

Yrkesofficerares Professionalisering och Karriärutveckling ("YPK-projektet")

Det råder stor enighet om att personalförsörjningen är en viktig fråga för Försvarsmakten. Frågan är central i relation till alla de befattningar som ryms inom ramen för Försvarsmakten. Värnpliktens återinförande är en av många åtgärder som syftar till att säkerställa personalförsörjningen och garantera att Försvarsmakten uppnår de kvantitativa mål som är satta. En annan viktig fråga, med basen i personalförsörjningen, rör karriärutveckling och professionalisering för de officerare och specialistofficerare som är anställda inom Försvarsmakten. Försvarsmakten beslutade under tidigt 2000-tal om att lämna det tidigare NBO-befälssystemet och i stället införa ett trebefälssystem, idag kallat Försvarsmaktens befälssystem. Motivet till denna förändring hade sin grund i både ekonomiska motiv och i att det tidigare NBO-systemet gav upphov till ett ökat antal officerare som inte fullt ut matchade verksamhetens behov. En stor förändring i trebefälssystemet var införandet av specialistofficersutbildning som leder till en karriär som specialistofficer utifrån nya befälsgrader.

Karriärutvecklingen inom Försvarsmakten har i grunden varit mer inriktad på nivåhöjning och befordran än på behovet av kompetens i verksamheten. Mot den bakgrunden har föreliggande forskningsprojekt som mål att studera och analysera hur karriär- och kompetensutvecklingsfrågor hanteras inom Försvarsmakten, med särskilt fokus på dels specialistofficerskategorin, dels på de organisatoriska och institutionella aspekter som påverkar relationen mellan officerare och specialistofficerare.

Inom ramen för projekt *Yrkesofficerares Professionalisering och Karriärutveckling* planeras kvartalsvisa möten/avstämningar samt ett större seminarium varje höst. Projektet kommer även att bjuda in till partsgemensamma samtal (ev. referensgrupp) där arbetsgivarrepresentanter och fackliga företrädare ingår. Projektet kommer formellt att ha sin hemvist vid Centrum för global HRM vid Göteborgs universitet. Centrum för global HRM är en ledande forskningsinstitution med fokus på Human Resource Management.

Det övergripande projektet är indelat i tre delprojekt som berör olika aspekter av ovanstående frågor enligt följande:

Delprojekt 1. ” Rekrytera och behålla”

Huvudansvariga: Gunnar Gillberg, Jan Holmer, Roland Kadefors och Anders Östebo

Tidigare studier har visat att det i stor utsträckning är utvecklingsmöjligheterna och organiseringen av arbetet som är utslagsgivande för om specialistofficerarna väljer att stanna eller lämna Försvarsmakten. Delprojekt 1 kommer mot bakgrund av detta att närmare studera specialistofficerarnas arbetssituation och kompetens- och karriärutveckling. En aspekt av detta är arbetsklimatet och den kollegiala relationen mellan specialistofficerarna de taktiska officerarna. Studien kommer att omfatta såväl yngre specialistofficerare som yngre taktiska officerare. Den huvudsakliga inriktningen kommer, vid sidan om kompetens och karriäraspekten, att vara det organisatoriska och institutionella sammanhang inom vilket

specialistofficerarna verkar samt de professionella och relationella aspekter som är knutna till samarbetet mellan specialistofficerare och officerare. Frågeställningar som kommer att belysas är följande:

Specialistofficerare

- I vilken utsträckning arbetar specialistofficerarna med sin specialitet?
- Hur beskriver man sin specialitet?
- Vilken typ av aktiviteter uppfattar man skulle kunna bidra till specialiseringen?
- Hur och på vilket sätt uppstår ett kompetensdjup hos specialistofficeraren?
- Vilka strategier för fortbildning och kompetensutveckling av specialistofficerarna används av Försvarsmakten och i vilken utsträckning bidrar dessa till kompetensdjup, karriär- och löneutveckling?
- Hur har införandet av graden överfanjunkare påverkat specialistofficerarnas löne- och karriärutveckling?

Taktiska officerare

- Hur beskriver man sitt arbete som taktisk officer?
- Hur ser man på fördelningen mellan operativa och administrativa uppgifter?
- Hur ser man på den utbildning som föregått placeringen på den aktuella organisationsenheten?

Relationen specialistofficerare-taktiska officerare

- Hur upplevs relationen mellan specialistofficer och taktisk officer?
- Hur manifesteras de professionella logikerna och vilken roll spelar den lokala organisationskulturen?
- Hur ser relationen ut mellan omgäldade officerare och specialistofficerare?

I vår tidigare forskning har vi undersökt både soldater/sjömän och specialistofficerare med fokus riktat mot faktorer som gynnar respektive missgynnar ett fortsatt karriärval inom Försvarsmakten. Vi har i anslutning till detta arbete bland annat skapat två kohorter om vardera 20 personer som vi följt under tre år. Vi önskar nu fortsätta forskningen dels genom att utnyttja erfarenheter från dessa kohorter och därmed förstärka den longitudinella ansatsen, dels upprätta en ny kohort bestående av nytexaminerade officerare, vilka ska följas under tre år. Kohorterna kommer att hämtas från organisationsenheter tillhörande de tre försvarsgrenarna.

Under våren 2023 koncentreras projektarbetet på metodutveckling. Detta innefattar utformning av intervjuformulär för yrkesofficerskategorierna med hänsyn till arbetssituation och relationer ute på organisationsenheterna. För att kunna ge en bredare belysning av organisationskulturen och finslipa intervjuguiderna kommer under våren 2023 intervjuer att genomföras med högre chefer och HR-personal i syfte att skärpa ovanstående frågeställningar. Därefter bildas de två kohorterna (20 relativt nytexaminerade taktiska officerare och en kohort som skapas genom en sammanslagning av soldatkohorten och specialistofficerskohorten från det förra projektet). Kohorterna hämtas från de tre försvarsgrenarna. Planerade förbandsorter är Arvidsjaur, Berga, Enköping, Malmslätt, Karlskrona och Sätenäs.

Delprojektet startar i april 2023 med att förberedande arbete omfattande explorativa intervjuer, frågeställningar, bildade av kohorter, eventuell enkät och övrig planläggning. Hösten 2023 kommer en första omgång intervjuer att genomföras. Analysen av dessa och därpå följande intervjuer sker sedan fortlöpande under hösten 2023 samt under 2024 och 2025.

Delprojekt 2 (a+b). Officerare och specialistofficerare – ett systemperspektiv

Detta delprojekt består av två delar. Delprojekt 2a handlar om att studera hur det samlade officerssystemet mellan taktiska officerare och specialistofficerare är tänkt att fungera i teorin, i jämförelse med hur det fungerar i praktiken. Detta delprojekt tar ett mer holistiskt perspektiv jämfört med delprojekt 1 och trots att delprojekt 1 och 2 till del överlappar i vissa frågeställningar kommer avgränsningar i valet av förband och respondenter att göras. Delprojekt 2b handlar om att jämföra Försvarens system för specialistofficerare med hur systemet eller modellen för specialistkompetens inom Hälso- och sjukvården ser ut. Delprojekt 2a och 2b kommer genomföras under perioden 2023-2024 med olika fasindelningar, men där slutredovisning sker i december 2024 (se projektbeskrivning).

Delprojekt 2a: ”Officerare och specialistofficerare - delar eller helheter i ett officerssystem”

Huvudansvarig: Per Thilander

De två yrkesofficerskategorier som existerar inom Försvarens makt måste samexistera och samverka i det dagliga arbetet. De är tänkta att verka ”rygg mot rygg” och vara komplementära. I takt med att utveckling inom respektive utbildningssystem och karriärmodell utvecklats, har det emellertid uppstått vissa isär-glidande effekter.

Delprojekt 2a syftar därför till att studera hur samspelet mellan officerare och specialistofficerare fungerar i praktiken, hur fördelningen mellan seniora och juniora befattningshavare har utvecklats och påverkats över tid samt vilka särskilda utmaningar som respektive kategori uppfattar när det gäller samspelet dem emellan.

Följande frågeställningar kommer att vara centrala:

- Hur är Försvarens samlade modell för officersutbildning (taktiska officerare och specialistofficerare) uppbyggd, i teori och praktik, för att kunna kompetensförsörja Försvarens makt med adekvat officerskompetens utifrån behoven?
- Vilka är de tänkta arbetsuppgifterna och rollerna för respektive officerskategori i olika försvarsgrenar och på olika förband och på vilket sätt är de komplementära?
- Hur fungerar samspelet mellan taktiska officerare och specialistofficerare i praktiken på förbanden och inom olika försvarsgrenar? Vilka möjligheter och utmaningar finns utifrån respektive kategoris perspektiv samt på vilka sätt kan dessa officersgrupper ses som komplementära? Är uppfattningarna samstämmiga eller motstridiga och vilka konsekvenser får olika utfall?

Delprojekt 2b: ”Specialistofficersmodellen i FM – en jämförande studie med specialistutbildningar inom Hälso- och sjukvården”

Huvudansvarig: Per Thilander

Försvarsmaktens framtagna modell och system för specialistofficerare grundar sig i en militär praktik. Försvarsmakten är en unik verksamhet men det finns andra verksamheter som också grundar sig i en professionell kunskapsbas, med egna utbildningssystem och karriärutvecklingsmodeller. Hälso- och sjukvården är ett tydligt exempel på en verksamhet som också har behov av att bygga upp ett system för kompetensförsörjning av legitimerad personal, framför allt sjuksköterskor och läkare. För båda dessa yrkesgrupper finns en grundutbildning men också en omfattande möjlighet till fort- och vidareutbildning som specialist inom olika discipliner.

Detta delprojekt syftar därför till att jämföra hur Försvarsmaktens modell och system för specialistofficerare skiljer sig från eller liknar andra professionella verksamheter med liknande kompetensförsörjningsutmaningar. Vidare kommer detta delprojekt att utveckla kunskap om hur individers (sjuksköterskor, läkare och officerares) önskemål och förväntningar på utveckling och karriär kan balanseras med verksamhetens behov av resurser och kompetens. De övergripande frågeställningar som kommer att undersökas är följande:

- Hur är Försvarsmaktens specialistofficersmodell uppbyggd, i teori och praktik, för att kunna kompetensförsörja Försvarsmakten med adekvat specialistkompetens utifrån behoven?
- Hur är Hälso- och sjukvårdens specialistutbildningsmodell för sjuksköterskor och läkare uppbyggd, i teori och praktik, för att kompetensförsörja deras behov av specialistutbildad personal?
- Vilka erfarenheter och lärdomar kan identifieras vid en jämförelse mellan olika professionella yrkesgruppers specialistutbildningsmodeller för att säkra respektive organisations personal- och kompetensförsörjningsbehov?

Delprojekt 3. "Försvarets förtroende och förmåga"

Huvudansvarig: Karl Ydén

Delprojekt 3, som berör försvarets förtroende och förmåga och som särskilt studerar militärt yrkeskunnande och funktionsspecialisering, är finansierat och pågår sedan 2022 (IMIT-beteckning 71937). Projektet studerar befälssystemet, men inrymmer även andra aktiviteter, t ex medverkan i SOM-institutets årliga nationella undersökning samt ordförandeskap för arbetsgrupp i ERGOMAS (med prof Uzi Ben-Shalom).

En dialogseminarieserie pågår nu vid Ledningsregementet i Enköping där temafokus är militärt yrkeskunnande i FM befälssystem. Seminarierna löper under året med planerad avslutning under senhösten. Output från dialogseminarieserien kommer att ligga till grund för en påföljande produktion av en Uppdrag-volym i samma tradition som Uppdrag Utland, Uppdrag Afghanistan m fl. Förutsättningar att under Q3/Q4 2023 initiera en parallell motsvarande dialogseminarieserie i Skövde undersöks.

De områden som behandlas i dialogseminarieserien är följande:

- det militära yrkeskunnandet och den militära professionens beståndsdelar.

- trebefälssystemet och olika perspektiv som påverkar implementeringen av samma system
- yrkesrollerna för befälskategorierna, likheter resp skillnader.
- officersutbildningarnas utformning vid LedR.
- en bra beskrivning av hur systemet borde fungera i praktiken.

Följande teman har planerats för dialogseminarierna:

- Militärt yrkeskunnande: kunskap – kompetensdjup – kompetensbredd
- Militärt yrkeskunnande: ”Att komplettera varandra – inte konkurrera”
- Kompetensöverföring
- Triaden – Hur får vi full effekt av triadens militära yrkeskunnande

En ytterligare aktivitet är en beskrivning av tre olika exempel (ett vardera från flottan, flygvapnet resp armén) på utvecklade funktionsspecialisering. Variationen inom resp försvarsgren är stor ifråga om hur utvecklade tankar om expertisutveckling som finns och allteftersom specialistofficerssystemet utvecklas blir det tydligt att det i stor utsträckning kommer att behöva utvecklas i delvis olika riktning i respektive försvarsgren, eftersom de inrymmer olika handlingslogiker.

Tanken är att, i respektive försvarsgren, välja ut ett exempel där en driven funktionsspecialisering antingen redan etablerats eller är på väg att växa fram. De tre exemplen kommer att beskrivas i var sin kortare publikation som ger perspektiv på och funderingar kring professionalitet och expertisutveckling, i syfte att sprida erfarenhet och väcka idéer i andra funktioner kring möjliga framtida arbetssätt/aktiviteter. Frågor som bör ställas är t ex vilken är kärnan i den professionella praktiken, med vilken intensitet övas personal i att utöva denna praktik samt vilken typ av insatser förutom övning kan användas för att fördjupa expertisen ytterligare? Varje publikation kommer att ha en funktionsspecifik del och en generisk reflektionsdel inriktad på förhoppningsvis tankeväckande kunskaps-/professionsteori av relevans för funktionsutveckling.

Observation på förband och skolor kommer att fortsätta under 2023. Ett presentationsförslag om försvarsopinion avses insändas till CSMS-konferensen i Q3 och ett bidrag om befälssystemreformen samt omgållningen är inskickat till IUS-konferens Q4 2023.