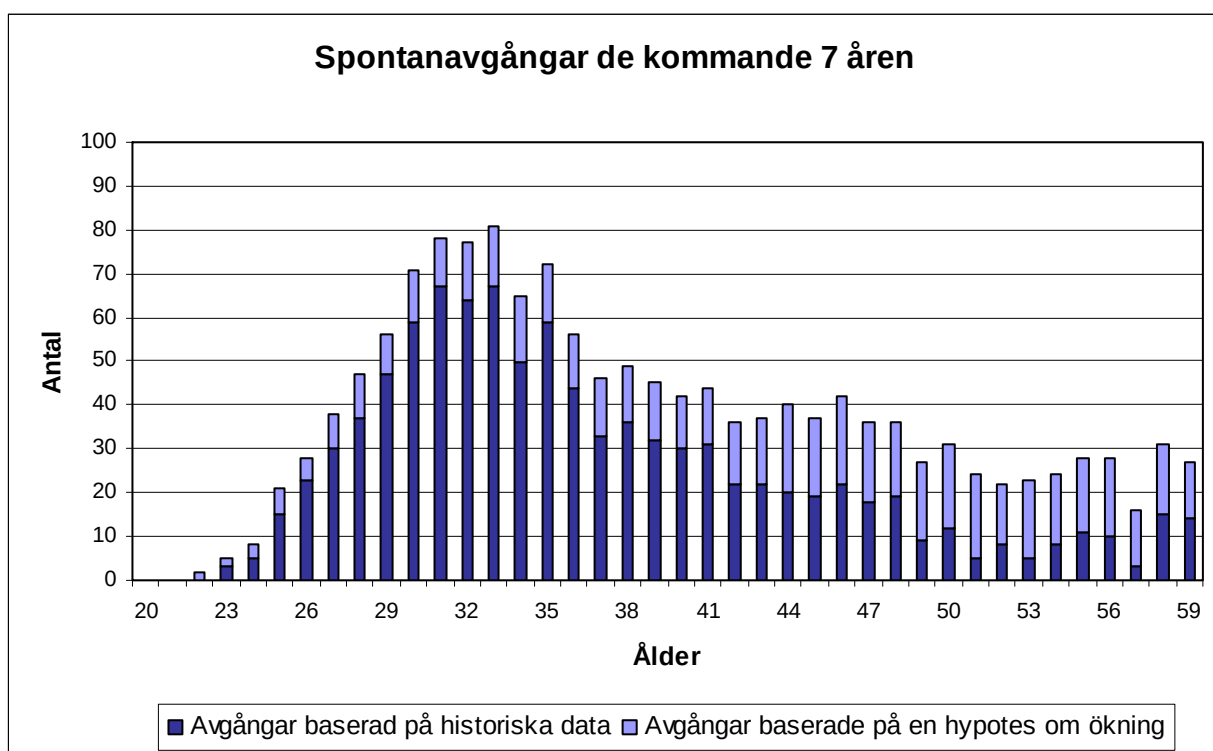
Figur 26 visar hur åldersstrukturen och antalet yrkesofficerare i de tre tjänstbarhetsgrupperna utvecklar sig över tiden om Försvarsmakten använder en ”aktiv” karriärväxlingsstrategi.



Figur 26 Åldersstrukturens och tjänstbarhetsgruppernas utveckling över tiden om individer ur tjänstbarhetsgrupp C karriärväxlar i första hand, sedan ur tjänstbarhetsgrupp B och slutligen ur grupp A.

Körning 8 – Omgaloneri ng i samband med etableringen av tvåbefälssystemet

För att få en uppfattning om hur många av dagens yrkesofficerare som aldrig kommer att vara aktuella för en omgaloneri ng har jag försökt göra en prognos över ur många av dagens yrkesofficerare (jag har alltså bortsett från de som Försvarsmakten i framtiden kommer att nyrekrytera, eftersom dess inte berörs av frågeställningar kring omgaloneri ngen) som kommer att försvinna ur Försvarsmakten de kommande åren. Dels har jag tittat på hur många som kan förväntas avgå spontant (oaktat vad som händer) under de kommande sju åren, dels hur många ytterligare som skulle lämna försvaret om avgångsfrekvensen ökade med en procent till följd av en ovi lja att omgalonera. Resultatet illustreras i figur 27.

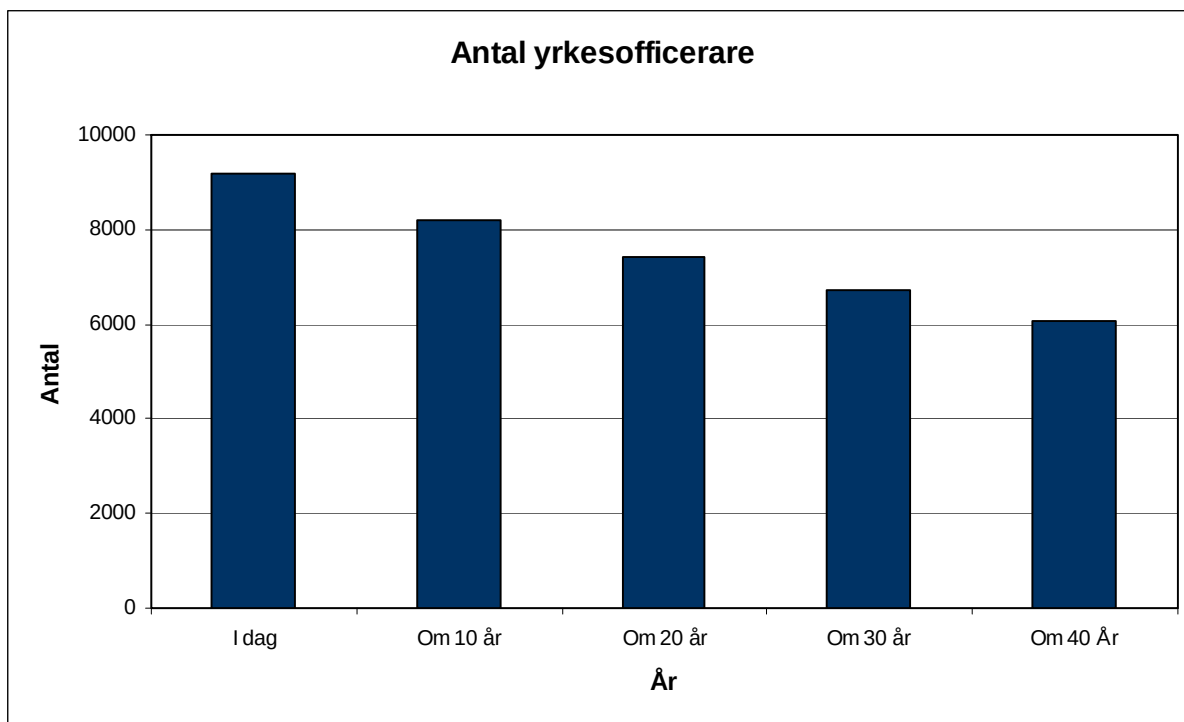


Figur 27 Antalet avgångar från Försvarsmakten de kommande åren.

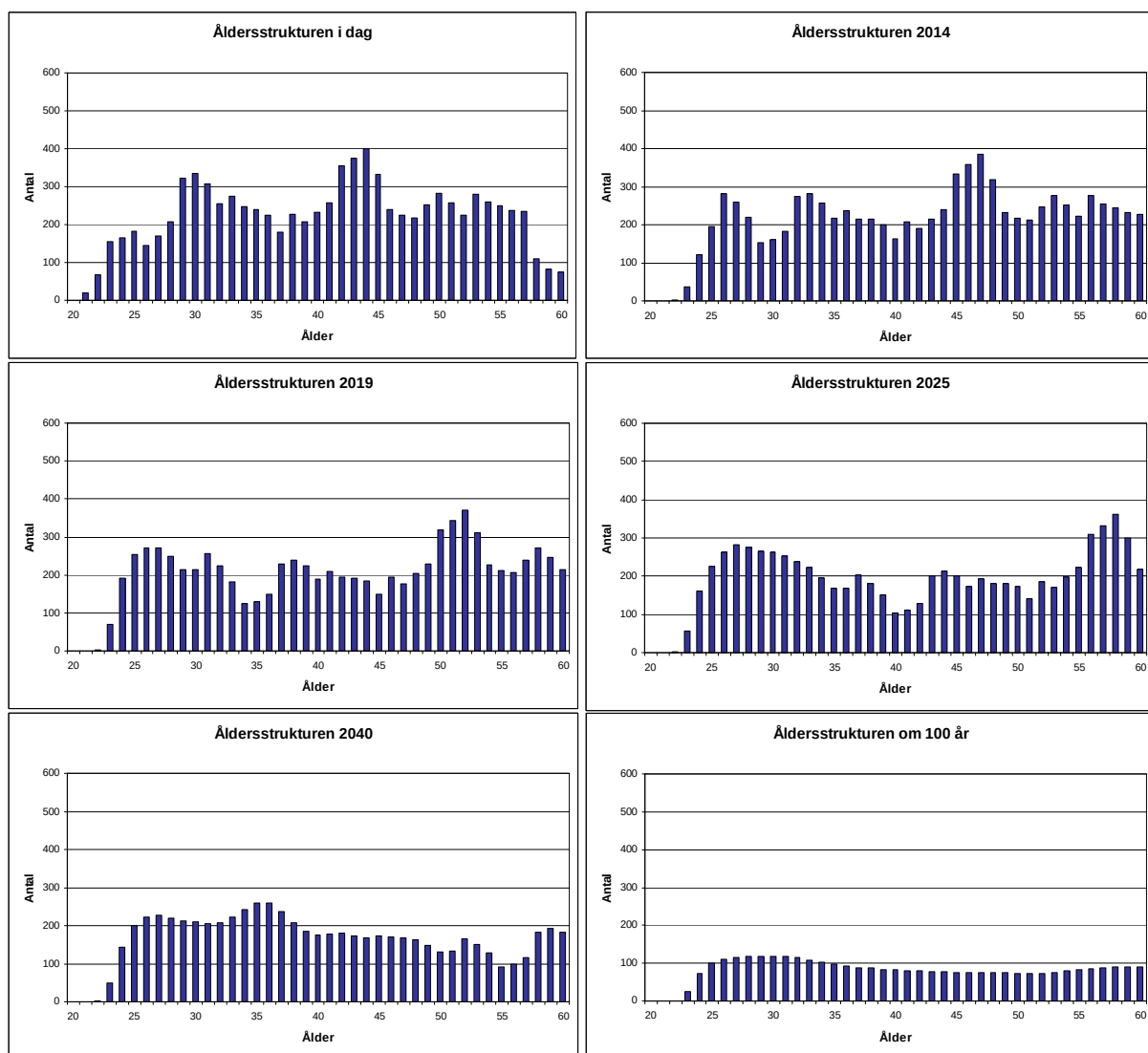
Om de spontana avgångarna från Försvarsmakten förblir på en historisk nivå kommer ungefär 1 000 att lämna försvaret de kommande sju åren (drygt 70 procent av dessa högst 40 år). Ökar spontanavgångarna med en procent medför det att ytterligare omkring 500 yrkesofficerare lämnar Försvarsmakten, av vilka 37 procent är högst 40 år. Enligt denna prognos kommer utöver detta mellan 1 100 och 1 200 yrkesofficerare att gå i ålderspension under denna period.

Körning 9 – En krympande Försvarsmakt

Försvarsmakten har historiskt behövt reducera sin personalvolym vid ett flertal tillfällen. Den sista körningen avser visa hur dels antalet yrkesofficerare, dels åldersstrukturen skulle utveckla sig om yrkesofficersvolymen årligen skulle reduceras med en procent utifrån dagens volym, se figur 28 och figur 29. Om 40 år, när ett opåverkat system skulle ha nått den åldersstruktur personalförsörjningssystemet självt strävar mot, skulle Försvarsmakten ha minskat med bortåt 3 100 yrkesofficerare till totalt omkring 6 100. Om 100 år skulle det totala antalet yrkesofficerare vara ungefär 3 400, vilket är lite drygt det antal officerare (3 100) Försvarsmakten i dag ser framför sig i tvåbefälssystemet.

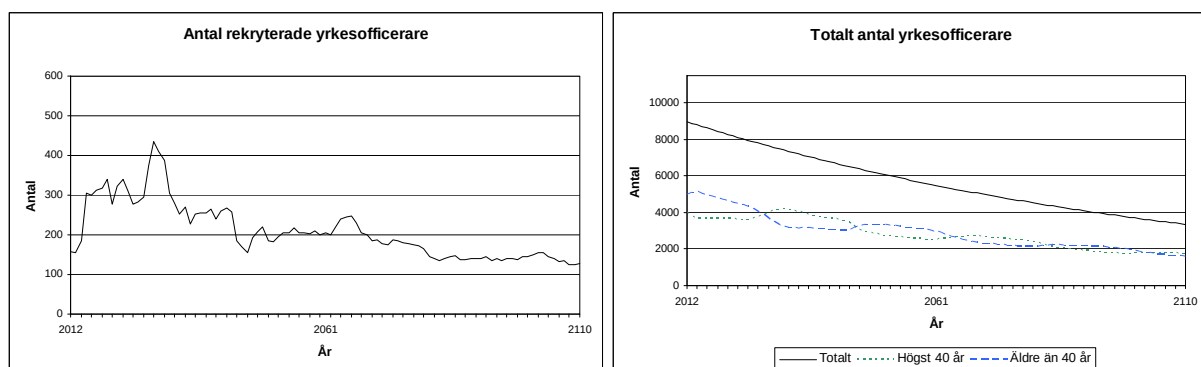


Figur 28 Yrkesofficersvolymens utveckling vid en enprocentig årlig reduktion av Försvarsmakten.



Figur 29 Åldersstrukturens utveckling om yrkesofficersvolymen årligen ska reduceras med en procent.

Ur figur 30 framgår den årliga rekryteringsvolym som kan tillåtas om yrkesofficersvolymen årligen ska reduceras med en procent.



Figur 30 Den årliga rekryteringsvolym som kan tillåtas om yrkesofficersvolymen årligen ska reduceras med en procent. Vidare visar figuren hur antalet yrkesofficerare högst 40 år och över 40 år utvecklas.

Bilaga 1 – Kompetensnivåer

Kompetensnivåerna tillämpas i både krigs- och grundorganisationen och motsvarar tjänstegrad eller tjänsteställning enligt följande:

G General (Gen)/Amiral (Am), Generallöjtnant (Genlt)/Viceamiral (Vam) och Generalmajor (Genmj)/Konteramiral (Kam)

1 Överste (Öv1)/Kommendör (Kmd1) av 1:a graden och Överste (Öv)/Kommendör (Kmd)

2 Överstelöjtnant (Övlt)/Kommendörkapten (Kk) med särskild tjänsteställning

3 Överstelöjtnant (Övlt)/Kommendörkapten (Kk) och Major (Mj)/Örlogskapten (Örlkn) med genomgången godkänd chefsutbildning vid Försvarshögskolan

4 Major (Mj)/Örlogskapten (Örlkn)

5 Kapten (Kn)

6 Löjtnant (Lt)/Fänrik (Fk)

7 Sergeant (Sg)

8 Furir (Fu)

9 Menig